



4η Βουλή των Νέων Αντιπροσώπων

**ΕΚΘΕΣΗ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ
ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ**

Θέμα:

**«Πολιτικές επιτάχυνσης της διασφάλισης της
ισότητας των φύλων στον εργασιακό τομέα
συμπεριλαμβανομένης της ίσης μεταχείρισης και
αμοιβής ανδρών και γυναικών στην εργασία»**

Λευκωσία, Δεκέμβριος 2019

Συνδιοργανωτές:



ΣΥΝΟΨΗ:

Η Επιτροπή Εργασίας, Πρόνοιας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων καταπιάστηκε με το θέμα επιτάχυνσης της διασφάλισης της ισότητας ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας και ανέλυσε τις προκλήσεις και τις αδυναμίες της κυπριακής κοινωνίας στο να επιτύχει την ίση μεταχείριση και την ίση αμοιβή μεταξύ των φύλων. Συζητήσαμε θέματα κοινωνικών δομών (π.χ. πατριαρχικό/σοβινιστικό μοντέλο), κοινωνικής ανισότητας, στερεοτύπων και σεξουαλικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον και προσπαθήσαμε να βρούμε τις αιτίες τους. Προβληματιστήκαμε για τη χαμηλή θέση (20^η) που κατέχει η Κύπρος στον Δείκτη Ισότητας Φύλων μεταξύ των 28 μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Εντοπίσαμε και επισημάνσαμε προβλήματα και αδυναμίες που πηγάζουν από τις τρέχουσες νομοθεσίες σε ότι αφορά την οριζόντια ενσωμάτωση της διάστασης φύλου στις δημόσιες πολιτικές και συζητήθηκαν τρόποι επίλυσης των υφιστάμενων προβλημάτων.

Με την επιστράτευση των μεθόδων που θα αναλυθούν εν συνεχεία, προτείνονται πρακτικές προτάσεις και εισηγήσεις για την επίτευξη του στόχου της ίσης μεταχείρισης και ίσης αμοιβής των ανδρών και γυναικών στον εργασιακό τομέα άμεσα, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα.

Η επιτροπή δεσμεύτηκε να δημιουργήσει ένα πλάνο δράσης σε άξονα διετίας με συνεχείς ενημερώσεις, συναντήσεις και διαβουλεύσεις με αρμοδίους φορείς και φορείς χάραξης πολιτικής, προωθώντας τις πιο κάτω θέσεις και εισηγήσεις.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Η ισότητα των φύλων ως θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα, θα πρέπει να λογίζεται ως οικουμενική αρχή και όχι ως ένα αμιγώς γυναικείο ζήτημα, όπως επιτάσσουν άλλωστε και οι διεκδικήσεις και οι αγώνες των ίδιων των γυναικών ανά τους αιώνες και ανά την υφήλιο. Η παράμετρος της ισότητας του φύλου αποτελεί τη βάση για την ανάλυση της σύγχρονης κοινωνικοοικονομικής πραγματικότητας και την εμβάθυνση στις δημοκρατικές λειτουργίες. Αποτελεί σημαντικό παράγοντα κοινωνικής συνοχής αλλά και διακηρυγμένο στόχο για την ανάπτυξη των ευρωπαϊκών κρατών. Η έμφυλη διάσταση απαιτεί εφαρμογή σε όλους τους τομείς της ζωής, ως έκφραση της ισότητας όλων των ατόμων ενώπιον του νόμου. Οι νόμοι της Κυπριακής Δημοκρατίας όμως αναγνωρίζουν τα δυο φύλα, άνδρα και γυναίκα, παρόλο που στη σύγχρονη κοινωνία έχει αναγνωριστεί η ύπαρξη περισσότερων φύλων. Γι αυτό το λόγο, η έκθεσή μας πραγματεύεται θέματα ισότητας στην εργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Η Ισότητα Φύλου είναι ένα θέμα πολυσχιδές και πολυδιάστατο που επηρεάζει και διαμορφώνει πολλούς τομείς της σύγχρονης κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής πραγματικότητας. Οι διαστάσεις οι οποίες θα αναφερθούν και θα σχολιαστούν σχετίζονται με την ισοτιμία, την ίση αμοιβή, την ίση μεταχείριση και εν γένει τον τρόπο με τον οποίο γίνεται αντιληπτό το θέμα από πλευράς της σημερινής νεολαίας.

ΑΝΑΛΥΣΗ:

Η πρώτη επίσημη αναφορά για θέματα ισότητας στην Κύπρο σε νομοθετικό πλαίσιο πραγματοποιείται το 1976. Τα μέτρα που πάρθηκαν τότε αποσκοπούσαν στην επέκταση και βελτίωση των παρεχόμενων διευκολύνσεων για συμφιλίωση των ευθυνών οικογένειας και εργασίας, στη δημιουργία ενός νομοθετικού πλαισίου που να αντιμετωπίζει αποτελεσματικά το θέμα των διακρίσεων με βάση το φύλο και γενικότερα στην εδραίωση και βελτίωση της θέσης της γυναίκας στην οικονομική και κοινωνική ζωή. Με τον Περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμο του 2002 (205(I)/2002) ενισχύεται σημαντικά η προστασία

της ίσης μεταχείρισης σε όλα τα στάδια της επαγγελματικής πορείας ενός ατόμου.

Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ένωση από το 1997 ως gender mainstreaming ορίζεται η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε κάθε στάδιο των πολιτικών διαδικασιών (σχεδιασμός, εφαρμογή παρακολούθηση, αξιολόγηση). Στην Κύπρο τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει αξιόλογες προσπάθειες προς αυτή την κατεύθυνση, όπως για παράδειγμα ο διορισμός Σύμβουλου Φύλου στο Υπουργείο Εξωτερικών όμως υπάρχουν ακόμα περιθώρια βελτίωσης. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου θα έπρεπε να αποτελεί εργαλείο και στρατηγική για την προώθηση της αρχής της ισότητας και των ίσων ευκαιριών στις πολιτικές του κράτους και σε όλους τους φορείς που εμπλέκονται στην άσκηση πολιτικών.

Η θέση της γυναίκας στην κυπριακή κοινωνία και εργασία

Η κοινωνία στην Κύπρο έχει διαχρονικά διαμορφωθεί με πατριαρχικά πρότυπα τα οποία έχουν αφήσει κατάλοιπα στον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί και σήμερα η μοντέρνα κυπριακή οικογένεια. Ο άνδρας θεωρείται «ανώτερος» και κατέχει κυρίαρχο ρόλο στην εργασία, ενώ αντιθέτως η γυναίκα παραδοσιακά, ασχολείται με θέματα οικιακής φύσεως και ανατροφής των παιδιών ως μια «φυσική υποχρέωση». Η συμμετοχή στην αγορά εργασίας από την γυναίκα θεωρείται από την κοινωνία ως συμπληρωματική της ανδρικής. Έτσι, οι γυναίκες ωθούνται στη μερική απασχόληση καταλαμβάνοντας θέσεις χαμηλόμισθες και χωρίς την προοπτική να αναλάβουν διευθυντικές θέσεις. Περίπου το 16% των γυναικών εργάζονται με μερική απασχόληση, σε σύγκριση με το 10% των ανδρών. Κατά μέσο όρο, οι γυναίκες εργάζονται 37 ώρες την εβδομάδα και οι άνδρες 41 ώρες.

Παρότι πολλές γυναίκες έχουν πλέον χειραφετηθεί και θέτουν ως προτεραιότητα την επαγγελματική τους ανέλιξη, εντούτοις τα επαγγέλματα τα οποία ακολουθούν σε μεγάλο ποσοστό είναι αυτά που παραδοσιακά

επιβάλλονται από το κοινωνικό γίνεσθαι ως «γυναικεία». Σύμφωνα με τις στερεοτυπικές αντιλήψεις που υπάρχουν, οι γυναίκες θεωρείται ότι είναι κατάλληλες για θέσεις της εκπαίδευσης ή θέσεις που δεν απαιτούν έντονη σωματική και πνευματική ενέργεια και έτσι μέσω της οικογένειας και του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος κατευθύνονται στην επιλογή συγκεκριμένων επαγγελμάτων. Επαγγέλματα που έχουν σχέση με τις θετικές επιστήμες για παράδειγμα, προωθούνται ως κατάλληλα για τον ανδρικό πληθυσμό. Περίπου το 19% των γυναικών εργάζονται στην εκπαίδευση, την υγεία και την κοινωνική εργασία, σε σύγκριση με το 7% των ανδρών. Λιγότερες γυναίκες (4%) από τους άνδρες (27%) εργάζονται στα επαγγέλματα επιστήμης, τεχνολογίας, μηχανικής και μαθηματικών (STEM). Γενικά, οι αναλογίες γυναικών και ανδρών που εργάζονται στα επαγγέλματα STEM στην Κύπρο είναι από τις χαμηλότερες στην ΕΕ σύμφωνα με έρευνες του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων («EIGE»).

Επομένως, είναι προφανές, ότι η άνιση συγκέντρωση γυναικών και ανδρών σε διάφορους τομείς της αγοράς εργασίας παραμένει ζήτημα προς επίλυση.

Σεξουαλική Παρενόχληση

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί φαινόμενο που πλήττει γυναίκες και άντρες. Συνιστά μία υπαρκτή, διαδεδομένη αλλά δυστυχώς αθέατη κατάσταση, που πολλές φορές θεωρείται ένα θέμα ταμπού. Στους χώρους εργασίας, πολλές φορές, γυναίκες και άντρες αφενός υφίστανται μία άνιση μεταχείριση και αφετέρου αποσιωπούν το γεγονός. Το συγκεκριμένο φαινόμενο είναι σε μεγάλο βαθμό ένα πρόβλημα που οφείλεται κυρίως στην εκμετάλλευση της ισχύος που θεωρούν ότι διαθέτουν στον χώρο εργασίας οι ιεραρχικά ανώτεροι. Η ανταπόκριση του θύματος προτείνεται ως αντάλλαγμα της διατήρησης ή βελτίωσης των εργασιακών συνθηκών. Υπάρχουν ανασταλτικοί παράγοντες που αναγκάζουν τα θύματα να μην προβούν σε καταγγελία στις αρμόδιες αρχές, όπως η δυσκολία στην ανεύρεση μαρτύρων, η καχυποψία, η χρονοβόρα και αναποτελεσματική διαδικασία, ο στιγματισμός, η απόλυση, η δημοσιοποίηση του θέματος στον οικογενειακό και φιλικό κύκλο.

Στο δημόσιο τομέα λόγω σταθερότητας εργασίας, μονιμότητας, αυστηρότερου ελέγχου και τήρησης της νομοθεσίας υπάρχει μεγαλύτερος αριθμός γυναικών που καταγγέλλουν σεξουαλική παρενόχληση. Αντίθετα, στον ιδιωτικό τομέα η κατάσταση διαφέρει και εξ όσων γνωρίζουμε οι γυναίκες είναι διστακτικές στο να προβούν σε καταγγελίες (έχουμε πληροφορηθεί μόνο για μια καταγγελία που έχει γίνει επίσημα) λόγω των δυσμενών συνεπειών που αυτό μπορεί να σημαίνει στη φήμη και υπόληψη, στη διατήρηση της εργασίας τους και της θέσης τους και τη συνύπαρξη με τους θύτες μέχρι την εξέταση του παραπόνου.

Θεωρούμε μεγάλο κενό ότι στο νόμο δεν καθορίζεται συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα για την ετοιμασία της έκθεσης σχετικά με το καταγγεληθέν παράπονο, με αποτέλεσμα να αποθαρρύνονται τα θύματα, να αποσύρουν ή να μην προχωρούν με τις καταγγελίες τους και να μην επιλύονται άμεσα και γρήγορα τόσα σημαντικά θέματα.

Επιπρόσθετα, οι οργανωμένοι, συστηματικοί αυτεπάγγελτοι έλεγχοι στους χώρους εργασίας θα οδηγούσαν σε περαιτέρω έλεγχο των εργοδοτών και σε διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων γυναικών σε τέτοια θέματα.

Ίση αμοιβή

Σύμφωνα με το EIGE, για το 2017, στην Κύπρο το 69% των γυναικών εργοδοτούνται, έναντι του 79% των ανδρών στην παραγωγική ηλικία των 20-64 ετών. Αναφορικά με τις απολαβές, παρά τις αυξήσεις των μέσων μηνιαίων αποδοχών τόσο των γυναικών (+ 83%) όσο και των ανδρών (+ 67%) από το 2006 έως το 2014, το χάσμα της αμοιβής μεταξύ των φύλων εξακολουθεί να υφίσταται: οι γυναίκες κερδίζουν κατά 18% λιγότερο από τους άνδρες. Σε ζευγάρια με παιδιά, οι γυναίκες κερδίζουν 24% λιγότερο από τους άνδρες. Αυτό το χάσμα αμοιβής μεταξύ των φύλων είναι ακόμα μεγαλύτερο μεταξύ των ατόμων με χαμηλά επίπεδα εκπαίδευσης, με τις γυναίκες να κερδίζουν 36% λιγότερο από τους άνδρες. Σε πολλές περιπτώσεις το εισόδημα της γυναίκας θεωρείται βοηθητική πηγή εισοδήματος γιατί σε μεγάλο ποσοστό ο οικογενειακός προϋπολογισμός βασίζεται κυρίως στις αποδοχές του άνδρα.

Με βάση τα τελευταία στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας για το 2017, το ποσοστό του χάσματος της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Κύπρο είναι 13,7% σε σχέση με 14,9% που καταγράφηκε το 2013. Το 2010 η Κύπρος είχε ποσοστό χάσματος υψηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ, ενώ το 2016 βρισκόταν στην 9η θέση και ανάμεσα στις χώρες με το χαμηλότερο ποσοστό, επιτυγχάνοντας να βρίσκεται αρκετά πιο κάτω από τον μέσο της ΕΕ, που ανέρχεται στο 16,2%.

Μία γυναίκα στην Κύπρο πρέπει να εργαστεί 52 ημέρες το χρόνο περισσότερες από ότι ένας άνδρας για εργασίας ίσης αξίας για να κερδίσει τον ίδιο μισθό όπως ο άντρας. Παρά το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο σχετικά με την ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών για ίση απασχόληση ή ισότιμη εργασία, η διαφορά των αμοιβών μεταξύ των φύλων εξακολουθεί να αποτελεί πραγματικότητα για πολλές γυναίκες.

Παρόλο που υπάρχει το νομοθετικό πλαίσιο για την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση το οποίο βασίζεται στο διεθνές και κοινοτικό δίκαιο, στην πράξη η μισθολογική διαφορά μεταξύ των δυο φύλων παρουσιάζει μεγάλη απόκλιση γεγονός που υποδεικνύει ότι υπάρχουν περιθώρια για περαιτέρω βελτίωσης της θέσης της γυναίκας.

Δεν υπάρχουν καταγγελίες για ίση αμοιβή. Υπάρχει ανάγκη νομολογίας των Κυπριακών Δικαστηρίων για θέσπιση ενός πλαισίου και ορίων που να αποτελούν αποτρεπτικό παράγοντα για τέτοιου είδους μεταχειρίσεις.

Όταν συγκρίνουμε τις συντάξεις, το χάσμα είναι ακόμη μεγαλύτερο, φτάνοντας το 37,2%. Όσο οι γυναίκες κατά τη διάρκεια της πιο παραγωγικής περιόδου της ζωής τους αμείβονται με χαμηλά εισοδήματα, το ίδιο χαμηλά θα αμείβονται και κατά την τρίτη ηλικία, κατά τρόπο αλυσιδωτό καθιστώντας την ανισότητα αμοιβών σε ανισότητα συντάξεων. Με τον τρόπο αυτό συνεχίζεται η διατήρηση σχέσεων πλήρους οικονομικής εξάρτησης της γυναίκας από Με τον τρόπο αυτό συνεχίζεται η διατήρηση σχέσεων πλήρους οικονομικής εξάρτησης της γυναίκας από τους συζύγους και τους συντρόφους τους.

Η μισθολογική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων είναι η διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών μεταξύ ανδρών και γυναικών στο σύνολο της οικονομίας. Στην Κύπρο, η μισθολογική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων αντιπροσωπεύει το 13,9%. (Η μέση μισθολογική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων στην ΕΕ είναι 16,2%). Η διαφορά των συνολικών αποδοχών μεταξύ των δύο φύλων είναι η διαφορά μεταξύ των μέσων ετήσιων αποδοχών μεταξύ γυναικών και ανδρών. Λαμβάνει υπόψη τρία είδη μειονεκτημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες: α) χαμηλότερες ωριαίες αποδοχές· β) λιγότερες ώρες εργασίας σε έμμισθες θέσεις εργασίας και γ) χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης (για παράδειγμα διακοπή σταδιοδρομίας για τη φροντίδα παιδιών ή συγγενικών προσώπων). Στην Κύπρο, η διαφορά των συνολικών αποδοχών μεταξύ των δύο φύλων αντιπροσωπεύει το 26,9%.

Ίση μεταχείριση στον εργασιακό χώρο

Ίση μεταχείριση σημαίνει την απουσία κάθε διακρίσεως λόγω φύλου, είτε άμεσης είτε έμμεσης, σε συσχετισμό ιδίως με την έγγαμη ή οικογενειακή κατάσταση, όσον αφορά οποιοδήποτε από τα ρυθμιζόμενα με την νομοθεσία μας θέματα.

Ίση μεταχείριση δεν υπάρχει σε θέματα προαγωγής, κριτήρια επιλογής σε εργασία και δεν επιλέγονται εύκολα γυναίκες σε διοικητικές θέσεις. Δεν θα έπρεπε στις προσλήψεις υπαλλήλων να θεωρείται βασική ιδιότητα το φύλο. Οι γυναίκες ακολουθώντας τα στερεότυπα που ήδη υπάρχουν στην κοινωνία μας αναλαμβάνουν σημαντικά άμισθα καθήκοντα που έχουν σχέση με την φροντίδα του νοικοκυριού και την ανατροφή του παιδιού. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να επηρεάζονται οι ώρες εργασίας, οι ωριαίες αποδοχές και να στρέφονται σε μορφές μερικής απασχόλησης ή να παίρνουν την απόφαση να μην δουλέψουν καθόλου.

Ένα από τα μέτρα που προωθεί τον ομαλό συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι η άδεια μητρότητας και πατρότητας. Πρόκειται για ένα σημαντικό δικαίωμα των εργαζομένων γονέων που επιτρέπει στην μητέρα όσο και στον πατέρα να απουσιάζουν από την εργασία τους με σκοπό τη

φροντίδα του παιδιού στους πρώτους μήνες της ζωής του. Η άδεια μητρότητας θεσμοθετημένη το 2004 στη σημερινή της μορφή παρέχει το δικαίωμα στη μητέρα να απουσιάζει για 18 βδομάδες από την εργασία της ενώ αντιθέτως μόλις πριν 2 χρόνια, το 2017, διαμορφώνεται ο νόμος περί προστασίας πατρότητας που δίνει το δικαίωμα στον πατέρα να απουσιάζει για μόλις 2 βδομάδες.

Συνάρτηση εκπαίδευσης –κατάρτισης των φύλων με την αγορά εργασίας

Το ποσοστό των γυναικών με τριτοβάθμια εκπαίδευση (37%) είναι υψηλότερο από το μερίδιο των ανδρών (31%). Το ποσοστό των τριτοβάθμιων αποφοίτων γυναικών είναι το υψηλότερο για τα άτομα ηλικίας 25-49 ετών (55%, έναντι 44% των ανδρών), ενώ το χάσμα μεταξύ των φύλων είναι το υψηλότερο για τα άτομα ηλικίας 15 / 16-24 ετών (26% των γυναικών, έναντι 7 % των ανδρών). Η Κύπρος έχει ήδη επιτύχει τον εθνικό της στόχο για την Ευρώπη του 2020 να αποκτήσει το 46% των ατόμων ηλικίας 30-34 ετών τριτοβάθμια εκπαίδευση. Όπως αποδεικνύεται, αν και οι γυναίκες σημειώνουν μεγαλύτερα ποσοστά επιτυχίας και συμμετοχής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση εντούτοις αυτό δεν αντικατοπτρίζεται στη συμμετοχή τους στον εργασιακό χώρο. Η άνιση συγκέντρωση γυναικών και ανδρών σε διαφορετικούς τομείς σπουδών εξακολουθεί να αποτελεί πρόκληση για την Κύπρο η οποία κατατάσσεται στην 27η θέση στην ΕΕ σε αυτόν τον τομέα.

Συμμετοχή γυναικών στην πολιτική

Στον τομέα της πολιτικής εξουσίας, το μερίδιο των γυναικών αυξήθηκε από τους υπουργούς από 0% σε 15%, μεταξύ 2005 και 2018. Το ποσοστό των γυναικών βουλευτών αυξήθηκε επίσης από 16% σε 18%. Η εκπροσώπηση των γυναικών στα τοπικά συμβούλια αυξήθηκε ελαφρά, από 13% το 2010 σε 15% το 2018. Οι γυναίκες αποτελούν το 25% των μελών του διοικητικού συμβουλίου οργανισμών που χρηματοδοτούν την έρευνα, το 33% των μελών του διοικητικού συμβουλίου δημόσιων ραδιοτηλεοπτικών οργανισμών και μόνο το 5% των μελών των ανώτατων οργάνων λήψης αποφάσεων των εθνικών Ολυμπιακών Αθλητικών Οργανώσεων. Ο γυναικείος εργαζόμενος πληθυσμός

υπο-εκπροσωπείται σε θέσεις ευθύνης και υπάρχει δυσκολία στην πρόσβαση σε οικονομικά και πολιτικά κέντρα λήψης αποφάσεων. Σύμφωνα με την πληθυσμιακή απογραφή που πραγματοποιήθηκε το 2015, το ποσοστό των γυναικών ανήλθε στο 51% με την εργασιακή παραγωγική ηλικία των 25- 40 να αντιστοιχεί σε ένα ποσοστό περίπου 33%. Επομένως, θα μπορούσε να θεωρηθεί λογικό και κατ' επέκταση αναγκαίο οι γυναίκες να εκπροσωπούνται στην πολιτική αρένα και να συμμετέχουν στη διαμόρφωση πολιτικών που τις αφορούν άμεσα.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ:

Είναι προφανές ότι υπάρχει ανισότητα στο χώρο εργασίας βασισμένη σε έμφυλη διάκριση και βλέπουμε ξεκάθαρα ότι με την αλλαγή παραδείγματος και την αλλαγή νοοτροπίας και ιδιοσυγκρασίας σε θέματα φύλου θα υπάρχουν σοβαρά πλεονεκτήματα για όλο το φάσμα της κυπριακής κοινωνίας.

Παρόλο που η ισότητα έχει επιτευχθεί νομοθετικά, σε πρακτικό επίπεδο υπάρχουν ακόμα κοινωνικά κατάλοιπα και στερεότυπα που θεωρούν τη γυναίκα υποδεέστερη, αν και σίγουρα σε μικρότερο ποσοστό από παλαιότερα. Η εφαρμογή του νομοθετικού πλαισίου πρέπει να εξασφαλιστεί καθώς και να τροποποιηθούν οι πτυχές οι οποίες θα το βελτιώσουν. Αυτό που πρέπει να γίνει κατανοητό είναι ότι η ισότιμη συμμετοχή και των δύο φύλων στην αγορά εργασίας αποτελεί και το μοχλό ανάπτυξης του κράτους.

Η εκμετάλλευση όλου του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου θα βοηθήσει στην καλύτερη συνοχή της κοινωνίας, στην οικονομική ανάπτυξη και ευημερία του τόπου.

Υπάρχει ακόμα χώρος βελτίωσης στην ίση κατανομή των οικογενειακών βαρών ούτως ώστε να μην επηρεάζουν αρνητικά την επαγγελματική ανέλιξη τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών. Οι προτάσεις που έχουμε προτείνει πιστεύουμε ότι μπορούν να υλοποιηθούν με πολιτική βούληση, συντονισμό κοινωνικών εταίρων με την κυβέρνηση και την εξεύρεση πόρων από τον κρατικό προϋπολογισμό.

Εν κατακλείδι οι εργαζόμενοι και από τα δυο φύλα χρειάζονται ενημέρωση για τα δικαιώματά τους, ενθάρρυνση για την αποτροπή οποιονδήποτε φαινομένων διάκρισης στην εργασία και το Κράτος θα πρέπει να επικροτεί και να ενθαρρύνει τις καλές πρακτικές από τους εργοδότες.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ/ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ:

Γενικά

- Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές (gender-mainstreaming) ως οριζόντιο θέμα
- Ο διορισμός συμβούλων/ειδικών φύλου σε όλα τα Υπουργεία της Κυπριακής Δημοκρατίας - Απαραίτητη προϋπόθεση και ο μεταξύ τους συντονισμός
- Ο Κρατικός προϋπολογισμός να προετοιμάζεται λαμβάνοντας υπόψη την έμφυλη διάσταση όπου αυτό κρίνεται χρήσιμο.

Ίση μεταχείριση/Ίση αμοιβή

- Δημιουργία ομάδας εμπειρογνώμων (Pool of trainers) από την ΑνΑΔ για θέματα ίσης μεταχείρισης οι οποίοι θα είναι στη διάθεση νομικών προσώπων ιδιωτικού και δημοσίου δικαίου για παροχή συμβουλών και κατάρτισης του προσωπικού/εργατικού δυναμικού
- Ενίσχυση του ρόλου του Γραφείου της Επιτρόπου Ισότητας των φύλων και διεύρυνση των αρμοδιοτήτων της συμπεριλαμβανομένου της παρακολούθησης καταγγελιών και της δυνατότητας της επιβολής προστίμων/κυρώσεων.
- Δημιουργία δομών υποστήριξης καταγγελλόντων σεξουαλικής παρενόχλησης (νομική/ψυχολογική υποστήριξης)
- Δημιουργία συγκεκριμένου και αυστηρού χρονικού πλαισίου εξέτασης παραπόνων και εκπόνηση εκθέσεων από τους αρμόδιους φορείς/Τμήμα Εργασίας για να μην αποθαρρύνονται οι αιτητές.

- Υποχρεωτική παρακολούθηση από εργοδότες ή/και HR managers σεμιναρίων εκπαίδευσης σε θέματα ίσης μεταχείρισης σε ετήσια βάση.
- Σύσταση ομάδας επιθεωρητών στο Υπουργείο Εργασίας που θα έχει την ευθύνη της επιθεώρησης για θέματα ίσης αμοιβής και ίσης μεταχείρισης αλλά και του χειρισμού των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.
- Επιβράβευση των επιχειρήσεων που διαθέτουν πιστοποίηση “Καλής Πρακτική” και “Εργοδότης Ισότητας” από τον Εθνικό Φορέα Πιστοποίησης Επιχειρήσεων με την παροχή διακριτικού σήματος και περαιτέρω προβολή τους.

Άδειες Μητρότητας/Άδειες Πατρότητας

- Σταδιακή αύξηση της άδειας πατρότητας από 2 βδομάδες σε 6 μήνες. Αύξηση της άδειας μητρότητας τουλάχιστον σε 6 μήνες
- Η άδεια μητρότητας και πατρότητας να ανέρχεται συνολικά στους 12 μήνες και να υπάρχει η επιλογή να δίδεται ευέλικτα στον πατέρα και στην μητέρα πχ να μπορεί να μεταφερθεί από τον ένα γονέα στον άλλο.
- Τροποποίηση του θεσμού της γονικής άδειας η οποία θα πρέπει να είναι υποχρεωτικά πληρωμένη και να ισχύει και για τους 2 γονείς.
- Επίδομα φροντίδας νηπίου για τις ηλικίες από 2 μέχρι προσχολική εκπαίδευση.
- Ενθάρρυνση δημιουργίας χώρων φύλαξης βρεφών και νηπίων στους ίδιους χώρους εργασίας μέσω κινήτρων

Εκπαίδευση και κατάρτιση

- Εφαρμογή (app) με σκοπό την κατανόηση της υφιστάμενης νομοθεσίας που να επεξηγεί τα δικαιώματα στην εργασία, τις νομοθετικές πρόνοιες σε απλή γλώσσα, να παρέχει δυνατότητα υποβολής παραπόνου/καταγγελίας και συμβουλευτικής αρωγής από ειδικούς.

- Δημιουργία/ανάπτυξη των αναλυτικών προγραμμάτων του Υπουργείου Παιδείας στην καλλιέργεια της ισότητας μεταξύ των δυο φύλων στα σχολεία.
- Ενθάρρυνση ανάπτυξης προγραμμάτων για περαιτέρω εκπαίδευση και κατάρτιση γυναικών και νέων ανδρών και γυναικών σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα (αγροτικής φύσεως, STEM)
- Παροχή περισσότερων κινήτρων για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας (π.χ. να χρειάζονται μικρότερο κεφάλαιο).
- Ενθάρρυνση και εκπαίδευση γυναικών για την συμμετοχή τους στην πολιτική ζωή του τόπου/κέντρα λήψης αποφάσεων
- Προώθηση νομοσχεδίων για ενιαία υπηρεσία επιθεωρητών του Τμήματος Εργασίας το οποίο να καλύπτει ισότιμα όλες τις επαρχίες και να επιτρέπει περισσότερους αυτεπάγγελτους ελέγχους.
- Εταιρείες οι οποίες εργοδοτούν πέραν των 25 εργαζομένων, θα πρέπει να προβαίνουν υποχρεωτικά στη σύσταση ειδικής επιτροπής η οποία να χειρίζεται ενδοεταιρικά θέματα ίσης αμοιβής και μεταχείρισης.

ΝΕΟΙ & ΝΕΕΣ ΒΟΥΛΕΥΤΕΣ

**ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ
ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ**

- Αποστόλου Αλέξανδρος**
- Αργυρού Μαρία**
- Γκαϊδατζή Χρυσή**
- Λαούρη Ελένη**
- Ευριπίδου Δημήτρης**
- Καλογήρου Κατερίνα**
- Κανάρης Γιάννης**
- Οικονομίδης Χρίστος**
- Χειρίδη Κατερίνα**
- Χριστόδουλου Χριστόδουλος**
- Χριστοδούλου Αθανάσιος**

ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ
Χριστίνα Χρυσοστόμου