

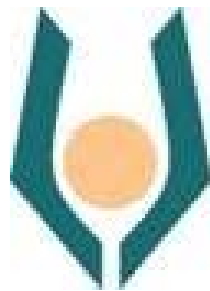
Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών

Διοίκηση Επιχειρήσεων

Μεταπτυχιακή Διατριβή



Το φαινόμενο της Γυάλινης Οροφής στην
Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία

Έλενα Στρατή

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια
Σοφία Ανδρέου

Δεκέμβριος 2019

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών

Διοίκηση Επιχειρήσεων

Μεταπτυχιακή Διατριβή

Το φαινόμενο της Γυάλινης Οροφής στην
Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία

Έλενα Στρατή

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια
Σοφία Ανδρέου

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων από τη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Δεκέμβριος 2019

Περίληψη

Η παρούσα εργασία αποτελεί μια καταγραφή της υφιστάμενης κατάστασης αναφορικά με την διάσταση του φύλου στην πλήρωση θέσεων στην Δημόσια Υπηρεσία. Στόχος είναι να διερευνηθεί κατά πόσον οι γυναίκες αντιμετωπίζουν εμπόδια που καθυστερούν ή ανακόπτουν πλήρως την ανέλιξή τους σε θέσεις υψηλά στην ιεραρχία της Κυπριακής Δημόσιας Υπηρεσίας. Περαιτέρω, επιχειρείται η αναγνώριση παραγόντων, πέραν της εφαρμογής του ισχύοντος Νομοθετικού πλαισίου, που μπορούν να λειτουργήσουν θετικά στην πορεία ανέλιξης των γυναικών, προκειμένου να επιτευχθεί η πραγματική και ουσιαστική ισότητα των ανδρών και των γυναικών στην εργασία και την απασχόληση. Για επίτευξη της πραγματικής και ουσιαστικής ισότητας απαιτούνται σημαντικές αλλαγές στις αντιλήψεις των ατόμων, στη δομή και λειτουργία των οργανισμών, καθώς ισχυρή πολιτική βούληση και δέσμευση για αλλαγή.

Summary

This study is a transcribing of the existing situation regarding the gender dimension in filling vacancies in the Public Service of Cyprus. The aim is to investigate whether women face obstacles that delay or even stop their promotion to managerial positions in the Public Service. Moreover, this study attempts to identify factors which have a positive effect on women upgrowth and promotion, apart from the implementation of the current legal framework, in order to achieve real and essential gender equality in the workplace. The achievement of real and essential gender equality requires significant changes in individuals' perceptions, in the structure and functioning of organizations as well as a strong political will and commitment for change.

Περιεχόμενα

1	Εισαγωγή	7
2	Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	10
2.1	Γυάλινη Οροφή	10
2.2	Τα Τεχνητά Εμπόδια	13
2.2.1	Οι αντιλήψεις των Ατόμων	13
2.2.2	Πολιτισμικά Εμπόδια	13
2.2.3	Συστημικά Εμπόδια	14
2.2.4	Δικτύωση	16
2.2.5	Πρότυπα, Καθοδηγητές και Μέντορες	17
2.3	Νομοθετικό Πλαίσιο στην Κυπριακή Δημοκρατία	17
2.4	Εφαρμογή Νομοθετικού Πλαισίου	20
2.4.1	Δημόσιος Τομέας	21
2.4.2	Ιδιωτικός Τομέας	22
2.5	Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας	23
2.5.1	Εξουσίες και Αρμοδιότητες της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας	23
2.5.2	Σύνθεση της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας	23
2.6	Κατηγορίες Θέσεων στην Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία	24
2.6.1	Θέσεις Πρώτου Διορισμού	25
2.6.2	Θέσεις Προαγωγής	25
2.6.3	Θέσεις Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής	26
3	Ερευνητικά Ερωτήματα και Μεθοδολογία	28
3.1	Ερευνητικά Ερωτήματα	28
3.2	Μεθοδολογία	29
4	Αποτελέσματα	31
4.1	Μόνιμοι Δημόσιοι Υπάλληλοι	31
4.2	Αριθμός και Φύλο Αιτητών	35
4.3	Πλήρωση Θέσεων από την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας	39
5	Συζήτηση Αποτελεσμάτων και Σύγκριση με άλλες Έρευνες	41
5.1	Αναγνώριση της Γυάλινης Οροφής στην Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία	41
5.2	Λήψη Μέτρων για Επίτευξης της Ισότητας, πέραν της Θέσπισης Νομοθεσιών	43
5.2.1	Εκπαίδευση Ατόμων για τη Διάσταση του Φύλου	44
5.2.2	Συνειδητή Ισότημη Κατανομή Εργασίας	45
5.2.3	Πρότυπα, Καθοδηγητές και Δικτύωση	46
5.2.4	Πολιτική Βούληση και Ισχυρή Δέσμευση για Αλλαγή	48
6	Συμπεράσματα	49

Κεφάλαιο 1

Εισαγωγή

Το θέμα της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση της ύπαρξης του φαινομένου της γυάλινης οροφής στην Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία. Ως γυάλινη οροφή, περιγράφεται το φαινόμενο της πλήρους ανακοπής ή της καθυστέρησης στην πορεία προς την εργασιακή ανέλιξη μιας εργαζόμενης γυναίκας σε θέσεις υψηλά στην ιεραρχία ενός οργανισμού, σε σύγκριση με την πορεία ανέλιξης ενός άνδρα εργαζόμενου στον ίδιο οργανισμό (Bierema, 2016; Bjerk, 2008; Lup, 2018; Maume, 2004).

Αρχίζοντας με την παραδοχή ότι η Κύπρος έχει καταφέρει να θεσπίσει ένα σύνολο Νομοθεσιών, το οποίο συμμορφώνεται προς τις Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και το οποίο, σε θεωρητικό, τουλάχιστον, επίπεδο, διασφαλίζει σε σημαντικό βαθμό την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία και την απασχόληση, η παρούσα εργασία σκοπεύει να διερευνήσει κατά πόσον αυτό είναι αρκετό για να επιτευχθεί η ισότητα στο εργασιακό περιβάλλον της Δημόσιας Υπηρεσίας στην Κύπρο.

Η εργασιακή ανέλιξη των γυναικών είναι ένα θέμα που με ενδιαφέρει και με απασχολεί τόσο σε προσωπικό επίπεδο όσο και σε επαγγελματικό. Αφενός σε προσωπικό επίπεδο, καθώς είμαι εργαζόμενη, δημόσια υπάλληλος. Συνεπώς, οι προοπτικές για επαγγελματική ανέλιξη καθώς και οι παράγοντες που πιθανόν να αποτελούν ανάχωμα στην πορεία των γυναικών προς επίτευξη των στόχων τους, είναι κάτι που με αφορά άμεσα και προσωπικά. Αφετέρου σε επαγγελματικό επίπεδο, καθότι από το 2010 είμαι τοποθετημένη ως Διοικητικός Λειτουργός στην Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας, την ανεξάρτητη αρχή που έχει ως βασική αρμοδιότητα την πλήρωση θέσεων σ' όλα τα επίπεδα της Δημόσιας Υπηρεσίας. Έχοντας διεκπεραιώσει αναρίθμητα θέματα προσωπικού για διάφορες

Υπηρεσίες του Δημοσίου στο πλαίσιο των καθηκόντων μου, αισθάνομαι έντονα την ανάγκη να διερευνήσω τους λόγους για τους οποίους, ενώ οι γυναίκες αποτελούμε περίπου τα δύο τρίτα των εργαζομένων στη βάση της διοικητικής πυραμίδας της Δημόσιας Υπηρεσίας, δεν καταφέρνουμε με την ίδια ευκολία και αναλογία να καταλάβουμε τις Διευθυντικές και Μεσοδιευθυντικές θέσεις των Υπηρεσιών στις οποίες υπηρετούμε.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν στα πλαίσια της παρούσας εργασίας είναι τα ακόλουθα:

- (1) Υπάρχει το φαινόμενο της γυάλινης οροφής στην Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία;
- (2) Είναι αρκετή η θέσπιση ενός ισχυρού Νομοθετικού Πλαισίου που διασφαλίζει την ισότητα των ανδρών και των γυναικών στην εργασία και την απασχόληση για την εξάλειψη του φαινόμενου της γυάλινης οροφής;

Μέσα από τα πορίσματα της εργασίας, ο πρώτος στόχος είναι να διαφανεί κατά πόσον είναι πραγματικότητα η καθυστέρηση ή η ανακοπή της ανέλιξης των γυναικών σε ιεραρχικά ανώτερες θέσεις στην Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία. Ο δεύτερος στόχος είναι να διερευνηθεί κατά πόσον το Νομοθετικό πλαίσιο που έχει θεσπίσει η Κύπρος αναφορικά με την διασφάλιση της ισότητας των δύο φύλων στην εργασία, μπορεί από μόνο του να επιφέρει ικανοποιητικά αποτελέσματα και να διασφαλίσει την πραγματική και ουσιαστική ισότητα στο εργασιακό περιβάλλον.

Προς απάντηση των πιο πάνω ερωτημάτων, μελετήθηκαν τα δεδομένα που δημοσιεύτηκαν στις Ετήσιες Εκθέσεις πεπραγμένων της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας, καθώς και δεδομένα που εξάχθηκαν από την ηλεκτρονική βάση δεδομένων της Επιτροπής μετά την εφαρμογή της ηλεκτρονικής υποβολής αιτήσεων και τα οποία αφορούν το φύλο και τη θέση που κατέχουν οι υφιστάμενοι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι, το φύλο όλων των αιτητών ανά κλίμακα θέσης που διεκδίκησαν και τις αποφάσεις που έλαβε η Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας για πλήρωση θέσεων, ήτοι το φύλο των επιλεγέντων/επιλεγεισών ανά κλίμακα θέσης.

Με βάση τα αποτελέσματα που έχουν εξαχθεί, διαφαίνεται ότι υπάρχει το φαινόμενο της γυάλινης οροφής στην Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία, ωστόσο, τα δεδομένα είναι ενθαρρυντικά καθώς οι γυναίκες έχουν ήδη καταφέρει να καταλάβουν ένα σημαντικό ποσοστό των Μεσοδιευθυντικών και Διευθυντικών θέσεων.

Περαιτέρω, διαπιστώνεται ότι στον δημόσιο τομέα είναι πιο αποτελεσματική η εφαρμογή του Νομοθετικού πλαισίου που στοχεύει στην ισότητα των δύο φύλων στην εργασία, ωστόσο το μέτρο αυτό από μόνο του δεν είναι αρκετό για να εξαλειφθεί η γυάλινη οροφή. Προκειμένου να επέλθει η πραγματική και ουσιαστική ισότητα των φύλων, απαιτούνται ριζικές αλλαγές στις αντιλήψεις των ατόμων, στη δομή και λειτουργία των οργανισμών, καθώς ισχυρή πολιτική βούληση και δέσμευση για αλλαγή.

Η παρούσα εργασία αποτελεί μια καταγραφή της υφιστάμενης κατάστασης αναφορικά με την διάσταση του φύλου στην πλήρωση θέσεων στην Δημόσια Υπηρεσία. Στα αποτελέσματά της αποτυπώνονται τα δεδομένα που ισχύουν στον παρόντα χρόνο και μπορεί να αποτελέσει το έναυσμα για μια μελέτη μεγαλύτερης κλίμακας που θα εμβαθύνει στις αιτίες του φαινομένου της γυάλινης οροφής και στους τρόπους αποτελεσματικής αντιμετώπισής του.

Στο Κεφάλαιο 2 που ακολουθεί γίνεται αναφορά στην έννοια της γυάλινης οροφής και στην σχετική βιβλιογραφία, καθώς και στην Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας και την πλήρωση θέσεων στη Δημόσια Υπηρεσία, στο Κεφάλαιο 3 καταγράφονται τα ερευνητικά ερωτήματα και η μεθοδολογία, στο Κεφάλαιο 4 παρατίθενται τα αποτελέσματα, στο Κεφάλαιο 5 γίνεται συζήτηση των αποτελεσμάτων και σύγκρισή τους με άλλες έρευνες και, τέλος, στο Κεφάλαιο 6 καταγράφονται τα συμπεράσματα.

Κεφάλαιο 2

Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

2.1. Γυάλινη Οροφή

Σε όλες, σχεδόν, τις ανεπτυγμένες χώρες, οι γυναίκες έχουν ίσες πιθανότητες με τους άνδρες να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό της χώρας τους, ανεξαρτήτως της οικογενειακής τους κατάστασης. Μάλιστα, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται αύξηση στους αριθμούς των γυναικών που πετυχαίνουν να ανελιχθούν σε θέσεις λήψης αποφάσεων και σε θέσεις υψηλά στην ιεραρχία σε οργανισμούς, τόσο ιδιωτικούς όσο και δημόσιους. Παρόλα αυτά, οι αριθμοί δείχνουν ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στις θέσεις αυτές συγκριτικά με τους άνδρες (Bierema, 2016; Bjerk, 2018; Lup, 2018; Michailidis, Morphitou & Theophylatou, 2012).

Παρατηρώντας την πορεία ανέλιξης των ατόμων από την στιγμή της ένταξής τους στην αγορά εργασίας, δηλαδή ξεκινώντας από την βάση της διοικητικής πυραμίδας των οργανισμών και προχωρώντας σταδιακά προς την κορυφή της, οι ερευνητές διαπιστώνουν ότι οι αριθμοί των γυναικών σταδιακά μειώνονται σε κάθε ανελκτική βαθμίδα (Dencker C.J., 2008). Παρατηρείται, επίσης, ότι οι γυναίκες έχουν μακρύτερο δρόμο να διανύσουν προς την ανέλιξη σε θέσεις ιεραρχικά ανώτερες, σε αντίθεση με τους άνδρες που διαφαίνεται ότι ανελίσσονται γρηγορότερα.

Το φαινόμενο αυτό περιγράφεται συχνά στην βιβλιογραφία ως *γυάλινη οροφή*, και αναφέρεται στα αόρατα τεχνητά εμπόδια που εμποδίζουν ή καθυστερούν

καταρτισμένες γυναίκες να ανελιχθούν υψηλά στην ιεραρχία των οργανισμών. Τα εμπόδια αυτά υπάρχουν και λειτουργούν με διαφορετικές μορφές και συχνά βασίζονται στις στάσεις και τις αντιλήψεις των ατόμων ή των οργανισμών.

Ο όρος *γυάλινη οροφή* χρησιμοποιείται όταν εξετάζεται η δυσκολία των γυναικών να προχωρήσουν στην ιεραρχία των οργανισμών προκειμένου να φτάσουν στα υψηλότερα στρώματα. Η ενασχόληση των ερευνητών με το φαινόμενο της γυάλινης οροφής έχει ως στόχο να εντοπιστούν τα τεχνητά εμπόδια ή οι τεχνικοί φραγμοί που ανακόπτουν ή καθυστερούν την πορεία των γυναικών προς την κορυφή (Maume, 2004). Η κατανόηση του φαινομένου είναι σημαντική προκειμένου να καθοριστούν και οι στρατηγικές για την εξάλειψή του, η οποία απαιτεί ριζικές κοινωνικές και επιχειρηματικές αλλαγές (Burnier, 2003), οι οποίες αφορούν την δομή των οργανισμών, τις αντιλήψεις των ανθρώπων και των οργανισμών, αλλά και ισχυρή δέσμευση από τα άτομα που κατέχουν θέσεις εξουσίας ότι θα εμείνουν στον στόχο προς εξάλειψη του φαινομένου.

Στην παρούσα εργασία χρησιμοποιείται ο όρος *γυάλινη οροφή* όταν γίνεται αναφορά στο φαινόμενο της ανακοπής ή της καθυστέρησης της ανέλιξης των γυναικών, παρόλο που πρέπει να σημειωθεί ότι ο όρος αυτός δεν είναι αποδεκτός από το σύνολο των ερευνητών.

Ορισμένοι ερευνητές ανιχνεύουν το ίδιο φαινόμενο αλλά το περιγράφουν με διαφορετικούς όρους. Ειδικότερα, το φαινόμενο της ανακοπής ή της καθυστέρησης της ανέλιξης των γυναικών έχει χαρακτηριστεί και ως 'γυάλινη άκρη του γκρεμού', προκειμένου να τονιστούν οι κίνδυνοι του φαινομένου για τις γυναίκες αλλά και για τους οργανισμούς, καθώς επίσης και ως 'γυάλινα τείχη', 'γυάλινο τείχος προστασίας', 'γυάλινη σπηλιά', κ.α. (Kwaku Ohemeng, Adusah-Karikari (2015). Από την άλλη, το ίδιο φαινόμενο, έχει χαρακτηριστεί και ως 'sticky floors' (Bjerk, 2008), δηλαδή, σε μια ελεύθερη μετάφραση, ως 'κολλώδη πατώματα', προκειμένου να τονιστεί η διαπίστωση ότι οι γυναίκες έχουν πιο αργή μετάβαση από το ένα επίπεδο ευθύνης στο άλλο σε μια διοικητική πυραμίδα ή έναν οργανισμό, συγκριτικά με τους άνδρες, οι οποίοι ανελίσσονται γρηγορότερα (Dencker C.J., 2008).

Σημειώνεται, επίσης, ότι ορισμένοι ερευνητές δεν αποδέχονται την ύπαρξη του φαινομένου και καταγράφουν τα ευρήματα των ερευνών ως ‘κοινωνική σύμπτωση’ (Kwaku Ohemeng, Adusah-Karikari, 2015). Με άλλα λόγια, δεν αποδέχονται ότι η ανακοπή ή η καθυστέρηση της ανέλιξης των γυναικών στην εργασία οφείλεται σε συγκεκριμένα τεχνικά εμπόδια, όπως αυτά αναλύονται στο επόμενο κεφάλαιο, αλλά κρίνουν ότι αυτό προκύπτει συμπτωματικά.

Αξίζει, επιπρόσθετα, να σημειωθεί ότι μερίδα ερευνητών αποδέχεται μεν την ύπαρξη του φαινομένου αλλά απορρίπτει την ενασχόληση με αυτό, καθώς θεωρούν ότι αποτελεί απλά ευσεβή πόθο το να αναμένει κανείς ότι η κατανόηση και μόνο του φαινομένου της ανακοπής ή της καθυστέρησης της ανέλιξης των γυναικών, θα αποτελέσει από μόνη της εργαλείο για την εξάλειψη των διακρίσεων με βάση το φύλο στην εργασία και την απασχόληση. Επίσης, έχει διατυπωθεί και η άποψη ότι η ενασχόληση με το φαινόμενο αυτό αποπροσανατολίζει τα άτομα που κατέχουν εξουσία και θα μπορούσαν συνεισφέρουν στην εξάλειψη του, από τον πραγματικό στόχο, που είναι να αρθούν τα τεχνητά εμπόδια που το προκαλούν και να αποκτήσουν οι γυναίκες τις ίδιες ευκαιρίες με τους άνδρες, στην πορεία τους προς την ανέλιξη σε θέσεις ιεραρχικά ανώτερες (Kwaku Ohemeng, Adusah-Karikari, 2015).

Εν πάση περιπτώσει, ανεξάρτητα από την ονομασία που δίνεται στο εν λόγω φαινόμενο, το σημαντικό που πρέπει να καταγραφεί είναι ότι υπάρχουν άορατοι παράγοντες που εμποδίζουν ή καθυστερούν τις γυναίκες από το να ανελιχθούν σε ιεραρχικά ανώτερες θέσεις. Στα πλαίσια της παρούσας εργασίας, χρησιμοποιείται συνειδητά ο όρος γυάλινη οροφή, καθότι πρόκειται για ορολογία που είναι αποδεκτή από την πλειοψηφία των ερευνητών που ασχολούνται με τα θέματα της ισότητας ανδρών και γυναικών στην απασχόληση.

2.2. Τα Τεχνητά Εμπόδια

Όπως σημειώνεται και πιο πάνω, το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, δηλαδή η ανακοπή ή η καθυστέρηση της ανέλιξης των γυναικών στην εργασία, οφείλεται σε τεχνητά εμπόδια ή φραγμούς, που είναι κοινωνικά κατασκευάσματα, και για τον λόγο αυτό έχουν διαφορετική μορφή αλλά και διαφορετικό βαθμό επίδρασης από κοινωνία σε κοινωνία και από οργανισμό σε οργανισμό.

2.2.1 Οι αντιλήψεις των Ατόμων

Ένα από τα τεχνητά εμπόδια που καταγράφονται στις έρευνες που ασχολούνται με το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, είναι οι άγραφες και ανεπίσημες πρακτικές και αντιλήψεις της ηγεσίας των οργανισμών, οι οποίες έχουν ως αποτέλεσμα διακρίσεις σε βάρος του προσωπικού με βάση το φύλο, κυρίως σε ανδροκρατούμενους οργανισμούς. Με κοινωνιολογική ματιά, οι άνθρωποι αυτόματα, δηλαδή ασυνείδητα, χαρακτηρίζουν τους άλλους ανθρώπους σε *όμοιους* και σε *μη όμοιους* σε σχέση με τους ίδιους. Το γεγονός αυτό αλλοιώνει ή και διαμορφώνει αναλόγως την αντίληψή τους και τον τρόπο που επεξεργάζονται τις πληροφορίες που λαμβάνουν, και, κατ' επέκταση, τις αποφάσεις που λαμβάνουν για τους άλλους ανθρώπους. Αποτέλεσμα των αυτόματων επιλογών που κάνουν οι άνθρωποι, είναι η τάση να επιλέγουμε τους όμοιούς μας. Συνεπώς, σε έναν οργανισμό όπου η ηγεσία αποτελείται είτε αποκλειστικά είτε κατά σημαντική πλειοψηφία από άνδρες, είναι πιθανότερο να υποπέσει μέσα από τις αποφάσεις της σε διακρίσεις με βάση το φύλο των ατόμων, όχι εσκεμμένα αλλά ασυνείδητα (Socratous, Galloway, Aigbakaen- Kamenou, 2016).

2.2.2 Πολιτισμικά Διλήμματα

Άλλο εμπόδιο είναι τα πολιτισμικά διλήμματα με τα οποία είναι αντιμέτωπα τα άτομα, τα οποία διαφέρουν από κοινωνία σε κοινωνία και τα οποία επηρεάζουν

τις δυναμικές στον χώρο εργασίας αλλά και τις επιλογές που κάνουν τόσο οι εργαζόμενοι όσο και η ηγεσία.

Σε ό,τι αφορά την πλειοψηφία των ανεπτυγμένων κοινωνιών, τα διλήμματα με τα οποία έρχονται συχνά αντιμέτωπες οι γυναίκες έχουν να κάνουν με τον αγώνα τους να ισορροπήσουν μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής και οικογενειακής ζωής τους. Τα διλήμματα αυτά διαφέρουν ανάλογα με τον αν η γυναίκα είναι παντρεμένη, διαζευγμένη, ελεύθερη, με παιδιά ή χωρίς παιδιά και επηρεάζουν διάφορες επιλογές της, όπως το αν θα δεσμευτεί και πότε θα το πράξει (δηλαδή σε ποια ηλικία), αν θα θελήσει να αποκτήσει παιδιά, τον αριθμό των παιδιών που θα θέλει να αποκτήσει αλλά και τον χρόνο (την ηλικία) που θα θελήσει να τα αποκτήσει (Livingstone, Pollock, Raykon, 2016; Lup, 2018).

Από την άλλη τα διλήμματα αυτά επηρεάζουν και τις αποφάσεις της ηγεσίας σε ό,τι αφορά την απασχόληση των εργαζόμενων γυναικών, δηλαδή της εργασίας που θα τους ανατεθεί, της αμοιβής τους, τους όρους απασχόλησης καθώς και το αν θα ανελιχθούν και το πότε θα ανελιχθούν.

2.2.3 Συστημικά Εμπόδια

Για να μελετήσουμε τις πιθανότητες ανέλιξης της γυναίκας, πρέπει να λάβουμε υπόψη την κατανομή της απλήρωτης εργασίας του νοικοκυριού και της φροντίδας των παιδιών. Όπως κατέγραψαν οι Livingstone, Pollock, Raykon (2016) στη μελέτη τους, οι γυναίκες που κατέχουν ανώτερες θέσεις αφιερώνουν κατά μέσο όρο πέντε ώρες περισσότερες σε απλήρωτη οικιακή εργασία, απ' ό,τι οι άνδρες που κατέχουν αντίστοιχες θέσεις. Επιπρόσθετα, οι γυναίκες που κατέχουν ανώτερες θέσεις αλλά έχουν και παιδιά, αφιερώνουν εβδομαδιαία δέκα ώρες περισσότερες από τους άνδρες που κατέχουν αντίστοιχες θέσεις στη φροντίδα των παιδιών τους. Συνολικά, οι γυναίκες μανάτζερς ξοδεύουν περισσότερο χρόνο δουλεύοντας αλλά λιγότερο χρόνο σε πληρωμένη εργασία, παρόλο που το κενό διαφαίνεται να μειώνεται με την πάροδο των ετών.

Κατά συνέπεια, ακόμα οι γυναίκες που κατέχουν ανώτερες θέσεις συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν συστημικά εμπόδια στην ανελικτική τους πορεία, τα οποία πηγάζουν από την άνιση κατανομή της οικιακής εργασίας και της ευθύνης της φροντίδας των παιδιών, μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι περισσότερες συνολικά εργατώρες των γυναικών μάνατζερς, δηλαδή το σύνολο της πληρωμένης εργασίας και της απλήρωτης οικιακής εργασίας, περιλαμβανομένης της φροντίδας των παιδιών, οι περισσότερες ευθύνες σε ό,τι αφορά το νοικοκυριό και ο περιορισμένος διαθέσιμος χρόνος, τις αφήνει με σχετικά περιορισμένο χρόνο και ενέργεια ώστε να ασχοληθούν με δραστηριότητες που στοχεύουν στην περαιτέρω ανάπτυξη της καριέρας τους (Socratous, Galloway, Aigbakaen-Kamenou, 2016).

Ένα άλλο συστημικό εμπόδιο που επηρεάζει την ανελικτική πορεία των γυναικών, είναι η κατανομή της εργασίας με βάση το φύλο των ατόμων, η οποία οφείλεται στις αντιλήψεις της ηγεσίας των οργανισμών, αλλά και των ίδιων των ατόμων. Ως αποτέλεσμα αυτής της κατανομής, μπορεί κανείς να παρατηρήσει ότι οι γυναίκες που κατέχουν ανώτερες θέσεις εργασίας, συχνά βρίσκουν τους εαυτούς τους να εποπτεύουν και να διευθύνουν την εργασία άλλων γυναικών (Livingstone, Pollock, Raykon, 2016). Οι άνδρες είναι λιγότερο πιθανό να διευθύνονται ή να εποπτεύονται από γυναίκες.

Η άνιση κατανομή εργασίας με βάση το φύλο του ατόμου έχει δύο μορφές, την κάθετη και την οριζόντια κατανομή (Kwaku Ohemeng, Adusah-Karikari, 2015). Ως κάθετη κατανομή, χαρακτηρίζεται η κατανομή της εργασίας με βάση το φύλο ανάμεσα σε άτομα που εργάζονται εντός του ιδίου οργανισμού, και καθορίζει το status, δηλαδή την ιεραρχία και την 'σημασία', μιας θέσης. Για παράδειγμα, αν υποθέσει κανείς ότι σε ένα οργανισμό υπάρχει ένας άνδρας και μία γυναίκα με διευθυντικά καθήκοντα, ως κάθετη κατανομή χαρακτηρίζεται η ανάθεση ενός μεγάλου και σημαντικού τομέα ευθύνης στον άνδρα μάνατζερ και η ανάθεση ενός μικρότερου ή λιγότερο σημαντικού τομέα ευθύνης στην γυναίκα μάνατζερ, η οποία συνήθως μανατζάρει υφιστάμενες γυναίκες (Lup, 2018). Αυτό ενδεχομένως να επηρεάζει και την αμοιβή των δύο, αλλά κυριότερα επηρεάζει τις

εμπειρίες, την δικτύωση και τις προοπτικές περαιτέρω ανέλιξης των δύο μάνατζερς.

Από την άλλη, ως οριζόντια κατανομή, περιγράφεται η γενική κατανομή των εργαζομένων ανδρών και γυναικών σε όλα τα επαγγέλματα, όπου, για παράδειγμα, οι γυναίκες κατανέμονται στις θέσεις προσωπικού που έχουν να κάνουν κυρίως με την διεκπεραίωση συγκεκριμένων εργασιών, ενώ οι άνδρες κατανέμονται στις γραμμές παραγωγής και στην επίβλεψη των εργασιών.

Αυτή η εμπέδωση της διάστασης του φύλου τόσο από την ηγεσία των οργανισμών, όσο και από τους ίδιους τους εργαζόμενους, γυναίκες και άνδρες, περιορίζει τις εμπειρίες αλλά και τις φιλοδοξίες των γυναικών για περαιτέρω ανέλιξή τους.

2.2.4 Δικτύωση

Η έννοια του δικτύου είναι πολύ σημαντική. Είναι στην ανθρώπινη φύση να 'δικτυωνόμαστε', να δημιουργούμε σχέσεις και να κοινωνικοποιούμαστε με άτομα τα οποία θεωρούμε *όμοιά* μας, σε όλους τους χώρους και σε όλες της εκφάνσεις της κοινωνικής μας ζωής. Ωστόσο, στον χώρο εργασίας αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία καθώς η 'δικτύωση' ενός ατόμου σημαίνει, μεταξύ άλλων, και ανταλλαγή πληροφοριών και απόψεων, αλληλοβοήθεια και στήριξη, αλλά και εξυπηρέτηση συμφερόντων, είτε των καλώς είτε των κακώς νοούμενων (Baumgartner, Schneider, 2010; Gibson, 2008).

Οι γυναίκες στον χώρο εργασίας τους, ιδιαίτερα στους ανδροκρατούμενους οργανισμούς, αναμετρώνται καθημερινά με τα στερεότυπα και τις αντιλήψεις του δικτύου των ατόμων που αποτελούν την ηγεσία ενός οργανισμού ή βρίσκονται κοντά στην ηγεσία του και επηρεάζουν την λήψη αποφάσεων, κατά συνέπεια, το να μένει μια γυναίκα εκτός δικτύου, μπορεί να σημαίνει την απομόνωση και την αποξένωσή της, με αποτέλεσμα ότι παραμένει και «εκτός παιχνιδιού» σε ότι αφορά την πορεία προς την ανέλιξη.

2.2.5 Πρότυπα, Καθοδηγητές και Μέντορες

Οι εργαζόμενες γυναίκες δεν διαθέτουν πολλά ή και καθόλου γυναικεία πρότυπα ηγεσίας στους τομείς απασχόλησής τους, αλλά ούτε και καθοδηγητές ή μέντορες στην εργασία τους, στους/στις οποίους/ες να μπορούν να απευθυνθούν κατά την πορεία τους προς την ανέλιξη στην ιεραρχία των οργανισμών (Gibson, 2008).

Η έλλειψη γυναικείων ηγετικών προτύπων είναι πολύ σημαντική. Αφενός, το να υπάρχουν γυναίκες που λειτουργούν ως ηγετικά πρότυπα σε ένα εργασιακό περιβάλλον, ενισχύει την αντίληψη των εργαζόμενων γυναικών ότι κι αυτές μπορούν να τα καταφέρουν, αφετέρου εμπεδώνει και στους άνδρες εργαζόμενους την αντίληψη ότι οι γυναίκες μπορούν να ηγηθούν των οργανισμών και όλου του προσωπικού.

Από την άλλη, εξίσου σημαντική είναι και η έλλειψη καθοδηγητών ή μεντόρων, που μπορεί να είναι είτε άνδρες είτε γυναίκες, και οι οποίοι/ες πρέπει να είναι άτομα με τα οποία συνειδητά επικοινωνούν οι εργαζόμενες γυναίκες, και λαμβάνουν την καθοδήγηση, την ώθηση και την 'δικτύωση' που χρειάζονται για να επικοινωνήσουν τις ικανότητες και τις φιλοδοξίες τους προς την ηγεσία του οργανισμού.

2.3. Νομοθετικό Πλαίσιο στην Κυπριακή Δημοκρατία

Στην Κύπρο προωθούνται μέτρα για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση από τα τέλη της δεκαετίας του 1970, τα οποία στοχεύουν στην παροχή διευκολύνσεων για την συμφιλίωση των ευθυνών οικογένειας και εργασίας και στην εδραίωση και βελτίωση της θέσης των γυναικών στην οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας γενικότερα. Στόχος είναι η διασφάλιση ίσων ευκαιριών

ανέλιξης, αμοιβών και επαγγελματικής προόδου ώστε να επιτευχθεί η ενίσχυση και βελτίωση του ρόλου και της θέσης των γυναικών στην κοινωνική και οικονομική ζωή.

Σημαντικός σταθμός για επίτευξη του πιο πάνω στόχου υπήρξε η υιοθέτηση των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων του 2002 έως 2014 (Ν.205(Ι)/2002), οι πρόνοιες του οποίου στοχεύουν στην προστασία του ατόμου από τη δυσμενή ή την λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση λόγω του φύλου του και στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των φύλων, καθώς και στην προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε όλα τα στάδια της επαγγελματικής πορείας των ατόμων.

Είναι σημαντικό να λεχθεί ότι οι πιο πάνω Νόμοι (Ν.205(Ι)/2002), όπως ακριβώς αναφέρεται στο Προοίμιό τους, ψηφίστηκαν για σκοπούς εναρμόνισης με τις πράξεις της Ευρωπαϊκής Κοινότητας με τίτλο «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) και «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), και για σκοπούς ορθότερης εναρμόνισης με το Άρθρο 19 της πράξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τίτλο «Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης», γεγονός που καταδεικνύει ότι η ένταξη της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση έδωσε μεγάλη ώθηση στην προστασία και προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στην χώρα μας, σε όλους τους τομείς.

Συνεπικουρικά με τον πιο πάνω Νόμο, την ίδια περίοδο, ψηφίστηκαν και οι περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας Νόμος του 2002 έως 2014, για σκοπούς εναρμόνισης, όπως

αναφέρεται και στο Προοίμιό τους, με τις πράξεις της Ευρωπαϊκής Κοινότητας με τίτλο «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 45 της 19.2.1975, σελ. 19), και «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. 16), και για σκοπούς ορθότερης εναρμόνισης με το Άρθρο 19 της πράξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τίτλο «Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης». Οι Νόμοι αυτοί στοχεύουν στο να εφαρμοστεί αποτελεσματικά και ουσιαστικά η αρχή της ίσης μεταχείρισης των ανδρών και των γυναικών σε θέματα όπως η πρόσβασή τους στην απασχόληση, η πρόσβασή τους στην επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση, η επαγγελματική τους ανέλιξη, οι όροι και οι συνθήκες απασχόλησης και εργασίας τους, καθώς και οι αμοιβές και οι όροι απόλυσής τους. Σημειώνεται ότι στην εν λόγω νομοθεσία τίθεται ως γενικότερος κανόνας η απαγόρευση διακρίσεων λόγω φύλου, είτε άμεσων είτε έμμεσων.

Σημαντική προστασία στις εργαζόμενες νέες μητέρες αλλά και στις εγκυμονούσες εργαζόμενες παρέχουν οι περί προστασίας της Μητρότητας Νόμοι του 1997 έως 2018, οι οποίοι αποτελούν σημαντικό εργαλείο στην εμπέδωση του σεβασμού που πρέπει να τυγχάνει η ομάδα αυτή των εργαζομένων αλλά και στην διασφάλιση της εργασίας τους, αφού καταγράφει τα δικαιώματά τους και απαγορεύει, υπό προϋποθέσεις, την απόλυσή τους ή την υποβίβασή τους ή την μετατροπή του καθεστώτος εργασίας τους κατά τρόπο δυσμενή.

Πολύ θετική, βεβαίως, αν και καθυστερημένη, είναι και η πρόσφατη θέσπιση του περί Προστασίας της Πατρότητας Νόμου του 2017 (117(Ι)/2017), ο οποίος έχει πάρα πολλές θετικές κοινωνικές προεκτάσεις. Πρωτίστως, παρέχει την ευκαιρία στους νέους πατεράδες να συμμετέχουν απρόσκοπτα στην φροντίδα του νεογέννητου παιδιού τους μετά την επιστροφή της μητέρας στην εργασία, μια ευκαιρία που για δεκαετίες το κράτος αρνούταν να τους παρέχει. Το γεγονός

αυτό από μόνο του υποβοηθεί την αλλαγή των κοινωνικών στερεοτύπων σε ό,τι αφορά την μητρότητα και την πατρότητα. Αφετέρου, είναι ένα σημαντικό εργαλείο στην εξάλειψη του φαινομένου εργοδότες να προτιμούν να προσλάβουν ή να προάξουν άνδρες παρά γυναίκες, λόγω της ανησυχίας τους ότι αν αυτές βρεθούν σε κατάσταση εγκυμοσύνης, θα χρειαστεί να απουσιάσουν για μεγάλο χρονικό διάστημα από τα καθήκοντά τους. Συμπερασματικά, η εφαρμογή του Ν. 117(I)/2017 εξισορροπεί, ως ένα βαθμό, τις οικογενειακές ευθύνες ανδρών και γυναικών αλλά και το εργασιακό 'τίμημα' που συχνά επιφέρει ο ερχομός ενός παιδιού. Το μειονέκτημα στις πρόνοιες της εν λόγω νομοθεσίας είναι ότι η εφαρμογή του είναι προαιρετική και, ενώ στον δημόσιο τομέα είναι ευκολότερο να τύχει εφαρμογής, στον ιδιωτικό τομέα ενδεχομένως να μην ζητείται η εφαρμογή του σε περιπτώσεις όπου οι νεαροί μπαμπάδες υποψιάζονται ότι κάτι τέτοιο θα έχει αρνητικές επιπτώσεις στην καριέρα τους ή στην εικόνα τους προς την ηγεσία του οργανισμού.

Λαμβάνοντας υπόψη το περιεχόμενο των πιο πάνω νομοθεσιών, μπορεί εύκολα να διακρίνει κανείς ότι στην Κύπρο υπάρχει ένα ισχυρό νομοθετικό πλαίσιο προστασίας των δικαιωμάτων των γυναικών στην εργασία, το οποίο συμβαδίζει με τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το ζητούμενο είναι να εφαρμόζονται στην πράξη οι πρόνοιές τους κατά τρόπο ορθό και ηθικό με σεβασμό στα δικαιώματα όλων των ανθρώπων αλλά και να γίνονται οι απαιτούμενοι τακτικοί έλεγχοι από το αρμόδιο Υπουργείο για τη εφαρμογή τους.

2.4. Εφαρμογή Νομοθετικού Πλαισίου

Ο βαθμός της αποτελεσματικής εφαρμογής του Νομοθετικού πλαισίου που στοχεύει στην προστασία των δικαιωμάτων της εργαζόμενης γυναίκας και διασφαλίζει τις ίσες ευκαιρίες των ανδρών και γυναικών, διαφέρει μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα (Kwaku Ohemeng L. F., Adusah-Karikari, 2015).

2.4.1 Δημόσιος Τομέας

Στον δημόσιο αλλά και ευρύτερο δημόσιο τομέα, η εφαρμογή του νομοθετικού πλαισίου διασφαλίζεται σε μεγαλύτερο βαθμό απ' ό,τι στον ιδιωτικό τομέα. Οι εργαζόμενοι μπορούν με μεγαλύτερη ασφάλεια να κάνουν επίκληση των δικαιωμάτων που τους παρέχει η νομοθεσία, χωρίς να χρειάζεται να ανησυχούν για την απώλεια της εργασίας τους ή τον υποβιβασμό τους ή αλλαγή των όρων εργασίας τους.

Από την άλλη, η μεγάλη γραφειοκρατία και οι περίπλοκες διαδικασίες που ισχύουν στον δημόσιο τομέα, συχνά διαιωνίζουν τα προβλήματα παρά να τα επιλύουν. Μεταξύ άλλων, η γραφειοκρατία δυσχεραίνει και την αποτελεσματική διοίκηση και διαχείριση του προσωπικού. Οι επιλογές των ατόμων που θα στελεχώσουν τις υπηρεσίες ή των ατόμων που θα προαχθούν, γίνονται μέσα από γραφειοκρατικές, χρονοβόρες διαδικασίες, που συχνά αποτελούν επιβαρυντικό παράγοντα για την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών. Πρέπει να σημειωθεί ότι, ειδικά σε ό,τι αφορά την διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού στην Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία, το οικείο Νομικό και Κανονιστικό πλαίσιο είναι τόσο λεπτομερές και συγκεκριμένο, που δεν επιτρέπει στην Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας και την ηγεσία των Τμημάτων/Υπουργείων προχωρήσουν στην εφαρμογή διαφορετικών πρακτικών και μεθόδων επιλογής.

2.4.2 Ιδιωτικός Τομέας

Σε ό,τι αφορά τον ιδιωτικό τομέα, δυστυχώς παρατηρείται μεγαλύτερη δυσκολία στην προστασία των γυναικών, αφού η άσκηση ελέγχου από τις αρμόδιες Υπηρεσίες για την ορθή και αποτελεσματική εφαρμογή της Νομοθεσίας δεν είναι συστηματική και, επιπλέον, είναι συχνά δύσκολο για τους εργαζόμενους να προχωρήσουν σε καταγγελία εναντίον του εργοδότη τους. Οι εργαζόμενοι, άνδρες και γυναίκες, μπορεί να επιλέξουν συνειδητά να απεμπολήσουν δικαιώματα που

τους παρέχει η Νομοθεσία, προκειμένου να μην θέσουν υπό αμφισβήτηση την δέσμευσή τους προς την εργασία ή να ρισκάρουν ακόμα και την θέση τους.

Από την άλλη, στους ιδιωτικούς οργανισμούς, οι διαδικασίες που αφορούν τα θέματα προσωπικού και διέπουν και τις διαδικασίες των προαγωγών είναι πιο ευέλικτες. Αυτό είναι πολύ θετικό στοιχείο. Ένας ιδιωτικός οργανισμός είναι στοχοπροσηλωμένος, δεν καθιλώνεται από κανονιστικές αγκυλώσεις και η ηγεσία του μπορεί να πάρει ρίσκα όπου κρίνεται ότι είναι απαραίτητο. Συνεπώς, οι ευέλικτες διαδικασίες μπορεί να εξομαλύνουν το πεδίο δράσης για τις γυναίκες και να τους δώσουν ευκαιρίες για ανέλιξη.

Ένα άλλο θέμα που αφορά την εφαρμογή της Νομοθεσίας και επηρεάζει κυρίως τον ιδιωτικό τομέα, είναι το θέμα της ισότητας στην αμοιβή ανδρών και γυναικών για την ίδια παραγόμενη εργασία. Δυστυχώς, σε ό,τι αφορά αυτές τις διατάξεις της Νομοθεσίας, οι εργαζόμενοι στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα είναι σε ευνοϊκότερη θέση συγκριτικά με τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, καθότι η ίση αμοιβή είναι πλήρως διασφαλισμένη μέσω του κανονιστικού πλαισίου που διέπει τα Σχέδια Υπηρεσίας όλων των μόνιμων θέσεων εργασίας, όπως και των θέσεων του ωρομίσθιου προσωπικού, του έκτακτου προσωπικού και του προσωπικού αορίστου χρόνου. Κατά συνέπεια, δεν επαφίεται στην κρίση της ηγεσίας να αξιολογήσει την εργασία του/της κάθε υπαλλήλου και να καθορίσει την αμοιβή του/της, όπως συμβαίνει στον ιδιωτικό τομέα, όπου παρουσιάζονται περιστατικά διακρίσεων βάσει του φύλου των εργαζομένων.

2.5. Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας

2.5.1 Εξουσίες και Αρμοδιότητες της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας

Η λειτουργία της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας καθορίζεται από τα άρθρα 124 και 125 Συντάγματος της Κυπριακής Δημοκρατίας, με τα οποία ρυθμίζονται τα

θέματα που αφορούν την σύστασή της και την ανεξαρτησία της αλλά και τις εξουσίες και τις αρμοδιότητές της. Η Επιτροπή διορίζεται από τον εκάστοτε Πρόεδρο της Κυπριακής Δημοκρατίας και έχει εξαιρετική θητεία. Οι αρμοδιότητες της Επιτροπής είναι ο διορισμός, η επικύρωση διορισμού, η ένταξη στο μόνιμο προσωπικό, η προαγωγή, η μετάθεση, η απόσπαση και η αφυπηρέτηση δημοσίων υπαλλήλων, καθώς και η άσκηση πειθαρχικού ελέγχου σ' αυτούς. Επίσης, η Επιτροπή έχει την ευθύνη να εξετάζει τα αιτήματα δημοσίων υπαλλήλων για διεκδίκηση ή κατοχή κομματικού αξιώματος, με βάση τις διατάξεις της οικείας Νομοθεσίας.

Η πλήρωση θέσεων σ' όλα τα επίπεδα της δημόσιας υπηρεσίας αποτελεί βασική αρμοδιότητα της Επιτροπής και γίνεται βάσει των προνοιών των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων του 1990 έως (Αρ. 3) του 2017 και των περί Αξιολόγησης Υποψηφίων για Διορισμό στη Δημόσια Υπηρεσία Νόμους του 1998 έως 2018. Πρέπει να σημειωθεί ότι στις διαδικασίες πλήρωσης θέσεων προαγωγής και πρώτου διορισμού και προαγωγής ένα σημαντικό νομοθετημένο στοιχείο που λαμβάνεται υπόψη είναι η σύσταση του οικείου προϊστάμενου, η οποία στηρίζεται πάντοτε στα στοιχεία των αιτήσεων και/ή των προσωπικών φακέλων των υποψηφίων.

Οι αποφάσεις της Επιτροπής, οι οποίες πέραν της πιο πάνω Νομοθεσίας στηρίζονται και στο ισχύον Κανονιστικό πλαίσιο, καθώς και στην Νομολογία των Δικαστηρίων, υπόκεινται στον αναθεωρητικό έλεγχο του Διοικητικού Δικαστηρίου, στο οποίο μπορούν να προσφύγουν επηρεαζόμενα άτομα, σύμφωνα με τις πρόνοιες του Άρθρου 146 του Συντάγματος. Εφέσεις εναντίον πρωτόδικων αποφάσεων του Διοικητικού Δικαστηρίου εκδικάζονται από το Ανώτατο Δικαστήριο.

2.5.2 Σύσταση της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας

Συνοπτικά αναφέρεται ότι, με την ίδρυση της Κυπριακής Δημοκρατίας, η Επιτροπή ήταν δεκαμελής, αποτελούμενη από τον Πρόεδρο, οποίος ήταν

Ελληνοκύπριος, και εννέα Μέλη, εκ των οποίων οι τρεις ήταν Τουρκοκύπριοι και οι έξι Ελληνοκύπριοι. Το Δεκέμβριο του 1963 τα τρία Μέλη που προέρχονταν από την Τουρκοκυπριακή Κοινότητα αποχώρησαν. Ακολούθως, βάσει των προνοιών του Νόμου 72/65 (Προσωρινές Διατάξεις), η Επιτροπή έγινε πενταμελής, αποτελούμενη από τον Πρόεδρο και τέσσερα Μέλη, σύνθεση την οποία διατηρεί μέχρι και σήμερα, βάσει των προνοιών των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων του 1990 έως (Αρ. 3) του 2017, που είναι σε ισχύ.

Είναι πολύ σημαντικό να σημειωθεί ότι στα 59 χρόνια που έχουν μεσολαβήσει από την ίδρυση της Κυπριακής Δημοκρατίας μέχρι και σήμερα, όπου η σύνθεση της Επιτροπής έχει αλλάξει πολλές φορές, η μοναδική γυναίκα που διετέλεσε Μέλος της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας, ήταν η κυρία Κατερίνα Φλουρέντζου Μελισσηνού, κατά την περίοδο 2009 μέχρι 2015. Όλοι οι Πρόεδροι και τα Μέλη της Επιτροπής από ιδρύσεως του κράτους αυτού, πλην της κυρίας Φλουρέντζου Μελισσηνού, είναι άνδρες.

2.6. Κατηγορίες Θέσεων στην Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία

Με βάση την ισχύουσα Νομοθεσία, στην Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία υπάρχουν τρεις βασικές κατηγορίες θέσεων, οι θέσεις πρώτου διορισμού στην βάση της πυραμίδας, οι θέσεις προαγωγής και οι θέσεις πρώτου διορισμού και προαγωγής στην κορυφή της πυραμίδας.

Η διαγραμματική απεικόνιση των τριών κατηγοριών των θέσεων της Κυπριακής Δημόσιας Υπηρεσίας παρουσιάζονται στο Παράρτημα Α.

2.6.1. Θέσεις Πρώτου Διορισμού

Στην βάση της πυραμίδας, βρίσκονται οι θέσεις πρώτου διορισμού, που αποτελούν τις εισδοχές στην δημόσια υπηρεσία. Οι θέσεις εισδοχής για το μη επιστημονικό προσωπικό είναι οι χαμηλότερα αμειβόμενες θέσεις με μισθοδοτικές κλίμακες Α1-Α2-Α5-Α7. Για τις θέσεις αυτές, ως επί το πλείστον, απαιτείται μόνο η κατοχή απολυτηρίου μέσης γενικής ή μέσης τεχνικής εκπαίδευσης. Οι θέσεις εισδοχής που έχουν μισθοδοτικές κλίμακες Α5+2-Α6-Α9+1, αφορούν τους τεχνικούς κλάδους και αφορούν κυρίως κατόχους προσόντων ανώτερης εκπαίδευσης τριετούς κύκλου σπουδών.

Στην βάση της πυραμίδας βρίσκονται, επίσης, και οι επιστημονικές θέσεις εισδοχής με μισθοδοτική κλίμακα Α8-Α10-Α11 και Α9-Α11-Α12, για τις οποίες είναι απαραίτητη η κατοχή προσόντων πανεπιστημιακού επιπέδου. Αυτή η ομάδα του προσωπικού είναι πολύ σημαντική και θα μπορούσε να πει κανείς ότι αποτελεί την ραχοκοκαλιά της δημόσιας υπηρεσίας. Πρόκειται για θέσεις καταρτισμένων ατόμων με πανεπιστημιακή μόρφωση, οι οποίοι, στην συντριπτική τους πλειοψηφία εκπονούν διοικητικές μελέτες και υποβάλλουν σημειώματα προς την διεύθυνση, διεκπεραιώνουν εργασία μετά από οδηγίες της διεύθυνσης και είναι στην ευθύνη τους η εφαρμογή των οικείων νομοθεσιών στον τομέα όπου υπηρετούν.

2.6.2. Θέσεις Προαγωγής

Για τις θέσεις προαγωγής δεν απαιτείται η υποβολή αίτησης. Υποψήφιοι είναι όλοι οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι που υπηρετούν στην αμέσως κατώτερη βαθμίδα θέσεων, δηλαδή στην βάση της επιστημονικής πυραμίδας ή της μη επιστημονικής (ή της τεχνικής) πυραμίδας, νοουμένου ότι πληρούν τις απαιτήσεις του οικείου Σχεδίου Υπηρεσίας της εκάστοτε υπό πλήρωση θέσης.

Οι πλείστες θέσεις προαγωγής για το μη επιστημονικό προσωπικό έχουν μισθοδοτικές κλίμακες Α7, Α9 και Α12, και τα καθήκοντά τους αφορούν, κυρίως, την οργάνωση εργασίας, την εκπαίδευση και επίβλεψη κατώτερου προσωπικού

και την διεύθυνση τεχνικού κλάδου ή αρχείου, ανάλογα με την τοποθέτηση του προσωπικού.

Για το επιστημονικό προσωπικό, οι θέσεις προαγωγής έχουν, κυρίως, μισθοδοτικές κλίμακες A11(ii) και A13(ii), και τα άτομα που προάγονται είναι επιφορτισμένα με την οργάνωση εργασίας επιστημονικών τομέων ή κλάδων και με την επίβλεψη του υφιστάμενου σ' αυτούς προσωπικού. Είναι τα άτομα που προέρχονται από το επιστημονικό προσωπικό που έχουν συνήθως τα προσόντα, την κατάρτιση και την τεχνογνωσία για να ανελιχθούν στην πορεία στις μεσοδιευθυντικές και διευθυντικές θέσεις, δηλαδή προς την κορυφή της διοικητικής πυραμίδας της δημόσιας υπηρεσίας.

2.6.3. Θέσεις Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής

Οι θέσεις πρώτου διορισμού και προαγωγής, ονομάζονται έτσι διότι κατά την διαδικασία πλήρωσής τους μπορούν να υποβάλουν αίτηση τόσο δημόσιοι υπάλληλοι, οι οποίοι σε περίπτωση επιλογής τους *προάγονται* στις εν λόγω θέσεις, όσο και άτομα που προέρχονται από τον ιδιωτικό τομέα ή τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, που, αν επιλεγούν, τότε *διορίζονται* σ' αυτές. Είναι λοιπόν θέσεις τις οποίες μπορεί να διεκδικήσει οποιοσδήποτε/οποιαδήποτε, φτάνει να κατέχει τα απαιτούμενα προσόντα που περιγράφονται στο οικείο Σχέδιο Υπηρεσίας της εκάστοτε υπό πλήρωση θέσης και για την διεκδίκησή τους είναι απαραίτητο στοιχείο η υποβολή αίτησης.

Πρόκειται για τις θέσεις που βρίσκονται στην κορυφή της διοικητικής πυραμίδας της Κυπριακής Δημόσιας Υπηρεσίας, και χωρίζονται σε δύο κατηγορίες, τις Μεσοδιευθυντικές θέσεις και τις Διευθυντικές θέσεις.

Οι Μεσοδιευθυντικές θέσεις είναι στην πλειοψηφία τους θέσεις με μισθοδοτική κλίμακα A14+2 και A15+1, και είναι, κατά κύρια βάση, οι θέσεις που ακολουθούν σε ιεραρχία τους Διευθυντές των Τμημάτων ή τους Γενικούς Διευθυντές των Υπουργείων, ανάλογα με το πού υπάγεται η κάθε θέση. Οι κάτοχοί των θέσεων

αυτών λογοδοτούν απευθείας στους Διευθυντές ή στους Γενικούς Διευθυντές και ευθύνη τους είναι η αποτελεσματική διοίκηση τομέων ή/και υπηρεσιών, η εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής κατόπιν οδηγιών των Διευθυντών και Γενικών Διευθυντών, η αξιολόγηση του διοικητικού και άλλου προσωπικού, κ.α..

Οι Διευθυντικές θέσεις αποτελούν την κορυφή της διοικητικής πυραμίδας στο κυπριακό δημόσιο και έχουν τον ύψιστο βαθμό ευθύνης. Πρόκειται για τις θέσεις των Γενικών Διευθυντών Υπουργείων, Διευθυντών Τμημάτων και Διευθυντών Υπηρεσιών, με μισθοδοσία που αντιστοιχεί στα ποσά 96491 Πάγιο Μισθό, 89161 Πάγιο Μισθό, και στις κλίμακες A16+1, A15-A16, A15+2. Ενεργώντας με την έγκριση των αρμοδίων αρχών, που είναι οι οικείοι Υπουργοί, εφαρμόζουν την κυβερνητική πολιτική στον τομέα τους και έχουν υπό την ευθύνη τους την αποτελεσματική λειτουργία του Υπουργείου ή του Τμήματος όπου υπηρετούν.

Κεφάλαιο 3

Ερευνητικά ερωτήματα και Μεθοδολογία

3.1. Ερευνητικά ερωτήματα

Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, όπως αναλύθηκε πιο πάνω, απαντάται σε μεγάλους οργανισμούς, είτε δημόσιους είτε ιδιωτικούς, με διαφορετικές μορφές αλλά με κοινό αποτέλεσμα, την ανακοπή ή την καθυστέρηση στην ανέλιξη των γυναικών που εργάζονται σ' αυτούς.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που απασχολούν την παρούσα εργασία είναι τα ακόλουθα:

- (1) Υπάρχει το φαινόμενο της γυάλινης οροφής στην Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία;

Στόχος είναι να διαφανεί κατά πόσον παρουσιάζεται καθυστέρηση ή και ανακοπή της πορείας ανέλιξης των γυναικών σε Μεσοδιευθυντικές και Διευθυντικές θέσεις στην Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία.

- (2) Είναι αρκετή η θέσπιση ενός ισχυρού Νομοθετικού Πλαισίου που διασφαλίζει την ισότητα των ανδρών και των γυναικών στην εργασία και την απασχόληση για την εξάλειψη του φαινόμενο της γυάλινης οροφής;

Όπως αναλύθηκε και στο Κεφάλαιο 2 της παρούσας εργασίας, η εφαρμογή του Νομοθετικού πλαισίου που διασφαλίζει την ισότητα των ανδρών και των γυναικών στην εργασία και την απασχόληση είναι πιο αποτελεσματική στον δημόσιο τομέα, συγκριτικά με τον ιδιωτικό τομέα.

Ως εκ τούτου, η ύπαρξη ή όχι του φαινομένου της γυάλινης οροφής στην Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία, που θα διαφανεί μέσα από την διερεύνηση του πρώτου ερωτήματος, θα καταδείξει κατά πόσον το Νομοθετικό πλαίσιο που έχει θεσπίσει η Κύπρος είναι αρκετό από μόνο του προκειμένου να επιφέρει ικανοποιητικά αποτελέσματα και αλλαγές και να διασφαλίσει την πραγματική και ουσιαστική ισότητα των δύο φύλων στην απασχόληση.

3.2 Μεθοδολογία

Στην παρούσα εργασία μελετήθηκαν αναλυτικά όλα τα στατιστικά δεδομένα που δημοσιεύτηκαν στις Ετήσιες Εκθέσεις πεπραγμένων της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας για τα έτη 2016, 2017 και 2018, καθώς και δεδομένα που εξάχθηκαν από την ηλεκτρονική βάση δεδομένων της Επιτροπής μετά την εφαρμογή της ηλεκτρονικής υποβολής αιτήσεων.

Τα στοιχεία που έχουν συγκεντρωθεί για τους σκοπούς της παρούσας εργασίας αφορούν:

(α) το φύλο και το επίπεδο της θέσης (μισθοδοτική κλίμακα) στην οποία υπηρετεί το υφιστάμενο μόνιμο προσωπικό της δημόσιας υπηρεσίας. Σημειώνεται ότι τα στοιχεία που αναλύονται στην παρούσα εργασία αφορούν τα έτη 2017, 2018 και 2019, μέχρι και την 1.11.19.

(β) τον αριθμό και το φύλο των ατόμων που υπέβαλαν αίτηση για διεκδίκηση θέσης στην δημόσια υπηρεσία και το επίπεδο της θέσης (μισθοδοτική κλίμακα)

για την οποία εκδήλωσαν ενδιαφέρον. Σημειώνεται ότι τα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν μόνο τα έτη 2018 και 2019, μέχρι και την 1.11.19. Εξαιτίας της από 1.1.18 υποχρεωτικής εφαρμογής του συστήματος ηλεκτρονικής υποβολής αιτήσεων, παρέχονται ακριβή μηχανογραφημένα δεδομένα που μπορούν να τύχουν επεξεργασίας.

(γ) τις αποφάσεις πλήρωσης θέσεων που έλαβε η Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας κατά τα έτη 2016, 2017, 2018 και 2019, μέχρι και την 1.11.19. Συγκεκριμένα, οι παράγοντες που μελετήθηκαν για τους σκοπούς της παρούσας εργασίας αφορούν τον αριθμό και το φύλο των ατόμων που επιλέγηκαν για διορισμό ή προαγωγή από την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας σε κάθε επίπεδο θέσης (μισθοδοτική κλίμακα) της Δημόσιας Υπηρεσίας.

Κεφάλαιο 4

Αποτελέσματα

4.1. Μόνιμοι Δημόσιοι Υπάλληλοι

Στον Πίνακα 1 που ακολουθεί παρουσιάζονται οι αριθμοί των ανδρών και των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων που υπηρετούσαν σε μόνιμες θέσεις κατά τα έτη 2017, 2018 και 2019 (μέχρι 1.11.19), ανά μισθοδοτική κλίμακα.

Μελετώντας το σύνολο των ατόμων που υπηρετούν σε μόνιμες θέσεις στην κυπριακή δημόσια υπηρεσία, παρατηρούμε ότι η σημαντική πλειοψηφία των θέσεων είναι κατειλημμένες από γυναίκες, σε ποσοστό περίπου 65%, έναντι του 35% των θέσεων, περίπου, που είναι κατειλημμένες από άνδρες.

Ειδικότερα, κατά το 2019, μέχρι και την 1.11.19, το 64,77 % των μόνιμων υπαλλήλων ήταν γυναίκες και το 35,23 % ήταν άνδρες, κατά το 2018 το 64,87 % των μόνιμων υπαλλήλων ήταν γυναίκες και το 35,13 % ήταν άνδρες, κατά το 2017 το 64,51 % των μόνιμων υπαλλήλων ήταν γυναίκες και το 35,49 % ήταν άνδρες. Όπως διαφαίνεται, λοιπόν, το σύνολο των ανδρών και των γυναικών που υπηρετούσαν σε μόνιμες θέσεις τα τελευταία χρόνια, παρά τις μικρές αυξομειώσεις που παρατηρούνται κάθε χρόνο, διατηρεί την ίδια αναλογία.

Εκ πρώτης όψεως, από το σύνολο των γυναικών και των ανδρών που υπηρετούσαν στις μόνιμες θέσεις, διαπιστώνει κανείς ότι η παρουσία των γυναικών αλλά και η συμβολή τους στο έργο της κυπριακής δημόσιας υπηρεσίας είναι πολύ μεγάλη.

Πίνακας 1: Αριθμός μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων ανά μισθοδοτική κλίμακα.

Έτος	Γυναίκες	Άνδρες
2019 (μέχρι 1.11.19)		
A1-A2-A5+2 μέχρι A6-A9+1	2447	1210
A8-A9+1 μέχρι A13+2	5062	2739
A14+2 μέχρι A15+1	213	186
A15+2 - A16 μέχρι 96491 Πάγιο Μισθό	96	118
Σύνολο	7818	4253
2018		
A1-A2-A5+2 μέχρι A6-A9+1	2670	1272
A8-A9+1 μέχρι A13+2	4972	2725
A14+2 μέχρι A15+1	210	172
A15+2 - A16 μέχρι 96491 Πάγιο Μισθό	114	145
Σύνολο	7966	4314
2017		
A1-A2-A5+2 μέχρι A6-A9+1	4530	1986
A8-A9+1 μέχρι A13+2	3046	1956
A14+2 μέχρι A15+1	305	367
A15+2 - A16 μέχρι 96491 Πάγιο Μισθό	49	53
Σύνολο	7930	4362

Προχωρώντας, ωστόσο, στην μελέτη των ποσοστών των ανδρών και των γυναικών ανά μισθοδοτική κλίμακα, η οποία καθορίζει και τα επίπεδα ευθύνης αλλά και την ιεραρχία των υπαλλήλων στην διοικητική πυραμίδα, άρα και την δυνατότητα που έχουν να λαμβάνουν σοβαρές διοικητικές αποφάσεις, παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία των γυναικών συσσωρεύεται, κυρίως, στη βάση της πυραμίδας, στις χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εισδοχής, αλλά και στα μεσαία στρώματά της, όπου υπάρχει ένα περιορισμένο επίπεδο ευθύνης που αφορά κυρίως την οργάνωση εργασίας και την επίβλεψη υφιστάμενου προσωπικού.

Αντίθετα, η αναλογία μεταξύ των ανδρών και των γυναικών αλλάζει, με την πλάστιγγα να κλίνει προς την πλευρά των ανδρών, καθώς ανεβαίνουμε προς την κορυφή της διοικητικής πυραμίδας, στις θέσεις δηλαδή όπου λαμβάνονται οι διοικητικές αποφάσεις και καθορίζονται οι πολιτικές, όπου διαπιστώνει κανείς ότι τα ποσοστά των ανδρών αυξάνονται σημαντικά.

Αναλυτικά, στις μισθοδοτικές κλίμακες A1-A2-A5-A7, που είναι οι κλίμακες εισδοχής για το μη επιστημονικό προσωπικό, μέχρι και τις μισθοδοτικές A5+2-A6-A9+1, οι οποίες είναι είτε κλίμακες εισδοχής για κατόχους προσόντων ανώτερης εκπαίδευσης τριετούς κύκλου σπουδών είτε θέσεις προαγωγής (A7 και A9+1) για το μη επιστημονικό προσωπικό, οι γυναίκες αποτελούν ή και ξεπερνούν ελαφρά τα δύο τρίτα των υπηρετούντων υπαλλήλων. Συγκεκριμένα, κατά το 2019, μέχρι και την 1.11.19, στις εν λόγω κλίμακες, το 66,91% των μόνιμων υπαλλήλων ήταν γυναίκες και το 33,09 % ήταν άνδρες, κατά το 2018 το 67,73 % των μόνιμων υπαλλήλων ήταν γυναίκες και το 32,27 % ήταν άνδρες, κατά το 2017 το 69,52 % των μόνιμων υπαλλήλων ήταν γυναίκες και το 30,48 % ήταν άνδρες.

Στις επιστημονικές θέσεις εισδοχής με μισθοδοτική κλίμακα A8-A10-A11 και A9-A11-A12, όπου απαιτείται η κατοχή προσόντων πανεπιστημιακού επιπέδου, αλλά και στις θέσεις με μισθοδοτική κλίμακα A13+2, που αποτελούν τις θέσεις προαγωγής για το επιστημονικό προσωπικό, και πάλι οι γυναίκες αποτελούν σημαντική πλειοψηφία. Συγκεκριμένα, κατά το 2019, μέχρι και την 1.11.19, στις εν λόγω κλίμακες, το 64,89 % των μόνιμων υπαλλήλων ήταν γυναίκες και το 35,11% ήταν άνδρες, κατά το 2018 το 64,60 % των μόνιμων υπαλλήλων ήταν γυναίκες και το 35,40 % ήταν άνδρες, κατά το 2017 το 60,90 % των μόνιμων υπαλλήλων ήταν γυναίκες και το 39,10 % ήταν άνδρες.

Με βάση τα πιο πάνω στοιχεία, διαφαίνεται ότι και στην επιστημονική πυραμίδα, οι δύο στους τρεις μόνιμους υπηρετούντες υπαλλήλους είναι γυναίκες κι ένας στους τρεις είναι άνδρας. Λαμβάνοντας υπόψη ότι, όπως σημειώθηκε και πιο πάνω, αυτά τα άτομα έχουν τα προσόντα, την κατάρτιση και την τεχνογνωσία να ανελιχθούν στην πορεία προς τις μεσοδιευθυντικές και διευθυντικές θέσεις, δηλαδή προς την κορυφή της διοικητικής πυραμίδας της Δημόσιας Υπηρεσίας,

εύλογα θα αναμένει κανείς ότι δύο στους τρεις προσοντούχους υποψήφιους για προαγωγή σε θέση ανώτερη θα είναι γυναίκες.

Ανεβαίνοντας στα ανώτερα στρώματα της διοικητικής πυραμίδας και φθάνοντας στις Μεσοδιευθυντικές και Διευθυντικές θέσεις, η ισορροπία μεταξύ ανδρών και γυναικών αλλάζει, με τα ποσοστά των ανδρών να ανεβαίνουν. Ειδικότερα, στις θέσεις με μισθοδοτική κλίμακα A14+2 και A15+1, που είναι, κατά κύρια βάση, οι θέσεις που ακολουθούν σε ιεραρχία τους Διευθυντές των Τμημάτων ή τους Γενικούς Διευθυντές των Υπουργείων, ανάλογα με το πού υπάγεται η κάθε θέση, κατά 2019 (μέχρι 1.11.19), οι γυναίκες κατείχαν το 53,38 %, του συνόλου των θέσεων, και οι άνδρες το 46,62 %, κατά το 2018 οι γυναίκες κατείχαν το 54,97 % και οι άνδρες το 45,03 %, ενώ κατά το 2017 η πλάστιγγα έκλινε υπέρ των ανδρών, οι οποίοι κατείχαν το 54,61 % του συνόλου των θέσεων και οι γυναίκες το 45,39 %.

Τέλος, φθάνοντας στην κορυφή της διοικητικής πυραμίδας, στις Διευθυντικές θέσεις με μισθοδοτικές κλίμακες A15+2, A15-A16, A16+1, 89161 Πάγιο Μισθό μέχρι και 96491 Πάγιο Μισθό, δηλαδή θέσεις Διευθυντών Τμημάτων, Διευθυντών Υπηρεσιών και Γενικών Διευθυντών Υπουργείων, οι οποίες είναι επίσης θέσεις πρώτου διορισμού και προαγωγής, οι αριθμοί των ανδρών υπερακοντίζουν τους αριθμούς των γυναικών. Συγκεκριμένα, κατά το 2019 (μέχρι 1.11.19) οι άνδρες κατείχαν το 55,14 % των θέσεων αυτών και οι γυναίκες το 44,86 %, κατά το 2018 οι άνδρες κατείχαν το 55,98 % των θέσεων και οι γυναίκες το 44,02 %, ενώ κατά το 2017 οι άνδρες κατείχαν το 51,96 % των εν λόγω θέσεων και οι γυναίκες το 48,04 %.

Συμπερασματικά, παρατηρώντας τις διαφοροποιήσεις που διαπιστώνονται από την βάση της διοικητικής πυραμίδας προς την κορυφή της, ανά βαθμίδα, διαφαίνεται ότι τα ποσοστά των γυναικών σταδιακά μειώνονται και τα ποσοστά των ανδρών σταδιακά αυξάνονται. Φτάνοντας δε στην κορυφή της διοικητικής πυραμίδας, στις Διευθυντικές θέσεις, η πλάστιγγα κλίνει υπέρ των ανδρών, οι οποίοι ξεπερνούν σε αριθμό τις γυναίκες συναδέλφους τους, οι οποίες είναι

σημαντικά περισσότερες τους σε όλες τις υπόλοιπες βαθμίδες, από την βάση μέχρι και τις μεσοδιευθυντικές θέσεις.

4.2. Αριθμός και Φύλο Αιτητών

Στον Πίνακα 2 που ακολουθεί καταγράφεται ο συνολικός αριθμός των ανδρών και των γυναικών που υπέβαλαν αίτηση για να διεκδικήσουν θέση είτε πρώτου διορισμού είτε πρώτου διορισμού και προαγωγής κατά τα έτη 2018 και 2019 (μέχρι 1.11.19), δηλαδή μετά την εφαρμογή του συστήματος ηλεκτρονικής υποβολής αιτήσεων. Όπως επεξηγήθηκε και στο Κεφάλαιο 2 πιο πάνω, για τις θέσεις προαγωγής δεν υποβάλλονται αιτήσεις.

Από τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στον Πίνακα 2, διαφαίνεται ότι, συνολικά, οι γυναίκες δείχνουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον από τους άνδρες για εργοδότηση στη Δημόσια Υπηρεσία.

Πίνακας 2: Αριθμός αιτητών για διεκδίκηση μόνιμης θέσης

Έτος	Γυναίκες	Άνδρες	Σύνολο
2019 (μέχρι 1.11.19)	23501	20520	44021
2018	17294	10091	27385

Στον Πίνακα 3 πιο κάτω καταγράφεται αναλυτικά το ενδιαφέρον που επέδειξαν οι γυναίκες και οι άνδρες για διορισμό ή προαγωγή σε θέση πρώτου διορισμού και προαγωγής, ανά κλίμακα θέσης, κατά τα έτη 2018 και 2019 (μέχρι 1.11.19).

Από τα αναλυτικά στοιχεία του Πίνακα 3 διαφαίνεται ότι οι γυναίκες επιδεικνύουν πολύ μεγάλο ενδιαφέρον για τις θέσεις εισδοχής τόσο της

επιστημονικής όσο και της μη επιστημονικής πυραμίδας του δημοσίου, σημαντικά μεγαλύτερο από το ενδιαφέρον των ανδρών.

Πίνακας 3: Αναλυτικός πίνακας των αιτητών ανά μισθοδοτική κλίμακα.

	2019 (μέχρι 1.11.19)		2018	
	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες
96491 Πάγιος μισθός	126	201	56	101
89161 Πάγιος μισθός	54	69	164	160
A15-A16	122	164	52	70
A15+2	60	79	53	31
A15+1	362	516	296	298
A14+2	382	409	979	826
A13+2	174	191	226	268
A11+2	67	52	77	128
A9-A11-A12	3514	3781	1709	1614
A9+1	28	52	0	0
A8-A10-A11	10813	8524	7077	4221
A5(2β)-A7-A8+1	670	857	155	168
A1- A2-A5-A7+2	7129	5625	6450	2206
Σύνολο:	23501	20520	17294	10091

Απομονώνοντας το ενδιαφέρον που επέδειξαν οι αιτητές για τις Διευθυντικές και τις Μεσοδιευθυντικές θέσεις, δηλαδή τις θέσεις πρώτου διορισμού και προαγωγής, για τις οποίες υποβάλλονται αιτήσεις τόσο από δημόσιους όσο και από μη δημόσιους υπαλλήλους, όπως παρουσιάζονται οι αριθμοί στον Πίνακα 4, φαίνεται ότι οι άνδρες δείχνουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον από τις γυναίκες για την διεκδίκηση των θέσεων που βρίσκονται υψηλά στην ιεραρχία της Κυπριακής Δημόσιας Υπηρεσίας. Παρόλα αυτά, το ενδιαφέρον των γυναικών για τις θέσεις υψηλά στην ιεραρχία παραμένει ισχυρό.

Πίνακας 4: Σύνολο αιτητών ανά κατηγορία θέσεων από 1.1.18 μέχρι 1.11.19.

Κατηγορία θέσης	Γυναίκες	Άνδρες
Θέσεις εισδοχής μη επιστημονικού προσωπικού	14432	8908
Θέσεις εισδοχής επιστημονικού προσωπικού	23657	18779
Μεσοδιευθυντικές θέσεις	2019	2049
Διευθυντικές θέσεις	687	875
Σύνολο:	40795	30611

Συγκεκριμένα, από την 1.1.18, ημερομηνία εφαρμογής του συστήματος ηλεκτρονικής υποβολής αιτήσεων, μέχρι και την 1.11.19, για τις θέσεις εισδοχής της μη επιστημονικής πυραμίδας οι γυναίκες υπέβαλαν το 61,83 % του συνόλου των αιτήσεων και οι άνδρες το 38,17%, για τις θέσεις εισδοχής της επιστημονικής πυραμίδας οι γυναίκες υπέβαλαν το 55,75% του συνόλου των αιτήσεων και οι άνδρες το 44,25%, για τις Μεσοδιευθυντικές θέσεις οι γυναίκες υπέβαλαν το 49,63 % του συνόλου των αιτήσεων και οι άνδρες το 50,37 % και για τις Διευθυντικές θέσεις οι γυναίκες υπέβαλαν το 43,98% του συνόλου των αιτήσεων και οι άνδρες το 56,02%.

Συμπερασματικά, τα στοιχεία από τους Πίνακες 2, 3 και 4, καταδεικνύουν το μεγάλο ενδιαφέρον των γυναικών για τις θέσεις εισδοχής στην δημόσια υπηρεσία, έναντι του ενδιαφέροντος των ανδρών που είναι σημαντικά χαμηλότερο για τις θέσεις στην βάση της διοικητικής πυραμίδας, τόσο τις επιστημονικές θέσεις όσο και για τις μη επιστημονικές. Η μόνη διαφοροποίηση παρατηρείται στην θέση εισδοχής με μισθοδοτική κλίμακα Α5(2β)-Α7-Α8+1 (βλέπε Πίνακα 3), που αφορά κυρίως τις θέσεις εισδοχής για τα τεχνικά επαγγέλματα, όπου απαιτείται η κατοχή τίτλου τριετούς κύκλου σπουδών, στην οποία το ενδιαφέρον το ανδρών είναι μεγαλύτερο έναντι του ενδιαφέροντος των γυναικών.

Σε ό,τι αφορά τις Μεσοδιευθυντικές και τις Διευθυντικές θέσεις, γενικά φαίνεται ότι το ενδιαφέρον των ανδρών για διεκδίκηση των θέσεων αυτών μεγαλώνει, καθώς ανεβαίνουμε στις βαθμίδες της διοικητικής πυραμίδας. Ειδικότερα, τουλάχιστον κατά την τελευταία διετία, άνδρες και γυναίκες υπέβαλαν περίπου τον ίδιο αριθμό αιτήσεων για μεσοδιευθυντικές θέσεις με μισθοδοτική κλίμακα A14+2 μέχρι A15+1 (2049 αιτήσεις από άνδρες έναντι 2019 αιτήσεων από γυναίκες), γεγονός που καταδεικνύει ότι το ενδιαφέρον των δύο φύλων για ανέλιξη, σ' αυτήν τουλάχιστον την βαθμίδα, είναι εξίσου ισχυρό.

Ωστόσο, η εικόνα αλλάζει όταν απομονώσει κανείς τον αριθμό των αιτήσεων που υποβλήθηκαν από άνδρες και γυναίκες κατά την τελευταία διετία για τις Διευθυντικές θέσεις, δηλαδή για τις θέσεις που βρίσκονται στην κορυφή της διοικητικής πυραμίδας. Συγκεκριμένα, από άνδρες υποβλήθηκε το 56,02% των αιτήσεων (875 αιτήσεις), ενώ από γυναίκες υποβλήθηκε το 43,98 % των αιτήσεων (687 αιτήσεις).

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι πιο πάνω αριθμοί αντιπροσωπεύουν μόνο την εκδήλωση ενδιαφέροντος και δεν συνεπάγεται ότι τα άτομα που υποβάλλουν αίτηση για μία θέση κατέχουν και τα απαιτούμενα προσόντα του οικείου Σχεδίου Υπηρεσίας της υπό πλήρωση θέσης. Εν πάση περιπτώσει, παρόλο που δεν μπορεί κανείς να καθορίσει ποιο είναι το πραγματικό ποσοστό και το φύλο των ατόμων που παραμένουν να διεκδικούν με αξιώσεις τις θέσεις αφού ελεγχθεί το περιεχόμενο της αίτησής τους από τη Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας, έχει την δική της σημασία η κατηγοριοποίηση των αιτήσεων που υποβάλλονται.

4.3. Πληρώσεις Θέσεων από την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας

Στον Πίνακα 5 πιο κάτω καταγράφεται ο αριθμός των γυναικών και των ανδρών που επιλέγηκαν από την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας για διορισμό ή για προαγωγή σε κάθε βαθμίδα, κατά τα τελευταία τέσσερα έτη. Στο κάτω μέρος του πίνακα, παρουσιάζονται συγκεντρωτικά οι αριθμοί των ανδρών και των γυναικών που επιλέγηκαν στα πλαίσια πλήρωσης Διευθυντικών και Μεσοδιευθυντικών θέσεων.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 5 που αφορούν τις πληρώσεις θέσεων για τα τελευταία τέσσερα χρόνια, κατά την πλήρωση Διευθυντικών θέσεων από την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας, οι άνδρες έχουν περισσότερες πιθανότητες να επιλεγούν παρά οι γυναίκες. Συγκεκριμένα, κατά το τρέχον έτος, μέχρι και την 1.11.19, προσφέρθηκε Διευθυντική θέση σε 17 άνδρες, οι οποίοι αποτελούν το 65,38% των επιλεγέντων, έναντι 9 γυναικών, που αποτελούν το 34,62%. Δηλαδή οι δύο τους τρεις Διευθυντές που επιλέγηκαν φέτος ήταν άνδρες. Μάλιστα, για τις έξι εξ' αυτών, που αφορούσαν την πλήρωση των κενών θέσεων Γενικών Διευθυντών Υπουργείων, επιλέγηκαν μόνο άνδρες.

Κατά το 2018, η εικόνα είναι όμοια, με το ποσοστό των ανδρών που επιλέγηκαν σε Διευθυντικές θέσεις να ανέρχεται στο 66,67% και των γυναικών στο 33,33%, ενώ κατά το 2017 οι άνδρες που επιλέγηκαν ανήλθε στο 65% και των γυναικών στο 35%. Εξαίρεση αποτελεί η πλήρωση Διευθυντικών θέσεων κατά το 2016, κατά το οποίο το ποσοστό των γυναικών που επιλέγηκαν από την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας ξεπέρασε το ποσοστό των ανδρών. Ειδικότερα, το ποσοστό των γυναικών στο οποίο προσφέρθηκε διευθυντική θέση κατά το 2016 ανήλθε στο 54%, έναντι 46% των ανδρών.

Σε ό,τι αφορά τις Μεσοδιευθυντικές θέσεις την τελευταία διετία τα ποσοστά των δύο φύλων που επιλέγονται από την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας είναι πιο κοντά, συγκριτικά με τα έτη 2017 και 2016 όπου υπήρχε μεγάλη απόκλιση εις

βάρος των γυναικών. Συγκεκριμένα, κατά το τρέχον έτος, μέχρι και την 1.11.19, επιλέγηκαν για τις θέσεις αυτές 12 γυναίκες, που αποτελούν το 44,44% του συνόλου των επιλεγέντων, και 15 άνδρες, που αποτελούν το 55,56%, ενώ κατά το 2018 επιλέγηκαν 16 γυναίκες, που αποτελούν το 53,33% του συνόλου των επιλεγέντων, και 14 άνδρες, που αποτελούν το 46,67%. Αντίθετα, κατά το 2017, μόλις 5 γυναίκες επιλέγηκαν για να καταλάβουν Μεσοδιευθυντική θέση, που αντιστοιχούν στο 31,25% του συνόλου των επιλεγέντων, έναντι 11 ανδρών, που αντιστοιχούν στο 68,75%. Παρόμοια, κατά το 2016, είχαν επιλεγεί 7 μόνο γυναίκες, που αντιστοιχούν στο 26,92% του συνόλου των επιλεγέντων, και 19 άνδρες, που αντιστοιχούν στο 73,08%.

Πίνακας 5: Αριθμός επιλεγέντων/επιλεγείσων από την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας για διορισμό ή για προαγωγή σε κάθε βαθμίδα.

	2019		2018		2017		2016	
	(μέχρι 1.11.19)		Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες
	Γυναίκες	Άνδρες						
96491 ΠΜ	0	6	0	2	0	1	0	0
89161 ΠΜ	1	4	3	1	0	1	0	1
A16 + 1	1	2	2	12	0	2	2	9
A15-A16	1	0	1	3	1	1	14	5
A15+2	6	5	6	6	6	8	11	8
A15+1	5	4	2	2	1	4	1	7
A14+2	7	11	14	12	4	7	6	12
A13+2	33	24	59	49	81	57	14	19
A12+2	2	4	2	4	3	2	3	0
A12	0	5	0	8	4	8	1	3
A11+2	80	47	140	118	111	92	26	4
A10+2	0	0	2	0	0	0	0	0
A10+1	63	31	118	99	96	66	8	4
A9-A11-A12	1	4	24	10	3	3	14	1
A9+2	0	0	0	2	0	0	0	0
A9+1	26	62	42	69	2	14	2	0
A8-A10-A11	19	32	183	78	13	29	117	74
A8-A9+1	157	24	176	37	234	40	13	5
A7-A8+2	6	8	0	3	7	27	0	0
A5(2β)-A7-A8+1	3	7	0	0	1	1	0	3
A2-A5-A7+2	0	1	0	0	37	45	19	0
Σύνολο:	411	281	774	515	604	408	251	155
Σύνολο Μ/Δ:	12	15	16	14	5	11	7	19
Σύνολο Δ:	9	17	12	24	7	13	27	23
Σύνολο Μ/Δ&Δ:	21	32	28	38	12	24	34	42

Κεφάλαιο 5

Συζήτηση Αποτελεσμάτων και Σύγκριση με άλλες Έρευνες

5.1 Αναγνώριση της Γυάλινης Οροφής στην Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία

Από την ανάλυση των ευρημάτων της παρούσας έρευνας, στο πρώτο ερώτημα που τέθηκε, δηλαδή αν υπάρχει το φαινόμενο της γυάλινης οροφής στην Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία, η απάντηση είναι καταφατική. Η γυάλινη οροφή που ανιχνεύεται στον δημόσιο τομέα, καταδεικνύει ότι υπάρχουν τεχνητά εμπόδια που ανακόπτουν ή καθυστερούν τις γυναίκες από το να ανελιχθούν στις ιεραρχικά ανώτερες θέσεις.

Στην Κύπρο φαίνεται ότι υπάρχει άγνοια του τρόπου με τον οποίο λειτουργεί το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, τόσο από την ηγεσία των οργανισμών, δηλαδή τα άτομα που βρίσκονται στην κορυφή της διοικητικής πυραμίδας και λαμβάνουν αποφάσεις που αφορούν το προσωπικό, όσο και από τους ίδιους και τις ίδιες τους/τις εργαζόμενους/ες, που επηρεάζονται άμεσα από την επικρατούσα κατάσταση.

Στη μελέτη που πραγματοποίησαν οι Socratous, Galloway, Kamenoy-Aigbekaen (2016) με σκοπό να μελετήσουν τους τρόπους με τους οποίους η μητρότητα αποτελεί εμπόδιο στην εργασιακή ανέλιξη των Κυπρίων γυναικών που εργάζονται ως λογίστριες και ως ακαδημαϊκοί, διαπίστωσαν ότι στην Κύπρο

υπάρχει άγνοια τόσο από άνδρες όσο και από γυναίκες για τα συστημικά, πολιτιστικά, προσωπικά και άλλα εμπόδια, που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και τα οποία εμποδίζουν την ανέλιξή τους στην εργασία. Συγκεκριμένα, αγνοούν την επιρροή που ασκεί η Κυπριακή κουλτούρα και οι αντιλήψεις της κοινωνίας περί μητρότητας στην καθημερινή εργασιακή πραγματικότητα των γυναικών και ερμηνεύουν την υφιστάμενη κατάσταση ως συνειδητή επιλογή των γυναικών.

Μάλιστα, η έρευνα κατέδειξε ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες εκτιμούν ότι αμφότερα τα δύο φύλα έχουν τις ίδιες ευκαιρίες για ανέλιξη και ότι οι γυναίκες δεν ανελίσσονται από επιλογή. Περαιτέρω, οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι είναι διάχυτη η αντίληψη ανάμεσα στους κύπριους εργαζόμενους ότι, όταν η γυναίκα γίνεται μητέρα, *πρέπει* να αφιερώνει περισσότερο χρόνο στην οικογένεια και στα παιδιά της, και κατ' επέκταση, κρίνεται ως φυσιολογικό επακόλουθο το γεγονός ότι οι γυναίκες οι ίδιες δεν επιλέγουν, σύμφωνα με την αντίληψή τους, να ανελιχθούν και ότι δεν θα είναι αφοσιωμένες στην εργασία τους.

Με άλλα λόγια στην χώρα μας είναι διάχυτη η αντίληψη ότι οι γυναίκες, και ιδιαίτερα οι μητέρες εργαζόμενες, συνειδητά αποφεύγουν να καταλάβουν θέσεις ιεραρχικά ανώτερες στους οργανισμούς.

Με βάση τα πιο πάνω, και λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα της παρούσας εργασίας, όπου καταδεικνύεται η ύπαρξη της γυάλινης οροφής στον δημόσιο τομέα, καθότι καθώς προχωράμε στις ανώτερες βαθμίδες της διοικητικής πυραμίδας, από την βάση προς την κορυφή της, τα ποσοστά των γυναικών μειώνονται και των ανδρών αυξάνονται, όπως επίσης και ότι μειώνεται και το ποσοστό των γυναικών που υποβάλουν αίτηση για διεκδίκηση των θέσεων που βρίσκονται στην κορυφή της διοικητικής πυραμίδας, είναι πιθανόν αυτό να εκληφθεί ως αδιαφορία και ως συνειδητή αποφυγή από μέρος των γυναικών της ανέλιξής τους και της ανάληψης θέσεων υψηλά στην ιεραρχία.

Ωστόσο, αν μελετήσει κανείς τους αριθμούς των γυναικών που υποβάλλουν αίτηση για τις Διευθυντικές και Μεσοδιευθυντικές θέσεις, θα διαπιστώσει ότι ο αριθμός τους είναι μεν μειωμένος σε σχέση με το ενδιαφέρον τους για τις θέσεις

που βρίσκονται στη βάση της διοικητικής πυραμίδας, εντούτοις, δεν είναι διόλου μικρός αριθμός ώστε να ερμηνευτεί ως αδιαφορία ή ευθυνοφοβία, είτε συνειδητή είτε ασυνείδητη. Συγκεκριμένα, όπως ήδη σημειώθηκε στο προηγούμενο Κεφάλαιο, για τις Μεσοδιευθυντικές θέσεις, οι αριθμοί των αιτήσεων από γυναίκες και άνδρες κατά την τελευταία διετία είναι σχεδόν ίσοι, ήτοι 2019 αιτήσεις από γυναίκες και 2049 αιτήσεις από άνδρες, ενώ και για τις Διευθυντικές οι γυναίκες επέδειξαν σημαντικό ενδιαφέρον, αφού 687 αιτήσεις (ποσοστό 43,98%) υποβλήθηκαν από γυναίκες, συγκριτικά με 875 αιτήσεις (ποσοστό 56,02%) που υποβλήθηκαν από άνδρες.

Συνεπώς, η θέση και της παρούσας εργασίας, η οποία συμβαδίζει με την βιβλιογραφία που σχετίζεται με το θέμα, είναι ότι τα πραγματικά εμπόδια που υποβόσκουν και ενισχύουν το φαινόμενο της γυάλινης οροφής πρέπει να αναζητηθούν σε άλλους παράγοντες, κοινωνικούς και πολιτισμικούς.

5.2 Λήψη Μέτρων για Επίτευξη της Ισότητας, πέραν της Θέσπισης Νομοθεσιών

Από την ανάλυση των ευρημάτων της παρούσας έρευνας, στο δεύτερο ερώτημα που τέθηκε, δηλαδή αν είναι αρκετή η θέσπιση ενός ισχυρού Νομοθετικού Πλαισίου που διασφαλίζει την ισότητα των ανδρών και των γυναικών στην εργασία και την απασχόληση, για την εξάλειψη του φαινομένου της γυάλινης οροφής, η απάντηση είναι, εκ του αποτελέσματος, αρνητική. Η Κύπρος έχει ένα ισχυρό Νομοθετικό Πλαίσιο, το οποίο εναρμονίζεται με τις Ευρωπαϊκές Οδηγίες και αποτελεί ένα δυνατό δίκτυ ασφαλείας που φιλοδοξεί να διασφαλίσει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία και την απασχόληση. Εντούτοις, η γυάλινη οροφή, τουλάχιστον στον δημόσιο τομέα, παραμένει.

Η γυάλινη οροφή στον δημόσιο τομέα, όπου, μάλιστα, εφαρμόζονται πιο αποτελεσματικά οι σχετικές νομοθεσίες που προστατεύουν την ισότητα των

ανδρών και των γυναικών στην απασχόληση, πρέπει να προκαλεί μεγαλύτερη ανησυχία, αφού καταδεικνύει την ανισότητα στις ευκαιρίες και την 'ασυμμετρία δύναμης' (Karl, 1995, στους Kwaku Ohemeng, Adusah-Karikari, 2015). Κατά συνέπεια, χρειάζεται να ληφθούν κι άλλα μέτρα τα οποία, συνεπικουρικά με τις ισχύουσες Νομοθεσίες, θα ενισχύσουν την προσπάθεια για εξάλειψη του φαινομένου.

Η εξάλειψη της γυάλινης οροφής είναι δύσκολη και απαιτεί ριζικές αλλαγές (Burnier, 2003) τόσο στην κουλτούρα των ατόμων, αφού το φαινόμενο αυτό είναι βαθιά ριζωμένο στις αντιλήψεις μας και δύσκολα μπορούμε να το ανιχνεύσουμε μέσα από τις επιλογές που κάνουμε καθημερινά, όσο και στην κουλτούρα των οργανισμών, οι οποίοι πρέπει να ευαισθητοποιηθούν και να παίρνουν συνειδητές αποφάσεις με στόχο την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων στην απασχόληση. Επίσης, η εφαρμογή πρακτικών για την εξάλειψη της απαιτεί, καταρχήν την αναγνώριση του προβλήματος, και κατά δεύτερον ισχυρή πολιτική βούληση και επιμονή μέχρι να επέλθει η αλλαγή, τόσο στον δημόσιο τομέα όσο και στον ιδιωτικό.

5.2.1 Εκπαίδευση Ατόμων για τη Διάσταση του Φύλου

Όπως έχει γίνει ήδη παραδεκτό, οι αντιλήψεις μας για τα πράγματα καθορίζουν τον τρόπο που ερμηνεύουμε την πραγματικότητα γύρω μας και, κατ' επέκταση, τις αποφάσεις που λαμβάνουμε. Κι όπως ήδη σημειώθηκε, τείνουμε να διαχωρίζουμε τους ανθρώπους σε *όμοιους* και *μη όμοιους* προς εμάς και να επιλέγουμε τους όμοιούς μας.

Αυτοί οι μηχανισμοί δρουν μέσα μας ασυνείδητα και οι αποφάσεις μας κρίνονται από εμάς τους ίδιους ως εύλογες, χωρίς να είμαστε σε θέση να αναγνωρίζουμε τις πιθανές συνέπειές τους. Είναι, λοιπόν, πολύ σημαντικό να εκπαιδευτούν και να ευαισθητοποιηθούν με τον κατάλληλο τρόπο τα άτομα όλων των βαθμίδων της διοικητικής πυραμίδας για τη διάσταση του φύλου, σε όλες της εκφάνσεις της

δημόσιας διοίκησης και, ιδιαίτερα στα θέματα διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού.

Όσον αφορά την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας, πέραν της ορθής εκπαίδευσης των Μελών της, που είναι βεβαίως βαρύνουσας σημασίας, πρέπει συνειδητά, πλέον, να επέλθει η ισορροπία στην σύνθεσή της ως προς την διάσταση του φύλου, ήτοι τουλάχιστον τα δύο εκ των πέντε μελών της να είναι γυναίκες. Οι γυναίκες πρέπει να πάρουν τη θέση που τους αρμόζει στα πεδία λήψης αποφάσεων για τα θέματα προσωπικού στη Δημόσια Υπηρεσία. Άλλωστε, η Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία αποτελείται στην μεγάλη πλειοψηφία της από γυναίκες.

5.2.2 Συνειδητή Ισότητα Κατανομή Εργασίας

Σε ό,τι αφορά τη σημαντική συγκέντρωση των γυναικών στη βάση της διοικητικής πυραμίδας, τόσο στο επιστημονικό όσο και στο μη επιστημονικό προσωπικό, που παρατηρείται στην Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία, και την πιο αργή ανέλιξή τους σε σχέση με τους άνδρες, αξίζει να σημειωθεί ότι ως εύρημα απαντάται και στην διεθνή βιβλιογραφία. Η κατανομή της εργασίας με βάση το φύλο των ατόμων, όπως αναφέρουν οι Ohemeng και Adusah-Karikari (2015), συμβαίνει λόγω των ισχυρών αντιλήψεων που έχει η ηγεσία των οργανισμών, αλλά και τα ίδια τα άτομα, για την διάσταση που έχει το φύλο του/της εργαζόμενου/ης στην εργασιακή πραγματικότητα.

Η κατανομή της εργασίας, όπως σημειώθηκε και στο Κεφάλαιο 2, κατηγοριοποιείται σε δύο μορφές, στην οριζόντια κατανομή και στην κάθετη κατανομή. Την οριζόντια κατανομή την συναντάμε στις αποφάσεις της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας, μελετώντας τις αποφάσεις της συγκεντρωτικά σε όλους τους τομείς εργασιών, όταν οι γυναίκες κατανέμονται στις θέσεις για διεκπεραίωση εργασίας, θέσεις Λειτουργιών, ενώ οι άνδρες κατανέμονται στις θέσεις όπου ασκούν επίβλεψη και έλεγχο εργασίας. Την κάθετη κατανομή την ανιχνεύουμε εντός των Υπηρεσιών, όταν δίδονται από τους Προϊστάμενους σε

ομόβαθμα στελέχη καθηκοντολόγια με διαφορετική σημαντικότητα (status), ανάλογα με το φύλο τους, π.χ. σε άνδρα να ανατεθεί η επίβλεψη ενός έργου σημαντικού για την Υπηρεσία, ενώ σε ομόβαθμη γυναίκα να ανατεθεί ένας βοηθητικός ρόλος στο ίδιο έργο. Επίσης, η κάθετη κατανομή ανιχνεύεται κι όταν στις γυναίκες Προϊστάμενες ανατίθεται η διεύθυνση Υπηρεσιών που στελεχώνονται κυρίως από άλλες γυναίκες και σπανιότερα η διοίκηση Υπηρεσιών όπου οι πλειοψηφία των στελεχών είναι άνδρες.

Η υφιστάμενη κατάσταση έχει αρνητικές επιπτώσεις στο ίδιο το έργο της Δημόσιας Υπηρεσίας, αφού οι γυναίκες που υπηρετούν στη βάση της επιστημονικής πυραμίδας, έχουν τα προσόντα για ανέλιξη και, επιπλέον, έχουν και την πείρα, δηλαδή την τεχνογνωσία και την εμπειρογνωμοσύνη των διαδικασιών του δημοσίου, την οποία αποκτούν μέσα από την μακρόχρονη εργασία τους στον δημόσιο τομέα. Είναι δυσάρεστο και αντιπαραγωγικό τα στοιχεία αυτά να παραμένουν ανεκμετάλλευτα.

Καθίσταται, συνεπώς, πρωταρχικής σημασίας η ισότιμη κατανομή εργασίας και θέσεων, με συνειδητές αποφάσεις τόσο των μελών της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας, οι οποίοι επιλέγουν τα άτομα που στελεχώνουν την Δημόσια Υπηρεσία, όσο και των Διευθυντών και των Γενικών Διευθυντών, οι οποίοι καθορίζουν τα καθηκοντολόγια των στελεχών μιας Υπηρεσίας.

Η ισότιμη κατανομή εργασίας θα διευρύνει τις εμπειρίες των γυναικών, θα διευκολύνει την δικτύωσή τους, και, εν τέλει, την επίτευξη των στόχων και φιλοδοξιών τους.

5.2.3 Πρότυπα, Καθοδηγητές και Δικτύωση

Οι γυναίκες χρειάζονται πρότυπα αλλά και καθοδηγητές στην πορεία τους προς την ανέλιξη. Τα γυναικεία πρότυπα είναι εξίσου χρήσιμα και για τις γυναίκες αλλά και για τους άνδρες εργαζόμενους. Αμφότερα τα δύο φύλα δεν είναι συνηθισμένα να διοικούνται από γυναίκες, κι έτσι υπάρχει σύγχυση ως προς τα

χαρακτηριστικά που *πρέπει* ή που πιστεύουμε ότι *πρέπει* να έχει μια γυναίκα που κατέχει διευθυντική θέση. Η ύπαρξη γυναικείων προτύπων σε Διευθυντικές θέσεις θα βοηθήσει τις γυναίκες να αντιληφθούν ότι μπορούν. Αφετέρου, θα βοηθήσει τους άνδρες να αντιληφθούν ότι οι γυναίκες και θέλουν και μπορούν. Είναι πολύ θετικό το γεγονός στην κυπριακή δημόσια υπηρεσία, τουλάχιστον κατά τα έτη που μελετήθηκαν στην παρούσα εργασία, η παρουσία των γυναικών στις Μεσοδιευθυντικές και Διευθυντικές θέσεις είναι σημαντική, παρόλο που υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης.

Οι καθοδηγητές ή μέντορες είναι πολύ σημαντικοί και η επιλογή τους *πρέπει* να είναι μια συνειδητή απόφαση. Ο/Η μέντορας ενός ατόμου που έχει φιλοδοξίες και στόχους, *πρέπει* να είναι ένα άτομο με το οποίο θα υπάρχει μια στενή σχέση και συνεργασία αλλά και ένας κοινός κώδικας και κοινές αξίες. Βέβαια, χρειάζεται και ανοικτό μυαλό, καθώς η βοήθεια μπορεί να λαμβάνεται από όπου κι αν προσφέρεται και με όποιο τρόπο κι αν προσφέρεται.

Επίσης, οι γυναίκες που έχουν φιλοδοξίες για ανέλιξη, θα *πρέπει* να δικτυώνονται μέσα στον οργανισμό όπου εργάζονται, κι όχι να απομονώνονται. Συχνά στον εργασιακό τους χώρο οι γυναίκες αναμετρώνται με τα στερεότυπα και τις αντιλήψεις της ανδροκρατούμενης κοινωνίας και της σκληρής εργασιακής πραγματικότητας, στοιχεία που μπορεί να τις παραγκωνίσουν, ιδιαίτερα σε ανδροκρατούμενους οργανισμούς. Είναι σημαντικό να μην εκλαμβάνονται τα στερεότυπα ως προσωπική αμφισβήτηση από τις γυναίκες, παρά ως επιβεβαίωση ότι *πρέπει* να συνεχίσουν μέχρι να επιτύχουν τον στόχο τους.

Είναι σημαντικό, επίσης, η εργαζόμενη γυναίκα, ειδικά αν είναι και μητέρα, να έχει ένα καλό δίκτυο στήριξης από φίλους, οικογένεια, συναδέλφους, προκειμένου να εξισορροπήσει την προσωπική και την επαγγελματική ζωή της, αφού όπως προαναφέρθηκε, τα πολιτισμικά διλήμματα με τα οποία είναι αντιμέτωπες οι γυναίκες επηρεάζουν τις δυναμικές στον χώρο εργασίας και, κυρίως, την καριέρα των γυναικών.

5.2.4 Πολιτική Βούληση και Ισχυρή Δέσμευση για Αλλαγή

Είναι σημαντικό να επιτραπεί στις γυναίκες να κατακτήσουν τις θέσεις που τους αξίζουν. Έχουμε διανύσει στο πρώτο πέμπτο του 21^{ου} πρώτου αιώνα σε Κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ακόμα μετράμε σημαντικά μικρή συμμετοχή των Κυπρίων γυναικών σε θέσεις Υπουργών, Βουλευτών, Ευρωβουλευτών, μέλη Διοικητικών Συμβουλίων, Διευθύντριες κ.ο.κ. Οι γυναίκες πρέπει να αφηθούν να λαμβάνουν αποφάσεις που αφορούν το κοινωνικό σύνολο και το μέλλον της χώρας.

Σε χώρες όπως η Νορβηγία και η Ισλανδία, όπου η ποσόστωση ανδρών και γυναικών στην πολιτική ζωή είναι θεσμοθετημένη, οι έρευνες καταδεικνύουν θετική επίδραση του εν λόγω του μέτρου στον αριθμό των γυναικών που καταλαμβάνουν θέσεις σε Διοικητικά Συμβούλια και Διευθυντικές θέσεις σε οργανισμούς και επιχειρήσεις (Wang, Kelan, 2013). Ωστόσο, η κατάσταση στα πλείστα άλλα Ευρωπαϊκά Κράτη, περιλαμβανομένης και της Κύπρου, δείχνει αγκυλωμένη σε στερεότυπα και αντιλήψεις ως προς το ρόλο των δύο φύλων, και η πορεία προς την πραγματική και ουσιαστική ισότητα ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική ανέλιξη προδιαγράφεται μακρά.

Απαιτείται λοιπόν ισχυρή πολιτική βούληση και ισχυρή δέσμευση και επιμονή για άρση των συστημικών εμποδίων, μέχρι να επέλθει η αλλαγή. Επίσης, θα πρέπει να εξεταστεί κατά πόσο μπορεί να ενισχύσει τον στόχο για εξάλειψη των ανισοτήτων και ισότιμη εκπροσώπηση των γυναικών σε Διευθυντικές θέσεις, ο ρόλος που μπορεί να παίξει η αναδιοργάνωση των οργανισμών, και, εν προκειμένω, η πολυσυζητημένη μεταρρύθμιση της Δημόσιας Υπηρεσίας.

Κεφάλαιο 6

Συμπεράσματα

Στόχος της παρούσας εργασίας είναι, αφενός, να διαφανεί κατά πόσον αποτελεί πραγματικό γεγονός η ύπαρξη του φαινομένου της γυάλινης οροφής στην Δημόσια Υπηρεσία της Κύπρου και, αφετέρου, να αναγνωριστούν παράγοντες, πέραν της αποτελεσματικής εφαρμογής του ισχύοντος Νομοθετικού πλαισίου, που μπορούν να ενισχύσουν την επίτευξη της πραγματικής και ουσιαστικής ισότητας των δύο φύλων στην εργασία και απασχόληση στον δημόσιο τομέα.

Προκειμένου να απαντηθούν τα ερωτήματα αυτά, έγινε ανάλυση των πεπραγμένων της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας από τα έτη 2016 και εντεύθεν, όπως αυτά παρουσιάζονται στις Ετήσιες Εκθέσεις της, καθώς και μελέτη των δεδομένων που εξασφαλίστηκαν από την ηλεκτρονική βάση δεδομένων της Επιτροπής. Οι παράγοντες που προσμετρήθηκαν για τους σκοπούς της παρούσας εργασίας ήταν το φύλο ανά μισθοδοτική κλίμακα των μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων, το φύλο των ατόμων που υπέβαλαν αίτηση για διεκδίκηση θέσης στη Δημόσια Υπηρεσία ανά κλίμακα/βαθμίδα της υπό πλήρωση θέσης, και το φύλο των επιλεγέντων/επιλεγεισών από την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας ανά κλίμακα θέσης στην οποία επιλέγηκαν.

Με βάση τα αποτελέσματα που έχουν καταγραφεί, διαπιστώνεται ότι, παρά τα σημαντική εκπροσώπηση των γυναικών στις Διευθυντικές και Μεσοδιευθυντικές θέσεις της Κυπριακής Δημόσιας Υπηρεσίας, εξακολουθεί να ανιχνεύεται η γυάλινη οροφή, δηλαδή η καθυστέρηση ή η ανακοπή της ανέλιξης των γυναικών σε θέσεις ιεραρχικά ανώτερες στην κορυφή της διοικητικής πυραμίδας, η οποία οφείλεται σε τεχνητά εμπόδια και φραγμούς που σχετίζονται με τις αντιλήψεις των ατόμων, την κουλτούρα και τον πολιτισμό της κάθε κοινωνίας, την κατανομή της εργασίας

στο επαγγελματικό πεδίο δράσης αλλά και στο προσωπικό πεδίο δράσης (νοικοκυριό και φροντίδα παιδιών), την δομή των οργανισμών όπου εργάζονται, την ύπαρξη προτύπων και τις ευκαιρίες που έχουν οι γυναίκες για δικτύωση και επικοινωνία των ικανοτήτων και των στόχων τους προς την ηγεσία του οργανισμού.

Περαιτέρω, διαπιστώνεται ότι, παρόλο που είναι πολύ σημαντική η ύπαρξη ενός ισχυρού Νομοθετικού πλαισίου που κατοχυρώνει την ισότητα των δύο φύλων στην εργασία, αυτό από μόνο του δεν είναι αρκετό ώστε να εμπεδωθεί η αλλαγή. Είναι καθοριστικής σημασίας η ύπαρξη ισχυρής πολιτικής βούλησης για εφαρμογή πολιτικών και πρακτικών που θα λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου και θα προσβλέπουν στην αλλαγή των αντιλήψεων των ατόμων σε όλες τις εκφάνσεις της δημόσιας ζωής, αλλά και συγκεκριμένα στην αλλαγή της δομής και λειτουργίας της Δημόσιας Υπηρεσίας.

Η παρούσα εργασία καταγράφει την υφιστάμενη κατάσταση, σε σχέση την διάσταση του φύλου σε ό,τι αφορά την πλήρωση θέσεων στην Δημόσια Υπηρεσία. Κατά την εκπόνησή της, υπήρξαν διάφοροι περιορισμοί που δεν επέτρεψαν την συλλογή επιπρόσθετων δεδομένων, τα οποία θα μπορούσαν να δώσουν καλύτερη αντίληψη των παραγόντων που επηρεάζουν την ύπαρξη του φαινομένου της γυάλινης οροφής. Για παράδειγμα, έχει ενδιαφέρον να καταγραφούν οι απόψεις, οι στάσεις και οι αντιλήψεις των Μελών της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας, σε ό,τι αφορά το φαινόμενο αυτό, μέσα από προσωπικές συνεντεύξεις. Ακόμη θα μπορούσε κανείς να συλλέξει, μέσα από ερωτηματολόγια, τις απόψεις που έχουν για την γυάλινη οροφή οι γυναίκες που έχουν ήδη καταφέρει να ανελιχθούν σε θέσεις υψηλά στην ιεραρχία στον δημόσιο τομέα, καθώς και οι άνδρες συνάδελφοί τους σε αντίστοιχες θέσεις. Όπως ήδη σημειώθηκε, η εργασία αυτή μπορεί να αποτελέσει τη βάση για μια μελέτη μεγαλύτερης κλίμακας που θα εμβαθύνει στις αιτίες του φαινομένου της γυάλινης οροφής και στους τρόπους αποτελεσματικής αντιμετώπισής του.

Βιβλιογραφία

Baumgartner S. M., Schneider E.D. (2010) "Perceptions of Women in Management: A Thematic Analysis of Razing the Glass Ceiling", *Journal of Career Development*, Vol.37, No. 2, p.p. 559-576.

Bierema L.L. (2016) "Women's Leadership: Troubling Notions of the 'Ideal' (Male) Leader", *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 18, No. 2, p.p. 119 – 136.

Bjerk D. (2008) "Glass Ceilings or Sticky Floors? Statistical Discrimination in a Dynamic Model of Hiring and Promotion", *The Economic Journal*, Vol. 118, No. 530, p.p. 961-982.

Burnier D. (2003) "Finding a voice: Gender and subjectivity in public administration research and writing", *Administrative Theory and Praxis*, Vol. 25, No.10, p.p. 37-60.

Dencker C.J. (2008) "Corporate Restructuring and Sex Differences in Managerial Promotion", *American Sociological Review*, Vol 73, No. 3, p.p. 455-476.

Fanico K., Ellemers N., Derks B., Lorenzi-Cioldi F. (2017) "Nothing Changes, Really: Why Women Who Break Through the Glass Ceiling End Up Reinforcing It", *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 43, No. 5, p.p. 638 – 651.

Gibson K. S. (2008) "The Development Relationships of Women Leaders in Career Transition: Implications for Leader Development", *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 10, No.5, p.p. 651-670.

Kwaku Ohemeng L. F., Adusah-Karikari A. (2015) "Breaking Through the Glass Ceiling: Strategies to Enhance the Advancement of Women in Ghana's Public Service", *Journal of Asian and African Studies*, Vol. 50, No. 3, p.p. 359-379.

Livingstone D.W., Pollock K., Raykov M. (2016) "Family Binds and Glass Ceilings: Women Managers' Promotion Limits in a 'Knowledge Economy'", *Critical Sociology*, Vol. 42, No. 1, p.p. 145-166.

Lup D. (2018) "Something to Celebrate (or not): The Differing Impact of Promotion to Manager on the Job Satisfaction of Women and Men", *Work, Employment and Society*, Vol. 32, No. 2, p.p. 407-425.

Maume D. J. (1999) "Glass ceilings and glass escalators: Occupational segregation and race and sex differences in managerial promotions", *Work and Occupations*, Vol. 26, No. 4, p.p. 483 – 509.

Michailidis P. M., Morphitou N. R., Theophylatou I. (2012) "Women at work: equality versus inequality: barriers for advancing in the workplace", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 23, No. 20, p.p. 4231 - 4245.

Plantenga J., Remery C., Figueiredo H., Smith M. (2009) "Towards a European Union Gender Equality Index", *Journal of European Social Policy*, Vol. 19, No. 1, p.p. 19 – 33.

Socratous M., Galloway L., Aigbekaen-Kamenou N. (2016) "Motherhood: an impediment to workplace progression? The case of Cyprus", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol. 35, No. 5/6, p.p. 364 – 382.

Towns Ann (2002) "Paradoxes of (In)Equality: Something is Rotten in the Gender Equal State of Sweden", *Cooperation and Conflict: Journal of the Nordic International Studies Association*, Vol. 37, No. 2, p.p. 157 – 179.

Wang M., Kelan E. (2013) "The Gender Quota and Female Leadership: Effects of the Norwegian Gender Quota on Board Chairs and CEOs", *Journal of Business and Ethics*, Vol. 117, No. 3, p.p. 449 – 466.

Ετήσιες Εκθέσεις πεπραγμένων Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας, έτη 2016, 2017, 2018.

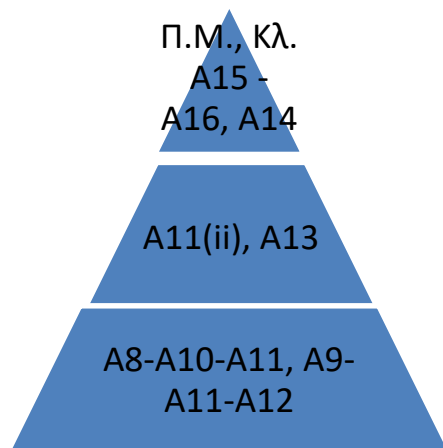
Παράρτημα Α

Α.1 Κατηγορίες θέσεων στην Κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία

Διαγραμματική απεικόνιση των κατηγοριών των θέσεων της Κυπριακής Δημόσιας Υπηρεσίας.



Επιστημονικό προσωπικό:



Μη επιστημονικό προσωπικό:

