

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΠΡΩΤΟ

ΤΗΣ ΕΠΙΣΗΜΗΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Αρ. 3658 της 6ης ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2002

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

ΜΕΡΟΣ Ι

Ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος του 2002 εκδίδεται με δημοσίευση στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας σύμφωνα με το Άρθρο 52 του Συντάγματος.

Αριθμός 205(I) του 2002

Ο ΠΕΡΙ ΊΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ 2002

Για σκοπούς εναρμόνισης με τις πράξεις της Ευρωπαϊκής Κοινότητας με τίτλο—

(α) «Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας» (ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σελ. 40)· και

(β) «Οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου» (ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σελ. 6).

Η Βουλή των Αντιπροσώπων ψηφίζει ως ακολούθως:

Συνοπτικός τίτλος. **1.** Ο παρών Νόμος θα αναφέρεται ως ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος του 2002.
191(I) του 2004
40(I) του 2006
176(I) του 2007
39(I) του 2009.

Ερμηνεία. **2.** Για τους σκοπούς του παρόντος Νόμου, εκτός εάν από το κείμενο προκύπτει διαφορετική έννοια—

«αγγελία» σημαίνει κάθε γνωστοποίηση προς το κοινό ή προς ορισμένο ή ορισμένα πρόσωπα πληροφορίας, διαφημίσεως ή άλλης δηλώσεως, άσχετα από τον τρόπο και το μέσο με το οποίο γίνεται·

Κεφ. 148. «αμέλεια» έχει την έννοια την οποία προσδίδει στον όρο αυτό ο περί Αστικών Αδικημάτων Νόμος·
87 του 1973
54 του 1978
156 του 1985
41 του 1989
73(I) του 1992
101(I) του 1996
49(I) του 1997
29(I) του 2000.

2(α) του 40(I) του «άμεση διάκριση λόγω φύλου» υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω φύλου από ό,τι ένα άλλο υφίσταται, έχει υποστεί ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση·
2006.
2(α) του 39(I) του υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση·
2009.

300380885

«απασχόληση» σημαίνει παροχή εργασίας ή υπηρεσιών, με αμοιβή, βάσει ατομικής συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας ή μαθητείας ή άλλης ατομικής συμβάσεως ή

σχέσεως, διεπομένης είτε από το ιδιωτικό είτε από το δημόσιο δίκαιο, σε οποιοδήποτε τομέα ή κλάδο δραστηριότητας, ιδιωτικό ή δημόσιο, συμπεριλαμβανομένων της Δημόσιας Υπηρεσίας, της Δικαστικής Υπηρεσίας, της Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας, των Αρχών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, των νομικών προσώπων ή οργανισμών δημόσιου ή ιδιωτικού δικαίου, των Ενόπλων Δυνάμεων και των Δυνάμεων Ασφαλείας·

«αποδοχές υπερημερίας» σημαίνει το μισθό ή το ημερομίσθιο και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται, άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας και τα οποία στερήθηκε ο εργαζόμενος λόγω παραβάσεως του παρόντος Νόμου·

«απόλυση» σημαίνει την εκ μέρους του εργοδότη καταγγελία της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας ή τον τερματισμό της απασχολήσεως, για οποιοδήποτε λόγο, είτε ο λόγος αυτός αφορά τον εργοδότη ή/και τον εργαζόμενο είτε είναι άσχετος προς αυτούς. Απόλυση συνιστά και ο εκ μέρους του εργαζομένου τερματισμός της απασχολήσεως λόγω διαγωγής του εργοδότη·

«αρμόδια αρχή» σημαίνει τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

«αρχή της ίσης μεταχείρισης» σημαίνει την απουσία κάθε διακρίσεως λόγω φύλου, είτε άμεσης είτε έμμεσης, σε συσχετισμό ιδίως με την έγγαμη ή οικογενειακή κατάσταση, όσον αφορά οποιοδήποτε από τα ρυθμιζόμενα με τον παρόντα Νόμο θέματα·

2(α) του 40(I) του 2006. «διάκριση λόγω φύλου» σημαίνει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης και 2(β) του 39(I) του 2009. οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης βασιζόμενης στην απόρριψη της εν λόγω συμπεριφοράς ή στην υποταγή σε αυτήν καθώς και οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκή 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·

2(α) του 40(I) του 2006. «έμμεση διάκριση λόγω φύλου» υπάρχει όταν μια διάταξη, ένα κριτήριο, ή μια 2(γ) του 39(I) του 2009. πρακτική εκ πρώτης όψεως ουδέτερη/ο θέτει άτομα ενός φύλου σε ιδιαίτερα μειονεκτική 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·

«επαγγελματική εκπαίδευση/κατάρτιση» σημαίνει κάθε μορφή εκπαίδευσέως ή κατάρτισεως, που αποσκοπεί στην απόκτηση τυπικού ή ουσιαστικού προσόντος ή ιδιαίτερης ικανότητας για την άσκηση επαγγέλματος, απασχολήσεως ή εργασίας, ανεξάρτητα από την ηλικία και το επίπεδο κατάρτισεως των εκπαιδευομένων ή καταρτιζομένων, ακόμη και αν το πρόγραμμα διδασκαλίας περιλαμβάνει και τμήματα γενικής εκπαίδευσέως·

«Επιτροπή» σημαίνει την Επιτροπή Ισότητας των Φυλών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση, η οποία συνίσταται με βάση το άρθρο 22 του παρόντος Νόμου·

2 του 191(I) του 2004. «Επίτροπος Διοίκησης» σημαίνει τον εκάστοτε Επίτροπο Διοίκησης δυνάμει των 3 του 1991 98(I) του 1994 101(I) του 1995. περί Επιτρόπου Διοικήσεως Νόμων·

«εργαζόμενος» σημαίνει κάθε άνδρα ή γυναίκα που εργάζεται ή μαθητεύει με πλήρη ή μερική απασχόληση, για ορισμένο ή αόριστο, συνεχή ή μη, χρόνο, ασχέτως του τόπου απασχολήσεως, συμπεριλαμβανομένων και των κατ' οίκον εργαζομένων, αλλά μη περιλαμβανομένων των αυτοεργοδοτούμενων προσώπων

«εργατική διαφορά» σημαίνει κάθε διαφορά εξ αφορμής της εφαρμογής του

παρόντος Νόμου, καθώς και οποιοδήποτε συμπληρωματικό ή παρεμπίπτον θέμα (α) μεταξύ εργαζομένων ή υποψηφίων για απασχόληση και εργοδοτών ή των διαδόχων τους, (β) μεταξύ εργαζομένων και εργαζομένων ή των διαδόχων τους, (γ) μεταξύ εκπαιδευομένων ή κατάρτιζομένων ή υποψηφίων για επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση και των παρεχόντων τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή με οποιοδήποτε τρόπο συμμετεχόντων στην οργάνωση, παροχή ή χρηματοδότηση τους ή των διαδόχων τους, (δ) μεταξύ ελεύθερων επαγγελματιών ή υποψηφίων για άσκηση ελεύθερου επαγγέλματος και των νομικών προσώπων ή οργανισμών δημόσιου ή ιδιωτικού δικαίου που ρυθμίζουν την πρόσβαση στο ελεύθερο επάγγελμα, τους όρους και τις συνθήκες άσκησης ή τερματισμού της άσκησης του ή την πρόσβαση σε εκπαίδευση ή κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης και της πρακτικής εξάσκησης που απαιτείται για την πρόσβαση στο ελεύθερο επάγγελμα και την άσκηση του·

«εργοδότης» σημαίνει την Κυβέρνηση της Δημοκρατίας, τις Αρχές Τοπικής Αυτοδιοικήσεως και κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, δημόσιου ή ιδιωτικού δικαίου, σε οποιοδήποτε δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα ή κλάδο δραστηριότητας, που απασχολεί ή απασχολούσε εργαζομένους·

«θετικές δράσεις» σημαίνει μέτρα τα οποία, προς το σκοπό εξασφάλισης πλήρους και ουσιαστικής ισότητας ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό βίο, προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα για τα άτομα του φύλου που εκπροσωπείται λιγότερο σε θέσεις εργασίας ή βαθμίδες επαγγελματικής ιεραρχίας ή τομείς επαγγελματικής εκπαίδευσης, και κυρίως για τις γυναίκες, ώστε να τα διευκολύνουν να ασκήσουν μια επαγγελματική δραστηριότητα, ή τα οποία προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία των ατόμων αυτών. Δεν αποτελούν θετικές δράσεις τα μέτρα προστασίας των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας ή μητρότητας·

«Κυβέρνηση της Δημοκρατίας» περιλαμβάνει τη Δημόσια Υπηρεσία, τη Δικαστική Υπηρεσία, τη Δημόσια Εκπαιδευτική Υπηρεσία, τις Ένοπλες Δυνάμεις και τις Δυνάμεις Ασφαλείας·

«μονομερής βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας» σημαίνει οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη ή εν γένει συμπεριφορά του εργοδότη ή άλλου προσώπου, το οποίο είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο για τον καθορισμό ή την τροποποίηση των συνθηκών απασχολήσεως, που προκαλεί άμεση ή έμμεση, υλική ή ηθική, ζημιά στον εργαζόμενο ή προσβάλλει, με οποιοδήποτε τρόπο, την προσωπικότητα ή την αξιοπρέπεια του·

2(β) του 40(I) του 2006. «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.

«πρακτική» σημαίνει κάθε επαναλαμβανόμενη μονομερή πράξη ενός φυσικού ή νομικού προσώπου ή οργανισμού, δημόσιου ή ιδιωτικού δικαίου, οπωσδήποτε και εάν εκδηλώνεται, που είναι σχετική με τα ρυθμιζόμενα με τον παρόντα Νόμο θέματα·

«πράξη» περιλαμβάνει και την παράλειψη·

«προστατευτικοί κανόνες» σημαίνει πάσης φύσεως και προελεύσεως κανόνες, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που περιέχονται σε διατάξεις νόμων, διοικητικών πράξεων, εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων, σχεδίων υπηρεσίας και συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που προστατεύουν τις γυναίκες από ορισμένες εργασίες ή συνθήκες απασχολήσεως, πλην των κανόνων προστασίας των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας ή μητρότητας·

2(α) του 40(I) του 2006. «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.

«Υπουργός» σημαίνει τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

608298897

3 του 39(I) του 2009. 3. Ο παρών Νόμος αποσκοπεί στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε επαγγελματικό προσανατολισμό, σε επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και τους όρους και συνθήκες παροχής τους, την πρόσβαση σε απασχόληση και σε ελεύθερα επαγγέλματα, τους όρους και συνθήκες απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής ανέλιξης, τους όρους και προϋποθέσεις απόλυσης καθώς και την ιδιότητα μέλους και τη συμμετοχή σε οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών.

Πεδίο εφαρμογής και 4.—(1) Ο παρών Νόμος εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους, αναφορικά με εξαιρέσεις. όλες τις δραστηριότητες που έχουν σχέση με την απασχόληση.

3 του 40(I) του 2006. (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 Πίνακας. 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(α) του 39(I) του 2009. (3) Οι αναφερόμενες στο εδάφιο (2) του παρόντος άρθρου εξαιρέσεις επανεξετάζονται από την αρμόδια αρχή, κατόπιν διαβουλεύσεων με το Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα, κατά χρονικά διαστήματα όχι μεγαλύτερα της πενταετίας, προκειμένου να κριθεί, λαμβανομένης υπόψη της κοινωνικής εξέλιξης, αν δικαιολογείται η διατήρησή τους. Τα αποτελέσματα αυτής της εξέτασης κοινοποιούνται στην Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων περιοδικά και εν πάση περιπτώσει τουλάχιστον ανά οχτώ (8) έτη.

3 του 40(I) του 2006. (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 λιγότερο ευνοϊκοί 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 69(I) του 2002. τις διατάξεις του περί Γονικής Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμου του 2002.

2 του 176(I) του 2007. (5) Τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου συνιστά 100(I) του 1997 45(I) του 2002 64(I) του 2002 109(1) του 2007. διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Νόμου.

Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών- 5.— (1) Άνδρες και γυναίκες απολαύουν ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τους αναφερόμενους στο άρθρο 3 τομείς και απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση λόγω Προϋποθέσεις ευθύνης του παραβάτη. φύλου κατά την έννοια του παρόντος Νόμου, σε συσχέτισμό ιδίως με την έγγαμη ή την οικογενειακή κατάσταση.

5 του 39(I) του 2009. (2) Η έλλειψη υπαιτιότητας δεν αποκλείει τον παράνομο χαρακτήρα της διακρίσεως, ούτε την ευθύνη του παραβιάζοντος οποιαδήποτε διάταξη του παρόντος Νόμου.

(3) Η άμεση διάκριση, σε αντίθεση με την έμμεση διάκριση, δεν επιδέχεται

δικαιολόγηση.

Θετικές δράσεις. **6.** Οι θετικές δράσεις συνάδουν προς τον παρόντα Νόμο και εξυπηρετούν το σκοπό του. Μπορούν ν' αποτελέσουν περιεχόμενο και συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή άλλων συμφωνιών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ή και προγράμματος ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης σε μια επιχείρηση ή υπηρεσία, δημόσια ή ιδιωτική, καταρτιζομένου με συμφωνία του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων.

Επαγγελματικός προσανατολισμός, εκπαίδευση και κατάρτιση **7.—(1)** Άνδρες και γυναίκες απολαμβάνουν ίσης μεταχείρισης, απαγορευμένης οποιασδήποτε διακρίσεως λόγω φύλου—
(α) Ως προς την πρόσβαση σε όλες τις μορφές και τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή μαθητείας, επαγγελματικής επιμορφώσεως και μετεκπαίδευσεως, εκπαίδευσεως για αλλαγή επαγγέλματος ή εργασίας, ενημερώσεως και πληροφορήσεως των εργαζομένων ή υποψηφίων για απασχόληση ή των οικογενειών τους, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής εμπειρίας και γενικά προγραμμάτων που συντελούν στην επαγγελματική, οικονομική και κοινωνική εξέλιξη και ανάπτυξη των προσώπων αυτών·

(β) ως προς τους όρους και τις συνθήκες παροχής και το περιεχόμενο των αναφερομένων στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου υπηρεσιών, το περιεχόμενο και την εφαρμογή των σχετικών προγραμμάτων θεωρητικής και πρακτικής φύσεως, τους όρους και τις συνθήκες παρακολουθήσεως τους, καθώς και την παροχή, το περιεχόμενο και την ισχύ των σχετικών διπλωμάτων ή άλλων πιστοποιητικών παρακολουθήσεως ή συμπληρώσεως κύκλου εκπαίδευσεως ή κατάρτισεως.

(2) Η διάταξη του εδαφίου (1) του παρόντος άρθρου αφορά ιδίως το περιεχόμενο, τη διατύπωση ή/και την εφαρμογή διατάξεων ή όρων νόμων, διοικητικών πράξεων, σχεδίων υπηρεσίας, εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων, ατομικών ή συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή συμφωνιών πάσης φύσεως, προκηρύξεων ή αγγελιών, σχετικών με τα αναφερόμενα στην παράγραφο (β) του εδαφίου (1) του παρόντος άρθρου θέματα ή σχετικών με το σύστημα, τα κριτήρια ή τη διαδικασία επιλογής, τα προσόντα των υποψηφίων, τους όρους ή τις προϋποθέσεις υποψηφιότητας ή συμμετοχής σε διαγωνισμό ή άλλη διαδικασία επιλογής, καθώς και οποιαδήποτε σχετική με τα θέματα αυτά πρακτική.

(3) Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου έχουν εφαρμογή σε κάθε εργοδότη, εφόσον διοργανώνει ή παρέχει ή χρηματοδοτεί τις αναφερόμενες στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου υπηρεσίες ή μετέχει με οποιοδήποτε τρόπο στην οργάνωση ή παροχή ή χρηματοδότηση των υπηρεσιών αυτών, εντός ή εκτός ιδιωτικών ή δημόσιων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, επιχειρήσεων ή υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένων και των σχολών ή άλλων κέντρων εκπαίδευσεως των Ενόπλων Δυνάμεων και των Σωμάτων Ασφαλείας, καθώς και των πάσης φύσεως ιδιωτικών ή δημόσιων υπηρεσιών ή οργανισμών ευρέσεως εργασίας ή/και παροχής οποιασδήποτε συμπαραστάσεως σε ανέργους. Έχουν εφαρμογή και σε κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, που δημοσιεύει ή δημοσιοποιεί, με οποιονδήποτε τρόπο και μέσο, προκηρύξεις ή αγγελίες, προερχόμενες από αυτό το ίδιο ή οποιοδήποτε τρίτο, σχετικές με τα ρυθμιζόμενα στο παρόν άρθρο θέματα.

776768982

Πρόσβαση σε απασχόληση, όροι και συνθήκες απασχολήσεως. **8.—(1)** Άνδρες και γυναίκες απολαμβάνουν ίσης μεταχείρισης, απαγορευμένης οποιασδήποτε διακρίσεως λόγω φύλου—
(α) Ως προς την πρόσβαση σε απασχόληση ή σε θέση εργασίας, μόνιμη ή προσωρινή ή έκτακτη, ορισμένης ή αόριστης διάρκειας, πλήρους ή μερικής, συνεχούς ή μη, απασχολήσεως, και σε όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας·

(β) ως προς τον καθορισμό και την εφαρμογή των όρων και των συνθηκών

απασχολήσεως, συμπεριλαμβανομένων και των προσόντων και λοιπών όρων, προϋποθέσεων και κριτηρίων τοποθετήσεως, μονιμοποίησεως, εντάξεως, μεταθέσεως, μετακινήσεως, αποσπάσεως ή προαγωγής.

(2) Η διάταξη του εδαφίου (1) του παρόντος άρθρου αφορά ιδίως το περιεχόμενο, τη διατύπωση ή/και την εφαρμογή διατάξεων ή όρων νόμων, διοικητικών πράξεων, σχεδίων υπηρεσίας, εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων, ατομικών ή συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή συμφωνιών πάσης φύσεως, προκηρύξεων ή αγγελιών, σχετικών με την περιγραφή των καθηκόντων κάθε θέσης απασχολήσεως ή εργασίας, τους όρους και τις συνθήκες εκτελέσεως της, το σύστημα και τα κριτήρια αξιολογήσεως ή/και προαγωγής των εργαζομένων, τα ωράρια απασχολήσεως, τα πάσης φύσεως πλεονεκτήματα ή παροχές που συνδέονται με κάθε θέση ή βαθμίδα απασχολήσεως, τις άδειες για οποιαδήποτε αιτία, μετά ή άνευ απολαβών, καθώς και οποιαδήποτε σχετική με τα θέματα αυτά πρακτική.

(3) Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου έχουν εφαρμογή σε κάθε εργοδότη, σε πάσης φύσεως δημόσιες ή ιδιωτικές υπηρεσίες ή φορείς ευρέσεως εργασίας, καθώς και σε κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ιδιωτικού ή δημόσιου δικαίου, που δημοσιεύει ή δημοσιοποιεί, με οποιοδήποτε τρόπο και μέσο, προκηρύξεις ή αγγελίες, προερχόμενες από αυτό το ίδιο ή οποιονδήποτε τρίτο, σχετικές με τα ρυθμιζόμενα στο παρόν άρθρο θέματα.

8 του 39(I) του 2009. **9.**—(1) Άνδρες και γυναίκες απολαμβάνουν ίσης μεταχείρισης, απαγορευόμενης οποιασδήποτε διακρίσεως λόγω φύλου, ως προς τους όρους και τις προϋποθέσεις απολύσεως από οποιαδήποτε θέσεις απασχολήσεως ή εργασίας.

(2) Το παρόν άρθρο έχει εφαρμογή σε κάθε εργοδότη και αφορά ιδίως το περιεχόμενο, τη διατύπωση ή/και την εφαρμογή διατάξεων ή όρων νόμων, διοικητικών πράξεων, σχεδίων υπηρεσίας, εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων, ατομικών ή συλλογικών συμβάσεων εργασίας, προκηρύξεων ή αγγελιών, σχετικών με τον καθορισμό ή την εφαρμογή των όρων, προϋποθέσεων και διαδικασιών απολύσεως, καθώς και οποιαδήποτε σχετική με τα θέματα αυτά πρακτική.

9 του 39(I) του 2009. **9A.** Άνδρες και γυναίκες απολαύουν ίσης μεταχείρισης και απαγορεύεται Ιδιότητα μέλους σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών. οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου, ως προς την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν συγκεκριμένο επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις.

10 του 39(I) του 2009. **10.**— (1) Άνδρες και γυναίκες απολαμβάνουν ίσης μεταχείρισης, απαγορευόμενης Πρόσβαση σε ελεύθερα επαγγέλματα και άσκηση τους. οποιασδήποτε διακρίσεως λόγω φύλου, ως προς την πρόσβαση σε ελεύθερο επάγγελμα, τους όρους και τις συνθήκες άσκησης και τερματισμού της άσκησης του και την πρόσβαση σε εκπαίδευση ή κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης και της πρακτικής εξασκήσεως που απαιτείται για την πρόσβαση στο ελεύθερο επάγγελμα και την άσκηση του.

(2) Το παρόν άρθρο αφορά ιδίως το περιεχόμενο, τη διατύπωση ή/και την εφαρμογή των κανόνων οποιασδήποτε φύσεως και προελεύσεως, που ρυθμίζουν τα αναφερόμενα στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου θέματα και των σχετικών με τα θέματα αυτά προκηρύξεων ή αγγελιών, καθώς και οποιαδήποτε σχετική με τα θέματα αυτά πρακτική.

(3) Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου έχουν εφαρμογή σε κάθε φυσικό πρόσωπο ή νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ιδιωτικού ή δημόσιου δικαίου, αρμόδιο για τα αναφερόμενα στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου θέματα.

Δυσμενής μεταχείριση εγκύων ή Μητέρων. **11.**—(1) Οι διατάξεις των άρθρων 7, 8, 9 και 10 του παρόντος Νόμου εφαρμόζονται και σε περίπτωση οποιασδήποτε άμεσης ή έμμεσης δυσμενούς μεταχείρισης γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας, μητρότητας ή ασθένειας οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό.

(2) Δυσμενής μεταχείριση γυναίκας που βρίσκεται σε μία από τις αναφερόμενες

στο προηγούμενο εδάφιο καταστάσεις τεκμαίρεται, μέχρι αποδείξεως του εναντίον, ότι οφείλεται σε κάποια από τις καταστάσεις αυτές.

4 του 40(I) του 2006. 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 υπονηφίους 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.

Ενημέρωση εργαζομένων και εργοδοτών.

13.—(1) Η αρμόδια αρχή υποχρεούται να ενημερώνει τους εργαζόμενους και τους εργοδότες, καθώς και τις οργανώσεις τους, σχετικά με τις διατάξεις του παρόντος Νόμου και τις διατάξεις που θεσπίζονται για την εφαρμογή του, με έντυπα και κάθε άλλο πρόσφορο μέσο.

(2) Οι οργανώσεις των εργαζομένων ενημερώνουν τους εργαζόμενους για το περιεχόμενο του παρόντος Νόμου και για τα μέτρα που λαμβάνονται προς εφαρμογή του και διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, με έγγραφες ανακοινώσεις στους οικείους πίνακες που βρίσκονται στους χώρους εργασίας ή με διανομή εντύπων ή και προφορικά στους χώρους εργασίας, εκτός

του χρόνου απασχολήσεως, ή με οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο τρόπο.

(3) Οι εργοδότες υποχρεούνται να διευκολύνουν τις οργανώσεις των εργαζομένων να προβαίνουν στην αναφερόμενη στο εδάφιο (2) του παρόντος άρθρου ενημέρωση των εργαζομένων.

11 του 39(I) του 2009. Δικαστική προστασία και βάρος απόδειξης. **14.**—(1) Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του παρόντος Νόμου δικαιούται να διεκδικεί τα δικαιώματά του ενώπιον αρμόδιου δικαστηρίου, ακόμα και εάν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι έγινε η παράβαση έχει λήξει, και να χρησιμοποιεί κάθε πρόσφορο μέσο για την στοιχειοθέτηση της παραβάσεως και της πάσης φύσεως ζημιά που υπέστη λόγω αυτής.

(2) Σε κάθε δικαστική διαδικασία, εκτός από ποινική, αν ο διάδικος που ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση διατάξεων του παρόντος Νόμου, στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, το Δικαστήριο υποχρεώνει τον αντίδικό του να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση του παρόντος Νόμου.

Αρμόδια Δικαστήρια και κυρώσεις. **15.**—(1) Επιφυλασσομένης της αποκλειστικής δικαιοδοσίας του Ανωτάτου Δικαστηρίου δυνάμει του Άρθρου 146 του Συντάγματος, και εφόσον ο παρών Νόμος δεν προβλέπει διαφορετικά, αρμοδιότητα για την εκδίκαση των εργατικών διαφορών και των λοιπών διαφορών ιδιωτικού δικαίου που αναφύονται εξ αφορμής της εφαρμογής του παρόντος Νόμου έχει το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

(2) Σε περίπτωση αγωγής ενώπιον του Επαρχιακού Δικαστηρίου δυνάμει της παραγράφου 6 του Άρθρου 146 του Συντάγματος και υπό τον όρο ότι πληρούνται οι προϋποθέσεις του ουσιαστικού δικαιώματος σε δίκαιη και εύλογη αποζημίωση, το αρμόδιο Επαρχιακό Δικαστήριο επιδικάζει στο δικαιούχο το μεγαλύτερο από τα ακόλουθα δύο ποσά:

(α) Την επιδικαστέα, δυνάμει της παραγράφου 6 του Άρθρου 146, δίκαιη και εύλογη αποζημίωση· ή

(β) ολόκληρη τη θετική ζημιά συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών υπερημερίας και χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική ή σωματική βλάβη του ενάγοντος, που προκλήθηκαν από την απόφαση, πράξη ή παράλειψη η οποία κηρύχθηκε άκυρη, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του Άρθρου 146 του Συντάγματος. Σε κάθε περίπτωση, στο επιδικαζόμενο πιο πάνω ποσό, προστίθεται και νόμιμος τόκος από την ημερομηνία που επήλθε η ανωτέρω ζημιά ή/και βλάβη και έως την ημερομηνία πλήρους καταβολής της αποζημιώσεως.

(3) Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών επιδικάζει δίκαιη και εύλογη αποζημίωση, η οποία καλύπτει τουλάχιστον ολόκληρη τη θετική ζημιά, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών υπερημερίας και περιλαμβάνει και χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική ή σωματική βλάβη του αιτητή, που προκλήθηκαν από τον παραβάτη, σε κάθε δε περίπτωση, στο επιδικαζόμενο πιο πάνω ποσό, προστίθεται και νόμιμος τόκος από την ημερομηνία της παραβάσεως έως την ημερομηνία πλήρους καταβολής της αποζημιώσεως.

(4) Σε περίπτωση απολύσεως κατά παράβαση των διατάξεων του παρόντος Νόμου, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, εκτός από την επίδικαση της κατά το εδάφιο (3) του παρόντος άρθρου αποζημιώσεως, και χωρίς να εξετάσει την καλή ή κακή πίστη του εργοδότη, διατάζει την επαναπρόσληψη του εργαζόμενου και υποχρεώνει τον εργοδότη να αποδέχεται τις υπηρεσίες του, εφόσον ο εργαζόμενος το έχει ζητήσει ως θεραπεία:

Νοείται ότι σε περίπτωση επαναπρόσληψης ο εργαζόμενος, εφόσον έχει επιδικαστεί σ' αυτόν η κατά το εδάφιο (3) του παρόντος άρθρου αποζημίωση, δε δικαιούται σε αναδρομική καταβολή μισθών ή άλλων ωφελημάτων, το χρονικό όμως διάστημα της απολύσεως θεωρείται ως υπηρεσία για όλους τους άλλους σκοπούς.

(5) Ανεξάρτητα από τις κυρώσεις που προβλέπουν τα εδάφια (3) και (4) του παρόντος άρθρου, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, εφόσον το κρίνει αναγκαίο, εκδίδει διάταγμα δεσμευτικής αναγνώρισεως των δικαιωμάτων του αιτητή σε σχέση με την καταγγελλόμενη παράβαση.

(6) Χωρίς επηρεασμό της γενικότητας του εδαφίου (1) του άρθρου 6 των περι 24 του 1967 Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμων του 1967 έως (Αρ. 3) του 2002, η οποία 17 του 1968 εφαρμόζεται σε περιπτώσεις απολύσεων που έγιναν κατά παράβαση των διατάξεων 67 του 1972 του παρόντος Νόμου, κατά την εκδίκαση από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών 6 του 1973 των αναφερομένων στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου διαφορών, εφαρμόζεται 1 του 1975 και το εδάφιο (1) του άρθρου 14 του παρόντος Νόμου σε σχέση με την αντιστροφή 18 του 1977 του βάρους αποδείξεως. 30 του 1979 57 του 1979 81 του 1979 92 του 1979 54 του 1980 12 του 1983 167 του 1987 37 του 1988 18 του 1990 203 του 1990 52(I) του 1994 61(I) του 1994 26(I) του 2001 111(I) του 2001 70(I) του 2002 79(I) του 2002 159(I) του 2002.

Η ευθύνη του 16.—(1) Σε περίπτωση παραβάσεως του παρόντος Νόμου δεν έχουν εφαρμογή παραβάτη δεν διατάξεις που θέτουν ως προϋπόθεση της ευθύνης του παραβάτη ή/και του υπόκειται σε δικαιώματος για αποζημίωση ή άλλη θεραπεία έναν ελάχιστο αριθμό εργαζομένων στον ίδιο εργοδότη ή ένα ελάχιστο διάστημα απασχολήσεως ή έναν ελάχιστο αριθμό ωρών εργασίας του εργαζομένου, ούτε διατάξεις που θέτουν ανώτατο όριο αποζημιώσεως. Κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου με την οποία προβλέπεται τέτοια προϋπόθεση είναι άκυρη.

(2) Το ποσό αποζημιώσεως, το οποίο επιδικάζεται σε κάθε περίπτωση παραβάσεως του παρόντος Νόμου, καταβάλλεται εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη ή άλλο πρόσωπο που ευθύνεται για παράβαση του παρόντος Νόμου.

Εκδικητικές ενέργειες 17.—(1) Επιφυλασσομένων των περι αποζημιώσεως διατάξεων του άρθρου 15 του εις βάρος παρόντος Νόμου, είναι απόλυτως άκυρη η απόλυση, καθώς και οποιαδήποτε εργαζομένων, βλαπτική μεταβολή των συνθηκών απασχολήσεως εργαζομένου, που προέβη σε καταγγελία ή διαμαρτυρία με σκοπό να κάνει σεβαστή την αρχή της ίσης μεταχείρισης, συμπεριλαμβανομένων και των καταγγελιών για παράβαση του παρόντος Νόμου, ή εργαζομένου που απέκρουσε ή κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση, εκτός εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι η απόλυση ή η βλαπτική μεταβολή οφείλεται σε λόγο άσχετο προς την καταγγελία ή τη διαμαρτυρία ή την απόκρουση της σεξουαλικής παρενόχλησεως.

(2) Υπάρχει παράβαση του παρόντος Νόμου, η οποία επισύρει τις κυρώσεις που προβλέπει το άρθρο 15 του παρόντος Νόμου και όταν —

(α) Ένα πρόσωπο υπονήφιο για απασχόληση, επαγγελματικό προσανατολισμό ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση, το οποίο προέβη σε καταγγελία ή διαμαρτυρία, επικαλούμενο παράβαση του παρόντος Νόμου, ή απέκρουσε ή κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση, δεν προσλαμβάνεται για απασχόληση ή δε γίνεται δεκτό για επαγγελματικό προσανατολισμό, εκπαίδευση ή κατάρτιση· ή

(β) ένα πρόσωπο εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο, το οποίο προέβη σε καταγγελία ή διαμαρτυρία, επικαλούμενο παράβαση του παρόντος Νόμου ή απέκρουσε ή κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση, υφίσταται δυσμενή μεταχείριση σε σχέση με

τα αναφερόμενα στην παράγραφο (β) του εδαφίου (1) του άρθρου 7 του παρόντος Νόμου θέματα·

εκτός εάν ο εργοδότης ή άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο ή οργανισμός που αναφέρεται στο εδάφιο (3) των άρθρων 7 ή 8 του παρόντος Νόμου, ανάλογα με την περίπτωση, αποδείξει ότι η κατά την παράγραφο (α) ή την παράγραφο (β) του παρόντος εδαφίου δυσμενής μεταχείριση οφείλεται σε λόγο άσχετο προς την καταγγελία ή τη διαμαρτυρία ή την απόκρουση της σεξουαλική παρενοχλήσεως.

(3) Οι διατάξεις των εδαφίων (1) και (2) του παρόντος άρθρου έχουν εφαρμογή οπουδήποτε και αν έγινε η καταγγελία ή η διαμαρτυρία, και ιδίως στο επίπεδο της επιχειρήσεως ή υπηρεσίας ή εκτός αυτής, ή στο επίπεδο του αναφερομένου στο εδάφιο (3) των άρθρων 7 ή 8 του παρόντος Νόμου προσώπου ή οργανισμού ή εκτός αυτού, προς οποιοδήποτε φυσικό πρόσωπο ή νομικό πρόσωπο ή οργανισμό ή αρχή ή οποιαδήποτε οργάνωση, επαγγελματική ή μη, εθνική ή διεθνή και αν απευθυνόταν η καταγγελία ή η διαμαρτυρία και με όποιο τρόπο και μέσο και αν έγινε, συμπεριλαμβανομένης και της προσφυγής ενώπιον δικαστηρίου ή οργάνου διαιτησίας.

(4) Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου ισχύουν αναλόγως και υπέρ κάθε προσώπου, το οποίο συνέδραμε τον εργαζόμενο ή οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο αναφερόμενο στην παράγραφο (α) ή στην παράγραφο (β) του εδαφίου (2) του παρόντος άρθρου, όσον αφορά την άσκηση ή την υποστήριξη της κατά το παρόν άρθρο καταγγελίας ή διαμαρτυρίας, με οποιοδήποτε τρόπο, συμπεριλαμβανομένης και της δικαστικής ή εξώδικης μαρτυρίας.

12 του 39(I) του 2009. Εξωδικαστική προστασία. **17A.**-(1) Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του παρόντος Νόμου, δικαιούται προστασίας από τον Αρχιεπιθεωρητή και τους Επιθεωρητές και μπορεί να τους υποβάλει καταγγελίες κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 27.

42(I) του 2004. (2) Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση των διατάξεων του παρόντος Νόμου, δικαιούται, ακόμα και αν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι σημειώθηκε η διάκριση έχει λήξει, να υποβάλει σχετικό παράπονο στον Επίτροπο Διοίκησης, ο οποίος για το σκοπό αυτό έχει όλες τις εξουσίες και αρμοδιότητες που προβλέπονται από τον περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμο.

432186365

Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων. **18.**—(1)(α) Κάθε υφιστάμενη κατά την έναρξη της ισχύος του παρόντος Νόμου διάταξη νόμου που είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του παρόντος Νόμου, καταργείται κατά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση εις βάρος του ενός φύλου.

(β) Αν η διάκριση στην οποία αναφέρεται η παράγραφος (α) του παρόντος εδαφίου συνίσταται σε χορήγηση δικαιώματος ή άλλου πλεονεκτήματος σε άτομα του ενός μόνο φύλου, το δικαίωμα ή πλεονέκτημα αυτό επεκτείνεται αυτοδικαίως και στα άτομα του άλλου φύλου.

13(α) του 39(I) του 2009. (2) Η αρμόδια διοικητική αρχή υποχρεούται να ανακαλέσει ή τροποποιήσει αναλόγως οποιαδήποτε ατομική ή κανονιστική διοικητική πράξη, η οποία είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του παρόντος Νόμου.

(3) Επιφυλασσομένης της αποκλειστικής δικαιοδοσίας του Ανωτάτου Δικαστηρίου δυνάμει του Άρθρου 146 του Συντάγματος:

(α) Σε περίπτωση αμφιβολίας ή αμφισβήτησεως κατά πόσο νόμος καταργήθηκε ή όχι το θέμα εκδικάζεται από αρμόδιο Επαρχιακό Δικαστήριο, η δε διαδικασία άρχεται με καταχώριση εναρκτήριας κλήσης·

(β) ανεξάρτητα από την ενώπιον του Επαρχιακού Δικαστηρίου διαδικασία, η οποία αναφέρεται στην παράγραφο (α) του παρόντος εδαφίου, έκαστο Δικαστήριο κατά την άσκηση της δικής του εξουσίας δύναται να κρίνει παρεμπιπτόντως το θέμα, εάν

και εφόσον είναι απαραίτητο για τη διεκπεραίωση της ενώπιον του διαδικασίας.

13(β) του 39(I) του 2009. (4) Κάθε υφιστάμενη κατά την έναρξη της ισχύος του παρόντος Νόμου ρύθμιση συλλογικής συμβάσεως ή ατομικής συμβάσεως εργασίας, εσωτερικού κανονισμού επιχειρήσεως ή κανόνα ελεύθερου επαγγέλματος ή κανόνα εργοδοτικής ή εργατικής οργανώσεως, που είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του παρόντος Νόμου, καταργείται κατά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση εις βάρος του ενός φύλου. Η παράγραφος (β) του εδαφίου (1) του παρόντος άρθρου εφαρμόζεται αναλόγως και στις περιπτώσεις αυτές.

13(γ) του 39(I) του 2009. (5) Οποιαδήποτε νέα ρύθμιση συλλογικής συμβάσεως ή ατομικής συμβάσεως εργασίας, εσωτερικού κανονισμού επιχειρήσεως ή κανόνα ελεύθερου επαγγέλματος ή κανόνα εργοδοτικής ή εργατικής οργανώσεως, που είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του παρόντος Νόμου, θα είναι άκυρη κατά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση εις βάρος του ενός φύλου. Η παράγραφος (β) του εδαφίου (1) του παρόντος άρθρου εφαρμόζεται αναλόγως και στις περιπτώσεις αυτές.

(6) Οι τελεσίδικες αποφάσεις που εκδίδονται δυνάμει του εδαφίου (3) του παρόντος άρθρου ισχύουν έναντι πάντων. Όσες αποφάσεις αφορούν συλλογικές συμβάσεις εργασίας κοινοποιούνται από τον πρωτοκολλητή του Δικαστηρίου στις αρμόδιες εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις, οι οποίες υποχρεούνται να σημειώσουν αμέσως στο κείμενο της σχετικής συλλογικής συμβάσεως και στην κατάλληλη θέση την κατάργηση, ακυρότητα ή επέκταση που διαπιστώθηκε.

(7) Εφόσον δεν έχει διαπιστωθεί κατά τα ανωτέρω η κατάργηση ή ακυρότητα ή επέκταση κάποιας διατάξεως ή ρυθμίσεως, η ισχύς της εξετάζεται παρεμπιπτότως, επ' ευκαιρία σχετικής δίκης, από κάθε αρμόδιο Επαρχιακό Δικαστήριο ή το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών το οποίο, αν η διάκριση συνίσταται σε χορήγηση δικαιώματος ή άλλου πλεονεκτήματος σε άτομα του ενός φύλου, διατάσσει την επέκταση του και στα άτομα του άλλου φύλου.

14 του 39(I) του 2009. Εκπροσώπηση από οργανώσεις. **18A.** Ενώσεις προσώπων, οργανώσεις εργαζομένων ή άλλες οργανώσεις ή νομικά πρόσωπα, τα οποία έχουν ως καταστατικό σκοπό, μεταξύ άλλων, την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου και την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών, μπορούν, με την έγκριση προσώπου που νομιμοποιείται με βάση τον παρόντα Νόμο, να ασκούν είτε εξ ονόματος του προσώπου αυτού, είτε προς υποστήριξή του, τα δικαιώματα που προβλέπονται στα άρθρα 14 και 17A και, σε τέτοια περίπτωση, εφαρμόζονται κατ' αναλογία οι διατάξεις του εδαφίου (2) του άρθρου 14 αναφορικά με το βάρος απόδειξης.

5 του 40(I) του 2006. Προώθηση 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.

Εξέταση και τροποποίηση ή κατάργηση διατάξεων συλλογικών συμβάσεων εργασίας. **19.—**(1) Εντός τριών μηνών από της θέσεως σε ισχύ του παρόντος Νόμου, η αρμόδια αρχή οφείλει να καλέσει τις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις να εξετάσουν τις υφιστάμενες διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, προς το σκοπό ανευρέσεως οποιασδήποτε τυχόν περιεχόμενης σ' αυτές άμεσης ή έμμεσης διακρίσεως εις βάρος του ενός φύλου και τροποποίησής τους, έτσι ώστε να εξαλειφθεί και τυπικά η διάκριση αυτή. Ταυτοχρόνως τους τάσσει και προθεσμία για την εκτέλεση αυτού του έργου, η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα έτος.

(2) Εφόσον παρέλθει άπρακτη η προθεσμία που τάχθηκε, η αρμόδια αρχή υποχρεούται, με αίτηση της στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών υποβαλλόμενη

εντός έξι μηνών από της λήξεως της προθεσμίας, να ζητήσει τη διαπίστωση της καταργήσεως κάθε αντίθετης προς τις διατάξεις του παρόντος Νόμου ρυθμίσεως συλλογικής συμβάσεως, κατά το μέρος που περιέχει οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση διάκριση εις βάρος του ενός φύλου, εφόσον η διαπίστωση αυτή δεν έχει εν τω μεταξύ γίνει σύμφωνα με τις διαδικασίες που προβλέπει το άρθρο 18 του παρόντος Νόμου. Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών διαπιστώνει την κατάργηση, αφού ακούσει τα ενδιαφερόμενα μέρη. Αν η διάκριση συνίσταται σε χορήγηση δικαιώματος ή άλλου πλεονεκτήματος σε άτομα του ενός μόνο φύλου, το Δικαστήριο διατάσσει την επέκτασή του και στα άτομα του άλλου φύλου.

(3) Οι τελεσίδικες αποφάσεις που δέχονται τις κατά το εδάφιο (2) του παρόντος άρθρου αιτήσεις ισχύουν έναντι πάντων, κοινοποιούνται δε από τον πρωτοκολλητή του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών στις αρμόδιες εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις, οι οποίες υποχρεούνται να σημειώσουν αμέσως στο κείμενο της σχετικής συλλογικής συμβάσεως και στην κατάλληλη θέση την κατάργηση, ακυρότητα ή επέκταση που διαπιστώθηκε.

(4) Εφόσον δεν έχει διαπιστωθεί η κατάργηση ή η ακυρότητα ή δεν έχει διαταχθεί η επέκταση κάποιας ρυθμίσεως, σύμφωνα με το εδάφιο (2) του παρόντος άρθρου, η ισχύς της εξετάζεται παρεμπιπτόντως, επ' ευκαιρία σχετικής δίκης, από κάθε αρμόδιο Επαρχιακό Δικαστήριο ή το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, το οποίο, αν η διάκριση συνίσταται σε χορήγηση δικαιώματος ή άλλου πλεονεκτήματος σε άτομα του ενός φύλου, διατάσσει την επέκτασή του και στα άτομα του άλλου φύλου.

6 του 40(I) του 2006.
Προώθηση ίσης μεταχείρισης στους χώρους εργασίας.

19A. 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.

6 του 40(I) του 2006.
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.

670951306

Επανεξέταση και αναθεώρηση ή κατάργηση προστατευτικών κανόνων.

20.—(1) Η αρμόδια αρχή επανεξετάζει, κατά χρονικά διαστήματα όχι μεγαλύτερα της πενταετίας, τους προστατευτικούς κανόνες που τυχόν περιλαμβάνονται σε νόμους ή διοικητικές πράξεις, ώστε να διαπιστώσει, κατόπιν διαβουλεύσεως με το Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα, εάν εξακολουθούν να υφίστανται οι λόγοι που τους δικαιολογούσαν και εφόσον διαπιστώσει ότι οι λόγοι αυτοί έπαυσαν να υφίστανται, προτείνει την αναθεώρηση ή κατάργηση τους ή την επέκτασή τους και στους άνδρες ή, εφόσον έχει αρμοδιότητα, προβαίνει η ίδια στα αναγκαία μέτρα για αναθεώρηση ή κατάργηση ή επέκτασή τους.

(2) Η αρμόδια αρχή καλεί, κατά χρονικά διαστήματα όχι μεγαλύτερα της πενταετίας, τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις να επανεξετάσουν τους προστατευτικούς κανόνες που τυχόν περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις, ώστε να διαπιστώσουν εάν εξακολουθούν να υφίστανται οι λόγοι που τους δικαιολογούσαν, και εφόσον διαπιστώσουν ότι οι λόγοι αυτοί έπαυσαν να υφίστανται, να προβούν σε αναθεώρηση ή κατάργηση τους ή επέκτασή τους και στους άνδρες, τάσσοντας τους και προθεσμία για την εκτέλεση αυτού του έργου, η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα έτος. Εάν η προθεσμία αυτή παρέλθει άπρακτη, η αρμόδια αρχή προβαίνει η ίδια στην επανεξέταση και τα τυχόν αναγκαία μέτρα για αναθεώρηση ή κατάργηση ή επέκταση και στους άνδρες των εν λόγω προστατευτικών κανόνων.

Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις. **21.** Ο παρών Νόμος δε θίγει ευνοϊκότερες ρυθμίσεις οποιασδήποτε διατάξεως νόμου, διοικητικής πράξεως, συλλογικής συμβάσεως ή ατομικής συμβάσεως εργασίας, εσωτερικού κανονισμού επιχειρήσεων ή σχεδίου υπηρεσίας ή καταστατικού ελεύθερου επαγγέλματος.

Σύσταση Επιτροπής. **22.—(1)** Συνίσταται Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση, η οποία απαρτίζεται από—

15(α) του 39(I) του 2009. (α) Πρόεδρο εγνωσμένου κύρους και με αναγνωρισμένο έργο και προσφορά στον τομέα της ισότητας ανδρών και γυναικών, διοριζόμενο από τον Υπουργό·

(β) έναν εκπρόσωπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων·

(γ) έναν εκπρόσωπο του Υπουργείου Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως·

(δ) έναν εκπρόσωπο της Υπηρεσίας Δημόσιας Διοικήσεως και Προσωπικού·

(ε) έναν εκπρόσωπο από κάθε εργοδοτική οργάνωση που είναι μέλος του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος·

(στ) έναν εκπρόσωπο από κάθε εργατική οργάνωση που είναι μέλος του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος.

15(β) του 39(I) του 2009. (1Α) Η Επιτροπή ενημερώνεται ή/και εκπαιδεύεται κατάλληλα σε σχέση με τα θέματα και τις εξελίξεις που αφορούν την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών.

(2) Οι εκπρόσωποι των εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων που αναφέρονται στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου διορίζονται από τον Υπουργό μετά από σύσταση των οργανώσεων τους·

Νοείται ότι, σε περίπτωση που οι οργανώσεις δεν υποδείξουν εκπροσώπους εντός ενός μηνός από την ημερομηνία που θα τους ζητηθεί από τον Υπουργό, η Επιτροπή θεωρείται ότι συγκροτήθηκε και ενεργεί νόμιμα.

15(γ) του 39(I) του 2009. (3) Τα μέλη της Επιτροπής διορίζονται για περίοδο που δεν υπερβαίνει τα τρία χρόνια, μπορούν όμως να επαναδιορίζονται μετά τη λήξη της θητείας τους.

15(δ) του 39(I) του 2009. (4)(α) Η θέση του Προέδρου ή μέλους της Επιτροπής κενούται-

(i) Σε περίπτωση θανάτου·

(ii) σε περίπτωση παραίτησης, η οποία υποβάλλεται γραπτώς στον Υπουργό·

(iii) σε περίπτωση παύσης του από τον Υπουργό κατά τα διαλαμβανόμενα στην παράγραφο (β) του παρόντος εδαφίου.

(β) Ο Υπουργός δύναται με απόφασή του να παύει τον πρόεδρο ή μέλος της Επιτροπής-

(i) Λόγω καταδίκης του κατόχου της θέσης για ποινικό αδίκημα, το οποίο ενέχει έλλειψη τιμιότητας ή ηθική αισχρότητα·

(ii) λόγω επιβολής στον κάτοχο της θέσης της ποινής της φυλάκισης για την τέλεση ποινικού αδικήματος·

(iii) λόγω ασθένειας, αναπηρίας ή πνευματικής ή σωματικής ανικανότητας, η οποία καθιστά τον κάτοχο της θέσης ανίκανο να εκπληρώνει επαρκώς τις αρμοδιότητες, εξουσίες ή καθήκοντα της θέσης του για το υπόλοιπο της θητείας του·

(iv) λόγω ανάκλησης της εξουσίας αντιπροσώπευσης μέλους της Επιτροπής από

τον αντιπροσωπευόμενο στην Επιτροπή οργανισμό·

(v) λόγω κατάχρησης της θέσης του κατά τρόπο ώστε συνέχιση της θητείας του να αποβεί επιβλαβής για το δημόσιο συμφέρον·

(vi) για οποιοδήποτε λόγο, αναφορικά μόνο με τα μέλη της Επιτροπής που εκπροσωπούν τα σχετικά Υπουργεία.

(γ) Σε περίπτωση που η θέση του προέδρου ή μέλους της Επιτροπής κενωθεί πριν από τη λήξη της θητείας του, ο Υπουργός προβαίνει στο διορισμό νέου προέδρου ή μέλους, ανάλογα με την περίπτωση, για το υπόλοιπο της θητείας του απερχομένου.

277105212

15(ε) του 39(I) του 2009. (5) Η Επιτροπή ρυθμίζει η ίδια τα θέματα που άπτονται της λειτουργίας της, περιλαμβανομένων των θεμάτων εκμίσθωσης των απαραίτητων υπηρεσιών με στόχο την υποστήριξη του έργου της και για την καλύτερη άσκηση των αρμοδιοτήτων της, καθώς και τις διαδικασίες που ακολουθούνται ενώπιόν της.

(6) Ο Πρόεδρος και τέσσερα από τα μέλη της Επιτροπής, εκ των οποίων δύο να είναι κρατικοί εκπρόσωποι, αποτελούν απαρτία:

15(στ) του 39(I) του 2009. Νοείται ότι, όταν ένα μέλος της Επιτροπής, για σοβαρούς λόγους, δεν μπορεί να παραστεί σε συνεδρία που καθορίζεται από την Επιτροπή, αυτό δύναται να εκπροσωπείται από αντικαταστάτη του, τον οποίον ορίζει για το σκοπό αυτό η αντίστοιχη οργάνωση ή το Υπουργείο που αυτό εκπροσωπεί.

(7) Η γραμματειακή και άλλη υλικοτεχνική στήριξη της Επιτροπής παρέχεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

15(ζ) του 39(I) του 2009. (8) Οι δαπάνες της Επιτροπής καλύπτονται από κονδύλι του κρατικού προϋπολογισμού, το ύψος του οποίου καθορίζεται από τον Υπουργό, αφού ληφθούν προηγουμένως υπόψη οι εισηγήσεις της Επιτροπής.

Αρμοδιότητες της Επιτροπής. **23.**—(1) Η Επιτροπή έχει αρμοδιότητες να επιλαμβάνεται θεμάτων που εμπíπτουν στους σκοπούς και το πεδίο εφαρμογής του παρόντος Νόμου.

(2) Ανεξάρτητα από τη γενικότητα των διατάξεων του εδαφίου (1) του παρόντος άρθρου, η Επιτροπή μπορεί να:

(α) Συμβουλεύει αναφορικά με τον καθορισμό ή την αναθεώρηση της εθνικής πολιτικής στα θέματα που είναι σχετικά με το πεδίο αρμοδιότητας της·

(β) συμβουλεύει ή διατυπώνει συστάσεις αναφορικά με την εισαγωγή ή αναθεώρηση σχετικής νομοθεσίας·

(γ) παρακολουθεί την εφαρμογή του παρόντος Νόμου από την αρμόδια Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων·

(δ) εισηγείται την εισαγωγή μέτρων και την εφαρμογή προγραμμάτων για πρόωθηση της ισότητας των φύλων στο πεδίο αρμοδιότητας της·

(ε) προωθεί τη διεξαγωγή μελετών και ερευνών, συμπεριλαμβανομένης και της συλλογής στατιστικών στοιχείων, σχετικών με οποιοδήποτε ζήτημα που εμπíπτει στο πεδίο αρμοδιότητας της·

(στ) υποβάλλει στον Υπουργό τα πορίσματα των μελετών και ερευνών της και τις εισηγήσεις που στηρίζονται στα πορίσματα αυτά·

(ζ) παρέχει σε όποιον ενδιαφερόμενο το ζητήσει και χωρίς οικονομική του επιβάρυνση, συμβουλές επί θεμάτων σχετικών με την ισότητα των φύλων σε θέματα που εμπíπτουν στο πεδίο αρμοδιότητας της·

(η) συνεργάζεται με τις αρμόδιες Υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων·

(θ) συντάσσει και υποβάλλει στον Υπουργό ετήσια έκθεση των δραστηριοτήτων της·

(ι) αντεπάγγελτα υποβάλλει παράπονα, ή δέχεται παράπονα τα οποία διαβιβάζει, στον Αρχιεπιθεωρητή για κατάλληλο χειρισμό και για τα οποία θα πρέπει να τυγχάνει στη συνέχεια σχετικής ενημέρωσης·

16 του 39(I) του 209. Νοείται ότι, η πιο πάνω υποχρέωση για διαβίβαση καταγγελίας που υποβάλλεται στην Επιτροπή, στον Αρχιεπιθεωρητή για κατάλληλο χειρισμό, δεν τυγχάνει εφαρμογής σε περίπτωση που η Επιτροπή παραχωρεί ανεξάρτητη συνδρομή προς θύματα διακρίσεων σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου (ια) του παρόντος εδαφίου·

3 του 176(I) του 2007. (ια) παρέχει ανεξάρτητη συνδρομή προς τα θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση, με την επιφύλαξη του δικαιώματος των θυμάτων και των ενώσεων, οργανισμών ή άλλων νομικών προσώπων που αναφέρονται στο άρθρο 18Α:

Νοείται ότι η φύση, το είδος, το περιεχόμενο και η διαδικασία παροχής της ανεξάρτητης συνδρομής καθορίζεται με Κανονισμούς που εκδίδονται με βάση το άρθρο 34 και οι οποίοι κατατίθενται στην Βουλή των Αντιπροσώπων για έγκριση.

Εφαρμογή του Νόμου και διορισμός Αρχιεπιθεωρητή και Επιθεωρητών. **24.**—(1) Ο Υπουργός έχει την ευθύνη για την εφαρμογή του παρόντος Νόμου. Διορίζει τους αναγκαίους για την αποτελεσματική εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου Επιθεωρητές και άλλους λειτουργούς, καθώς και Αρχιεπιθεωρητή, ο οποίος ρυθμίζει τον τρόπο με τον οποίο οι Επιθεωρητές και οι άλλοι λειτουργοί θα εκτελούν το έργο και θα ασκούν τις εξουσίες και τα καθήκοντα που προβλέπουν τα άρθρα 25, 26 και 27 του παρόντος Νόμου.

(2) Ο Αρχιεπιθεωρητής και οι Επιθεωρητές θα είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και θα κατέχουν οργανικές θέσεις στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

(3) Ο Αρχιεπιθεωρητής και οι Επιθεωρητές πρέπει να έχουν τα κατάλληλα προσόντα και επαρκή για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εκπαίδευση, να μετεκπαιδεύονται δε και να επιμορφώνονται διαρκώς. Πρέπει να διαθέτουν κατάλληλα και προσιτά στο κοινό γραφεία, επαρκή γραμματειακή, διοικητική και λοιπή υποστήριξη και υλικοτεχνική υποδομή, καθώς και επαρκή μεταφορικά μέσα για την άσκηση των καθηκόντων τους.

(4) Ο Αρχιεπιθεωρητής και οι Επιθεωρητές πρέπει να εφοδιάζονται με ειδικές ταυτότητες.

Κύριο έργο Αρχιεπιθεωρητή και Επιθεωρητών. **25.** Ο Αρχιεπιθεωρητής και οι Επιθεωρητές έχουν ως έργο κυρίως—

(α) Την εξασφάλιση της πλήρους και αποτελεσματικής εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Νόμου·

(β) την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων προς τους εργοδότες, τους εργαζομένους και τα λοιπά φυσικά πρόσωπα ή νομικά πρόσωπα ή οργανισμούς που καλύπτονται από τον παρόντα Νόμο, σχετικά με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο τηρήσεως των διατάξεων του παρόντος Νόμου·

(γ) την αναφορά προς τον Υπουργό προβλημάτων που δημιουργούνται κατά την εφαρμογή του παρόντος Νόμου και την υποβολή προτάσεων σχετικά με μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση τους.

Εξουσίες **26.**—(1) Κάθε Αρχιεπιθεωρητής και Επιθεωρητής έχει, για τους σκοπούς της

678797304

Αρχιεπιθεωρητή και εφαρμογής του παρόντος Νόμου, τις ακόλουθες εξουσίες:
Επιθεωρητών.

(α) Να εισέρχεται, με την επίδειξη της ταυτότητας του, ελεύθερα και χωρίς προηγούμενη ειδοποίηση, οποιαδήποτε ώρα της ημέρας ή της νύχτας, σε οποιοδήποτε χώρο απασχολήσεως, εκτός από οικιακά υποστατικά:

Νοείται ότι, η είσοδος σε οικιακά υποστατικά μπορεί να γίνεται, αφού εξασφαλισθεί η γραπτή συγκατάθεση του κατόχου τους.

(β) να εισέρχεται κατά τη διάρκεια της ημέρας σε οποιοσδήποτε χώρο όπου είχε εύλογους λόγους να πιστεύει ότι πρέπει να επιθεωρηθούν. Προκειμένου για οικιακά υποστατικά, έχει εφαρμογή και στις περιπτώσεις αυτές η παράγραφος (α) του παρόντος εδαφίου.

(γ) να συνοδεύεται από αστυνομικό, αν έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι θα παρεμποδισθεί στην άσκηση των εξουσιών του ή την εκτέλεση των καθηκόντων του. Η Αστυνομία έχει υποχρέωση να διαθέτει έναν ή περισσότερους αστυνομικούς για να συνοδεύουν τον Επιθεωρητή όταν αυτός το ζητήσει.

(δ) να συνοδεύεται από οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο κρίνει αναγκαίο.

(ε) να προβαίνει σε ελέγχους, επιθεωρήσεις, έρευνες, ανακρίσεις, ή εξετάσεις που θεωρεί αναγκαία για τη διαπίστωση της εφαρμογής των διατάξεων, του παρόντος Νόμου, και ιδίως:

(i) να απαιτεί από οποιοδήποτε πρόσωπο, για το ποίο έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι μπορεί να παράσχει πληροφορίες ή διευκρινίσεις σχετιζόμενες με οποιαδήποτε επιθεώρηση που αφορά την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου, να απαντά σε σχετικές ερωτήσεις, μόνο του ή με την παρουσία οποιοδήποτε άλλου προσώπου, την οποία μπορεί ο Επιθεωρητής να απαιτήσει ή να επιτρέψει, καθώς και να απαιτεί από το πρόσωπο αυτό να υπογράψει δήλωση ότι οι απαντήσεις του είναι αληθείς.

(ii) να απαιτεί την παρουσίαση οποιοδήποτε βιβλίου, αρχείου, πιστοποιητικού ή άλλου εγγράφου ή στοιχείου του οποίου την εξέταση θεωρεί αναγκαία για τους σκοπούς του ελέγχου της εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Νόμου, να τα επιθεωρεί, να τα εξετάζει και να λαμβάνει αντίγραφα αυτών εν όλω ή εν μέρει.

(iii) να επιβάλλει την ανάρτηση ανακοινώσεων και άλλων εγγράφων που έχουν παρασχεθεί για τον σκοπό αυτόν από την αρμόδια αρχή ή οργανώσεις των εργαζομένων, κατ' εφαρμογή του άρθρου 13 του παρόντος Νόμου.

(iv) να απαιτεί από οποιοδήποτε πρόσωπο στο χώρο εργασίας να του παρέχει, για θέματα τα οποία είναι υπό τον έλεγχο ή την ευθύνη του προσώπου αυτού, τις διευκολύνσεις και τη βοήθεια που είναι αναγκαίες για να τον υποβοηθήσουν να ασκήσει οποιοσδήποτε από τις εξουσίες που του παρέχονται δυνάμει του άρθρου αυτού.

(στ) να ζητεί τη συνδρομή οποιασδήποτε δημόσιας υπηρεσίας ή αρχής, η οποία και υποχρεούται να του την παράσχει.

(2) Κατά τη διάρκεια της κατά εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου επίσκεψης του για επιθεώρηση, ο Αρχιεπιθεωρητής και ο Επιθεωρητής που διενεργεί την επιθεώρηση θα ενημερώνει τον εργοδότη ή εκπρόσωπο του για την παρουσία του, εκτός εάν θεωρεί ότι αυτό θα επηρεάσει δυσμενώς την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Ενέργειες 27.—(1) Ο Αρχιεπιθεωρητής και ο Επιθεωρητής δέχεται καταγγελίες σχετικά με Αρχιεπιθεωρητή και οποιαδήποτε παράβαση του παρόντος Νόμου από οποιοδήποτε πρόσωπο που Επιθεωρητή σε θεωρεί ότι θίγεται από την παράβαση, καθώς και, για λογαριασμό τέτοιου περίπτωσης προσώπου, από οργανώσεις εργαζομένων και μη κυβερνητικές οργανώσεις, που καταγγελίας. έχουν ως σκοπό την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών ή την προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου εν γένει, και αμέσως μόλις λάβει

τέτοια καταγγελία, προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες, με την προϋπόθεση ότι η υπόθεση δεν έχει εισαχθεί σε Δικαστήριο:

(α) Ασκώντας τις εξουσίες που του παρέχει το άρθρο 26 του παρόντος Νόμου και εφαρμόζοντας και το εδάφιο (2) του άρθρου 14 του παρόντος Νόμου, ερευνά με κάθε πρόσφορο τρόπο τα καταγγελλόμενα, και ιδίως καλεί το πρόσωπο κατά του οποίου απευθύνεται η καταγγελία και οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο αναφερόμενο στο άρθρο 29 του παρόντος Νόμου, καθώς και κάθε άλλο πρόσωπο που έχει αρμοδιότητα ή ευθύνη για τα καταγγελλόμενα, να παράσχει πληροφορίες, διευκρινίσεις ή οποιοδήποτε στοιχείο κατέχει ή είναι υπό τον έλεγχο του, που εξυπηρετούν ή διευκολύνουν την έρευνα των καταγγελλομένων, και επιχειρεί να διευθετήσει τη διαφορά:

Νοείται ότι, όλα αυτά τα πρόσωπα έχουν τα προβλεπόμενα στο άρθρο 29 καθήκοντα.

(β) Εφόσον επιτυγχάνει τη διευθέτηση της διαφοράς, συντάσσει πρακτικό συμβιβασμού, το οποίο υπογράφεται και από τα δύο μέρη.

(γ) Εφόσον δεν επιτυγχάνει τη διευθέτηση της διαφοράς, συντάσσει πρακτικό, στο οποίο αναγράφει όλα όσα έπραξε και διεπίστωσε και το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ενώπιον Δικαστηρίου.

(2) Τηρουμένων των διατάξεων του Άρθρου 146 του Συντάγματος από την ημέρα της υποβολής της κατά το εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου καταγγελίας και έως την ημέρα που συντάχθηκε το αναφερόμενο στην παράγραφο (γ) του εδαφίου (1) του παρόντος άρθρου πρακτικό, διακόπτεται η τυχόν ισχύουσα προθεσμία προσφυγής στο Δικαστήριο του προσώπου που υπέβαλε την καταγγελία ή για λογαριασμό του οποίου υποβλήθηκε η καταγγελία, καθώς και η τυχόν ισχύουσα περίοδος παραγραφής της απαίτησής του.

Υποχρεώσεις Αρχιεπιθεωρητή και Επιθεωρητών. **28.** Ο Αρχιεπιθεωρητής και οι Επιθεωρητές—

(α) Απαγορεύεται να έχουν οποιοδήποτε άμεσο ή έμμεσο συμφέρον στις επιχειρήσεις που υπόκεινται στον έλεγχο τους·

(β) τηρούν το απόρρητο, ακόμη και μετά την αφυπηρέτησή τους, των πληροφοριών και στοιχείων που περιήλθαν σε γνώση τους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, καθώς και των πηγών από τις οποίες προήλθαν οι πληροφορίες ή τα στοιχεία αυτά ή οι σχετικές με τα καθήκοντα τους καταγγελίες, εκτός—

(i) Αν δοθεί η συγκατάθεση του προσώπου που έχει την ευθύνη των υποστατικών ή άλλου χώρου εργασίας από όπου αποκτήθηκαν οι πληροφορίες ή τα στοιχεία· ή

(ii) για σκοπούς εφαρμογής οποιωνδήποτε διατάξεων του παρόντος Νόμου ή των Κανονισμών που εκδίδονται δυνάμει αυτού· ή

(iii) για σκοπούς ποινικής διαδικασίας για αδίκημα που προβλέπεται από τον παρόντα Νόμο ή Κανονισμούς που εκδίδονται δυνάμει αυτού· ή

(iv) για σκοπούς οποιασδήποτε έρευνας που διεξάγεται σε σχέση με την εφαρμογή οποιωνδήποτε διατάξεων του παρόντος Νόμου ή των Κανονισμών που εκδίδονται δυνάμει αυτού.

Καθήκον για παροχή πληροφοριών. **29.** Κάθε εργοδότης ή αντιπρόσωπος του και κάθε εργαζόμενος στον εργοδότη αυτόν πρέπει, όταν το απαιτεί ο Αρχιεπιθεωρητής ή ο Επιθεωρητής να δίνει σ' αυτόν κάθε πληροφορία, βιβλίο, αρχείο, πιστοποιητικό ή άλλο έγγραφο ή οποιοδήποτε άλλο στοιχείο που έχει στην κατοχή του σχετικά με τα ρυθμιζόμενα στον παρόντα Νόμο θέματα. Ο εργοδότης, οι αντιπρόσωποι του ή οι εργαζόμενοι σ' αυτόν πρέπει γενικά να παρέχουν τα μέσα που απαιτούνται από τον Αρχιεπιθεωρητή ή τον Επιθεωρητή, τα οποία είναι απαραίτητα για την είσοδο, επιθεώρηση, εξέταση, έρευνα, ή άλλη άσκηση εξουσίας δυνάμει του παρόντος

Νόμου σχετικά με την επιχείρηση του εργοδότη αυτού.

Αδικήματα και ποινές 30.—(1) Όποιος εκ προθέσεως παραβαίνει κάποια από τις διατάξεις των άρθρων 7 για παράβαση των έως 12 και 17 του παρόντος Νόμου, θα είναι ένοχος αδικήματος και θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι τέσσερις χιλιάδες λίρες ή με φυλάκιση μέχρι έξι μήνες ή και με άρθρων 7 έως 12 και 17. τις δύο ποινές, εφόσον η πράξη δεν τιμωρείται αυστηρότερα από άλλες διατάξεις.

(2) Αν το προβλεπόμενο στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου αδίκημα διαπράττεται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται κατά το εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου, καθώς και το νομικό πρόσωπο ή ο οργανισμός, που θα τιμωρείται μόνο με πρόστιμο μέχρι επτά χιλιάδες λίρες, εφόσον η πράξη δεν τιμωρείται αυστηρότερα από άλλες διατάξεις.

(3) Αν το προβλεπόμενο στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου αδίκημα διαπράττεται από βαρεία αμέλεια, επιβάλλεται πρόστιμο μέχρι δύο χιλιάδες λίρες, εφόσον η πράξη δεν τιμωρείται αυστηρότερα από άλλες διατάξεις. Αν το εν λόγω αδίκημα διαπράττεται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι δύο χιλιάδες λίρες, καθώς και το νομικό πρόσωπο ή ο οργανισμός, που θα τιμωρείται επίσης με πρόστιμο μέχρι τέσσερις χιλιάδες λίρες.

Αδικήματα και ποινές 31.—(1) Όποιος εκ προθέσεως—
για παρεμπόδιση του

Αρχιεπιθεωρητή ή (α) Εμποδίζει οποιοδήποτε Αρχιεπιθεωρητή ή Επιθεωρητή, κατά την άσκηση οποιασδήποτε εξουσίας που παρέχεται σ' αυτούς από τον παρόντα Νόμο ή δυνάμει του Νόμου αυτού·
Επιθεωρητή κατά την άσκηση των εξουσιών τους.

(β) αρνείται να απαντήσει ή απαντά ψευδώς σε οποιαδήποτε έρευνα, για την οποία παρέχεται εξουσία από τον παρόντα Νόμο ή δυνάμει του Νόμου αυτού·

(γ) παραλείπει να παρουσιάσει οποιοδήποτε αρχείο, πιστοποιητικό, βιβλίο, ή άλλο έγγραφο ή στοιχείο που απαιτείται να παρουσιάσει σύμφωνα με τον παρόντα Νόμο ή δυνάμει του Νόμου αυτού·

(δ) αφαιρεί οποιοδήποτε έντυπο αναρτημένο δυνάμει του Νόμου αυτού ή κατ' εντολή του Αρχιεπιθεωρητή, ή του Επιθεωρητή, του προκαλεί οποιαδήποτε βλάβη / αλλοίωση·

(ε) παρεμποδίζει, ή αποπειράται να παρεμποδίσει οποιοδήποτε πρόσωπο από του να παρουσιαστεί ενώπιον οποιουδήποτε Αρχιεπιθεωρητή ή Επιθεωρητή ή να εξεταστεί από αυτό,

είναι ένοχος αδικήματος και τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι τρεις μήνες ή με πρόστιμο μέχρι τρεις χιλιάδες λίρες ή και στις δύο ποινές μαζί, εφόσον η πράξη δεν τιμωρείται αυστηρότερα από άλλες διατάξεις.

(2) Αν τα προβλεπόμενα στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου αδικήματα διαπράττονται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται κατά το εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου, καθώς και το νομικό πρόσωπο ή ο οργανισμός, που θα τιμωρείται μόνο με πρόστιμο μέχρι πέντε χιλιάδες λίρες, εφόσον η πράξη δεν τιμωρείται αυστηρότερα από άλλες διατάξεις.

(3) Αν τα προβλεπόμενα στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου αδικήματα διαπράττονται από βαρεία αμέλεια, επιβάλλεται πρόστιμο μέχρι χίλιες λίρες,

εφόσον η πράξη δεν τιμωρείται αυστηρότερα από άλλες διατάξεις. Αν τα εν λόγω αδικήματα διαπράττονται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι χίλιες λίρες, καθώς και το νομικό πρόσωπο ή ο οργανισμός, που θα τιμωρείται επίσης με πρόστιμο μέχρι τρεις χιλιάδες λίρες.

Εκθέσεις 32.—(1) Οι Επιθεωρητές θα υποβάλλουν στον Αρχιεπιθεωρητή και ο πεπραγμένων. Αρχιεπιθεωρητής θα υποβάλλει στον Υπουργό ετήσιες εκθέσεις πεπραγμένων, με βάση τις οποίες ο Υπουργός θα συντάσσει και θα δημοσιεύει Ετήσια Γενική Έκθεση Πεπραγμένων, αντίγραφο της οποίας θα κοινοποιείται στο Διεθνές Γραφείο Εργασίας, στο Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας, στη Βουλή των Αντιπροσώπων, στην Επιτροπή και στο Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα.

(2) Οι αναφερόμενες στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου ετήσιες εκθέσεις και η Γενική Έκθεση Πεπραγμένων θα περιέχουν τουλάχιστον τα ακόλουθα:

(α) Τις διατάξεις του παρόντος Νόμου, καθώς και των Κανονισμών και άλλων κανονιστικών διοικητικών πράξεων που εκδίδονται κάθε φορά για την εφαρμογή του και κάθε άλλη διάταξη που αφορά το σχετικό με τον παρόντα Νόμο έργο των Επιθεωρητών ή του Αρχιεπιθεωρητή·

(β) τον αριθμό των Επιθεωρητών και το πεδίο αρμοδιότητας του καθενός·

(γ) στατιστικές και άλλες πληροφορίες σχετικά με—

(i) τους χώρους απασχολήσεως, εκπαίδευσης και κατάρτισης που υπόκεινται στην αρμοδιότητα των Επιθεωρητών·

(ii) τον αριθμό και το αποτέλεσμα των επιθεωρήσεων που πραγματοποιήθηκαν·

(iii) τον αριθμό και το αντικείμενο των καταγγελιών που υποβλήθηκαν, των παραβάσεων που διαπιστώθηκαν και των κυρώσεων που επιβλήθηκαν·

(δ) επισήμανση προβλημάτων εφαρμογής των αναφερόμενων στην παράγραφο (α) του παρόντος εδαφίου διατάξεων που τυχόν διαπιστώθηκαν και προτάσεις για την αντιμετώπιση τους και την αποτελεσματικότερη εκ μέρους του Αρχιεπιθεωρητή και των Επιθεωρητών εκπλήρωση των καθηκόντων τους.

7 του 40(I) του 2006. 32A.— (1) Η αρμόδια αρχή διαβιβάζει έως τις 15 Φεβρουαρίου 2011 στην Διαβίβαση Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων όλες τις αναγκαίες πληροφορίες προς αναφορικά με την εφαρμογή του παρόντος Νόμου. την Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. 17 του 39(I) του 2009.

(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.

250759601

Υπεροχή των 33. Σε περίπτωση διαφοράς ή σύγκρουσης μεταξύ των διατάξεων του παρόντος διατάξεων του Νόμου και των διατάξεων των περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμων του 1967 έως (Αρ. 2) του 2001, υπερισχύουν οι διατάξεις του παρόντος Νόμου. έναντι άλλων νόμων 24 του 1967 17 του 1968 67 του 1972 6 του 1973

1 του 1975
18 του 1977
30 του 1979
57 του 1979
81 του 1979
92 του 1979
54 του 1980
12 του 1983
167 του 1987
37 του 1988
18 του 1990
203 του 1990
52(I) του 1994
61(I) του 1994
26(I) του 2001
111(I) του 2001
70(I) του 2002
79(I) του 2002
159(I) του 2002.

Κανονισμοί. **34.**—(1) Για την καλύτερη εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Νόμου το Υπουργικό Συμβούλιο δύναται να εκδίδει Κανονισμούς.

(2) Χωρίς επηρεασμό της γενικότητας του εδαφίου (1) του παρόντος άρθρου, οι Κανονισμοί που εκδίδονται από το Υπουργικό Συμβούλιο δύναται να περιέχουν διατάξεις που αφορούν τις ειδικότερες προϋποθέσεις, το πεδίο, τον τρόπο και χρόνο εφαρμογής και τη διάρκεια μέτρων θετικής δράσεως υπέρ του υποαντιπροσωπευόμενου φύλου, καθώς και τα αρμόδια για το σκοπόν αυτόν όργανα, όσον αφορά τα θέματα που ρυθμίζουν τα άρθρα 7 και 8 του παρόντος Νόμου.

Έναρξη της ισχύος **35.** Ο παρών Νόμος τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2003.
του παρόντος Νόμου.

4 του 191(I) του **4.** Ο παρών Νόμος τίθεται σε ισχύ κατά την ημερομηνία προσχώρησης της 2004. Δημοκρατίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

ΠΙΝΑΚΑΣ (Άρθρο 4(2))

Επαγγελματικές δραστηριότητες οι οποίες εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής του παρόντος Νόμου

1. Η απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση όταν για λόγους φυσιολογίας (εξαιρουμένης της φυσικής δύναμης ή αντοχής) ή αυθεντικότητας, προκειμένου για καλλιτεχνικές εκδηλώσεις, η πλήρωση της θέσης με πρόσωπο άλλου φύλου θα προκαλούσε σημαντική διαφορά στη φύση της θέσης.

2. Η απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση όταν τα καθήκοντα της θέσης περιλαμβάνουν παροχή υπηρεσιών εκτός Κύπρου, σε κράτος που η νομοθεσία και τα ήθη είναι τέτοια ώστε οι συγκεκριμένες υπηρεσίες να μην μπορούν λογικά να παρασχεθούν από πρόσωπο του άλλου φύλου.

3. Η απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση όταν τα καθήκοντα της θέσης περιλαμβάνουν προσωπικές υπηρεσίες και είναι απαραίτητο όπως απασχολούνται στις υπηρεσίες αυτές πρόσωπα και των δύο φύλων.

4. Η απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση, όταν η θέση αφορά την παροχή προσωπικής φύσης υπηρεσιών, όπως η κατ' οίκον φροντίδα ηλικιωμένων ή αναπήρων προσώπων.

5. Η απασχόληση ανδρών στη θέση δεσμοφύλακα στις γυναικείες φυλακές και η απασχόληση γυναικών στη θέση δεσμοφύλακα στις ανδρικές φυλακές.

6. Η απασχόληση στις Δυνάμεις Ασφαλείας ή σώματα ιδιωτικής ασφάλειας—

(α) Σε ειδικά σώματα η αποστολή των οποίων αφορά τον έλεγχο και αφοπλισμό βίαιων ατόμων, την καταστολή οχλαγωγίας, και την απελευθέρωση ομήρων ή άλλων ατόμων που κρατούνται παράνομα.

(β) σε θέσεις όπου η απασχόληση άνδρα ή γυναίκας επιβάλλεται για λόγους ηθικής ή σεβασμού της προσωπικότητας του ατόμου.

7. Η απασχόληση γυναικών σε υπόγειες εργασίες στα μεταλλεία.