

Πιο κάτω αναφέρονται τα νομοθετήματα που αφορούν τη θέση της γυναίκας στον τομέα της ισότητας, όρους και συνθήκες απασχόλησης, ίσης μεταχείρισης και ισότητας, ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία, προστασίας της μητρότητας, διασφάλισης ίσων όρων κατά την πρόσληψη, την πρόσβαση στην απασχόληση και στην εκπαίδευση.

Μέσα στα πλαίσια εναρμόνισης με το κοινοτικό κεκτημένο έγιναν βελτιώσεις στην υφιστάμενη νομοθεσία και εισαγωγή νέων νομοθεσιών.

Οι πιο κάτω εθνικές νομοθεσίες παρέχουν άμεση ή έμμεση διασφάλιση των δικαιωμάτων ισότητας και ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών.

□ **Ο περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Τροποποιητικός) Νόμος του 2001, Ν. 51(I)/2001.**

Ο τροποποιητικός νόμος καταργεί τις διακρίσεις λόγω φύλου. Οι γυναίκες που απασχολούνται στη γεωργία ως αυτοτελώς εργαζόμενα άτομα ασφαλιζονται χωρίς περιορισμό όπως οι άνδρες. Το βοήθημα γάμου πληρώνεται από μισό και στους δύο συζύγους με βάση την ασφάλιση είτε του ενός είτε του άλλου (άρθρο 28). Επίσης εξαλείφθηκαν οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών όσον αφορά την αύξηση παροχών για εξαρτώμενα (άρθρο 59).

□ **Ο περί της Καταργήσεως του περί του Πρωτοκόλλου του 1990 στην Νυχτερινή Εργασία (Γυναίκες) Σύμβαση (Αναθεωρημένη) του 1948 (Κυρωτικού) Νόμου του 1993, Νόμος του 2002, Ν. 21(III)/2002 και Ο περί της Καταργήσεως του περί Απασχολήσεως Γυναικών εν Καιρώ Νυκτός Νόμου, Νόμος του 2002, Ν. 107(I)/2002.**

Οι πιο πάνω κυρωτικοί νόμοι καταργήθηκαν και οι πρόνοιές τους που αφορούσαν στην προστασία της μητρότητας ενσωματώθηκαν στο Περί Προστασίας της Μητρότητας (Τροποποιητικός) Νόμο Ν. 64(I)/2002 και στους κανονισμούς που εκδίδονται βάσει του Περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Νόμου 1996 έως 2002.

□ **Ο περί Προστασίας της Μητρότητας (Τροποποιητικός) Νόμος του 2002, Ν. 64(I)/2002.**

Η νομοθεσία βελτιώθηκε και διασφαλίζει το δικαίωμα συνέχισης της εγκύου στην εργασία. Σε περίπτωση που ο εργοδότης τερματίσει την απασχόληση μισθωτής η οποία βρίσκεται σε στάδιο εγκυμοσύνης πρέπει να το αιτιολογήσει δεόντως (τροποποίηση άρθρου 4). Επίσης παρέχει στις εγκύους το δικαίωμα να απουσιάζουν από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις (βάσει ιατρικού πιστοποιητικού) εφόσον αυτές πρέπει να γίνουν κατά το χρόνο εργασίας χωρίς απώλεια απολαβών (τροποποίηση και προσθήκη του άρθρου 5). Παράλληλα διασφαλίζεται η προστασία της ασφάλειας και υγείας των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργοδοτημένων βάσει των πιο κάτω κανονισμών (άρθρο 6).

□ **Ο περί της Προστασίας της Μητρότητας (Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία) Κανονισμοί του 2002. (εναρμόνιση με οδηγία 92/85/ΕΟΚ)**

Βάσει του Νόμου προστατεύεται η υγεία και η ασφάλεια των εγκύων ή γαλουχουσών γυναικών κατά την εργασία. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να απαλλάσσει την έγκυο γυναίκα, λεχούσα ή γαλουχούσα από νυχτερινή εργασία βάσει ιατρικού πιστοποιητικού (καν. 4(1)) για όσο χρόνο χρειάζεται και χωρίς να επηρεάζονται οποιαδήποτε δικαιώματα της. Παράλληλα πρέπει να προβαίνει σε εκτίμηση των κινδύνων κατά την εργασία, να μετακινεί την εργαζόμενη σε άλλη εργασία ή να την απαλλάσσει χωρίς επηρεασμό των δικαιωμάτων της καταβάλλοντας τις απολαβές για όλο το χρονικό διάστημα που χρειάζεται. (καν. 4(2)). Απαγορεύεται επίσης ρητά η έκθεση της γυναίκας σε επικίνδυνους παράγοντες (καν. 5 (1) και (2)).

- **Ο περί Γονικής Άδειας ή Άδειας για λόγους ανωτέρας βίας Νόμος του 2002, Ν. 69(Ι)/2002.** (εναρμόνιση με οδηγίες 96/34/ΕΚ και 97/80/ΕΚ)

Για πρώτη φορά παρέχεται το δικαίωμα σε κάθε γονέα (άνδρα ή γυναίκα) η γονική άδεια και άδεια για λόγους ανωτέρας βίας, χωρίς απολαβές, μέχρι 13 βδομάδες λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού.(άρθρο 4(1)). Ο χρόνος και τρόπος λήψης της γονικής άδειας προβλέπεται μετά τη λήψη της άδειας μητρότητας και πριν από τη λήξη του 6^{ου} έτους του παιδιού. Ο εργοδοτούμενος δικαιούται ελάχιστη γονική άδεια μία βδομάδα και μέγιστη περίοδος μέχρι τέσσερις εβδομάδες το χρόνο (άρθρο 5(1)). Σε περίπτωση άρνησης παροχής τέτοιας άδειας ο εργοδότης πρέπει να το δικαιολογήσει γραπτώς διευκρινίζοντας τους λόγους και επίσης παρέχεται το δικαίωμα στον εργοδότη να διαβουλευτεί την περίοδο με τον επηρεαζόμενο εργοδοτούμενο για λόγους που σχετίζονται με την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης ή για λόγους εργασίας εποχικού χαρακτήρα.(άρθρα 7 και 8). Το νομοσχέδιο προβλέπει επίσης και παροχή άδειας μέχρι 7 ημερών ανά έτος για λόγους ανωτέρας βίας (ασθένεια ή ατύχημα εξαρτωμένων) αλλά άνευ απολαβών (άρθρο 12).

- **Ο περί ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στα Επαγγελματικά Σχέδια Κοινωνικής Ασφάλισης Νόμος του 2002, Ν. 133(Ι)/2002.** (εναρμόνιση με οδηγίες 86/378/ΕΟΚ , 96/97/ΕΚ, 97/80/ΕΚ)

Κατοχυρώνεται το δικαίωμα ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά κοινωνικής ασφάλισης και αποσκοπεί στην πλήρη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Διευκρινίζεται το πεδίο εφαρμογής όπως η υποχρέωση καταβολής, ο υπολογισμός, και η επιστροφή εισφορών, οι προϋποθέσεις απόκτησης, διάρκειας και διατήρησης του δικαιώματος παροχών και ο υπολογισμός των παροχών συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και άλλων εξαρτώμενων προσώπων. (άρθρο 3 και 4(1)). Οι διατάξεις και όροι που αφορούν την προστασία της γυναίκας λόγω μητρότητας και διαφορετικά επίπεδα εισφορών του εργοδότη για τα δύο φύλα θεωρείται ότι δεν αντιβαίνουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης. (άρθρο 4 (2)).

- **Ο περί Ταμείου Προνοίας (Τροποποιητικός) Νόμος του 2002, Ν. 130(Ι)/2002(εναρμόνιση με οδηγίες 86/378/ΕΟΚ , 96/97/ΕΚ, 97/80/ΕΚ)**

Καταργεί κάθε διάκριση λόγω φύλου στα καταστατικά των ταμείων προνοίας, διευκρινίζοντας τι σημαίνει δυσμενής μεταχείριση ευθέως και εμφανώς συνδεδεμένη με το φύλο, την εγκυμοσύνη, τη γαλουχία ή τη μητρότητα και την απουσία κάθε μορφής διάκρισης λόγω φύλου, είτε άμεσης είτε έμμεσης σε συσχετισμό με την έγγαμη ή οικογενειακή κατάσταση (τροποποίηση του άρθρου 2). Επίσης, διευκρινίζεται (τροποποίηση βασικού και προσθήκη νέου άρθρου 8Α(1)) ότι δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η προστασία των γυναικών λόγω μητρότητας.

- **Ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος του 2002, Ν. 205(Ι)/2002. (εναρμόνιση με οδηγίες 76/207/ΕΟΚ , 97/80/ΕΚ)**

Ο νόμος αυτός θεωρείται ως ο πιο σημαντικός για την κατοχύρωση της ισότητας των φύλων γιατί καταργεί κάθε διάκριση που υπήρχε στις ατομικές και συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων ή κανόνες ελεύθερου επαγγέλματος. Σκοπός του νόμου είναι να κατοχυρώσει την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης όσον αφορά την πρόσβαση σε επαγγελματικό προσανατολισμό, επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και τους όρους και συνθήκες παροχής τους, την πρόσβαση σε απασχόληση, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης συμπεριλαμβανομένης και της επαγγελματικής ανέλιξης και τους όρους και προϋποθέσεις απολύσεως. (άρθρο 3).

Διευκρινίζει ότι οι θετικές δράσεις που συνάδουν στον παρόντα νόμο μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή άλλων συμφωνιών μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων ή ακόμη και προγράμματος ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης σε μια επιχείρηση ή υπηρεσία. (άρθρο 6).

Παράλληλα άνδρες και γυναίκες δικαιούνται πρόσβαση σε όλες τις μορφές και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ή μαθητείας, επαγγελματικής επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος ή εργασίας, ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων ή υποψηφίων για απασχόληση ή των οικογενειών τους και γενικά προγραμμάτων που συντελούν στην επαγγελματική, οικονομική εξέλιξη και ανάπτυξη των προσώπων αυτών (άρθρο 7(1)(2)(3)).

Στο νόμο αυτό κατοχυρώνεται επίσης η απαγόρευση οποιασδήποτε πράξης η οποία συνιστά σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας ή αποτελεί δυσμενή μεταχείριση λόγω της απόκρουσης ή καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι εργοδότες όχι μόνο πρέπει να απέχουν από τέτοιες πράξεις αλλά πρέπει να προστατεύουν τους εργαζόμενους ή καταρτιζόμενους και να λαμβάνουν μέτρα αποτροπής της σεξουαλικής παρενόχλησης στον τομέα αρμοδιότητάς τους (άρθρο 12).

Μια άλλη πρόνοια του νόμου προβλέπει τη σύσταση τριμερούς **Επιτροπής Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση**. Η Επιτροπή απαρτίζεται από εκπροσώπους της κυβέρνησης, των εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων (άρθρο 22)

Οι αρμοδιότητες της επιτροπής είναι συμβουλευτικές για καθορισμό εθνικής πολιτικής σε θέματα ισότητας, για συστάσεις σχετικές με τη εισαγωγή και αναθεώρηση της σχετικής νομοθεσίας, για εφαρμογή της, για εισαγωγή μέτρων και προγραμμάτων, διεξαγωγή μελετών και συλλογή στοιχείων, υποβολή πορισμάτων στον Υπουργό, παροχή συμβουλών στους ενδιαφερόμενους, συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές αλλά και υποβολή παραπόνων στον Αρχιεπιθεωρητή (άρθρο 23).

- **Ο περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών Εργασία Ίσης Αξίας, Ν. 158/1989 και Ο περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και**

Γυναικών για την Ίδια Εργασία ή για Εργασία στην οποία αποδίδεται Ίση Αξία (Τροποποιητικός) Νόμος Ν. 177(Ι)2002.

Κατοχυρώνεται η ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας και τον τροποποιητικό η ίση αμοιβή για την ίδια εργασία ή για την εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, επεκτείνει την ισότητα αμοιβής για την ίδια ή παρόμοια εργασία που δεν είναι κατ' ανάγκη η ίδια αλλά που έχει ίση αξία (άρθρο 3(1)). Ο νόμος θεωρεί ένοχο αδικήματος οποιοδήποτε εργοδότη παραβαίνει το νόμο προβλέπει ποινές. Επίσης συστήνεται η αναπροσαρμογή των ορών των συμβάσεων εργασίας και η τροποποίηση οποιασδήποτε πρόνοιας που είναι λιγότερο ευνοϊκή προς τις γυναίκες. (άρθρο 4). Ο νόμος απαγορεύει ρητά επίσης οποιαδήποτε δυσμενή μεταχείριση εργαζομένου που υποβάλλει παράπνοο ή δίδει μαρτυρία έναντι οποιοδήποτε παραβάτη του παρόντα νόμου (άρθρο 5(1) και (2)). Η παράβαση των προνοιών του νόμου επίσης ποινικοποιούνται.

- **Ο περί Εργοδοτούμενων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμος του 2002, Ν. 98(Ι)2003 (εναρμόνιση με οδηγία 1999/70/ΕΚ).**

Κατοχυρώνει την ίση μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου σε σχέση με τους αντίστοιχους εργοδοτούμενους με εργασία αορίστου χρόνου. Διασφαλίζει το δικαίωμα (άρθρο 7) της γυναίκας στο μισθό και ωφελήματα, στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, στον τερματισμό απασχόλησης, στη προστασία της μητρότητας, στις ετήσιες άδειες με αποδοχές και αργίες, γονική άδεια, άδεια ασθενείας. Σε περίπτωση όπου δεν υπάρχει αντίστοιχη/ος εργοδοτούμενη/ος με εργασία αορίστου χρόνου, η σύγκριση θα γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοζόμενη συλλογική σύμβαση ή βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας ή συλλογικών συμβάσεων ή πρακτικών. (άρθρο 6). Η παράβαση των προνοιών του νόμου θεωρείται αδικήμα. (άρθρο 11).

- **Ο περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων Νόμος (Επίτροπος) Νόμος του 2004, Ν. 42(Ι)/2004.(εναρμόνιση με οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου)**
- **Ο περί Επιτρόπου Διοικήσεως (Τροποποιητικός) Νόμος του 2004, Ν.36(Ι)/2004.**

Βάσει του Νόμου 42(Ι)2004, οι αρμοδιότητες του Επιτρόπου Διοικήσεως διευρύνονται για να επιλαμβάνεται παραπόνων που αφορούν στην παραβίαση της ισότητας στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από φυλή, κοινότητα, εθνική καταγωγή, γλώσσα, χρώμα, θρησκεία, πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις. Ανάμεσα στις νέες αρμοδιότητες του Επιτρόπου περιλαμβάνονται επίσης η προαγωγή της ισότητας στην απόλαυση των δικαιωμάτων και ελευθεριών των πιο πάνω ομάδων προσώπων που περιλαμβάνονται στο άρθρο 5 του ίδιου νόμου (περιλαμβάνει όλα τα δικαιώματα που προβλέπονται στο Μέρος ΙΙ του Συντάγματος της Κυπριακής Δημοκρατίας, στις Συμβάσεις ΕΕ, Πρωτόκολλα και Κυρωτικούς Νόμους σε ισχύ και τους νόμους που τροποποιούν τους εν λόγω Κυρωτικούς Νόμους).

Επίσης με αυτό νόμο (άρθρο 3.(1) (γ)), κατοχυρώνονται οι ίσες ευκαιρίες σε όλους τους τομείς ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, κοινότητας, γλώσσας, χρώματος, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού.

Προβλέπει παράλληλα (άρθρο 3.(1) (δ)), τη λήψη θετικών μέτρων και την επιτήρηση και επιβολή συμμόρφωσης με μέτρα για την πρακτική εφαρμογή των κατά καιρούς

σε ισχύ νόμων και κανονισμών που απαγορεύουν οποιαδήποτε διάκριση στη μεταχείριση ατόμων που ανήκουν στις πιο πάνω ομάδες.

Με το Νόμο του 2004, Ν.36(Ι)/2004, τροποποιείται επίσης ο βασικός Νόμος περί Επιτρόπου Διοικήσεως και αναφέρονται ως οι «περί Επιτρόπου Διοικήσεως Νόμοι του 1991 μέχρι 2004». Ο βασικός νόμος τροποποιήθηκε με την προσθήκη νέων εδαφίων στο άρθρο 3, και διευκρινίζει ότι ο Επίτροπος δύναται να ασκεί πέραν των αρμοδιοτήτων του «οποιοσδήποτε αρμοδιότητες, καθήκοντα και εξουσίες του ανατίθενται σε **θέματα ισότητας ανδρών και γυναικών** και ισότητας και απόλαυσης ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ελευθεριών ανεξαρτήτως φυλής, εθνικής καταγωγής, κοινότητας, γλώσσας, χρώματος, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας, και γενετήσιου προσανατολισμού.

□ **Ο περί Προστασίας Νεαρών Ατόμων στην Απασχόληση Νόμος, Ν. 48(Ι)2001.**

Διασφαλίζει την προστασία νεαρών ατόμων στην απασχόληση που αφορά στις πρόνοιες που σχετίζονται με τις ώρες εργασίας, περιόδους ξεκούρασης και την εργασία κατά τη διάρκεια της νύχτας. Η διάσταση του φύλου και η προστασία νεαρών γυναικών προβλέπονται στην υποχρέωση του εργοδότη να διασφαλίσει ασφαλές περιβάλλον και στην απαγόρευση ενασχόλησης νεαρών σε εργασίες όπου εκτίθενται σε παράγοντες τοξικούς ή καρκινογόνους και που μπορούν να προκαλέσουν βλάβες και αρνητικές επιπτώσεις στα έμβρυα κατά τη κυοφορία (άρθρο 20). Στο παράρτημα Ι αναφέρεται συγκεκριμένα σε χημικούς παράγοντες που μπορεί να επηρεάσουν τη γονιμότητα και το νεογνό.

□ **Ο περί Επεξεργασίας Προσωπικών Δεδομένων Νόμος, Ν. 138(Ι)/2001, (εναρμόνιση με οδηγία 95/46/ΕΚ).**

Στο άρθρο 2 του νόμου δίδεται ο ορισμός του όρου ευαίσθητα δεδομένα όπου «τα δεδομένα αφορούν τη φυλετική ή εθνική προέλευση, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, τη συμμετοχή σε ένωση, σωματεία και συνδικαλιστικές οργανώσεις, την υγεία, την ερωτική ζωή και ερωτικό προσανατολισμό καθώς και τα σχετικά με ποινικές διώξεις ή καταδίκες».

□ **Ο περί Μερικής Απασχόλησης Εργοδοτούμενων (Απαγόρευση Διάκρισης) Νόμος του 2002, Ν.76(Ι)/2002.**

Καταργεί κάθε διάκριση σε ό,τι αφορά τους όρους και συνθήκες απασχόλησης των ατόμων που εργοδοτούνται σε μερική απασχόληση, (όπως είναι γνωστό η πλειονότητα εργοδοτούμενων με μερική απασχόληση είναι γυναικείου φύλου). Ο νόμος αυτός έχει επίσης στόχο την προώθηση της εργασίας με μερική απασχόληση σε εθελοντική βάση και τη συμβολή στην ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας κατά τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργοδοτών και εργοδοτούμενων.

Συγκεκριμένα ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ό,τι ο εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση, με τον οποίο συγκρίνεται για το λόγο και μόνο ότι εργάζεται με μερική απασχόληση, εκτός εάν η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Κατ' επέκταση δικαιούται ισότιμους όρους και συνθήκες απασχόλησης και ισότιμη μεταχείριση και απολαμβάνει την ίδια προστασία με αυτή που παρέχεται στους συγκρίσιμους εργοδοτούμενους με πλήρη απασχόληση όσον αφορά το μισθό και τα ωφελήματα, τα οποία καθορίζονται κατ' αναλογία. Όταν οι ώρες απασχόλησης

είναι λιγότερες από αυτές που καθορίζονται από το νόμο περί Τερματισμού Απασχόλησής του 1994 έως 2002, τότε οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης εξαιρούνται από την προστασία της μητρότητας, την ετήσια άδεια με αποδοχές και αργίες, τη γονική άδεια και την άδεια ασθενείας.

- **Ο περί Τερματισμού Απασχόλησης (Τροποποιητικός) Νόμος, Ν.79(Ι)/2002, (οδηγία 97/81/ΕΚ και 98/23/ΕΚ)**

Διασφαλίζεται η προστασία των εργαζομένων με μερική απασχόληση, με τη μείωση των ωρών απασχόλησης από 24 σε 18 ώρες, ώστε να καλύπτεται μεγαλύτερος αριθμός εργοδοτούμενων και να δικαιούνται, με λιγότερες ώρες εργασίας, πληρωμή λόγω πλεονασμού.

- **Ο περί Απόσπασης Εργοδοτούμενων στο πλαίσιο παροχής Υπηρεσιών Νόμος του 2002, Ν.137(Ι)/2002, (εναρμόνιση με οδηγία 96/71/ΕΚ)**

Διασφαλίζονται οι ελάχιστοι όροι και συνθήκες εργοδότησης και απασχόλησης των αποσπασμένων εργαζομένων όσον αφορά την παροχή προσωρινής εργασίας στο έδαφος της Κυπριακής Δημοκρατίας. Το άρθρο 4(στ), (ζ), (η), (θ), προβλέπει αντίστοιχα την προστασία των γυναικών που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας κατά την εργασία, την προστασία των παιδιών και νέων κατά την εργασία, την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, τη μη διάκριση στην εργασία ιδίως λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, χρώματος, γλώσσας, σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης εφόσον αποδεδειγμένα είναι ικανοί να εκτελέσουν την εργασία που τους ανατίθεται, κοινωνικής προέλευσης, μερικής απασχόλησης, προσχώρησης ή μη σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, πολιτικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων.

- **Ο περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμοι του 1990 έως (αρ.3) του 2003 (κανονισμοί δυνάμει του άρθρου 87) και Ο περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμοι του 1990 έως 2004 (κανονισμοί δυνάμει του άρθρου 87)**

Γίνεται τροποποίηση του κανονισμού 17 των βασικών κανονισμών αυξάνοντας τις βδομάδες υποχρεωτικής αποχής εγκύων υπαλλήλων από τα καθήκοντα τους από 10 σε 12 βδομάδες με πλήρεις απολαβές. Οι απολαβές για τις υπόλοιπες 4 βδομάδες θα καταβάλλονται από το Ταμείο Κοινωνικών ασφαλίσεων (υπολογίζεται το 75% των απολαβών).

Γίνεται προσθήκη νέου μέρους για γονική άδεια όπως προβλέπεται στον νόμο Περί Γονικής Άδειας και Άδειας για λόγους Ανωτέρας Βίας του 2002 για σκοπούς φροντίδας του και ανατροφής του παιδιού. (βλέπε πιο πάνω).