

**Ομιλία Επιτρόπου Διοικήσεως σε ημερίδα που διοργάνωσαν από κοινού η
Επιτροπή Αιρετών Γυναικών της Ένωσης Δήμων Κύπρου και το Γραφείο
Επιτρόπου Διοικήσεως με θέμα την Ισότητα των δύο φύλων
Τετάρτη 12/09/2012**

**Ο ρόλος του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως στην προώθηση της ίσης
μεταχείρισης ανδρών και γυναικών**

Το 2004, ανατέθηκε στο Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως η αρμοδιότητα να ενεργεί ως ανεξάρτητος εξωδικαστικός μηχανισμός καταπολέμησης κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, στον τομέα της εργασίας, της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης, καλύπτοντας μάλιστα όλο το φάσμα της αγοράς εργασίας, δημόσιο και ιδιωτικό.

Για σκοπούς ενεργοποίησης αυτής της αρμοδιότητας, δημιουργήθηκε, το ίδιο έτος, εντός του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως η Αρχή Ισότητας, στην οποία μπορεί να προσφύγει, υποβάλλοντας καταγγελία, κάθε πρόσωπο το οποίο πιστεύει ότι υπήρξε θύμα διάκρισης λόγω φύλου στην εργασία. Ταυτόχρονα η εθνική νομοθεσία εναρμονίσθηκε πλήρως με το Κοινοτικό Δίκαιο στα ζητήματα ισότητας των φύλων με την τροποποίηση του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση Νόμου. Να μου επιτρέψετε να δώσω μια συνοπτική εικόνα του τι ο νόμος αυτός θεωρεί ως απαγορευμένη διάκριση στον τομέα της εργασίας.

Πρώτον, ο νόμος απαγορεύει την άνιση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση στον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική εκπαίδευση. Για παράδειγμα, όταν σε προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού οι γυναίκες καθοδηγούνται να επιλέξουν επάγγελμα το οποίο παραδοσιακά θεωρείται γυναικείο, ή και αποθαρρύνονται να επιλέξουν επαγγελματική εκπαίδευση σε τομείς που εμπίπτουν στα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, δεν αποκλείεται να στοιχειοθετείται απαγορευμένη με νόμο διάκριση φύλου. Γι' αυτό και τέτοια φαινόμενα θα πρέπει να καταγγέλλονται στην Αρχή Ισότητας.

Δεύτερον, απαγορεύει ο Νόμος την άνιση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στον τομέα της πρόσβασης σε εργασία. Για να δώσω ένα απλό παράδειγμα, διάκριση λόγω φύλου στον τομέα της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας ενδέχεται να υπάρχει, όταν, σε ένα σχέδιο υπηρεσίας καθορίζεται ότι απαιτούνται για σκοπούς διορισμού συγκεκριμένα σωματικά χαρακτηριστικά τα οποία παραπέμπουν στο ανδρικό φύλο, όπως η ισχυρή σωματική διάπλαση, αποκλείοντας κατ' αυτό τον τρόπο τις γυναίκες υποψήφιας. Σε περίπτωση που η φύση της εργασίας δεν δικαιολογεί μια τέτοια απαίτηση, είναι προφανές ότι έχουμε να κάνουμε με διάκριση λόγω φύλου.

Τρίτον, απαγορεύεται η διαφορετική μεταχείριση των φύλων κατά τις απολύσεις. Δηλ. αν ένας εργοδότης πρέπει να απολύσει προσωπικό, απαγορεύεται να απολύσει πρώτα τις γυναίκες επειδή θεωρεί ότι ο μισθός τους είναι επικουρικός για την οικογένεια ή επειδή πιστεύει ότι οι γυναίκες λόγω εγκυμοσύνης ή λόγω του ότι μπορεί να προκύψει εγκυμοσύνη, θα αποτελούν προβληματικό για την επιχείρηση του δυναμικό. Τα κριτήρια για την απόλυση προσωπικού πρέπει να είναι αντικειμενικά και μη συνδεόμενα με το φύλο του προσωπικού.

Τέταρτον, απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου, ως προς την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζόμενων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν συγκεκριμένο επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένων και των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις.

