

**Καταγραφή, τεκμηρίωση και αξιολόγηση του θεσμικού πλαισίου και των πολιτικών που εφαρμόζονται στην Κύπρο και των βασικών πρακτικών που ακολουθούνται σε επιχειρησιακό επίπεδο σε θέματα ισότητας και συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.**

**Σεπτέμβριος 2006**

**ΑΣ ΠΑΝΔΩΡΑ**

---

Συντονιστής φορέας: Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου, ΣΕΚ  
Συμμετέχοντες φορείς: Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων, ΟΕΒ  
Frederick Institute of Technology, FIT  
Frederick Research Center, FRC  
Κυπριακός Σύνδεσμος Οικογενειακού Προγραμματισμού, ΚΣΟΠ  
Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, ΕΜΔΓ  
Εταιρεία Κοινωνικών Προνοσμιμάτων και Σχεδιασμού. ΕΚΠΡΟΣ

**Καταγραφή, τεκμηρίωση και αξιολόγηση του θεσμικού πλαισίου και των πολιτικών που εφαρμόζονται στην Κύπρο και των βασικών πρακτικών που ακολουθούνται σε επιχειρησιακό επίπεδο σε θέματα ισότητας και συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.**

**Μελέτη που έγινε από τους Εταίρους:**

**Frederick Research Center  
(FRC)**

**και**

**Ομοσπονδία Εργοδοτών  
και Βιομηχάνων (ΟΕΒ)**

**Ομάδα Εργασίας:**

**Δρ Μάρθα Αποστολίδου (FRC)  
Μαρίνα Παγιάτσου (FRC)  
Ζωή Χριστίνα Αποστολίδου(FRC)**

**Πέτρος Πέτρου (ΟΕΒ)**

<b>I) Περιεχόμενα</b>	<b>Σελίδα</b>
II) Περίληψη της Έκθεσης (Executive Summary) . . . . .	4
III) Η σημασία της ισότητας των δύο φύλων . . . . .	6
IV) Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης . . . . .	8
V) Η κατάσταση στην Κύπρο . . . . .	10
Α. Θεσμικό πλαίσιο . . . . .	11
Β. Εργασιακό περιβάλλον και οικονομία. . . . .	12
Γ. Απασχόληση/ Ανεργία. . . . .	13
Δ. Φροντίδα παιδιών προσχολικής ηλικίας. . . . .	15
Ε. Ισότητα των φύλων στην εργασία. . . . .	17
ΣΤ. Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. . . . .	18
Ζ. Μερικά στοιχεία για την κατάσταση στην τουρκοκυπριακή κοινότητα. . . . .	20
VI) Η υφιστάμενη πολιτική της κυβέρνησης της Κυπριακής Δημοκρατίας	22
VII) Απόψεις κομμάτων και οργανώσεων . . . . .	23
VIII) Απόψεις άλλων εμπλεκόμενων φορέων . . . . .	28
IX) Προγράμματα / Δράσεις / Στόχοι. . . . .	29
X) Συμπεράσματα . . . . .	30
XI) Εισηγήσεις . . . . .	32
XII) Παραρτήματα . . . . .	34
Παράρτημα 1 . . . . .	34
Παράρτημα 2. . . . .	42
Παράρτημα 3. . . . .	52
Παράρτημα 4. . . . .	60
Παράρτημα 5. . . . .	64
Παράρτημα 6. . . . .	65
Παράρτημα 7. . . . .	73
Παράρτημα 8. . . . .	77
Παράρτημα 9. . . . .	86
XIII) Βιβλιογραφία . . . . .	89
XIV) Κείμενα Οδηγιών . . . . .	92

# Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής στην Κύπρο

**Καταγραφή, Τεκμηρίωση και αξιολόγηση του Θεσμικού Πλαισίου και των πολιτικών που εφαρμόζονται στην Κύπρο και των βασικών πρακτικών που ακολουθούνται σε επιχειρησιακό επίπεδο σε θέματα ισότητας και οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.**

## II) Περίληψη της Έκθεσης (Executive Summary)

Στην Κύπρο έχει συντελεστεί τα τελευταία χρόνια σημαντική πρόοδος στον τομέα της ισότητας των φύλων και στην άρση των διακρίσεων που βασίζονται στο φύλο – κυρίως σε επίπεδο θεσμικού πλαισίου. Σ' αυτό, πέρα από την αναγκαιότητα προσαρμογής στο ευρωπαϊκό κεκτημένο (acquis communautaire) λόγω ένταξης της χώρας μας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, συντέινει σε μεγάλο βαθμό και η κατανόηση του γεγονότος πως η επιτυχής οικονομική ανάπτυξη της χώρας, και τα υψηλά επίπεδα ζωής των κατοίκων της δεν θα είχαν επιτευχθεί χωρίς την ενεργητική συμμετοχή του μισού της πληθυσμού, δηλαδή των γυναικών.

Είναι φανερό ότι στην Κύπρο υπάρχει γενική αποδοχή του οράματος της ισότητας των φύλων από όλους τους εμπλεκόμενους. Οι νομοθετικές αλλαγές, η ανάπτυξη εθνικών μηχανισμών προώθησης των αρχών της ισότητας των φύλων, η ενεργητική συμμετοχή και συμβολή των πολιτικών κομμάτων, των γυναικείων οργανώσεων, των συνδικαλιστικών οργανώσεων, και των σχετικών Μ.Κ.Ο., έχουν συντείνει σε μεγάλο βαθμό στην προσπάθεια της επίτευξης της ισότητας ανάμεσα στα φύλα. Παρόλα αυτά, οι ασύμμετρες και ιεραρχημένες σχέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών που εξακολουθούν να διατηρούνται τόσο στο πλαίσιο της οικογένειας, όσο και στη δημόσια σφαίρα της ζωής, έχουν ως αποτέλεσμα την άνιση κατανομή της εξουσίας ανάμεσα στα φύλα και τον προκαθορισμό των κοινωνικών ρόλων των φύλων. Ως εκ τούτου, ο τομέας της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής φαίνεται ότι είναι πολύ υποβαθμισμένος.

Γενικά, στον τόπο μας, όπως όμως και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, παρατηρείται ακόμα μια κάποια υστέρηση καινοτόμων πολιτικών και καλών πρακτικών, ειδικά εστιασμένων στη διευκόλυνση των πολιτών, ανδρών και γυναικών, να συνδυάζουν επιτυχώς την αμειβόμενη απασχόληση, την απρόσκοπτη επαγγελματική τους εξέλιξη και την ικανοποίηση των οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Σε μεγάλο βαθμό, οι στόχοι της εργασίας και της οικογένειας εξακολουθούν και στην Κύπρο να μην είναι συμπληρωματικοί μεταξύ τους και, σε συνδυασμό με το κυρίαρχο (και ιδιαίτερα ανθεκτικό στην κυπριακή κοινωνία) «στερεότυπο» για τους διακριτούς ρόλους των δύο φύλων στην εργασία και την οικογένεια, αναγκάζουν σημαντικό αριθμό κυρίως γυναικών να

παραμένει εκτός αγοράς εργασίας, με αποτέλεσμα να στερείται η αγορά τις δεξιότητες και ικανότητες ενός σημαντικού τμήματος του εργατικού δυναμικού. Παράλληλα, βέβαια, αρκετές κυπριακές οικογένειες στερούνται την ενεργότερη συμμετοχή των ανδρών στην ανατροφή των παιδιών και στις ευθύνες του νοικοκυριού (χαρακτηριστικά, ακόμα και στο ζήτημα της γονικής άδειας, καταγράφεται μια απροθυμία -έως και αδιαφορία- χρήσης εκ μέρους των ανδρών εργοδοτούμενων).

Σκοπός του Έργου «Πανδώρα» είναι να συνεισφέρει στη δημιουργία ενός υποβάθρου «καλών πρακτικών», οι οποίες θα ενισχύσουν την εθνική πολιτική για την απασχόληση στην Κύπρο, στον κρίσιμο τομέα των ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες και, ειδικότερα, των πολιτικών που εστιάζουν στη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Στον κεντρικό πυρήνα της λογικής του Έργου τοποθετείται η ενεργοποίηση των κυπριακών επιχειρήσεων και οργανισμών στην κατεύθυνση της υιοθέτησης περισσότερο ευέλικτων πρακτικών και μεθόδων οργάνωσης της εργασίας. Με τον τρόπο αυτό η σύγχρονη απαίτηση για ολοένα και καλύτερο συνδυασμό της οικογενειακής (και κατ' επέκταση της προσωπικής) και επαγγελματικής ζωής είναι δυνατόν να μετατραπεί από στοιχείο κόστους σε ανταγωνιστικό εταιρικό πλεονέκτημα, που θα βελτιώνει την παραγωγικότητα της κυπριακής επιχείρησης και θα ικανοποιεί το ανθρώπινο δυναμικό της. Η σταδιακή υιοθέτηση εκ μέρους των κυπριακών επιχειρήσεων πρακτικών όπως: τα ευέλικτα ωράρια εργασίας και η τηλε-εργασία, η ενθάρρυνση της αξιοποίησης της γονικής άδειας και από τους άνδρες εργοδοτούμενους, αλλά και η δημιουργία εταιρικών δομών στήριξης της οικογένειας, αποτελούν μερικές μόνον από τις προσεγγίσεις του παρόντος Έργου. Παράλληλα, η σταδιακή εξάλειψη στερεοτυπικών αντιλήψεων (που συντηρούνται ακόμα σε όλα τα επίπεδα αποφάσεων) σε σχέση με το ρόλο των δύο φύλων στην οικογένεια και στην εργασία θα αποτελέσει αντικείμενο ειδικών δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης.

Στην παρούσα μελέτη παρουσιάζεται και αξιολογείται το Κυπριακό θεσμικό πλαίσιο, οι κύριες δημόσιες πολιτικές που εφαρμόζονται στην Κύπρο και οι βασικές πρακτικές που ακολουθούνται σε επιχειρησιακό επίπεδο καθώς και οι θέσεις κομμάτων και οργανισμών σε θέματα ισότητας και συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Παρουσιάζονται επίσης μερικά στοιχεία για την κατάσταση στην τουρκοκυπριακή κοινότητα. Στόχος των πιο πάνω είναι η χαρτογράφηση του πεδίου παρέμβασης η οποία θα βοηθήσει στην ανάπτυξη βάσης γνώσης και προετοιμασία των παραδειγματικών δράσεων που θα ακολουθήσουν.

### III) Η σημασία της ισότητας των δύο φύλων

1. Η ισότητα των φύλων αποτελεί βασικό ανθρώπινο δικαίωμα και κεντρικό άξονα στην ανάπτυξη και την ευημερία μιας κοινωνίας. Τόσο η Ευρωπαϊκή, όσο και η Κυπριακή έννομη τάξη αναγνωρίζουν τη σημασία της αρχής της ισότητας και την κατοχυρώνουν συνταγματικά και νομοθετικά θεωρώντας την ως βασικό θεμέλιο των εθνικών πολιτικών για το δημόσιο και ιδιωτικό βίο. Η πλήρης πραγμάτωση της ισότητας προϋποθέτει την ισότιμη συμμετοχή και εκπροσώπηση όλων των πολιτών, τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών, στην κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ζωή, καθώς και στα κέντρα λήψης των αποφάσεων.

Επιπλέον, βασική προϋπόθεση για την επίτευξη της ισότητας αποτελεί η αναγνώριση και η παραδοχή από άντρες και γυναίκες ότι η ισότητα είναι θέμα που αφορά και αποτελεί ευθύνη και των δύο φύλων.

2. Το Καταστατικό των Ηνωμένων Εθνών<sup>1</sup>, που υπογράφηκε στο Σαν Φρανσίσκο το 1945, αποτελεί την πρώτη διεθνή συμφωνία η οποία ανακήρυξε την ισότητα των δύο φύλων ως βασικό ανθρώπινο δικαίωμα. Η επένδυση στην ισότητα των δύο φύλων, και ειδικότερα στη θέση της γυναίκας, είναι μεγάλης σημασίας, όχι μόνο για τις ίδιες τις γυναίκες αλλά για την κοινωνική και οικονομική ευημερία ολόκληρων κοινοτήτων και κρατών. Είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι η καλύτερευση της οικονομικής κατάστασης των γυναικών, και γενικότερα η καλύτερευση των οικονομικών ευκαιριών που παρέχονται στις γυναίκες, προάγει την υγεία και την ευημερία ολόκληρης της κοινότητας. Επιπλέον, η ένταξη των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η ανέλιξή τους σε διευθυντικές θέσεις και η ταυτόχρονη επίτευξη του στόχου της συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, αυξάνει τις πιθανότητες να επέλθουν αλλαγές στην κυβερνητική πολιτική, τόσο σε τοπικό όσο και σε εθνικό επίπεδο και κατ' επέκταση στην κοινότητα και στην κοινωνία γενικά.

3. Η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, αποτελεί, επίσης, δέσμευση της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήδη από τη Συνθήκη της Ρώμης το 1957 και η προαγωγή και προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών είναι αναπόσπαστο μέρος των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και βασική συνισταμένη των διμερών και ευρύτερα των διεθνών της σχέσεων.

4. Ο χάρτης θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (2000/c364/01)<sup>2</sup> ο οποίος βασίζεται στην αρχή της Δημοκρατίας και του Κράτους Δικαίου αλλά και στις οικουμενικές αξίες της αξιοπρέπειας του ανθρώπου, της ελευθερίας, της ισότητας και της αλληλεγγύης - μεταξύ άλλων - απαγορεύει οποιαδήποτε διάκριση που βασίζεται στο φύλο (άρθρο 21) και διακηρύττει ως θεμελιώδη αξία την ισότητα

---

<sup>1</sup> Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (1945). Καταστατικό των Ηνωμένων Εθνών, Σαν Φρανσίσκο.

<sup>2</sup> Χάρτης θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (2000/c364/01), άρθρα 21 και 23.

μεταξύ ανδρών και γυναικών, αναγνωρίζοντας την θέσπιση και θετικών δράσεων για την εξασφάλισή της ( άρθρο 23 ).

5. Για την προώθηση των δεσμεύσεων που έχει αναλάβει, η ΕΕ προχώρησε από το 2000 στο σχεδιασμό και έγκριση της κοινοτικής στρατηγικής – πλαίσιο για την ισότητα ανδρών και γυναικών με έμφαση στη συμπληρωματική λειτουργία των θετικών δράσεων και του gender mainstreaming, σε τομείς όπως η αγορά εργασίας και η κοινωνική ασφάλιση, η επιχειρηματικότητα, η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, η εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών και η αντιμετώπιση της διεθνικής σωματεμπορίας (trafficking), η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα των πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων, η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση, η αναβαθμισμένη συμμετοχή τους στην επιστήμη και την έρευνα καθώς και η εξάλειψη της φτώχειας, η υγεία των γυναικών κ.τ.λ.

6. Η υιοθέτηση της αρχής του gender mainstreaming αποτελεί σημαντικό βήμα προόδου, αφού συνεπάγεται ότι η προώθηση της ισότητας μεταξύ των φύλων ενσωματώνεται κατά τρόπο σαφή σε όλες τις πολιτικές και τα προγράμματα της κοινότητας και σε όλα τα επίπεδα. Με δυο λόγια κατά την κατάρτιση των διαφόρων προτάσεων, σχεδίων, προγραμμάτων κ.τ.λ., πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι αναμενόμενες επιπτώσεις από την εφαρμογή τους ξεχωριστά για το κάθε φύλο, πριν από τη λήψη κάθε ανάλογης απόφασης.

7. Έτσι, ως ενσωμάτωση της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων στο σύνολο των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κρατών μελών, νοείται η αναδιοργάνωση, βελτίωση, ανάπτυξη και αξιολόγηση όλων των διαδικασιών πολιτικής, με τρόπο ώστε, σε όλες τις πολιτικές όλων των επιπέδων, να ενταχθεί η διάσταση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών από τους φορείς που συμμετέχουν στα κέντρα και τις διαδικασίες λήψης των αποφάσεων.

8. Τα τελευταία χρόνια ο στόχος της ισότητας ανδρών και γυναικών έχει αναδειχθεί ως ένας από τους βασικούς στόχους όλων των πολιτικών δυνάμεων, των συνδικαλιστικών οργανώσεων, των Γυναικείων Οργανώσεων, των Μη Κυβερνητικών Οργανισμών (ΜΚΟ) και της κοινωνίας γενικά. Δημιουργούνται πολιτικές, εισάγονται στόχοι εφευρίσκονται πολλές φορές νέοι ευφάνταστοι όροι (ενσωμάτωση της διάστασης των φύλων θετικές δράσεις, στερεότυποι ρόλοι κ.τ.λ.). Βασική προϋπόθεση για την επιτυχία και αποτελεσματικότητα των πολιτικών ισότητας αποτελεί η υιοθέτηση ολοκληρωμένης προσέγγισης του προβλήματος, με στόχο την προώθηση δράσεων και μέτρων που θα αντιμετωπίζουν το σύνολο των ειδικών αναγκών των γυναικών, τόσο σε βραχυπρόθεσμη όσο και μακροπρόθεσμη βάση. Κι αυτό γιατί, όσο σημαντική πρόοδος κι αν σημειώθηκε όσον αφορά στην κοινωνική κατάσταση των γυναικών στα κράτη-μέλη, η ισότητα μεταξύ των ανδρών και γυναικών στην καθημερινή

ζωή εξακολουθεί να υπονομεύεται από το γεγονός ότι γυναίκες και άνδρες δεν απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα στην πράξη.

9. Στο επίπεδο των ίσων δικαιωμάτων στον τομέα της εργασίας υπάρχουν δύο ύψιστης σημασίας Συμβάσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας. Η σύμβαση 100 του 1951, η οποία αφορά στην ίση αμοιβή για άνδρες και γυναίκες για ίσης αξίας εργασία, και η οποία κυρώθηκε από 148 χώρες και η σύμβαση 111 του 1958, η οποία αφορά τη διάκριση στην εργοδότηση και απασχόληση και καλύπτει την προώθηση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα απασχόλησης και απαγορεύει τη διάκριση λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, θρησκείας, εθνικής καταγωγής, πολιτικής γνώμης και κοινωνικής προέλευσης.

#### **IV) Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης**

10. Η εφαρμογή του Ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου προϋποθέτει την προώθηση πολιτικών και πρακτικών που να παρέχουν στήριξη και ίσες ευκαιρίες σε άνδρες και γυναίκες, ούτως ώστε να διασφαλίζεται η ισόρροπη και ισότιμη ανάπτυξη. Η εφαρμογή του μοντέλου αυτού θα συμβάλει και θα προωθήσει την επίτευξη των στόχων της Λισσαβόνας καθώς και την εξασφάλιση οικονομικής και κοινωνικής προόδου και προστασίας.

11. Από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 μέχρι σήμερα ο ρόλος της Κοινότητας στα θέματα κοινωνικής πολιτικής, λαμβάνει ολοένα και μεγαλύτερες διαστάσεις, με σημαντικούς σταθμούς την Απόφαση του Συμβουλίου 2000/228/EK, την Ανακοίνωση της Επιτροπής COM(2000)335 και τον «Χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών 2006-2010». Λεπτομερής αναφορά στις πολιτικές αυτές γίνεται στο Παράρτημα 1Α, 1Β, 1Γ και 1Δ. Στόχος των πολιτικών αυτών είναι η εξάλειψη των ανισοτήτων και η προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών σε όλες τις δραστηριότητες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (mainstreaming), που συμπεριλαμβάνει και την ενσωμάτωση της προοπτικής των δύο φύλων στα ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία (πχ πρωτοβουλία EQUAL). Στα πλαίσια αυτά υπάρχει ένα σύνολο διεθνών πράξεων και συμφωνιών που αποβλέπουν στο συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, ιδίως στα πλαίσια των Ηνωμένων Εθνών, του Συμβουλίου της Ευρώπης και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

12. Ωστόσο, οι ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών συνεχίζουν να υπάρχουν. Για παράδειγμα, στην Ετήσια Έκθεση της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (2003) σημειώνεται ότι εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές διαφορές στην αμοιβή καθώς επίσης και στην εργοδότηση. Η διαφορά στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπολογίστηκε στο 15% και το ποσοστό των γυναικών που βρισκόταν σε διοικητικές θέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση αυξήθηκε μόνο κατά μία ποσοστιαία μονάδα για να φτάσει το 31%. Είναι φανερό ότι, ως επί το πλείστον, οι γυναίκες εξακολουθούν να αναλαμβάνουν το βάρος των



οικογενειακών ευθυνών, γεγονός το οποίο έχει ως αποτέλεσμα την απομάκρυνσή τους από την αγορά εργασίας. Ένας ακόμη παράγοντας ο οποίος συμβάλλει στο πιο πάνω είναι η έλλειψη προσιτών και ικανοποιητικών υπηρεσιών παιδικής φροντίδας.

13. Βασικός μοχλός της Ευρωπαϊκής Ένωσης για αντιμετώπιση των προβλημάτων είναι η εφαρμογή των σχετικών οδηγιών, οι οποίες καταγράφονται πιο κάτω:

- *Περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών*
- Περί της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας
- Περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως
- Για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης
- Για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και για την προστασία της μητρότητας
- Για την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στην βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχούσων εργαζομένων
- Σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου
- Περί εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνικής τους καταγωγής
- Για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στην εργασία.

(Στο Παράρτημα 2 παρατίθενται αυτούσια τα κείμενα όλων των οδηγιών, που αποτελούν και το ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο όσον αφορά θέματα ισότητας των φύλων στον τομέα της εργασίας.)

14. Η Ευρωπαϊκή Ένωση προσδίδει ιδιαίτερη έμφαση στη μητρότητα. Στα πλαίσια πρόνοιας για τη μητρότητα τονίζεται ιδιαίτερα η σημασία της ύπαρξης ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής. Συγκεκριμένα, συνιστάται στα κράτη-μέλη να μεριμνήσουν για διευκολύνσεις αναφορικά με τη φροντίδα των παιδιών, οι οποίες θα βοηθήσουν τις μητέρες να επανενταχθούν στο χώρο εργασίας. Προωθείται, επίσης, η ελαστικότητα στο ωράριο εργασίας και ο καταμερισμός της, καθώς επίσης και οι διευθετήσεις για παροχή άδειας στους εργαζόμενους γονείς. Σαφώς, οι συγκεκριμένες διευκολύνσεις και συνθήκες είναι πολύ σημαντικές για όσες μητέρες είναι ο μοναδικός γονέας. Τέλος, ένα άλλο σημαντικό στοιχείο είναι η επισήμανση του ρόλου των ανδρών στη διαδικασία προώθησης της ισότητας και των ίσων ευκαιριών υπέρ των γυναικών. Πιο συγκεκριμένα, η Ευρωπαϊκή Ένωση τονίζει ότι η εμπλοκή και συμμετοχή των ανδρών στο ισοζύγιο των οικογενειακών υποχρεώσεων, και ιδιαίτερα η ενεργή τους συμμετοχή στο μέγλωμα των παιδιών τους είναι απαραίτητη προϋπόθεση για τη βελτίωση των συνθηκών συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας

## **V) Η κατάσταση στην Κύπρο**

### **Συνταγματική Προστασία**

15. Το άρθρο 28.2 του Συντάγματος διασφαλίζει όλα τα δικαιώματα και τις ελευθερίες που προβλέπονται από την «Ευρωπαϊκή Σύμβαση Προστασίας των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Βασικών Ελευθεριών». Τα δικαιώματα αυτά διασφαλίζονται σε όλα τα πρόσωπα χωρίς οποιαδήποτε διάκριση άμεση ή έμμεση μεταξύ των πολιτών και μη πολιτών της Κυπριακής Δημοκρατίας, χωρίς οποιαδήποτε διάκριση ή διαφοροποίηση με βάση την κοινότητα, θρησκεία, φύλο, γλώσσα, γέννηση, χρώμα, πλούτο, κοινωνική τάξη, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνική καταγωγή ή οποιοδήποτε άλλο, λόγο εκτός αν υπάρχει ρητή πρόνοια για το αντίθετο στο Σύνταγμα.

Επίσης κατοχυρώνεται (άρθρο 28.1) η αρχή της ισότητας ενώπιον του νόμου, της διοίκησης και της δικαιοσύνης. Το δικαίωμα πρόσβασης στη δικαιοσύνη (άρθρο 30.1 και 30.2) δικαίωμα διεξαγωγής δίκαιης και δημόσιας δίκης εντός εύλογου χρόνου από ανεξάρτητο και αμερόληπτο αρμόδιο δικαστήριο<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Παρόλα αυτά η λήψη θετικών δράσεων βάσει του άρθρου 28 Συντάγματος δεν επιτρέπεται γιατί θεωρείται ως διάκριση μετά από απόφαση του Ανωτάτου Δικαστηρίου. Αυτό προκάλεσε έντονες συζητήσεις για αλλαγή του Συντάγματος ώστε να επιτρέπεται η λήψη θετικών δράσεων. Όπως διευκρινίζει η Επίτροπος Νομοθεσίας στις 26.10.2005 στην Κοινοβουλευτική Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, αυτή τη στιγμή εξετάζεται υπόθεση ενώπιον του Ανωτάτου Δικαστηρίου κατά πόσο το Σύνταγμα υπερέχει του Ευρωπαϊκού κερτημένου. Έτσι, ανάλογα με την απόφαση του Ανωτάτου θα γίνουν και οι ανάλογες διευθετήσεις για να καλύπτονται τα θετικά μέτρα με βάση το Σύνταγμα.

## **A. Θεσμικό πλαίσιο**

16. Στην Κύπρο το νομικό πλαίσιο διασφαλίζει όλες τις πτυχές προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των ατόμων όπως και τα δικαιώματα ισότητας και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όροι και συνθήκες απασχόλησης, ίσης μεταχείρισης και ισότητας ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία, προστασία της μητρότητας, διασφάλιση ίσων όρων κατά την πρόσληψη, την πρόσβαση στην απασχόληση και την εκπαίδευση. Μέσα στα πλαίσια εναρμόνισης με το κοινοτικό κεκτημένο έγιναν βελτιώσεις στην υφιστάμενη νομοθεσία και εισαγωγή νέων νομοθεσιών.

17. Η κυβερνητική πολιτική στα θέματα που αφορούν την ισότητα των φύλων διαμορφώνεται και διασφαλίζεται μέσω Συνταγματικών διατάξεων, μέσω της εναρμόνισης της εθνικής νομοθεσίας με το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Κεκτημένο με βάση τις πρόνοιες των Διεθνών Συμβάσεων για την προάσπιση των ανθρωπίνων και θεμελιωδών Δικαιωμάτων, ιδιαίτερα της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη κάθε Μορφής Διάκρισης σε Βάρος της Γυναίκας<sup>4</sup>&<sup>5</sup> και μέσω της κύρωσης Διεθνών Συστάσεων και Συμβάσεων του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, μέσω της υιοθέτησης Προγραμμάτων Δράσης (περιλαμβανομένου του Προγράμματος Δράσης της 4<sup>ης</sup> Παγκόσμιας Διάσκεψης Γυναικών του Πεκίνου, 1995) καθώς και Ευρωπαϊκών πολιτικών στον τομέα της ισότητας. Η ισότητα ανδρών και γυναικών αποτελεί βασικό στόχο της κυπριακής κυβέρνησης από το 1979.

18. Εκτός από τη Συνταγματική προστασία, οι κυριότερες αλλαγές και ο εκσυγχρονισμός της νομοθεσίας (αποτέλεσμα, κυρίως, της ενταξιακής πορείας της Κύπρου στη Ευρωπαϊκή Ένωση) στοχεύουν στην εξάλειψη των νομοθετικών διακρίσεων σε βάρος της γυναίκας, στην διασφάλιση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα, στην κατοχύρωση της ισότητας ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς του δικαίου, καθώς επίσης και στην εμπέδωση της αρχής της ισότητας και των ίσων ευκαιριών, κάτι που προϋποθέτει πέρα από την ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας σε όλα τα προγράμματα και τις πολιτικές, την προώθηση ειδικών προγραμμάτων που υποστηρίζουν και ενισχύουν τις γυναίκες στους πολλαπλούς τους ρόλους και αλλαγή της επικρατούσας νοοτροπίας.

20. Η Κύπρος έχει προσυπογράψει και κυρώσει σχεδόν όλες τις διεθνείς συμβάσεις και πρωτόκολλα που αφορούν στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων όπως αστικά πολιτικά, οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά όπως

---

<sup>4</sup> Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών 2263 (XXII) της 7 Νοεμβρίου 1967.

<sup>5</sup> Ο 'Περί της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη κάθε Μορφής Διάκρισης σε βάρος της Γυναίκας (Κυρωτικός) Νόμος του 1985',

και για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης εις βάρος της γυναίκας που στην ουσία την θέτουν ισότιμη με τον άνδρα. Οι πλείστες συμβάσεις επιβάλλουν μάλιστα και τη λήψη θετικών μέτρων για την εξάλειψη των διακρίσεων. Επίσης κύρωσε Συμβάσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας σχετικά με την απασχόληση και το επάγγελμα. Βάση των Διεθνών Συμβάσεων η Κυπριακή Δημοκρατία θέσπισε ή εκσυγχρόνισε το εθνικό δίκαιο με στόχο την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης. Στο Παράρτημα 3 παρουσιάζονται εκτενέστερα οι σχετικές συνταγματικές διατάξεις (Α) και οι διεθνείς συμβάσεις (Β), όπως και κατάλογος και σύντομη περιγραφή όλων των σχετικών εθνικών νόμων (Γ).

## **Β. Εργασιακό περιβάλλον και οικονομία**

21. Στην Κύπρο, το εργασιακό τοπίο και περιβάλλον αποτελεί καθρέφτη της κυπριακής κουλτούρας και πραγματικότητας. Τα τελευταία χρόνια είναι πασιφανής η παραδοχή του προβλήματος και η προσπάθεια βελτίωσης της θέσης της γυναίκας στην κοινωνία γενικά και, πιο συγκεκριμένα, στην αγορά εργασίας. Τα κυριότερα προβλήματα που παρουσιάζονται, είναι οι άνισες ευκαιρίες ανέλιξης, οι λιγότερες ευκαιρίες ένταξης για γυναίκες χωρίς τριτοβάθμια εκπαίδευση, και το βάρος του επιμερισμού εργασίας και των οικογενειακών υποχρεώσεων.

22. Η κυπριακή οικονομία είναι μια μικρή, ανοιχτή και ευέλικτη οικονομία που έχει επιδείξει ικανότητα προσαρμογής σε καιρούς γρήγορων και απρόβλεπτων μεταβολών. Παράλληλα, η οικονομία λειτουργεί σε συνθήκες σχεδόν πλήρους απασχόλησης με υψηλό ποσοστό συμμετοχής στην απασχόληση (69,2%), χαμηλή ανεργία (4,1%) και με μέσο ετήσιο ρυθμό μεγέθυνσης την τελευταία πενταετία (1999-2003), σε πραγματικούς όρους, στο 3,5%. Η κυπριακή αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από μακρά παράδοση κοινωνικού διαλόγου και πολύ ανεπτυγμένο θεσμό ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Περίπου το 70% των εργαζομένων αντιπροσωπεύεται από συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι βασικοί όροι και συνθήκες απασχόλησης καθορίζονται μέσω συλλογικών συμβάσεων κυρίως τομεακών. Στην περίοδο 2002-2003 συμπληρώθηκε το νομικό πλαίσιο ώστε να ρυθμίζει το καθεστώς της μερικής απασχόλησης και της απασχόλησης περιορισμένης διάρκειας διασφαλίζοντας έτσι συνθήκες που δεν θα λειτουργούν αποτρεπτικά για την απασχόληση σ' αυτές τις μορφές. Με μερική απασχόληση απασχολείται το 8,9% (2003) του συνόλου των απασχολούμενων και με συμβάσεις ορισμένου χρόνου το 9,6% (2003). Γενικά οι νέες μορφές απασχόλησης παραμένουν σε χαμηλά επίπεδα.

23. Κάποια από τα βασικά χαρακτηριστικά της κυπριακής οικονομίας και της αγοράς εργασίας είναι: ο ανοιχτός της χαρακτήρας και το μικρό της μέγεθος με μικρού μεγέθους επιχειρηματικές μονάδες (4,4 άτομα ανά επιχείρηση το 2000), το γεγονός ότι ο κεντρικός άξονας στο παραγωγικό σύστημα είναι ο ιδιωτικός τομέας, το υψηλό επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς 32,4% του συνόλου των επικερδώς απασχολούμενων ατόμων είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το γεγονός ότι η κατανομή του

εισοδήματος είναι περισσότερο ισόρροπη στην Κύπρο σε σχέση με τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενισχύει την κοινωνική συνοχή και ενσωμάτωση. Το ποσοστό των ατόμων που είναι εκτεθειμένα σε κίνδυνο φτώχειας στην Κύπρο ήταν το 1997 περίπου στο 16% (γραμμή φτώχειας στο 60% του μέσου εισοδήματος - ανά ισοδύναμο ενήλικα) όταν το αντίστοιχο ποσοστό για την Ευρωπαϊκή Ένωση ήταν 17%.

24. Το 2003 η παραγωγικότητα παρουσίασε για δεύτερη συνεχή χρονιά, σχετικά χαμηλή βελτίωση της τάξης του 1% περίπου και εξακολουθεί να παραμένει σε σχετικά χαμηλότερα επίπεδα σε σχέση με τα αντίστοιχα επίπεδα άλλων χωρών της Ε.Ε. Η τροχιοδρόμηση διαρθρωτικών αλλαγών που στοχεύουν στην αύξηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, στην προώθηση καινοτομιών, στην παραγωγή προϊόντων και υπηρεσιών υψηλής ποιότητας και προστιθέμενης αξίας, και η προώθηση της προσαρμοστικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης αναμένεται να συμβάλουν στη βελτίωση της παραγωγικότητας.

25. Τα προγράμματα κατάρτισης τείνουν να προσανατολίζονται πρωτίστως σε κατηγορίες ατόμων που στο παρελθόν δεν συμμετείχαν επαρκώς σε τέτοια προγράμματα, όπως νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, οικονομικά ανενεργές γυναίκες, ανέργους καθώς και ευάλωτες ομάδες (ανάπηροι, λήπτες δημόσιου βοηθήματος).

### **Γ. Απασχόληση / Ανεργία**

26. Αναφορικά με τα κυπριακά ποσοστά απασχόλησης, το 2003 η απασχόληση αυξήθηκε κατά 3,7% σε σχέση με το 2002 και ανήλθε στο 69,2% ενώ προβλέπεται να συνεχίσει να αυξάνεται και στα επόμενα χρόνια. Σύμφωνα με στοιχεία της έρευνας εργατικού δυναμικού η αύξηση ήταν ταχύτερη για τις γυναίκες (5% έναντι 2,7% για τους άνδρες). Ο τομέας που δημιουργήσε σχεδόν το σύνολο των νέων θέσεων είναι ο τριτογενής τομέας, ενώ οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας για τους οποίους η ζήτηση αναπτύχθηκε ταχύτερα ήταν στις κατασκευές, στις μεταφορές και στις επικοινωνίες, στη διαχείριση ακίνητης περιουσίας και επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και στην υγεία και κοινωνική μέριμνα. Αν και δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για το 2006, ούτε και για το τελευταίο τρίμηνο του 2005, φαίνεται ότι, με τους ρυθμούς αύξησης της απασχόλησης στην κυπριακή αγορά εργασίας για το δεύτερο και τρίτο τρίμηνο του 2005, η Κύπρος καταγράφει επιδόσεις που υπερτερούν εκείνων όλων των κοινοτικών της εταίρων πλην της Ισπανίας.

27. Τα δεδομένα στην απασχόληση γυναικών δείχνουν ότι η γυναικεία απασχόληση αναδεικνύεται ως το «κλειδί» για την οικονομία καθώς εμφανίζεται να τροφοδοτεί την ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών (84,7% των γυναικών απασχολείται στον τομέα των υπηρεσιών σε σχέση με 61,7% των ανδρών). Επιπλέον, το ποσοστό συμμετοχής του γυναικείου πληθυσμού (ηλικίας 15-64 χρόνων) στην αγορά εργασίας παρουσίασε σημαντική αύξηση την περίοδο 2000-2003 (από 57,3% το 2000 σε 63,1% το 2003) ενώ αντίθετα το ποσοστό

συμμετοχής του ανδρικού πληθυσμού παρέμεινε στα ίδια επίπεδα (81,3% και 82,0% αντίστοιχα). Ιδιαίτερα σημαντικό είναι επίσης το γεγονός ότι το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στο ποσοστό απασχόλησης (19,8 εκατοστιαίες μονάδες) είναι σχεδόν ανύπαρκτο ανάμεσα στους νέους (2 εκατοστιαίες μονάδες). Τέλος, το ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών με τριτοβάθμια εκπαίδευση συνεχίζει να αυξάνεται (34,8% το 2003 σε σύγκριση με 32,0% το 2001). Παρόλα αυτά, η συμμετοχή των κοριτσιών στη δευτεροβάθμια τεχνική /επαγγελματική εκπαίδευση παραμένει χαμηλή (16% του συνόλου των μαθητών).

28. Η σημαντική βελτίωση που σημειώθηκε στον τομέα της ανεργιακής κατάστασης των γυναικών συγκριτικά με τους άνδρες στην περίοδο 2000-2003<sup>6</sup> καθώς και η αύξηση που παρατηρήθηκε στο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ηλικίας 15-64 στην απασχόληση (60, 2% το 2003 από 59% το 2002), είχε ως αποτέλεσμα να ξεπεραστούν οι στόχοι που έχει θέσει η Ευρωπαϊκή Ένωση, που είναι 57% για το 2005 και 60% για το 2010. Γενικά, παρατηρήθηκε μείωση του χάσματος μεταξύ των δύο φύλων στο ποσοστό απασχόλησης (από 19,8 σε 18,6) και ανεργίας (1, 6 σε 0,8 μεταξύ 2002 και 2003). Για το πρώτο τρίμηνο του 2005 το ποσοστό ανεργίας για τις γυναίκες ανέρχεται στο 7.3% και για τους άντρες στο 4,1%<sup>7</sup> Παράλληλα, μειώθηκε το ποσοστό των οικονομικά μη ενεργών γυναικών που δεν αναζητούν μεν εργασία αλλά θα επιθυμούσαν να είχαν (από 3,5% το 2002 σε 3,0% το 2003). Στο πεδίο των αμοιβών το χάσμα ανάμεσα στα φύλα κινείται πτωτικά. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας, το 2001 η διαφορά της μέσης αμοιβής ανάμεσα στα δύο φύλα ήταν 26%, ενώ το 2002 μειώθηκε στο 25%. Στο Παράρτημα 4 παρουσιάζεται το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση

29. Η διαφορά στο ποσοστό ανεργίας ανάμεσα στα φύλα εξακολουθεί να είναι πρόβλημα. Λαμβάνοντας υπόψη τα δεδομένα των προηγούμενων χρόνων, και όχι αποκλειστικά τα δεδομένα του 2003, είναι φανερό ότι πρέπει να ενισχυθούν οι δομές στήριξης της οικογένειας. Επίσημα στοιχεία των τελευταίων χρόνων αποτυπώνουν τη σταθερά ανοδική πορεία του δείκτη της ανεργίας ανάμεσα στις γυναίκες. Σύμφωνα με το Τμήμα Γυναικών Εργατοϋπαλλήλων (ΠΕΟ, 2006)<sup>3</sup> η καταπολέμηση της ανεργίας ανάμεσα στις Κύπριες γυναίκες είναι απαραίτητο συστατικό στοιχείο της πολιτικής απασχόλησης, στο οποίο θα πρέπει να δοθεί προτεραιότητα.

---

<sup>6</sup> Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών μειώθηκε από 7,3 το 2003 σε 4,6 το 2005 σε σύγκριση με τους άνδρες που αυξήθηκε από 3,2% το 2003 σε 3,8% το 2005. ( Στοιχεία από Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 1<sup>ο</sup> τρίμηνο 2005)

<sup>7</sup> ΠΕΟ από την CYMAR Market Research LTD, Έρευνα «Προβλήματα Μητέρας στη Σημερινή Κοινωνία», ετοιμάστηκε για την Φεβρουάριος 2006.

#### **Δ. Φροντίδα παιδιών προσχολικής ηλικίας**

30. Η προώθηση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί σημαντικό συστατικό της συνολικής στρατηγικής με επίκεντρο την αύξηση της ποσότητας και της ποιότητας του εργατικού δυναμικού καθώς και την αναβάθμιση και καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου. Η ενθάρρυνση και στήριξη της ένταξης των γυναικών στην απασχόληση επιδιώκεται μέσω της απόκτησης νέων γνώσεων και δεξιοτήτων, με την τοποθέτησή τους στην κατάλληλη θέση εργασίας αλλά και με την παράλληλη ελάφρυνσή τους από τις οικογενειακές υποχρεώσεις και ειδικά αυτές που αφορούν την φροντίδα παιδιών προσχολικής ηλικίας.

31. Μέτρα για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι ήδη ενσωματωμένα στη νομοθεσία, την πολιτική και τα προγράμματα των Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας. Ιδιαίτερη σημασία δίνεται στις γυναίκες οι οποίες εξακολουθούν να είναι κατ' εξοχής υπεύθυνες για την φροντίδα των παιδιών κι άλλων εξαρτημένων μελών της οικογένειας (π.χ. ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρίες). Οι περί Δημοσίων Βοηθημάτων και Υπηρεσιών Νόμοι του 1991 μέχρι 2003 (Ν. 8/91, Ν. 97(Ι)/94, Ν. 74(Ι)/2003) και οι πολιτικές εφαρμογής τους ευνοούν τις γυναίκες αφού άπτονται θεμάτων στήριξης μονογονεϊκών οικογενειών και κάλυψης ειδικών αναγκών, όπως είναι η φροντίδα εξαρτημένων ατόμων (παιδιών, ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρίες). Ευνοϊκές πρόνοιες περιλαμβάνουν:

- Το μη υπολογισμό μέρους του εισοδήματος από εργασία μονογονιών ληπτών δημοσίου βοηθήματος που εργοδοτούνται πλήρως, με αποτέλεσμα να τους παρέχεται ψηλότερο δημόσιο βοήθημα.
- Τη δυνατότητα παροχής μηνιαίου επιδόματος φροντίδας σε περιπτώσεις όπου μέλος της οικογένειας αναγκάζεται να παραμείνει στο σπίτι για να παρέχει φροντίδα, είτε χάνοντας την ευκαιρία για προσοδοφόρο εργασία είτε αποσυρόμενο από την αγορά εργασίας.
- Τη δυνατότητα παροχής υπηρεσιών κατ' οίκον φροντίδας από κρατικό, κοινοτικό ή ιδιωτικό φορέα.
- Τη δυνατότητα παροχής υπηρεσιών ιδρυματικής ή ημερησίας φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρίες από κρατικό, κοινοτικό ή ιδιωτικό τομέα.

Ως προς την κάλυψη αναγκών παιδικής φροντίδας, τα πρόσφατα στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι:

1. 22,236 παιδιά ηλικίας 3 ετών έως την ηλικία υποχρεωτικής εκπαίδευσης (82%) και 3,027 παιδιά κάτω των 3 ετών (12%) φοιτούν σε 637 παιδοκομικούς σταθμούς, νηπιαγωγεία (δημόσια, κοινοτικά και ιδιωτικά).
2. Κοινοτικές υπηρεσίες φροντίδας (με επιχορήγηση από το Σχέδιο Κρατικών Χορηγιών) εξυπηρετούν:
  - 2,856 παιδιά σε 56 παιδοκομικούς σταθμούς για παιδιά προσχολικής ηλικίας,

- 2,074 παιδιά σε 73 κέντρα προστασίας και απασχόλησης παιδιών σχολικής ηλικίας. (Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2004-6)<sup>8</sup>

Μέσα από το Σχέδιο Κρατικών Χορηγιών (τεχνική και οικονομική βοήθεια), στηρίζονται οι ΜΚΟ για τη δημιουργία προγραμμάτων φροντίδας παιδιών και άλλων εξαρτημένων μελών της οικογένειας, ενδεικτικά, ΜΚΟ δραστηριοποιούνται στους ακόλουθους τομείς:

- Βρεφοκομικοί Σταθμοί για παιδιά προσχολικής ηλικίας
- Κέντρα προστασίας και απασχόλησης παιδιών σχολικής ηλικίας
- Προγράμματα/ Υπηρεσίες σε ηλικιωμένα άτομα και άτομα με αναπηρίες (ημερήσια, κατ' οίκον και ιδρυματική φροντίδα)

Το 2003 εγκρίθηκαν παγκύπρια 342 προγράμματα σε 238 ΜΚΟ συνολικού ποσού Λ.Κ. 3,900,000.

32. Στην Κύπρο υπάρχει έλλειμμα στον τομέα παροχής φροντίδας (παιδιών και ηλικιωμένων) όπου εντοπίζονται και οι κυριότερες ανάγκες των εργαζομένων γυναικών, ή αυτών που προτίθενται να εργασθούν. Στοιχεία από έρευνα που διενεργήθηκε για την ΠΕΟ<sup>9</sup> αναφέρουν ότι στην Κύπρο διαπιστώνεται έλλειψη επαρκών στοιχείων για τις ανάγκες των οικογενειών σε προγράμματα φροντίδας παιδιών κάτω των 3 ετών ένα μεγάλο ποσοστό των γυναικών που διέκοψαν την εργασία τους, το έκαναν για να αφοσιωθούν στην οικογένεια ή για να φροντίζουν τα παιδιά τους. Η ίδια έρευνα (οππ, 2006) εξέτασε επίσης το βαθμό ικανοποίησης των εργαζόμενων γονιών σε σχέση με την παροχή διευκολύνσεων και την υποδομή μέριμνας και έδειξε ότι το 63% των ερωτηθεισών δεν είναι ικανοποιημένο από τις διευκολύνσεις και το 82% χαρακτηρίζει ανεπαρκείς τις προσφερόμενες διευκολύνσεις από το κράτος και τις αρχές της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Επιπλέον, ένα σημαντικό ψηλό ποσοστό ερωτηθεισών (71%) δήλωσε ως λόγο διακοπής της εργασίας τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Αξιοσημείωτο είναι επίσης και το εύρημα σύμφωνα με το οποίο το 93% των ερωτηθεισών αναγνωρίζει ότι η εργαζόμενη θα ήταν επαγγελματικά πιο επιτυχημένη, εάν υπήρχαν οι κατάλληλες διευκολύνσεις για γονείς.

33. Το γεγονός ότι σημαντικός αριθμός γυναικείων εργατικών χεριών παραμένει σε αδράνεια και μερικές χιλιάδες γυναίκες παραμένουν οικονομικά εξαρτώμενες, όταν υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις θα μπορούσαν να αποτελέσουν σημαντικό μερίδιο του επικερδώς απασχολούμενου δυναμικού, συμβάλλοντας στην ανάπτυξη της οικονομίας και στον οικογενειακό προϋπολογισμό τους, θεωρείται, επίσης, μια από τις σημαντικές επιπτώσεις της έλλειψης επαρκούς

<sup>8</sup> Κυπριακή Δημοκρατία -Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. (2004 – 2006) Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση

<sup>9</sup> ΠΕΟ από την CYMAR Market Research LTD, "Έρευνα «Προβλήματα Μητέρας στη Σημερινή Κοινωνία», ετοιμάσθηκε για την Φεβρουάριος 2006.



υποδομής μέριμνας<sup>10</sup> Συγκεκριμένα, υπολογίζεται<sup>11</sup> ότι 130.655 Κύπριες, ηλικίας 15-64 ετών, θα μπορούσαν, υπό κάποιες προϋποθέσεις να αποτελέσουν επικερδές εργατικό δυναμικό για τον τόπο.

## **Ε. Ισότητα των φύλων στην εργασία**

34. Έρευνα η οποία διεξήχθη από τη Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου (1998) για τη μέση αντιμισθία ανά φύλο και ανά επαγγελματική κατηγορία έδειξε ξεκάθαρα τη διαφορά στη μισθοδοσία αντρών και γυναικών στην Κύπρο. Πιο συγκεκριμένα, έδειξε ότι στις περιπτώσεις που οι γυναίκες αποτελούν μειοψηφία, οι διαφορές στη μισθοδοσία είναι μικρές και στις περιπτώσεις στις οποίες οι γυναίκες είναι συγκεντρωμένες, οι διαφορές στη μισθοδοσία είναι μεγάλες. Το γεγονός αυτό υποδηλώνει ότι η συμμετοχή των γυναικών σε υψηλές διευθυντικές θέσεις είναι αρκετά μειωμένη και ότι υπάρχουν περισσότερες δυσκολίες για επαγγελματική ανέλιξη. Επιπλέον, φάνηκε ότι σήμερα οι γυναίκες στην Κύπρο κατά μέσο όρο αμείβονται με το 73% του μισθού των αντρών. Αποδεικνύεται με άλλα λόγια ότι υπάρχει έντονη ανάγκη για να γίνει άμεσα τόσο η ταξινόμηση των επαγγελματιών με περιγραφή των καθηκόντων, όσο και η μεθοδολογία για την αξιολόγηση της εργασίας.

35. Το 2003 - 2004 η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ) διεξήγαγε ενδεδειγμένη έρευνα ανάμεσα στις επιχειρήσεις-μέλη της για διερεύνηση της θέσης της γυναίκας στη σύγχρονη Κυπριακή επιχείρηση. Στόχος της έρευνας ήταν ο εντοπισμός του ρόλου που διαδραματίζει η γυναίκα στην εν γένει οικονομική δραστηριότητα, του ποσοστού συμμετοχής γυναικών στα διάφορα επίπεδα απασχόλησης, των αιτίων που περιορίζουν την διεύρυνση της γυναικείας συμμετοχής στην οικονομική δραστηριότητα και των μέτρων που μπορούν να εφαρμοστούν για να βελτιωθεί η κατάσταση. Τα κυριότερα συμπεράσματα της έρευνας παρατίθενται στο παράρτημα 8, εντούτοις, συνοπτικά αναφέρουμε πως στις επιχειρήσεις του δείγματος 60% των εργαζομένων είναι άντρες και 40% γυναίκες. Στις θέσεις ανώτερης διεύθυνσης οι γυναίκες κατέχουν μόλις 14.4%, ενώ σε θέσεις γραμματειακής φύσης κατέχουν την πλειοψηφία. Υψηλό σχετικά είναι το ποσοστό των γυναικών στο επιστημονικό προσωπικό (38%) και στο εργατικό δυναμικό (43%), ενώ το χαμηλότερο ποσοστό το βρίσκουμε στο τεχνικό προσωπικό (12%). Στους τομείς της Γεωργίας, στους Ημικρατικούς, τη Μεταποίηση και τις Κατασκευές, οι άντρες κατέχουν την πλειοψηφία των θέσεων. Το αντίθετο συμβαίνει στο εμπόριο και τις υπηρεσίες όπου οι γυναίκες υπερέχουν ελαφρά των αντρών (52% και 51% αντίστοιχα). Σε όλους τους κλάδους, την πλειοψηφία των θέσεων του γραμματειακού προσωπικού κατέχουν οι γυναίκες. Σε όλες τις υπόλοιπες θέσεις, οι γυναίκες είναι μειοψηφία με τα χαμηλότερα ποσοστά να σημειώνονται στις θέσεις ανώτερης διεύθυνσης. Το πιο

---

<sup>10</sup> Φιλελεύθερος, 27 Μαρτίου, 2006, σελ.4

ψηλό ποσοστό γυναικών στις θέσεις αυτές το βρίσκουμε στο εμπόριο με τις γυναίκες να έχουν το 18%.

36. Σε έρευνα που διεξήγαγε το 2005- 2006 η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ), τα πορίσματα της οποίας παρατίθενται στο παράρτημα 8, διαφάνηκε πως Η πλειοψηφία των εργαζόμενων γυναικών στους Ημικρατικούς Οργανισμούς θεωρεί πως έχουν ίσες ευκαιρίες ανέλιξης με τους άντρες. Η άποψη αυτή ενισχύεται και από το γεγονός ότι σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθεισών, το 30% των αντρών που προσλήφθηκαν την ίδια περίοδο με αυτές έχει προαχθεί και το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες είναι 23%. Αντιθέτως, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθεισών γυναικών στις Τράπεζες, το 69% των αντρών που προσλήφθηκαν την ίδια περίοδο με αυτές έχει προαχθεί, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις ίδιες είναι μόλις το 28%. Γι'αυτό και η πλειοψηφία των εργαζομένων γυναικών στις Τράπεζες θεωρούν πως οι ευκαιρίες ανέλιξης τους είναι χειρότερες έως πολύ χειρότερες αυτών των αντρών. Πιο απογοητευμένες παρουσιάζονται οι γυναίκες ηλικίας 36-45 ετών, ενώ όλες οι γυναίκες-κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου, θεωρούν πως οι ευκαιρίες ανέλιξης τους είναι ίσες με αυτές των αντρών.

## **ΣΤ. Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής**

37. Η Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την εργοδότηση, την οργάνωση της εργασίας, τις ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άντρες στην αγορά εργασίας και με την ποιότητα ζωής. Επηρεάζει άμεσα άντρες και γυναίκες ως εργοδότες, εργοδοτούμενους, γονείς, πολίτες. Πρόσφατες έρευνες σε Ευρωπαϊκό<sup>12</sup> και διεθνές επίπεδο<sup>13</sup> διαβεβαιώνουν ότι: Η ευθύνη για τη φροντίδα των παιδιών (και άλλων εξαρτημένων ατόμων αποτελεί εμπόδιο στην πλήρη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας στην Ευρώπη. Πέρα από τα διάφορα σχετικά νομοθετικά, πολιτικά και κοινωνικά μέτρα, το ευέλικτο ωράριο είναι ενδεικτικό μέτρο της κατεύθυνσης στην οποία οδεύουν οι σύγχρονοι οργανισμοί. Αποτελέσματα πρόσφατης έρευνας, (Diewert, Nakamura, and Sharpe (2006)<sup>14</sup> όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις και τη συσχέτισή τους με την αποδοτικότητα των επιχειρήσεων, έδειξαν ότι η ευελιξία αναδεικνύεται σε σημείο κλειδί στην προσπάθεια των επιχειρήσεων να ενθαρρύνουν το προσωπικό τους να καταστεί περισσότερο παραγωγικό. Η έρευνα δείχνει ότι το ευέλικτο ωράριο εργασίας εφαρμόζεται με πολύ συγκεκριμένα οφέλη τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τα ίδια τα στελέχη. Το ευέλικτο ωράριο αποτελεί ένα από τα πλέον δημοφιλή κίνητρα που παρέχουν οι υπηρεσίες στα στελέχη τους, ειδικά αν ληφθούν υπόψη οι απαιτήσεις του σύγχρονου τρόπου ζωής. Δεδομένου ότι η υψηλή απόδοση

<sup>12</sup> European Commission Study (1999) The Care in Europe.

<sup>13</sup> OECD study. (2001) Unemployment outlook.

<sup>14</sup> Diewert, Erwin, Nakamura, Alice, Sharpe, A. (Editors) Productivity and the Productivity Paradox *Canadian Journal of Economics, Volume 32, No. 2 April 1999.*

σχετίζεται άμεσα με την ικανοποίηση των στελεχών από το υπάρχον εργασιακό καθεστώς, η ευελιξία είναι αναμφισβήτητα βασικό συστατικό της εργασιακής σχέσης.

38. Στην Κύπρο, παρόλο ότι διάφορα μέτρα για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι ήδη ενσωματωμένα στη νομοθεσία (Παράρτημα 3Α), την πολιτική και τα προγράμματα των Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας και στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση (Παράρτημα 5), εντούτοις, η εφαρμογή των μέτρων αυτών δεν είναι πάντοτε εφικτή. Ιδιαίτερα προβλήματα στην εργοδότησή τους λόγω έλλειψης της δυνατότητας παροχής υπηρεσιών φροντίδας (κατ' οίκον, ιδρυματικής ή ημερήσιας) αντιμετωπίζουν γυναίκες οι οποίες εξακολουθούν να είναι οι κατεξοχήν υπεύθυνες για τη φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρίες καθώς επίσης, και μονογονικές οικογένειες.

39. Όπως αναφέρεται στο ΕΣΔΕν (Παράρτημα 5 ), η προώθηση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί σημείο – κλειδί της συνολικής στρατηγικής κοινωνικής ενσωμάτωσης, με επίκεντρο την αύξηση της ποσότητας και ποιότητας του εργατικού δυναμικού καθώς και την αναβάθμιση και καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου. Διευκολύνοντας την ένταξη γυναικών στην αγορά εργασίας εξυπηρετούνται εκ παραλλήλου και άλλοι στόχοι όπως αυτοί της συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή καθώς και η ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής. Πέραν αυτών, προσδοκάται ότι, με την εισαγωγή της μερικής απασχόλησης, θα κινητοποιηθεί αριθμός γυναικών που θα επιθυμούσαν να εργαστούν αλλά παραμένουν αδρανείς ελλείψει ευέλικτων μορφών διευθέτησης του χρόνου εργασίας.

40. Με στόχο τη στήριξη της οικογένειας και την ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, οι Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας προωθούν τη δημιουργία και ενίσχυση ενός φάσματος υπηρεσιών φροντίδας σε παιδιά, ηλικιωμένους και άτομα με αναπηρίες, από μη κυβερνητικούς ιδιωτικούς και κυβερνητικούς φορείς. Συγκεκριμένα, από το 1968, οι Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας λειτουργούν το Σχέδιο Κρατικών Χορηγιών, μέσω του οποίου προσφέρουν τεχνική και οικονομική βοήθεια σε μη κυβερνητικές οργανώσεις για την ίδρυση και λειτουργία αναγκαίων κοινοτικών υπηρεσιών φροντίδας οι οποίες, πέρα από παιδοκομικούς σταθμούς για παιδιά προσχολικής ηλικίας και κέντρα προστασίας και απασχόλησης παιδιών σχολικής ηλικίας μετά τη λήξη των μαθημάτων, περιλαμβάνουν επίσης και υπηρεσίες για ηλικιωμένα άτομα, άτομα με ειδικές ανάγκες και άτομα που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες. Ιδιαίτερη μέριμνα λαμβάνεται για την ποιότητα των υπηρεσιών φροντίδας ώστε οι υπηρεσίες αυτές να μην αποτελούν λύσεις ανάγκης και να ενθαρρύνουν πραγματικά τις γυναίκες προς την οικονομική ενεργοποίηση.

41. Το Μάρτιο του 2005, στα πλαίσια της επίσημης έναρξης του ενδιάμεσου κοινωνικού διαλόγου στον τομέα της κοινωνικής ενσωμάτωσης, οι Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας διοργάνωσαν σεμινάριο για την εφαρμογή του ΕΣΔΕν. Στο σεμινάριο παρευρέθηκαν 120 περίπου εκπρόσωποι από την κυβέρνηση, τους ΜΚΟ, τους

κοινωνικούς εταίρους και τους ακαδημαϊκούς φορείς με σκοπό τη συζήτηση και αξιολόγηση των στρατηγικών στόχων και των παρεμβάσεων που προτείνονται στο ΕΣΔΕν. Στο ένα από τα τέσσερα παράλληλα εργαστήρια που οργανώθηκαν με τίτλο «Ενσωμάτωση της Διάστασης των Φύλων σε όλες τις Πολιτικές» δόθηκε έμφαση στην προώθηση μέτρων ενίσχυσης της γυναικείας απασχολησιμότητας μέσω της βελτίωσης της πρόσβασης σε υπηρεσίες αλλά και της ενίσχυσης του φάσματος των δράσεων στήριξης των γυναικών.

42. Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, «Ποιότητα Ζωής στην Ευρώπη» (2003), διαφαίνεται πως ο συνδυασμός επαγγελματικού και οικογενειακού βίου καθίσταται ολοένα σημαντικότερο θέμα σε ολόκληρη την Ευρώπη. Στα πορίσματα της έρευνας (παράρτημα 7), σημειώνεται πως το ζήτημα αυτό θεωρείται ότι ασκεί άμεση διάκριση στη συμμετοχή των εργαζομένων, τη γονιμότητα, τη δημιουργία οικογένειας και την ποιότητα ζωής. Θέματα όπως ο χρόνος εργασίας, οι συνθήκες εργασίας, η διά βίου μάθηση, οι παροχές του δημόσιου τομέα, όπως η φροντίδα των παιδιών και το σύστημα συνταξιοδότησης, όλα τα παραπάνω συμβάλλουν, τονίζεται στην έρευνα, στη διαμόρφωση των μέτρων με σκοπό την καλύτερη εξισορρόπηση επαγγελματικού – ιδιωτικού βίου για όλους τους Ευρωπαίους πολίτες.

43. Οι θέσεις των γυναικείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων για το θέμα «Συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής της γυναίκας», συνάδουν με αυτές των πολιτικών κομμάτων (Παράρτημα 6) με τα οποία είναι πολιτικά συνδεδεμένα, εντάσσονται στο γενικότερο πλαίσιο της εφαρμογής της αρχής της ισότητας και αφορούν κυρίως στη λήψη μέτρων για εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος της γυναίκας και κατοχύρωση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Υπάρχουν και συγκεκριμένες προτάσεις που αφορούν μέτρα για στήριξη της εργαζόμενης γυναίκας ή αυτής που προτίθεται να εργοδοτηθεί. Η πλειονότητα των προτάσεων αφορά στην ουσία τη στήριξη της οικογένειας γενικότερα.

## **Z. Μερικά στοιχεία για την κατάσταση στην τουρκοκυπριακή κοινότητα**

44. Ακολουθεί η παράθεση κάποιων στοιχείων για την τουρκοκυπριακή κοινότητα, τα οποία, φυσικά, δεν φιλοδοξούν να καλύψουν επαρκώς το θέμα. Το θέμα της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας απασχολεί και τις τουρκοκύπριες γυναίκες-μητέρες μικρών παιδιών, οι οποίες έρχονται συχνά αντιμέτωπες με το πρόβλημα της εργοδότησης. Το ερώτημα του πόσο νωρίς θα εργοδοτηθούν μετά τον τοκετό δεν είναι μόνο προσωπικό ερώτημα το οποίο επηρεάζει την οικογενειακή ζωή αλλά αποτελεί και κοινωνικό θέμα-πρόβλημα.

45. Τα θέματα που αφορούν την ισότητα των φύλων δε συζητούνται εύκολα σε μια πατριαρχική κοινωνία όπως η τουρκοκυπριακή (Mertan, 2002). Ως εκ τούτου, οι γυναίκες με μικρά παιδιά αντιμετωπίζουν αρκετές δυσκολίες όσον αφορά στην εργοδότησή τους. Παράλληλα, οι αποφασίζοντες, που είναι συνήθως άντρες, αρνούνται να καταλάβουν ότι οι γυναίκες μπορούν να συνεισφέρουν όσο και οι άντρες στην αγορά εργασίας εάν τους παρέχονται οι αναγκαίες υποδομές και διευκολύνσεις στον τομέα της παιδικής φροντίδας. Το γεγονός, λοιπόν ότι οι γυναίκες συχνά δεν αναζητούν εργοδότηση δεν αποδίδεται, κατ' ανάγκη, στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στον τομέα των οικογενειακών υποχρεώσεων, κάτι που διαιωνίζει το πρόβλημα στην πρόσβαση εργασίας.

46. Επιπλέον, φαίνεται ότι το μορφωτικό επίπεδο των ανδρών είναι ψηλότερο αυτού των γυναικών, με τους άνδρες απόφοιτους πανεπιστημίου να υπερτερούν σημαντικά έναντι των γυναικών αποφοίτων (10.8% και 7.0% αντίστοιχα) (Αρχείο Πληθυσμού, 15 Δεκ. 1996). Όσον αφορά την εργοδότηση των γυναικών τα υπάρχοντα στοιχεία δείχνουν ότι 27.1% των γυναικών εργοδοτούνται. Ανάμεσα στις εργοδοτούμενες γυναίκες το ποσοστό που απασχολείται στη δημόσια υπηρεσία είναι πολύ μικρότερο από το ποσοστό των ανδρών (43.1 % σε σύγκριση με 56.9%).

47. Η εργοδότηση των γυναικών είναι συνυφασμένη με την ανάγκη υποδομής και υπηρεσιών για την φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων, οι οποίες δεν παρέχονται σε ικανοποιητικό βαθμό ούτε από το δημόσιο αλλά ούτε και από τον ιδιωτικό τομέα.

Οι εργαζόμενες γυναίκες δικαιούνται 80 ημέρες πληρωμένη άδεια μητρότητας (40 ημέρες πριν και 40 ημέρες μετά τον τοκετό). Επιπλέον, οι θηλάζουσες μητέρες δικαιούνται, για τους πρώτους έξι μήνες μετά τον τοκετό, να απουσιάσουν από την εργασία τους καθημερινά για 2 ώρες για σκοπούς θηλασμού του βρέφους.

48. Ο αριθμός των νηπιαγωγείων που παρέχουν φροντίδα σε παιδιά κάτω των έξι χρόνων είναι περιορισμένος (Mertan, 2002). Σήμερα δεν υπάρχει ακόμη καμιά δηλωμένη πολιτική στο θέμα της υποδομής των υπηρεσιών παιδικής φροντίδας. Επιπλέον, υπάρχει μόνο ένας πολύ μικρός αριθμός ερευνητικών προγραμμάτων σχετικών με θέματα φύλου, ισότητας και εργοδότησης των γυναικών. Το αποτέλεσμα των πιο πάνω ελλείψεων είναι εμφανές και στον αριθμό των εργοδοτούμενων γυναικών.

## **VI) Η υφιστάμενη πολιτική της κυβέρνησης της Κυπριακής Δημοκρατίας**

49. Οι στόχοι της Κυβερνητικής πολιτικής αφορούν, μεταξύ άλλων, την ενίσχυση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε όλα τα επίπεδα, την παροχή ίσων ευκαιριών στην εργασία και στην εκπαίδευση, τη βελτίωση της θέσης της γυναίκας, τη συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής για επίτευξη της αύξησης του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών, βάσει των αναμενόμενων στόχων που έθεσε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας (60% μέχρι το 2010).

50. Ο Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, ο οποίος τελεί υπό την προεδρία του Υπουργού Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης και στον οποίο μετέχουν όλα τα Υπουργεία καθώς και μεγάλος αριθμός γυναικείων συνδικαλιστικών και άλλων οργανώσεων (περιλαμβανομένων και δύο Τουρκοκυπριακών Γυναικείων Οργανώσεων), αποτελεί βασικό όργανο στη διαμόρφωση και προώθηση της πολιτικής αυτής.

51. Η ισότητα των φύλων είναι ένα σημαντικό θέμα το οποίο προωθείται σε όλα τα επίπεδα. Αυτό γίνεται με τη διαμόρφωση της γενικής κρατικής πολιτικής στα θέματα που αφορούν τη γυναίκα, στα πλαίσια του Εθνικού Μηχανισμού για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, της Υποεπιτροπής Εργασιακών Σχέσεων και της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση. Τα πιο πάνω, καθώς και η σύνδεση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης με την προώθηση ευκαιριών απασχόλησης γυναικών και την ισότητα των φύλων θα συμβάλουν στην ορθή εφαρμογή της νομοθεσίας περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

52. Στα πλαίσια των πιο πάνω συντονισμένων προσπαθειών, και ειδικότερα στα πλαίσια των δραστηριοτήτων της Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑνΑΔ), που διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στην πολιτική και τις δραστηριότητες κατάρτισης για την περίοδο 2004-2006 έχει τροχοδρομηθεί η λειτουργία τριών νέων ειδικών Σχεδίων για επιλεγμένες ομάδες-στόχους προς διευκόλυνση της προσαρμογής τους στην επαγγελματική ζωή και την ταχύτερη και ομαλότερη ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Ένα από αυτά είναι το Νέο Ειδικό Σχέδιο Προώθησης της Κατάρτισης και Απασχόλησης Αδρανούς Γυναικείου Δυναμικού. Επιπλέον, με βάση το στόχο για την ενεργητική στήριξη της απασχόλησης θα προωθηθούν ενεργές δράσεις για εξάπλωση και καθιέρωση σύγχρονων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης με απώτερο στόχο την πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ο εκσυγχρονισμός της οργάνωσης θα έχει επίσης θετικά αποτελέσματα για τις επιχειρήσεις και την ανταγωνιστικότητά τους.

53. Ένας επιπρόσθετος παράγοντας ο οποίος προωθεί την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι η ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας η οποία αποτελεί μια επιπλέον πτυχή των πολιτικών προώθησης ίσων ευκαιριών. Το ειδικό πρόγραμμα που ξεκίνησε το 2002 και συνεχίστηκε και κατά το 2005 έχει στόχο την ανάπτυξη, υποστήριξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας

γυναικών από 18-55 ετών, οι οποίες επιθυμούν να δραστηριοποιηθούν στον τομέα της μεταποίησης ή σε συγκεκριμένες δραστηριότητες του εμπορίου, των υπηρεσιών και του τουρισμού και δεν ασκούσαν επιχειρηματική δραστηριότητα κατά την περίοδο των 12 μηνών που προηγείται της ημερομηνίας υποβολής της πρότασης.

## **VII) Απόψεις κομμάτων και οργανώσεων**

54. Το θέμα συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής έχει απασχολήσει όλες τις πολιτικές δυνάμεις αλλά κάτω από το γενικότερο πλαίσιο της εφαρμογής της αρχής της ισότητας.

55. Με όσα κομματικά στελέχη και εκπροσώπους γυναικείων οργανώσεων υπήρξε επικοινωνία για να τοποθετηθούν σχετικά με τη συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, διευκρινίσθηκε ότι οι θέσεις τους αφορούν το γενικότερο πλαίσιο εφαρμογής της νομοθεσίας για την ισότητα και τη λήψη θετικών μέτρων.

56. Οι απόψεις *ορισμένων* γυναικείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων, συμπίπτουν με τις θέσεις των κομμάτων με τα οποία είναι πολιτικά συνδεδεμένα. Στην περίπτωση της Σοσιαλιστικής Γυναικείας Κίνησης (ΕΔΕΚ) έγινε παραπομπή στις θέσεις της ΔΕΟΚ και συγκεκριμένα σε προτάσεις που κατατέθηκαν στην Κοινοβουλευτική Επιτροπή Ανθρωπίνων δικαιωμάτων στις 25.10.2005.<sup>15</sup> Η Γυναικεία Οργάνωση του Δημοκρατικού Κόμματος ΓΟΔΗΚ, παρέπεμψε στις θέσεις που παρατίθενται στο Περιοδικό «Γυναικεία Έπαλξη» αναφορικά με έρευνα που διενεργήθηκε για την «Ομαλή Σύζευξη Επαγγελματικών και Οικογενειακών Υποχρεώσεων» και τις θέσεις που κατατέθηκαν στη Βουλή των Αντιπροσώπων για τη σύγκληση της 49<sup>ης</sup> Συνόδου της Επιτροπής του ΟΗΕ για τη Γυναίκα (Πεκίνο Συν Δέκα -1995-2005).<sup>16</sup> Η Γυναικεία οργάνωση του Δημοκρατικού Συναγερμού έκανε αναφορά στις «Προτάσεις για την ισότητα των πολιτών» που απασχόλησαν το πολιτικό συνέδριο του ΔΗΣΥ στις 26-28 Νοεμβρίου 2005<sup>17</sup>. Επίσης, αναφέρθηκαν στις προτάσεις που κατατέθηκαν στην κοινοβουλευτική Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων από το Γυναικείο Όμιλο Πρωτοπορία (ΓΟΠ) στις 25.10.2005 και σε προτάσεις του ΓΟ.ΔΗ.ΣΥ που κατατέθηκαν στις 15.11.2005 και αφορούσαν τη λήψη θετικών μέτρων.

---

<sup>15</sup> Θέσεις ΔΕΟΚ στην Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων «Η ανάγκη λήψης μέτρων για εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος της γυναίκας.» (25.10.2005)

<sup>16</sup> «Γυναικεία Έπαλξη», Ενημερωτικό Δελτίο ΓΟΔΗΚ, τεύχος 5, Μάρτιος 2006, έρευνα με θέμα «Ομαλή σύζευξη επαγγελματικών και Οικογενειακών υποχρεώσεων» ομιλία κα. Αντιγόνης Παπαδοπούλου.

<sup>17</sup> Πολιτικό Συνέδριο Δημοκρατικού Συναγερμού «Προτάσεις για ισότητα των Πολιτών», 26-28 Νοεμβρίου 2005.

Η Γυναικεία οργάνωση ΠΟΓΟ παρέπεμψε σε προτάσεις του κόμματος ΑΚΕΛ οι οποίες πάρθηκαν στο 20<sup>ο</sup> Συνέδριο το 2005<sup>18</sup> και σε θέσεις που δημοσιεύθηκαν κατά την προεκλογική εκστρατεία για τις βουλευτικές εκλογές του Μάη 2006.

57. Στο Παράρτημα 6 παρατίθενται οι απόψεις των κυπριακών κομμάτων, που αφορούν κυρίως στη λήψη μέτρων για εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος της γυναίκας και στην κατοχύρωση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

58. Παρόλο ότι οι απόψεις αφορούν το γενικότερο πλαίσιο ισότητας, υπάρχουν και συγκεκριμένες προτάσεις που αφορούν μέτρα για στήριξη της εργαζόμενης γυναίκας ή αυτής που προτίθεται να εργοδοτηθεί. Η πλειονότητα των προτάσεων αφορά στην ουσία τη στήριξη της οικογένειας γενικότερα.

### **Gender Mainstreaming**

59. Συνοπτικά, τα κόμματα συμφωνούν στη σημασία της ένταξης της αρχής της ισότητας σε όλες τις πολιτικές. Αυτό είναι εμφανές στο προεκλογικό πρόγραμμα του Τάσου Παπαδόπουλου αλλά και στις προτάσεις των κομμάτων που συμμετέχουν στην συγκυβέρνηση. Παρόμοια, η θέση αυτή προωθείται και από τον ΔΗΣΥ.

### **Στερεότυπα**

60. Το ΑΚΕΛ κάνει συγκεκριμένες προτάσεις για την αλλαγή νοοτροπίας όσον αφορά τη θέση της γυναίκας η οποία αντανακλάται στο υφιστάμενο επαγγελματικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Συγκεκριμένα, προτείνεται η δημιουργία επιμορφωτικών προγραμμάτων για ευαισθητοποίηση του κοινού και αναπροσαρμογή των ρόλων των δύο φύλων με την εμπλοκή του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού και των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης. Η ΓΟΔΗΚ θεωρεί ότι οι παραδοσιακές αντιλήψεις για το ρόλο της γυναίκας πρέπει να εξαλειφθούν μέσω της παιδείας όπου τα θέματα ισότητας πρέπει να ενταχθούν σε όλες της βαθμίδες της εκπαίδευσης. Η ΔΕΟΚ προτείνει την ενίσχυση της γυναικείας προσωπικότητας και την τιμωρία του εξευτελισμού της μέσω των ΜΜΕ. Στο ίδιο πλαίσιο, η ΓΟΔΗΣΥ θεωρεί ότι τα ΜΜΕ μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην αναβάθμιση της προβολής της γυναίκας που ασχολείται με την πολιτική.

### **Εφαρμογή Νομοθεσίας**

61. Παράλληλα, υπάρχει σχεδόν συμφωνία από όλες τις πολιτικές δυνάμεις στο να δημιουργηθούν μηχανισμοί εφαρμογής και ελέγχου εφαρμογής της νομοθεσίας. Η ΓΟΔΗΣΥ εντοπίζει τις ανισότητες σε θέματα αμοιβής των γυναικών και προτείνει την εφαρμογή του Νόμου περί «Ίσης Αμοιβής για Εργασία Ίσης Αξίας». Ο ΓΟΠ (ΔΗΣΥ) προτείνει την συμμετοχή των γυναικείων

---

<sup>18</sup> 20<sup>ο</sup> Συνέδριο του ΑΚΕΛ, 24.11.2005



οργανώσεων στην Επιτροπή Ισότητας στην Εργασία και Επαγγελματική Εκπαίδευση που ιδρύθηκε σύμφωνα με το νόμο περί «Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση». Το ΑΚΕΛ εισηγείται τη δημιουργία «Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών» που θα επιλαμβάνεται ζητημάτων ισότητας των δύο φύλων και θα εξετάζει παράπονα κάθε μορφής διάκρισης εναντίον της γυναίκας. Η ΔΕΟΚ εισηγείται τη σύσταση Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης για εξατομικευμένη προσέγγιση των ανέργων γυναικών όπως και την κατάρτιση των επιθεωρητών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ώστε να επιλαμβάνονται καταγγελιών που αφορούν παραβίαση των δικαιωμάτων των γυναικών στους χώρους εργασίας.

### **Ποσόστωση**

62. Ορισμένα κόμματα προτείνουν την καθιέρωση της ποσόστωσης συμμετοχής των γυναικών στις εκλογικές διαδικασίες. Η ΓΟΔΗΣΥ προτείνει ποσοστό 30% συμμετοχής των γυναικών στα ψηφοδέλτια και μεταγενέστερα την αύξηση του στο 40%. Το ΑΚΕΛ δεν προτείνει την ποσόστωση αλλά θεωρεί ότι η αναβάθμιση της συμμετοχής της γυναίκας στα κέντρα λήψης αποφάσεων δεν είναι θέμα αριθμητικό αλλά ουσίας, έτσι μπορεί να επιτευχθεί με τη δημιουργία των προϋποθέσεων που θα βοηθήσουν τη γυναίκα στη ανέλιξη των γνώσεων και ικανοτήτων της. Η ΓΟΔΗΚ εντοπίζει ότι σε χώρες (όπως Ισλανδία, Σκανδιναβικές χώρες) όπου υπάρχει ψηλότερο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων εφαρμόζονται με επιτυχία μέτρα όπως γονική άδεια στον πατέρα. Στον τομέα της ισότιμης συμμετοχής προτείνει περαιτέρω ευαισθητοποίηση των κομμάτων και της Πολιτείας για εφαρμογή θετικών μέτρων δράσης. Η ΔΕΟΚ προτείνει τη νομοθετική καθιέρωση της ποσόστωσης του 30% για τις γυναίκες σε όλες τις εκλογικές διαδικασίες. Επίσης την καθιέρωση της ποσόστωσης του 50% στις διαδικασίες πρόσληψης υποψηφίων στις δημόσιες και ημικρατικές υπηρεσίες.

### **Υπηρεσίες Φροντίδας**

63. Ένας σημαντικός τομέας στον οποίο συγκλίνουν οι απόψεις των κομμάτων είναι αυτός της αναβάθμισης παροχής φροντίδας σε παιδιά, αλλά και σε ηλικιωμένους. Το ΔΗΚΟ, για παράδειγμα, προτείνει τη δημιουργία βρεφοκομικών/ παιδικών σταθμών κοντά στους χώρους εργασίας, ενώ η ΕΔΕΚ (ΔΕΟΚ) τη διεύρυνση αυτών των υποδομών με κάλυψη του αναγκαίου ποσού από υφιστάμενο ή νέο ταμείο, με συνεισφορά των εργαζομένων, εργοδοτών και του κράτους. Επίσης, εισηγείται τη δημιουργία σταθμών φροντίδας σε μεγάλους δημόσιους, ημικρατικούς και ιδιωτικούς οργανισμούς.

Το ΑΚΕΛ προτείνει επίσης τη δημιουργία των αναγκαίων υπηρεσιών/ προγραμμάτων για κάλυψη των καθημερινών αναγκών της γυναίκας ώστε να διευκολύνεται ο συνδυασμός οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων. Ο ΓΟΠ (ΔΗΣΥ) εισηγείται την επέκταση των μέτρων παροχής κατ' οίκον φροντίδας για αποφυγή της ιδρυματοποίησης των ηλικιωμένων και παράλληλα

την ίδρυση περισσότερων βρεφοκομικών σταθμών και νηπιαγωγείων όχι μόνο στις κοινότητες αλλά και στους χώρους εργασίας. Οι απόψεις των οργανώσεων /κομμάτων συγκλίνουν επίσης στην αναβάθμιση και επέκταση του ολοήμερου σχολείου.

### **Γονική Άδεια**

64. Όσον αφορά τη γονική άδεια το ΑΚΕΛ προτείνει να παρέχεται με απολαβές και στους δύο γονείς, μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας. Το ΔΗΣΥ, παράλληλα, εισηγείται να χορηγείται η γονική άδεια στον πατέρα εφόσον η μητέρα δε κάνει χρήση αυτής της ρύθμισης.

### **Επαγγελματική Κατάρτιση**

65. Σαν μέτρα αύξησης της γυναικείας απασχόλησης όλοι θεωρούν σημαντικά τα προγράμματα κατάρτισης για ένταξη των αδρανών γυναικών και τη σύσταση Υπηρεσιών Απασχόλησης για εξατομικευμένη προσέγγιση των ανέργων γυναικών. Η ΔΕΟΚ προτείνει τη δημιουργία κέντρων κατάρτισης και υποστήριξης ΜΚΟ για παροχή προγραμμάτων σπουδών σε γυναίκες. Ο ΓΟΠ προτείνει την αναβάθμιση και επέκταση της Αρχής Ανθρωπίνου Δυναμικού ώστε να προσφέρει κατάρτιση σε αυτοεργοδοτούμενους και ανέργους. Η ΓΟΔΗΚ προτείνει τη διαρκή επιμόρφωση των γυναικών σε νέες τεχνολογίες και στην πληροφορική ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στις σύγχρονες απαιτήσεις της ανταγωνιστικής κοινωνίας και της αγοράς εργασίας.

### **Ευέλικτα ωράρια εργασίας**

66. Το ΔΗΣΥ προωθεί την ενθάρρυνση στη μερική απασχόληση και στην εφαρμογή ευέλικτων ωραρίων εργασίας για μητέρες, προτείνοντας ταυτόχρονα την χορηγία ισχυρών οικονομικών κινήτρων σε ιδιωτικές επιχειρήσεις εφόσον αυτές προσλαμβάνουν ισόρροπα άνδρες και γυναίκες.

### **Εργασιακά Ωφελήματα**

67. Το ΑΚΕΛ θεωρεί σημαντική την εξασφάλιση των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων γυναικών με άτυπες μορφές εργασίας.

68. Γενικά, υπάρχουν πολλά κοινά σημεία στις προτάσεις όλων των γυναικείων οργανώσεων και των κομμάτων αλλά στην πρακτική ακόμη δεν έχουν ουσιαστικοποιηθεί ούτε εφαρμοστεί. Από ότι φαίνεται πιο πάνω, και ενώ πολλά έχουν προσυμφωνηθεί στο πρόγραμμα της συγκυβέρνησης, δεν έχουν τεθεί υπό μορφή προτάσεων προς την νομοθετική και εκτελεστική εξουσία. Για παράδειγμα, δεν έχει γίνει καμιά πρόταση νόμου για θεσμοθέτηση της ποσόστωσης και δεν έχει προταθεί από κανένα κόμμα η τροποποίηση του νόμου Περί Μητρότητας για αύξηση της άδειας μητρότητας ή για παροχή άδειας επί πληρωμής στο γονιό που θα αναλάβει το βρέφος τους πρώτους μήνες.

69. Αναμένεται ότι μετά τη νομοθετική κατοχύρωση όλων των δικαιωμάτων της γυναίκας (εκτός από το θεσμό της ποσόστωσης στην εκπροσώπηση), οι προτάσεις για εφαρμογή μέτρων στήριξης και προώθησης της γυναίκας θα υλοποιηθούν σύντομα. Παρόλα αυτά, υπάρχουν δομικά προβλήματα όπως στην παροχή υπηρεσιών για φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων τα οποία καμιά οργάνωση ή κόμμα δεν εξετάζει διεξοδικά. Άλλο παράδειγμα είναι επίσης η έλλειψη χρηματοδότησης στην Τοπική Αυτοδιοίκηση με στόχο την ενεργοποίησή της στον κοινωνικό τομέα παροχής υπηρεσιών για στήριξη της οικογένειας.

Αξιοσημείωτο είναι ότι τα προγράμματα παροχής υπηρεσιών φροντίδας στην πλειονότητά τους παρέχονται από Μη Κυβερνητικές και Εθελοντικές Οργανώσεις σε τοπικό επίπεδο, με χρηματοδότηση από το σχέδιο Κρατικών Χορηγιών που παρέχουν οι Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας. *Αυτές οι οργανώσεις είναι μέλη του Επαρχιακού Συντονιστικού Συμβουλίου Εθελοντισμού» ή «ΕΣΣΕ».* Στο συντονιστικό όργανο αυτών των Συμβουλίων το Παγκύπριο Συντονιστικό Συμβούλιο Εθελοντών "ΠΣΣΕ" έχουν δοθεί τελευταία διάφορες επιπλέον αρμοδιότητες και εξουσίες χωρίς να γίνει ουσιαστική αξιολόγηση του έργου του.<sup>19</sup> Το ίδιο το συντονιστικό σώμα αποδέχεται σωρεία προβλημάτων που αντιμετωπίζει, όπως ελλιπή χρηματοδότηση, έλλειψη τεχνογνωσίας των ΜΚΟ, μη καταρτισμένο και συχνά εναλλασσόμενο προσωπικό, δομικές ελλείψεις στα προγράμματα κ.α (βλέπε συνεισφορά του ΠΣΣΕ στην Έκθεση Εθνικής Στρατηγικής για την Κοινωνική Ενσωμάτωση και Κοινωνική Προστασία (ΕΣΠΕ) 2006-2008). Τα κόμματα είναι γνώστες της κατάστασης αλλά ψήφισαν το νομοσχέδιο εκχώρησης εξουσιών στο ΠΣΣΕ το 2006. Αυτό είναι ένα παράδειγμα ότι άλλα διακηρύσσονται και άλλα εφαρμόζονται.

Όπως φαίνεται, έστω και αν υπάρχει νομική κατοχύρωση όλων των δικαιωμάτων της γυναίκας και υπάρχουν σωρεία προθέσεων για δημιουργία διευκολύνσεων και υιοθέτηση θετικών δράσεων, στην πρακτική εφαρμογή τους υπάρχει ιδιαίτερη δυσκολία.

70. Γενικότερα, φαίνεται ότι σήμερα η κυπριακή πραγματικότητα διανύει μία έντονη περίοδο ευαισθητοποίησης και αλλαγών. Ουσιαστικό ρόλο στο γεγονός αυτό διαδραματίζει μία πληθώρα παραγόντων. Πιο συγκεκριμένα, η προώθηση των επιβαλλόμενων αλλαγών γίνεται μέσα από μία ομάδα κοινωνικών οργάνωσεων και φορέων. Το γυναικείο κίνημα της Κύπρου, όπως εκφράζεται μέσω των γυναικείων οργάνωσεων των πολιτικών κομμάτων, παρουσιάζεται πιο οργανωμένο και συσπειρωμένο από κάθε άλλη φορά και σε συνδυασμό με τη δύναμη την οποία αντλεί από το Ευρωπαϊκό κεκτημένο λαμβάνει σημαντικές πρωτοβουλίες και αποφάσεις σχετικά με την βελτίωση και τροποποίηση της υπάρχουσας κατάστασης. Παράλληλα, μέσω της Κυπριακής νομοθεσίας και των θεσμών γίνεται μία έντονη προσπάθεια να διαμορφωθεί μία ευρύτερη κρατική πολιτική στα θέματα που αφορούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

---

<sup>19</sup> Περί του Παγκύπριου Συντονιστικού Συμβουλίου Εθελοντισμού Νόμος του 2006

### **VIII) Απόψεις άλλων εμπλεκόμενων φορέων**

71. Ο θεσμός του Επιτρόπου Διοικήσεως λειτουργεί από την 1η Μαΐου, 2004 και ως Αρχή Ίσης Μεταχείρισης και Αρχή Καταπολέμησης των Διακρίσεων για λόγους εθνοτικής ή φυλετικής καταγωγής και ως Αρχή Ισότητας των φύλων. Η θέσπιση των Αρχών αυτών αποφασίστηκε στα πλαίσια συμμόρφωσης και εναρμόνισης με οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK, Παράρτημα 2). Για την άσκηση των πιο πάνω αρμοδιοτήτων έχουν θεσπιστεί δύο ειδικότερες νομοθεσίες ο περί Ίσης Μεταχείρισης (Φυλετική ή Εθνοτική Καταγωγή) Νόμος 59(I)/2004 και ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και Εργασία Νόμος 58(I)/2004 (Παράρτημα 3Α). Οι Νόμοι αυτοί τυγχάνουν εφαρμογής σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων δημοσίων φορέων και Αρχών Αυτοδιοίκησης αλλά και οργανισμών δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου.

### **Αρχή της Ισότητας**

72. Στα πλαίσια εναρμόνισης της Κυπριακής Δημοκρατίας με την Ευρωπαϊκή οδηγία 2000/78/EK, έχει συσταθεί από την 1<sup>η</sup> Μαΐου 2004 η Αρχή Ισότητας (Παράρτημα 7). Τις αρμοδιότητες και το πλαίσιο δράσης της Αρχής Ισότητας ρυθμίζουν δύο νέοι Νόμοι: Ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμος του 2004, και Ο περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμος του 2004, που είναι ο δικαιοδοτικός Νόμος (Παράρτημα 3Γ).

Από την έναρξη της η Αρχή έχει εξετάσει 46 παράπονα για "Διάκριση λόγω Φύλου" εκ των οποίων 15 είναι βάσιμα και έγινε σχετική έκθεση.<sup>20</sup>

73. Εκτενής αναφορά στις έρευνες της Ομοσπονδίας Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ), γίνεται στο παράρτημα 8, ωστόσο, θα πρέπει στο σημείο αυτό να αναφερθεί πως οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα «Η Γυναίκα και οι θέσεις ανώτερης διεύθυνσης στον Ημικρατικό και Τραπεζικό Τομέας» θεωρούν πως ο κυριότερος λόγος που περιορίζει τη γυναικεία συμμετοχή στις θέσεις ανώτερης διεύθυνσης είναι οι οικογενειακές υποχρεώσεις, οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα. Επίσης ένα ποσοστό 30% αναδεικνύουν σαν σημαντικό λόγο την απουσία ευέλικτου ωραρίου. Συνεπακόλουθα, οι ερωτηθείσες θεωρούν πως τα κυριότερα μέτρα που θα βελτίωναν τη γυναικεία συμμετοχή είναι η παροχή διευκολύνσεων για τη φροντίδα του παιδιού, η συμπάρσταση από το σύζυγο, η εξουδετέρωση των προκαταλήψεων και η εισαγωγή ευέλικτου ωραρίου.

---

<sup>20</sup> Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως, Αρχή Ισότητας -στοιχεία από 01.01.2004 μέχρι 21.09.2006.

## ΙΧ) Προγράμματα / Δράσεις / Στόχοι

### Πολιτικές για την περίοδο 2004-2006

74. Στην υπό αναφορά περίοδο παράλληλα με τα γενικότερα μέτρα πολιτικής που επιδιώκουν την ισότητα των φύλων μέσα από μία ολοκληρωμένη προσέγγιση, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση σε στοχευμένα ειδικά μέτρα που αποβλέπουν στην διευκόλυνση της ένταξης στην απασχόληση ανέργων και οικονομικά ανενεργών γυναικών μέσω:

- Της απόκτησης εξειδικευμένων συμπληρωματικών γνώσεων και δεξιοτήτων κατάρτισης ή/και εργασιακής πείρας
- Της στήριξης τους στην τοποθέτηση σε κατάλληλη θέση εργασίας
- Της ελάφρυνσής τους από τις οικογενειακές υποχρεώσεις φροντίδας παιδιών και άλλων εξαρτημένων ατόμων και
- Της παροχής δυνατότητας επιλογής ευέλικτης διευθέτησης του χρόνου εργασίας

Ενδεικτικές δράσεις για την άρση των εμποδίων συμμετοχής στην απασχόληση περιλαμβάνουν:

- Βελτίωση των προσφερόμενων υπηρεσιών απασχόλησης και επαγγελματικής πληροφόρησης/ καθοδήγησης μέσω της αναβάθμισης του εκσυγχρονισμού των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης
- Προώθηση ειδικών προγραμμάτων με στόχο την ένταξη ή επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας σε συνεργασία με τοπικές αρχές και άλλους φορείς
- Ενίσχυση δομών στήριξης της οικογένειας
- Εφαρμογή νέου ειδικού Σχεδίου Προώθησης της Κατάρτισης και Απασχολησιμότητας Αδρανούς Γυναικείου Δυναμικού
- Δραστηριότητες ενημέρωσης των μη οικονομικά ενεργών γυναικών για τις επικρατούσες συνθήκες στην αγορά εργασίας με στόχο την πληρέστερη ενημέρωση αναφορικά με τις διαθέσιμες επιλογές επαγγελματών και τις ευκαιρίες κατάρτισης
- Αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας με την προώθηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης
- Κινητοποίηση και στήριξη μη κυβερνητικών οργανώσεων και οργανισμών της τοπικής αυτοδιοίκησης για παροχή υπηρεσιών φροντίδας. Το κονδύλι Κρατικών Χορηγιών για ΜΚΟ για το 2004 έχει αυξηθεί κατά 2,6% σε σχέση με το 2003

75. Η ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας αποτελεί μια επιπλέον πτυχή των πολιτικών προώθησης ίσων ευκαιριών. Το ειδικό Πρόγραμμα που ξεκίνησε το 2002 έχει στόχο την ανάπτυξη, υποστήριξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας των γυναικών από 18 – 55 ετών, οι οποίες επιθυμούν να δραστηριοποιηθούν στον τομέα της μεταποίησης ή σε συγκεκριμένες δραστηριότητες του εμπορίου, των υπηρεσιών και του τουρισμού και δεν ασκούσαν επιχειρηματική δραστηριότητα κατά την περίοδο των 12 μηνών που

προηγείται της ημερομηνίας υποβολής της πρότασης. Η εφαρμογή του Προγράμματος θα συνεχιστεί και κατά το 2005.

Μετά την ενδυνάμωση του νομικού πλαισίου της ισότητας των φύλων στην περίοδο 2000 – 2003 ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί προς την κατεύθυνση της ενδυνάμωσης των θεσμών και μηχανισμών για την ισότητα και τα δικαιώματα της γυναίκας. Ενδεικτικές δράσεις στην κατεύθυνση αυτή περιλαμβάνουν:

- Ενδυνάμωση του γραφείου της Επιτρόπου Διοικήσεως που από το 2004 έχουν διευρυνθεί οι αρμοδιότητες του για να επιλαμβάνεται παραπόνων για διακριτική μεταχείριση στην απασχόληση με βάση το φύλο, τη φυλετική ή εθνική καταγωγή, θρησκεία ή πεποιθήσεις, ηλικία, ειδικές ανάγκες ή σεξουαλικό προσανατολισμό.
- Ενδυνάμωση του Εθνικού Μηχανισμού για τα Δικαιώματα της Γυναίκας (Διπλασιασμός του Προϋπολογισμού 2004 σε σύγκριση με 2003).

### **Εθνικοί στόχοι σχετικά με την Ευρωπαϊκή Στρατηγική**

76. Μέχρι το 2010 να προσφέρονται υπηρεσίες φροντίδας παιδιών σε

- Τουλάχιστον 90% των παιδιών ηλικίας από το 3 ετών μέχρι την έναρξη της υποχρεωτικής εκπαίδευσης
- Όσον αφορά τα παιδιά κάτω των 3 ετών, στο παρόν στάδιο φοιτά ποσοστό 12% των παιδιών αυτής της ηλικιακής ομάδας. Επειδή δεν υπάρχουν στοιχεία για τις ανάγκες των οικογενειών σε προγράμματα φροντίδας παιδιών αυτής της ηλικίας, δεν είναι δυνατόν να τεθούν στόχοι. Εντός του 2005, στα πλαίσια χρηματοδότησης δράσεων από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, αναμενόταν η διεξαγωγή παγκύπριας μελέτης για τον εντοπισμό κοινωνικών αναγκών, συμπεριλαμβανομένων των αναγκών σε υπηρεσίες φροντίδας παιδιών. Τα αποτελέσματα αυτά θα μπορέσουν να θέσουν τη βάση για μελλοντική στοχοθέτηση στο συγκεκριμένο τομέα των παιδιών.

### **X. Συμπεράσματα**

77. Αναμφισβήτητα, στην Κύπρο έχει επιτελεστεί σημαντική πρόοδος σε θέματα ισότητας, ειδικά όσον αφορά στον τομέα του νομοθετικού πλαισίου, το οποίο, όπως παρουσιάζεται σήμερα, διασφαλίζει όλες τις πτυχές προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των ατόμων όπως και τα δικαιώματα ισότητας και ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων διασφαλίζεται μέσω Συνταγματικών διατάξεων, μέσω της κύρωσης Διεθνών Συμβάσεων για την προάσπιση των ανθρωπίνων και θεμελιωδών Δικαιωμάτων, μέσω της κύρωσης Συμβάσεων του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας και μέσω της θεσμοθέτησης και στη συνέχεια εναρμόνισης της εθνικής νομοθεσίας, στα πλαίσια της ένταξης της Κύπρου στη Ευρωπαϊκή Ένωση, με το Ευρωπαϊκό κεκτημένο.

78. Η πλειονότητα των σχετικών νομοσχεδίων έχουν ετοιμασθεί ή τροποποιηθεί από το 2001 μέχρι το 2004 σε ρυθμούς ένταξης και πίεσης. Λαμβάνοντας

υπόψη ότι η ένταξη της Κύπρου ολοκληρώθηκε την 1 Μαΐου 2004, είναι κοινώς αποδεχτό ότι δεν έχουν προηγηθεί οι απαραίτητες δομικές αλλαγές ούτε οι μηχανισμοί ελέγχου για εφαρμογή της νομοθεσίας.

79. Στόχοι του θεσμικού πλαισίου είναι η ενίσχυση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε όλα τα επίπεδα, η παροχή ίσων ευκαιριών στην εργασία και στη εκπαίδευση, η βελτίωση της θέσης της γυναίκας, η συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής για επίτευξη της αύξησης του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών, βάση των αναμενόμενων στόχων που έθεσε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας (60% μέχρι το 2010). Όπως αναφέρεται και από εκπρόσωπο του Εθνικού Μηχανισμού για τα Δικαιώματα της Γυναίκας<sup>21</sup>, είναι βασικό να εφαρμοστεί σωστά η νομοθεσία αλλά υπάρχουν ακόμη τομείς όπου δεν υπάρχει νομοθετική διάταξη συγκεκριμένη για τις ποσοστώσεις, όπως για παράδειγμα για και τη συμμετοχή γυναικών στις εκλογές. Αναφέρεται, επίσης, από πολλούς φορείς ότι δεν υπάρχουν ικανοποιητικά στατιστικά στοιχεία ούτε συγκρίσιμοι δείκτες για να παρακολουθείται η σωστή εφαρμογή της νομοθεσίας. Η δημιουργία δειχτών είναι ένας από τους άμεσους στόχους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.<sup>22</sup>

80. Γενικά, όλοι οι πολιτικοί φορείς και η εκτελεστική και νομοθετική εξουσία δηλώνουν έλλειμμα ισότητας, κυρίως στην απασχόληση, ενώ νομοθετικά είναι πλήρως κατοχυρωμένο δικαίωμα. Συγκεκριμένα, παρατηρείται ψηλότερο ποσοστό ανεργίας στις γυναίκες, υπάρχει χάσμα ανάμεσα στους μισθούς ανδρών και γυναικών ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα και συνήθως οι γυναίκες ασχολούνται σε ευέλικτες μορφές εργασίας με αρνητικές επιπτώσεις στα έσοδα και την οικονομική ανεξαρτησία τους

81. Επίσης, υπάρχει έλλειμμα στον τομέα παροχής φροντίδας (παιδιών και ηλικιωμένων) όπου εντοπίζονται οι κυριότερες ανάγκες των εργαζομένων γυναικών, ή αυτών που προτίθενται να εργασθούν. Παράλληλα, από έρευνες διαφαίνεται ότι ένα μεγάλο ποσοστό των γυναικών που διέκοψαν την εργασία τους, το έκαναν για να αφοσιωθούν στην οικογένεια ή για να φροντίζουν τα παιδιά.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Συζήτηση στη Κοινοβουλευτική Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Θέμα: «Η ανάγκη λήψης θετικών μέτρων για εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης εις βάρος της γυναίκας» 26.10.2005

<sup>22</sup> idem

<sup>23</sup> Έρευνα «Προβλήματα Μητέρας στη Σημερινή Κοινωνία», ετοιμάστηκε για την ΠΕΟ από την CYMAR Market Research LTD, Φεβρουάριος 2006.

## **XI. Εισηγήσεις**

82. Είναι φανερό ότι σε μία περίοδο που γίνεται συνεχώς λόγος για την ισότητα των φύλων η «εργατική αδράνεια» αποτελεί μειονέκτημα το οποίο είναι εντονότερο στο γυναικείο πληθυσμό. Ένας από τους βασικότερους στόχους της Στρατηγικής της Λισσαβόνας είναι η ένταξη της γυναίκας στην αγορά και η ενεργοποίηση του αδρανούντος εργατικού δυναμικού. Η πολιτική προώθησης της απασχόλησης των γυναικών πρέπει να περιλαμβάνει ζητήματα όπως η κατάρτιση, η εκπαίδευση, το κεφάλαιο, οι μισθοί πρόσληψης και η ίση αμοιβή. Επιπλέον, πρέπει να υιοθετηθούν και να εφαρμοστούν προγράμματα κινήτρων και ενθάρρυνσης για κατάρτιση και εργοδότηση γυναικών σε επαγγελματικούς κλάδους που έχουν ζήτηση, και δεν είναι σε παραδοσιακούς γυναικίους κλάδους. Σαφώς, η ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών σε όλες τις πολιτικές θεωρείται αναγκαία

83. Η ενθάρρυνση και στήριξη της ένταξης των γυναικών στην απασχόληση, καθώς και η αύξηση της ελκυστικότητας της μερικής απασχόλησης θα συντείνει στην αύξηση της ποσότητας και ποιότητας του εργατικού δυναμικού του τόπου καθώς και την αναβάθμιση και καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου. Η προώθηση λοιπόν, της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας πρέπει να επιδιώκεται μέσω της απόκτησης νέων γνώσεων και δεξιοτήτων, με την τοποθέτησή τους στην κατάλληλη θέση εργασίας, με την εφαρμογή ευέλικτων ωραρίων αλλά, ταυτόχρονα, και με την παράλληλη ελάφρυνσή τους από τις οικογενειακές υποχρεώσεις φροντίδας.

84. Εξαιρετικά σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ισότητας δύναται να διαδραματίσει και ο εκπαιδευτικός φορέας και το εκπαιδευτικό σύστημα, ιδιαίτερα όσον αφορά στην αλλαγή της επικρατούσας νοοτροπίας και την αναπροσαρμογή της στάσης της κοινωνίας απέναντι στους ρόλους των δύο φύλων. Η μεταρρύθμιση και οι διαχρονικές αλλαγές πρέπει να ενταχθούν στα αναλυτικά προγράμματα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, να περάσουν στη μέση και να ενισχυθούν ακόμα περισσότερο στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Με αυτό τον τρόπο θα επιτευχθεί η δημιουργία νέων υποδομών οι οποίες μακροπρόθεσμα θα επιτρέψουν και θα θεμελιώσουν τις αρχές της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και την αποβολή στερεοτύπων που είναι ενάντια στην ισότητα των φύλων.

85. Σαφώς λοιπόν, πρέπει να δημιουργηθεί ένα Ενιαίο Πρόγραμμα Δράσης εθνικού επιπέδου και εφαρμογής για τη δημιουργία των αναγκαίων υπηρεσιών και προγραμμάτων που θα καλύπτουν τις καθημερινές ανάγκες των γυναικών και θα διευκολύνουν τον συνδυασμό οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων, π.χ. δημιουργία επαρκούς υποδομής μέριμνας για παιδιά και ηλικιωμένους (φύλαξης, φροντίδας, προστασίας παιδιών, ατόμων τρίτης ηλικίας και ατόμων με αναπηρίες). Ο συντονισμός, η πολιτική και τα μέτρα πρέπει να



αφορούν το δημόσιο, τον ιδιωτικό τομέα και τους Μη Κυβερνητικούς Οργανισμούς.

86. Η δημιουργία μηχανισμών ελέγχου και πλήρους εφαρμογής των νομοθεσιών που αφορούν την ισότητα, οι οποίες κατοχυρώνουν ουσιώδη δικαιώματα των εργαζομένων γυναικών όπως την ισομισθία, την ισότητα ευκαιριών, τη γονική άδεια, την προστασία της μητρότητας κ.α.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

### ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

#### Πολιτική και δράσεις της ΕΕ για θέματα ισότητας ανδρών και γυναικών

##### 1Α. Απόφαση Συμβουλίου 2000/228/ΕΚ

Στην απόφασή του «περί των κατευθυντήριων γραμμών για τις πολιτικές των κρατών μελών για την απασχόληση του 2000» το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης εκτιμώντας, μεταξύ άλλων, πως:

- ◆ Το ζήτημα της απασχόλησης παραμένει βασική προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Χρειάζεται μια σταθερή συντονισμένη δράση για την καταπολέμηση της ανεργίας και τη διαρκή αύξηση των σημερινών επιπέδων απασχόλησης.
- ◆ Πρέπει να εξασφαλισθούν η συνοχή και η συνέργεια μεταξύ των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση και των γενικών προσανατολισμών οικονομικής πολιτικής.
- ◆ Οι κοινωνικοί εταίροι σε όλα τα επίπεδα, καθώς και οι περιφερειακές και τοπικές αρχές, πρέπει να μετάσχουν στην υλοποίηση των κατευθυντήριων γραμμών, κατά τρόπον ώστε να μπορέσουν, εντός των τομέων της αρμοδιότητάς τους, να συμβάλουν στην προώθηση ενός υψηλού επιπέδου απασχόλησης,

κατέληξε στις εξής κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση για το 2000:

1. βελτίωση της απασχολησιμότητας
2. ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος
3. ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και του προσωπικού τους
4. ενίσχυση των πολιτικών ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άντρες

Στα πλαίσια της τέταρτης κατευθυντήριας γραμμής σημειώνεται πως οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα όσον αφορά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, τα εισοδήματα και το συνδυασμό του επαγγελματικού και οικογενειακού βίου. Συνεπώς, είναι σημαντικό, μεταξύ άλλων:

- να εξασφαλιστεί ότι οι γυναίκες επωφελούνται από τις ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας αναλογικά με το ποσοστό της γυναικείας ανεργίας,
- να μειωθούν να αντικίνητρα φόρου-παροχών, οπουδήποτε εντοπιστούν, εξαιτίας των αρνητικών συνεπειών τους στη γυναικεία προσφορά εργασίας,
- να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στους φραγμούς που εμποδίζουν τις γυναίκες που το επιθυμούν να δημιουργήσουν νέες επιχειρήσεις ή να γίνουν αυτοαπασχολούμενες,
- να εξασφαλιστεί ότι οι γυναίκες είναι δυνατό να επωφεληθούν από τις ευέλικτες μορφές οργάνωσης εργασίας.

Επομένως τα κράτη μέλη υιοθετούν προσέγγιση ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των φύλων κατά την εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών και των τεσσάρων αξόνων. Προκειμένου να αξιοποιηθεί ουσιαστικά η πρόοδος της προσέγγισης αυτής, τα κράτη μέλη προβλέπουν τα κατάλληλα συστήματα και διαδικασίες συλλογής στοιχείων. Τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να μεταφράσουν την επιθυμία προώθησης της ισότητας των ευκαιριών σε αυξημένα ποσοστά απασχόλησης των

γυναικών. Πρέπει επίσης να δώσουν προσοχή στην ανισορροπία όσον αφορά την εκπροσώπηση των γυναικών ή των ανδρών σε ορισμένους οικονομικούς τομείς και επαγγέλματα, καθώς και στη βελτίωση των ευκαιριών σταδιοδρομίας των γυναικών. Τα κράτη μέλη προσπαθούν να μειώσουν τη διαφορά των ποσοστών ανεργίας γυναικών και ανδρών με την ενεργό υποστήριξη της αυξημένης απασχόλησης των γυναικών και φροντίζουν για την ισόρροπη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε όλους τους κλάδους και τα επαγγέλματα. Μεριμνούν για την προώθηση της ίσης αμοιβής και για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας, για τη μείωση των διαφορών των εισοδημάτων ανδρών και γυναικών. Προκειμένου να μειωθεί η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων, τα κράτη μέλη εξετάζουν επίσης την αυξημένη χρήση μέτρων για την προώθηση των γυναικών.

*Σχετικά με το συνδυασμό επαγγελματικού και οικογενειακού βίου* το Συμβούλιο αναφέρει πως οι πολιτικές σχετικά με την προσωρινή διακοπή σταδιοδρομίας, τη γονική άδεια και τη μερική απασχόληση, καθώς και οι ρυθμίσεις για την ευέλικτη εργασία που εξυπηρετούν τα συμφέροντα τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων, έχουν ιδιαίτερη σημασία για τις γυναίκες και τους άνδρες. Η εφαρμογή των διάφορων οδηγιών και των συμφωνιών των κοινωνικών εταίρων στον τομέα αυτό πρέπει να επιταχυνθεί και να παρακολουθείται τακτικά. Πρέπει να υπάρξει η κατάλληλη πρόβλεψη για φροντίδα ποιότητας για τα παιδιά και τα άλλα εξαρτώμενα άτομα, ώστε να υποστηριχθεί η είσοδος και η συνεχής συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας. Το ίσο μερίδιο των οικογενειακών ευθυνών είναι ζωτικό στο πλαίσιο αυτό. Προκειμένου να ενισχυθούν οι ίσες ευκαιρίες, τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι χαράζουν, εφαρμόζουν και προάγουν πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια, συμπεριλαμβανομένων των οικονομικών και πρακτικών προσιτών, υψηλής ποιότητας υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά και τα άλλα εξαρτώμενα άτομα, καθώς και συστήματα γονικής και άλλης άδειας.

### **1B. Κοινοτική στρατηγική πλαίσιο για την ισότητα ανδρών και γυναικών (2001-2005) (COM(2000)335)**

Στόχος της πιο πάνω Ανακοίνωσης της Επιτροπής ήταν η θέσπιση ενός πλαισίου δράσης που καθιστά δυνατή την ενσωμάτωση του θέματος της ισότητας των ευκαιριών σε όλες τις κοινοτικές δράσεις, ώστε αυτές να συμβάλουν στην επίτευξη του στόχου εξάλειψης των ανισοτήτων και προαγωγής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Η ανακοίνωση αυτή στοχεύει να συμβάλει στην καταπολέμηση των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική ζωή. Η προτεινόμενη στρατηγική πλαίσιο βασίζεται σε διπλή προσέγγιση. Αποσκοπεί, αφενός, στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές που επηρεάζουν άμεσα ή έμμεσα τον στόχο της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών (mainstreaming, δραστική παρέμβαση: ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου). Αφετέρου, παράλληλα με τη σφαιρική αυτή προσέγγιση, η στρατηγική πλαίσιο προτείνει την υλοποίηση συγκεκριμένων δράσεων υπέρ των γυναικών που είναι αναγκαίες για την εξάλειψη των συνεχιζόμενων ανισοτήτων. Η ολοκληρωμένη αυτή προσέγγιση σηματοδοτεί συνεπώς μια σημαντική μεταβολή σε σχέση με την προηγούμενη κοινοτική δράση στον εν λόγω τομέα, η

οποία βασιζόταν, ως επί το πλείστον, σε ξεχωριστές δραστηριότητες και προγράμματα.

Για την ανάπτυξη οριζόντιων και συντονιστικών δράσεων, η Επιτροπή προτείνει, επίσης, τη συμπλήρωση της στρατηγικής πλαισίου με πρόγραμμα στήριξης για την προώθηση της οργάνωσης εκστρατειών ευαισθητοποίησης, τη βελτίωση της συγκέντρωσης δεδομένων και την εφαρμογή διακρατικών προγραμμάτων.

Η προτεινόμενη στρατηγική πλαίσιο διαρθρώνεται γύρω από πέντε αλληλεξαρτώμενους τομείς παρέμβασης, έκαστος των οποίων περιλαμβάνει διαφορετικούς λειτουργικούς στόχους: οικονομική ζωή, ίση συμμετοχή και εκπροσώπηση, κοινωνικά δικαιώματα, πολιτική ζωή, καθώς και ρόλοι των δύο φύλων και στερεότυπα.

**Προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικονομική ζωή**

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας, τον Μάρτιο του 2000, κάλεσε την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να προωθήσουν όλα τα θέματα που άπτονται της ισότητας των ευκαιριών στις πολιτικές απασχόλησης, μεταξύ άλλων, με τον περιορισμό του επαγγελματικού διαχωρισμού και τη διευκόλυνση του συμβιβασμού της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή. Στο πλαίσιο αυτό, η στρατηγική της Επιτροπής προτείνει τρεις στόχους:

- προώθηση της διάστασης της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση. Πρόκειται κυρίως για την ενθάρρυνση της δια βίου επιμόρφωσης των γυναικών και την προώθηση της δυνατότητας απασχόλησης των γυναικών και την πρόσβασή τους στην απασχόληση στον τομέα της τεχνολογίας των πληροφοριών·
- ενίσχυση της χρήσης των πόρων των διαρθρωτικών ταμείων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, κυρίως στο πλαίσιο των προγραμμάτων [EQUAL](#) , [INTERREG](#) , [URBAN](#) , [LEADER](#) ·
- κατάρτιση στρατηγικών προώθησης της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές που επηρεάζουν τη θέση της γυναίκας στην οικονομία. Στο πλαίσιο αυτό, θεωρείται αναγκαία η ανάπτυξη διαλόγου με τους διευθύνοντες των επιχειρήσεων που λειτουργούν σε ευρωπαϊκό επίπεδο όσον αφορά τη συμβολή τους στην ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικονομική ζωή. Προτείνεται επίσης η σύσταση ενός ευρωπαϊκού σήματος (βραβείου ή πιστοποιητικού) που θα απονέμεται κάθε χρόνο στις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πρότυπα ορθής πρακτικής όσον αφορά την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών.

**Προώθηση της ισότητας όσον αφορά τη συμμετοχή και την εκπροσώπηση**

Η συνεχιζόμενη υποεκπροσώπηση των γυναικών στα όργανα λήψης πολιτικών αποφάσεων επιβάλλει την ανάληψη δράσης με τους εξής στόχους:

- ενίσχυση της ισόρροπης συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στη λήψη πολιτικών αποφάσεων. Οι δράσεις τους θα προσανατολιστούν, μεταξύ άλλων, στην αξιολόγηση των επιπτώσεων των εκλογικών συστημάτων, των διαφόρων νομοθετικών πράξεων, των ποσοστώσεων και άλλων μέτρων σχετικών με την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στα εκλεγμένα πολιτικά

όργανα. Θα αφορούν επίσης την υλοποίηση δράσεων ευαισθητοποίησης των ευρωπαίων πολιτών σχετικά με την αναγκαιότητα ισόρροπης εκπροσώπησης τόσο στα εκλεγμένα δημόσια όργανα, όσο και στη δομή των πολιτικών κομμάτων·

- ενίσχυση της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης οικονομικών και πολιτικών αποφάσεων. Για την επίτευξη αυτού του στόχου, η Επιτροπή προτείνει την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της σύνδεσης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με την επαγγελματική ζωή, καθώς και την πρόσληψη και την επαγγελματική σταδιοδρομία γυναικών σε διευθυντικές θέσεις. Προτείνει επίσης τη σύσταση και τη διατήρηση βάσης στατιστικών δεδομένων σχετικά με την παρουσία των γυναικών σε σημαντικές θέσεις·
- ενίσχυση της ισόρροπης συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

### **1Γ. Προώθηση της ίσης πρόσβασης και της πλήρους ικανοποίησης των κοινωνικών δικαιωμάτων για τους άνδρες και τις γυναίκες**

Η ίση πρόσβαση των γυναικών και η πλήρης ικανοποίηση των κοινωνικών δικαιωμάτων αποτελούν τμήμα των θεμελίων κάθε δημοκρατικής κοινωνίας. Ωστόσο, πολλές γυναίκες στερούνται ίσης πρόσβασης στα κοινωνικά δικαιώματα εξαιτίας του γεγονότος ότι ορισμένα από αυτά τα δικαιώματα βασίζονται στο ανδρικό πρότυπο του στηρίγματος της οικογένειας και δεν λαμβάνουν υπόψη το σημαντικό βάρος που φέρουν οι γυναίκες όσον αφορά τον συνδυασμό της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή. Πολλά συστήματα κοινωνικής προστασίας θεωρούν το πρότυπο αυτό ξεπερασμένο, γεγονός που εξηγεί εν μέρει την εξάπλωση της φτώχειας στον γυναικείο πληθυσμό στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Ως εκ τούτου, οι δράσεις που αναλαμβάνονται σε επίπεδο ΕΕ αποσκοπούν στα εξής:

- προώθηση της εφαρμογής της ευρωπαϊκής νομοθεσίας, ιδιαίτερα σχετικά με την κοινωνική προστασία στα θέματα της γονικής άδειας, της προστασίας της μητρότητας και του χρόνου εργασίας. Για την επίτευξη αυτού του στόχου, θα απαιτηθεί η εξασφάλιση της παρακολούθησης και της αξιολόγησης της εφαρμογής της σχετικής νομοθεσίας στα κράτη μέλη, καθώς και η ευαισθητοποίηση των μη κυβερνητικών οργανώσεων (ΜΚΟ), των κοινωνικών εταίρων, των επιθεωρητών εργασίας και των ασκούντων νομικά επαγγέλματα στη νομοθεσία και στη νομολογία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) στον κοινωνικό τομέα. Εξάλλου, η Επιτροπή προτίθεται να προτείνει οδηγία η οποία θα βασίζεται στο άρθρο 13 της συνθήκης και θα εξασφαλίζει την ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών και σε άλλους τομείς εκτός της απασχόλησης·
- ενίσχυση των δραστηριοτήτων ενημέρωσης των ευρωπαίων πολιτών σχετικά με την κοινωνική νομοθεσία στην ΕΕ·
- εξασφάλιση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην κατάρτιση, την εφαρμογή και την αξιολόγηση των κοινοτικών πολιτικών που επηρεάζουν την καθημερινή ζωή των γυναικών και των ανδρών, όπως οι μεταφορές, η δημόσια υγεία, οι εξωτερικές σχέσεις, συμπεριλαμβανομένης πολιτικής για τα δικαιώματα του ανθρώπου και του κοινοτικού προγράμματος για την καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση το άρθρο 13 της συνθήκης ΕΚ.

### *Προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών στην πολιτική ζωή*

Η θεματική αυτή ενότητα αποσκοπεί να ενισχύσει και να αναπτύξει τους μηχανισμούς εφαρμογής της νομοθεσίας που αφορά την ισότητα μεταχείρισης, διασφαλίζοντας συγχρόνως την αυξημένη ευαισθητοποίηση και την επιμόρφωση σε θέματα που αφορούν το δικαίωμα στην ισότητα και τα ανθρώπινα δικαιώματα των γυναικών. Οι προβλεπόμενες πράξεις προσανατολίζονται στην κατάρτιση των ασκούντων νομικά επαγγέλματα σε θέματα νομοθεσίας σχετικά με την ισότητα καθώς και στην ενημέρωση των ΜΚΟ σχετικά με αυτή τη νομοθεσία. Ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί στις γυναίκες θύματα διαφόρων μορφών διακριτικής μεταχείρισης (επί παραδείγματι, γυναίκες μετανάστες, γυναίκες με αναπηρία) ή που βρίσκονται αντιμέτωπες με τη βία ή τη σεξουαλική εκμετάλλευση. Σε επίπεδο ΕΕ, έχει θεσπιστεί κοινοτική πολιτική για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της εμπορίας γυναικών, κυρίως στο πλαίσιο του προγράμματος STOP και στη συνέχεια στο πλαίσιο του DAPHNE και του νέου προγράμματος DAPHNE (2002-2003). Ωστόσο, κρίνεται απαραίτητη η συνέχιση των δράσεων στον συγκεκριμένο τομέα. Ειδικότερα, προβλέπονται τα εξής:

- παρακολούθηση της κοινοτικής νομοθεσίας και νομολογίας όσον αφορά την ισότητα μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών, και, εάν είναι αναγκαίο, πρόταση νέας νομοθεσίας. Συγκεκριμένα, προβλέπεται η ανάλυση της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ σχετικά με την ισότητα των αμοιβών, προκειμένου να εξεταστούν οι δυνατότητες βελτίωσης. Η Επιτροπή προτείνει επίσης την ενίσχυση του ρόλου και των αρμοδιοτήτων των οργανώσεων επιθεώρησης εργασίας όσον αφορά τη νομοθεσία για αυτό το θέμα. Εξ άλλου, θα αναληφθούν δράσεις για την ενίσχυση της ενημέρωσης και της ειδικής κατάρτισης των ασκούντων νομικά επαγγέλματα, των επιθεωρήσεων εργασίας και των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά τη νομοθεσία τη σχετική με τα ανθρώπινα δικαιώματα των γυναικών·
- προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών υποστηρίζοντας τις δράσεις και τις εκστρατείες ευαισθητοποίησης σε επίπεδο ΕΕ και των υποψηφίων χωρών. Είναι επίσης αναγκαίο να υποστηριχθεί η εργασία σε δίκτυο προκειμένου να συγκεντρωθούν τα συγκριτικά δεδομένα για τις περιπτώσεις παραβίασης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων που συνδέονται με το φύλο καθώς και για τις περιπτώσεις διακρίσεων φύλου. Στόχος είναι επίσης να λαμβάνονται καταλλήλως υπόψη οι συγκεκριμένες ανάγκες ή /και οι ιδιαίτερες συνθήκες των γυναικών και, ενδεχομένως, στο πλαίσιο των πρωτοβουλιών σχετικών με το δικαίωμα ασύλου και παραμονής των υπηκόων τρίτων χωρών στο έδαφος των κρατών μελών·
- καταπολέμηση της βίας που συνδέεται με το φύλο και της εμπορίας ανθρώπινων όντων για σκοπούς σεξουαλικής εκμετάλλευσης. Για το σκοπό αυτό, προβλέπεται ιδίως η προώθηση της κατάρτισης και την ευαισθητοποίησης της αστυνομίας και των δικαστικών αρχών, η υποστήριξη της διασυνοριακής συνεργασίας, καθώς και η ανταλλαγή πληροφοριών και ορθών πρακτικών σε επίπεδο ΕΕ και, ειδικότερα, μεταξύ ΕΕ και υποψηφίων χωρών.

### *Προώθηση της αλλαγής των ρόλων και των στερεοτύπων γυναικών και ανδρών*

Ο τομέας αυτός παρέμβασης στοχεύει στην ικανοποίηση της ανάγκης αλλαγής συμπεριφοράς, στάσης, κανόνων και αξιών που ορίζουν και επηρεάζουν τους ρόλους

των φύλων στην κοινωνία μέσω κυρίως της εκπαίδευσης, των μέσων ενημέρωσης, του πολιτισμού και των επιστημών. Η αντιστροφή των υφιστάμενων προκαταλήψεων και στερεοτύπων είναι ουσιαστική για την επίτευξη του στόχου της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Εφεξής, η Επιτροπή προτείνει την ανάληψη δράσεων που στοχεύουν στα εξής:

- ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Προτείνεται ιδίως να καταβληθούν περαιτέρω προσπάθειες για την εξάλειψη των διακρίσεων που οφείλονται στα υφιστάμενα στερεότυπα στον τομέα της εκπαίδευσης - πχ. στα σχολικά εγχειρίδια - και για την κατάρτιση ορθών πρακτικών στον συγκεκριμένο τομέα.
- εξάλειψη των υφιστάμενων στερεοτύπων στις σχετικές πολιτικές. Ειδικότερα, προτείνεται να εξεταστεί, από κοινού με τις υφιστάμενες εθνικές επιτροπές, η ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στην εντολή, καθώς και η υποστήριξη των δικτύων των εθνικών επιτροπών δεοντολογίας.
- Προτείνεται, επίσης, η προώθηση της ανταλλαγής απόψεων και ορθών πρακτικών στα μέσα ενημέρωσης και η δημιουργία ομάδας εκπροσώπησης των μέσων ενημέρωσης προκειμένου να δοθεί η αναγκαία βοήθεια στην Επιτροπή για να ξεκινήσει ο διάλογος στο πλαίσιο αυτού του στόχου.

#### **1Δ. «Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Αντρών και Γυναικών 2006-2010»**

Στον πιο πάνω «Χάρτη πορείας» που εξήγγειλε η Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων το Μάρτιο του 2006, περιγράφονται έξι τομείς που έχουν προτεραιότητα στη δράση της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των δύο φύλων την περίοδο 2006-2010:

1. επίτευξη της οικονομικής ανεξαρτησίας επί ίσοις όροις για τις γυναίκες και τους άνδρες
2. ενίσχυση της συμφιλίωσης της εργασίας, της ιδιωτικής και της επαγγελματικής ζωής
3. προώθηση της ίσης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων
4. εξάλειψη της βίας και του εμπορίου ανθρώπων με βάση το φύλο
5. εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων στην κοινωνία
6. προώθηση της ισότητας των φύλων εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης

Όσον αφορά στον δεύτερο τομέα προτεραιότητας για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η Επιτροπή θέτει τρεις στόχους προτεραιότητας:

1. *Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες.* Οι πολιτικές συμφιλίωσης βοηθούν στη δημιουργία μιας ευέλικτης οικονομίας, βελτιώνοντας παράλληλα την ποιότητα ζωής των γυναικών και των ανδρών. Βοηθούν τα άτομα να εισέλθουν και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας, αξιοποιώντας πλήρως τις δυνατότητες του εργατικού δυναμικού και πρέπει να προσφέρονται επί ίσοις όροις σε γυναίκες και άνδρες. Οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας αυξάνουν την παραγωγικότητα, την ικανοποίηση των υπαλλήλων και βελτιώνουν τη φήμη των εργοδοτών. Εντούτοις, το γεγονός ότι πολύ περισσότερες

- γυναίκες από άνδρες χρησιμοποιούν τέτοιες ρυθμίσεις δημιουργεί διαφορές μεταξύ των δύο φύλων, οι οποίες δυσχεραίνουν τη θέση των γυναικών στον εργασιακό χώρο και πλήττουν την οικονομική ανεξαρτησία τους.
2. *Αυξανόμενες υπηρεσίες φροντίδας.* Η Ευρώπη πρέπει να αντιμετωπίσει μια πρόκληση με τρεις πτυχές: συρρικνούμενος ενεργός πληθυσμός, χαμηλά ποσοστά γεννήσεων και αυξανόμενος αριθμός ηλικιωμένων. Οι καλύτερες ρυθμίσεις για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της εργασίας και της εκτός εργασίας ζωής αποτελούν ένα μέρος των μέτρων για την αντιμετώπιση της δημογραφικής ύφεσης με την προσφορά πιο οικονομικών και προσπελάσιμων υποδομών φροντίδας παιδιών, όπως απαιτείται από τους στόχους της Βαρκελώνης, και την παροχή υπηρεσιών που ικανοποιούν τις ανάγκες για φροντίδα των ηλικιωμένων και των ανθρώπων με αναπηρία. Η ποιότητα αυτών των υπηρεσιών πρέπει να βελτιωθεί και τα προσόντα του προσωπικού, που αποτελείται κυρίως από γυναίκες, να αναπτυχθούν και να εκτιμηθούν περισσότερο.
  3. *Καλύτερες πολιτικές συμφιλίωσης τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες.* Οι υπηρεσίες και οι δομές προσαρμόζονται πάρα πολύ αργά σε μια πραγματικότητα στην οποία εργάζονται και οι γυναίκες και οι άντρες. Λίγοι άντρες παίρνουν γονική άδεια ή εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης (7,4% έναντι 32,6% για τις γυναίκες), οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι εκείνες που φροντίζουν κυρίως τα παιδιά και τα συντηρούμενα άτομα γενικά. Οι άντρες πρέπει να ενθαρρυνθούν να αναλάβουν οικογενειακές ευθύνες, ειδικότερα μέσω κινήτρων για τη λήψη γονικής άδειας και άδειας πατρότητας και να μοιράζονται με τις γυναίκες τα δικαιώματα για άδεια.

Στα πλαίσια των βασικών ενεργειών της για τα πιο πάνω θέματα η Επιτροπή:

- ♦ Θα παρουσιάσει το 2006 μια ανακοίνωση για τις δημογραφικές εξελίξεις, στην οποία θα εξετάσει το ζήτημα της συμφιλίωσης της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής
- ♦ Θα υποστηρίξει την επίτευξη των στόχων της Βαρκελώνης όσον αφορά την φροντίδα των παιδιών και την ανάπτυξη άλλων υποδομών για την παροχή φροντίδας, μέσω των διαρθρωτικών ταμείων και της ανταλλαγής ορθών πρακτικών
- ♦ Θα υποστηρίξει την έρευνα για τα επαγγέλματα στον τομέα της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας και θα συνεργαστεί με διεθνείς οργανισμούς για μια καλύτερη ταξινόμηση αυτών των επαγγελμάτων.

Στην ανακοίνωσή της η Επιτροπή καταλήγει πως αν και οι γυναίκες εισήλθαν στην αγορά εργασίας και έχουν γίνει σημαντικοί παράγοντες στη δημόσια ζωή, οι ανισότητες παραμένουν και μπορεί να οξυνθούν. Και αυτό γιατί ο αυξανόμενος παγκόσμιος ανταγωνισμός απαιτεί ένα πιο ευέλικτο και κινητικό εργατικό δυναμικό. «Με βάση τα παραπάνω, οι επιπτώσεις είναι πιο αισθητές στις γυναίκες, οι οποίες είναι υποχρεωμένες να επιλέξουν ανάμεσα στα παιδιά και την καριέρα, επειδή υπάρχει έλλειψη ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και υπηρεσιών φροντίδας, επειδή εμμένουν τα στερεότυπα των φύλων και ο καταμερισμός των οικογενειακών υποχρεώσεων με τους άνδρες είναι άνισος». (COM(2006)92).



Συμπερασματικά, η ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στην οικογενειακή ζωή που αποτελεί πλεονέκτημα και για τα δύο φύλα, είναι απαραίτητο στοιχείο για την ανάπτυξη της κοινωνίας και την εφαρμογή του Ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Για το σκοπό αυτό, σύμφωνα με τη διδάκτορα στον Τομέα Κοινωνιολογίας Παντείου Πανεπιστημίου κα Στέλλα Παπαμιχαήλ, τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται από την Ένωση ώστε:

- ♦ Να εντείνουν στο κυβερνητικό τους πρόγραμμα την προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής αντρών και γυναικών στην επαγγελματική και στην οικογενειακή ζωή, ως μια από τις βασικές προϋποθέσεις της *de facto* ισότητας, υποδεικνύοντας συγκεκριμένα μέτρα, τόσο οριζόντιου όσο και ειδικού χαρακτήρα
- ♦ Να αναπτύξουν σφαιρικές και ολοκληρωμένες στρατηγικές με στόχο την επίτευξη της ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή, με την υιοθέτηση των *βέλτιστων πρακτικών* που εφαρμόζονται στα διάφορα κράτη μέλη

Οι πρακτικές αυτές περιλαμβάνουν:

- ♦ Ενίσχυση μέτρων που θα ενθαρρύνουν την ισόρροπη κατανομή μεταξύ των εργαζομένων αντρών και γυναικών της φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων, ατόμων με αναπηρίες και άλλων εξαρτημένων από αυτούς προσώπων
- ♦ Ενίσχυση μέτρων που θα ενθαρρύνουν την ανάπτυξη υπηρεσιών στήριξης των οικογενειών και θέσπιση κριτηρίων για την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων όσον αφορά τη βελτίωση των δομών φύλαξης των παιδιών
- ♦ Παροχή ειδικής προστασία, εφόσον χρειάζεται, στις οικογένειες με ένα μόνο γονέα
- ♦ Εξέταση της δυνατότητας εναρμόνισης των σχολικών και εργασιακών ωραρίων
- ♦ Εξέταση της δυνατότητας να καταρτισθούν σχολικά προγράμματα μαθημάτων που να απηχούν την αντίληψη ότι ο συνδιασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί προϋπόθεση της ισότητας ανδρών και γυναικών
- ♦ Τακτική συγκέντρωση και δημοσίευση στοιχείων με αριθμητικά δεδομένα σχετικά με τη συμμετοχή αντρών και γυναικών στην οικογενειακή ζωή, ώστε να ευαισθητοποιηθεί ο πληθυσμός στο θέμα
- ♦ Ενθάρρυνση των επιχειρήσεων να εισάγουν και να επεκτείνουν πρακτικές διαχείρισης που λαμβάνουν υπόψη την οικογενειακή ζωή των εργαζομένων σε αυτές.

Οι προτεινόμενες αυτές πρακτικές αποδέχονται τη μειονεκτική θέση και των δύο φύλων, των μεν γυναικών προς την συμμετοχή στην αγορά εργασίας και των δε αντρών προς τη συμμετοχή στην οικογενειακή ζωή και στοχεύουν στην προστασία των εννοιών της μητρότητας, της πατρότητας και των δικαιωμάτων του παιδιού ως υπέρτατες κοινωνικές αξίες που είναι ενσωματωμένες στο όραμα ισότητας της Κοινότητας.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

### Οδηγίες ΕΕ - θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων στην εργασία

(Τα πλήρη κείμενα των Οδηγιών παρατίθενται στο τέλος της παρούσας Έκθεσης)

- Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 10ης Φεβρουαρίου 1975 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών(ΕΕ L 045 της 19.02.1975 σ. 0019 – 0020)

Σκοπός της Οδηγίας είναι να ενισχύσει τις βασικές νομοθετικές διατάξεις με κανόνες που να διευκολύνουν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών που προβλέπεται στο άρθρο 119 της συνθήκης και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της ιδρύσεως και λειτουργίας της κοινής αγοράς.

Όπως αναφέρεται στο προοίμιο της Οδηγίας, «το ψήφισμα του Συμβουλίου της 21ης Ιανουαρίου 1974, περί προγράμματος κοινωνικής δράσεως για την εξίσωση με στόχο την πρόοδο των συνθηκών διαβιώσεως και εργασίας και την ισόρροπη κοινωνική ανάπτυξη της Κοινότητας, έχει αναγνωρίσει τον πρωτεύοντα χαρακτήρα των ενεργειών που πρέπει να πραγματοποιηθούν υπέρ των γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας συμπεριλαμβανομένης και της αμοιβής.»

Η Οδηγία ορίζει την αρχή ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών, «για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, την κατάργηση για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής κάθε διακρίσεως βασιζόμενης στο φύλο.»

- 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)

Σκοπός της Οδηγίας είναι η εφαρμογή, εντός των κρατών μελών, της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης και της επαγγελματικής προώθησης, την επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας.

Η Οδηγία ορίζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ως «την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό

ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση.» Η εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης δε, ορίζεται στην Οδηγία ως «η απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο, όσον αφορά τους όρους, συμπεριλαμβανομένων και των κριτηρίων επιλογής, προσβάσεως σε απασχολήσεις, σε θέσεις εργασίας, ανεξάρτητα από τομέα ή κλάδο δραστηριότητας, και για όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας.»

Η Οδηγία παρέχει στα κράτη μέλη την ευχέρεια να εξαιρέσουν από το πεδίο εφαρμογής της, τις 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.

Η Οδηγία καλύπτει επίσης τα μέτρα που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ειδικά την άρση των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στην πράξη και οι οποίες ανισότητες θίγουν τις ευκαιρίες των γυναικών στους τομείς που αναφέρονται στην Οδηγία.

- Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1978 περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισεως (ΕΕ L 006 της 10/01/1979 σ. 0024 – 0025).

Σκοπός της Οδηγίας είναι η προοδευτική εφαρμογή, στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης και των άλλων στοιχείων κοινωνικής προστασίας που προβλέπεται στο Άρθρο 3, της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης.

Η Οδηγία εφαρμόζεται επί του ενεργού πληθυσμού, συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητα εργαζομένων, των εργαζομένων των οποίων η απασχόληση έχει διακοπεί λόγω ασθένειας, ατυχήματος ή μη ηθελημένης ανεργίας και επί όσων αναζητούν εργασία, καθώς επίσης και επί των συνταξιούχων και ανάπηρων εργαζομένων.

Πεδίο εφαρμογής είναι τα νομικά συστήματα που εξασφαλίζουν προστασία κατά της ασθένειας, της αναπηρίας, του γήρατος, του εργατικού ατυχήματος και της επαγγελματικής ασθένειας, και της ανεργίας. Εφαρμόζεται επίσης στις διατάξεις που αφορούν την κοινωνική πρόνοια, κατά το μέτρο που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τα συστήματα που αναφέρονται πιο πάνω.

Η Οδηγία δεν εφαρμόζεται στις διατάξεις περί παροχών προς επιζώντες ούτε περί οικογενειακών παροχών, εκτός εάν αυτές χορηγούνται ως μέρος των παροχών που καλύπτει η Οδηγία. Επιπλέον, δεν θίγεται το δικαίωμα

των κρατών-μελών να εξαιρέσουν από το πεδίο εφαρμογής της τον καθορισμό της συνταξιοδοτικής ηλικίας για σκοπούς χορήγησης σύνταξης γήρατος, τα πλεονεκτήματα που παρέχονται επί ασφαλίσεως γήρατος στα πρόσωπα που έχουν αναθρέψει τέκνα, την αναγνώριση δικαιωμάτων επί παροχών γήρατος ή αναπηρίας δυνάμει δικαιωμάτων που απορρέουν από το σύζυγο κ.λπ.

- Οδηγία 86/378/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 24ης Ιουλίου 1986 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (ΕΕ L 225 της 12.08.1986 σ. 0040 – 0042)

Σκοπός της Οδηγίας είναι η εφαρμογή, στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης θεωρούνται όσα δεν διέπονται από την Οδηγία 79/7/ΕΟΚ (Βλέπε ανωτέρω), είτε η υπαγωγή σε αυτά είναι υποχρεωτική είτε προαιρετική.

Η Οδηγία δεν εφαρμόζεται στις ατομικές συμβάσεις, στα συστήματα που έχουν μόνο ένα μέλος και στις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης δεν μετέχει στις ασφαλιστήριες συμβάσεις. Επίσης, δεν εφαρμόζεται στις προαιρετικές διατάξεις επαγγελματικών συστημάτων που προσφέρονται ατομικά στους μετέχοντες για να τους εξασφαλίσουν είτε συμπληρωματικές παροχές είτε την επιλογή της ημερομηνίας έναρξης των κοινωνικών παροχών ή την επιλογή πολλών παροχών.

Η εφαρμογή της Οδηγίας αφορά τον ενεργό πληθυσμό, συμπεριλαμβανομένων και των αυτοεργοδοτούμενων, των εργαζομένων των οποίων η δραστηριότητα διακόπτεται λόγω ασθένειας, μητρότητας, ατυχήματος ή μη ηθελημένης ανεργίας και των προσώπων που αναζητούν εργασία καθώς και τους συνταξιούχους και τους ανάπηρους εργαζομένους.

Οι πρόνοιές της εφαρμόζονται στα επαγγελματικά συστήματα που εξασφαλίζουν προστασία κατά την ασθένεια, την αναπηρία, το γήρας (συμπεριλαμβανομένων πρόωρων συνταξιοδοτήσεων), το εργατικό ατύχημα και επαγγελματική ασθένεια και την ανεργία. Η Οδηγία ισχύει επίσης για τα επαγγελματικά συστήματα που προβλέπουν άλλες κοινωνικές παροχές, σε είδος ή σε χρήμα, και ιδίως παροχές επιζώντων και οικογενειακές παροχές εφόσον αυτές προορίζονται για μισθωτούς (δηλαδή αποτελούν οφέλη που παρέχονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο).

«Αρχή της ίσης μεταχείρισης», συνεπάγεται την εξάλειψη κάθε διάκρισης που βασίζεται στο φύλο, είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό ιδίως με την ύπαρξη γάμου ή την εν γένει οικογενειακή κατάσταση και ιδιαίτερα όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής των συστημάτων και τους όρους υπαγωγής στα συστήματα αυτά, την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό των εισφορών και των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και προστατευόμενου προσώπου, και τις προϋποθέσεις διάρκειας και διατήρησης του δικαιώματος παροχών.

Η Οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας λόγω μητρότητας.

- Οδηγία 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 11ης Δεκεμβρίου 1986 σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και για την προστασία της μητρότητας (ΕΕ L 359 της 19.12.1986 σ. 0056 – 0058)

Σκοπός της Οδηγίας είναι να εξασφαλίσει την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα ή συμβάλλουν στην άσκηση τέτοιας δραστηριότητας στα θέματα που δεν καλύπτονται από τις Οδηγίες 76/207/ΕΟΚ και 79/7/ΕΟΚ (Βλέπε ανωτέρω).

Η Οδηγία αφορά, «τους ανεξάρτητους επαγγελματίες, δηλαδή κάθε πρόσωπο που ασκεί κερδοσκοπική δραστηριότητα για δικό του λογαριασμό, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπονται στην εθνική νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένων και των γεωργών καθώς και όσων ασκούν ελεύθερο επάγγελμα», και, «τους συζύγους τους που δεν είναι μισθωτοί, ούτε συνέταιροι, και οι οποίοι συμμετέχουν συστηματικά και σύμφωνα με τους όρους της εθνικής νομοθεσίας στην δραστηριότητα του ανεξάρτητου επαγγελματία, ασκώντας είτε τα ίδια είτε παρεπόμενα καθήκοντα.».

Η Οδηγία καλύπτει επίσης την ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ανεξαρτήτων επαγγελματιών, την κατάσταση των χωρίς επαγγελματικό καθεστώς συζύγων των ανεξαρτήτων επαγγελματιών και την προστασία της εγκυμοσύνης και της μητρότητας των γυναικών που είναι ανεξάρτητοι επαγγελματίες ή σύζυγοι ανεξαρτήτων επαγγελματιών.

Κατά την έννοια της Οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται την απουσία κάθε διάκρισης που βασίζεται στο φύλο, είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό ιδίως με το γάμο ή την οικογενειακή κατάσταση.

Η Οδηγία υποχρεώνει τα κράτη μέλη να εξετάσουν αν, και υπό ποιες προϋποθέσεις οι γυναίκες ανεξάρτητοι επαγγελματίες καθώς και οι σύζυγοι των ανεξαρτήτων επαγγελματιών, μπορούν κατά τη διάρκεια απουσίας τους από την δραστηριότητα λόγω εγκυμοσύνης ή λόγω μητρότητας να έχουν δικαίωμα αναπλήρωσης ή τη δυνατότητα πρόσβασης σε κοινωνικές υπηρεσίες ή να δικαιούνται χρηματικής αποζημίωσης στα πλαίσια οποιουδήποτε συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

- Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στην βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχούσων εργαζομένων (ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σελ 1).

Σκοπός της Οδηγίας είναι η εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στην βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων.

Όπως αναφέρεται στο προοίμιο της Οδηγίας, «η προστασία των εγκύων, των λεχώνων και των γαλουχουσών εργαζομένων δεν πρέπει να καθιστά μειονεκτική τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και δεν πρέπει να θίγει τις οδηγίες περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.»

Η Οδηγία καλύπτει θέματα όπως η νυκτερινή εργασία, ή αδεία μητρότητας, η απαγόρευση απόλυσης, τα δικαιώματα συναφή προς τη σύμβαση εργασίας κ.λπ.

- 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).

Σκοπός της Οδηγίας είναι να εξασφαλίσει ότι καθίστανται αποτελεσματικότερα τα μέτρα που λαμβάνονται από τα κράτη μέλη, κατ' εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, τα οποία επιτρέπουν σε κάθε άτομο να κρίνει ότι θίγεται από τη μη εφαρμογή υπέρ αυτού της αρχής της ίσης μεταχείρισης και να διεκδικεί τα δικαιώματά του δια της δικαστικής οδού ύστερα, ενδεχομένως, από την προσφυγή σε άλλες αρμόδιες αρχές.

Όπως αναφέρεται στο προοίμιο της Οδηγίας, «ο Κοινοτικός χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων αναγνωρίζει τη σημασία της καταπολέμησης των διακρίσεων σε όλες τις μορφές τους, ειδικότερα εκείνων που βασίζονται στο φύλο, το χρώμα, τη φυλή τα

φρονήματα και τις πεπαιθότητες», και, «το σημείο 16 του Κοινοτικού Χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων σχετικά με την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών προβλέπει, μεταξύ άλλων, ότι πρέπει να ενταχθούν ενέργειες που εξασφαλίζουν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, σε θέματα ιδίως πρόσβασης στην εργασία, αμοιβής, συνθηκών εργασίας, κοινωνικής προστασίας, παιδείας, επαγγελματικής εκπαίδευσης και σταδιοδρομίας.»

Για τους σκοπούς της ίσης μεταχείρισης, η Οδηγία ορίζει ότι συντρέχει «έμμεση διάκριση» όταν, μια διάταξη, ένα κριτήριο, ή μια πρακτική εκ πρώτης όψεως ουδέτερη/ο θίγει ένα σημαντικά υψηλότερο ποσοστό ατόμων ενός φύλου, εκτός εάν κάτι τέτοιο μπορεί να δικαιολογηθεί από αντικειμενικούς παράγοντες άσχετους προς το φύλο.

Η Οδηγία εφαρμόζεται στις περιπτώσεις που καλύπτονται από το άρθρο 119 της Συνθήκης και από τις προαναφερόμενες Οδηγίες 75/117/ΕΟΚ, 76/207/ΕΟΚ, 92/85/ΕΟΚ και στην Οδηγία 96/34/ΕΟΚ. Δεν υπάρχει εφαρμογή της Οδηγίας σε ποινικές διαδικασίες εκτός εάν τα κράτη μέλη ορίζουν διαφορετικά.

Το βάρος της απόδειξης επιβάλλεται στον εναγόμενο σε περιπτώσεις που αφορούν διάκριση, ο οποίος καλείται να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίσουν αποδεικτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα.

- Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 περί εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνικής τους καταγωγής (ΕΕ L 180 της 19.7.2000, σελ 22)

Σκοπός της Οδηγίας είναι η θέσπιση πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, με στόχο να πραγματοποιηθεί στα κράτη μέλη η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Το προοίμιο της Οδηγίας αναφέρει ότι, «οι διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής μπορούν να υπονομεύσουν την επίτευξη των στόχων της συνθήκης ΕΚ, ειδικότερα δε την επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, την άνοδο του βιοτικού επιπέδου και της ποιότητας της ζωής, την οικονομική και κοινωνική συνοχή και αλληλεγγύη.»

Σύμφωνα με την Οδηγία, «συντρέχει άμεση διάκριση όταν για λόγους φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, σε ένα πρόσωπο επιφυλάσσεται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση.»

Ο ορισμός που δίδεται για την «έμμεση διάκριση» είναι ο εξής:

«Συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα συγκεκριμένης φυλετικής ή εθνικής καταγωγής σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα εκτός εάν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό σκοπό και τα μέτρα επίτευξης αυτού του σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.»

Η Οδηγία παρέχει και τον ορισμό της παρενόχλησης ως διάκριση όταν «σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με φυλετική ή εθνική καταγωγή με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.» Διάκριση ορίζεται και η εντολή για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης.

Η Οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων, όσον αφορά τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης, τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, την ιδιότητα μέλους και την συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών, την κοινωνική προστασία συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης, τις κοινωνικές παροχές, την εκπαίδευση, και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που είναι διαθέσιμα στο κοινό συμπεριλαμβανομένης της στέγασης.

Η Οδηγία δεν καλύπτει τη διαφορετική μεταχείριση λόγω υπηκοότητας και δεν θίγει τις διατάξεις και τις προϋποθέσεις που αφορούν την παραμονή υπηκόων τρίτων χωρών και απατρίδων στην επικράτεια των κρατών – μελών.

Προκειμένου να πραγματοποιηθεί πλήρης ισότητα, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη – μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν ειδικά μέτρα με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής.

Σύμφωνα με την Οδηγία, τα κράτη μέλη, «σύμφωνα με τις εθνικές παραδόσεις και πρακτικές, λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα ενίσχυσης του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των δύο κοινωνικών εταίρων με σκοπό την προώθηση της ίσης μεταχείρισης.»



- Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στην εργασία (ΕΕ L 303 της 2.12.2000, σελ 6)

Σκοπός της Οδηγίας είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη – μέλη.

Όπως αναφέρεται στο προοίμιο της Οδηγίας, «οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση που εγκρίθηκαν από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Ελσίνκι το Δεκέμβριο 1999, τονίζουν ότι πρέπει να προωθηθεί η δημιουργία προϋποθέσεων για μια αγορά εργασίας που θα ευνοεί την κοινωνική ένταξη με τη διαμόρφωση ενός συνεκτικού συνόλου πολιτικών που θα στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων εις βάρος ομάδων, όπως είναι τα άτομα με ειδικές ανάγκες».

Η Οδηγία δίνει τους εξής ορισμούς:

«Άμεση διάκριση» συντρέχει όταν για έναν από τους λόγους του σκοπού της Οδηγίας, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο.

«Έμμεση διάκριση» συντρέχει όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου μιας ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, με μία ορισμένη ειδική ανάγκη, μιας ορισμένης ηλικίας ή ενός ορισμένου γενετήσιου προσανατολισμού, εκτός εάν κάτι τέτοιο δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

«Παρενόχληση» είναι η διάκριση εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με έναν από τους λόγους του σκοπού της οδηγίας με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Η Οδηγία δε θίγει σε καμία περίπτωση τα μέτρα που προβλέπει ο εθνικός νόμος και τα οποία είναι αναγκαία για την ασφάλεια, την τάξη και την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και των δικαιωμάτων των ελευθεριών άλλων.

Δεν συνίσταται διάκριση εάν λόγω της φύσης συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση (π.χ. Εκκλησίες).

Η Οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα όσον αφορά τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, στις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης και στην ιδιότητα μέλους σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών, αλλά δεν καλύπτει τη διαφορετική μεταχείριση λόγω υπηκοότητας ούτε εφαρμόζεται στις παροχές που καταβάλλουν τα δημόσια συστήματα κοινωνικής ασφάλισης ή προστασίας.

- Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, για την τροποποίηση της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου. (ΕΕL 269 της 5.10.2002, σελ. 15).

Σκοπός της Οδηγίας είναι η τροποποίηση της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, η οποία δεν ορίζει την «άμεση» και «έμμεση» διάκριση, και περαιτέρω η εισαγωγή ορισμών, όσο αφορά το φύλο, σύμφωνα προς τις Οδηγίες 2000/48/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ για τους ορισμούς της «έμμεσης» και «άμεσης» διάκρισης.

Οι νέοι ορισμοί έχουν ως εξής:

«Άμεση διάκριση» συντρέχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση.

«Έμμεση διάκριση» συντρέχει όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου φύλου, εκτός εάν κάτι τέτοιο δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Επίσης η συγκεκριμένη Οδηγία διαχωρίζει ανάμεσα στην απλή «παρενόχληση» και την «σεξουαλική παρενόχληση», οι οποίες θεωρούνται διακρίσεις λόγω φύλου.

«Παρενόχληση» είναι η διάκριση εφόσον εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και

τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

«Σεξουαλική παρενόχληση» είναι η διάκριση εφόσον εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Επιπλέον, η Οδηγία καλύπτει και την πρόσβαση στην απασχόληση, δίδοντας στα κράτη – μέλη την ευχέρεια να εξαιρέσουν περιπτώσεις όπου το χαρακτηριστικό του φύλου δεν συνιστά διάκριση εφόσον αποτελεί πραγματική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση και ο στόχος είναι νόμιμος.

Η Οδηγία προνοεί όπως τα κράτη – μέλη διασφαλίσουν ότι οι ενώσεις, οργανώσεις και άλλες νομικές οντότητες, οι οποίες έχουν νόμιμο συμφέρον να διασφαλίσουν ότι τηρούνται οι διατάξεις της Οδηγίας, μπορούν να κινήσουν δικαστική ή/και διοικητική διαδικασία.

Μέσα από την Οδηγία τα κράτη μέλη προτρέπονται να προωθήσουν κοινωνικό διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων με σκοπό την προαγωγή της ίσης μεταχείρισης.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

### Νομικό πλαίσιο στην Κυπριακή Δημοκρατία

#### 3Α. Συνταγματική Προστασία

Το άρθρο 28.2 του Συντάγματος διασφαλίζει όλα τα δικαιώματα και τις ελευθερίες που προβλέπονται από την «Ευρωπαϊκή Σύμβαση Προστασίας των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Βασικών Ελευθεριών». Τα δικαιώματα αυτά διασφαλίζονται σε όλα τα πρόσωπα χωρίς οποιαδήποτε διάκριση άμεση ή έμμεση μεταξύ των πολιτών και μη πολιτών της Κυπριακής Δημοκρατίας, χωρίς οποιαδήποτε διάκριση ή διαφοροποίηση με βάση την κοινότητα, θρησκεία, φύλο, γλώσσα, γέννηση, χρώμα, πλούτο, κοινωνική τάξη, πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις, εθνική καταγωγή ή οποιοδήποτε άλλο, λόγο εκτός αν υπάρχει ρητή πρόνοια για το αντίθετο στο Σύνταγμα.

Επίσης κατοχυρώνεται (άρθρο 28.1) η αρχή της ισότητας ενώπιον του νόμου, της διοίκησης και της δικαιοσύνης. Το δικαίωμα πρόσβασης στη δικαιοσύνη (άρθρο 30.1 και 30.2) δικαίωμα διεξαγωγής δίκαιης και δημόσιας δίκης εντός εύλογου χρόνου από ανεξάρτητο και αμερόληπτο αρμόδιο δικαστήριο.

Παρόλα αυτά, η λήψη θετικών δράσεων βάσει του άρθρου 28 Συντάγματος δεν επιτρέπεται γιατί θεωρούνται ως διάκριση (απόφαση Ανωτάτου Δικαστηρίου). Αυτό προκάλεσε έντονες συζητήσεις για αλλαγή του Συντάγματος ώστε να επιτρέπεται η λήψη θετικών δράσεων. Όπως διευκρινίζει η Επίτροπος Νομοθεσίας *‘αυτή τη στιγμή εξετάζεται υπόθεση ενώπιον του Ανωτάτου Δικαστηρίου κατά πόσο υπερέχει το Σύνταγμα του Ευρωπαϊκού Κεκτημένου. Έτσι, ανάλογα με την απόφαση του Ανωτάτου θα γίνουν και οι ανάλογες διευθετήσεις για να καλύπτονται τα θετικά μέτρα με βάση το Σύνταγμα’*. (Κοινοβουλευτική Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, 26.10.2005)

#### 3Β. Διεθνείς Συμβάσεις

Η Κύπρος έχει προσυπογράψει και κυρώσει σχεδόν όλες τις διεθνείς συμβάσεις και πρωτόκολλα που αφορούν την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων αστικών, πολιτικών, οικονομικών, κοινωνικών και πολιτιστικών όπως και την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης εις βάρος της γυναίκας που στην ουσία την θέτουν ισότιμη με τον άνδρα. Οι πλείστες συμβάσεις επιβάλλουν μάλιστα και τη λήψη θετικών μέτρων για την εξάλειψη των διακρίσεων. Επίσης κύρωσε Συμβάσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας σχετικά με την απασχόληση και το επάγγελμα.

Βάσει των Διεθνών Συμβάσεων η Κυπριακή Δημοκρατία θέσπισε ή εκσυγχρόνισε το εθνικό δίκαιο με στόχο την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης.

#### 3Γ. Εθνική Νομοθεσία

Στη συνέχεια παρατίθενται 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 ασφαρίζονται 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 Νόμους 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<sup>ου</sup> 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 εξαρτημένων) 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(I)/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 συνδεόμενη 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(I)/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 αρμοδιότητας 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 αδίκηματος 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 παράπονο ή δίδει μαρτυρία έναντι οποιουδήποτε 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 αδίκημα. (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 Απασχολήσεως 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(I)/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(I)/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).

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4

### Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση

Στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, τα κράτη – μέλη συντονίζουν τις πολιτικές τους για την αγορά εργασίας με την κατάρτιση Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση, τα οποία βασίζονται στις Κατευθυντήριες Γραμμές για την Απασχόληση που καθορίζονται ετησίως από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η Κυπριακή Δημοκρατία, τηρώντας τις υποχρεώσεις της που απορρέουν από την ιδιότητα της ως μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ετοίμασε και κατέθεσε στην Ε.Ε. το Κυπριακό Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση.

Οι εν λόγω Κατευθυντήριες Γραμμές συμπεριλαμβάνουν τα εξής:

1. Ενεργητικά και προληπτικά μέτρα για τους άνεργους και τους άεργους
2. Ενίσχυση του επιχειρηματικού πνεύματος και προώθηση της δημιουργίας θέσεων εργασίας
3. Αντιμετώπιση των αλλαγών και προώθηση της προσαρμοστικότητας και κινητικότητας στην αγορά εργασίας
4. Προώθηση της ανάπτυξης εργατικού δυναμικού και της δια βίου μάθησης
5. Αύξηση της προσφοράς εργατικού δυναμικού και παράταση του επαγγελματικού βίου
6. Ισότητα των φύλων
7. Προώθηση της ενσωμάτωσης και καταπολέμηση των διακρίσεων έναντι ατόμων σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας
8. Να καταστεί η εργασία ελκυστική και συμφέρουσα
9. Μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε κανονικής μορφής απασχόληση
10. Περιφερειακές ανισότητες

Όσον αφορά την Κατευθυντήρια Γραμμή 6, Ισότητα των φύλων, οι στόχοι που έθεσε η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης είναι η ουσιαστική μείωση των διαφορών μεταξύ των φύλων ως προς τα ποσοστά απασχόλησης, ανεργίας και τις αμοιβές μέχρι το 2010 μέσω μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης που συνδυάζει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και ειδικών παρεμβάσεων πολιτικής που ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Επίσης, για καλύτερο συνδυασμό επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου τα κράτη μέλη πρέπει να επιδιώκουν να προσφέρουν μέχρι το 2010 υπηρεσίες φροντίδας των παιδιών σε τουλάχιστο 90% των παιδιών ηλικίας από 3 ετών έως και την ηλικία υποχρεωτικής εκπαίδευσης και σε τουλάχιστο 33% των παιδιών κάτω των 3 ετών.

Περαιτέρω, η Ευρωπαϊκή Στρατηγική καθορίζει πως τα κράτη – μέλη θα υιοθετήσουν πολιτικές οι οποίες θα αποβλέπουν στην επίτευξη, έως το 2010, ουσιαστικής μείωσης της διαφοράς μεταξύ φύλων ως προς τις αμοιβές.

Συγκεκριμένα η Κατευθυντήρια Γραμμή 6 του Κυπριακού ΕΣΔΑ 2004 – 2006 αναφέρει τα εξής:

#### «Υφιστάμενη Κατάσταση»

Στην περίοδο 2000-2003 σημειώθηκε σημαντική βελτίωση της ανεργιακής κατάστασης των γυναικών συγκριτικά με τους άνδρες (το ποσοστό ανεργίας των γυναικών μειώθηκε από 7,3% το 2000 σε 4,6% το 2003 σε σύγκριση με τους άνδρες που αυξήθηκε από 3,2% το 2000 σε 3,8% το 2003). Το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ηλικίας 15-64 στην απασχόληση σημείωσε πολύ ικανοποιητική αύξηση το 2003 φθάνοντας στο 60,20% από το 59% το 2002, με αποτέλεσμα να έχει ξεπεράσει τους στόχους που έχει θέσει η Ε.Ε., που είναι 57% για το 2005 και 60% για το 2010. Γενικά, το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στο ποσοστό απασχόλησης μειώθηκε από 19,8% σε 18,6% ενώ το χάσμα στην ανεργία μειώθηκε από 1,6% σε 0,8% μεταξύ 2002 και 2003. Παράλληλα μειώθηκε το ποσοστό των οικονομικά μη ενεργών γυναικών που δεν αναζητούν μεν εργασία αλλά θα επιθυμούσαν να είχαν (από 3,5% το 2002 σε 3,0% το 2003). Στο πεδίο των αμοιβών το χάσμα ανάμεσα στα φύλα κινείται πτωτικά. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας, το 2001 η διαφορά της μέσης αμοιβής ανάμεσα στα δύο φύλα ήταν 26%, ενώ το 2002 μειώθηκε στο 25%.

#### Δεδομένα/Τάσεις στην απασχόληση γυναικών

- Η γυναικεία απασχόληση αναδεικνύεται ως το «κλειδί» για την οικονομία καθώς εμφανίζεται να τροφοδοτεί την ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών (84,7% των γυναικών απασχολείται στον τομέα των υπηρεσιών σε σχέση με 61,7% των ανδρών).
- Το ποσοστό συμμετοχής του γυναικείου πληθυσμού (ηλικίας 15 – 64 χρ) στην αγορά εργασίας παρουσίασε σημαντική αύξηση την περίοδο 2000 – 2003 (από 57,3% το 2000 σε 63,1% το 2003) ενώ αντίθετα των ανδρών παρέμεινε στα ίδια επίπεδα (81,3% και 82,0% αντίστοιχα).
- Το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στο ποσοστό απασχόλησης (19,8 εκατοστιαίες μονάδες) είναι σχεδόν ανύπαρκτο ανάμεσα στους νέους (2εκατοστιαίες μονάδες).
- Η συμμετοχή των κοριτσιών στη δευτεροβάθμια τεχνική/επαγγελματική εκπαίδευση παραμένει χαμηλή (16% του συνόλου των μαθητών)
- Το ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών με τριτοβάθμια εκπαίδευση συνεχίζει να αυξάνεται (34,8% το 2003 σε σύγκριση με 32,0% το 2001).

Η προώθηση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί σημαντικό συστατικό της συνολικής στρατηγικής με επίκεντρο την αύξηση της ποσότητας και της ποιότητας του εργατικού δυναμικού καθώς και την

αναβάθμιση και καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου. Η ενθάρρυνση και στήριξη της ένταξης των γυναικών στην απασχόληση επιδιώκεται μέσω της απόκτησης νέων γνώσεων και δεξιοτήτων, με την τοποθέτησή τους στην κατάλληλη θέση εργασίας αλλά και με την παράλληλη ελάφρυσή τους από τις οικογενειακές υποχρεώσεις φροντίδας.

Μέτρα για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι ήδη ενσωματωμένα στη νομοθεσία, την πολιτική και τα προγράμματα των Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας. Ιδιαίτερη σημασία δίνεται στις γυναίκες οι οποίες εξακολουθούν να είναι κατ' εξοχής υπεύθυνες για την φροντίδα των παιδιών κι άλλων εξαρτημένων μελών της οικογένειας (π.χ. ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρίες). Οι περί Δημοσίων Βοηθημάτων και Υπηρεσιών Νόμοι του 1991 μέχρι 2003 (Ν. 8/91, Ν. 97(Ι)/94, Ν. 74(Ι)/2003) και οι πολιτικές εφαρμογής τους ευνοούν τις γυναίκες αφού άπτονται θεμάτων στήριξης μονογονεϊκών οικογενειών και κάλυψης ειδικών αναγκών, όπως είναι η φροντίδα εξαρτημένων ατόμων (παιδιών, ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρίες). Ευνοϊκές πρόνοιες περιλαμβάνουν:

- Το μη υπολογισμό μέρους του εισοδήματος από εργασία μονογονιών ληπτών δημοσίου βοηθήματος που εργοδοτούνται πλήρως, με αποτέλεσμα να τους παρέχεται ψηλότερο δημόσιο βοήθημα.
- Τη δυνατότητα παροχής μηνιαίου επιδόματος φροντίδας σε περιπτώσεις όπου μέλος της οικογένειας αναγκάζεται να παραμείνει στο σπίτι για να παρέχει φροντίδα, είτε χάνοντας την ευκαιρία για προσοδοφόρο εργασία είτε αποσυρόμενο από την αγορά εργασίας.
- Τη δυνατότητα παροχής υπηρεσιών κατ'οίκον φροντίδας από κρατικό, κοινοτικό ή ιδιωτικό φορέα.
- Τη δυνατότητα παροχής υπηρεσιών ιδρυματικής ή ημερησίας φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρίες από κρατικό, κοινοτικό ή ιδιωτικό τομέα.

Ως προς την κάλυψη αναγκών παιδικής φροντίδας, τα πρόσφατα στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι:

3. 22,236 παιδιά ηλικίας 3 ετών έως την ηλικία υποχρεωτικής εκπαίδευσης (82%) και 3,027 παιδιά κάτω των 3 ετών (12%) φοιτούν σε 637 παιδοκομικούς σταθμούς, νηπιαγωγεία (δημόσια, κοινοτικά και ιδιωτικά).
4. Κοινοτικές υπηρεσίες φροντίδας (με επιχορήγηση από το Σχέδιο Κρατικών Χορηγιών) εξυπηρετούν:
  - 2,856 παιδιά σε 56 παιδοκομικούς σταθμούς για παιδιά προσχολικής ηλικίας,
  - 2,074 παιδιά σε 73 κέντρα προστασίας και απασχόλησης παιδιών σχολικής ηλικίας.

Μέσα από το Σχέδιο Κρατικών Χορηγιών (τεχνική και οικονομική βοήθεια), στηρίζονται οι ΜΚΟ για τη δημιουργία προγραμμάτων φροντίδας παιδιών και

άλλων εξαρτημένων μελών της οικογένειας, ενδεικτικά, ΜΚΟ δραστηριοποιούνται στους ακόλουθους τομείς:

- Βρεφοκομικοί Σταθμοί για παιδιά προσχολικής ηλικίας
- Κέντρα προστασίας και απασχόλησης παιδιών σχολικής ηλικίας
- Προγράμματα/Υπηρεσίες σε ηλικιωμένα άτομα και άτομα με αναπηρίες (ημερήσια, κατ'οίκον και ιδρυματική φροντίδα)

Το 2003 εγκρίθηκαν παγκύπρια 342 προγράμματα σε 238 ΜΚΟ συνολικού ποσού Λ.Κ. 3,900,000.

Στα θέματα ισότητας δραστηριοποιούνται και οι κοινωνικοί εταίροι. Ενδεικτικά αναφέρονται οι δραστηριότητες ενημέρωσης εργοδοτικών οργανώσεων προς τον εργοδοτικό κόσμο για τις αλλαγές που επέφερε το Κοινοτικό Κεκτημένο στον τομέα της απασχόλησης και της ισότητας των φύλων. Ιδιαίτερη μνεία οφείλεται στη δραστηριοποίηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων γύρω από θέματα ισότητας ευκαιριών όπως η λειτουργία του Παρατηρητηρίου Ισότητας Κύπρου – ΠΙΚ και του Μηχανισμού Παρακολούθησης, Ελέγχου και Επιστημονικής στήριξης της εφαρμογής της νομοθεσίας περί ισότητας.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5

### Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Κοινωνικής Ενσωμάτωσης χρησιμοποιεί την ανοικτή μέθοδο συντονισμού, κατά την οποία τα κράτη μέλη συμφωνούν κοινούς, μετρήσιμους στόχους και χρονοδιαγράμματα σ' ένα συγκεκριμένο τομέα και ακολούθως, καταρτίζουν το δικό τους Εθνικό Σχέδιο Δράσης. Στη συνέχεια η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συντάσσει Ετήσια Έκθεση, όπου αξιολογείται η δράση κάθε χώρας, καθώς και της Ευρωπαϊκής Ένωσης ευρύτερα, στον εν λόγω τομέα. Στόχος της μεθόδου αυτής είναι η ενθάρρυνση της συνεργασίας και ανταλλαγής καλύτερων πρακτικών μεταξύ των χωρών μελών, σ' ένα συγκεκριμένο τομέα.

Η Κύπρος συμμετείχε ήδη στη διαδικασία κοινωνικής ενσωμάτωσης με την ετοιμασία και υπογραφή του **Κοινού Μνημονίου Κοινωνικής Ενσωμάτωσης**. Το Κοινό Μνημόνιο αποτελεί πολιτικό έγγραφο το οποίο θέτει τις πολιτικές προτεραιότητες της Κύπρου στον τομέα της κοινωνικής ενσωμάτωσης.

Η Κύπρος έχει επίσης καταρτίσει το **Εθνικό Σχέδιο Δράσης Κοινωνικής Ενσωμάτωσης (ΕΣΔΕν), τον Ιούλιο του 2004**. Όπως και στο Κοινό Μνημόνιο, έτσι και στο ΕΣΔΕν οι Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχουν αναλάβει συντονιστικό ρόλο, ενώ στη διαδικασία αυτή εμπλέκεται ένας μεγάλος αριθμός κυβερνητικών και μη κυβερνητικών φορέων, ακαδημαϊκών ιδρυμάτων, ημικρατικών φορέων κ.λπ. Τον Ιούνιο του 2005 κατατέθηκε και η **Έκθεση Προόδου και Υλοποίησης του ΕΣΔΕν**, η οποία επικεντρώθηκε στην εφαρμογή των πολιτικών που περιγράφονται στο ΕΣΔΕν και στην ποσοτικοποίηση των στόχων και των προτεραιοτήτων που έχουν τεθεί.



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6

### Οι Θέσεις των Πολιτικών Κομμάτων

Πιο κάτω παρατίθενται οι γενικοί στόχοι που προτάθηκαν στο προεκλογικό πρόγραμμα του Τάσου Παπαδόπουλου (Συγκυβέρνηση ΔΗΚΟ, ΑΚΕΛ, ΕΔΕΚ) που αφορούν περίπου την ίδια περίοδο ανάληψης της προεδρίας της Κυπριακής Δημοκρατίας (Φεβρουάριος 2003) και ένταξης της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση (01.05.2004).

Επιπλέον, παρατίθενται ξεχωριστά οι θέσεις των κυπριακών κομμάτων (ΔΗΚΟ, ΑΚΕΛ, ΕΔΕΚ) αλλά και της αντιπολίτευσης (Δημοκρατικός Συναγερμός «ΔΗΣΥ» και οι οποίες σε μεγάλο μέρος συμπίπτουν με τις θέσεις των αντίστοιχων γυναικείων οργανώσεων), που αφορούν κυρίως στη λήψη μέτρων για εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος της γυναίκας και κατοχύρωση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.. Έχουν συμπεριληφθεί τα πιο πάνω κόμματα γιατί αποτελούν τις πιο μεγάλες εκλογικές δυνάμεις που ουσιαστικά αποφασίζουν για τον καθορισμό πολιτικής σε όλα τα επίπεδα. Κόμματα με λιγότερα ποσοστά και έδρες στη Βουλή των Αντιπροσώπων έχουν ελάχιστη ή μηδαμινή επιρροή στη λήψη αποφάσεων.

Με όσες κομματικές και γυναικείες οργανώσεις ζητήθηκε να τοποθετηθούν σχετικά με τη συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, διευκρινίστηκε ότι οι θέσεις τους αφορούν το γενικότερο πλαίσιο εφαρμογής της νομοθεσίας για την ισότητα και τη λήψη θετικών μέτρων.

Οι απόψεις των συνδικαλιστικών και των γυναικείων οργανώσεων συνάδουν, όπως αναφέρθηκε, με αυτές των πολιτικών κομμάτων με τα οποία είναι πολιτικά συνδεδεμένες

### Προεκλογικό Πρόγραμμα Τάσου Παπαδόπουλου.

Όσον αφορά στην **απασχόληση γυναικών** η πολιτική που προτείνουν «θα αποβλέπει στο να συμβιβάσει τις οικογενειακές υποχρεώσεις με εκείνες που απορρέουν από την ένταξη και παραμονή στην αγορά εργασίας. Θα αυξηθεί ουσιαστικά ο αριθμός των κοινοτικών παιδοκομικών και βρεφοκομικών σταθμών, για να καλύψει μεγαλύτερο αριθμό παιδιών. Οι σταθμοί αυτοί θα ενισχυθούν με στόχο να λειτουργούν και τα απογεύματα και να διευκολύνεται η συμμετοχή των γυναικών στην παραγωγική διαδικασία. Η περίοδος για την οποία παρέχεται άδεια μητρότητας θα αυξηθεί»<sup>24</sup>.

Για την **Εξάλειψη των Διακρίσεων σε βάρος της Γυναίκας** προτείνεται η εφαρμογή της νομοθεσίας για την Ίση Αμοιβή για Εργασία Ίσης Αξίας η οποία δεν εφαρμόζεται λόγω έλλειψης μηχανισμού εφαρμογής και εποπτείας. Επίσης προτείνουν την εγκαθίδρυση ενός αποτελεσματικού μηχανισμού εφαρμογής και

<sup>24</sup> ΠΡΟΕΚΚΛΟΓΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΤΑΣΟΥ ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ, σελ 28.

εποπτείας για τη νομοθεσία για Ίση Μεταχείριση Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση.<sup>25</sup>

Για την **ισότητα των γυναικών και ανδρών** προτίθενται να προωθήσουν ισότιμη συμμετοχή σε όλους του τομείς της ζωής, τη δημιουργία αντικειμενικών και υποκειμενικών προϋποθέσεων έτσι που η γυναίκα να είναι ενεργός, διεκδικητικός πολίτης. Παράλληλα, προτείνεται η καταπολέμηση των αναχρονιστικών αντιλήψεων και η ανατροπή των στερεότυπων ρόλων, η αναβάθμιση της συμμετοχής της γυναίκας σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής, περιλαμβανομένης και της συμμετοχής στα κέντρα λήψης αποφάσεων και άσκησης εξουσίας. Για την ισότητα στην οικονομική ζωή θεωρούν αναγκαία την εφαρμογή στην πράξη του νόμου για Ίση Αμοιβή για Εργασία Ίσης Αξίας, και εγκαθιστούν μηχανισμούς εφαρμογής και εποπτείας.

### **Συγκεκριμένα προτείνονται τα πιο κάτω:**

- Ενίσχυση των βασικών νομοθετικών διατάξεων με κανόνες που να διευκολύνουν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών.
- Κάθε εργαζόμενη γυναίκα που αδικείται από την μη εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας να μπορεί να διεκδικεί τα δικαιώματά της δια της δικαστικής οδού.
- Εξασφάλιση της ισότητας ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, σε επαγγελματική κατάρτιση και ανέλιξη καθώς και τις συνθήκες εργασίας.
- Προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και προστασίας.
- Καθορισμός και προώθηση μέτρων και ενεργειών που στοχεύουν στην προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στην διαδικασία λήψης αποφάσεων τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.
- Ανάληψη ειδικών δράσεων που θα διευκολύνουν τις γυναίκες στο συμβίβασμό της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή.
- Προώθηση μέτρων που να διευκολύνουν την επανένταξη των γυναικών στην ενεργό επαγγελματική ζωή μετά από απουσία από αυτή για το μέγλωμα και τη φροντίδα των παιδιών.

---

<sup>25</sup> ΠΡΟΕΚΚΛΟΓΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΤΑΣΟΥ ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ, σελ 30

**Γενικότερα, σε ό,τι αφορά την αναβάθμιση της θέσης και του ρόλου της γυναίκας προτείνονται μέτρα άμεσης εφαρμογής όπως:**

- εφαρμογή της έννοιας του «gender main streaming» όπως αυτή καθορίζεται στη συνθήκη του Άμστερνταμ σε όλα τα επίπεδα
- Δημιουργία Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών
- Αναβάθμιση του ρόλου και διεύρυνση των αρμοδιοτήτων του Εθνικού Μηχανισμού για τα Δικαιώματα της Γυναίκας.
- Άμεση ανάληψη εκστρατείας και προώθησης κατάλληλων προγραμμάτων κατάρτισης για προώθηση του συμβιβασμού επαγγελματικής ζωής των γυναικών και της οικογενειακής ζωής.
- Δημιουργία μηχανισμού για την τακτική αξιολόγηση του αντίκτυπου των πολιτικών για την ισότητα των φύλων.
- Ενσωμάτωση και αναβάθμιση στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση του ρόλου και της συνεισφοράς των γυναικών στην κοινωνία.
- Ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης αναφορικά με τη χρησιμότητα της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.
- Διασφάλιση καλύτερης ισορροπίας του αριθμού γυναικών και ανδρών σε όλα τα επίπεδα των κυβερνητικών καθηκόντων.
- Προώθηση της πολιτικής εκπροσώπησης σε όλα τα επίπεδα.
- Προώθηση από την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, προγράμματα για επανένταξη των αδρανών γυναικών στην αγορά εργασίας.
- Ριζική αντιμετώπιση του προβλήματος της σωματεμπορίας των γυναικών με στόχο τη σεξουαλική εκμετάλλευσή τους.
- Καταπολέμηση των εμποδίων στην πρόσβαση των γυναικών στην απασχόληση (Ειδικό Σχέδιο Δράσης για : Ωράριο απασχόλησης, Δημιουργία υποδομής για τη φύλαξη και φροντίδα των παιδιών, Προώθηση της μερικής απασχόλησης, Επίπεδα μισθών των επαγγελματιών στα οποία παραδοσιακά απασχολούνται γυναίκες, Προώθηση ειδικού πιλοτικού σχεδίου αυτοεργοδότησης γυναικών).<sup>26</sup>

Πιο κάτω παρουσιάζονται ξεχωριστά οι θέσεις των τεσσάρων μεγαλύτερων κυπριακών κομμάτων:

---

<sup>26</sup> ΠΡΟΕΚΛΟΓΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΤΑΣΟΥ ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ, σελ 69-71

## Θέσεις Δημοκρατικού Συναγερμού<sup>27</sup>

Ο ΔΗΣΥ στα πλαίσια που αφορούν την ισότητα ανδρών και γυναικών, προτείνει την τροποποίηση του Συντάγματος ώστε να αποφεύγονται αποκλίσεις και να εξασφαλίζεται η υποχρέωση της πολιτείας να «λαμβάνει θετικά μέτρα δράσης υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου, είτε αυτός είναι άνδρας είτε γυναίκα». Παράλληλα, προτείνει τη δημιουργία μηχανισμών για εφαρμογή των νομοθετικών ρυθμίσεων (στα πλαίσια ΕΕ, Διεθνών Οργανισμών), όπως η ίδρυση Γενικής Γραμματείας Ισότητας με στόχους:

- την προώθηση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές της χώρας (mainstreaming)
- την κάλυψη του Τομέα Ανάπτυξης Πληροφόρησης (Τμήμα Παιδείας και Εκπαίδευσης, Τμήμα Κοινωνικής Συμμετοχής, Τμήμα Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης)
- την κάλυψη του Τομέα Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και Ασφάλισης (Τμήμα Εργασίας και Εργασιακών Σχέσεων, Συμβουλευτικό Κέντρο για Βία στην Οικογένεια και Σεξουαλική παρενόχληση και Νομικό Τμήμα).

Μέσα από τους πιο πάνω τομείς αναμένεται να προωθούνται διάφορα θέματα για καταπολέμηση των προκαταλήψεων και καθιέρωση της αρχής της ισότητας στον κοινωνικό, επαγγελματικό, πολιτικό, οικονομικό και πολιτιστικό τομέα. Επίσης, ο ΔΗΣΥ συστήνει τη σύσταση Γραφείου Πληροφόρησης του Κοινού και διεύρυνση του θεσμού του Επιτρόπου Διοικήσεως με τη σύσταση Κύκλου Ισότητας.

Για το θέμα της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας προτείνονται μέτρα δράσης για δημιουργία κοινωνικών όρων για ίσες ευκαιρίες και για τα δύο φύλα. Συγκεκριμένα, προτείνονται μέτρα για προστασία της οικογένειας και της μητρότητας για εξασφάλιση των προϋποθέσεων εναρμόνισης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, όπως:

- Ενθάρρυνση μερικής απασχόλησης
- Ένταξη γυναικών σε προγράμματα κατάρτισης για επανένταξη στην αγορά εργασίας
- Επέκταση δικτύου παιδικών/ βρεφονηπιακών σταθμών - επιμήκυνση ωραρίου λειτουργίας
- Υιοθέτηση του θεσμού ολοήμερων σχολείων και νηπιαγωγείων
- Δημιουργία δομών στήριξης
- Μέτρα διευκόλυνσης μέσα σε επιχειρήσεις
- Επιδοτούμενα προγράμματα για χορήγηση γονικών αδειών και μητρότητας
- Ευέλικτα ωράρια εργασίας για τις μητέρες

---

<sup>27</sup> Πολιτικό Συνέδριο Δημοκρατικού Συναγερμού «Προτάσεις για ισότητα των Πολιτών», 26-28 Νοεμβρίου 2005.

- Χορηγία ισχυρών οικονομικών κινήτρων σε ιδιωτικές επιχειρήσεις εφόσον προσλαμβάνουν ισόρροπα άνδρες και γυναίκες
- Χορήγηση γονικής άδειας στον πατέρα, εφόσον η μητέρα δεν κάνει χρήση αυτής της ρύθμισης.

### **Θέσεις ΑΚΕΛ – Αριστερά – Νέες Δυνάμεις<sup>28</sup>**

Για τις γυναίκες το ΑΚΕΛ θεωρεί ότι η καταξίωση, η ανάδειξη, η αναγνώριση και ανέλιξή τους στην οικογένεια, εργασία, κοινωνική ζωή και δημόσια αξιώματα δεν είναι θέμα μόνο των γυναικών αλλά ευθύνη όλης της κοινωνίας.

Για αναβάθμιση του ρόλου της γυναίκας προτείνονται:

- Η αναπροσαρμογή της στάσης της κοινωνίας έναντι των ρόλων των δύο φύλων
- Η ένταξη περισσότερων γυναικών στο κόμμα και τα κομματικά δρώμενα
- Η επεξεργασία και προβληματισμό για προβολή των θέσεων του ΑΚΕΛ για ζητήματα που αφορούν τον γυναικείο πληθυσμό
- Η άσκηση κοινοβουλευτικού ελέγχου για την πρακτική εφαρμογή των νόμων που ψηφίστηκαν
- Η αναβάθμιση του ρόλου του ΑΚΕΛ στον έλεγχο της εφαρμογής και ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας σε όλους τους τομείς

Κατά την προεκλογική εκστρατεία για τις βουλευτικές εκλογές (21.05.2006) δημοσιεύτηκαν οι πιο κάτω θέσεις για την αναβάθμιση του ρόλου και της θέσης της γυναίκας, οι οποίες παρατίθενται συνοπτικά:

- Αναπροσαρμογή της στάσης της κοινωνίας έναντι των ρόλων των δύο φύλων: ετοιμασία προγραμμάτων επιμόρφωσης και ευαισθητοποίησης εκπαιδευτικών σε θέματα ισότητας, αξιολόγηση των εκπαιδευτικών εγχειριδίων από την οπτική γωνία του φύλου και των ίσων ευκαιριών, επαναπροσδιορισμός του σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού στην κατεύθυνση της άρσης του επαγγελματικού χάσματος λόγω φύλου, στήριξη αυτής της προσπάθειας από τα ΜΜΕ.
- Ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών σε όλες τις πολιτικές
- Αναβάθμιση της συμμετοχής της γυναίκας σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής καθώς και στα κέντρα λήψης αποφάσεων και άσκησης εξουσίας.
- Αναβάθμιση του ρόλου και διεύρυνση των αρμοδιοτήτων του Εθνικού Μηχανισμού για τα Δικαιώματα της γυναίκας.
- Δημιουργία Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών.

<sup>28</sup> 20<sup>ο</sup> Συνέδριο του ΑΚΕΛ, 24.11.2005

- Δημιουργία μηχανισμών ελέγχου και πλήρους εφαρμογής των νομοθεσιών που αφορούν την ισότητα, οι οποίες κατοχυρώνουν ουσιώδη δικαιώματα των εργαζομένων γυναικών όπως η ισομισθία, η ισότητα ευκαιριών, η γονική άδεια, η προστασία της μητρότητας κ.α.
- Εξασφάλιση των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων με άτυπες μορφές εργασίας.
- Δημιουργία των αναγκαίων υπηρεσιών και προγραμμάτων για κάλυψη καθημερινών αναγκών των γυναικών και να διευκολύνουν το συνδυασμό οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων.
- Εισαγωγή ολοκληρωμένων μέτρων αύξησης της συμμετοχής της γυναίκας στην εργασία (θέματα κατάρτισης, υποδομής διευκολύνσεων)
- Εισαγωγή του θεσμού της πληρωμένης γονικής άδειας και για τους δύο γονείς. Αυτή να παρέχεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας.
- Προστασία των γυναικών από κάθε μορφή βίας μέσα και έξω από την οικογένεια.
- Επίδειξη περισσότερου ενδιαφέροντος και στοργή εκ μέρους της πολιτείας και κοινωνίας προς τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν ειδικές ομάδες γυναικών, π.χ. μονογονιοί, με προβλήματα αναπηρίας, ανικανότητας για εργασία, μετανάστριες, ξένες καλλιτέχνιδες κ.α.

### **Θέσεις Σοσιαλιστικού Κόμματος ΕΔΕΚ<sup>29</sup>**

Οι εισηγήσεις του Σοσιαλιστικού Κόμματος ΕΔΕΚ (οι οποίες συμπίπτουν με το Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου (ΠΙΚ) και τη Δημοκρατική Εργατική Ομοσπονδία Κύπρου (ΔΕΟΚ ), αφορούν το γενικότερο θέμα λήψης θετικών δράσεων για εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος της γυναίκας. Συνοπτικά προτείνονται τα ακόλουθα:

- Διεύρυνση των υποδομών φροντίδας παιδιών (βρεφοκομικοί σταθμοί, νηπιαγωγεία) με κάλυψη ποσού από υφιστάμενο ή νέο ταμείο με τη συνεισφορά εργαζομένων, εργοδοτών και κράτους. Επανεξέταση του θεσμού του ολόημερου σχολείου. Διεύρυνση υποδομών για φροντίδα ηλικιωμένων

---

<sup>29</sup> Θέσεις ΔΕΟΚ στην Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων «Η ανάγκη λήψης μέτρων για εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος της γυναίκας.» (25.10.2005)

- Κατάρτιση άνεργων γυναικών για κάλυψη σύγχρονων ανταγωνιστικών θέσεων εργασίας λαμβάνοντας υπόψη και τις ανάγκες των γυναικών της υπαίθρου
- Δημιουργία κέντρων κατάρτισης και υποστήριξη Μη Κυβερνητικών Οργανισμών (ΜΚΟ) για παροχή προγραμμάτων σπουδών βάσει των αναγκών της αγοράς εργασίας
- Σύσταση Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης για εξατομικευμένη προσέγγιση των ανέργων γυναικών, συλλογή στατιστικών στοιχείων
- Καθιέρωση ποσόστωσης συμμετοχής γυναικών σε εκλογικές διαδικασίες (30%)
- Αναδιάρθρωση προϋπολογισμού για προαγωγή της ισότητας των φύλων
- Ενίσχυση προσοντούχων γυναικών για πρόσληψη και ανέλιξη σε ανώτερες και ανώτατες θέσεις
- Δημιουργία παιδικών σταθμών σε μεγάλους δημόσιους, ημιδημόσιους και άλλους ιδιωτικούς οργανισμούς
- Ενίσχυση της γυναικείας προσωπικότητας και διαφώτιση με εκστρατείες για τα δικαιώματά της
- Επιχορήγηση ΜΚΟ για σεμινάρια σπουδών φύλου
- Κατάρτιση Επιθεωρητών/τριών Εργασίας που να χειρίζονται καταγγελίες γυναικών.

### **Θέσεις Δημοκρατικού Κόμματος (ΔΗΚΟ)<sup>30</sup>**

Οι θέσεις του Δημοκρατικού Κόμματος για το θέμα συμπίπτουν με αυτές της γυναικείας οργάνωσης ΓΟΔΗΚ.

Όπως αναφέρεται, η ομαλή σύζευξη επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων γονέων γενικά αποτελεί κοινωνική αξίωση.

Το ΔΗΚΟ και η ΓΟΔΗΚ θεωρούν ότι, με την ένταξη της Κύπρου στη μεγάλη Ευρωπαϊκή Οικογένεια, θα επιταχυνθούν αλλαγές προς τη σωστή κατεύθυνση.

---

<sup>30</sup> «Γυναικεία Έπαλξη», Ενημερωτικό Δελτίο ΓΟΔΗΚ, τεύχος 5, Μάρτιος 2006, έρευνα με θέμα «Ομαλή σύζευξη επαγγελματικών και Οικογενειακών υποχρεώσεων» ομιλία κα. Αντιγόνης Παπαδοπούλου.

Επίσης πιστεύουν, ότι καθώς η σύγχρονη απαιτητική κοινωνία χρειάζεται την οικονομική υποστήριξη και των δύο πυλώνων για να ανταποκριθεί ικανοποιητικά στο κόστος του βιοτικού επιπέδου, όλες οι σύγχρονες κυβερνήσεις καλούνται να προβληματιστούν και να εξεύρουν τρόπους στήριξης των εργαζομένων ώστε η οικογένεια αφενός να μην παραμελείται και το κράτος εποικοδομητικά να αξιοποιεί ταλέντα ικανότητες και δυναμισμό όλων των οικονομικά ενεργών πολιτών, χωρίς διακρίσεις.

Για την επιτυχία του συγκεκριμένου στόχου ομαλής σύζευξης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, απαιτείται η δημιουργία κατάλληλης υποδομής. Ανάμεσα στα άλλα προτείνεται η δημιουργία νηπιοκομικών και παιδικών σταθμών κοντά στους χώρους εργασίας, όπως και η παροχή κινήτρων προς τους εργοδότες ώστε να παρέχουν τις κατάλληλες διευκολύνσεις στους εργαζόμενους.

Παράλληλα προτείνονται:

- Η δημιουργία εκπαιδευτικών συστημάτων με κατάλληλα προγράμματα
- Η εφαρμογή του θεσμού του ολοήμερου σχολείου
- Η Προδημοτική κατάρτιση να γίνεται σε κατάλληλα σχολεία
- Η προώθηση της στελέχωσης των σχολείων με καλούς εκπαιδευτικούς
- Η δημιουργία των κατάλληλων υποδομών στήριξης του πολλαπλού ρόλου της γυναίκας



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7

### Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας

Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας είναι αυτόνομο τριμερές σώμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που δημιουργήθηκε το 1957 για να βοηθήσει στη διαμόρφωση πολιτικής από αρμόδια εθνικά και κοινοτικά όργανα για κοινωνικά και εργασιακά θέματα. Ο ρόλος του έγκειται στην έρευνα, ανάλυση και ενημέρωση σε θέματα που αφορούν στους όρους εργοδότησης και απασχόλησης, στην εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, στις εργασιακές σχέσεις και την κοινωνική συνοχή.

Στα πλαίσια της έρευνας που αφορά στην εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής σε συνδυασμό με το χρόνο εργασίας, το Ίδρυμα δημοσίευσε τα πρώτα αποτελέσματα μελέτης που διεξήχθη το 2004-2005 σε 21 κράτη – μέλη, συμπεριλαμβανομένης και της Κύπρου, και η οποία κάλυψε 21,000 χώρους εργασίας, τόσο του ιδιωτικού, όσο και του δημόσιου τομέα. Τα αποτελέσματα, τα οποία αναμένεται να δημοσιευτούν επισήμως τον Απρίλιο του 2006, συνοψίζονται στα εξής:

- ◆ 48% των επιχειρήσεων με περισσότερους από 10 εργοδοτούμενους, διατηρούν ευέλικτο ωράριο
- ◆ Ο βαθμός ευελιξίας των ωρών εργασίας διαφέρει κατά πολύ από μέλος σε μέλος. Για παράδειγμα, ενώ σε Φινλανδία και Σουηδία το 50% των επιχειρήσεων διατηρούν ευέλικτο ωράριο, το ποσοστό αυτό μειώνεται σε 10-15% σε Ελλάδα, Πορτογαλία και Κύπρο.
- ◆ 61% των διευθυντών που πήραν μέρος στην έρευνα, σημειώνουν πως η εισαγωγή ευέλικτου ωραρίου, έχει ως αποτέλεσμα τη μεγαλύτερη ικανοποίηση των εργοδοτούμενων, τη μείωση των υπερωριών και της αποχής από την εργασία.
- ◆ Στις επιχειρήσεις όπου ερωτήθηκαν και αντιπρόσωποι των εργαζομένων, οι εκτιμήσεις τους συμφωνούσαν με αυτές των διευθυντών.

Πέραν της πιο πάνω πρόσφατης έρευνας του Ιδρύματος, ενδιαφέρον παρουσιάζει και η έρευνά του «Ποιότητα Ζωής στην Ευρώπη » του 2003. Η έρευνα αυτή η οποία κάλυψε 28 χώρες (συμπεριλαμβανομένης και της Κύπρου, *παράρτημα 1*), εξέτασε θέματα όπως η εκπαίδευση, οι δομές των νοικοκυριών και της οικογένειας, η στέγαση, η υγειονομική περίθαλψη και η απασχόληση και παρέχει μια εκτεταμένη, ενημερωμένη εικόνα της ποιότητας ζωής και των συνθηκών διαβίωσης στη διευρυμένη Ευρώπη.

Τα βασικά πορίσματα επιβεβαιώνουν την αντίληψη περί σημαντικού οικονομικού και κοινωνικού χάσματος μεταξύ των 15 παλαιών μελών και των 10 νεοεισερχόμενων και 3 υποψηφίων. Συγκεκριμένα:

- ◆ Το βιοτικό επίπεδο είναι σαφώς χαμηλότερο στα νέα κράτη μέλη συγκριτικά με την ΕΕ των 15.
- ◆ Οι πολίτες των νέων κρατών μελών και των υποψηφίων χωρών είναι εν γένει λιγότερο ικανοποιημένοι από την ποιότητα της ζωής τους από τους πολίτες των 15.
- ◆ Οι εργαζόμενοι στα νέα κράτη – μέλη και στις 3 υποψήφιες χώρες αναφέρουν χειρότερες συνθήκες εργασίας.

Εντούτοις, τα αποτελέσματα δίνουν επίσης στοιχεία για τομείς που συχνά παραβλέπονται. Δηλαδή:

- ◆ Τα 2/3 των πολιτών των 28 χωρών δηλώνουν αισιόδοξοι για το μέλλον.
- ◆ Οικογένεια και φίλοι παρέχουν τη βασική κοινωνική υποστήριξη για τη μεγάλη πλειοψηφία των πολιτών σε όλες τις χώρες.
- ◆ Οι πολίτες των 15 εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τη ζωή τους συγκριτικά με τα νέα κράτη μέλη και τις 3 υποψήφιες χώρες, με εξαίρεση την Πορτογαλία αφενός και την Κύπρο και τη Μάλτα αφετέρου.

Στην έρευνα διαφαίνεται επίσης πως ο συνδυασμός επαγγελματικού και οικογενειακού βίου καθίσταται ολοένα σημαντικότερο θέμα σε ολόκληρη την Ευρώπη. Στα πορίσματα της έρευνας σημειώνεται πως το ζήτημα αυτό θεωρείται ότι ασκεί άμεση διάκριση στη συμμετοχή των εργαζομένων, τη γονιμότητα, τη δημιουργία οικογένειας και την ποιότητα ζωής. Θέματα όπως ο χρόνος εργασίας, οι συνθήκες εργασίας, η διά βίου μάθηση, οι παροχές του δημόσιου τομέα, όπως η φροντίδα των παιδιών και το σύστημα συνταξιοδότησης, όλα τα παραπάνω συμβάλλουν, τονίζεται στην έρευνα, στη διαμόρφωση των μέτρων με σκοπό την καλύτερη εξισορρόπηση επαγγελματικού – ιδιωτικού βίου για όλους τους ευρωπαϊούς πολίτες. Συγκεκριμένα:

- ◆ Στα νέα κράτη – μέλη υπάρχει πρόσφορο έδαφος για την υλοποίηση πιο ευέλικτων ρυθμίσεων χρόνου εργασίας. Τα κράτη αυτά διαθέτουν τη δυνατότητα αύξησης των ποσοστών συμμετοχής του εργατικού δυναμικού.
- ◆ Για την προώθηση του καλύτερου συνδυασμού επαγγελματικού και οικογενειακού βίου, θα μπορούσαν να δοθούν στις γυναίκες περισσότερες δυνατότητες για την ανάπτυξη τόσο των οικογενειακών όσο και των επαγγελματικών τους σχεδίων. Κατά τον ίδιο τρόπο, θα μπορούσαν να δοθούν περισσότερες ευκαιρίες για μείωση του χρόνου εργασίας στους άνδρες, προκειμένου οι τελευταίοι να αναλάβουν περισσότερες οικογενειακές ευθύνες.
- ◆ Τα άτομα που ζουν στην Ευρώπη των 15 αναφέρουν λιγότερα προβλήματα στον τομέα της εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής από τα άτομα που ζουν στα νέα κράτη μέλη και στις 3 υποψήφιες χώρες.
- ◆ Οι γυναίκες που ασκούν αμειβόμενη εργασία τείνουν να αναφέρουν περισσότερες δυσκολίες για το συνδυασμό επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου.

- ◆ Η πλειοψηφία των εργαζομένων γυναικών στα νέα μέλη και στις 3 υποψήφιες χώρες εργάζονται με πλήρες ωράριο. Στις 15 χώρες μέλη οι περισσότερες γυναίκες εργάζονται με μερική απασχόληση.
- ◆ Περίπου το 1/3 των εργαζομένων στα νέα κράτη – μέλη αναφέρουν ότι είναι συχνά πολύ κουρασμένοι για να εκτελέσουν τις οικιακές εργασίες και 1 στους 6 αναφέρει δυσκολίες για την εκπλήρωση των οικογενειακών υποχρεώσεων.

Μετά τη δημοσίευση των αποτελεσμάτων της πιο πάνω έρευνας, τον Νοέμβριο του 2004 το Ίδρυμα διοργάνωσε Φόρουμ με τον τίτλο: «Living to work – working to live». Η διήμερη συνάντηση σκόπευε να δώσει απαντήσεις σε κρίσιμα ερωτήματα που προέκυψαν από την έρευνα για την Ποιότητα της Ζωής και αφορούσαν στην εξισορρόπηση τη εργασιακής και προσωπικής ζωής του ατόμου, εν όψει της πραγμάτωσης του στόχου της πλήρους απασχόλησης, όπως αυτός τέθηκε στη Λισσαβόνα. Οι συμμετέχοντες στο Φόρουμ, οι οποίοι αντιπροσώπευαν κυβερνήσεις, κοινωνικούς εταίρους και εμπειρογνώμονες στην ευρωπαϊκή εργασιακή πολιτική, ήρθαν αντιμέτωποι με διλήμματα που σχετίζονται με τη συμμετοχή των γυναικών στην εργασιακή αρένα, τις συντάξεις, τη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων, την οργάνωση του χρόνου εργασίας, την εκπλήρωση των ευρωπαϊκών οικονομικών στόχων και την ποιότητα της σύγχρονης ζωής.

Κατά την πρώτη μέρα του Συνεδρίου, οι εισηγητές συμφώνησαν πως για να υπάρξει εξισορρόπηση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, είναι απαραίτητο να υπάρχουν και διευκολύνσεις όσον αφορά στην φροντίδα των παιδιών, στην κατάρτιση, στις ευέλικτες μορφές εργασίας. Αυτό παραπέμπει σε ατομικές και όχι συλλογικές λύσεις, αφού το κάθε άτομο ανάλογα με την ηλικία, το φύλο και τη θέση που κατέχει σε μια Εταιρεία, αντιμετωπίζει διαφορετικά προβλήματα και προκλήσεις. Όπως τόνισε ο εκπρόσωπος του Young Employer Network, «είναι δύσκολο για έναν εργοδότη να είναι παραγωγικός εάν και οι εργοδοτούμενοι του δεν νιώθουν την ανάγκη να είναι παραγωγικοί». Με αυτό το σκεπτικό, η εκπλήρωση των στόχων της Λισσαβόνας θα πρέπει να γίνει στόχος του κάθε ατόμου σε όλα τα επίπεδα.

Η εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θα πρέπει να διατηρεί την υγεία, να προωθεί την ισότητα των φύλων, να είναι φιλική για την οικογένεια, να συμβάλλει στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων αλλά και να προσθέτει στην αξία εργοδότησης των ατόμων.

Στοιχεία του Ιδρύματος δείχνουν πως μόνο το 28% των αντρών και το 31% των γυναικών εργάζονται το παραδοσιακό ωράριο (9-5:00). Η νέα αυτή ροπή εξυπηρετεί τις απαιτήσεις και των εργοδοτών αλλά και των εργοδοτούμενων οι οποίοι αντιμετωπίζουν ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον. Τέτοιες όμως τάσεις εμφανίζονται σχεδόν αποκλειστικά σε επιχειρήσεις με μεγάλο αριθμό εργοδοτούμενων, καθώς στις μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις ο εργοδότης δεν μπορεί να είναι τόσο ευέλικτος. Εντούτοις, τέτοιου είδους ευελιξία στο ωράριο, σε συνδυασμό με εξασφαλισμένη εργασία, θα μπορούσε να απελευθερώσει τις γυναίκες και να αυξήσει το ποσοστό

συμμετοχής τους στην εργασία, καθώς το άκαμπτο παραδοσιακό ωράριο δυσχεραίνει την προσπάθεια συνύπαρξης οικογένειας και καριέρας.

Κατά τη δεύτερη μέρα του Συνεδρίου, οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να παρέμβουν στην ανοικτή συζήτηση, όπου εκπρόσωποι κοινωνικών εταίρων αλλά και άλλων ανεξάρτητων ΜΚΟ, αναζητούσαν πιθανές απαντήσεις στα ερωτηματικά που δημιουργήθηκαν στις Ομάδες Εργασίας. Κοινός παρονομαστής ήταν η διαπίστωση πως ενώ η εργασία είναι πολύτιμη, δεν πρέπει το άτομο να αναλώνεται σε αυτήν. Εντούτοις, θα πρέπει να απασχολήσει όλους το θέμα του κόστους και το γεγονός πως δεν υπάρχουν ακόμη τα κονδύλια που θα κάνουν πράξη την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Θα πρέπει επίσης να αποφασιστεί εάν η Ε.Ε. θα διαδραματίσει ενεργό ρόλο ή θα περιοριστεί στη χάραξη γενικών αρχών και καθοδηγητικών γραμμών. Η προώθηση του θέματος θα πρέπει να γίνει σε εθνικό επίπεδο όπου και θα εντοπιστούν οι πραγματικές ανάγκες, που θα αφορούν στο βιοτικό επίπεδο της κάθε χώρας-μέλους.

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 8**

### **Θέσεις Οργανώσεων, Επιχειρήσεων, Κυβέρνησης**

#### **Σκοπός της έρευνας**

Η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ), διεξήγαγε έρευνα σε αριθμό επιχειρήσεων, συνδικαλιστικών Οργανώσεων και εκπροσώπων Υπουργείων, με σκοπό να καταγράψει και να κωδικοποιήσει τις θέσεις των φορέων στα θέματα εξισορρόπησης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

#### **Η ταυτότητα της έρευνας**

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε κατά τους μήνες Φεβρουάριο – Μάϊο 2006 και σε αυτήν συμμετείχαν εθελοντικά είκοσι εκπρόσωποι επιχειρήσεων-μελών της ΟΕΒ, τρεις εκπρόσωποι συνδικαλιστικών Οργανώσεων και επτά εκπρόσωποι Υπουργείων και κυβερνητικών τμημάτων. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων (παράρτημα 2 & 3) έγινε με προσωπικές συνεντεύξεις των τριάντα περίπου λεπτών.

#### **Τα ευρήματα της έρευνας**

##### **Θέσεις κυβέρνησης**

Το ποσοστό απασχόλησης γυναικών στα κυβερνητικά τμήματα που πήραν μέρος στην έρευνα ήταν μεγαλύτερο από αυτό των αντρών. Η συμφιλίωση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στον εργασιακό χώρο κατατάσσεται ως «πολύ σημαντική», ενώ το επίπεδο ενημέρωσης των κυβερνητικών τμημάτων για το κυπριακό θεσμικό πλαίσιο που αφορά στην ισότητα των φύλων είναι πολύ ικανοποιητική. Εντούτοις, οι ερωτηθέντες κρίνουν πως το ίδιο δεν ισχύει για το σύνολο της κυπριακής κοινωνίας, η οποία χαρακτηρίζεται ως «λίγο ενήμερη». Η εφαρμογή των νομοθετημάτων εξασφαλίζεται με τους εξής τρόπους:

- ◆ Ενημερωτικά έντυπα/ Διαφημίσεις
- ◆ Σεμινάρια
- ◆ Επιθεωρήσεις
- ◆ Ημερίδες/ Συνέδρια
- ◆ Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας
- ◆ Επίτροπος Διοικήσεως
- ◆ Τεχνικές Επιτροπές
- ◆ Επιτροπή Ισότητας
- ◆ Αρμόδιες/ Εξειδικευμένες Κυβερνητικές Υπηρεσίες
- ◆ Συμβουλευτικά Κέντρα

Σχετικά με τα μέτρα που θα μπορούσαν να ληφθούν τόσο από την Κυβέρνηση, όσο και από τις επιχειρήσεις ή τους κοινωνικούς εταίρους για την προώθηση της συμφιλίωσης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, οι ερωτηθέντες εισηγήθηκαν την εισαγωγή

ευέλικτων μορφών απασχόλησης και ειδικότερα ευέλικτου ωραρίου, αλλαγή της νομοθεσίας Περί Γονικής Άδειας ούτως ώστε αυτή να είναι επί πληρωμή, επέκταση του θεσμού του ολόημερου σχολείου, επέκταση των υπηρεσιών φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων καθώς και προώθηση από τους κοινωνικούς εταίρους της δημιουργίας υπηρεσιών φροντίδας στις επιχειρήσεις.

Ο ρόλος των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων στην εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής κρίνεται ως «πολύ σημαντικός» και κωδικοποιείται ως εξής:

- ◆ Διαφώτιση/ Ενημέρωση
- ◆ Δημιουργία κέντρων φροντίδας παιδιών
- ◆ Ενθάρρυνση καταγγελιών από γυναίκες
- ◆ Υλοποίηση ευρωπαϊκών προγραμμάτων
- ◆ Ίδρυση κοινοτικών υπηρεσιών φροντίδας
- ◆ Παροχή τεχνικής και οικονομικής βοήθειας

Τέλος, οι ερωτηθέντες θεωρούν πως υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ ίσων ευκαιριών αντρών και γυναικών και παραγωγικότητας στον εργασιακό χώρο. Συνεπακόλουθα, η απουσία ισότητας, πλήττει καίρια την παραγωγικότητα του εργοδοτούμενου.

### **Θέσεις Οργανώσεων:**

Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στις Οργανώσεις οι οποίες πήραν μέρος στην έρευνα ήταν μικρότερο από αυτό των αντρών. Οι ερωτηθέντες είναι ενήμεροι και για την ψήφιση των Νόμων που αφορούν στην Ισότητα αλλά και για το περιεχόμενό τους. Θεωρούν ότι η ενημέρωση των εργοδοτούμενων στις Οργανώσεις τους επιτυγχάνεται με τους εξής τρόπους:

- ◆ Κατάρτιση
- ◆ Ενημερωτικά σημειώματα/ Εγκύκλιοι
- ◆ Κατάρτιση στελεχών
- ◆ Εκφραστικά Όργανα

Η συμφιλίωση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στον εργασιακό χώρο κατατάσσεται ως «πολύ σημαντική» και οι Οργανώσεις βοηθούν την πιο πάνω συμφιλίωση με τους εξής τρόπους:

- ◆ Σεμινάρια
- ◆ Καταρτισμός προγράμματος παρουσίας στο χώρο εργασίας
- ◆ Ευέλικτο ωράριο
- ◆ Ευαισθητοποίηση ανωτέρων στελεχών ή προσωπικού
- ◆ Χρηματοδότηση γονικής άδειας

Σχετικά με τα μέτρα που θα μπορούσαν να ληφθούν τόσο από την Κυβέρνηση, όσο και από τις επιχειρήσεις ή τους κοινωνικούς εταίρους για την προώθηση της συμφιλίωσης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, οι ερωτηθέντες εισηγήθηκαν τα εξής:

- ◆ Καλύτερη δημόσια συγκοινωνία (συχνότερα δρομολόγια, επέκταση ωραρίου)
- ◆ Έγκαιρος καταρτισμός του προγράμματος εργασίας εκεί όπου λειτουργούν βάρδιες
- ◆ Εφαρμογή ευέλικτου ωραρίου
- ◆ Εφαρμογή μερικής απασχόλησης
- ◆ Δημιουργία κέντρων και λεσχών υγιούς απασχόλησης και φροντίδας βρεφών, νηπίων και παιδιών μέχρι την ηλικία των 12 χρόνων, μέχρι αργά το απόγευμα
- ◆ Αναθεώρηση του θεσμού του ολοήμερου σχολείου και επέκτασή του σε όλα τα σχολεία
- ◆ Δημιουργία ταμείου με τριμερή συνεισφορά με σκοπό τη χρηματοδότηση ή και επιχορήγηση των υπηρεσιών φροντίδας του παιδιού
- ◆ Χρηματοδότηση μέρους της γονικής άδειας
- ◆ Περισσότερη ελαστικότητα από τους εργοδότες για τους εργοδοτούμενους-γονείς
- ◆ Δημιουργία βρεφονηπιοκομικών σταθμών κοντά σε μεγάλες βιομηχανικές περιοχές
- ◆ Διεξαγωγή σεμιναρίων για ευαισθητοποίηση των εργοδοτών

Ο ρόλος των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων στην εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής κρίνεται ως «σημαντικός» και κωδικοποιείται ως εξής:

- ◆ Άσκηση πίεσης προς την Κυβέρνηση για επίλυση του προβλήματος (ειδικότερα μέσω της συμμετοχής των συνδικαλιστικών Οργανώσεων στον τριμερή διάλογο)
- ◆ Δημιουργία κοινοτικών κέντρων φροντίδας
- ◆ Ενθάρρυνση και προώθηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης
- ◆ Διοργάνωση πολιτιστικών και άλλων εκδηλώσεων με στόχο την κοινωνική ευημερία, ψυχαγωγία και κοινωνική συνοχή
- ◆ Ενθάρρυνση και δημιουργία επιχειρήσεων εκτός των αστικών κέντρων
- ◆ Σύσταση ομίλων που να προσελκύουν άτομα όλων των ηλικιών

Τέλος, οι ερωτηθέντες θεωρούν πως υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ ίσων ευκαιριών αντρών και γυναικών και παραγωγικότητας στον εργασιακό χώρο. Συνεπακόλουθα, η απουσία ισότητας, πλήττει καίρια την παραγωγικότητα του εργοδοτούμενου.

### **Θέσεις Επιχειρήσεων**

Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στις Επιχειρήσεις οι οποίες πήραν μέρος στην έρευνα ήταν μικρότερο από αυτό των αντρών. Οι ερωτηθέντες είναι ενήμεροι για την ψήφιση των Νόμων που αφορούν στην Ισότητα αλλά όχι πλήρως ενήμεροι για το περιεχόμενό τους. Θεωρούν ότι η ενημέρωση των εργοδοτούμενων στις επιχειρήσεις τους επιτυγχάνεται με τους εξής τρόπους:

- ◆ Ενημερωτικά σημειώματα/ Εγκύκλιοι
- ◆ Κατάρτιση στελεχών Τμήματος Προσωπικού
- ◆ Κατάρτιση διευθυντικών στελεχών
- ◆ Αναθεώρηση διαδικασιών πρόσληψης
- ◆ Αναθεώρηση διαδικασιών προαγωγής
- ◆ Αναθεώρηση σχεδίων υπηρεσίας
- ◆ Αναθεώρηση συλλογικών συμβάσεων ή προσωπικών συμβολαίων

Η συμφιλίωση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στον εργασιακό χώρο κατατάσσεται από «σημαντική» ως «πολύ σημαντική» και οι επιχειρήσεις βοηθούν την πιο πάνω συμφιλίωση με τους εξής τρόπους:

- ◆ Ευέλικτο ωράριο
- ◆ Ευαισθητοποίηση ανωτέρων στελεχών ή προσωπικού
- ◆ Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Σχετικά με τα μέτρα που θα μπορούσαν να ληφθούν τόσο από την Κυβέρνηση, όσο και από τις επιχειρήσεις ή τους κοινωνικούς εταίρους για την προώθηση της συμφιλίωσης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, οι ερωτηθέντες εισηγήθηκαν τα εξής:

- ◆ Επέκταση ευέλικτου ωραρίου
- ◆ Εισαγωγή θεσμού τηλεργασίας
- ◆ Δημιουργία ειδικού ταμείου συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, στο οποίο να συνεισφέρουν από κοινού εργοδότης, κυβέρνηση και εργοδοτούμενος και από το οποίο θα επωφελούνται οι εργαζόμενοι μετά από σχετική αίτηση και κάτω από συγκεκριμένες προϋποθέσεις
- ◆ Αναβάθμιση της Παιδείας

Ο ρόλος των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων στην εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής κρίνεται ως «αρκετά σημαντικός» και κωδικοποιείται ως εξής:

- ◆ Διοργάνωση σεμιναρίων
- ◆ Ενημέρωση εργοδοτών και εργοδοτούμενων σε θέματα Ισότητας και συμφιλίωσης

Τέλος, οι ερωτηθέντες θεωρούν πως υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ ίσων ευκαιριών αντρών και γυναικών και παραγωγικότητας στον εργασιακό χώρο. Συνεπακόλουθα, η απουσία ισότητας, πλήττει καίρια την παραγωγικότητα του εργοδοτούμενου.

## **Υφιστάμενη κατάσταση σε επιχειρήσεις**

### **«Η θέση της Γυναίκας στην σύγχρονη Κυπριακή επιχείρηση»**

Το 2003 - 2004 η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ) διεξήγαγε ενδεδειγμένη έρευνα ανάμεσα στις επιχειρήσεις-μέλη της για διερεύνηση της θέσης της γυναίκας στη σύγχρονη Κυπριακή επιχείρηση. Στόχος της έρευνας ήταν ο εντοπισμός του ρόλου που διαδραματίζει η γυναίκα στην εν γένει οικονομική δραστηριότητα, του ποσοστού συμμετοχής γυναικών στα διάφορα επίπεδα απασχόλησης, των αιτίων που περιορίζουν την διεύρυνση της γυναικείας συμμετοχής στην οικονομική δραστηριότητα και των μέτρων που μπορούν να εφαρμοστούν για να βελτιωθεί η κατάσταση

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε μεταξύ Οκτωβρίου 2003 και Μαΐου 2004 σε όλη την ελεύθερη Κύπρο. Χρησιμοποιήθηκαν δυο ερωτηματολόγια: το πρώτο απευθυνόταν



στους εργοδότες και το δεύτερο στις γυναίκες, εργαζόμενες αλλά και άνεργες. Συμπληρώθηκαν συνολικά 344 ερωτηματολόγια από εργοδότες, 1083 από εργαζόμενες γυναίκες και 187 από άνεργες, εγγεγραμμένες στα Επαρχιακά Γραφεία Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Οι εργοδότες που πήραν μέρος στην έρευνα είχαν την έδρα τους κατά 34% στη Λευκωσία, 24% στη Λεμεσό, 15% στη Λάρνακα, 13% στην Πάφο και 6% στην Αμμόχωστο. Οι τομείς από τους οποίους προέρχονται οι εργοδότες της έρευνας είναι οι υπηρεσίες, το εμπόριο, η γεωργία, οι ημικρατικοί, η μεταποίηση και οι κατασκευές.

Οι εργαζόμενες γυναίκες της έρευνας είχαν ως τόπο διαμονής κατά 38% τη Λευκωσία, 22% τη Λεμεσό, 17% τη Λάρνακα, 13% την Πάφο και 10% την Αμμόχωστο. Οι πλείστες γυναίκες εργάζονται στις υπηρεσίες με τη γεωργία να έχει τη χαμηλότερη γυναικεία συμμετοχή.

Οι άνεργες της έρευνας είχαν ως τόπο διαμονής κατά 29% τη Λεμεσό, 19% τη Λευκωσία, 19% την Πάφο και 11% τη Λάρνακα. Από αυτές οι περισσότερες είχαν την τελευταία τους απασχόληση στον τομέα των υπηρεσιών.

Τα κυριότερα ευρήματα της έρευνας συνοψίζονται στα εξής:

Στις επιχειρήσεις του δείγματος 60% των εργαζομένων είναι άντρες και 40% γυναίκες. Στις θέσεις ανώτερης διεύθυνσης οι γυναίκες κατέχουν μόλις 14.4%, ενώ σε θέσεις γραμματειακής φύσης κατέχουν την πλειοψηφία. Υψηλό σχετικά είναι το ποσοστό των γυναικών στο επιστημονικό προσωπικό (38%) και στο εργατικό δυναμικό (43%), ενώ το χαμηλότερο ποσοστό το βρίσκουμε στο τεχνικό προσωπικό (12%). Στους τομείς της Γεωργίας, στους Ημικρατικούς, τη Μεταποίηση και τις Κατασκευές, οι άντρες κατέχουν την πλειοψηφία των θέσεων.

Το αντίθετο συμβαίνει στο εμπόριο και τις υπηρεσίες όπου οι γυναίκες υπερέχουν ελαφρά των αντρών (52% και 51% αντίστοιχα). Σε όλους τους κλάδους, την πλειοψηφία των θέσεων του γραμματειακού προσωπικού κατέχουν οι γυναίκες. Σε όλες τις υπόλοιπες θέσεις, οι γυναίκες είναι μειοψηφία με τα χαμηλότερα ποσοστά να σημειώνονται στις θέσεις ανώτερης διεύθυνσης. Το πιο ψηλό ποσοστό γυναικών στις θέσεις αυτές το βρίσκουμε στο εμπόριο με τις γυναίκες να έχουν το 18%.

Συντριπτική είναι η θετική εικόνα των εργοδοτών για τις γυναίκες που απασχολούν (93%) ενώ αρνητική εικόνα έχει μόνο το 4%.

Όσον αφορά τις νομοθεσίες περί ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών, το 94,5% των εργοδοτών δηλώνει λίγο ή πλήρως ενήμερο, με μόλις 5,5% να δηλώνει πλήρη άγνοια.

Οι πλείστοι εργοδότες πιστεύουν ότι η μεταχείριση των γυναικών στις επιχειρήσεις τους είναι ίση με τους άντρες ενώ το 16% υποστηρίζει πως οι γυναίκες τυγχάνουν καλύτερης μεταχείρισης από τους άντρες. Τα ποσοστά αυτά διαφοροποιούνται όταν το ερώτημα

τίθεται σε σχέση με τη μεταχείριση που τυγχάνουν οι γυναίκες σε Παγκύπριο επίπεδο. Οι πιο πολλοί εργοδότες πιστεύουν πως οι γυναίκες τυγχάνουν σαφώς χειρότερης μεταχείρισης από τους άντρες. Το ίδιο συμβαίνει και για τις απολαβές: στις επιχειρήσεις τους οι εργοδότες ισχυρίζονται πως υπάρχει ίση αμοιβή για άντρες και γυναίκες (83%), ενώ για την Κύπρο το ποσοστό εργοδοτών που υποστηρίζουν ότι υπάρχει ίση αμοιβή είναι πολύ χαμηλότερο.

Οι εργοδότες δηλώνουν πως κατά την πλήρωση κενών θέσεων εργασίας αδιαφορούν για το φύλο των υποψηφίων. Είναι επίσης αξιοσημείωτο πως κατά την προηγούμενη χρονιά, η πλειοψηφία των απολυθέντων λόγω πλεονασμού ήταν άντρες (61%).

Η εκπροσώπηση της γυναίκας στα Δ.Σ. των εταιρειών του δείγματος είναι πολύ χαμηλή (μόλις 16%), ενώ λίγες είναι αυτές που συμμετέχουν σε διαδικασίες λήψεως σημαντικών αποφάσεων.

Όσον αφορά τους λόγους που περιορίζουν την διεύρυνση της γυναικείας συμμετοχής στην οικονομική δραστηριότητα, το 44% των εργοδοτών πιστεύει ότι κυριότερος είναι οι οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών, ενώ το 18% πιστεύει ότι η έλλειψη ευέλικτων μορφών εργασίας είναι ο κύριος λόγος. Τους ίδιους λόγους υποστηρίζουν τόσο οι εργαζόμενες (40% και 20% αντίστοιχα), όσο και οι άνεργες (41% και 18% αντίστοιχα) γυναίκες του δείγματος.

Οι γυναίκες που εργάζονται, από την δική τους πλευρά, πιστεύουν ότι η αμοιβή τους είναι δίκαιη (52%), ενώ οι άνεργες θα δέχονταν προσφορά εργασίας εάν ο προσφερόμενος μισθός ήταν μεταξύ ΛΚ 350 και ΛΚ 500 (57%).

Η πλειοψηφία των εργαζόμενων και των άνεργων γυναικών, θεωρεί ότι η μεταχείριση αντρών και γυναικών στην επιχείρηση στην οποία εργάζονται (ή εργάζονταν) είναι ίση. Τα ποσοστά αυτά όμως πάλι διαφοροποιούνται για ολόκληρη την Κύπρο. Εκεί 65% των εργαζομένων και το 31% των άνεργων πιστεύουν ότι οι γυναίκες τυγχάνουν χειρότερης μεταχείρισης από τους άντρες.

Το 57% των εργαζομένων και το 34% των άνεργων θεωρούν ότι οι αμοιβές τους είναι ίσες με αυτές που παίρνουν οι άντρες στις επιχειρήσεις που δουλεύουν, ενώ αυτά τα ποσοστά μετατρέπονται σε μόλις 12% και 22% αντίστοιχα όταν σχολιάζουν τους μισθούς των γυναικών σε σχέση με αυτούς των αντρών σε όλη την Κύπρο. Μάλιστα για όλη την Κύπρο, η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων και των άνεργων πιστεύουν ότι οι γυναίκες αμείβονται χαμηλότερα από τους άντρες.

Περαιτέρω, εργαζόμενες και άνεργες, βρίσκουν το εργασιακό περιβάλλον της Κύπρου πολύ φιλικό προς τις γυναίκες.

Οι πιο πολλές από αυτές μεταβαίνουν στις εργασίες τους με ιδιωτικό αυτοκίνητο ενώ ένα πολύ μικρό ποσοστό χρησιμοποιεί το λεωφορείο. Τέλος, καθήκοντα που δεν θα δέχονταν οι γυναίκες να εκτελούν είναι κυρίως εξωτερικές εργασίες.

Αναλυτικότερα στοιχεία υπάρχουν ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας.

## **«Η Γυναίκα και οι Θέσεις Ανώτερης Διεύθυνσης στον Τραπεζικό και Ημικρατικό Τομέα»**

### **Σκοπός της έρευνας:**

Η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ), διεξήγαγε έρευνα στον Τραπεζικό και Ημικρατικό Τομέα, με σκοπό να καταγράψει τους λόγους που περιορίζουν την πρόσβαση της Κύπριας γυναίκας στις θέσεις ανώτερης διεύθυνσης. Η έρευνα εντάσσεται στα πλαίσια της αναβάθμισης των προσπαθειών της ΟΕΒ για προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών στην απασχόληση. Το θέμα της έρευνας προέκυψε μετά από μελέτη που διενήργησε η ΟΕΒ το 2004, σχετικά με τη θέση της γυναίκας στην κυπριακή επιχείρηση, η οποία κατέδειξε πως οι γυναίκες κατέχουν μόλις το 14,4% των θέσεων ανώτερης διεύθυνσης.

### **Η ταυτότητα της έρευνας**

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2005 και κάλυψε το 18% του συνόλου των εργαζομένων γυναικών στους πιο πάνω Τομείς. Στην έρευνα συμμετείχαν εθελοντικά έξι Ημικρατικοί Οργανισμοί και έντεκα Τράπεζες, μέλη της ΟΕΒ. Το ερωτηματολόγιο που προωθήθηκε συνολικά σε 1407 γυναίκες, ήταν ανώνυμο και αποτελείτο από 41 ερωτήσεις.

Η πλειοψηφία των ερωτηθεισών έχει ως τόπο διαμονής τη Λευκωσία και είναι ηλικίας 26-45 ετών. Οι περισσότερες είναι έγγαμες με 1 ή 2 παιδιά, ανώτερου μορφωτικού επιπέδου και 10ετή υπηρεσία στον Οργανισμό ή στην Τράπεζα στην οποία εργάζονται.

### **Τα ευρήματα της έρευνας**

- ♦ Το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν θέση ανώτερης διεύθυνσης από τις εργαζόμενες που έλαβαν μέρος στην έρευνα, περιορίζεται στο 5% στους Ημικρατικούς Οργανισμούς. Στις Τράπεζες το 27,5% των συμμετασχόντων στην έρευνα γυναικών είναι κάτοχοι οργανικής θέσης.
- ♦ Οι τρεις κυριότεροι λόγοι για τους οποίους εργάζονται οι γυναίκες είναι η οικονομική ανεξαρτησία, βιοποριστικοί λόγοι και για σκοπούς ενίσχυσης του οικογενειακού εισοδήματος. Η καριέρα κατατάσσεται στην 4η θέση στους Ημικρατικούς και στην 3η θέση για τις Τράπεζες.
- ♦ Το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών θεωρεί ότι το περιβάλλον εργασίας στον Οργανισμό και στην Τράπεζά τους είναι φιλικό προς τις γυναίκες.

- ◆ Η πλειοψηφία των εργαζόμενων γυναικών στους Ημικρατικούς Οργανισμούς θεωρεί πως έχουν ίσες ευκαιρίες ανέλιξης με τους άντρες. Η άποψη αυτή ενισχύεται και από το γεγονός ότι σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθεισών, το 30% των αντρών που προσλήφθηκαν την ίδια περίοδο με αυτές έχει προαχθεί και το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες είναι 23%. Αντιθέτως, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθεισών γυναικών στις Τράπεζες, το 69% των αντρών που προσλήφθηκαν την ίδια περίοδο με αυτές έχει προαχθεί, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις ίδιες είναι μόλις το 28%. Γι'αυτό και η πλειοψηφία των εργαζόμενων γυναικών στις Τράπεζες θεωρούν πως οι ευκαιρίες ανέλιξής τους είναι χειρότερες έως πολύ χειρότερες αυτών των αντρών. Πιο απογοητευμένες παρουσιάζονται οι γυναίκες ηλικίας 36-45 ετών, ενώ όλες οι γυναίκες-κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου, θεωρούν πως οι ευκαιρίες ανέλιξής τους είναι ίσες με αυτές των αντρών.
- ◆ Η πλειοψηφία των ερωτηθεισών θεωρεί πως οι ευκαιρίες ανέλιξης της Κύπριας σε σχέση με της Ευρωπαϊάς εργαζόμενης είναι λιγότερες ή πολύ λιγότερες.
- ◆ Η πλειοψηφία των γυναικών θεωρεί πως έχει ίσες ευκαιρίες κατάρτισης, με την καλύτερη εικόνα να έχουν οι μικρότερες ηλικίες και με το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο.
- ◆ Ο κυριότερος λόγος που περιορίζει τη γυναικεία συμμετοχή στις θέσεις ανώτερης διεύθυνσης είναι οι οικογενειακές υποχρεώσεις, οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα. Επίσης ένα ποσοστό 30% αναδεικνύουν σαν σημαντικό λόγο την απουσία ευέλικτου ωραρίου.
- ◆ Συνεπακόλουθα, οι ερωτηθείσες θεωρούν πως τα κυριότερα μέτρα που θα βελτίωναν τη γυναικεία συμμετοχή είναι η παροχή διευκολύνσεων για τη φροντίδα του παιδιού, η συμπαράσταση από το σύζυγο, η εξουδετέρωση των προκαταλήψεων και η εισαγωγή ευέλικτου ωραρίου.
- ◆ 88-90% των γυναικών ενδιαφέρονται από «αρκετά» έως «πάρα πολύ» για την προαγωγή τους σε ανώτερη θέση, καθώς το 78-85% θεωρεί πως η κατοχή τέτοιας θέσης ενισχύει την προσωπική τους κοινωνική καταξίωση. Για το σκοπό αυτό, το 76-79% έκαναν ή θα έκαναν θυσίες για να αναβαθμιστεί η θέση τους. Οι σημαντικότερες θυσίες είναι η κατάρτιση σε μη εργάσιμες ώρες, η εκτέλεση καθηκόντων που δεν είναι συναφή με τη θέση, οι σπουδές παράλληλα με την εργασία και η υπερωρία χωρίς αποζημίωση.
- ◆ Στις Τράπεζες ποσοστό 10% των ερωτηθεισών έχει δεχθεί ανήθικες ή απρεπείς προτάσεις, με τα περισσότερα κρούσματα να παρουσιάζονται στη Λεμεσό, σε διαζευγμένες, ανώτερου μορφωτικού επιπέδου. Το ποσοστό αυτό στους Ημικρατικούς είναι στο 16%, με τα περισσότερα κρούσματα στην Αμμόχωστο, επίσης σε διαζευγμένες, στοιχειώδους ωστόσο μόρφωσης.
- ◆ Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθεισών θεωρεί πως οι γυναίκες τα καταφέρνουν το ίδιο καλά ή και καλύτερα από τους άντρες σε θέσεις ανώτερης διεύθυνσης. Γι'αυτό και δεν θα τις επηρέαζε αρνητικά η ύπαρξη γυναίκας προϊστάμενης. Αντιθέτως, θεωρούν πως αυτό θα άλλαζε θετικά την κουλτούρα του Οργανισμού ή της Τράπεζάς τους.
- ◆ Τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει μια γυναίκα για να καταλάβει θέση ανώτερης διεύθυνσης είναι διοικητικές ικανότητες, κατάλληλες σπουδές, αποφασιστικότητα, πείρα και υπομονή.

- ◆ Οι κυριότεροι λόγοι που, ενώ υπάρχουν γυναίκες στον Οργανισμό ή στην Τράπεζα που συγκεντρώνουν τα πιο πάνω χαρακτηριστικά, εντούτοις, δεν κατέχουν θέση ανώτερης διεύθυνσης είναι η κυρίαρχη κουλτούρα που ευνοεί τους άντρες, η ηλικία, οι βεβαρημένες οικογενειακές υποχρεώσεις και η έλλειψη κατάλληλων γνωριμιών. Σημαντικό ποσοστό των ερωτηθεισών στους Ημικρατικούς θεωρούν πως ένας από τους λόγους είναι ότι οι γυναίκες δεν διεκδίκησαν αυτές τις θέσεις.
- ◆ Η πλειοψηφία των γυναικών θεωρεί πως η ανέλιξη των γυναικών είναι το ίδιο δύσκολη σε όλους τους τομείς της οικονομίας, εντούτοις οι εργαζόμενες στις Τράπεζες θεωρούν πως είναι ευκολότερη η ανέλιξη στο Δημόσιο Τομέα, ενώ οι εργαζόμενες στους Ημικρατικούς θεωρούν πως είναι ευκολότερη στις Τράπεζες!
- ◆ Τα ποσοστά των ερωτηθεισών που γνωρίζουν την ύπαρξη νομοθεσιών που είτε προστατεύουν την γυναίκα είτε προωθούν την αρχή της ισότητας είναι πολύ ψηλά και ανέρχονται στο 70-80%.
- ◆ Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δεν θεωρεί πως το φύλο ή η οικογενειακή τους κατάσταση έχει επηρεάσει αρνητικά ή θετικά τη θέση τους στον Οργανισμό ή στην Τράπεζα.
- ◆ Σχετικά με το θέμα της επιβολής ποσοστώςσεων για την ανέλιξη γυναικών στην ανώτερη διεύθυνση, ένα ποσοστό της τάξης του 40% δεν γνωρίζει ή δεν απαντά στην ερώτηση, ενώ από τις γυναίκες στις Τράπεζες συμφωνούν με τις ποσοστώςσεις κατά 42%, ενώ αυτές που εργάζονται στους Ημικρατικούς συμφωνούν μόνο κατά το 28%.
- ◆ Το 83-88% των ερωτηθέντων θεωρούν ότι εξισορροπούν από «πολύ» έως «απόλυτα» την επαγγελματική και την προσωπική τους ζωή. Αυτό το επιτυγχάνουν κυρίως με αυξημένη δική τους θυσία χρόνου, με βοήθεια από σύζυγο και γονείς καθώς και με τις υπηρεσίες οικιακής βοηθού.
- ◆ Τα ποσοστά αμφισβήτησης της αντικειμενικότητας και της αξιοπιστίας της αξιολόγησης του προσωπικού τόσο στις Τράπεζες όσο και στους Ημικρατικούς, αγγίζουν το 73-80%.
- ◆ Η πλειοψηφία των γυναικών διαφωνεί πως η επέκταση της άδειας μητρότητας θα ήταν ανασταλτικός παράγοντας για την αύξηση της συμμετοχής της γυναίκας σε θέσεις ανώτερης διεύθυνσης. Διαφωνεί επίσης με την άποψη πως το γεγονός ότι οι γυναίκες περιορίζονται στις χαμηλόμισθες θέσεις είναι αποτέλεσμα των δικών τους επιλογών ή με το ότι θα προτιμούσαν μια θέση χωρίς πολλές ευθύνες και υποχρεώσεις για να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην οικογένειά τους.

Τα αποτελέσματα της έρευνας, η οποία χρηματοδοτήθηκε από τον Εθνικό Μηχανισμό για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, δόθηκαν στα αρμόδια Υπουργεία Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξης και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για περαιτέρω αξιοποίηση.

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 9**

### **Αρχή Ισότητας**

Ποιους τομείς διακρίσεων καλύπτει η νέα νομοθεσία:

Ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμος απαγορεύει οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση διάκριση στην απασχόληση λόγω εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Αναγάνει, επίσης, την παρενόχληση στο χώρο της εργασίας σε απαγορευμένη από το Νόμο διάκριση.

### **Πεδίο εφαρμογής**

Η Αρχή Ισότητας διερευνά καταγγελίες για άμεση ή έμμεση διάκριση στο χώρο της εργασίας, σε οποιοδήποτε στάδιο της εργασιακής σχέσης, από την πρόσληψη μέχρι και την απόλυση ή με άλλο τρόπο διακοπή της. Συγκεκριμένα η Αρχή ισότητας διερευνά καταγγελίες για διάκριση σε σχέση με:

- Τους όρους πρόσβασης, πρόσληψης, προαγωγής και τα κριτήρια επιλογής σε εργασία
- Τους όρους πρόσβασης σε επαγγελματικό προσανατολισμό, επαγγελματική κατάρτιση, επιμόρφωση και απόκτηση επαγγελματικής πείρας
- Τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, απόλυσης και αμοιβής, και
- Την ιδιότητα μέλους και συμμετοχής σε συντεχνίες εργαζομένων ή σε οργανώσεις εργοδοτών ή επαγγελματιών και των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από αυτές.

### **Άμεση διάκριση**

Άμεση διάκριση στο χώρο της εργασίας υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση λόγω της εθνικής ή εθνοτικής του καταγωγής, ή της θρησκείας, των πεποιθήσεων, της ηλικίας ή του γενετήσιου προσανατολισμού του. Άμεση διάκριση υπάρχει για παράδειγμα όταν σε αγγελία για θέση εργασίας αναγράφεται ότι δεν γίνονται δεκτές αιτήσεις από άτομα που δεν είναι Χριστιανοί Ορθόδοξοι.

### **Έμμεση διάκριση**

Έμμεση διάκριση υπάρχει όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση προσώπων λόγω της εθνικής ή εθνοτικής τους καταγωγής ή της θρησκείας, των πεποιθήσεων, της ηλικίας ή του γενετήσιου τους προσανατολισμού. Για παράδειγμα, όταν ζητείται από όλους όσους υποβάλλουν αίτηση για μια θέση γραπτή εξέταση σε μια ορισμένη γλώσσα παρόλο ότι η γλώσσα αυτή δεν είναι απαραίτητη για τη συγκεκριμένη θέση. Η εξέταση αυτή θα εξαιρούσε ενδεχομένως τα άτομα που έχουν διαφορετική μητρική γλώσσα.

## **Παρενόχληση**

Η παρενόχληση, ως απαγορευμένη από το Νόμο διάκριση, είναι η προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου λόγω της εθνικής ή εθνοτικής του καταγωγής ή της θρησκείας, των πεποιθήσεων, της ηλικίας ή του γενετήσιου του προσανατολισμού και η δημιουργία στο χώρο της εργασίας του εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

## **Πώς και από ποιους υποβάλλονται καταγγελίες στην Αρχή Ισότητας**

Οι καταγγελίες υποβάλλονται στην Αρχή Ισότητας γραπτώς από:

- Οποιοδήποτε μισθωτό, είτε του ιδιωτικού τομέα είτε του δημόσιου τομέα, που θεωρεί ότι είναι θύμα διάκρισης στο χώρο της εργασίας του
- Οποιοδήποτε πρόσωπο θεωρεί ότι οι συνθήκες ή οι όροι πρόσβασης σε εργασία ή σε επαγγελματική κατάρτιση αντίκεινται στην αρχή της μη διάκρισης
- Ενώσεις, οργανώσεις ή άλλα νομικά πρόσωπα τα οποία έχουν έννομο συμφέρον στην τήρηση της αρχής της μη διάκρισης.

## **Πώς διερευνάται η καταγγελία**

Κατά τη διερεύνηση των καταγγελιών ο Επίτροπος Διοίκησης ακούει και τα δύο μέρη. Έχει, επίσης, εξουσία να επιθεωρήσει τα σχετικά έγγραφα και να πάρει πληροφορίες από οποιοδήποτε πρόσωπο. Αν στην πορεία της έρευνας διαφανεί ότι η καταγγελία είναι βάσιμη, ο Επίτροπος ενεργεί και ως διαμεσολαβητής, δηλαδή διαβουλεύεται με το πρόσωπο εναντίον του οποίου στρέφεται η καταγγελία ώστε να πεισθεί να συμμορφωθεί με την αρχή της ίσης μεταχείρισης και να εξαλείψει την απαγορευμένη με Νόμο διάκριση. Η έρευνα καταλήγει με τη σύνταξη Έκθεσης στην οποία παρατίθεται το εύρημα του Επιτρόπου Διοικήσεως και οι λόγοι για τους οποίους κατέληξε σ' αυτό.

## **Αποτρεπτικά κυρωτικά μέτρα**

Οι αποφάσεις του Επιτρόπου Διοικήσεως όταν ενεργεί ως Αρχή Ισότητας είναι εκτελεστές, με την έννοια ότι το πρόσωπο του ιδιωτικού ή του δημόσιου τομέα εναντίον του οποίου εκδίδει την απόφαση οφείλει να συμμορφωθεί. Ο Επίτροπος έχει, επίσης, εξουσία:

Να επιβάλει, μετά από έρευνα, χρηματικές κυρώσεις στο δημόσιο πρόσωπο ή το πρόσωπο του ιδιωτικού τομέα που είναι υπεύθυνο για την παράβαση της αρχής της ισότητας, ή

Να προβεί σε σύσταση σε σχέση με το εύρημα του για τη λήψη μέσα σε συγκεκριμένη προθεσμία πρακτικών μέτρων τα οποία θα αποτρέπουν στο μέλλον επανάληψη παρόμοιας μεταχείρισης ή συμπεριφοράς.

Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης σε σύσταση του ο Επίτροπος Διοικήσεως έχει εξουσία να δημοσιεύσει τη σύσταση στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας και να επιβάλει χρηματικές κυρώσεις ως πρόστιμο.

#### **Προστασία έναντι αντιποίνων**

Ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμος του 2004 απαγορεύει ρητά τα αντίποινα. Συγκεκριμένα απαγορεύει οποιαδήποτε δυσμενή μεταχείριση κάποιου επειδή υπέβαλε καταγγελία στην Αρχή Ισότητας ή επειδή υποστήριξε συνάδελφο του ο οποίος υπέβαλε καταγγελία.

#### **Δικαστική προστασία**

Εκτός από την εξωδικαστική προστασία που παρέχει η Αρχή Ισότητας, κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι είναι θύμα διάκρισης έχει δικαίωμα να προσφύγει ενώπιον του αρμόδιου δικαστηρίου και να διεκδικήσει δίκαιες και εύλογες αποζημιώσεις για τη ζημιά που έχει υποστεί λόγω της σε βάρος του διάκρισης.

#### **Διακρίσεις λόγω φύλου ή λόγω αναπηρίας**

Πέρα από τα πιο πάνω η Αρχή Ισότητας έχει αρμοδιότητα να διερευνά καταγγελίες για:

- Άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω της οικογενειακής κατάστασης στο χώρο της απασχόλησης και της επαγγελματικής εκπαίδευσης (Νόμος 205(Ι)/2002, όπως τροποποιήθηκε με τον Νόμο 191(Ι)/2004)
- Σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας
- Άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω αναπηρίας στο χώρο της απασχόλησης και της παροχής αγαθών, υπηρεσιών ή διευκολύνσεων (Νόμος 127(Ι)/2000 όπως τροποποιήθηκε με το Νόμο 57(Ι)/2004).



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ελληνική Βιβλιογραφία

- ΑΚΕΛ (24.11.2005) *Πρακτικά 20<sup>ου</sup> Συνεδρίου του ΑΚΕΛ*. Λευκωσία
- ΔΕΟΚ (25.10.2005) *Θέσεις ΔΕΟΚ στην Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων «Η ανάγκη λήψης μέτρων για εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος της γυναίκας»* Λευκωσία.
- Δημοκρατικός Συναγερμός «Προτάσεις για ισότητα των Πολιτών», Πολιτικό Συνέδριο Δημοκρατικού Συναγερμού 26-28 Νοεμβρίου 2005.
- Διεθνές Γραφείο Εργασίας (1987). *Σύμβαση του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας Για Εργάτες με Οικογενειακές Ευθύνες*, Αρ. 156.
- Διεθνές Γραφείο Εργασίας (1983). *Σύμβαση του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας περί της Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για Εργασία Ίσης Αξίας*, Αρ. 100
- Ευρωπαϊκή Ένωση (2003). *Ετήσια Έκθεση της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών*
- Ευρωπαϊκή Σύμβαση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (2000). *Έβδομο Πρωτόκολλο της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Προάσπιση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Θεμελιωδών Ευκαιριών*.
- Ευρωπαϊκή Σύμβαση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (1996). *Ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Χάρτης του 1996*.
- Εφημερίδα Φιλελεύθερος 27 Μαρτίου, 2006, σελ. 4, Λευκωσία
- Εφημερίδα Φιλελεύθερος, 20 Ιανουαρίου 2006, σελ. 4, Λευκωσία.
- Κοινοβουλευτική Συνέλευση του Συμβουλίου της Ευρώπης (1997). *Σύσταση για τη Βελτίωση της Θέσης των Γυναικών στην Αγροτική Κοινωνία*, Αρ. 1321.
- Κοινοβουλευτική Συνέλευση του Συμβουλίου της Ευρώπης (1994). *Σύσταση για την ισότητα δικαιωμάτων μεταξύ Ανδρών και Γυναικών*, Α. 1229.
- Κοινοβουλευτική Συνέλευση του Συμβουλίου της Ευρώπης (1991). *Σύσταση για ίσες Ευκαιρίες και ίση Μεταχείριση Γυναικών και Ανδρών στην Αγορά Εργασίας*, Αρ. 1146.
- Κυπριακή Δημοκρατία *Ο περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Τροποποιητικός) Νόμος του 2001, Ν, 51(I)2001*.
- Κυπριακή Δημοκρατία *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*
- Κυπριακή Δημοκρατία *Ο περί της Καταργήσεως του περί Απασχολήσεως Γυναικών εν Καιρώ Νυκτός Νόμου, Νόμος του 2002, Ν. 107(I)/2002*.
- Κυπριακή Δημοκρατία *Ο περί Προστασίας της Μητρότητας (Τροποποιητικός) Νόμος του 2002, Ν. 64(I)/2002*.
- Κυπριακή Δημοκρατία *Ο περί της Προστασίας της Μητρότητας (Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία) Κανονισμοί του 2002. (εναρμόνιση με οδηγία 92/85/ΕΟΚ)*

- Κυπριακή Δημοκρατία *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)
- Κυπριακή Δημοκρατία *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)
- Κυπριακή Δημοκρατία *Ο περί Ταμείου Προνοίας (Τροποποιητικός) Νόμος του 2002*, Ν. 130(Ι)/2002(εναρμόνιση με οδηγίες 86/378/ΕΟΚ , 96/97/ΕΚ, 97/80/ΕΚ)
- Κυπριακή Δημοκρατία *Κυπριακή Δημοκρατία 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)
- Κυπριακή Δημοκρατία *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.
- Κυπριακή Δημοκρατία *Ο περί Εργοδοτούμενων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμος του 2002*, Ν. 98(Ι)2003 (εναρμόνιση με οδηγία 1999/70/ΕΚ).
- Κυπριακή Δημοκρατία *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)
- Κυπριακή Δημοκρατία *Ο περί Επιτρόπου Διοικήσεως (Τροποποιητικός) Νόμος του 2004*, Ν.36(Ι)/2004.
- Κυπριακή Δημοκρατία *Ο περί Προστασίας Νεαρών Ατόμων στην Απασχόληση Νόμος*, Ν. 48(Ι)2001.
- Κυπριακή Δημοκρατία *Ο περί Επεξεργασίας Προσωπικών Δεδομένων Νόμος*, Ν. 138(Ι)/2001, (εναρμόνιση με οδηγία 95/46/ΕΚ).
- Κυπριακή Δημοκρατία *Ο περί Μερικής Απασχόλησης Εργοδοτούμενων (Απαγόρευση Διάκρισης) Νόμος του 2002*, Ν.76(Ι)/2002.
- Κυπριακή Δημοκρατία *Ο περί Τερματισμού Απασχόλησης (Τροποποιητικός) Νόμος*, Ν.79(Ι)/2002, (οδηγία 97/81/ΕΚ και 98/23/ΕΚ)
- Κυπριακή Δημοκρατία *Ο περί Απόσπασης Εργοδοτούμενων στο πλαίσιο παροχής Υπηρεσιών Νόμος του 2002*, Ν.137(Ι)/2002, (εναρμόνιση με οδηγία 96/71/ΕΚ)
- Κυπριακή Δημοκρατία *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)*
- Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (1951) *Σύμβαση 100*, η οποία αφορά στην ίση αμοιβή για άνδρες και γυναίκες για ίσης αξίας εργασία, και η οποία κυρώθηκε από 148 χώρες και η σύμβαση 111 του 1958.
- Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (1948). *Σύμβαση για την Εθνικότητα Έγγαμων Γυναικών*.
- Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (1948). *Σύμβαση για την Εξάλειψη κάθε Μορφής Διάκρισης σε βάρος της Γυναίκας*.

- Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (1945). Καταστατικό των Ηνωμένων Εθνών, Σαν Φρανσίσκο
- Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (1948). *Οικουμενική Διακήρυξη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της 10<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου*.
- Παπαδόπουλος Τάσσος .Προεκλογικό Πρόγραμμα
- Παπαδοπούλου Αντιγόνη (2006) «Γυναικεία Έπαλξη», Ενημερωτικό Δελτίο ΓΟΔΗΚ, τεύχος 5, Μάρτιος 2006 , έρευνα με θέμα «Ομαλή σύζευξη επαγγελματικών και Οικογενειακών υποχρεώσεων».
- ΠΕΟ από την CYMAR Market Research LTD, Έρευνα «Προβλήματα Μητέρας στη Σημερινή Κοινωνία», ετοιμάστηκε για την Φεβρουάριος 2006.
- Συμβούλιο της Ευρώπης (1985). *Παράρτημα της Σύστασης*, Αρ. R(85)2.
- Συμβούλιο της Ευρώπης (1985). *Σύσταση για τη Νομική Προστασία κατά της Διάκρισης Λόγω Φύλου*, Αρ. R(85)2.
- Συμβούλιο της Ευρώπης (1988). *Διακήρυξη για την Ισότητα Γυναικών και Ανδρών*.
- Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης, Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, (2001). *Ανθρώπινα Δικαιώματα των Γυναικών. Συλλογή Διεθνών και Περιφερειακών Συνθηκών και Νομικών Εγγράφων*. Κύπρος: Λευκωσία.

### **Αγγλική Βιβλιογραφία**

- IWRAW- International Women's Right Action Watch (1995). IWRAW to CEDAW country reports on Cyprus. Independent information for the fifteenth session of the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), University of Minnesota.
- Mertan, B. (2002). Social and Emotional Development of Turkish Cypriot Children and Caregiving Style. *Journal for Woman Studies*, EMU Press, Gazimağusa, Northern Cyprus, **3** (2), 1-16.
- Mertan, B. (1995). Early childhood education in Northern Cyprus. *5th European Conference on the Quality of Early Childhood Education*, Paris, France.
- Republic of Cyprus. (2005). *Cyprus National Report on the Implementation of the Beijing Platform for Action (1995) and the outcome of the twenty-third Special Session of the General Assembly (2000)*. Cyprus: Nicosia.
- Diewert, Erwin, Nakamura, Alice, Sharpe, A. (Editors) Productivity and the Productivity Paradox *Canadian Journal of Economics*, Volume 32, No. 2 April 1999.

## Κείμενα Οδηγιών