

**ΝΟΜΟΣ ΠΟΥ ΤΡΟΠΟΠΟΙΕΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ  
ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΝΟΜΟ**

Για σκοπούς εναρμόνισης με την πράξη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας με τίτλο:

Επίσημη  
Εφημερίδα της  
Ε.Ε.: L 269,  
5.10.2002,  
σ.15.

«Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23<sup>ης</sup> Σεπτεμβρίου 2002 για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας»,

Η Βουλή των Αντιπροσώπων, ψηφίζει ως ακολούθως:

Συνοπτικός  
τίτλος.

205(I) του 2002  
191(I) του 2004.

1. Ο παρών Νόμος θα αναφέρεται ως ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση (Τροποποιητικός) Νόμος του 2006 και θα διαβάζεται μαζί με τους περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμους του 2002 και 2004 (που στο εξής θα αναφέρονται ως «ο βασικός νόμος») και ο βασικός νόμος και ο παρών Νόμος θα αναφέρονται μαζί ως οι περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμοι του 2002 μέχρι 2006.

Τροποποίηση  
του άρθρου 2  
του βασικού  
νόμου.

2. Το άρθρο 2 του βασικού νόμου τροποποιείται ως ακολούθως:

(α) Με την αντικατάσταση των ορισμών των όρων «άμεση διάκριση λόγω φύλου», «διάκριση λόγω φύλου», «έμμεση διάκριση λόγω φύλου», και «σεξουαλική παρενόχληση» με τους ακόλουθους νέους ορισμούς:

« <άμεση διάκριση λόγω φύλου> υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται δυσμενέστερη μεταχείριση λόγω φύλου από ό,τι ένα άλλο υφίσταται, έχει υποστεί ή θα υφίστατο σε μια συγκρίσιμη κατάσταση·

<διάκριση λόγω φύλου> σημαίνει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης καθώς και οποιασδήποτε δυσμενούς μεταχείρισης γυναίκας που σχετίζεται με την εγκυμοσύνη, τον τοκετό, τη γαλουχία, τη μητρότητα ή ασθένεια οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη ή στον τοκετό, αλλά μη περιλαμβανομένων των θετικών δράσεων, ενώ οποιαδήποτε οδηγία ή εντολή για διάκριση εις βάρος προσώπων, λόγω φύλου, αποτελεί διάκριση λόγω φύλου·

<έμμεση διάκριση λόγω φύλου> υπάρχει όταν μια διάταξη, ένα κριτήριο, ή μια πρακτική εκ πρώτης όψεως ουδέτερη/ο θέτει άτομα ενός φύλου σε ιδιαίτερα δυσμενή θέση, σε σύγκριση με άτομα του άλλου φύλου, εκτός εάν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά από ένα νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι κατάλληλα και αναγκαία·

<σεξουαλική παρενόχληση> σημαίνει οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, που εκφράζεται λόγω ή έργω και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον, κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση·» και

(β) με την προσθήκη του ακόλουθου νέου όρου και του ορισμού αυτού, στην κατάλληλη αλφαβητική σειρά:

«<παρενόχληση> σημαίνει ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο ενός προσώπου, η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον.».

Τροποποίηση του άρθρου 4 του βασικού νόμου.

3. Το άρθρο 4 του βασικού νόμου, τροποποιείται με την αντικατάσταση των εδαφίων (2) και (4) αυτού, με τα ακόλουθα νέα εδάφια:

Πίνακας.

«(2) Από την εφαρμογή των διατάξεων της παραγράφου (α) του εδαφίου (1) και των εδαφίων (2) και (3) του άρθρου 7 της παραγράφου (α), του εδαφίου (1) και των εδαφίων (2) και (3) του άρθρου 8 και των εδαφίων (1), (2) και (3) του άρθρου 10, εξαιρούνται οι επαγγελματικές δραστηριότητες που αναγράφονται στον Πίνακα, επειδή κάποιο χαρακτηριστικό σχετιζόμενο με το φύλο συνιστά πραγματική και αποφασιστικής σημασίας απαίτηση για την άσκησή τους. Στον εν λόγω Πίνακα αναγράφονται και οι ειδικότεροι λόγοι εξαιρέσεως κάθε δραστηριότητας. Οι εξαιρέσεις αυτές ισχύουν εφόσον εξυπηρετούν ένα νόμιμο σκοπό και εφόσον η ανωτέρω απαίτηση ανταποκρίνεται στην αρχή της αναλογικότητας.

(4) Ο παρών Νόμος δε θίγει τις διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη, τον τοκετό, τη γαλουχία και τη μητρότητα.

Μια γυναίκα που έλαβε άδεια μητρότητας δικαιούται, μετά το πέρας της περιόδου αυτής της άδειας, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε αντίστοιχη θέση υπό όρους και συνθήκες που δεν είναι δυσμενέστεροι γι'αυτήν και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας την οποία θα εδικαιούτο κατά τη διάρκεια της απουσίας της. Ο παρών Νόμος δεν επηρεάζει τις διατάξεις του περί Γονικής Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμου του 2002.»

Αντικατάσταση του άρθρου 12 του βασικού νόμου.

4. Το άρθρο 12 του βασικού νόμου, αντικαθίσταται με το ακόλουθο νέο άρθρο:

«Παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση.

12.-(1) Απαγορεύεται οποιαδήποτε πράξη, οποιουδήποτε φυσικού ή νομικού προσώπου, είτε μεμονωμένη είτε επαναλαμβανόμενη, η οποία συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της, με οποιονδήποτε τρόπο, αποκρούσεως ή καταγγελίας παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, σε σχέση με τα ρυθμιζόμενα στα άρθρα 7, 8, 9 και 10 θέματα. Το γεγονός ότι ένα πρόσωπο αποκρούει τέτοια πράξη ή συμπεριφορά ή υποκύπτει σ' αυτήν δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθεί ως βάση για οποιαδήποτε απόφαση που θα θίγει το πρόσωπο αυτό.

(2) Οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι των αναφερόμενων στο εδάφιο (3) των άρθρων 7, 8 και 10 νομικών προσώπων ή οργανισμών οφείλουν να προστατεύουν τους εργαζόμενους, εκπαιδευόμενους ή καταρτιζόμενους ή υποψηφίους για απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση από κάθε

πράξη προϊσταμένου τους ή προσώπου που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο για τα αναφερόμενα στα άρθρα 7, 8, 9 και 10 θέματα ή οποιουδήποτε άλλου εργαζομένου, εκπαιδευμένου ή καταρτιζομένου, η οποία συνιστά διάκριση λόγω φύλου και ιδίως παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και, από κάθε πράξη που αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της, με οποιονδήποτε τρόπο, αποκρούσεως ή καταγγελίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.

(3) Οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι των αναφερόμενων στο εδάφιο (3) των άρθρων 7, 8 και 10 νομικών προσώπων ή οργανισμών έχουν υποχρέωση, απέναντι στο άτομο που υπέστη την παρενόχληση ή τη σεξουαλική παρενόχληση ή/και την άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της αποκρούσεως ή καταγγελίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, από τον προϊστάμενό του ή πρόσωπο που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο για τα αναφερόμενα στα άρθρα 7, 8, 9 και 10 θέματα ή οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο, εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο, αμέσως μόλις περιέλθει σε γνώση τους η συγκεκριμένη παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή οι συνέπειές τους, να λάβουν κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση και μη επανάληψή τους, καθώς και για την άρση των συνεπειών τους. Σε αντίθετη περίπτωση είναι συνυπεύθυνοι εις ολόκληρον με τον προϊστάμενο ή το πρόσωπο που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο για τα αναφερόμενα στα άρθρα 7, 8, 9 και 10 θέματα ή τον εργαζόμενο, εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο που διέπραξε τις απαγορευμένες από το εδάφιο (1) πράξεις.

(4) Οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι των αναφερόμενων στο εδάφιο (3) των άρθρων 7, 8 και 10 νομικών προσώπων ή οργανισμών έχουν υποχρέωση να λαμβάνουν κάθε πρόσφορο και έγκαιρο μέτρο για να αποτρέψουν τις πράξεις που αναφέρονται στο εδάφιο (1) εν γένει στον τομέα της αρμοδιότητάς τους, και, θεωρείται ότι λαμβάνουν τέτοιο μέτρο, όταν εισάγουν κώδικα συμπεριφοράς για αποτροπή των πράξεων που αναφέρονται στο εδάφιο (1) και λαμβάνουν επαρκή πρακτικά μέτρα για την εφαρμογή των όσων καθορίζονται σε τέτοιο κώδικα. Σε αντίθετη περίπτωση, και, σε περίπτωση που διαπράττονται από προϊστάμενο ή πρόσωπο που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο για τα αναφερόμενα στα άρθρα 7, 8, 9 και 10 θέματα ή οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο, εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο οι απαγορευμένες δυνάμει του εδαφίου (1) πράξεις, είναι συνυπεύθυνοι εις ολόκληρον με τα πρόσωπα αυτά.».

Τροποποίηση του βασικού νόμου με την προσθήκη νέων άρθρων 18Α και 18Β, αμέσως μετά το άρθρο 18 αυτού.

5. Ο βασικός νόμος τροποποιείται με την προσθήκη, αμέσως μετά το άρθρο 18 αυτού, των ακόλουθων νέων άρθρων:

«Νομιμοποίηση οργανώσεων για εκπροσώπηση ατόμων που θίγονται.

18Α. Οργανώσεις εργαζομένων, καθώς και άλλες οργανώσεις ή σωματεία ή άλλα νομικά πρόσωπα που έχουν σκοπό την προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου εν γένει ή την προώθηση της ισότητας των φύλων, νομιμοποιούνται να κινούν ενώπιον κάθε αρμοδίου δικαστηρίου, τηρουμένων των διατάξεων του Συντάγματος και της ισχύουσας νομοθεσίας, καθώς και ενώπιον κάθε αρμόδιας διοικητικής αρχής, του

Αρχιεπιθεωρητή και των Επιθεωρητών που διορίζονται με βάση το άρθρο 24 του νόμου ή εξωδικαστηριακού μηχανισμού, είτε εξ ονόματος του προσώπου του οποίου θίγονται τα δικαιώματα που του παρέχονται δυνάμει του παρόντος Νόμου, είτε προς υπεράσπιση τέτοιου προσώπου, τη διαδικασία που προβλέπεται για την πραγμάτωση των υποχρεώσεων που καθορίζει ο παρών Νόμος.

Πρώτηση  
κοινωνικού  
διαλόγου για  
ίση μεταχείριση  
ανδρών και  
γυναικών.

18B. Οι οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων οφείλουν να προβαίνουν σε κοινωνικό διάλογο με σκοπό την προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, μεταξύ άλλων με την παρακολούθηση των πρακτικών στους τόπους εργασίας, τον έλεγχο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, των κωδίκων συμπεριφοράς, με την έρευνα ή την ανταλλαγή εμπειριών και καλών πρακτικών, με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας που περιέχουν κανόνες κατά των διακρίσεων στους τομείς που καλύπτει ο παρών Νόμος, οι οποίες συλλογικές συμβάσεις πρέπει να σέβονται το ελάχιστο επίπεδο προστασίας που παρέχει ο παρών Νόμος.».

Τροποποίηση  
του βασικού  
νόμου με την  
προσθήκη νέων  
άρθρων 19Α και  
19B, αμέσως  
μετά το άρθρο  
19 αυτού.

6. Ο βασικός νόμος τροποποιείται με την προσθήκη, αμέσως μετά το άρθρο 19 αυτού, των ακόλουθων νέων άρθρων:

«Πρώτηση  
ίσης  
μεταχείρισης  
στους χώρους  
εργασίας.

19Α. Οι εργοδότες οφείλουν να προωθούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στους τόπους εργασίας κατά τρόπο οργανωμένο και συστηματικό. Προς το σκοπό αυτό, ενθαρρύνονται να παρέχουν κατά

τακτά χρονικά διαστήματα στους εργαζομένους ή στους εκπροσώπους τους κατάλληλη πληροφόρηση σχετικά με την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην επιχείρηση, που να περιέχει στατιστικά στοιχεία σχετικά με την αναλογία ανδρών και γυναικών στα διάφορα ιεραρχικά επίπεδα και μέτρα κατάλληλα να βελτιώσουν την κατάσταση σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Κώδικας, που συμφωνείται από τους κοινωνικούς εταίρους, καθορίζει τις λεπτομέρειες για επίτευξη του προαναφερθέντος σκοπού.

Διάλογος με μη κυβερνητικές οργανώσεις.

19B. Η αρμόδια αρχή διεξάγει διάλογο με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις που έχουν νόμιμο συμφέρον να συμβάλλουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, με αντικειμενικό σκοπό την προαγωγή της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.».

Τροποποίηση του βασικού νόμου με την προσθήκη νέου άρθρου 32Α, αμέσως μετά το άρθρο 32 αυτού.

7. Ο βασικός νόμος τροποποιείται, με την προσθήκη, αμέσως μετά το άρθρο 32, αυτού του ακόλουθου νέου άρθρου:

«Διαβίβαση πληροφοριών προς την Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

32Α.-(1) Η αρμόδια αρχή θα διαβιβάζει στην Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εντός τριών ετών από την έναρξη ισχύος του παρόντος Νόμου κάθε αναγκαία πληροφορία για να καταρτίσει η Επιτροπή έκθεση εφαρμογής της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ.

(2) Με την επιφύλαξη των διατάξεων του εδαφίου (1), η αρμόδια αρχή θα διαβιβάζει στην Επιτροπή των



Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, κάθε τέσσερα έτη, τα κείμενα των νόμων, κανονισμών και διοικητικών διατάξεων που αφορούν θετικές δράσεις, καθώς και έκθεση περί της εφαρμογής των μέτρων αυτών, ιδίως υπέρ των γυναικών.».

Αρ. Φακ. 23.01.245.2005

ΚΧ/ΜΑΤ