Ιδιαίτερα σημαντική, είναι η διάταξη του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου, που αναγάγει την σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία σε διάκριση λόγω φύλου. Με βάση αυτή τη διάταξη, οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να προστατεύουν τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους εκπαιδευόμενους, ακόμα και τους υποψήφιας για απασχόληση, από πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης. Το πλαίσιο προστασίας, περιλαμβάνει και την υποχρέωση των εργοδοτών να διερευνούν κάθε περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης και να λαμβάνουν κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση, μη επανάληψη και άρση των συνεπειών της. Να σημειώσω εδώ ότι μας έχουν κατά καιρούς υποβληθεί καταγγελίες από γυναίκες που εργάζονται στην Τοπική Αυτοδιοίκηση για σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας τους. Οι καταγγελίες αυτές αφορούσαν

κυρίως μικρές κοινότητες και η διερεύνηση τους κατέδειξε ότι υπήρχε από μέρους των Κοινοτικών Συμβουλίων πλήρης άγνοια ως προς τις πρόνοιες του Νόμου.

Στην έννοια της διάκρισης λόγω φύλου, όπως ορίζεται στο Νόμο, εμπίπτει και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας, εξαιτίας της εγκυμοσύνης, του τοκετού, του θηλασμού, της μητρότητας ή της ασθένειας που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή στον τοκετό. Σύμφωνα δε με την νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, η δυσμενής μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης, συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου.

Τέλος, για την καταπολέμηση του στερεότυπου των γυναικείων και ανδρικών επαγγελμάτων, που συντηρεί ακόμα το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ο Νόμος, απαγορεύει την προκήρυξη ή δημοσιοποίηση θέσεων εργασίας που απευθύνονται σε άτομα μόνο του ενός φύλου. Η απαγόρευση αυτή, δεν αφορά μόνο τους εργοδότες που καθορίζουν τους όρους και τις προϋποθέσεις πρόσληψης αλλά και στο φυσικό ή νομικό πρόσωπο που δημοσιοποιεί αγγελία ή προκήρυξη θέσης εργασίας που απευθύνεται είτε μόνο σε γυναίκες είτε μόνο σε άνδρες. Με άλλα λόγια, απαγορεύεται στα μέσα μαζικής επικοινωνίας να δημοσιοποιούν αγγελίες που περιέχουν διάκριση λόγω φύλου.

Το 2009 η αρμοδιότητα της Αρχής Ισότητας να διερευνά καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου επεκτάθηκε και στον τομέα της πρόσβασης και παροχής αγαθών και υπηρεσιών.

Στα οκτώ χρόνια λειτουργίας της η Αρχή Ισότητας διερεύνησε εκατοντάδες ατομικές καταγγελίες, που αφορούσαν κρούσματα όλων των πιο πάνω απαγορευμένων με νόμο διακρίσεων λόγω φύλου. Σε πολλές περιπτώσεις, μετά από διαβουλεύσεις της Αρχής Ισότητας με τους εργοδότες, υπήρξε δικαίωση του θύματος της διάκρισης. Σε, επίσης, πολλές περιπτώσεις, στη διάρκεια της διερεύνησης των καταγγελιών οι ίδιοι οι εργοδότες προχώρησαν σε συμμόρφωση με τις πρόνοιες του νόμου και σε άρση της διάκρισης. Για παράδειγμα, στη διάρκεια της διερεύνησης από την Αρχή Ισότητας καταγγελιών για απόλυση εγκύων γυναικών, υπήρξαν περιπτώσεις που οι εργοδότες προχώρησαν στην επαναπρόσληψη τους.

Η δράση της Αρχής Ισότητας, όμως, δεν περιορίζεται μόνο στην εξέταση ατομικών καταγγελιών, αλλά στοχεύει και σε θεσμικές και όχι μόνο, αλλαγές. Και αυτή είναι, θα έλεγα, η πιο σημαντική συμβολή της στην προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Με αφορμή τα ατομικά παράπονα, και στη βάση των όσων από τη διερεύνηση τους διαπιστώθηκαν η Αρχή Ισότητας συνέβαλε στο να υπάρξουν σημαντικές θεσμικές αλλαγές, καθώς και αλλαγές σε πρακτικές που στοιχειοθετούσαν άνιση μεταχείριση των γυναικών.

Μετά από τη διερεύνηση καταγγελιών για μη ανανέωση των συμβολαίων εργασίας εγκύων γυναικών που απασχολούνταν στη δημόσια υπηρεσία, λόγω της εγκυμοσύνης τους, το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού αναγκάστηκε να εγκαταλείψει αυτή την πρακτική, και στη βάση των παρατηρήσεων της Αρχής Ισότητας εξέδωσε εγκύκλιο, ενημερώνοντας όλη την κρατική μηχανή για τις πρόνοιες του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου, και την υποχρέωση τους να συμμορφώνονται σ' αυτές.

Μετά από σχετική εισήγηση της Αρχής Ισότητας, η Αστυνομία προχώρησε στη σύσταση Επιτροπής Ισότητας των Δύο Φύλων με όρους εντολής να παρακολουθεί την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης των μελών του σώματος ανεξαρτήτως φύλου.

Στη βάση των υποδείξεων της Αρχής Ισότητας η Αστυνομία εγκατέλειψε, επίσης, την πρακτική να μη διορίζει εγκύους υποψήφιας στο σώμα με τη δικαιολογία ότι λόγω της εγκυμοσύνης τους δεν μπορούν να υποβληθούν σε ακτινολογικές εξετάσεις ή σε εξετάσεις αθλητικές. Έκτοτε, οι έγκυες υποψήφιοι διορίζονται, υπό την αίρεση ότι μετά τον τοκετό θα υποβληθούν στην ακτινολογική εξέταση και θα επιτύχουν στον αθλητικό διαγωνισμό.

Μετά από παρέμβαση της Αρχής Ισότητας εγκαταλείφθηκε, επιπρόσθετα, η προσπάθεια καθιέρωσης ποσοτώσεων σε βάρος των γυναικών, με στόχο την μείωση του αριθμού των γυναικών που διορίζονται στην Αστυνομία.

Σε συμμόρφωση με συστάσεις της Αρχής Ισότητας τροποποιήθηκαν σχέδια υπηρεσίας του ευρύτερου δημόσιου τομέα, ώστε να απαλειφθούν πρόνοιες που περιόριζαν την πρόσβαση των γυναικών σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας.

Το 2009 η Αρχή Ισότητας διενήργησε μεγάλη καμπάνια για την εξάλειψη του φαινομένου να δημοσιεύονται αγγελίες για θέσεις εργασίας, οι οποίες απευθύνονται στο ένα μόνο φύλο. Στα πλαίσια αυτής της καμπάνιας στάλθηκε σε όλα τα έντυπα, ηλεκτρονικά, ραδιοφωνικά και τηλεοπτικά μέσα ενημέρωσης, που δημοσιοποιούν αγγελίες για διαθέσιμες θέσεις εργασίας, καθώς και στα Γραφεία εξεύρεσης εργασίας που λειτουργούν στην Κύπρο, επιστολή, με την οποία τα ενημέρωνε λεπτομερώς για τις σχετικές με την απαγόρευση δημοσίευσης αγγελιών για θέσεις εργασίας που απευθύνονται μόνο στο ένα φύλο, πρόνοιες του νόμου.

Στη βάση των όσων η Αρχή Ισότητας διαπίστωσε από την εξέταση καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση προχώρησε στην έκδοση Κώδικα πρακτικής για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας, τον οποίο διαμοίρασε σε επιχειρήσεις που εργοδοτούν μεγάλο αριθμό εργαζομένων, καθώς και σε όλη την κρατική μηχανή. Ο κώδικας αυτός θα μπορούσε να αξιοποιηθεί και από τις αρχές τοπικής αυτοδιοίκησης όπου, όπως πριν ανέφερα, υπάρχουν κρούσματα σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως και σε κάθε άλλο χώρο εργασίας.

Ελίζα Σαββίδου
Επίτροπος Διοικήσεως και
Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων