



Αρχή Ισότητας Κύπρου



Ετήσια Έκθεση 2012



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:

Άντρη Κούλλη

Λειτουργός Τύπου και Πληροφοριών Α΄

Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών

Αντωνία Σωκράτους-Πεδόνε

Λειτουργός Τύπου και Πληροφοριών

Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών

Εκδότης:

Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών



ΓΤΠ 193/2013-ηλεκτρονική έκδοση

ISSN 1986-2997

Σχεδιασμός:



Σπύρος Τσιώρης



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 2012

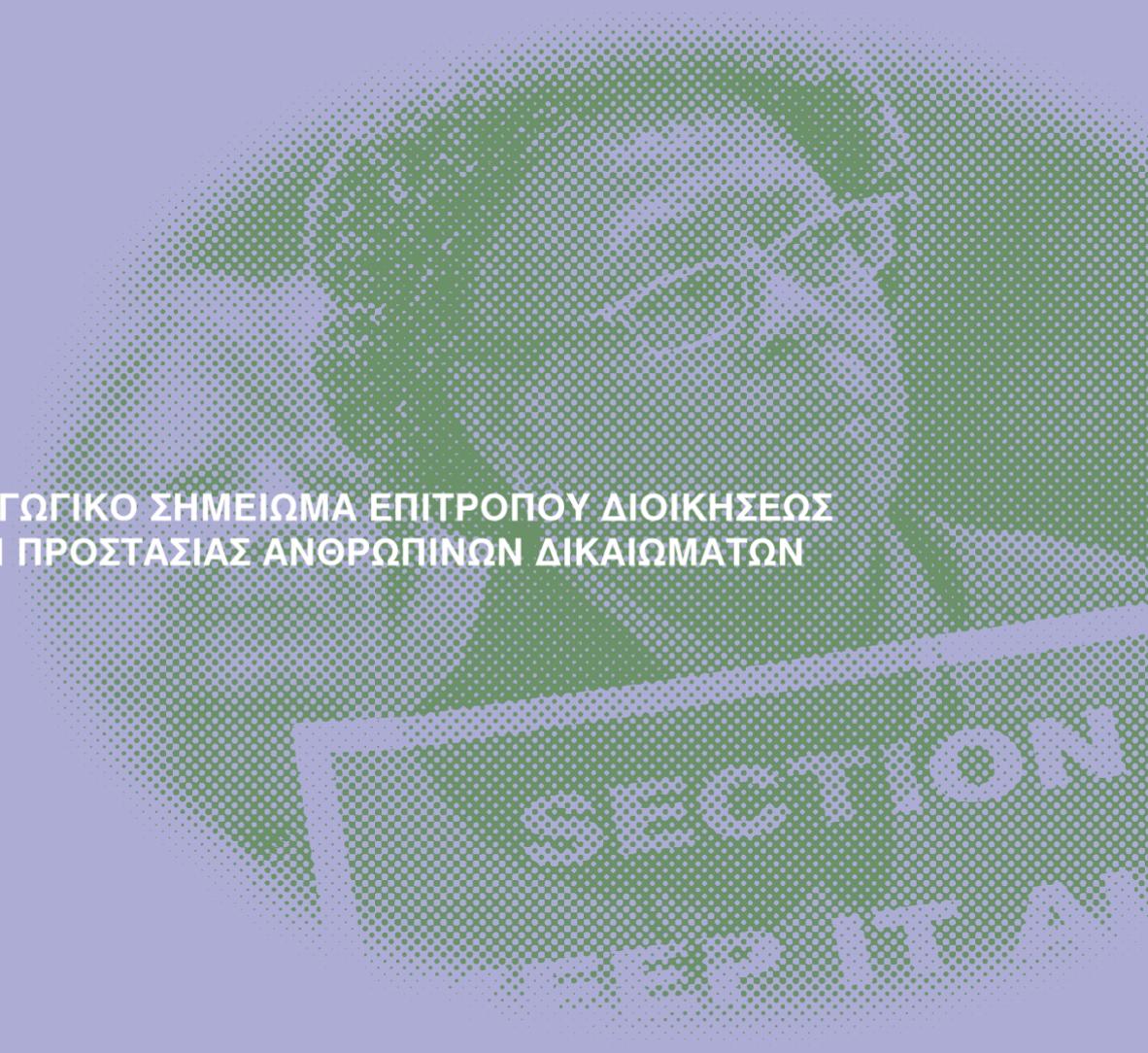
Αρχή Ισότητας Κύπρου



Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΕΠΙΤΡΟΠΟΥ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	5
ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ	8
ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ	10
ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ	13
Α. Ευρωπαϊκό επίπεδο	13
Β. Εθνικό επίπεδο	16
ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ	18
ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ	19
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΣΥΝΕΔΡΙΑ/ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ/ΕΚΣΤΡΑΤΕΙΕΣ	20
ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	26
Γενική εκτίμηση ως προς τη δράση της Αρχής Ισότητας	31
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΗ ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΩΝ	33
ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΕΚΘΕΣΕΙΣ	35
1. Τοποθέτηση της Αρχής Ισότητας αναφορικά με την άρνηση του ΡΙΚ να προβάλει τηλεοπτικό φιλμ σχετικά με τη γυναικεία υποψηφιότητα στις βουλευτικές εκλογές του 2011 (Α.Ι.Τ. 2/2011)	35
2. Τοποθέτηση της Αρχής Ισότητας αναφορικά με την προσβασιμότητα ατόμων με αναπηρίες (παραπληγικών) σε αθλητικές εγκαταστάσεις (γήπεδα) (Α.Ι.Τ. 1/2012 και Α.Κ.Ι. 30/2012)	38
3. Διάκριση λόγω φύλου και λόγω κατάστασης υγείας κατά χρηματοπιστωτικού ιδρύματος (Α.Κ.Ι. 26/2008)	40
4. Διάκριση λόγω φύλου στην εφαρμογή των όρων και των συνθηκών απασχόλησης στον Κυπριακό Οργανισμό Αθλητισμού (Α.Κ.Ι. 78/2010)	42

5. Απόρριψη αιτήματος άνδρα εκπαιδευτικού για παραχώρηση άδειας απουσίας με πλήρεις απολαβές λόγω τοκετού της συζύγου του (Α.Κ.Ι. 117/2010)	44
6. Αρνητική σύσταση Ιατροσυμβουλίου σε αίτηση γυναίκας εκπαιδευτικού για παράταση της άδειας ασθενείας, λόγω προβλημάτων υγείας που αντιμετώπιζε κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της (Α.Κ.Ι. 80/2011)	46
7. Μοριοδότηση για σκοπούς προαγωγής των ανδρών εκπαιδευτικών που υπηρέτησαν στρατιωτική θητεία (Α.Κ.Ι. 138 και 139/2011)	47
8. Παροχή διευκολύνσεων σε γυναίκες για τον θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες του παιδιού (Α.Κ.Ι. 74/2012)	49
9. Έμμεση διάκριση λόγω γλώσσας στη διαδικασία απόκτησης άδειας άσκησης του επαγγέλματος του ασφαλιστικού διαμεσολαβητή (Α.Κ.Ι. 9/2006) ...	51
10. Διάκριση λόγω ηλικίας κατά την πρόσβαση σε θέση εργασίας στην Αστυνομία (Α.Κ.Ι. 32/2008)	53
11. Διάκριση λόγω ηλικίας στους όρους της προκήρυξης για την πλήρωση της θέσης του Μορφωτικού Συμβούλου στο Σπίτι της Κύπρου, στην Αθήνα (Α.Κ.Ι. 30/2012)	55
12. Διακριτική μεταχείριση παιδιών ανάπηρων γονέων από τον τρόπο εφαρμογής των Στοχευμένων Μέτρων Κρατικής Φοιτητικής Πρόνοιας (Α.Κ.Ι. 97/2010)	56
13. Μη λήψη των αναγκαίων εύλογων προσαρμογών για παρακολούθηση, από άτομο με αναπηρία, προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης (Α.Κ.Ι. 106/2010)	58
14. Δυσμενής μεταχείριση εκπαιδευτικού λειτουργού λόγω αναπηρίας στον χώρο εργασίας (Α.Κ.Ι. 69/2012 και Α/Π 2140/2011)	59



**ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΕΠΙΤΡΟΠΟΥ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ
ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ**



ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΕΠΙΤΡΟΠΟΥ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Υπό τις συνθήκες οικονομικής κρίσης που διάγει, σήμερα, η Κύπρος η απαίτηση για ισότητα και συμμετοχή, καθίσταται, όχι μόνο έντονα επίκαιρη, αλλά σαφώς επιτακτικότερη.

Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης αρχίζουν να αντανακλώνται αισθητά στην απόλαυση των βασικών ανθρωπίνων δικαιωμάτων όλων των πολιτών. Όμως, η κρίση δεν επηρεάζει όλους με τον ίδιο τρόπο. Οι ευάλωτες ομάδες, λόγω διακρίσεων και συστημικών ελλείψεων που προϋπήρχαν, έχουν περιορισμένη πρόσβαση στην εργασία, στην εκπαίδευση και σε κοινωνικές παροχές. Η οικονομική κρίση όχι μόνο συντηρεί αλλά και πολλαπλασιάζει αυτές τις ανισότητες. Παρότι, οι άνθρωποι που είναι κοινωνικά αποκλεισμένοι δεν συνέβαλαν στην κρίση, αυτή φαίνεται να επιδρά πιο έντονα στις, ήδη, δύσκολες συνθήκες της ζωής τους, καθιστώντας τους πιο ευάλωτους στις λεγόμενες «πολιτικές λιτότητας», που τίθενται σε εφαρμογή.

Σε αυτό, ακριβώς, το σημείο, έγκειται η σπουδαιότητα της διεθνώς κατοχυρωμένης αρχής της ισότητας. Οι πρόνοιες των διεθνών και εθνικών νομοθεσιών που αφορούν στην ισότιμη συμμετοχή στην κοινωνία, στις ίσες ευκαιρίες, στην ίση μεταχείριση και στην κοινωνική προστασία έρχονται, σήμερα, αντιμέτωπες με νέες προκλήσεις: από τη μια πλευρά, οι πολιτικές περιστολής των κρατικών δαπανών και από την άλλη πλευρά, η επιτακτική ανάγκη για μια νέα μορφή ανάπτυξης για όλους.

Η ισότητα, θέλω να πιστεύω ότι, μπορεί να ανταποκριθεί και στις δύο προκλήσεις.

Ο σεβασμός στα ανθρώπινα δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένης της ίσης μεταχείρισης, αποτελεί σε κάθε περίπτωση βασική υποχρέωση του κράτους, την οποία δεν μπορεί να επλέγει να μην τηρεί σε περιόδους κρίσης, επικαλούμενη οικονομική στενότητα. Αυτό, στην πράξη, σημαίνει ότι θα πρέπει να συνεχίσει να επενδύει στη σταδιακή, αλλά πλήρη απόλαυση όλων των ατομικών, πολιτικών και κοινωνικών δικαιωμάτων.

Προς την κατεύθυνση αυτή, τα κράτη που αντιμετωπίζουν την οικονομική κρίση θα πρέπει αρχικά να αποφεύγουν πολιτικές, που επηρεάζουν άνισα και δυσμενώς συγκεκριμένες ευάλωτες ομάδες, όπως γυναίκες, ηλικιωμένους, άτομα με αναπηρίες, μετανάστες. Λαμβάνοντας υπόψη ότι, η συμμετοχή όλων στην κοινωνία, αποτελεί παράγοντα ανάπτυξης

και κοινωνικής συνοχής, οι πολιτικές που πλήττουν τις πιο πάνω ευάλωτες ομάδες αναπαράγουν τον κοινωνικό αποκλεισμό και συντελούν στον οικονομικό μαρασμό.

Και στην Κύπρο, οι συζητήσεις για την περιστολή των κρατικών δαπανών μονοπωλούν το ενδιαφέρον της κοινής γνώμης. Ήδη, η Πολιτεία προσανατολίζεται σε πολιτικές αποκοπής ή μείωσης επιδομάτων σε διάφορες ομάδες, όπως αιτητές πολιτικού ασύλου ή μονογονεϊκές οικογένειες ή και άτομα με αναπηρία, καθώς και σε πολιτικές περιορισμού της πρόσβασης σε εργασία, ατόμων με συγκεκριμένη εθνική καταγωγή λόγω της ανεργίας που αυξάνεται συνεχώς και της αγωνιώδους προσπάθειας του κράτους να διασφαλίσει θέσεις εργασίας στους πολίτες της. Παράπονα, αυτής της φύσης, άρχισα να λαμβάνω, ήδη, από τα μέσα του 2011, το δε 2012 παρατηρήσαμε αυξητική τάση των σχετικών παραπόνων. Επίσης, αυξητική τάση παρουσιάζουν και τα παράπονα που αφορούν στην ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, η ποιότητα της οποίας επηρεάζεται από τα μέτρα λιτότητας ενώ, ταυτόχρονα, γίνονται σκέψεις για περιορισμό των δικαιούχων δωρεάν υπηρεσιών υγείας, πράγμα που θα πλήξει και πάλι τις ευάλωτες ομάδες. Τα ζητήματα αυτά προβληματίζουν, ιδιαίτερα, την Αρχή Ισότητας και την Αρχή κατά των Διακρίσεων του Γραφείου μου και θα πρέπει να ομολογήσω ότι, οι δυνατότητες παρέμβασής μας με πρακτικά, για τους παραπονούμενους, αποτελέσματα γίνονται όλο και πιο περιορισμένες. Από τη συστηματική δε παρακολούθηση αυτών των παραπόνων προκύπτει, δυστυχώς, ότι στα πλαίσια αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης αρχίζουν να γίνονται εκπτώσεις από την αρχή της ισότητας. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί θέση μου ότι η οικονομική κρίση δεν θα πρέπει να εξελιχθεί σε μια κρίση δικαιωμάτων, καθώς αυτό θα οδηγήσει αναπόφευκτα σε διάσπαση της κοινωνικής συνοχής και αλληλεγγύης, με καταστροφικές συνέπειες. Εκτός αυτού, δεν είναι η οπισθοχώρηση ή οι εκπτώσεις από την αρχή ισότητας η λύση, αλλά η ενδυνάμωσή της και η αξιοποίηση όλου του ανθρώπινου δυναμικού, από όποια πληθυσμιακή ομάδα και αν προέρχεται, στην παγκόσμια οικονομία.

Ελίζα Σαββίδου

Επίτροπος Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων



ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ



ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Η παρούσα Έκθεση αφορά στη δράση της Αρχής Ισότητας για το έτος 2012, ως φορέα καταπολέμησης των διακρίσεων στην εργασία, την απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση, στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, που μπορεί να έχουν αιτίες, τη φυλετική ή εθνική καταγωγή, το φύλο, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την ηλικία, την αναπηρία ή και τον σεξουαλικό προσανατολισμό.

Οι ατομικές καταγγελίες που εξετάστηκαν από την Αρχή Ισότητας κατά το 2012, κυμάνθηκαν αριθμητικά στα ίδια περίπου επίπεδα με τα προηγούμενα χρόνια. Παράλληλα, η Αρχή Ισότητας επεδίωξε, με δραστηριότητές της, να συμβάλει στη μείωση ή εξάλειψη, κατά το δυνατόν, των στερεοτύπων και αντιλήψεων που συντείνουν στις διακρίσεις, κυρίως στην ανισότητα των φύλων, και αποβαίνουν σε βάρος των δικαιωμάτων ευάλωτων ομάδων. Ωστόσο, η πρόοδος προς αυτή την κατεύθυνση είναι περιορισμένη. Παράλληλα, εκτιμάται ότι οι διακρίσεις στην απασχόληση και στην εργασία, ιδίως στον ιδιωτικό τομέα, υπάρχουν σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από ότι, εκ πρώτης όψεως, προκύπτει από τον αριθμό των καταγγελιών που υποβλήθηκαν στην Αρχή Ισότητας, από τη σύστασή της το 2004. Επίσης, η οικονομική κρίση, και κύρια η ανεργία, αυξάνει τον κίνδυνο παγίωσης των απαγορευμένων διακρίσεων και αποσιώπησής τους από τα θύματα.

Σ' αυτήν την εξαιρετικά δύσκολη συγκυρία, η Αρχή Ισότητας θα επικεντρώσει τις προσπάθειές της στην αποτροπή της οπισθοδρόμησης στον τομέα των εργασιακών δικαιωμάτων. Γι' αυτόν τον σκοπό, μεταξύ άλλων, θεωρείται αναγκαία η εντατικοποίηση της ενημέρωσης των εργαζομένων και των ανέργων, για το δικαίωμά τους στην ίση μεταχείριση στην εργασία, την απασχόληση και την εκπαίδευση, για τη σημασία της συμβολής τους στην καταπολέμηση κάθε απαγορευμένης διάκρισης και για την ενθάρρυνσή τους να υποβάλλουν τις καταγγελίες τους στην Αρχή Ισότητας, για εξέταση.

Ελένη Χατζηττοφί
Προϊσταμένη Αρχής Ισότητας

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ



ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

- Η Αρχή Ισότητας συστάθηκε την 1^η 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 εξωδικαστικές 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

Το θέμα των έμφυλων διακρίσεων παραμένει ένα δύσκολο κοινωνικό πρόβλημα με βαθιές ρίζες στην οικονομία και κατ' επέκταση στον τρόπο κοινωνικής οργάνωσης, στη δομή της οικογένειας και στις αντίστοιχες αντιλήψεις και στερεότυπα για τους ρόλους των δύο φύλων.

Υπό τις σημερινές δύσκολες συνθήκες οικονομικής κρίσης, η ισότητα των δύο φύλων και η διασφάλιση ίσων ευκαιριών, θα πρέπει να ειδωθεί ως παράγοντας υποστηρικτικός της οικονομικής ανόρθωσης, αφού η πλήρης αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου αποτελεί τον πλέον καθοριστικό παράγοντα για την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και έχει καθοριστική σημασία για την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων της Ε.Ε. και για την επιτυχή άσκηση ανταγωνισμού στο πλαίσιο μιας παγκοσμιοποιημένης οικονομίας. Η απαίτηση για συνεχή ενίσχυση των προσπάθειών για καλύτερη εφαρμογή των πολιτικών για την προώθηση της έμφυλης ισότητας, καθίσταται ολοένα και επιτακτικότερη για την καταπολέμηση της οικονομικής ύφεσης.

Α. Ευρωπαϊκό επίπεδο

Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα, κοινή αξία της Ε.Ε. και αναγκαία προϋπόθεση για την επίτευξη των στόχων της Ε.Ε. για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη. Αποτελεί, από το 1957, καθιερωμένο τομέα πολιτικής δράσης και κατοχυρώνεται στις συνθήκες της Ε.Ε. και στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. Η ισότητα των φύλων ενσωματώθηκε προοδευτικά σε όλες τις πολιτικές της Ε.Ε. και σήμερα έχει ενταχθεί, για παράδειγμα, στις πολιτικές απασχόλησης και συνοχής, στους τομείς της έρευνας, της εκπαίδευσης, της αναπτυξιακής συνεργασίας και στη στρατηγική «Ευρώπη 2020».

Ωστόσο, παρά τη σημειωθείσα πρόοδος, ο δρόμος προς την πραγματική ισότητα εξακολουθεί να παραμένει μακρύς και γεμάτος εμπόδια. Οι ανισότητες μεταξύ των φύλων, ιδίως στη λήψη αποφάσεων οικονομικού χαρακτήρα, απασχόλησε κατά κόρον την Ευρωπαϊκή Ένωση, η οποία ανέλαβε, κατά καιρούς, πολλά μη δεσμευτικά μέτρα με

στόχο τη βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων¹. Με δεδομένο ότι, η κατάσταση στα Διοικητικά Συμβούλια παραμένει ιδιαίτερα απογοητευτική, με ελάχιστες ενδείξεις βελτίωσης², αναλήφθηκε το 2010 και το 2011 σε επίπεδο Ε.Ε., μια ανανεωμένη δέσμευση για την προώθηση της ισότητας των φύλων στα Διοικητικά Συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων στο Χρηματιστήριο εταιρειών. Η Επιτροπή προσδιόρισε την «ισότητα στη λήψη αποφάσεων» ως μίαν από τις προτεραιότητες του Χάρτη για τα δικαιώματα των γυναικών³ και της στρατηγικής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, 2010-2015⁴.

Η Επιτροπή, κατά το 2011, έθεσε σε εφαρμογή την «επίσημη δέσμευση για την προώθηση των γυναικών στην ηγεσία των επιχειρήσεων της Ευρώπης»⁵, μια έκκληση προς τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο εταιρείες στην Ευρώπη, να δεσμευθούν εθελοντικά, ώστε να αυξήσουν την παρουσία των γυναικών στα Διοικητικά τους Συμβούλια, σε ποσοστό 30% μέχρι το 2015 και 40% μέχρι το 2020.

Με δεδομένο τον βραδύ ρυθμό προόδου που διαπιστώθηκε, στις 13 Μαρτίου 2012, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, σε ψήφισμά του⁶ επανέλαβε την έκκλησή του για νομοθεσία, σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Σύμφωνα με την έκθεση προόδου της Ε.Ε.⁷, θα απαιτούνταν άνω των 40 ετών προτού οι εταιρείες επιτύχουν με φυσικό τρόπο την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα Διοικητικά Συμβούλια. Για τον λόγο αυτόν, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ξεκίνησε δημόσια διαβούλευση σχετικά με τις πιθανές ενέργειες για την αντιμετώπιση αυτής της ανισορροπίας, η οποία κατέληξε στην υποβολή πρότασης Οδηγίας⁸, που στόχο έχει την ουσιαστική αύξηση του αριθμού των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια επιχειρή-

1. Σύσταση του Συμβουλίου 84/635/ΕΟΚ της 13^{ης} Δεκεμβρίου 1984, για την προώθηση θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών. Σύσταση του Συμβουλίου 96/694/ΕΚ της 6^{ης} Δεκεμβρίου 1996, για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

2. Σε όλη την Ε.Ε., τα Διοικητικά Συμβούλια των εταιρειών κυριαρχούνται, σήμερα, από ένα φύλο: 86,3% των μελών των Διοικητικών Συμβουλίων είναι άνδρες, ενώ οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόλις το 13,7% (15% μεταξύ των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών). Το 96,08% των Προέδρων είναι άνδρες και μόλις το 3,2% είναι γυναίκες.

3. COM (2010) 078 τελικό.

4. COM (2010) 491 τελικό.

5. http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reading/womenpledge/index_en.htm.

6. Ψηφίσματα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου 2010/2115(INI) της 6^{ης} Ιουλίου 2011 και 2011/2244(INI) της 13^{ης} Μαρτίου 2012.

7. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2012), Οι γυναίκες στη λήψη οικονομικών αποφάσεων στην Ε.Ε.: έκθεση προόδου που διατίθεται στη διεύθυνση http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm.

8. COM(2012) 614 final.

σεων στην Ε.Ε., με τον καθορισμό δεσμευτικού ελάχιστου ποσοστού 40% συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε μη εκτελεστικές θέσεις, μελών Διοικητικών Συμβουλίων εισηγμένων εταιρειών στο Χρηματιστήριο. Ο στόχος του 40% εφαρμόζεται στις εισηγμένες εταιρείες, λόγω της οικονομικής τους σημασίας και της μεγάλης προβολής τους. Η πρόταση δεν ισχύει για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και σύμφωνα με τις αρχές της βελτίωσης της νομοθεσίας, η Οδηγία είναι προσωρινό μέτρο και πρόκειται να λήξει το 2028.

Στις 25 Οκτωβρίου 2012, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξέδωσαν την Οδηγία 2012/29/ΕΕ, η οποία τέθηκε σε ισχύ στις 15 Νοεμβρίου 2012, και η οποία σχετίζεται με τη θέσπιση ελάχιστων προτύπων σχετικά με τα δικαιώματα, την υποστήριξη και την προστασία θυμάτων εγκληματικότητας. Η Οδηγία αυτή εκδόθηκε σε αντικατάσταση της απόφασης-πλαίσιου 2001/220/ΔΕΥ του Συμβουλίου. Έχει ως στόχο την αναθεώρηση και συμπλήρωση των αρχών που ορίζονται στην απόφαση-πλαίσιο 2001/220/ΔΕΥ, καθώς και τη σημαντική προώθηση του επιπέδου προστασίας των θυμάτων σε ολόκληρη την Ένωση, ιδίως στο πλαίσιο της ποινικής διαδικασίας. Σύμφωνα με τις πρόνοιες της Οδηγίας, η βία που στρέφεται κατά προσώπου λόγω φύλου, ταυτότητας ή έκφρασης του φύλου του εν λόγω προσώπου ή θίγει, δυσανάλογα, πρόσωπα συγκεκριμένου φύλου νοείται ως βία λόγω φύλου. Ενδέχεται να προκαλέσει σωματική, σεξουαλική, ψυχική, συναισθηματική ή ψυχολογική βλάβη ή οικονομική ζημιά στο θύμα. Η βία λόγω φύλου νοείται ως μορφή διάκρισης και ως παραβίαση των θεμελιωδών ελευθεριών του θύματος και περιλαμβάνει τη βία στο πλαίσιο στενών σχέσεων, τη σεξουαλική βία (συμπεριλαμβανομένων του βιασμού, της σεξουαλικής επίθεσης και της σεξουαλικής παρενόχλησης), την εμπορία ανθρώπων, τη δουλεία και διάφορες μορφές επιβλαβών πρακτικών, όπως οι αναγκαστικοί γάμοι, ο ακρωτηριασμός των γεννητικών οργάνων των γυναικών και τα λεγόμενα «εγκλήματα τιμής». Σύμφωνα με την Οδηγία, τα κράτη-μέλη μεριμνούν ώστε τα θύματα να αναγνωρίζονται και να αντιμετωπίζονται με σεβασμό, ευαισθησία, εξατομικευμένα, επαγγελματική και χωρίς διακρίσεις προσέγγιση, σε κάθε επαφή με τις Υπηρεσίες υποστήριξης θυμάτων ή τις Υπηρεσίες αποκαταστατικής δικαιοσύνης ή άλλη αρμόδια Αρχή, που ενεργούν στο πλαίσιο της ποινικής διαδικασίας.

Τον Ιούνιο του 2012, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξέδωσαν τον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 465/2012 για τροποποίηση του

Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 σχετικά με τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας και του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 σχετικά με τον καθορισμό της διαδικασίας εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 (1), με σκοπό τη βελτίωση και τον εκσυγχρονισμό του ενωσιακού δικαίου στον τομέα αυτόν λόγω των αλλαγών στην κοινωνική πραγματικότητα.

Το 2012 ανακηρύχθηκε ως «Ευρωπαϊκό έτος για την ενεργό γήρανση και την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών». Στόχος του έτους αυτού ήταν να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση σχετικά με τη συμβολή στην κοινωνία των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας και να επιδιωχθεί η ενθάρρυνση των φορέων χάραξης πολιτικής και των ενδιαφερόμενων μερών σε όλα τα επίπεδα, ώστε να αναλάβουν δράση για να δημιουργηθούν καλύτερες ευκαιρίες παράτασης του επαγγελματικού βίου και να ενισχυθεί η αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών.

Κατά το 2012, λήφθηκε απόφαση για μεταφορά και συγχώνευση του Ευρωπαϊκού Δικτύου των Εθνικών Ανεξάρτητων Φορέων για την Ισότητα των Δύο Φύλων, που βρισκόταν υπό την αιγίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Φορέων Προώθησης της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης “Equinet”. Η συμμετοχή της Αρχής Ισότητας στο Δίκτυο πρακτικά σημαίνει: α) τη δυνατότητα συμμετοχής στη νέα ομάδα εργασίας που δημιουργήθηκε ως αποτέλεσμα της συγχώνευσης με τίτλο “Working group on Gender - Related Issues”, β) την ανταλλαγή απόψεων μέσω του forum που υπάρχει στην ιστοσελίδα του Δικτύου, και γ) τη συνεισφορά μας με κείμενα ή παρατηρήσεις σε «γνώμες» (opinions) που διατυπώνονται και αφορούν στην εφαρμογή των σχετικών με την έμφυλη ισότητα νομοθεσιών.

Β. Εθνικό επίπεδο

Όπως καταγράφηκε στην Ετήσια Έκθεση της Αρχής για το 2011, στα πλαίσια της πληρέστερης εναρμόνισης της εθνικής νομοθεσίας με την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ και τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τροποποιήθηκε ο περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος, με την προσθήκη νέων άρθρων και την τροποποίηση υφιστάμενων ώστε η προστασία των γυναικών εργαζομένων να καλύπτει την περίοδο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους μέχρι και το πέρας της άδειας μητρότητας.

Ενόψει των τροποποιήσεων που έγιναν στον πιο πάνω Νόμο, τον Μάρτιο του 2012, οι Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων προχώρησαν σε τροποποίηση του άρθρου 29 των περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμων σχετικά με το επίδομα μητρότητας, κατά τρόπο ώστε να συνάδει με την τροποποίηση που έγινε στον περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμο. Συγκεκριμένα, προστέθηκαν πρόνοιες για αύξηση του επιδόματος μητρότητας σε περιπτώσεις πρόωρου τοκετού ή σε περίπτωση που το νεογνό χρειάζεται μακρά νοσοκομειακή περίθαλψη μετά από τον τοκετό.

Τον Μάιο 2012, τέθηκε σε ισχύ ο νέος περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμος, ο οποίος αντικατέστησε όλους τους προηγούμενους (Ν.47(1)2012). Πρόκειται για εναρμονιστικό Νόμο με την Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8^{ης} Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια, που συνήφθη από τις οργανώσεις των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων.

Οι βασικές αλλαγές που προβλέπονται, σε σχέση με την προηγούμενη νομοθεσία, είναι:

- αυξάνεται η διάρκεια της γονικής άδειας από 13 σε 18 εβδομάδες (αρ.4(1),
- προστίθεται η προστασία των εργαζομένων από λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση, λόγω αίτησης για λήψη, ή λόγω λήψης γονικής άδειας, ή λόγω απουσίας από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας (αρ. 17(1),
- καλύπτεται κάθε μορφής απασχόληση, περιλαμβανομένης της μερικής απασχόλησης, απασχόλησης ορισμένου χρόνου και προσωρινής απασχόλησης (αρ.3),
- προστίθεται η υποχρέωση συνεκτίμησης της διάρκειας όλων των διαδοχικών συμβολαίων ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, στις περιπτώσεις που αποτελεί προϋπόθεση για λήψη της άδειας η ελάχιστη διάρκεια υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη (αρ.3),
- προστίθεται η υποχρέωση να λαμβάνονται υπόψη τυχόν απαιτήσεις των γονέων που επιστρέφουν στην εργασία τους μετά από γονική άδεια, για τροποποίηση στο ωράριο εργασίας τους για κάποιο χρονικό διάστημα (αρ. 10(2,3)),
- περιλαμβάνεται ειδική πρόνοια για αυξημένη διάρκεια γονικής άδειας για χήρους/ χήρες γονείς 23 εβδομάδων (αρ.2 (ορισμός) και αρ. 4(1)) και

- υπάρχει η δυνατότητα μεταβίβασης δύο εβδομάδων γονικής άδειας από τον ένα γονέα στον άλλο (και όχι μόνο από τον πατέρα στη μητέρα) (αρ. 4(1)).

Μέσα στα πλαίσια του Έργου «Δράσεις για μείωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών» που υλοποιεί το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, συμμετείχαν και οι Λειτουργοί της Αρχής Ισότητας, κα Δέσποινα Μέρτακκα και κα Κατερίνα Χαρίτου. Σύμφωνα με το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, το Έργο φιλοδοξεί να επιδράσει με απτό και μετρήσιμο τρόπο στη μείωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, συμβάλλοντας αποφασιστικά στην αντιμετώπιση των αιτίων που το δημιουργούν και το συντηρούν. Η επιτυχής ολοκλήρωση του Έργου θα συμβάλει ουσιαστικά και έμπρακτα στην καλύτερη αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού, στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της κυπριακής οικονομίας, αλλά και στην ευημερία της κυπριακής κοινωνίας.

ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Το προσωπικό της Αρχής απαρτίζεται από τη Νομικό κα Ελένη Χατζηπτοφή, 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, κάποια 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 αλλοδαπού Ευρωπαίου, ο οποίος υπέβαλε καταγγελία κατά του Τμήματος Δασών για τη μη αποδοχή της αίτησής του για συμμετοχή στις εξετάσεις για πρόσληψη δασικών μαθητευομένων για φοίτηση στο Δασικό Κολλέγιο Κύπρου, επειδή δεν κατείχε κυπριακή υπηκοότητα.

Μετά από παρέμβαση της Αρχής Ισότητας, ο Διευθυντής του Τμήματος Δασών προχώρησε στην αναβολή της ημερομηνίας διεξαγωγής των εξετάσεων και ζήτησε τη γνωμάτευση του Γενικού Εισαγγελέα. Στη βάση των όσων η Αρχή Ισότητας ανέφερε σχετικά με την παραβίαση των διατάξεων του περί Έισης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμου του 2004, σε συνδυασμό με τις θέσεις του Γενικού Εισαγγελέα, ο Διευθυντής του Τμήματος Δασών αποφάσισε να δημοσιεύσει εκ νέου την πρόσκληση για υποβολή αιτήσεων για συμμετοχή στις εξετάσεις για πρόσληψη δασικών μαθητευομένων για φοίτηση στο Δασικό Κολλέγιο Κύπρου και στην οποία γίνονται πλέον δεκτές και αιτήσεις από πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Α.Κ.Ι. 37/2012). Η Αρχή Ισότητας παρενέβη επιτυχώς και στο πλαίσιο παρόμοιας καταγγελίας αναφορικά με την καταχώριση κενών θέσεων εργασίας στο Μηχανογραφημένο Σύστημα Τοποθέτησης Ανέργων (CPS) από το Τμήμα Εργασίας, στην οποία περιλαμβανόταν προτίμηση υπέρ Κυπρίων, για εργοδότηση σε πλυντήριο αυτοκινήτων (Α.Κ.Ι. 18/2011).

Σε μία άλλη περίπτωση, Κύπριος πολίτης υπέβαλε καταγγελία κατά του Τμήματος Οδικών Μεταφορών αναφορικά με τη μη παροχή σε αυτόν των κατάλληλων διευκολύνσεων, ως ατόμου με Ειδική Μαθησιακή Δυσκολία (δυσλεξία), για να μπορέσει να αντεπεξέλθει στις απαιτήσεις της γραπτής εξέτασης, για τη διαπίστωση του επιπέδου

επαγγελματικής κατάρτισης οδηγών μηχανοκίνητων οχημάτων. Η Αρχή Ισότητας σε επιστολή της προς τον Διευθυντή του Τμήματος και επικαλούμενη τις διατάξεις του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004, σε συνδυασμό με τις πρόνοιες των περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμων του 2000 έως 2007, ανέφερε ότι αποτελεί υποχρέωση της Υπηρεσίας να παράσχει κατάλληλα αντισταθμιστικά μέτρα στον καταγγέλλοντα, όπως η διενέργεια προφορικής εξέτασης, εφόσον ο υποψήφιος αδυνατεί να αντεπεξέλθει στις απαιτήσεις της γραπτής εξέτασης. Η Επίτροπος διευκρίνισε ότι η διενέργεια προφορικής εξέτασης είναι δικαιολογημένη, εφόσον η εξίσωση του δυσλεξικού υποψηφίου με τον μη δυσλεξικό υποψήφιο, προς αποφυγή δυσμενέστερης μεταχείρισης του πρώτου σε σχέση με τον τελευταίο, αποτελεί τον επιδιωκόμενο σκοπό. Το Τμήμα Οδικών Μεταφορών, ανταποκρινόμενο στις πιο πάνω υποδείξεις της Αρχής Ισότητας κάλεσε τον καταγγέλλοντα σε προφορική εξέταση (Α.Κ.Ι. 31/2012).

Στα πλαίσια της επιτυχούς διαμεσολαβητικής δράσης της Αρχής Ισότητας, το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού αποφάσισε για σκοπούς μοριοδότησης αδιόριστων εκπαιδευτικών, με σκοπό την πρόσληψή τους στα Κρατικά Ινστιτούτα Επιμόρφωσης, να συνυπολογίζεται, στον συνολικό χρόνο διδακτικής πείρας, η άδεια μητρότητας, υπό τον όρο ότι θα προσκομίζεται σχετική βεβαίωση από τις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Α.Κ.Ι. 64/2012).

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΣΥΝΕΔΡΙΑ/ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ/ΕΚΣΤΡΑΤΕΙΕΣ

Η Αρχή Ισότητας συνέχισε, και κατά το 2012, να προωθεί την ενημέρωση και διαφώτιση των πολιτών για τις δραστηριότητές 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 ενημερωτικά 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, καθώς και η συνεχής ενημέρωση των Λειτουργών της Αρχής για τις θεσμικές και νομοθετικές εξελίξεις.

Η Αρχή Ισότητας, συμμετείχε, επίσης, και κατά το υπό επισκόπηση έτος, στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Εθνικών Ανεξάρτητων Φορέων για την Ισότητα των Δύο Φύλων, που έχει συσταθεί στα πλαίσια της εναρμόνισης με την ευρωπαϊκή Οδηγία 2006/54/ΕΚ. Στις δύο ετήσιες συναντήσεις που πραγματοποίησε το Δίκτυο, στις 11 Ιουνίου 2012 και στις 27 Νοεμβρίου 2012, στις Βρυξέλλες, συμμετείχαν οι Λειτουργοί κα Δέσποινα Μέρτακκα και κα Νάσια Διονυσίου, αντίστοιχα.

Στο πλαίσιο της ανάθεσης στην Αρχή Ισότητας του ρόλου του Ανεξάρτητου Μηχανισμού παρακολούθησης της εφαρμογής της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες, η κα Μέρτακκα συμμετείχε στις 25 και 26 Οκτωβρίου 2012, σε συνέδριο, στις Βρυξέλλες, με θέμα: “Third annual Work Forum on the implementation of the UN Convention on the Rights of persons with Disabilities”. Στις 26 Νοεμβρίου 2012, η Λειτουργός κα Νάσια Διονυσίου συμμετείχε σε συνέδριο, στις Βρυξέλλες, με θέμα: “Legal Seminar - Making equality rights work in practice”. Η κα Μέρτακκα συμμετείχε, επίσης, στις 11 Μαΐου 2012 σε συνέδριο που πραγματοποιήθηκε στην Κοπεγχάγη, με θέμα: “Equal Pay - How do we strengthen access to justice?”.

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

Στις 8 Μαρτίου 2012, η Επίτροπος Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων κα Ελίζα Σαββίδου συμμετείχε σε εκδήλωση, που διοργάνωσε το Γυναικείο Κίνημα ΠΟΓΟ με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας, με θέμα: «Ισοτιμία: Όταν τα λόγια γίνονται πράξη». Η Επίτροπος Διοικήσεως συμμετείχε, επίσης, μαζί με την Προϊσταμένη και τους Λειτουργούς της Αρχής Ισότητας σε εκδήλωση που πραγματοποίησε, στις 21 Φεβρουαρίου 2012, το Γραφείο Γυναικών Εργατοϋπαλλήλων της ΠΕΟ, η ΣΗΔΗΚΕΚ και το Ινστιτούτο Εργασίας Κύπρου - ΠΕΟ, με θέμα: «Το χάσμα αμοιβών ανδρών και γυναικών στον ημικρατικό τομέα της Κύπρου».

Στις 20 Μαρτίου 2012, η Επίτροπος Διοικήσεως απύθυνε χαιρετισμό σε εκδήλωση που διοργάνωσε το Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου, σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Κύπρου, με θέμα: «Τα θέματα φύλου σε συνθήκες κρίσης».

Στις 29 Μαρτίου 2012, η Λειτουργός της Αρχής κα Δέσποινα Μέρτακκα παρουσίασε εισήγηση στην ημερίδα που διοργάνωσε η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση, με θέμα: «Η Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση στη Δημόσια Υπηρεσία».

Η Επίτροπος Διοικήσεως κα Ελίζα Σαββίδου, στις 7 Απριλίου 2012, απεύθυνε ομιλία στην ημερίδα που διοργάνωσε η Κυπριακή Ομοσπονδία Γυναικών Επιχειρηματιών Επαγγελματιών (ΚΟΓΕΕ), με θέμα: «Ενδυνάμωση της Γυναίκας και Ισότητα - Πρόκληση και Προοπτική».

Η Λειτουργός της Αρχής κα Κατερίνα Χαρίτου συμμετείχε, στις 4 Μαΐου 2012, σε ημερίδα που διοργάνωσαν οι Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας μέσα στα πλαίσια υλοποίησης του Έργου «Επιδότηση Υπηρεσιών Κοινωνικής Φροντίδας στο Πλαίσιο Συμφιλίωσης της Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής», του οποίου οι στόχοι είναι η αναχαίτιση της ανεργίας, η ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας και η προώθηση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας.

Στις 4 Μαΐου 2012 και στο πλαίσιο της Κυπριακής Προεδρίας του Συμβουλίου της Ε.Ε. η Επίτροπος Διοικήσεως κα Ελίζα Σαββίδου, μαζί με την Προϊσταμένη της Αρχής κα Ελένη Χατζηττοφή και τη Λειτουργό κα Δέσποινα Μέρτακκα, συναντήθηκαν με την Επιτροπή FEMM του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για συζήτηση των αρμοδιοτήτων και των προτεραιοτήτων της Αρχής στον τομέα της έμφυλης ισότητας.

Τον Μάιο του 2012, η Επίτροπος Διοικήσεως κα Ελίζα Σαββίδου και η Προϊσταμένη της Αρχής κα Ελένη Χατζηττοφή συναντήθηκαν με αντιπροσωπεία της Επιτροπής Αιρετών Γυναικών Ένωσης Δήμων Κύπρου και συζήτησαν θέματα σχετικά με την προώθηση της έμφυλης ισότητας στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Στο πλαίσιο της προσπάθειας για εμπέδωση και έμπρακτη εφαρμογή της πολιτικής για την ισότητα των φύλων στη Δημόσια Υπηρεσία, η Προϊσταμένη της Αρχής, κα Ελένη Χατζηττοφή συμμετείχε, στις 24 και 25 Μαΐου 2012, μαζί με τους Λειτουργούς της Αρχής, σε εργαστήριο που διοργανώθηκε από την Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης, με θέμα: «Η ισότητα των φύλων στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση στη Δημόσια Υπηρεσία».

Η Λειτουργός της Αρχής κα Δέσποινα Μέρτακκα συμμετείχε, στις 6 Ιουνίου 2012, σε εκδήλωση που διοργάνωσε το Ερευνητικό Κέντρο Ισότητας Φύλου, σε συνεργασία με το Γραφείο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, με θέμα: «Χαρτογράφηση του Κυπριακού Ερευνητικού Χώρου με την Έμφυλη Διάσταση».

Στο πλαίσιο της Κυπριακής Προεδρίας του Συμβουλίου της Ε.Ε. και του Έργου «Δράσεις για μείωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών», η Προϊσταμένη της Αρχής κα Ελένη Χατζηττοφή, μαζί με τη Λειτουργό κα Κατερίνα Χαρίτου, συμμετείχαν, στις 29 και 30 Οκτωβρίου 2012, σε συνέδριο που διοργάνωσε το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, με θέμα: «Εξαλείφοντας το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών: καλές πρακτικές γύρω από τις τέσσερις πτυχές του θέματος».

Η Λειτουργός της Αρχής κα Δέσποινα Μέρτακκα συμμετείχε, ως εκπαιδευτρια, σε σεμινάρια που διοργάνωσε, τον Νοέμβριο και Δεκέμβριο του 2012, η Συνδικαλιστική Σχολή της ΣΕΚ σε θέματα εργασιακής νομοθεσίας όπου και παρουσίασε εισήγηση, με θέμα: «Η συμβολή και το έργο της Αρχής Ισότητας στην προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία».

Στις 21 Νοεμβρίου 2012, η Επίτροπος Διοικήσεως απύθυνε χαιρετισμό σε διεθνές συνέδριο, που πραγματοποιήθηκε στην Κύπρο, στο πλαίσιο της Κυπριακής Προεδρίας, με θέμα: «Μετανάστες και Δικαίωμα στην Ίση Μεταχείριση στην Κύπρο».

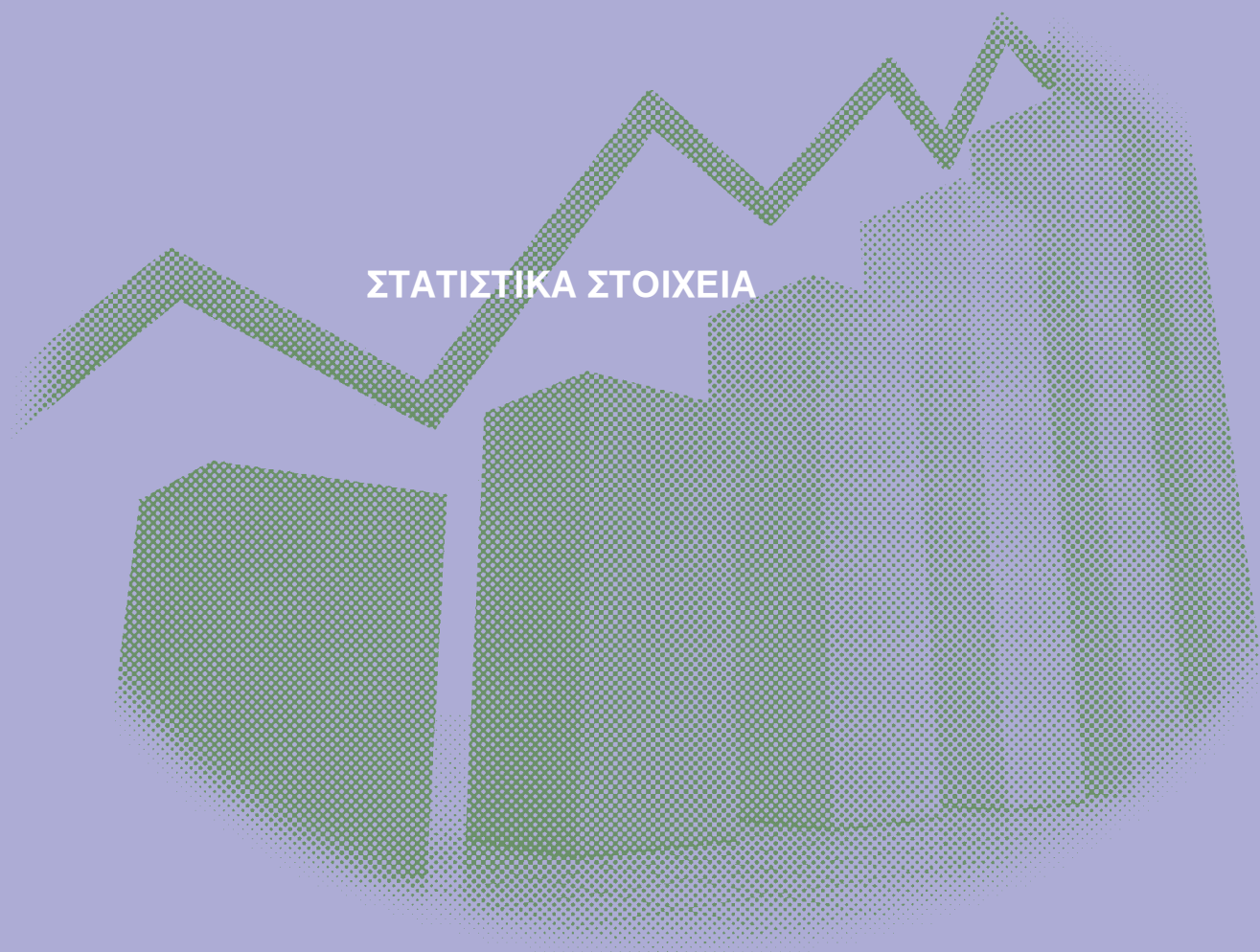
Με αφορμή την Κυπριακή Προεδρία, η Επίτροπος απύθυνε ομιλία στο Equality Summit, που έγινε στην Κύπρο, με θέμα: “Promoting Equality For Growth”. Στο συνέδριο συμμετείχαν όλοι οι Λειτουργοί της Αρχής.

Το 2012, η Αρχή Ισότητας του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, με την ευκαιρία της Ευρωπαϊκής Ημέρας Ίσης Αμοιβής και μέσα στο πλαίσιο συνεργασίας με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τους κοινωνικούς της εταίρους, ξεκίνησε εκστρατεία αύξησης της ευαισθητοποίησης για εξάλειψη των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων. Προς τον σκοπό αυτόν, διαβιβάστηκε ένα νέο έντυπο που ετοιμάστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή

με τίτλο: «Καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση», το οποίο εξερευνά τις διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων, καθώς και τα αίτια και τα οφέλη από την εξάλειψή τους. Αντίγραφα του εντύπου στάλθηκαν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, σε οργανώσεις εργοδοτών, σε μη κυβερνητικές οργανώσεις, στις γυναικείες πολιτικές οργανώσεις και στις Αρχές Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Η Αρχή Ισότητας παρέχει πολύ συχνά πληροφορίες και στοιχεία για θέματα ισότητας και καταπολέμησης των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, σε φορείς που απευθύνονται γι' αυτόν τον σκοπό, όπως διεθνείς και ευρωπαϊκούς οργανισμούς, ερευνητικά κέντρα, δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς, συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις. Για την παροχή των πληροφοριών αυτών, συχνά, συμπληρώνονται ερωτηματολόγια και απευθύνονται επιστολές με στατιστικά στοιχεία για τη δράση της Αρχής και για καταγγελίες που εξετάστηκαν και Εκθέσεις που υποβλήθηκαν.

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

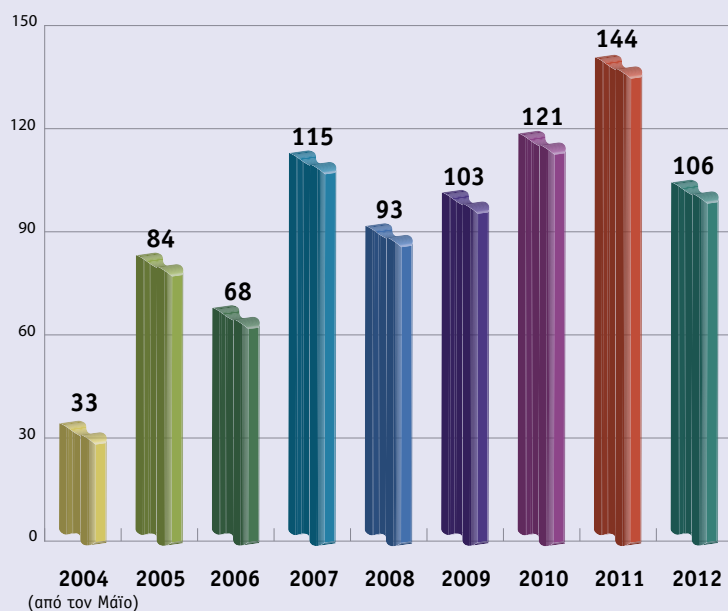


ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Από τη σύστασή της, τον Μάϊο του 2004, μέχρι και το τέλος του 2012, η Αρχή Ισότητας έλαβε συνολικά 867 καταγγελίες. Οι καταγγελίες που υποβλήθηκαν κατά το 2012 ανήλθαν στις 106, αριθμός μειωμένος σε σύγκριση με τις αντίστοιχες καταγγελίες που υποβλήθηκαν το 2011.

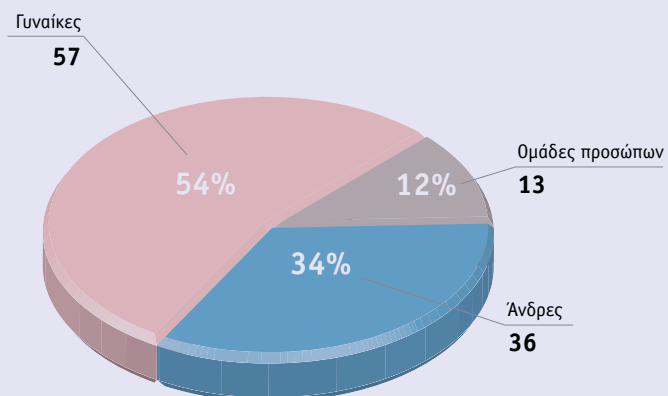
Γράφημα 1

Η ροή των καταγγελιών ανά έτος



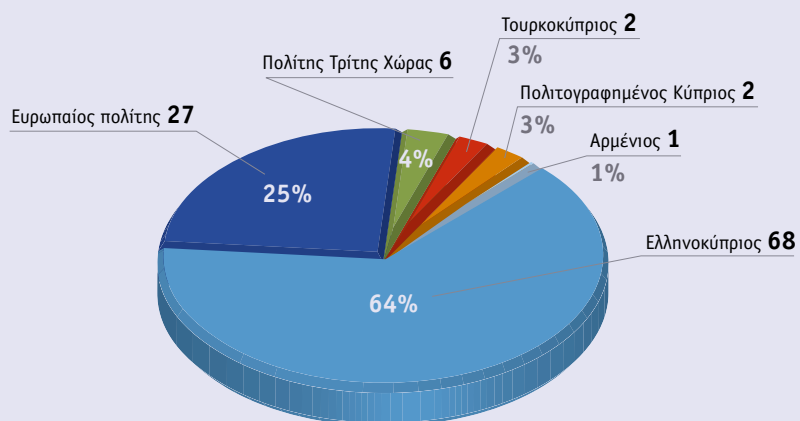
Γράφημα 2

Ποιοι υποβάλλουν καταγγελίες

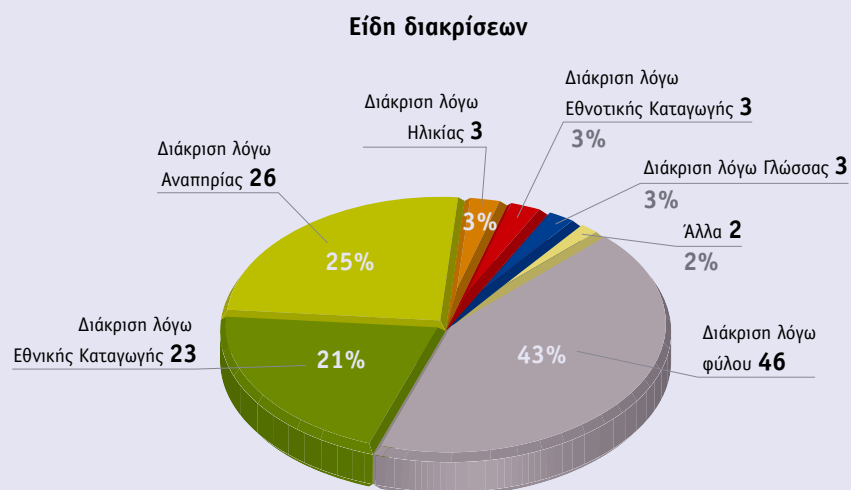


Γράφημα 3

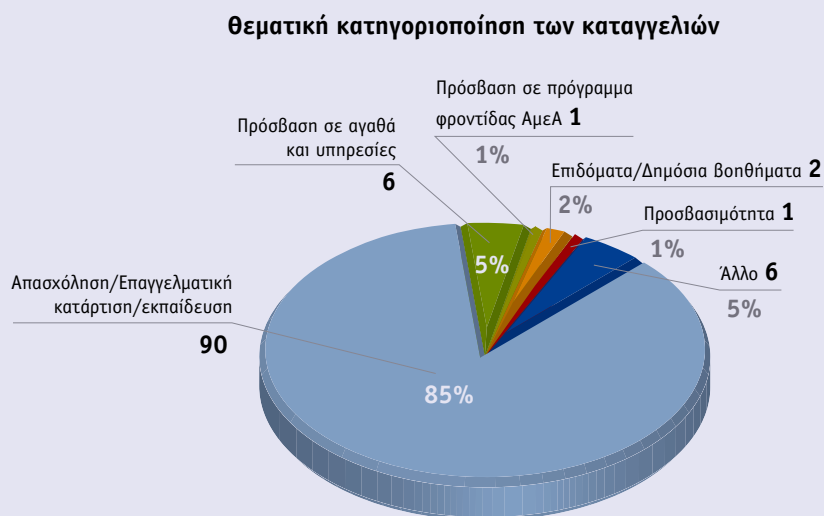
Εθνική/Εθνοτική καταγωγή όσων υποβάλλουν καταγγελίες



Γράφημα 4

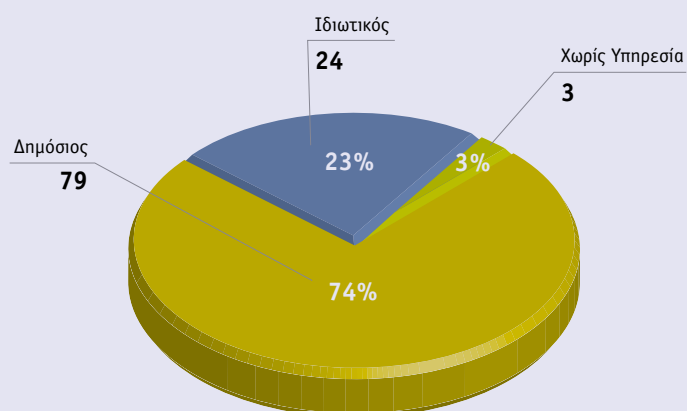


Γράφημα 5



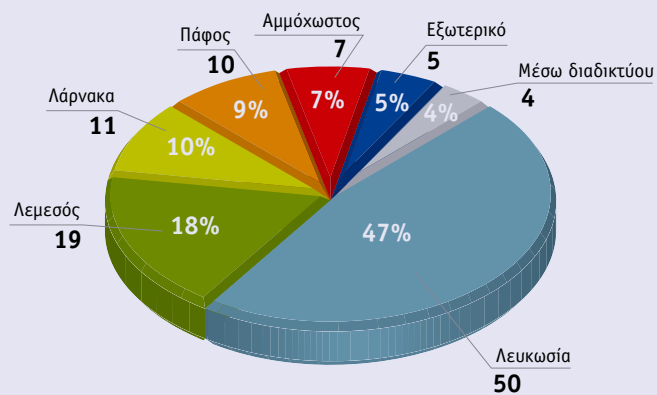
Γράφημα 6

Καταγγελίες κατά δημόσιου και ιδιωτικού τομέα



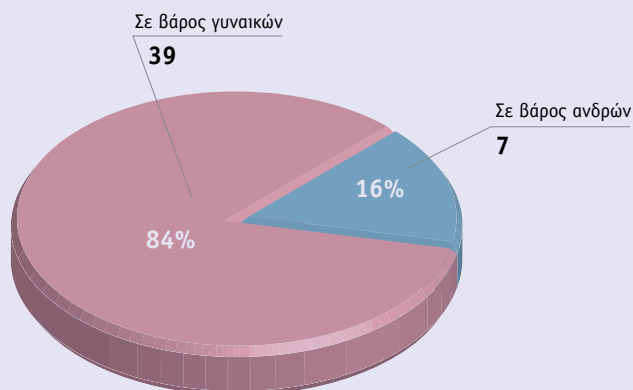
Γράφημα 7

Υποβολή καταγγελιών ανά Επαρχία



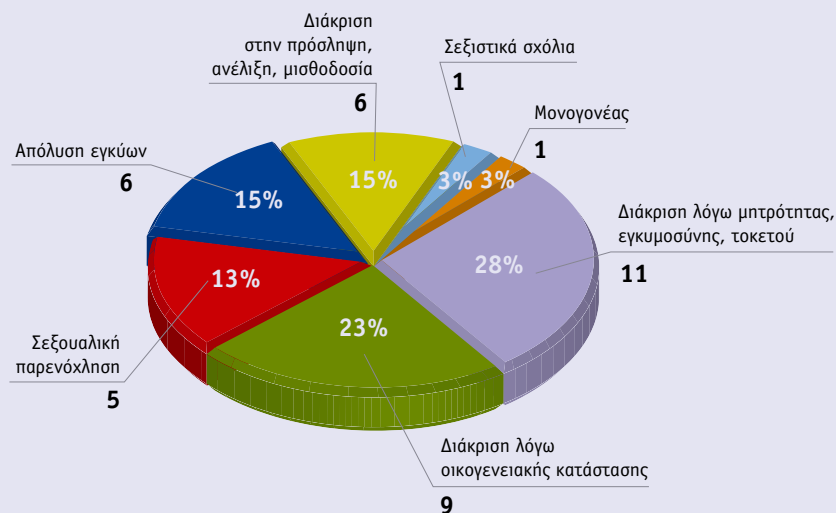
Γράφημα 8

Καταγγελίες που υποβλήθηκαν για διακρίσεις λόγω φύλου



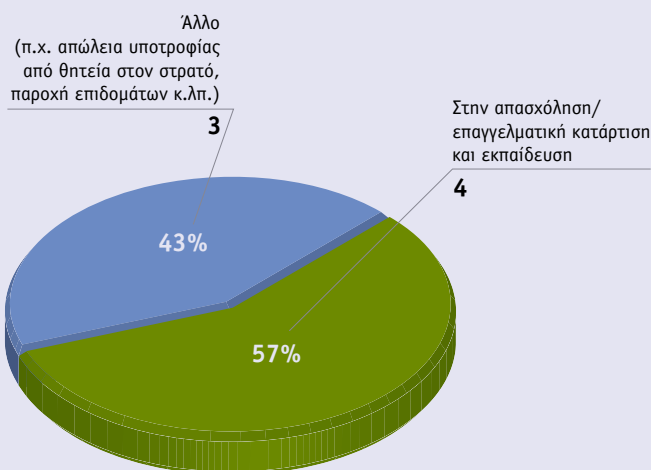
Γράφημα 9

Είδη διακρίσεων σε βάρος γυναικών



Γράφημα 10

Είδη διακρίσεων σε βάρος ανδρών



Γενική εκτίμηση ως προς τη δράση της Αρχής Ισότητας

Με βάση τα στατιστικά στοιχεία των τριών τελευταίων χρόνων (2009-2012) κατά μέσον όρο υποβάλλονται κάθε χρόνο 119 καταγγελίες για διακρίσεις. Η συνεχής ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του κοινού για θέματα ισότητας, εξακολουθεί να αποτελεί πρώτη μέριμνα της Αρχής, ειδικά σε περιόδους οικονομικής ύφεσης όπου παρατηρείται σημαντική όξυνση ανισοτήτων και διακρίσεων.

Όπως κάθε προηγούμενη χρονιά έτσι και κατά το 2012, το μεγαλύτερο ποσοστό των καταγγελιών στρέφεται εναντίον του δημόσιου τομέα, το οποίο ανήλθε σε 74%, ενώ μόνο το 23% 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.

Κατά το 2012, το 64% των καταγγελιών υποβλήθηκε από Ελληνοκύπριους, το 25% από Ευρωπαίους πολίτες, το 4% από πολίτες τρίτων χωρών και το 3% από Τουρκοκύπριους ή από άτομα που έχουν πολιτογραφηθεί Ελληνοκύπριοι. Μόνο ποσοστό 1% υποβλήθηκε από ομάδα άλλης εθνοτικής καταγωγής (Αρμένιοι). Το φαινόμενο της πρωτο-

φανούς οικονομικής κρίσης, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οδήγησε σε σημαντική αύξηση των καταγγελιών που υποβλήθηκαν από Ευρωπαίους πολίτες, το ποσοστό των οποίων ανήλθε σε 25%, σε σύγκριση με 15% κατά το 2011. Αντίθετα σημαντική μείωση παρατηρήθηκε στο ποσοστό καταγγελιών που υποβλήθηκαν από πολίτες τρίτων χωρών, από 14% το 2011 σε 4% το 2012.

Ως προς τη θεματική των καταγγελιών κατά το 2012, όπως και κατά τον προηγούμενο χρόνο, την πρώτη αριθμητικά θέση κατέλαβαν οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου (43%), τη δεύτερη οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω αναπηρίας (25%) και την τρίτη οι καταγγελίες για διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής (21%). Ακολουθούν οι καταγγελίες λόγω ηλικίας, λόγω εθνοτικής καταγωγής και γλώσσας που ανήλθαν σε ποσοστό 3% αντίστοιχα και οι διακρίσεις για άλλους λόγους (2%).

Όσον αφορά, ειδικά, τις καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου, το 84% αφορούσε διακρίσεις σε βάρος των γυναικών και το 16% σε διακρίσεις σε βάρος των ανδρών.

Θεματικά, οι καταγγελίες για διακρίσεις σε βάρος των γυναικών αφορούσαν, κατά κύριο λόγο, διακρίσεις λόγω μητρότητας, εγκυμοσύνης και τοκετού (28%). Επιβεβαιώνεται, από τα στοιχεία αυτά ότι, για ακόμα μία χρονιά, η μητρότητα, η εγκυμοσύνη και η οικογενειακή κατάσταση, αποτελούν τον κυριότερο παράγοντα της δυσμενέστερης μεταχείρισης των γυναικών στον τομέα της εργασίας. Στις καταγγελίες που αφορούσαν διακρίσεις λόγω οικογενειακής κατάστασης (καταβολή επιδομάτων μητρότητας), σημειώθηκε σημαντική αύξηση που ανήλθε σε 23% από 19% το 2011. Ο αριθμός των καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση παραμένει και κατά το 2012 σε υψηλά επίπεδα (13%). Οι διακρίσεις, στον τομέα της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας, ανέλιξης, μισθοδοσίας και κατάρτισης ανήλθαν σε ποσοστό 15%. Το ίδιο ποσοστό σημειώθηκε και στις καταγγελίες που αφορούσαν απολύσεις εγκύων. Αντίθετα, οι καταγγελίες για διακρίσεις σε βάρος των ανδρών αφορούσαν, κυρίως, καταγγελίες για απώλεια ωφελημάτων λόγω θητείας στον στρατό, ή διακριτική μεταχείριση στην καταβολή τελών (57%) και ποσοστό 43% αφορούσαν τον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης/εκπαίδευσης.

ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΗ ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΩΝ

Οι σταθερά καλές σχέσεις συνεργασίας της Αρχής Ισότητας με το νομοθετικό Σώμα συνεχίστηκαν και στο υπό επισκόπηση 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 Προστασίας 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. Ενδεικτικά αναφέρονται τα πιο κάτω:

- Συνεδρία της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Παιδείας, ημερομηνίας 24 Ιανουαρίου 2012, με θέμα την τροποποίηση των περί Αγωγής και Εκπαίδευσης Παιδιών με Ειδικές Ανάγκες Νόμου και Κανονισμών.
- Συνεδρία της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Θεσμών, Αξιών και Επιτρόπου Διοικήσεως, ημερομηνίας 28 Φεβρουαρίου 2012, με θέμα τη συζήτηση ενώπιον της Επιτροπής των Εκθέσεων Επιτρόπου Διοικήσεως, της Αρχής Ισότητας και της Αρχής κατά των Διακρίσεων.
- Συνεδρία της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Ίσων Ευκαιριών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών, ημερομηνίας 2 Ιουλίου 2012, με θέμα τη συνέχιση της συζήτησης αναφορικά με την παρουσίαση και υλοποίηση των στόχων του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών, 2007-2013.

ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΕΚΘΕΣΕΙΣ



ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΕΚΘΕΣΕΙΣ

1. Τοποθέτηση της Αρχής Ισότητας αναφορικά με την άρνηση του ΡΙΚ να προβάλει τηλεοπτικό φιλμ σχετικά με τη γυναικεία υποψηφιότητα στις βουλευτικές εκλογές του 2011 (Α.Ι.Τ. 2/2011)

Το Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου, ζήτησε από την Αρχή Ισότητας να τοποθετηθεί ως προς την άρνηση του Διοικητικού Συμβουλίου του Ραδιοφωνικού Ιδρύματος Κύπρου (ΡΙΚ) να προβάλει τηλεοπτικό φιλμ σχετικά με τη γυναικεία υποψηφιότητα κατά τη διάρκεια των βουλευτικών εκλογών του Μαΐου 2011. Το συγκεκριμένο φιλμάκι καλούσε τους ψηφοφόρους να ψηφίσουν «και γυναίκες» στις βουλευτικές εκλογές.

Το Διοικητικό Συμβούλιο του ΡΙΚ αποφάσισε να μη μεταδώσει το μήνυμα στήριξης γυναικών υποψηφίων στις παραμονές των βουλευτικών εκλογών του Μαΐου 2011, επειδή έκρινε ότι «κάτι τέτοιο θα αποτελούσε διάκριση υπέρ του ενός φύλου και εναντίον του άλλου και θα ήταν αντίθετο με την αρχή της ακριβοδίκαιης και ίσης μεταχείρισης των υποψηφίων στη διάρκεια της προεκλογικής περιόδου».

Η Επίτροπος έκρινε ότι η άρνηση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΡΙΚ να προβάλει το τηλεοπτικό φιλμ σχετικά με τη γυναικεία υποψηφιότητα, επηρεάζει δυσμενώς την προώθηση της αρχής της έμφυλης ισότητας και την προσπάθεια για ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στα θεσμικά κέντρα λήψης αποφάσεων. Στόχος της τοποθέτησης αυτής, είναι η ανάδειξη των υποχρεώσεων και του καθοριστικού ρόλου που μπορούν να διαδραματίσουν τα ΜΜΕ και ιδίως η δημόσια ραδιοτηλεόραση στην προαγωγή της αρχής της ισότητας των φύλων και στην καταπολέμηση των στρεβλών στερεοτύπων που αφορούν το πρότυπο της γυναίκας που προβάλλεται από αυτά προς την κοινωνία.

Έχοντας υπόψη τη μειωμένη συμμετοχή, όπως και τη μειωμένη εκπροσώπηση γυναικών στην πολιτική και δημόσια ζωή του τόπου, η Επίτροπος προέβη σε μία γενικότερη ανάλυση της σχετικής με το θέμα διεθνούς και ευρωπαϊκής νομοθεσίας, προκειμένου να επισημάνει ότι η περιθωριοποίηση των γυναικών στην πολιτική και δημόσια ζωή δεν είναι, απλώς, ένα θέμα στατιστικών, αλλά αποτελεί ένα καίριο ζήτημα δημοκρατικού ελλείμματος.

Η Επίτροπος επεσήμανε ότι, δυστυχώς, παρά την αναμφισβήτητη πρόοδο που έχει επιτευχθεί, τα χάσματα και οι ανισότητες των φύλων σε μεγάλο βαθμό παραμένουν, ως αποτέλεσμα πατριαρχικών δομών, αγκυλωμένων αντιλήψεων και παρωχημένων παραδόσεων που ανθίστανται στις αλλαγές, με σοβαρές επιπτώσεις όχι μόνο στη ζωή των γυναικών, αλλά και σε κάθε προσπάθεια για προώθηση μιας συμμετοχικής δημοκρατίας χωρίς αποκλεισμούς. Γι' αυτούς τους λόγους, η Επίτροπος επεσήμανε ότι για να λειτουργήσει το νομοθετικό πλαίσιο καταλυτικά στο μέλλον και να επιτευχθεί η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, χρειάζεται, κυρίως, η λήψη θετικών μέτρων που σταδιακά θα επενεργούν ως το μέσο στην αντιμετώπιση των γενεσιουργών λόγων που προκαλούν την ανισότητα.

Η εισαγωγή θετικών μέτρων στηρίζεται στην παραδοχή ότι η τυπική ισότητα δεν επαρκεί, προκειμένου να εκλείψουν οι ανισότητες που υφίστανται οι γυναίκες, αλλά απαιτούνται μέτρα που να στοχεύουν συγκεκριμένα στους προβληματικούς τομείς, να μεταβάλλουν τις υπάρχουσες συνθήκες, και να προωθούν την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στη βάση αυτή, η Επίτροπος διευκρίνισε ότι η λήψη θετικών μέτρων δεν αποτελεί διάκριση υπέρ των γυναικών, στον βαθμό που τα μέτρα αυτά αποβλέπουν στην επίσπευση της αποκατάστασης μίας πραγματικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η παροχή ίσων ευκαιριών σε όλα τα υποκείμενα του δικαίου είναι ο πυρήνας των θετικών μέτρων και της ουσιαστικής ισότητας.

Αρωγοί στην προσπάθεια επίτευξης ουσιαστικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι τα ΜΜΕ, και ιδιαίτερα η τηλεόραση, η οποία αποτελεί το παντοδύναμο μέσο επικοινωνίας, εκπαίδευσης, εκμάθησης και διαμόρφωσης της εικόνας της γυναίκας στο τηλεοπτικό γίγνεσθαι. Αυτό προκύπτει, επειδή η τηλεόραση παρουσιάζει ως πραγματικότητα, είτε μέσα από τις ειδήσεις και τις πληροφορίες που παρέχει είτε μέσα από τις ψυχαγωγικές εκπομπές και τη διαφήμιση, μια κατασκευασμένη πραγματικότητα, η οποία συντελεί ενεργητικά στην αναπαραγωγή της κυρίαρχης ιδεολογίας, με την έννοια ότι το κοινό, τελικά, υιοθετεί ή τείνει να υιοθετήσει ως δική του την εκδοχή της πραγματικότητας, το σύστημα αξιών και τα κανονιστικά πρότυπα που προτείνονται από αυτήν.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, η λήψη θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών από τα ΜΜΕ συνιστά μία πρακτική αυτορρύθμισης και αυτοελέγχου των ίδιων των παραγόντων

που ελέγχουν τα ΜΜΕ, σε μία προσπάθεια να απαλλαγούν από τις σεξιστικές προκαταλήψεις και τα στερεότυπα, επιδιώκοντας την προαγωγή της έμφυλης ισότητας.

Η Επίτροπος, έχοντας υπόψη τον καθοριστικό ρόλο που διαδραματίζουν τα ΜΜΕ στη διαμόρφωση συλλογικών προτύπων και στερεοτύπων, καθώς και την ικανότητα, κυρίως, της δημόσιας ραδιοτηλεόρασης, να λειτουργήσει χειραφετικά και εξισωτικά ως προς τη θετική παρέμβαση στο πρόβλημα της ισότητας των δύο φύλων, κατέληξε ότι η άρνηση του ΡΙΚ να προβάλει το τηλεοπτικό φιλμ σχετικά με τη γυναικεία υποψηφιότητα κατά τις βουλευτικές εκλογές του Μαΐου 2011, πέραν του ότι καταδεικνύει τη λανθασμένη ερμηνεία που δόθηκε ως προς την έννοια και λειτουργία των θετικών μέτρων, συντείνει στην αναπαραγωγή αναχρονιστικών στερεοτύπων που συνδέονται με τους κοινωνικούς ρόλους των δύο φύλων και τα οποία αποτελούν τροχοπέδη στην προσπάθεια για την κατάκτηση της ισότητας των δύο φύλων στην πράξη.

Η θέση του ΡΙΚ, ότι δηλαδή η προβολή του τηλεοπτικού φιλμ αποτελούσε διακριτική μεταχείριση σε βάρος των ανδρών, δεν έγινε από την Επίτροπο αποδεκτή, επειδή, αφενός, η προβολή του φιλμ δεν φτάνει μέχρι του σημείου να αναιρείται η άσκηση του δικαιώματος του εκλέγεσθαι για τους άνδρες και, αφετέρου, ο στόχος της προβολής του συγκεκριμένου φιλμ, ήταν η απονομή σε όλους ίσων ευκαιριών και όχι της εξασφάλισης συγκεκριμένων αποτελεσμάτων.

Η Επίτροπος τόνισε ότι, το ΡΙΚ με την άρνησή του να προβάλει το τηλεοπτικό φιλμ εξίσωσε την υποψηφιότητα με την εκλογή, χωρίς να λαμβάνει υπόψη του ότι, με την ψηφοφορία ο κάθε εκλογέας είναι απολύτως ελεύθερος να επιλέξει τον υποψήφιο ή την υποψήφια της προτίμησής του και θεωρητικά μπορεί να επιλέξει και άτομα του ενός μόνο φύλου, εφόσον το επιθυμεί. Στη βάση αυτή, η Επίτροπος διευκρίνισε ότι η προβολή τηλεοπτικών μηνυμάτων υπέρ των γυναικών υποψηφίων, επιδιώκει, απλώς, να τονώσει έμμεσα τη γυναικεία υποψηφιότητα, η οποία εν πάση περιπτώσει δεν είναι σίγουρο ότι θα μεταφραζόταν και σε εκλογή του αντίστοιχου ποσοστού γυναικών.

Καταλήγοντας, η Επίτροπος εισηγήθηκε την υιοθέτηση από τα ΜΜΕ της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλο το φάσμα των εργασιών τους, η οποία θα αποτελεί παράδειγμα δημοκρατίας και θα συμβάλει θετικά στη δημιουργία μίας νέας κουλτούρας

που θα αντανakλά πραγματικά τη σύνθεση της κοινωνίας και θα αποτελεί εξέλιξη, με προοπτική τη διαρκή κοινωνική πρόοδο και ευημερία.

2. Τοποθέτηση της Αρχής Ισότητας αναφορικά με την προσβασιμότητα ατόμων με αναπηρίες (παραπληγικών) σε αθλητικές εγκαταστάσεις (γήπεδα) (Α.Ι.Τ. 1/2012 και Α.Κ.Ι. 30/2012)

Το θέμα της προσβασιμότητας ατόμων με αναπηρίες (παραπληγικών) σε αθλητικές εγκαταστάσεις (γήπεδα) απασχόλησε την Αρχή Ισότητας, μετά από καταγγελία αθλητικού συντάκτη κατά του Κυπριακού Οργανισμού Αθλητισμού (ΚΟΑ). Η καταγγελία αφορούσε στην απουσία των κατάλληλων υποδομών για πρόσβαση στα δημοσιογραφικά θεωρεία, συγκεκριμένων αθλητικών εγκαταστάσεων (γηπέδων), των αθλητικογράφων με κινητικά προβλήματα, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να εργάζονται.

Σύμφωνα με τις θέσεις του ΚΟΑ, κάθε γήπεδο έχει δικό του διαχειριστή, ο οποίος έχει και την ευθύνη να μεριμνήσει σχετικά με την τήρηση της εθνικής νομοθεσίας, ώστε το στάδιο να είναι ασφαλές, κατάλληλο και προσβάσιμο. Στη βάση αυτή, ο ΚΟΑ απέστειλε επιστολή στις εμπλεκόμενες ομοσπονδίες με θέμα την ασφάλεια αθλητικών χώρων και εγκαταστάσεων, με την οποία ενημέρωνε ότι οι ιδιοκτήτες των χώρων έχουν υποχρέωση να μεριμνήσουν για την υλοποίηση όλων εκείνων των αναγκαίων εργασιών/αναβαθμίσεων, ούτως ώστε να ικανοποιούνται όλες οι ισχύουσες νομοθεσίες.

Επειδή, ωστόσο, η προσβασιμότητα των υποδομών από τα άτομα με αναπηρίες, αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη διασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία όχι μόνο στην επαγγελματική τους ζωή, αλλά και στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας, η Επίτροπος διεύρυνε το πεδίο της έρευνάς της, ώστε να καλύπτει την προσβασιμότητα των ατόμων με κινητικά προβλήματα σε όλα τα γήπεδα, παγκύπρια. Στη βάση αυτή, πραγματοποιήθηκε επιτόπια έρευνα σε γήπεδα της Κύπρου, προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσο οι εγκαταστάσεις των υφιστάμενων γηπέδων είναι προσβάσιμες σε δημοσιογράφους/αθλητικογράφους, καθώς και σε φιλάθλους με κινητική αναπηρία.

Η Επίτροπος, αναλύοντας την έννοια της προσβασιμότητας σε συνδυασμό με το διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό νομοθετικό πλαίσιο, επεσήμανε ότι η προσβασιμότητα των υποδομών από τα άτομα με αναπηρίες αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη διασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας. Τόνισε, επίσης, ότι η ανάγκη αυτή διασφάλισης, σε όλους ανεξαιρέτως τους πολίτες, ίσων ευκαιριών, εκτός από ρητή συνταγματική επιταγή, αποτελεί και κοινωνικό ζητούμενο, άρρηκτα συνδεδεμένο με τον πυρήνα της προστασίας της ανθρώπινης αξίας και αξιοπρέπειας και τις αρχές της Δημοκρατίας και του κράτους δικαίου. Αυτό σημαίνει πως, η προσβασιμότητα αποτελεί μέριμνα για όλους και όχι μόνο για μία μειονότητα με ειδικές ανάγκες. Για τον λόγο αυτόν, επιβάλλεται η ανάγκη δόμησης ενός περιβάλλοντος χωρίς φραγμούς, το οποίο δεν δημιουργεί αναπηρίες και ανικανότητες.

Η Επίτροπος διαπίστωσε στην Έκθεσή της ότι, η έλλειψη των αναγκαίων υποδομών στα γήπεδα, σχεδιασμένων με σεβασμό για τους πολίτες με αναπηρία και γενικότερα για τα εμποδιζόμενα άτομα, καταδεικνύει τα χρόνια κενά και τις αδυναμίες του συστήματος παρακολούθησης και πιστοποίησης της προσβασιμότητας υποδομών και υπηρεσιών, προσφερόμενων και ανοικτών στο κοινό. Και τούτο, παρά τις επαρκείς ρυθμίσεις που προβλέπονται από την εθνική, ευρωπαϊκή και διεθνή νομοθεσία. Παράλληλα, συντελεί και στη δημιουργία εχθρικού περιβάλλοντος, που οδηγεί τα άτομα με αναπηρία σε κοινωνικό αποκλεισμό.

Η Επίτροπος επεσήμανε ότι, η εφαρμογή ενιαίου πλαισίου πραγματοποίησης των διορθωτικών μέτρων, πέραν του ότι επιβάλλεται στη βάση της σχετικής νομοθεσίας, θα συμβάλει και στη συστηματοποιημένη και ολοκληρωμένη καταγραφή των σχετικών δεδομένων, με γνώμονα την περαιτέρω επεξεργασία και αξιοποίησή τους, προς την κατεύθυνση της ουσιαστικής βελτίωσης των δημόσιων υποδομών και υπηρεσιών, ώστε να βρίσκονται πραγματικά στην υπηρεσία των ατόμων με αναπηρία. Ένα φιλικό δομημένο περιβάλλον προς τα άτομα με αναπηρίες, είναι και πιο φιλικό περιβάλλον για το σύνολο του πληθυσμού της κοινωνίας και επιτρέπει τη σύσφιξη των δεσμών μεταξύ του κοινωνικού συνόλου και κατά συνέπεια την αρτιότερη και ομαλότερη λειτουργία του κράτους.

Μέσα στα πλαίσια αυτά, η Επίτροπος αφού έλαβε υπόψη ότι η σταδιακή αποκατάσταση των υφιστάμενων ελλείψεων δεν απαιτεί, αφενός, τεράστιο οικονομικό κόστος

και, αφετέρου, αποτελεί ζήτημα αρχής και δημοκρατικής λειτουργίας του κράτους, κάλεσε όλες τις εμπλεκόμενες, αρμόδιες καθ' ύλην, υπηρεσίες να επικεντρώσουν τις προσπάθειές τους προς την κατεύθυνση της άμεσης λήψης διορθωτικών μέτρων για την αναβάθμιση των παρεχόμενων, στα άτομα με αναπηρίες, υπηρεσιών και, κυρίως, τη λήψη μέτρων για τη σταδιακή αποκατάσταση της προσβασιμότητας των εμποδιζόμενων ατόμων στις υφιστάμενες αθλητικές εγκαταστάσεις, με στόχο την εξάλειψη των υφιστάμενων εμποδίων, την άρση κάθε είδους κοινωνικού αποκλεισμού, την αναβάθμιση και βελτίωση της ποιότητας ζωής τους, και την ενίσχυση, εν τέλει, της συνεκτικότητας του κοινωνικού ιστού.

Η Επίτροπος, καταληκτικά, τόνισε ότι θα πρέπει να γίνει συνείδηση όλων ότι η απρόσκοπτη και ασφαλής διακίνηση των ατόμων που αντιμετωπίζουν πρόβλημα κινητικότητας, είναι έκφραση πολιτισμού για μια οργανωμένη κοινωνία, επειδή η ίδια η αναπηρία τίθεται, πλέον, ως θέμα ανθρωπίνων δικαιωμάτων και όχι ως ζήτημα φιλανθρωπίας ή κοινωνικής «προστασίας».

3. Διάκριση λόγω φύλου και λόγω κατάστασης υγείας κατά χρηματοπιστωτικού ιδρύματος (Α.Κ.Ι. 26/2008)

Η Αρχή Ισότητας εξέτασε καταγγελία κατά χρηματοπιστωτικού ιδρύματος για διάκριση λόγω φύλου, σε διαδικασία προαγωγών. Η καταγγέλλουσα, η οποία εργάζεται στον Οργανισμό από το 1992, υποστήριξε ότι το φύλο των υποψηφίων αποτέλεσε κριτήριο για τις προαγωγές του 2005, στην περιφέρεια Λάρνακας/Αμμοχώστου. Η καταγγέλλουσα υποστήριξε, επίσης, ότι ενώ απουσίαζε από την εργασία της λόγω της κατάστασης της υγείας της, στις προαγωγές του 2007 δεν συστήθηκε για προαγωγή. Αντίθετα, η διεύθυνση του Οργανισμού προχώρησε σε αντικατάσταση και μετακίνησή της σε «υποδεέστερη», σύμφωνα με την ίδια, θέση.

Η Επίτροπος στην Έκθεσή της διαπίστωσε ότι, η απόφαση για τις υπό αναφορά προαγωγές δημιουργεί εύλογα ερωτηματικά ως προς τη νομιμότητά τους, αφού με βάση τα ενώπιον της στοιχεία, τα διευθυντικά στελέχη, παρέλειψαν να αιτιολογήσουν επαρκώς τη μη προαγωγή της καταγγέλλουσας ή την προαγωγή των τεσσάρων άλλων υποψηφίων.

Η Επίτροπος επεσήμανε ότι, οι αναφορές του Οργανισμού ότι η καταγγέλλουσα δεν μπορούσε να προαχθεί, επειδή οι υπεύθυνοι αξιολόγησης την αξιολογούσαν αρνητικά λόγω χαρακτήρα, δεν βρίσκει έρεισμα, τόσο με βάση τις στάσεις ή/και ενέργειες του Οργανισμού ή/και διευθυντικών του στελεχών, οι οποίοι αξιολογούσαν διαχρονικά την επίδοσή της ως πολύ ικανοποιητική, σύστηναν την παραχώρηση σε αυτήν προσαυξήσεων λόγω συμπλήρωσης ACCA, έδιδαν εξαιρετικές Εκθέσεις στο Association of Chartered Certified Accountants του Ηνωμένου Βασιλείου για τις δεξιότητές της στην Τράπεζα, βάσει των οποίων αναβαθμίστηκε από affiliate σε member και της ανέθεταν τον χειρισμό ενός χαρτοφυλακίου πολλών εκατομμυρίων ευρώ, όσο και με τα προκαθορισμένα κριτήρια προαγωγών, αφήνοντας, επομένως, ανοικτό το ενδεχόμενο διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος της καταγγέλλουσας.

Υπό το φως των πιο πάνω διαπιστώσεων, η Επίτροπος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η παράλειψη παροχής επαρκούς αιτιολογίας ως προς το τι μέτρηση υπέρ του ενός και τι υπέρ του άλλου υποψηφίου, καθώς και η αδυναμία στο να δοθεί εξήγηση γιατί, ενώ υπερείχε των άλλων, δεν προήχθη, συντείνει στη δημιουργία αρνητικού εργασιακού κλίματος στον Οργανισμό, δημιουργώντας εύλογες αμφιβολίες και αντικίνητρα παραγωγικότητας στην καταγγέλλουσα, η οποία θεωρεί ότι αδικείται, αφού με βάση τα προκαθορισμένα στοιχεία αξιολόγησης το ενδεχόμενο να υπήρξε διάκριση σε βάρος της, στη βάση του φύλου της, δεν μπορεί να αποκλειστεί.

Παρά το πιο πάνω εύρημά της, η Επίτροπος διευκρίνισε ότι δεν υπάρχει δυνατότητα εξάλειψης της άνισης μεταχείρισης που η καταγγέλλουσα ενδέχεται να έχει υποστεί, επειδή έχουν δημιουργηθεί δικαιώματα υπέρ των προαχθέντων, τα οποία δεν έχει αρμοδιότητα να ανατρέψει. Εντούτοις, στόχος της Έκθεσης είναι, οι επισημάνσεις που περιέχονται σε αυτήν να προβληματίσουν τον Οργανισμό, προκειμένου να αιτιολογεί επαρκώς τις αποφάσεις του σε μελλοντικές διαδικασίες προαγωγών, ώστε να αποκλείεται το ενδεχόμενο ή έστω και η υπόνοια διακριτικής μεταχείρισης των υποψηφίων στη βάση του φύλου τους.

4. Διάκριση λόγω φύλου στην εφαρμογή των όρων και των συνθηκών απασχόλησης στον Κυπριακό Οργανισμό Αθλητισμού (Α.Κ.Ι. 78/2010)

Η Αρχή Ισότητας εξέτασε καταγγελία που υπέβαλε έκτακτη Λογιστική Λειτουργός αορίστου χρόνου κατά του Κυπριακού Οργανισμού Αθλητισμού, αναφορικά με την άρνηση του Προϊσταμένου της να της παραχωρεί την άδεια ασθενείας της, από τις οκτώ δικαιούμενες ανά ημερολογιακό έτος, χωρίς πιστοποίηση γιατρού, καθώς και με την απόφαση του Οργανισμού να της αποκόψει τις μέρες αυτές από την άδεια ανάπαυσής της. Η καταγγέλλουσα υποστήριξε ότι η πρακτική αυτή στοιχειοθετεί άμεση διάκριση λόγω φύλου.

Από την έρευνα προέκυψε ότι η καταγγέλλουσα, η οποία εργάζεται στον Οργανισμό εδώ και περίπου δέκα χρόνια, αντιμετωπίζει από το 2008 σοβαρό γυναικολογικό πρόβλημα κατά τις ημέρες της έμμηνου ρύσης της, που την καθιστά ανίκανη να εργαστεί, με αποτέλεσμα να αναγκάζεται να κάνει χρήση του δικαιώματός της για χορήγηση άδειας ασθενείας χωρίς πιστοποιητικό ιατρού.

Όταν ο Οργανισμός, λόγω της συχνότητας των αιτημάτων της για άδεια ασθενείας, της ζήτησε να προσκομίσει έκθεση από γυναικολόγο ιατρό που να πιστοποιεί το πρόβλημα υγείας που αντιμετωπίζει, η καταγγέλλουσα δεν το έπραξε επειδή το κόστος για τη χειρουργική επέμβαση ήταν πολύ υψηλό. Ως αποτέλεσμα της μη προσκόμισης ιατρικού πιστοποιητικού, ο Γενικός Διευθυντής του Οργανισμού ζήτησε όπως αφαιρεθούν από την άδεια ανάπαυσης της καταγγέλλουσας, οι έξι μέρες άδειας ασθενείας που αιτήθηκε χωρίς πιστοποιητικό ιατρού.

Η Επίτροπος, αφού ανέλυσε το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τους περί Της Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμους του 2002 έως 2009, επεσήμανε ότι το δικαίωμα κάθε εργαζομένου να λαμβάνει άδεια ασθενείας χωρίς πιστοποιητικό ιατρού για οκτώ ημέρες ανά ημερολογιακό έτος, είναι κατοχυρωμένο σύμφωνα με την ισχύουσα Συλλογική Σύμβαση. Η Επίτροπος, αν και διαπίστωσε ότι η χορήγηση της συγκεκριμένης άδειας τελεί υπό την αίρεση ότι ο οικείος Προϊστάμενος Τμήματος ικανοποιείται ότι η απουσία οφείλεται, πράγματι, σε λόγους ασθενείας, έκρινε ότι η δυνατότητα αυτή του

Προϊσταμένου να εκτιμά, να αξιολογεί και εν τέλει να εγκρίνει ή μη τη χορήγηση της αιτούμενης άδειας δεν αποτελεί, ωστόσο, εξουσία προς αυθαιρεσία.

Η Επίτροπος στην Έκθεσή της, διαπίστωσε ότι η διακριτική ευχέρεια του Προϊσταμένου χρησιμοποιήθηκε χωρίς να ληφθούν υπόψη σημαντικά στοιχεία, όπως τα σοβαρά γυναικολογικής φύσης προβλήματα που αντιμετωπίζει η καταγγέλλουσα. Η επίκληση, δε, από μέρους του Προϊσταμένου της τελευταίας, της συχνότητας των αιτημάτων της, για την άρνησή του να υπογράψει τις άδειες ασθενείας της, παραβλέπει το γεγονός ότι η έμμηνος ρύση εμφανίζεται σταθερά, στις πλείστες περιπτώσεις, κάθε μήνα και ότι πολλές γυναίκες αντιμετωπίζουν, κατά τη διάρκεια της, σοβαρές διαταραχές με αποτέλεσμα να μην μπορούν να εργάζονται, ιδίως κατά την πρώτη μέρα εμφάνισής της. Σύμφωνα με την Επίτροπο, η σχετική πρόνοια στους Κανονισμούς τέθηκε για την αντιμετώπιση, τέτοιας φύσεως, προσωρινών προβλημάτων υγείας. Διότι σε διαφορετική περίπτωση, όπου θα απαιτείτο μεγαλύτερος, από τις δύο ημέρες, χρόνος άδειας ασθενείας, θα ήταν απαραίτητη η προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού από τον υπάλληλο.

Αναφορικά με την απόφαση του Γενικού Διευθυντή να αφαιρέσει από την άδεια ανάπαυσης της καταγγέλλουσας, τις έξι μέρες άδειας ασθενείας που αιτήθηκε χωρίς πιστοποιητικό ιατρού, η Επίτροπος διαπίστωσε ότι αυτή στερείται νόμιμου ερείσματος, αφού στους ισχύοντες Κανονισμούς δεν αναφέρεται πουθενά η δυνατότητα συμψηφισμού αδειών ανάπαυσης και ασθενείας.

Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, απαγορεύεται, κατά μείζονα λόγο, εθνικές διατάξεις να εισάγουν παρεκκλίσεις από το δικαίωμα επίσης άδειας ανάπαυσης κατά την εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης, στο μέτρο που τούτο δεν προβλέπεται ρητώς από τις Οδηγίες για την οργάνωση του χρόνου εργασίας. Επιπλέον, κρίθηκε ότι η αρχή αυτή δεν μπορεί, επίσης, να ερμηνεύεται στενά, και εις βάρος του εργαζομένου, λαμβανομένου υπόψη ότι η νομολογία την κατατάσσει μεταξύ των σημαντικών αρχών του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης.

Η Επίτροπος διευκρίνισε ότι, δεν μπορεί η απουσία λόγω ασθένειας και, ειδικά βραχείας διάρκειας, να αφαιρείται κατά τον υπολογισμό των ημερών άδειας ανάπαυσης που δικαιούται ο εργαζόμενος. Το γεγονός ότι η καταγγέλλουσα άσκησε το δικαίωμα

που της αναγνωρίζει η Συλλογική Σύμβαση για άδεια ασθενείας χωρίς πιστοποιητικό ιατρού, δεν μπορεί να δικαιολογήσει την αυθαίρετη απόφαση του Οργανισμού να της αποκόψει μέρες από την ετήσια άδεια ανάπαυσης. Οποιαδήποτε αντίθετη ερμηνεία θα είχε ως αποτέλεσμα την ακύρωση της μιας από αυτές, συγκεκριμένα αυτής της ετήσιας άδειας ανάπαυσης.

Υπό το φως των πιο πάνω διαπιστώσεων, η Επίτροπος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι τόσο η άρνηση του Προϊσταμένου της καταγγέλλουσας να υπογράψει τις άδειες ασθενείας της, όσο και η απόφαση του Γενικού Διευθυντή του Οργανισμού να της αποκόψει τις εν λόγω άδειες από την ετήσια άδεια ανάπαυσης της, στοιχειοθετούν άμεση δυσμενή διάκριση εις βάρος της, λόγω φύλου, επειδή την έθεσε σε δυσμενέστερη θέση από τους συναδέλφους της, ιδίως τους άρρενες, αφού το πρόβλημα υγείας που αντιμετωπίζει παρουσιάζεται μόνο στις γυναίκες. Στη βάση αυτή, σύστησε στον Οργανισμό, αφενός, να πιστώσει στην καταγγέλλουσα εκ νέου και τις έξι (6) αφαιρεθείσες ημέρες από την άδεια ανάπαυσής της και, αφετέρου, να τροποποιήσει το υφιστάμενο έντυπο του Οργανισμού για τη χορήγηση της άδειας ασθενείας χωρίς πιστοποιητικό ιατρού, ώστε εφεξής να αναγράφεται ο λόγος της αιτούμενης άδειας για σκοπούς συλλογής δεδομένων και στατιστικών.

5. Απόρριψη αιτήματος άνδρα εκπαιδευτικού για παραχώρηση άδειας απουσίας με πλήρεις απολαβές λόγω τοκετού της συζύγου του (Α.Κ.Ι. 117/2010)

Ενώπιον της Αρχής Ισότητας τέθηκε καταγγελία από άνδρα εκπαιδευτικό κατά του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού, αναφορικά με την απόρριψη της αίτησής του για παραχώρηση άδειας απουσίας με πλήρεις απολαβές για τέσσερις ημέρες για σοβαρούς προσωπικούς/οικογενειακούς λόγους και συγκεκριμένα, λόγω του τοκετού της συζύγου του.

Από την έρευνα προέκυψε ότι η παραχώρηση αδειών στους εκπαιδευτικούς διέπεται από τους περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμούς του 1993 (Κ.Δ.Π 307/93). Σύμφωνα με τους Κανονισμούς αυτούς, σε μόνιμο εκπαιδευτικό Λειτουργό μπορεί να παραχωρηθεί άδεια απουσίας με απολαβές μέχρι

δώδεκα εργάσιμες ημέρες κάθε σχολικό έτος, μόνο για σοβαρούς προσωπικούς ή οικογενειακούς λόγους που εγκρίνονται από τον Διευθυντή του οικείου Τμήματος Εκπαίδευσης ή από εξουσιοδοτημένο από αυτόν Λειτουργό, μετά από αίτηση του εκπαιδευτικού.

Η Γενική Διευθύντρια του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού, μετά από συζήτηση και συμφωνία με τις εκπαιδευτικές οργανώσεις, εξέδωσε εγκύκλιο, ημερομηνίας 15 Μαΐου 2009, στην οποία αναφέρονται ενδεικτικά οι περιπτώσεις που οι εκπαιδευτικοί Λειτουργοί ζητούν πιο συχνά άδεια απουσίας για σοβαρούς προσωπικούς ή οικογενειακούς λόγους και στις οποίες, ωστόσο, δεν συμπεριλαμβάνεται η περίπτωση τοκετού παιδιού άρρενα εκπαιδευτικού.

Η Επίτροπος, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι προϋπόθεση για την πιο ενεργή συμμετοχή του πατέρα, είναι η όσο το δυνατόν μεγαλύτερη διευκόλυνσή του στις επαγγελματικές του υποχρεώσεις, υπό τη μορφή, εν προκειμένω, της παροχής αδειών απουσίας με απολαβές για οικογενειακούς λόγους λόγω γέννησης των παιδιών του. Η Επίτροπος ανέφερε ότι με τον τρόπο αυτόν, οι γυναίκες θα απαλλαγούν από τους πολλαπλούς τους ρόλους και θα μοιραστούν με τους συντρόφους τους ισόρροπα τις ενδοοικογενειακές ευθύνες και τα καθήκοντα φροντίδας. Αυτό θα τους επιτρέψει να αξιοποιήσουν τις δεξιότητες, τα talέντα και την εμπειρία τους και θα δώσουν νέα πνοή στους χώρους εργασίας, προς όφελος του κοινωνικού συνόλου. Ταυτόχρονα, οι άνδρες θα ασχοληθούν περισσότερο με τον συζυγικό/γονεϊκό τους ρόλο, μετέχοντας ενεργά στη δημοκρατική «διοίκηση» της «οικογενειακής τους επιχείρησης».

Η Επίτροπος στην Έκθεσή της επεσήμανε ότι η θέση του Υπουργείου ότι «δεν θεωρείται απαραίτητη η παρουσία του συζύγου στο νοσοκομείο για φροντίδα της συζύγου ή του βρέφους του, και ότι υπάρχουν εναλλακτικοί τρόποι διευθέτησης του θέματος», αφενός, παραγνωρίζει τις πολιτικές συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, και, αφετέρου, επιβεβαιώνει την εμμονή σε στερεότυπα που βασίζονται στους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων και η οποία αποτελεί πρόβλημα για την ισότιμη κατανομή των οικογενειακών και των οικιακών ευθυνών μεταξύ γυναικών και ανδρών και δυσχεραίνει την υλοποίηση της ισότητας στους τόπους εργασίας και στην αγορά εργασίας.

Υπό το φως των πιο πάνω διαπιστώσεων, η Επίτροπος σύστησε την τροποποίηση της ισχύουσας εγκυκλίου του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού, ημερομηνίας 15 Μαΐου 2009. Στη σύσταση αυτή, το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού συμμορφώθηκε πλήρως με την έκδοση νέας εγκυκλίου, ημερομηνίας 26 Φεβρουαρίου 2013, στην οποία συμπεριλαμβάνεται ρητά και η περίπτωση παραχώρησης άδειας απουσίας με απολαβές, μέχρι τρεις εργάσιμες ημέρες, για άρρενες εκπαιδευτικούς, σε περίπτωση τοκετού παιδιού τους.

6. Αρνητική σύσταση Ιατροσυμβουλίου σε αίτηση γυναίκας εκπαιδευτικού για παράταση της άδειας ασθενείας, λόγω προβλημάτων υγείας που αντιμετώπιζε κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της (Α.Κ.Ι. 80/2011)

Η διαδικασία της έγκρισης αιτημάτων για παράταση άδειας ασθενείας γυναικών εκπαιδευτικών, λόγω προβλημάτων στην εγκυμοσύνη τους, από το καθ' ύλην αρμόδιο Ιατροσυμβούλιο, απασχόλησε την Αρχή Ισότητας κατά το 2012.

Η καταγγελία υποβλήθηκε κατά της απόφασης του Ιατροσυμβουλίου να απορρίψει το αίτημα της καταγγέλλουσας για παράταση της άδειας ασθενείας, λόγω προβλημάτων σχετιζόμενων με την εγκυμοσύνη της, πέραν των 42 ανά ημερολογιακό έτος ημερών, καθώς και κατά της απόφασης του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού να αποκόψει από τον μισθό της το ανάλογο ποσό που αντιστοιχούσε για την περίοδο που απουσίαζε από την εργασία της.

Από την έρευνα διαπιστώθηκαν συστημικές αδυναμίες σε σχέση με την υφιστάμενη διαδικασία εξέτασης, από το Ιατροσυμβούλιο, αιτημάτων για παράταση άδειας ασθενείας, είτε αυτές αφορούσαν σε καθυστέρηση από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς να υποβάλουν τις αιτήσεις τους είτε σε καθυστέρηση του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού να διαβιβάσει έγκαιρα τις αιτήσεις στο Ιατροσυμβούλιο. Η παρατηρούμενη καθυστέρηση είχε ως αποτέλεσμα, σε αρκετές περιπτώσεις, να καλούνται οι έγκυες εκπαιδευτικοί, όπως και η καταγγέλλουσα, σε φυσική εξέταση από το Ιατροσυμβούλιο μετά τον τοκετό.

Η Επίτροπος, αφού ανέλυσε τη σχετική ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία για προστασία των γυναικών από άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείρισή τους λόγω εγκυμοσύνης ή ασθένειας που οφείλεται στην εγκυμοσύνη, κατέληξε στο συμπέρασμα, έχοντας υπόψη και το ανατιολόγητο της απόφασης του Ιατροσυμβουλίου να απορρίψει το αίτημα για παράταση της άδειας ασθένειας, ότι η καταγγέλλουσα υπέστη δυσμενή μεταχείριση, η οποία σχετίζεται με ασθένεια οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη της.

Υπό το φως των πιο πάνω, η Επίτροπος, αφού διαβουλευτηκε με τα εμπλεκόμενα μέρη, προχώρησε στην υποβολή τελικής σύστασης, με την οποία κάλεσε το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού να εκδώσει εγκύκλιο προς όλους τους εκπαιδευτικούς Δημοτικής και Μέσης Εκπαίδευσης, στην οποία να παρατίθενται με σαφήνεια το σύνολο των ιατρικών πιστοποιητικών/εγγράφων/αποτελεσμάτων εξετάσεων που θα πρέπει οι έγκυες εκπαιδευτικοί να προσκομίζουν, μαζί με την αίτησή τους για παράταση άδειας ασθένειας για λόγους που σχετίζονται με την εγκυμοσύνη τους, ώστε να εξετάζονται έγκαιρα από το Ιατροσυμβούλιο, το οποίο καλείται να αιτιολογεί επαρκώς τις αποφάσεις του. Στην πιο πάνω σύσταση, το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού συμμορφώθηκε άμεσα.

7. Μοριοδότηση για σκοπούς προαγωγής των ανδρών εκπαιδευτικών που υπηρέτησαν στρατιωτική θητεία (Α.Κ.Ι. 138 και 139/2011)

Το θέμα των πινάκων διοριστέων και των προβλημάτων άνισης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών, απασχόλησε την Αρχή Ισότητας και στο παρελθόν, όπου και διαπιστώθηκε ότι, εξαιτίας του συστήματος διορισμού που ίσχυε στη Δημόσια Εκπαιδευτική Υπηρεσία, οι άνδρες εκπαιδευτικοί, οι οποίοι υπηρέτησαν πριν από την έναρξη των σπουδών τους στρατιωτική θητεία, δεν βρίσκονται σε ισότιμη θέση με τις γυναίκες συναδέλφους τους, με τις οποίες είχαν αποφοιτήσει κατά την ίδια σχολική χρονιά, αφού καθοριστικό παράγοντα για την κατάταξη ενός υποψηφίου για διορισμό στους καταλόγους διοριστέων συνιστά η ημερομηνία απόκτησης του τίτλου σπουδών. Στη βάση της πιο πάνω διαπίστωσης, έγινε εισήγηση για τροποποίηση του συστήματος διορισμού ή της σχετικής νομοθετικής πρόνοιας (άρθρο 28B).

Με τον περί της Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας (Τροποποιητικό) Νόμο του 2011 (Νόμο 24(I)/2011), η Βουλή προχώρησε στην τροποποίηση του άρθρου 28B και στην εισαγωγή νέας διάταξης (άρθρο 35) σύμφωνα με την οποία προβλέπεται ότι «στους άρρενες υποψηφίους χορηγείται, μόνο μία φορά για σκοπούς προαγωγής στην αμέσως επόμενη θέση προαγωγής, ένα δωδέκατο της μονάδας για κάθε συμπληρωμένο μήνα υπηρεσίας στην Εθνική Φρουρά, με ανώτατο όριο τις τρεις μονάδες, νοουμένου ότι θα υποβάλουν στην Επιτροπή σχετικό πιστοποιητικό εντός της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων».

Εναντίον της διάταξης αυτής, υποβλήθηκε καταγγελία από ομάδα γυναικών εκπαιδευτικών, οι οποίες υποστήριξαν ότι με την εν λόγω πρόνοια δημιουργείται έμφυλη και παράνομη ανισότητα σε βάρος των γυναικών στις προαγωγές και παράλληλα αυξάνονται οι ανισότητες που ήδη παρατηρούνται στην ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες βαθμίδες της Δημόσιας Εκπαίδευσης.

Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι η διάταξη του νέου άρθρου 35, όχι μόνο δεν επίλυσε το πρόβλημα, αλλά, παράλληλα, δημιούργησε νέα ερωτήματα συμβατότητάς της με την αρχή ισότητας. Ειδικότερα, όπως επισημάνθηκε στην Έκθεση, με τον τρόπο που τελικά ρυθμίστηκε το ζήτημα, δεν έγινε οποιαδήποτε μεταβολή στο σύστημα διορισμού στη Δημόσια Εκπαιδευτική Υπηρεσία ή στον τρόπο καταρτισμού των κατ'αλόγων διοριστέων, με αποτέλεσμα να μην εξαλείφεται το προβάδισμα για διορισμό που αποκτούν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί έναντι των ανδρών συναδέλφων τους που υπηρέτησαν στρατιωτική θητεία, όπως ήταν και η εισήγηση της Αρχής Ισότητας στην αρχική Έκθεση του 2005.

Πρόσθετα, επισημάνθηκε ότι η διαδικασία προαγωγής των εκπαιδευτικών, μέσω της μοριοδότησης των ανδρών εκπαιδευτικών που υπηρέτησαν στην Εθνική Φρουρά, διαφοροποιήθηκε, κατά τρόπο που συνιστά αδικαιολόγητη δυσμενή διάκριση, αφού, επενεργεί άμεσα στο αποτέλεσμα μιας διαδικασίας κρίσης, δίνοντας αυτόματα και ανεπιφύλακτα προβάδισμα στους άνδρες εκπαιδευτικούς έναντι των γυναικών με ίδια προσόντα, με την αναγωγή του φύλου (με το οποίο είναι συνδεδεμένη η υποχρέωση εκτέλεσης στρατιωτικής θητείας) σε ουσιαστικό προσόν για προαγωγή, έστω κι αν αυτό δεν συνδέεται με τη φύση της εργασίας. Παράλληλα, δεν συνεκτιμήθηκε, επαρκώς, ο κίνδυνος, η μοριοδότηση των ανδρών εκπαιδευτικών κατά τη διαδικασία προ-

αγωγών να εντείνει το πρόβλημα της υποεκπροσώπησης των γυναικών εκπαιδευτικών στις ιεραρχικά ανώτερες βαθμίδες της Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας.

Με βάση τα πιο πάνω, η Επίτροπος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το άρθρο 35 του περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμου, όπως έχει τροποποιηθεί με τον Ν.24(Ι)/2011, δεν μπορεί να θεωρηθεί ως επιτρεπτό θετικό μέτρο, αλλά αντίθετα προσβάλλει την αρχή της ισότητας και συνιστά διάκριση λόγω φύλου.

Μέσα στα πλαίσια αυτά, η Επίτροπος τόνισε, εκ νέου, την ανάγκη αλλαγής του συστήματος διορισμού των εκπαιδευτικών ή του τρόπου καταρτισμού των καταλόγων διοριστέων, ώστε να προλαμβάνονται τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία των ανδρών εκπαιδευτικών που προκαλούνται από την υποχρέωσή τους για εκτέλεση στρατιωτικής υπηρεσίας. Διευκρίνισε, ωστόσο, ότι σε καμία περίπτωση, αυτό δεν θα πρέπει να παρερμηνεύεται και να οδηγεί σε αδικαιολόγητο ή δυσανάλογο περιορισμό των δικαιωμάτων των γυναικών εκπαιδευτικών. Καταληκτικά, επεσήμανε ότι σκοπός της όποιας ρύθμισης θα πρέπει να είναι η αποκατάσταση, στο μέτρο του δυνατού, της ισότητας και όχι η δημιουργία συνθηκών που θα δημιουργούν νέες διακρίσεις και θα εγκαθιδρύουν σχέσεις υπεροχής του ενός φύλου έναντι του άλλου.

8. Παροχή διευκολύνσεων σε γυναίκες για τον θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες του παιδιού (Α.Κ.Ι. 74/2012)

Το θέμα της παροχής διευκολύνσεων σε εργαζόμενες μητέρες απασχόλησε την Αρχή Ισότητας και κατά το 2012. Η καταγγελία στρεφόταν κατά του Υπουργείου Υγείας και αφορούσε στον χειρισμό των αιτημάτων έκτακτης νοσηλευτικής Λειτουργού για μετακίνησή της στην Επαρχία διαμονής της, για τον λόγο ότι ήταν μητέρα βρέφους 4 μηνών.

Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι η καταγγέλλουσα υπέβαλε διαδοχικά στο Υπουργείο Υγείας αιτήματα για μετάθεσή της από το Γενικό Νοσοκομείο Λευκωσίας στο Γενικό Νοσοκομείο Λεμεσού, τουλάχιστον μέχρις ότου το βρέφος της γίνει 9 μηνών, ώστε να μπορεί να ασκήσει το προβλεπόμενο στον περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμο δικαίωμα να αποχωρεί μία ώρα νωρίτερα ή να προσέρχεται μία ώρα αργότερα στην

εργασία της για σκοπούς θηλασμού. Η απάντηση του Υπουργείου περιορίστηκε στην αναφορά ότι το αίτημα έχει σημειωθεί και θα μελετηθεί μόλις παρουσιαστεί η κατάλληλη ευκαιρία.

Η Επίτροπος, αφού ανέλυσε το διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό νομοθετικό πλαίσιο που διέπει το θέμα της παροχής διευκολύνσεων προς τις εργαζόμενες μητέρες, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η μη ικανοποίηση των αιτημάτων μετάθεσης, που η καταγγέλλουσα υπέβαλε προς το Υπουργείο Υγείας, στοιχειοθετεί άμεση διάκριση σε βάρος της λόγω φύλου και έρχεται σε ευθεία σύγκρουση τόσο με το άρθρο 5 των περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμων του 1997 μέχρι 2011, όσο και με το άρθρο 4 (4) (5) και 5 των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων του 2002 έως 2009.

Η Επίτροπος στην Έκθεσή της επεσήμανε, επίσης, ότι η απάντηση της Διεύθυνσης του Υπουργείου Υγείας, με την οποία πληροφορούσε την καταγγέλλουσα ότι το αίτημά της έχει σημειωθεί και θα μελετηθεί μόλις παρουσιαστεί κατάλληλη ευκαιρία, στην ουσία δηλώνει πραγματική αδυναμία να ικανοποιεί αιτήματα υπαλλήλων για παροχή ειδικών διευκολύνσεων λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, επικαλούμενη τις υπηρεσιακές ανάγκες και τα υπηρεσιακά δεδομένα. Η απόλυτη, όμως, αυτή θέση, έρχεται σε σύγκρουση, και αναπόφευκτα οδηγεί και σε παραβίαση του ισχύοντος προστατευτικού, για τις εργαζόμενες γυναίκες που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, λοχείας ή γαλουχίας, νομοθετικού πλαισίου. Η Επίτροπος τόνισε ότι θα πρέπει να γίνει σαφές ότι, με βάση το σχετικό νομοθετικό πλαίσιο, το υπηρεσιακό συμφέρον υποχωρεί έναντι της ανάγκης προστασίας της μητρότητας. Ο Νόμος, μάλιστα, όχι μόνο επιτρέπει την ευνοϊκότερη μεταχείριση των εργαζομένων γυναικών που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, λοχείας ή γαλουχίας, αλλά και υποχρεώνει τον εργοδότη να ενεργήσει προς αυτή την κατεύθυνση.

Η Επίτροπος τόνισε ότι, η εξασφάλιση στην πράξη ίσων ευκαιριών αποτελεί επείγουσα προτεραιότητα προκειμένου να επιτευχθεί ουσιαστική ισότητα των δύο φύλων. Προς τον σκοπό αυτόν, θα πρέπει να εντατικοποιηθούν, και όχι να εμποδίζονται, οι προσπάθειες για την ενίσχυση της συμφιλίωσης, ώστε να υποστηριχθούν τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες, καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου προστασίας της μητρότητας.

Στις πιο πάνω υποδείξεις, το Υπουργείο Υγείας πληροφόρησε την Επίτροπο ότι υιοθέτησε ένα σύστημα μεταθέσεων/μετακινήσεων των εκτάκτων νοσηλευτικών Λειτουργών στη βάση αμιγώς αντικειμενικών κριτηρίων, όπως είναι η ημερομηνία πρόσληψης τους, το οποίο κρίθηκε από την Επίτροπο ως θετικό και κατάλληλο μέτρο που στοχεύει στην επίτευξη ουσιαστικής ισότητας μεταξύ των υπαλλήλων, αφού η ικανοποίηση των αιτημάτων μετάθεσης/μετακίνησης του έκτακτου προσωπικού γίνεται με βάση τη σειρά προτεραιότητας στον κατάλογο που τηρείται προς τον σκοπό αυτόν.

9. Έμμεση διάκριση λόγω γλώσσας στη διαδικασία απόκτησης άδειας άσκησης του επαγγέλματος του ασφαλιστικού διαμεσολαβητή (Α.Κ.Ι. 9/2006)

Ενώπιον της Αρχής Ισότητας τέθηκε καταγγελία κατά του Εφόρου Ασφαλίσεων αναφορικά με την απόρριψη αιτήματος υποψήφιου να του επιτραπεί να δώσει τις σχετικές εξετάσεις, για την απόκτηση άδειας εξάσκησης του επαγγέλματος του ασφαλιστικού διαμεσολαβητή στην αγγλική γλώσσα, αντί στις επίσημες γλώσσες διεξαγωγής των γραπτών εξετάσεων στη Δημοκρατία, που είναι η ελληνική και τουρκική γλώσσα. Ο καταγγέλλων, του οποίου η πρώτη γλώσσα είναι η αγγλική, υποστήριξε ότι λόγω της μη δυνατότητας να εξεταστεί στη γλώσσα που γνωρίζει καλύτερα, αντιμετωπίζει πρόβλημα πρόσβασης στην αγορά εργασίας του ασφαλιστικού διαμεσολαβητή.

Η Επίτροπος, αναλύοντας το νομοθετικό πλαίσιο των περί της Ασκήσεως Ασφαλιστικών Εργασιών και Άλλων Συναφών Θεμάτων Νόμων του 2002 έως 2011 και των περί της Ασκήσεως Ασφαλιστικών Εργασιών και Άλλων Συναφών Θεμάτων (Τροποποιητικών) Κανονισμών του 2004, σημείωσε ότι η αξιοπιστία της προσωπικής επικοινωνίας του ασφαλιστικού διαμεσολαβητή με τον πελάτη του, καθώς και με τις διοικητικές Αρχές και τους επαγγελματικούς οργανισμούς συνιστά επιτακτικό λόγο γενικού συμφέροντος, ικανό να δικαιολογήσει την εξάρτηση της άσκησης του επαγγέλματος του ασφαλιστικού διαμεσολαβητή από προϋποθέσεις γλωσσικής φύσεως. Εντούτοις, και έχοντας υπόψη τον σύνθετο και πολύπλοκο χαρακτήρα των ασφαλιστικών συμβάσεων, καθώς και τον επιδιωκόμενο σκοπό του Νόμου, που δεν είναι άλλος από τη διασφάλιση της προστασίας των καταναλωτών στον τομέα αυτόν, η Επίτροπος έκρινε ότι η γλωσσική αυτή απαίτηση θα μπορούσε να δικαιολογηθεί, μόνο στην έκταση που

οι ασφαλιστικές συμβάσεις απευθύνονταν αποκλειστικά σε Ελληνοκύπριους ή/και Τουρκοκύπριους ασφαλιζόμενους, οι οποίοι έχουν ως μητρική τους γλώσσα τα ελληνικά ή τουρκικά, αντίστοιχα. Κάτι τέτοιο, όμως, δεν ισχύει μετά από την ένταξη της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση και της εισδοχής, συνεπεία αυτής, μεγάλου αριθμού Ευρωπαίων πολιτών για εργασία στην Κύπρο.

Στην προκειμένη περίπτωση, η Επίτροπος αποφάσισε ότι η δυνατότητα διεξαγωγής των γραπτών εξετάσεων, για την απόκτηση άδειας εξάσκησης του επαγγέλματος του ασφαλιστικού διαμεσολαβητή, αποκλειστικά στην ελληνική γλώσσα, συνιστά έμμεση διάκριση λόγω γλώσσας, σε βάρος εκείνων των προσώπων των οποίων η μητρική γλώσσα δεν είναι η ελληνική στον τομέα της πρόσβασης του επαγγέλματος του ασφαλιστικού διαμεσολαβητή.

Επιπρόσθετα, έκρινε ότι συνιστά και έμμεση διάκριση λόγω γλώσσας και σε βάρος των κοινοτικών που διαμένουν μόνιμα στη Δημοκρατία και των οποίων η μητρική γλώσσα διαφέρει της εθνικής γλώσσας. Στην περίπτωση αυτή, η Επίτροπος διαπίστωσε ότι τα εν λόγω άτομα υφίστανται διακριτική μεταχείριση, επειδή η απαίτηση για διεξαγωγή των γραπτών εξετάσεων, για την απόκτηση άδειας εξάσκησης του επαγγέλματος του ασφαλιστικού διαμεσολαβητή, αποκλειστικά στην ελληνική γλώσσα, τους στερεί τη δυνατότητα να υφίσταται ορισμένος αριθμός ασφαλιστικών διαμεσολαβητών ικανών να επικοινωνούν και με τα άτομα αυτά στη μητρική τους γλώσσα.

Με βάση τα πιο πάνω ευρήματα, η Επίτροπος εισηγήθηκε την αναθεώρηση της ισχύουσας πρακτικής ως προς τη γλώσσα διεξαγωγής των εξετάσεων για απόκτηση της άδειας άσκησης του επαγγέλματος του ασφαλιστικού διαμεσολαβητή, καθώς και την εξέταση του ενδεχόμενου μετάφρασης, τουλάχιστον στην αγγλική γλώσσα, και της υποχρεωτικής εξεταστέας ύλης.

Οι εμπλεκόμενες Αρχές, κατά το στάδιο των διαβουλεύσεων, διαφώνησαν με τις πιο πάνω διαπιστώσεις, επικαλούμενες ότι με την υφιστάμενη πρακτική όλες οι επηρεαζόμενες ομάδες προστατεύονται. Συγκεκριμένα, υποστήριξαν ότι στην περίπτωση Ευρωπαίων πολιτών που διαμένουν μόνιμα στην Κύπρο και επιθυμούν να συνάψουν ασφαλιστική σύμβαση, αυτοί έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν ασφαλιστικά πακέτα, είτε από κυπριακές ασφαλιστικές εταιρείες, οι οποίες δύνανται να παρέχουν,

τουλάχιστον στην αγγλική γλώσσα, μετάφραση των ασφαλιστικών συμβολαίων, είτε από ευρωπαϊκές ασφαλιστικές/αντασφαλιστικές επιχειρήσεις, με έδρα σε κράτος της Ευρωπαϊκής Ένωσης που ασκούν ασφαλιστικές εργασίες στη Δημοκρατία, υπό καθεστώς ελεύθερης παροχής υπηρεσιών και είναι καταγεγραμμένες σε ξεχωριστό Μητρώο στον Έφορο Ασφαλίσεων.

Στην περίπτωση Ευρωπαίων πολιτών που επιθυμούν να εγκατασταθούν στη Δημοκρατία και να ασκούν το επάγγελμα του ασφαλιστικού διαμεσολαβητή, το οποίο ασκούσαν και στη χώρα προέλευσής τους, δύνανται να παρέχουν υπηρεσίες ασφαλιστικού διαμεσολαβητή, στη βάση της ήδη εκδοθείσας από τη χώρα προέλευσής τους άδειας άσκησης ασφαλιστικών εργασιών, ενεργώντας εκ μέρους ευρωπαϊκών ασφαλιστικών/αντασφαλιστικών επιχειρήσεων, που έχουν ως έδρα είτε τη χώρα προέλευσής τους είτε άλλο κράτος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ασκούν ασφαλιστικές εργασίες στη Δημοκρατία υπό καθεστώς ελεύθερης παροχής υπηρεσιών.

10. Διάκριση λόγω ηλικίας κατά την πρόσβαση σε θέση εργασίας στην Αστυνομία (Α.Κ.Ι. 32/2008)

Η Αρχή Ισότητας εξέτασε καταγγελία αναφορικά με δυσμενή διακριτική μεταχείριση εις βάρος Λοχία της Αστυνομίας, λόγω ηλικίας. Ο καταγγέλλων υποστήριξε ότι το ανώτατο όριο ηλικίας των 40 ετών, το οποίο τέθηκε από την Αστυνομία ως απαραίτητο προσόν για πρόσβαση στην εξειδικευμένη θέση του Πλοιάρχου Γ΄ Τάξης Αστυνομικών Ακάτων, αποτελεί άμεση διάκριση λόγω ηλικίας κατά την πρόσβασή του σε απασχόληση.

Από την έρευνα προέκυψε ότι, ο καταγγέλλων προσελήφθηκε στην Αστυνομία το 1997 ως Αστυφύλακας. Μετά την ολοκλήρωση της βασικής του εκπαίδευσης, τοποθετήθηκε στη Λιμενική Αστυνομία, λόγω κατοχής των σχετικών προσόντων. Από το 2001 κατέχει άδεια πλοήγησης (permit) για τις Αστυνομικές Ακάτους (Κατηγορίας Α΄) και εκτελεί ανελλιπώς τα καθήκοντα του Πλοιάρχου Γ΄ τάξης, μέχρι και σήμερα, στο Λατοί.

Όταν, στις 5/10/2007 προκηρύχθηκε στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας μία κενή θέση Πλοιάρχου Γ΄ στην Αστυνομία, ο καταγγέλλων υπέβαλε αίτηση για διεκδίκηση της εν λόγω θέσης, η οποία, όμως, απορρίφθηκε, επειδή κατά τον ουσιώδη

χρόνο υποβολής της αίτησής του, ο καταγγέλλων δεν πληρούσε το ηλικιακό κριτήριο, που προβλέπεται στο Άρθρο 17 Α (1) του περί Αστυνομίας Νόμου Αρ. 73(Ι) 2004 έως 2010, «για πρόσωπο ηλικίας μέχρι σαράντα ετών».

Η Επίτροπος, αναλύοντας το νομοθετικό πλαίσιο του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004, σε συνδυασμό με τους περί Της Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμους του 2004 έως 2009, διαπίστωσε ότι στην υπό εξέταση περίπτωση, η επιχειρηματολογία της Αστυνομίας για τον καθορισμό του ανώτατου ορίου ηλικίας, για διασφάλιση δηλαδή της επιχειρησιακής ετοιμότητας του Αστυνομικού Σώματος δεν ήταν πειστική, για τον λόγο ότι δεν λήφθηκε υπόψη το γεγονός ότι ο καταγγέλλων, ήδη, εκτελεί τα καθήκοντα της υπό πλήρωση θέσης.

Στη βάση αυτή, η Επίτροπος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο αποκλεισμός του καταγγέλλοντος από τη διεκδίκηση της επίδικης εξειδικευμένης θέσης, αποκλειστικά λόγω της ηλικίας του, παραβιάζει την κείμενη νομοθεσία περί διακρίσεων λόγω ηλικίας, επειδή η επιβολή του συγκεκριμένου ορίου ηλικίας των 40 ετών δεν είναι ούτε πρόσφορη ούτε αναγκαία για την επίτευξη του στόχου της επιχειρησιακής ετοιμότητας του Αστυνομικού Σώματος και δυνάμει της παραγράφου 39 (3) του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου του 2004, διαβίβασε την Έκθεση στον Γενικό Εισαγγελέα για τις δικές του ενέργειες.

Η Νομική Υπηρεσία, συμφωνώντας με το πόρισμα της Έκθεσης, εισηγήθηκε όπως τροποποιηθεί η διαδικασία τροποποίησης του άρθρου 17(Α) (1) των περί Αστυνομίας Νόμων 2004 έως 2010, εισήγηση η οποία βρίσκεται σε εξέλιξη.

11. Διάκριση λόγω ηλικίας στους όρους της προκήρυξης για την πλήρωση της θέσης του Μορφωτικού Συμβούλου στο Σπίτι της Κύπρου, στην Αθήνα (Α.Κ.Ι. 30/2012)

Ενώπιον της Αρχής Ισότητας υποβλήθηκε καταγγελία κατά του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού, αναφορικά με διακριτική μεταχείριση που υπέστη υποψήφια, λόγω ηλικίας, κατά τη διαδικασία πλήρωσης της θέσης του Μορφωτικού Συμβούλου στο

Σπίτι της Κύπρου, στην Αθήνα. Η καταγγέλλουσα υποστήριξε ότι το ανώτατο όριο ηλικίας των 55 ετών, το οποίο τέθηκε στην προκήρυξη της θέσης του Μορφωτικού Συμβούλου στο Σπίτι της Κύπρου, στην Αθήνα, στην περίπτωση που υποψήφιος δεν είναι δημόσιος υπάλληλος ή καθηγητής, στοιχειοθετεί άμεση διάκριση λόγω ηλικίας.

Στις 16/3/2012, προκηρύχτηκε στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας μία θέση για την πρόσληψη Μορφωτικού Συμβούλου, για την κάλυψη των σχετικών αναγκών στο Σπίτι της Κύπρου, στην Αθήνα. Η καταγγέλλουσα δεν υπέβαλε αίτηση, λόγω του ηλικιακού ορίου των 55 ετών, αφού κατά τον ουσιώδη χρόνο είχε συμπληρώσει τα 56 έτη. Η καταγγέλλουσα, διαφωνώντας με τον καθορισμό του ανώτατου ηλικιακού κριτηρίου για την πλήρωση της εν λόγω θέσης, αποτάθηκε στην Αρχή Ισότητας, υποστηρίζοντας ότι το συγκεκριμένο ηλικιακό όριο την αποκλείει από τη διεκδίκηση της θέσης, παρόλο που κατέχει υπέρτερα προσόντα, θέτοντάς την, έτσι, σε δυσμενέστερη θέση σε σύγκριση με τους λοιπούς υποψηφίους, αποκλειστικά και μόνο λόγω ηλικίας.

Από την έρευνα προέκυψε ότι, η καταγγέλλουσα προσλήφθηκε τον Σεπτέμβριο του 1983 με Συμβόλαιο στην Πρεσβεία της Κυπριακής Δημοκρατίας στην Αθήνα, ως Μορφωτική Ακόλουθος. Το 1985, μονιμοποιήθηκε στη θέση του Μορφωτικού Λειτουργού των Πολιτιστικών Υπηρεσιών του ΥΠΠ, θέση στην οποία παρέμεινε μέχρι και το 1996 όπου και παραιτήθηκε.

Η Επίτροπος, αναλύοντας 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, διαπίστωσε ότι στην υπό εξέταση περίπτωση, η επιχειρηματολογία του Υπουργείου Παιδείας για τον καθορισμό του ανώτατου ορίου ηλικίας, 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 δεν χρειάζονται χρόνο για οποιαδήποτε κατάρτιση, λόγω της προηγούμενης τους σχετικής πείρας με τα καθήκοντα της υπό πλήρωση θέσης, σε μειονεκτικότερη θέση έναντι των λοιπών υποψηφίων και να αποκλείονται από την αγορά εργασίας, αποκλειστικά και μόνο λόγω ηλικίας. Αντίθετα, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το γεγονός ότι άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, λόγω της εμπειρίας, της γνώσης και σταθερότητάς τους εμπλουτίζουν το εργασιακό περιβάλλον.

Μέσα στα πλαίσια αυτά, η πολιτική της προώθησης της ενεργούς απασχολησιμότητας ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, θα πρέπει να αποτελεί μέρος της πολιτικής διαχείρισης των ηλικιών, η οποία είναι άμεσα συνδεδεμένη με την πολιτική αύξησης του ενεργού πληθυσμού. Πρακτικά, αυτό σημαίνει ότι η απασχόληση ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας πρέπει να ενσωματωθεί στην πολιτική απασχόλησης με τη δημιουργία παραγωγικών θέσεων εργασίας.

Υπό το φως των πιο πάνω διαπιστώσεων, η Επίτροπος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το ανώτατο όριο ηλικίας των 55 ετών, που αποφασίστηκε να τεθεί ως ηλικιακό όριο στην προκήρυξη της θέσης Μορφωτικού Συμβούλου, στοιχειοθετεί απαγορευμένη διάκριση λόγω ηλικίας κατά παράβαση του άρθρου 6 του περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμου και σύστησε στο Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού να προχωρήσει σε συμπληρωματική επαναπροκήρυξη της συγκεκριμένης θέσης, με την απάλειψη των ηλικιακών κριτηρίων, εισήγηση η οποία έγινε αποδεκτή.

12. Διακριτική μεταχείριση παιδιών ανάπηρων γονέων από τον τρόπο εφαρμογής των Στοχευμένων Μέτρων Κρατικής Φοιτητικής Πρόνοιας (Α.Κ.Ι. 97/2010)

Η Αρχή Ισότητας εξέτασε καταγγελία που υποβλήθηκε από την Οργάνωση Παραπληγικών Κύπρου κατά του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού, αναφορικά με τον τρόπο εφαρμογής των Στοχευμένων Μέτρων Κρατικής Φοιτητικής Πρόνοιας.

Συγκεκριμένα, οι καταγγέλλοντες ισχυρίζονται ότι η πρακτική του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού να λαμβάνει υπόψη, στην οικονομική κατάσταση του αιτητή/φοιτητή, όλες τις πηγές εισοδημάτων της οικογένειάς του, περιλαμβανομένων και των διαφόρων επιδομάτων, θέτει την οικογένεια του αιτητή/φοιτητή σε δυσμενέστερη θέση, δημιουργώντας με τον τρόπο αυτό έμμεση διάκριση σε βάρος των γονέων με αναπηρία, αφού δύσκολα θα μπορέσουν τα παιδιά τους να επωφεληθούν από τα συγκεκριμένα μέτρα.

Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι η εφαρμογή των Στοχευμένων Μέτρων Κρατικής Φοιτητικής Πρόνοιας, που βασίζονται σε αποφάσεις του Υπουργικού Συμβουλίου,

στοχεύει στην κάλυψη φοιτητικών αναγκών και στην ενίσχυση της φοιτητικής πρόνοιας, στη βάση κοινωνικοοικονομικών κριτηρίων, τα οποία μοριοδοτούνται αναλόγως.

Σύμφωνα με το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού κρίνεται απαραίτητο όπως, στην οικονομική κατάσταση του αιτητή/φοιτητή, λαμβάνονται υπόψη όλες οι πηγές εισοδημάτων της οικογένειας του αιτητή, περιλαμβανομένων και των διαφόρων επιδομάτων, τα οποία αποτελούν πηγή εισοδήματος για την οικογένεια του αιτητή. Η Επίτροπος διαφωνώντας με τις θέσεις αυτές, ανέφερε ότι η χορήγηση από το Κράτος αναπηρικών επιδομάτων εντάσσεται μέσα στα πλαίσια της κοινωνικής πολιτικής, που το Κράτος οφείλει να ακολουθεί για στήριξη ιδιαίτερα ευάλωτων ομάδων και σκοπό έχει να καλύψει τις ειδικές πρόσθετες δαπάνες, που αντιμετωπίζουν τα άτομα αυτά από την αναπηρία τους και την εξέλιξή της και συνεπάγονται ειδικό/πρόσθετο κόστος. Κατά προέκταση, τα επιδόματα αναπηρίας δεν αποβλέπουν στην κάλυψη των καθαυτών οικογενειακών αναγκών και γι' αυτόν τον λόγο το Τμήμα Εσωτερικών Προσόδων δεν θεωρεί αυτά τα επιδόματα ως εισόδημα των ατόμων με αναπηρίες.

Η Επίτροπος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η πρακτική που το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού ακολουθεί, να συνυπολογίζει τα επιδόματα αναπηρίας στα πραγματικά εισοδήματα των οικογενειών των ατόμων με αναπηρίες, είναι αντίθετη με τον σκοπό για τον οποίο παρέχονται και ενδέχεται, επίσης, σε ορισμένες περιπτώσεις, οι αιτητές/φοιτητές, οι γονείς των οποίων είναι άτομα με αναπηρίες, να στερηθούν των μέτρων που περιλαμβάνει το φοιτητικό πακέτο, εξαιτίας του συνυπολογισμού των επιδομάτων αναπηρίας των γονέων τους στα πραγματικά οικογενειακά εισοδήματα.

Υπό το φως των πιο πάνω ευρημάτων, η Επίτροπος σύστησε στο Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού ότι θα πρέπει να τερματίσει την πιο πάνω πρακτική και κατά την αξιολόγηση των αιτήσεων, που υποβάλλονται βάσει των Στοχευμένων Μέτρων Φοιτητικής Πρόνοιας, να μην συνυπολογίζει τα επιδόματα αναπηρίας στα οικογενειακά εισοδήματα των αιτητών/φοιτητών.

13. Μη λήψη των αναγκαίων εύλογων προσαρμογών για παρακολούθηση, από άτομο με αναπηρία, προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης (Α.Κ.Ι. 106/2010)

Η Αρχή Ισότητας εξέτασε καταγγελία που υποβλήθηκε από άτομο με αναπηρία (κώφωση) κατά του Κέντρου Παραγωγικότητας, αναφορικά με τη μη παροχή σε αυτήν των απαιτούμενων διευκολύνσεων για παρακολούθηση επιμορφωτικού προγράμματος για τη φροντίδα ηλικιωμένων. Συγκεκριμένα, η καταγγέλλουσα ισχυρίστηκε ότι λόγω του προβλήματος που αντιμετωπίζει, η παρακολούθηση του συγκεκριμένου προγράμματος ήταν αδύνατη, χωρίς τη βοήθεια ενός κτήτορα σημειώσεων (note taker). Η συγκεκριμένη διευκόλυνση ουδέποτε δόθηκε, με συνέπεια η καταγγέλλουσα να αδυνατούσε να παρακολουθήσει το πρόγραμμα.

Η Επίτροπος, αναλύοντας το ευρωπαϊκό και εθνικό νομοθετικό πλαίσιο διαπίστωσε ότι στην υπό εξέταση περίπτωση, προκύπτει ότι υπήρξε από την πλευρά του ΚΕΠΑ παράλειψη λήψης εκείνων των εύλογων προσαρμογών, που θα δημιουργούσαν συνθήκες ουσιαστικής ισότητας για την καταγγέλλουσα να παρακολουθήσει, επιτυχώς, το πρόγραμμα. Η Επίτροπος ανέφερε ότι αυτό είχε ως αποτέλεσμα η καταγγέλλουσα να συμμετέχει σε ένα πρόγραμμα για 100 ώρες σε συνθήκες άνισες σε σχέση με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες, καταργώντας με τον τρόπο αυτόν την αποτελεσματικότητα της όλης προσπάθειάς της.

Η Επίτροπος ανέφερε ότι η απαίτηση για παροχή εύλογων προσαρμογών όσον αφορά στην πρόσβαση σε επαγγελματική κατάρτιση καθίσταται επιτακτικότερη στην περίπτωση που τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, που στοχεύουν στην ένταξη των ατόμων με αναπηρίες στην αγορά εργασίας, παρέχονται από το ίδιο το Κράτος ή από δημόσιες Υπηρεσίες του, στην προσπάθειά τους να υλοποιήσουν τις διεθνείς και εθνικές τους υποχρεώσεις. Για τον λόγο αυτόν, επεσήμανε ότι μέσα στα πλαίσια προώθησης της ένταξης των ατόμων με αναπηρίες στην απασχόληση δεν αρκεί μόνο η διασφάλιση της πρόσβασης/συμμετοχής τους στα διάφορα εκπαιδευτικά προγράμματα. Επιπλέον, απαιτείται να υπάρχουν και τέτοιες προϋποθέσεις, ώστε να υπάρξει και ουσιαστικός βαθμός παρακολούθησης και επιτυχίας όλων όσων συμμετέχουν στο πρόγραμμα.

Η Επίτροπος τόνισε ότι η ευθύνη του κράτους και των αρμοδίων Υπηρεσιών δεν εξαντλείται στη διασφάλιση ευκαιριών για πρόσβαση και συμμετοχή στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, αλλά θα πρέπει να περιλαμβάνεται στις προτεραιότητες της κρατικής πολιτικής και η μέριμνα για τα αποτελέσματα της συνολικής διαδικασίας, ανεξαρτήτως των τυπικών ευκαιριών που παρέχονται, με τη λήψη πρόσθετων μέτρων για την υποστήριξη των μειονεκτούντων ατόμων.

Η Επίτροπος έκρινε ότι η μη παροχή εύλογων προσαρμογών λειτουργεί ανασταλτικά για τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρίες σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και προσανατολισμού και κατ' επέκταση οδηγεί στην περιθωριοποίησή τους και στον αποκλεισμό τους από την αγορά εργασίας. Μέσα στα πλαίσια αυτά, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η μη παροχή εύλογων προσαρμογών στην καταγγέλλουσα στοιχειοθετεί άμεση διάκριση λόγω αναπηρίας στον τομέα της πρόσβασης σε επαγγελματική κατάρτιση, και αφού κάλεσε τα εμπλεκόμενα μέρη σε διαβουλεύσεις, σύστησε προς τη Διεύθυνση του Κέντρου Παραγωγικότητας, να παρέχει, στο μέλλον, όλες τις απαραίτητες εύλογες προσαρμογές που ενδέχεται να χρειαστούν άτομα με αναπηρίες, τα οποία καλούνται να παρακολουθήσουν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης του ΚΕΠΑ, ώστε να μπορούν να επωφεληθούν, όσο το δυνατόν περισσότερο, από τα εν λόγω προγράμματα.

14. Δυσμενής μεταχείριση εκπαιδευτικού Λειτουργού λόγω αναπηρίας στον χώρο εργασίας (Α.Κ.Ι. 69/2012 και Α/Π 2140/2011)

Το θέμα των μεταθέσεων των εκπαιδευτικών Λειτουργών που είναι άτομα με αναπηρία, απασχόλησε και κατά το 2012 την Αρχή Ισότητας. Σύμφωνα με τους περί Εκπαιδευτικών Λειτουργών (Τοποθετήσεις, Μετακινήσεις και Μεταθέσεις) Κανονισμούς του 1987 έως 2010, οι τοποθετήσεις, μετακινήσεις και μεταθέσεις των εκπαιδευτικών Λειτουργών γίνονται με κριτήριο κατά βάση τις υπηρεσιακές ανάγκες και χωρίς αναφορά στην ύπαρξη ή μη κάποιας αναπηρίας.

Στην Έκθεσή της, η Επίτροπος επεσήμανε ότι το νομικό πλαίσιο οριοθέτησης του δικαιώματος του εργοδότη να αποφασίζει ή να μεταβάλλει τον τόπο εργασίας των εκπαιδευτικών Λειτουργών του δημόσιου τομέα, δεν εξαντλείται με τους περί

Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμους του 1969 έως 2007 και τους σχετικούς Κανονισμούς, αλλά εφαρμογή έχουν, σωρευτικά και χωρίς να τίθεται θέμα σύγκρουσης Νόμων, τόσο οι ειδικές διατάξεις των περί Ατόμων με Αναπηρία Νόμων του 2000 έως 2007, που έχουν τεθεί υπέρ της συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων, που είναι άτομα με αναπηρία όσο, πλέον, και οι πρόνοιες του περί της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες και περί Συναφών Θεμάτων (Κυρωτικός) Νόμου του 2011 (Ν.8(III)/2011).

Η άσκηση του δικαιώματος της ΕΕΥ και του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού να μεταθέτει ή να τοποθετεί και μετακινεί, αντίστοιχα, τους εκπαιδευτικούς, συνιστά όρο και συνθήκη εργασίας, στην οποία εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης, ανεξάρτητα από αναπηρία. Η άσκηση, ωστόσο, του δικαιώματος τοποθέτησης, μετακίνησης ή μετάθεσης χωρίς αναφορά στην ύπαρξη κάποιας αναπηρίας, συνιστά μια πρακτική ουδέτερη, η οποία ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός εκπαιδευτικού με αναπηρία, σε σχέση με τους υπόλοιπους. Πρόκειται, όπως η Επιτροπος τόνισε, για μια πρακτική που στοιχειοθετεί έμμεση διάκριση λόγω αναπηρίας και ως εκ τούτου σύστησε στην Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας όπως επανεξετάσει το αίτημα για μετάθεση εκπαιδευτικού Λειτουργού, που είναι άτομο με αναπηρία, λαμβάνοντας υπόψη ότι όταν η φύση της αναπηρίας δικαιολογεί τη λήψη ευλόγων προσαρμογών, να συνοδεύεται με πρόσκληση προς αυτόν/αυτήν να υποδείξει ποιες εύλογες προσαρμογές θεωρεί ότι θα τον/την διευκολύνουν στην εκτέλεση των καθηκόντων του και στη διακίνησή του προς τον χώρο και εντός του χώρου εργασίας του. Εφόσον οι εύλογες προσαρμογές που υποδεικνύονται κρίνονται ως δικαιολογημένες, να υλοποιούνται, με την επιφύλαξη ότι δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση, κατά την έννοια του περί Ατόμων με Αναπηρία Νόμου.

Υπό το φως των πιο πάνω, η Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας επανεξέτασε και ικανοποίησε το αίτημα της καταγγέλλουσας για μη μετάθεσή της.



Αρχή Ισότητας Κύπρου

Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων