

Αρ. Φακ.: Α/Π 1400/2020

**ΕΚΘΕΣΗ ΕΠΙΤΡΟΠΟΥ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ
ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ,
ΥΠΟ ΤΗΝ ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ
ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ,
ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΜΗ ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟΥ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ
ΧΡΟΝΟΥ ΠΟΥ ΣΥΝΙΣΤΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ**

8 Δεκεμβρίου, 2020

Λειτουργός: Νάσια Διονυσίου

I. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΑΡΑΠΟΝΟΥ ΚΑΙ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΩΝ ΓΕΓΟΝΟΤΩΝ

1. Με τον περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος (Ν.205(Ι)/2002), σε συνδυασμό με τον περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμος (Ν.42(Ι)/2004), έχει παραχωρηθεί στην Επίτροπο Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων η δυνατότητα εξωδικαστικής παρέμβασης σε περιπτώσεις παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε όλες τις δραστηριότητες, τόσο του ιδιωτικού, όσο και του δημόσιου τομέα, που έχουν σχέση με την απασχόληση. Ανάμεσα σε άλλα, ο Επίτροπος, υπό την ιδιότητά του ως Φορέας Ισότητας, μπορεί να εξετάζει καταγγελίες εργαζόμενων γυναικών αναφορικά με δυσμενή διάκρισή τους λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας, μητρότητας ή ασθένειας που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό.
2. Στα πλαίσια των πιο πάνω πάνω, εξετάστηκε παράπονο που υποβλήθηκε από τους ΧΧΧΧΧ Δ.Ε.Π.Ε. Δικηγόροι – Νομικοί Σύμβουλοι, εκ μέρους της κ. ΧΧΧΧΧ, εναντίον της απόφασης των Φαρμακευτικών Υπηρεσιών για μη ανανέωση συμβολαίου ορισμένου χρόνου από 1/7/2020-31/12/2020, η οποία, όπως υποστηρίχθηκε, συνιστούσε διάκριση λόγω φύλου, καθώς συνδεόταν με λόγους που ανάγονταν στην εγκυμοσύνη.
3. Ειδικότερα, η παραπονούμενη είχε προσληφθεί από τις Φαρμακευτικές Υπηρεσίες ως εργοδοτούμενη φαρμακοποιός Ορισμένου Χρόνου για χρονική περίοδο από 10/6/2019 έως 9/12/2019. Το συμβόλαιο της παραπονούμενης ανανεώθηκε για τη χρονική περίοδο από 10/12/2019 έως και 31/12/2019 και ακολούθως για την περίοδο 1/1/2020 έως και 30/6/2020.
4. Η παραπονούμενη παρέμεινε στην εργασία της για την περίοδο 10/6/2019 μέχρι και τις 18/10/2019, ημερομηνία κατά την οποία αποχώρησε με άδεια μητρότητας, η οποία έληξε τις 17/2/2020. Στις 24/2/2020 επέστρεψε στα

καθήκοντά της, πλην όμως αναγκάστηκε να αποχωρήσει από αυτά δύο ημέρες αργότερα, και συγκεκριμένα στις 26/2/2020, εξαιτίας σοβαρού ιατρικού προβλήματος που αντιμετώπιζε μετά την κύηση, το οποίο ήταν απότοκο του τοκετού με καισαρική τομή, και για την αντιμετώπιση του οποίου χρειάστηκε να υποβληθεί σε δύο χειρουργικές επεμβάσεις και να παραμείνει σε κατ' οίκον περιορισμό, αφού οποιαδήποτε σωματική κίνηση ή δραστηριότητα προκαλούσε επιδείνωση της κατάστασής της.

5. Εξαιτίας του συγκεκριμένου προβλήματος, η παραπονούμενη μπόρεσε να επανέλθει ξανά στην εργασία της και να εργαστεί για συνολικό διάστημα 15 ημερών. Για δικαιολόγηση της απουσίας της, είχε προσκομίσει σχετικά ιατρικά δικαιολογητικά που πιστοποιούσαν την κατάστασή της και είχε ζητήσει, με επιστολή ημερομηνίας 14/4/2020 όπως της επιτραπεί η εργασία από το σπίτι, ώστε να αντιμετωπιστούν, αφενός, οι ιατρικές συστάσεις και, αφετέρου, οι υπηρεσιακές ανάγκες, αίτημα το οποίο δεν έγινε αποδεκτό.

6. Αντιθέτως, με επιστολή, ημερομηνίας 5/6/2020, οι Φαρμακευτικές Υπηρεσίες πληροφόρησαν την παραπονούμενη τα ακόλουθα:

«Η εργοδότησή σας δεν προτίθεται να ανανεωθεί λόγω ανεπάρκειας αφού από τις 115 ημέρες του τρέχοντος εξαμήνου 2020 εργαστήκατε στην Υπηρεσία 15 ημέρες όπου και διαπιστώθηκε έλλειψη ενδιαφέροντος, νωθρότητα και αδιαφορία στην εκτέλεση των καθηκόντων σας.

Παρακαλώ όπως παρουσιαστείτε ενώπιον της Διεύθυνσης για να υποβάλετε τις απόψεις σας για την επικείμενη αξιολόγησή σας ως ανεπαρκή (...)».

7. Η παραπονούμενη υπέβαλε γραπτώς τις απόψεις της, με επιστολή ημερομηνίας 22/6/2020, στην οποία, αφού επανέλαβε τα όσα σχετιζόνταν με το ιατρικό πρόβλημα που αντιμετώπιζε, σημείωνε επιπρόσθετα και τα εξής:

«Παρόλο ότι η μικρή διάρκεια της απασχόλησής μου κατά τη δεύτερη περίοδο μπορεί να προκαλεί εκ πρώτης όψεως την εντύπωση που περιέχεται στην επιστολή σας, ημερομ. 5/6/2020, εντούτοις σας βεβαιώ ότι δεν επέδειξα ούτε νωθρότητα, ούτε αδιαφορία στην εκτέλεση των νέων

καθηκόντων μου και έχω δυνατότητα να επιτελέσω τα καθήκοντα που μου ανατίθενται και να επιδείξω τον ίδιο ζήλο με τον οποίο εργάστηκα κατά την περίοδο του πρώτου συμβολαίου.»

8. Η ένσταση της παραπονούμενης δεν έγινε αποδεκτή, αφού με επιστολή με ημερομηνία 23/6/2020 γνωστοποιήθηκε στην παραπονούμενη η απόφαση των Φαρμακευτικών Υπηρεσιών για «μη ανανέωση του συμβολαίου της λόγω ανεπάρκειας».

II. ΠΡΟΚΑΤΑΡΚΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΜΟΥ - ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

9. Από το σύνολο των πιο πάνω και υπό το φως της νομοθεσίας και της νομολογίας που θα αναπτυχθεί στη συνέχεια, κατέληξα στο εκ πρώτης όψεως συμπέρασμα ότι ο βασικός λόγος για τη μη ανανέωση του συμβολαίου απασχόλησης της παραπονούμενης ήταν η απουσία της από την εργασία της, η οποία, ωστόσο, **τεκμηριωμένα οφειλόταν τόσο σε λόγους μητρότητας, όσο και σε ιατρικά προβλήματα τα οποία συνδέονται άρρηκτα με την κύηση και τον τοκετό.** Η, δε, απόδοσή της για το δεκαπενθήμερο το οποίο εργάστηκε και εάν ακόμη κρινόταν ως ανεπαρκής δεν θα μπορούσε να είναι αντιπροσωπευτική της αξίας της παραπονούμενης, αφού αφορούσε σε ένα πολύ μικρό χρονικό διάστημα, το οποίο μάλιστα ακολούθησε την επάνοδο της παραπονούμενης στην εργασία μετά από απουσία βάσει άδειας μητρότητας και άδειας ασθενείας.
10. Με επιστολές μου, ημερομ. 20/10/2020 και 30/10/2020, προς τον Διευθυντή Φαρμακευτικών Υπηρεσιών σημείωσα τα πιο πάνω, ζητώντας τις θέσεις του, στη βάση του εδαφίου (2) άρθρου 8 του περί Επιτρόπου Διοικήσεως Νόμου, το οποίο προβλέπει ότι, «*Αν σε οποιοδήποτε χρόνο κατά τη διάρκεια της έρευνας ο Επίτροπος κρίνει ότι υπάρχουν επαρκή στοιχεία που δικαιολογούν την υποβολή εκθέσεως ή συστάσεως από αυτόν η οποία*

δυνατό να επηρεάσει δυσμενώς οποιαδήποτε υπηρεσία ή λειτουργό ή άλλο πρόσωπο, ο Επίτροπος οφείλει να παράσχει σ' αυτούς την ευκαιρία ν' ακουστούν.»

11. Έλαβα απάντηση από την Αναπλ. Διευθύντρια Φαρμακευτικών Υπηρεσιών, με ημερομηνία 6/11/2020, στην οποία επισυνάφθηκε όλη η συναφής αλληλογραφία, τα ιατρικά πιστοποιητικά, τα πρακτικά της εξέτασης του ζητήματος Μη-Ανανέωσης του Συμβολαίου της παραπονούμενης και συγκεντρωτικός Πίνακας των αδειών ανάπαυσης και αδειών ασθενείας της. Στην απάντηση σημειώνονται τα εξής: *«Καταληκτικά, σας αναφέρεται ότι από το πρώτο εξάμηνο του 2020, η κα. ΧΧΧΧΧ εργάστηκε 15 ημέρες. Η δε απόφαση για τη μη ανανέωση του συμβολαίου της, δεν αφορούσε στον ισχυρισμό για δυσμενή διάκριση λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας, μητρότητας ή ασθένειας που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό, αλλά διαπιστώθηκε έλλειψη ενδιαφέροντος, νωθρότητα και αδιαφορία στην εκτέλεση των καθηκόντων της.»*

III. ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ – ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

12. **Η προστασία της εγκυμοσύνης και της μητρότητας στην εργασία συνδέεται άμεσα με την αρχή της μη διάκρισης λόγω φύλου. Για τον λόγο αυτό, η θέσπιση μέτρων προστασίας των εργαζόμενων γυναικών κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και της λοχείας, αποτελεί ένα από τους βασικούς άξονες κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του εθνικής εργατικής νομοθεσίας δικαίου.** Τα μέτρα αυτά αποσκοπούν, αφενός, στην προστασία της βιολογικής κατάστασης των γυναικών κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της λοχείας και, αφετέρου, στην αποτροπή οποιασδήποτε μεταχείρισης θα τις καθιστούσε σε μειονεκτική θέση σε σχέση με τους άντρες. Κατ' επέκταση, με αυτό τον τρόπο προάγεται η ουσιαστική ισότητα των φύλων.

13.Ειδικότερα, στο Προοίμιο της **Οδηγίας 2006/54/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)**, υπογραμμίζονται τα εξής:

- Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή του κοινοτικού δικαίου σύμφωνα με το άρθρο 2 και το άρθρο 3 παράγραφος 2 της συνθήκης και τη νομολογία του Δικαστηρίου. Οι διατάξεις αυτές της συνθήκης ανακηρύσσουν την ισότητα ανδρών και γυναικών ως «καθήκον» και «στόχο» της Κοινότητας και επιβάλλουν θετική υποχρέωση προαγωγής της στο πλαίσιο όλων των κοινοτικών δραστηριοτήτων.
- Από τη νομολογία του **Δικαστηρίου καθίσταται σαφές ότι η δυσμενής μεταχείριση των γυναικών που συνδέεται με την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου**. Η μεταχείριση αυτή θα πρέπει, επομένως, να περιλαμβάνεται ρητά στην παρούσα οδηγία.
- Το Δικαστήριο αναγνωρίζει παγίως ως θεμιτή, όσον αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης, την **προστασία της βιολογικής κατάστασης** της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και **της λοχείας** καθώς και **τη θέσπιση μέτρων προστασίας της μητρότητας ως μέσο επίτευξης ουσιαστικής ισότητας**.
- Για λόγους σαφήνειας, κρίνεται επίσης σκόπιμο να προβλεφθεί ρητά η προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των γυναικών με άδεια μητρότητας, και ιδίως το δικαίωμά τους να επιστρέφουν στην ίδια ή ισοδύναμη θέση χωρίς επιδείνωση των όρων και των συνθηκών εργασίας λόγω της χρήσης αυτής της άδειας και να επωφελούνται από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας την οποία θα εδικοιούντο κατά την απουσία τους.

14.Πρέπει στο σημείο αυτό να επισημανθεί ότι το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, στο πλαίσιο της ερμηνείας των κοινοτικών κανόνων περί ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, είχε διασαφηνίσει ήδη από το 1998 ότι **απόλυση κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, εξαιτίας απουσιών οφειλόμενων σε ασθένεια συνδεδεμένη με την εγκυμοσύνη, συνιστά απαγορευμένη δυσμενή διάκριση λόγω φύλου** (Υπόθεση Mary Brown κατά Rentokil Ltd, Αρ. Υπόθεσης: C-394/96).

15.Περαιτέρω, το Δικαστήριο στις Αποφάσεις στις υποθέσεις C-438/99 και C-109/00 διευκρίνισε ότι **η απόλυση εγκύου εργαζομένης λόγω της εγκυμοσύνης της συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, ανεξαρτήτως του αν η σύμβαση εργασίας έχει συναφθεί ως σύμβαση ορισμένου χρόνου ή ως σύμβαση αορίστου χρόνου**. Το Δικαστήριο δέχεται ότι η μη ανανέωση μια συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά την προβλεπόμενη λήξη της ισχύος της, δεν μπορεί να εξομοιωθεί προς απόλυση απαγορευόμενη από το κοινοτικό δίκαιο, ωστόσο, **υπό ορισμένες περιστάσεις, η μη ανανέωση μιας συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να θεωρηθεί ως άρνηση προσλήψεως, όταν αυτή όντως οφείλεται στην εγκυμοσύνη της εργαζόμενης**.

16.Στην κυπριακή έννομη τάξη, συναφείς διατάξεις είναι οι ακόλουθες:

- i. Σύμφωνα με το άρθρο 6, εδάφια (ε) και (στ) του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου του 1967¹, *εγκυμοσύνη, μητρότητα ή λήψη γονικής άδειας ουδέποτε συνιστούν βάσιμους λόγους για τον τερματισμό απασχόλησης*.

Επίσης, σύμφωνα με το εδάφιο (α) άρθρου 5, παρότι ο τερματισμός απασχολήσεως όταν ο εργοδοτούμενος παραλείπει να εκτελέσει την εργασία του κατ' ευλόγως ικανοποιητικό τρόπο δεν παρέχει δικαίωμα

¹ Άρθρο 6 (2) (ε) και (στ)

εις αποζημίωση, εντούτοις, **προσωρινή ανικανότητα προς εργασία οφειλομένη εις ασθένεια**, βλάβη, **τοκετό** ή νόσο δεν θεωρείται ως εμπόπτουσα στη συγκεκριμένη παράγραφο.

- ii. Σύμφωνα με τους περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμους του 1997 έως 2011, «Μισθωτή η οποία ενημερώνει γραπτώς τον εργοδότη της ότι βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης προστατεύεται από απόλυση για περίοδο εκτεινόμενη από την αρχή της εγκυμοσύνης της μέχρι και τρεις μήνες μετά το πέρας της άδειας μητρότητας».
- iii. Σύμφωνα με τους **περί Ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση Νόμους του 2002 έως 2009**:
- ✓ Άρθρο 4, εδ. 5: *Τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Νόμου².*
 - ✓ Άρθρο 9: *Άνδρες και γυναίκες απολαμβάνουν ίσης μεταχείρισης, απαγορευόμενης οποιασδήποτε διακρίσεως λόγω φύλου, ως προς τους όρους και τις προϋποθέσεις απολύσεως από οποιοσδήποτε θέσεις απασχολήσεως ή εργασίας. Το παρόν άρθρο έχει εφαρμογή σε κάθε εργοδότη (...).*
 - ✓ Άρθρο 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 Άρθρο 4 (5)

(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.**

IV. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

17. Αποτελεί αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι η παραπονούμενη κατά τη διάρκεια της εξάμηνης εργοδότησής της κατά το πρώτο μισό του 2020, εργάστηκε μόνο για περίοδο 15 ημερών. Ωστόσο, μέχρι τις 17/2/2020 βρισκόταν σε άδεια μητρότητας, ενώ για την επόμενη περίοδο προσκόμισε πιστοποιητικά ασθενείας, βάσει των οποίων **τα ιατρικά προβλήματα που είχε παρουσιάσει οφείλονταν στον τοκετό της.**
18. **Οι Φαρμακευτικές Υπηρεσίες δεν αμφισβήτησαν την εγκυρότητα των πιστοποιητικών αυτών και κατ' επέκταση δεν αμφισβήτησαν ότι η απουσία της παραπονούμενης από την εργασία της σχετιζόταν με ασθένεια οφειλόμενη στον τοκετό.** Αντίθετα, όπως προκύπτει από την επιστολή τους προς την παραπονούμενη, ημερομ. 5/6/2020, αυτό στο οποίο έδωσαν έμφαση για να την κρίνουν ως ανεπαρκή, ήταν, αφενός, το γεγονός ότι από τις 115 ημέρες του πρώτου εξαμήνου 2020 εργάστηκε στην Υπηρεσία μόνο 15 ημέρες, όπου και διαπιστώθηκε έλλειψη ενδιαφέροντος, νωθρότητα και αδιαφορία στην εκτέλεση των καθηκόντων της.
19. **Ωστόσο, όπως έχει επεξηγηθεί εκτενώς πιο πάνω, τερματισμός ή μη ανανέωση σύμβασης απασχόλησης εξαιτίας του τοκετού ή ασθένειας που οφείλεται στον τοκετό δεν μπορεί να δικαιολογηθεί τεκμαίρεται δηλαδή ως δυσμενή μεταχείριση και άρα διάκριση, εκτός εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι αυτή δεν σχετιζόταν με τις προαναφερόμενες καταστάσεις.**

- 20.Εν προκειμένω, έχω καταλήξει στο συμπέρασμα ότι οι Φαρμακευτικές Υπηρεσίες δεν έχουν δικαιολογήσει πειστικά τους λόγους για τους όποιους αγνόησαν τα ιατρικά πιστοποιητικά που τους προσκόμισε η παραπονούμενη, καθώς επίσης και το αίτημά της για κατ' οίκον εργασία. Ταυτόχρονα, ούτε η αιτιολογία που δόθηκε σε σχέση με την απόφαση τερματισμού της σύμβασης εργασίας, εξαιτίας της αξιολόγησης της απόδοσης της παραπονούμενης, ήταν αρκούντως πειστική, αφού αφορά σε ένα πολύ μικρό χρονικό διάστημα εργασίας, το οποίο μάλιστα ακολούθησε την επάνοδο της παραπονούμενης στην εργασία μετά από απουσία βάσει άδειας μητρότητας και άδειας ασθενείας και ενώ συνέχιζε να αντιμετωπίζει συγκεκριμένα προβλήματα υγείας. Αντίθετα, **η εντύπωση που δημιουργείται και η οποία δεν κατέστη δυνατόν να ανατραπεί από την απάντηση που έδωσαν οι Φαρμακευτικές Υπηρεσίες είναι ότι ο λόγος μη ανανέωσης της σύμβασης ήταν άμεσα συνδεδεμένος με την απουσία της παραπονούμενης από την εργασία για μεγάλο χρονικό διάστημα λόγο ασθένειας η οποία όμως σχετίζεται με το τοκετό γεγονός που οι ίδιες αναγνωρίζουν και επ' ουδενί δεν αμφισβήτησαν.**
- 21.**Δεδομένου, συνεπώς, ότι η πιο πάνω μεταχείριση της παραπονούμενης συνδέεται με λόγους που ανάγονται κατ' ουσίαν στην εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, και άρα αυτή μπορεί να αφορά μόνο τις γυναίκες, συνιστά δυσμενή διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, η οποία απαγορεύεται από την κείμενη νομοθεσία.**

V. ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

- 22.Σύμφωνα με το άρθρο 17(A), εδάφιο (2) του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου, 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 υποβάλλει 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.

23. Το άρθρο 22 του περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμου, διαλαμβάνει τα ακόλουθα:

Λήψη απόφασης σε σχέση με σύσταση. Διαβουλεύσεις και διαβίβαση σύστασης.

22.(1) Ο Επίτροπος αποφασίζει κατά πόσο θα προβεί σε σύσταση δυνάμει του άρθρου 21, και για τις υποδείξεις στις οποίες προτίθεται να προβεί, αφού λάβει υπόψη τα στοιχεία της έρευνας και τα ευρήματα του σ' αυτή, αλλά δεν προβαίνει σε σύσταση εκτός κατόπιν διαβουλεύσεων του με το πρόσωπο ή την ομάδα προσώπων που υπέβαλε το παράπονο και το πρόσωπο που αναφέρεται στο εύρημα του, καθ' όσον αφορά τα θέματα καθορισμού προθεσμιών, υπόδειξης πρακτικών μέτρων, παύσης της επίκλησης ή της εφαρμογής διατάξεων, όρων, κριτηρίων ή πρακτικών, και τρόπων εξάλειψης ή αντικατάστασης αυτών.

(2) Σε κάθε περίπτωση στην οποία ο Επίτροπος αποφασίζει να προβεί σε σύσταση, πληροφορεί τα πρόσωπα που αναφέρονται στο εδάφιο (1) για την απόφαση του και για το περιεχόμενο της σύστασης στην οποία προτίθεται να προβεί, ταυτόχρονα με τη διαβίβαση σ' αυτά της έκθεσης του και της τυχόν διαταγής του για καταβολή προστίμου, καλώντας τα να προσέλθουν σε τόπο και χρόνο που τους ορίζει για τις διαβουλεύσεις που αναφέρονται στο εν λόγω εδάφιο.

(3) Ο Επίτροπος παίρνει τελική απόφαση για τις υποδείξεις στις οποίες θα προβεί υπό το φως των διαβουλεύσεων που αναφέρονται στο εδάφιο (1), και διαβιβάζει ακολούθως τη σύσταση στα πρόσωπα που αναφέρονται στο εν λόγω εδάφιο αφού θέσει πρώτα στη σύσταση την ημερομηνία στην οποία πήρε την τελική του απόφαση.

24.Στη βάση των πιο πάνω, υποβάλλω την παρούσα Έκθεση στην Αναπλ. Διευθύντρια Φαρμακευτικών Υπηρεσιών, πληροφωρώντας την για την πρόθεσή μου να προβώ σε σύσταση για ανάκληση της απόφασης μη ανανέωσης του συμβολαίου της παραπονούμενης και για αποκατάσταση των εργασιακών της δικαιωμάτων.

25.Ως εκ τούτου, την καλώ σε διαβούλευση, η οποία θα πραγματοποιηθεί στο Γραφείο μου στις 20 Ιανουαρίου 2020 και ώρα 12:00, και σε περίπτωση δυσκολίας σε οποιαδήποτε άλλη ημερομηνία, που θα ήταν προτιμότερο για την ίδια, για σκοπούς συζήτησης και εξεύρεσης λύσης προς άρση της οποιασδήποτε αδικίας υπέστη η παραπονούμενη.

Μαρία Στυλιανού-Λοττίδη

Επίτροπος Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
Φορέας Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων