
*Τοποθέτηση Προέδρου ΕΙΦ στο συνέδριο : «Η σύγχρονη
ευρωπαϊά της Κύπρου: Η Γυναίκα στη θέση που της αξίζει» 16
Ιουνίου 2023*

Έντιμη Πρόεδρε της Βουλής των Αντιπροσώπων,
Έντιμη Ευρωβουλευτή,
Αγαπητή Επίτροπε Ισότητας των Φύλων,
Κυρίες και Κύριοι,

Η ισότητα των φύλων, η παροχή ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση αποτελεί ανθρώπινο δικαίωμα και θεμελιώδη αξία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και είναι ζωτικής σημασίας για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη, τόσο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όσο και των κρατών μελών της.

Διαχρονικά, κυριαρχούν στερεότυπα και προκαταλήψεις αναφορικά με τον κοινωνικό ρόλο των δύο φύλων, τα οποία αποτελούν τροχοπέδη για την ουσιαστική κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλων. Οι εν λόγω αντιλήψεις, είναι δυστυχώς ακόμη και σήμερα, βαθιά ριζωμένες στην κοινωνία μας και έχουν δημιουργήσει μεγάλο χάσμα ισχύος μεταξύ των φύλων στις οικονομίες, στα πολιτικά συστήματα, στην κοινωνία και τα ποσοστά αποδεικνύουν ακριβώς αυτό.

Οι γυναίκες παγκοσμίως, εξακολουθούν να είναι σε μεγάλο βαθμό αποκλεισμένες από τις κορυφαίες θέσεις εξουσίας, όπως επίσης και από τα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών.

Σύμφωνα με την **έκθεση του Προγράμματος Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (UNDP)**, που δημοσιεύτηκε αυτή τη βδομάδα (στις 13/6/2023), τα προκατειλημμένα κοινωνικά πρότυπα για τα δύο φύλα αποτελούν σημαντικό εμπόδιο για την επίτευξη της ισότητας ανδρών και γυναικών. Αυτές οι προκαταλήψεις σε βάρος των γυναικών εντοπίζονται στο εισόδημα, το επίπεδο εξέλιξης και επαγγελματικής τους ανέλιξης όπως και την κουλτούρα τους, ενώ οι συντάκτες της έκθεσης, τονίζουν η κατάσταση σε ότι αφορά την αντιμετώπιση τους, παραμένει στάσιμη από το 2019. Συγκεκριμένα,

στην αγορά εργασίας, οι γυναίκες καταλαμβάνουν λιγότερο από το ένα τρίτο των διευθυντικών θέσεων, ενώ η εικόνα παραμένει ζοφερή και στο υψηλότερο επίπεδο ηγεσίας. Το ποσοστό των γυναικών ως αρχηγών κρατών ή αρχηγών κυβερνήσεων παραμένει γύρω στο 10% από το 1995, όπως επισημαίνει η έκθεση προσθέτοντας ότι, το χάσμα αυτό δεν αντικατοπτρίζει σε καμία περίπτωση το επίπεδο της εκπαίδευσής τους.

Στις 59 χώρες, όπου οι γυναίκες είναι πλέον πιο μορφωμένες από τους άνδρες, το μέσο εισοδηματικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων φθάνει το 39% υπέρ των ανδρών. Σχεδόν εννέα στους δέκα ανθρώπους σε όλα τα μήκη και πλάτη της γης έχουν «θεμελιώδεις προκαταλήψεις σε βάρος των γυναικών», σύμφωνα με τα πορίσματα νέας έκθεσης του ΟΗΕ.

Το 50% των ερωτηθέντων εξακολουθούν να πιστεύουν ότι οι άνδρες είναι καλύτεροι πολιτικοί ηγέτες από τις γυναίκες. Την ίδια ώρα, πάνω από το 40% θεωρεί ότι οι άνδρες είναι καλύτεροι ως επιτελικά στελέχη επιχειρήσεων από τις γυναίκες ενώ το 25% πιστεύει ότι για έναν άνδρα είναι δικαιολογημένο να ξυλοκοπά την σύζυγό του.

Σύμφωνα με τον **Δείκτη Ισότητας του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE 2022)** για το 2022, ο μέσος όρος ισότητας των φύλων στην ΕΕ ανέβηκε στο 68,6% από το 68% που ήταν το 2021. Όσον αφορά στην Κύπρο ο δείκτης ισότητας των φύλων ανέβηκε από το 57% που ήταν το 2021 στο 57,3%. Η Κύπρος πέφτοντας μία θέση στην τελική κατάταξη των 27 κρατών μελών της ΕΕ κατατάσσεται 22η στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων. Η βαθμολογία της χώρας μας είναι 11,3 πόντους χαμηλότερη από αυτή της ΕΕ. Ακόμη σύμφωνα και πάλι με το EIGE, οι ανισότητες μεταξύ των φύλων είναι εντονότερες στον τομέα της εξουσίας (30,1 μονάδες), όπου η Κύπρος καταλαμβάνει την 24η θέση.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το τρίτο τρίμηνο του 2022, το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες, ήταν στο 28%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες, ήταν στο 8%. **(EUROSTAT)**. Στην Κύπρο, σύμφωνα με την Στατιστική Υπηρεσία, η μερική απασχόληση το 1ο τρίμηνο του 2023 αποτελούσε το 9,9% της συνολικής απασχόλησης (7,4% άνδρες και 12,5% γυναίκες). Επίσης, πολύ περισσότερες

γυναίκες από τους άνδρες επιλέγουν να πάρουν γονική άδεια. Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες συχνά αναγκάζονται να διακόψουν προσωρινά ή να εγκαταλείψουν την αγορά εργασίας.

Η μερική απασχόληση η οποία επιλέγεται από τις γυναίκες για να μπορέσουν να συμφιλιώσουν την οικογένεια με την εργασία, συνεπάγεται δυσανάλογα μερική αμοιβή, μειωμένες προοπτικές ανέλιξης και σταδιοδρομίας, χάσμα αμοιβών, μερικά δικαιώματα, μερική ασφάλιση και μερική σταθερότητα. Χαμηλότερες αποδοχές σημαίνουν χαμηλότερες συντάξεις και αυτό προκαλεί αυξημένο κίνδυνο φτώχειας για τις γυναίκες όταν φτάνουν στη συντάξιμη ηλικία.

Ακόμη, σύμφωνα με στοιχεία που εξέδωσε η **Eurostat** με αφορμή την Παγκόσμια Μέρα της Γυναίκας, τον Ιούλιο του 2022 οι γυναίκες κατείχαν το 32,7% του συνόλου των θέσεων στα έδρανα των κοινοβουλίων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Στην Κύπρο, σύμφωνα με το **Inter Parliamentary Union (IPU)**, οι γυναίκες κατέχουν ποσοστό μόλις 14,3% στη Βουλή των Αντιπροσώπων, τη στιγμή που ο μέσος όρος γυναικών βουλευτριών στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αγγίζει το 33%, ενώ μόλις το 2021, για πρώτη φορά στην ιστορία της Κυπριακής Δημοκρατίας εκλέγηκε γυναίκα Πρόεδρος της Βουλής των Αντιπροσώπων.

Αναμφίβολα, η ψήφιση νομοθεσιών για την ισότητα στην εργασία, όπως επίσης και η ενσωμάτωση των Οδηγιών της ΕΕ που αφορούν την ισότητα στην απασχόληση και επαγγελματική εκπαίδευση, αποτελούν θετικά μέτρα προς την κατοχύρωση της ισότητας των φύλων στην εργασία.

Για παράδειγμα, με την ψήφιση του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου (Ν.205(Ι)/2002) η προστασία του ατόμου από λιγότερο ευνοϊκή του μεταχείριση λόγω του φύλου του ενισχύεται σημαντικά και προωθείται η ισότητα ευκαιριών μεταξύ των φύλων και η αρχή της ίσης μεταχείρισης σε όλα τα στάδια της επαγγελματικής πορείας ενός ατόμου. Ο Νόμος αποσκοπεί στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε επαγγελματικό προσανατολισμό, σε επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και τους όρους και συνθήκες παροχής τους, την πρόσβαση σε απασχόληση και σε ελεύθερα επαγγέλματα, τους όρους και συνθήκες

απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής ανέλιξης, τους όρους και προϋποθέσεις απόλυσης καθώς και την ιδιότητα μέλους και τη συμμετοχή σε οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών.

Όμως, η ύπαρξη νομοθεσιών από μόνη της δεν μπορεί να κατοχυρώσει εξ' ολοκλήρου την αρχή της ισότητας. Προσωπικά, θεωρώ ότι η κυριότερη πρόκληση παραμένει η συνεχής προσπάθεια αλλαγής κουλτούρας, πάταξης των στερεότυπων, διαρκούς εκπαίδευσης σε όλα τα επίπεδα για απαλλαγή των παγιωμένων νοοτροπιών που στέκονται εμπόδιο στην κατάκτηση από τις γυναίκες του δικαιωματικά ίσου ρόλου τους στις κοινωνικές και οικονομικές θέσεις του τόπου. Επίσης χρειάζεται η λήψη θετικών μέτρων, όπως η ύπαρξη δομών στήριξης όλων των εργαζόμενων γυναικών, ούτως ώστε να μπορούν να υποστηρίξουν και να συμφιλιώσουν τις αυξημένες απαιτήσεις τέτοιων θέσεων με το υπόλοιπο φάσμα της ζωής τους.

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση έχει θέσει ως προτεραιότητά της την ενημέρωση των εργαζομένων για τη νομοθεσία, για την απαγόρευση των διακρίσεων βάσει του φύλου στην απασχόληση, αφού τα δικαιώματα και οι μηχανισμοί προστασίας που θεσμοθετεί ο Νόμος υπέρ των θυμάτων αποτελούν σημαντικό εργαλείο για την αντιμετώπιση των διακρίσεων, την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και τη δημιουργία προοδευτικότερων αντιλήψεων για το ρόλο της γυναίκας και την εμπέδωση της αρχής της ισότητας των φύλων.

Σε συνεργασία με όλα τα εμπλεκόμενα Υπουργεία, την Επίτροπο Ισότητας των Φύλων αλλά και με διάφορους φορείς και οργανισμούς επιδιώκουμε την ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές, ιδιαίτερα στην παιδεία, ώστε να ανατρέψουμε τα παραδοσιακά στερεότυπα που κρατούν τη γυναίκα μακριά από την απασχόληση ή την κρατούν δέσμια στις κατώτερες βαθμίδες της απασχόλησης.

Ως Πρόεδρος της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση, θα ήθελα να αναφέρω ότι ενθαρρύνουμε και επικροτούμε την δημόσια συζήτηση των θεμάτων ανισότητας, καθώς μόνο έτσι θα μπορέσουν να αναδειχτούν οι πραγματικές διαστάσεις του φαινομένου ώστε να ληφθεί ορθή και στοχευόμενη δράση προς τις κατευθύνσεις που

πρέπει. Μέσα από τη δημόσια ανάδειξη και προβολή αυτών των φαινομένων, καθώς και τις καταγγελίες για τα θέματα, τα οποία είναι νομοθετικά ρυθμισμένα, εφαρμόζεται και η νενομισμένη διαδικασία η οποία δύναται να λειτουργήσει ως αποτρεπτικός παράγοντας για πιθανούς μελλοντικούς παραβάτες.

Για να μπορέσει λοιπόν η γυναίκα να είναι στη θέση που της αξίζει και να τις παρέχονται ίσες ευκαιρίες ανέλιξης και εργασίας, θα πρέπει να προβληματιστούμε γιατί η σημερινή ευρωπαϊά γυναίκα, συνεχίζει να βρίσκεται σε δυσμενέστερη θέση. Θα πρέπει λοιπόν, να βρούμε τη ρίζα του προβλήματος και να υιοθετήσουμε θετικά μέτρα και δράσεις. Αναφέρω ενδεικτικά την υιοθέτηση θετικών δράσεων συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής καθώς και την περαιτέρω μελέτη για το ενδεχόμενο υιοθέτησης νομοθεσίας για τις ποσοτώσεις. Άλλωστε, στις 17 Οκτωβρίου 2022, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ενέκρινε το τελικό κείμενο της οδηγίας για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών. Οι νέοι κανόνες της ΕΕ, οι οποίοι θα πρέπει να μεταφερθούν στο εθνικό δίκαιο, προωθούν μια πιο ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών σε ολόκληρη την ΕΕ. Συνεπώς, μέχρι το 2026 οι εισηγμένες εταιρείες θα πρέπει να επιδιώξουν τουλάχιστον το 40 % των θέσεων μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών ή το 33 % των θέσεων μη εκτελεστικών και εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών να καλύπτεται από μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την ευρωβουλευτή, Δρ. Ελένη Σταύρου και τους συνεργάτες της, για την διοργάνωση και την πρωτοβουλία τους.