

ΟΔΗΓΟΣ

**ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ
ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

ΟΔΗΓΟΣ

Ο Οδηγός αυτός αναφέρεται στον περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμο (Νόμος 205(Ι)/2002), όπως τροποποιήθηκε, και στοχεύει στην ενημέρωση σε θέματα που αφορούν στις διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, παραθέτοντας ταυτόχρονα παραδείγματα και συμβουλές για την αντιμετώπιση τέτοιων διακρίσεων.

Ο Οδηγός δίνει μόνο γενικές πληροφορίες και σε καμιά περίπτωση δεν υποκαθιστά το Νόμο. Περισσότερες πληροφορίες παρέχονται από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής ζωής αποτελεί όχι μόνο μία νομική αρχή ή απλή διακήρυξη περί ανθρωπίνων δικαιωμάτων, αλλά πρωτίστως μία σημαντική υποχρέωση της κάθε πολιτείας όπως διασφαλίζει την ισότιμη αντιμετώπιση όλων των πολιτών της, ανεξαρτήτως φύλου.

Η ισότητα ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση αποτελεί θεμελιώδη αρχή του Κυπριακού Συντάγματος, Διεθνών Συμβάσεων, τις οποίες η Κυπριακή Δημοκρατία έχει κυρώσει, καθώς και των Συνθηκών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Κύριος στόχος όλων των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των φύλων στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση:

- Προϋποθέτει την **απουσία κάθε μορφής διάκρισης** που βασίζεται στο φύλο είτε αυτή ασκείται άμεσα είτε έμμεσα.
- Αναγνωρίζει την **παρενόχληση** και τη **σεξουαλική παρενόχληση** ως διάκριση.
- Αναγνωρίζει ως διάκριση τη λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση μιας εργαζόμενης λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας, μητρότητας ή ασθένειας οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη ή στον τοκετό.
- Ενισχύει την **προστασία των γυναικών** που επανέρχονται στην εργασία τους έπειτα από **άδεια μητρότητας**.

Συγχρόνως επιτρέπει την υιοθέτηση **θετικών δράσεων** με σκοπό να διασφαλιστεί στην πράξη η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα του επαγγελματικού βίου.

Γνωρίζεις ότι

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση εφαρμόζεται σε όλα τα άτομα, στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα και αφορά:

Τους όρους πρόσβασης σε απασχόληση και σε ελεύθερα επαγγέλματα.

Αυτό σημαίνει ότι κατά τη διαδικασία προκήρυξης μιας θέσης είτε στον ημερήσιο τύπο είτε οπουδήποτε αλλού, μέχρι και την τελική επιλογή του υποψηφίου, δεν πρέπει να γίνεται οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου άμεση ή έμμεση. Η αναφορά σε άνδρα ή γυναίκα στην προκήρυξη ΑΠΑΓΟΡΕΥΕΤΑΙ εκτός κι αν εμπίπτει στις κατηγορίες των επαγγελμάτων που εξαιρεί ο ίδιος ο Νόμος ή εάν δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

Την πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, κατάρτισης, εκπαίδευσης ή μαθητείας και επιμόρφωσης.

Άντρες και γυναίκες δικαιούνται ίση μεταχείριση στην συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα και στην πρόσβαση σε υπηρεσίες καθοδήγησης επιλογής επαγγέλματος/καριέρας. Κάθε διάκριση που πιθανόν να γίνεται σε σχέση με τα πιο πάνω είναι παράνομη. Θα πρέπει να παρέχεται και στα δύο φύλα ισότιμη συμμετοχή σε τέτοιου είδους προγράμματα τόσο σε αριθμό ωρών όσο και σε επίπεδο κατάρτισης.

Εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής του νόμου επαγγελματικές δραστηριότητες και εκπαίδευση που απαιτείται για την πρόσβαση σε αυτές, εφόσον λόγω της φύσεως ή και των συνθηκών ασκήσεώς τους, το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας.

Τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών.

Οι όροι απασχόλησης και οι συνθήκες εργασίας ανδρών και γυναικών απαγορεύεται να καθορίζονται ανάλογα με το φύλο του εργαζόμενου. Κάθε διαφορετική μεταχείριση πρέπει να αιτιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες. Επιπλέον, τερματισμός της απασχόλησης που δεν δικαιολογείται σύμφωνα με τις πρόνοιες του Νόμου, αλλά γίνεται λόγω φύλου, είναι παράνομος.

Τη συμμετοχή σε μια οργάνωση εργαζομένων.

Εγγραφή και ενεργός συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν δικαιολογούν διαφορετική μεταχείριση.

ΒΑΣΙΚΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ

Άμεση και Έμμεση Διάκριση

«**Άμεση διάκριση λόγω φύλου**» υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω φύλου από ότι ένα άλλο πρόσωπο υφίσταται, έχει υποστεί ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση.

Διακρίσεις λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας συνιστούν άμεση διάκριση λόγω φύλου.

Παράδειγμα: *Όταν παρέχεται αμοιβή ή επιπλέον επίδομα σε εργαζόμενους του ενός φύλου και δεν παρέχεται σε εργαζόμενους του άλλου φύλου, χωρίς να υπάρχουν αντικειμενικοί λόγοι.*

«**Έμμεση διάκριση λόγω φύλου**» υπάρχει όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο, ή πρακτική θέτει άτομα του ενός φύλου σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση σε σύγκριση με άτομα του άλλου φύλου. Εξαιρούνται οι περιπτώσεις εκείνες όπου μια τέτοια πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι κατάλληλα και αναγκαία.

Παράδειγμα: *Όταν συμπεριλαμβάνονται στα σχέδια υπηρεσίας όροι που στην πράξη μπορούν να ικανοποιηθούν μόνο από το ένα φύλο θα πρέπει αυτοί να αιτιολογούνται από αντικειμενικούς λόγους.*

Παρενόχληση και Σεξουαλική Παρενόχληση

«**Παρενόχληση**» αποτελεί οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά που σχετίζεται με το φύλο ενός προσώπου και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον.

«**Σεξουαλική παρενόχληση**» αποτελεί οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης που εκφράζεται με λόγια ή έργα και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Παράδειγμα: *Σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να αποτελέσει η φυσική επαφή (π.χ. άγγιγμα, χάδι), η αποστολή μηνυμάτων, η επίδειξη άσεμνων εικόνων κλπ.*

Η εισαγωγή κώδικα συμπεριφοράς για την αποτροπή σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και η λήψη επαρκών πρακτικών μέτρων για την εφαρμογή των όσων καθορίζονται σε τέτοιο κώδικα αποτελεί υπεράσπιση ενώπιον Δικαστηρίου.

Άτομο το οποίο προέβη σε καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης ή έδωσε μαρτυρία σε βάρος τρίτου δεν μπορεί να τύχει δυσμενούς μεταχείρισης σύμφωνα με το Νόμο.

Θετικές Δράσεις

«**Θετικές δράσεις**» σημαίνει μέτρα τα οποία, με σκοπό την εξασφάλιση πλήρους και ουσιαστικής ισότητας ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό βίο, προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα για άτομα του φύλου που εκπροσωπείται λιγότερο σε μια επαγγελματική δραστηριότητα και, κυρίως για τις γυναίκες, ώστε να τα διευκολύνουν να ασκήσουν μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία των ατόμων αυτών.

Τα μέτρα προστασίας των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας ή μητρότητας αποτελούν δικαιώματα και όχι θετικές δράσεις.

Παράδειγμα: *Όταν υπάρχουν αποδεδειγμένα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα ή γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα να γίνονται ενέργειες με στόχο την επίτευξη μιας ισόρροπης συμμετοχής αντρών και γυναικών με την προϋπόθεση ότι οι άνδρες και γυναίκες υποψήφιοι έχουν τα ίδια προσόντα.*

ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

ΕΞΩΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ

1. Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση έχει συσταθεί βάσει του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου του 2002 (Νόμος 205(Ι)/2002) και απαρτίζεται από τον Πρόεδρο, που διορίζεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, από εκπροσώπους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, του Υπουργείου Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως, του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού, καθώς επίσης και εκπροσώπους των εργοδοτικών και των εργατικών οργανώσεων που είναι μέλη του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος.

Η Επιτροπή αποτελεί ανεξάρτητο συμβουλευτικό σώμα αναφορικά με τον καθορισμό ή την αναθεώρηση της εθνικής πολιτικής στα θέματα ισότητας των φύλων στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, με την εισαγωγή ή αναθεώρηση σχετικής νομοθεσίας, με την εισαγωγή μέτρων και εφαρμογή προγραμμάτων για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο πεδίο αρμοδιότητάς της. Η Επιτροπή παρέχει, χωρίς οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση, ανεξάρτητη συνδρομή προς τα θύματα διακρίσεων, καθώς επίσης συμβουλές επί θεμάτων σχετικών με την ισότητα των φύλων. Επίσης, η Επιτροπή μπορεί να υποβάλλει αυτεπάγγελτα παράπονα, ή να δέχεται παράπονα τα οποία διαβιβάζει, στους Επιθεωρητές, οι οποίοι με τη σειρά τους έχουν την υποχρέωση διερεύνησης και υποβολής έκθεσης στη Επιτροπή για κάθε περίπτωση.

2. Επιθεωρητές

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου αυτού δικαιούται προστασίας από τους Επιθεωρητές και μπορεί να τους υποβάλλει σχετικές καταγγελίες.

Οι Επιθεωρητές έχουν ως κύριο έργο τους την εξασφάλιση της πλήρους και αποτελεσματικής εφαρμογής του Νόμου και την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων στους εργοδότες, εργαζομένους/ες και λοιπά φυσικά ή νομικά πρόσωπα και οργανισμούς για τον τρόπο αποτελεσματικής εφαρμογής του Νόμου.

Οι Επιθεωρητές έχουν τις συνήθεις εξουσίες των επιθεωρητών και τηρούν το απόρρητο των πληροφοριών ακόμα και μετά την αφυπηρέτησή τους. Απαγορεύεται να έχουν άμεσο ή έμμεσο συμφέρον στις επιχειρήσεις που υπόκεινται στον έλεγχό τους.

Όταν δεχθούν καταγγελία από πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται (ή εκ μέρους τέτοιου προσώπου από οργανώσεις εργαζομένων ή μη κυβερνητικές οργανώσεις που έχουν σκοπό την προώθηση της ισότητας), με την προϋπόθεση ότι η υπόθεση δεν προχωρά δικάστικά, οι Επιθεωρητές προβαίνουν στις εξής ενέργειες, ασκώντας τις εξουσίες τους όπως λεπτομερώς περιγράφονται στον Νόμο:

- Ερευνούν τις καταγγελίες και αν επιτύχουν διευθέτηση της διαφοράς συντάσσουν πρακτικό συμβιβασμού, το οποίο υπογράφεται και από τα δύο μέρη. Αν όχι, συντάσσουν πρακτικό με τις ενέργειες και διαπιστώσεις τους, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ενώπιον Δικαστηρίου.

3. Επίτροπος Διοικήσεως

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση των διατάξεων του Νόμου δικαιούται να υποβάλει σχετικό παράπονο και στον Επίτροπο Διοικήσεως.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου αυτού δικαιούται να διεκδικεί τα δικαιώματά του σε κάθε αρμόδιο Δικαστήριο. Σε κάθε δικαστική διαδικασία, εκτός από την ποινική, αν στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, το Δικαστήριο υποχρεώνει τον αντιδίκου του να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση ή ότι η παράβαση που έγινε δεν είχε καμία δυσμενή συνέπεια σε βάρος του.

Εξαιρουμένων των διαφορών που εμπíπτουν στα πλαίσια του δημοσίου δικαίου και για τις οποίες αποκλειστική αρμοδιότητα, δυνάμει του Άρθρου 146 του Συντάγματος, έχει το Ανώτατο Δικαστήριο, αρμοδιότητα για την εκδίκαση των εργατικών διαφορών και των λοιπών διαφορών ιδιωτικού δικαίου που αναφύονται εξ' αφορμής της εφαρμογής του Νόμου έχει το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

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 ζημία 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.

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών επιδικάζει δίκαιη και εύλογη αποζημίωση, η οποία καλύπτει τουλάχιστον ολόκληρη τη θετική ζημιά, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών υπερημερίας, δηλαδή τον μισθό και άλλα οφέλη που παρέχονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσεως εργασίας και τα οποία στερήθηκε ο εργαζόμενος λόγω παραβάσεως του Νόμου και περιλαμβάνει και χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική ή σωματική βλάβη του αιτητή, που προκλήθηκαν από τον παραβάτη, σε κάθε δε περίπτωση, στο επιδικαζόμενο ποσό προστίθεται και νόμιμος τόκος από την ημερομηνία της παραβάσεως έως την ημερομηνία πλήρους καταβολής της αποζημιώσεως.

Σε περίπτωση απόλυσης κατά παράβαση των διατάξεων του Νόμου και χωρίς να εξετάζεται η καλή ή κακή πίστη του εργοδότη, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών διατάζει την επαναπρόσληψη του εργαζόμενου και υποχρεώνει τον εργοδότη να αποδέχεται τις υπηρεσίες του, εφόσον ο εργαζόμενος το έχει ζητήσει ως θεραπεία. Σε περίπτωση επαναπρόσληψης, και εφόσον έχει επιδικαστεί σ' αυτόν αποζημίωση, ο εργαζόμενος δεν δικαιούται σε αναδρομική καταβολή μισθών ή άλλων ωφελημάτων.

Στο Νόμο προβλέπονται, επίσης, αδικήματα που επισύρουν χρηματικές ποινές ή ποινές φυλακίσεως ή και τις δύο ποινές.

ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΑΠΟ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

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 των φύλων, δικαιούνται να ασκούν τα δικαιώματα του Νόμου αυτού για λογαριασμό παραπνοουμένων (με τη συναίνεση τους) ενώπιον Δικαστηρίου, Διοικητικών Αρχών, Επιθεωρητών, Επιτρόπου Διοικήσεως κ.λ.π. (Συνδικαλιστικές οργανώσεις, γυναικείες οργανώσεις, φορείς προώθησης της ισότητας).

Πρόσωπο που έχει παράπονο μπορεί να ζητήσει τη βοήθεια μιας τέτοιας οργάνωσης για να το προωθήσει στο Δικαστήριο, στους Επιθεωρητές, στην Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση ή στον Επίτροπο Διοικήσεως.

ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΣΥΝΔΡΟΜΗ

Μια από τις σημαντικότερες αρμοδιότητες της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση είναι η παροχή ανεξάρτητης συνδρομής σε θύματα διάκρισης βασισμένης στο φύλο τόσο στο δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

Στο πλαίσιο παροχής της ανεξάρτητης συνδρομής η Επιτροπή έχει την αρμοδιότητα:

- Να παρέχει συμβουλές σε θέματα που αφορούν στις διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση.
- Να παρέχει γενικότερη ενημέρωση σε θύματα σχετικά με το περιεχόμενο του Νόμου, τα δικαιώματά τους σε περίπτωση υποβολής καταγγελίας για λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση, τα αρμόδια όργανα που μπορούν να εξετάζουν τέτοιες καταγγελίες και στα οποία μπορεί να απευθυνθεί το θύμα και τις διαδικασίες και αρμοδιότητες των οργάνων αυτών.
- Να παρέχει νομική βοήθεια, που περιλαμβάνει νομική συμβουλή ή/και εκπροσώπηση θυμάτων σε δικαστική διαδικασία ή/και σε διαδικασία ενώπιον διοικητικών οργάνων ή/και ανεξάρτητων αρχών.
- Να τροχοδρομεί εκ μέρους του θύματος, αφού αξιολογήσει η ίδια τις πιθανότητες επιτυχίας της καταγγελίας και εφόσον εξουσιοδοτηθεί από αυτό, την κατάλληλη διαδικασία είτε ενώπιον του αρμόδιου Δικαστηρίου, είτε ενώπιον διοικητικών οργάνων ή ανεξάρτητων αρχών με αρμοδιότητα να διερευνούν τέτοιου είδους καταγγελίες.

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην
Απασχόληση και στην Επαγγελματική
Εκπαίδευση στεγάζεται στην οδό
Κλήμεντος 9,
6ος όροφος,
Γραφείο 609,
1061 Λευκωσία.

Μην διστάσετε να επικοινωνήσετε στο
τηλ: 22400895 ή να αποστείλετε ερώτημα ή/και
παράπονο είτε στην πιο πάνω διεύθυνση είτε στο
φαξ: 22- 400875 ή στην ηλεκτρονική διεύθυνση
(e-mail): genderequality@spidernet.com.cy

Μπορείτε επίσης να επισκεφτείτε την ιστοσελίδα
της Επιτροπής <http://www.genderequality.com.cy>,
όπου θα βρείτε ενημερωτικό υλικό, τα τελευταία
νέα γύρω από τα θέματα ισότητας τόσο σε
κυπριακό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τα
κείμενα των νομοθεσιών, καθώς επίσης και το
ηλεκτρονικό έντυπο υποβολής παραπόνου.

