

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Διοίκησης

Επιχειρήσεων

Μεταπτυχιακή Διατριβή



**Ισότητα και Οικονομική Ανέλιξη των δύο φύλων στην Αγορά
Εργασίας**

Μιχαέλλα Ραφαέλλα Θωμά

Επιβλέπων Καθηγητής

Δρ. Σοφία Ανδρέου

Δεκέμβριος 2020

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Διοίκησης
Επιχειρήσεων**

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**Ισότητα και Οικονομική Ανέλιξη των Δύο Φύλων στην Αγορά
Εργασίας**

Μιχαέλλα Ραφαέλλα Θωμά

Επιβλέπων Καθηγητής

Δρ. Σοφία Ανδρέου

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

Δεκέμβριος 2020

ΛΕΥΚΗ ΣΕΛΙΔΑ

Περίληψη

Η Ευρωπαϊκή Ένωση γνωρίζει πολύ καλά το οικονομικό όφελος της αποκατάστασης της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα, όσο αφορά την ίση μεταχείριση στο εργασιακό περιβάλλον, τις ευκαιρίες καριέρας, τον ίσο καταμερισμό οικογενειακών ευθυνών κ.α. αφού η μειωμένη συμμετοχή της γυναίκας στην αγορά εργασίας επιφέρει στην Ευρώπη ζημιά 370 δισεκατομμυρίων ευρώ ετησίως (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018). Στη παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή γίνεται αναφορά σε διάφορες θεωρίες διάκρισης (θεωρία του Becker, Spenser κ.α.) που αναλύουν τους λόγους ύπαρξης τους ώστε να είναι αντιληπτή και ξεκάθαρη η πηγή του προβλήματος. Επίσης γίνεται αναφορά σε πληθώρα ενεργειών της Ε.Ε. και της Κυπριακής Δημοκρατίας ειδικότερα. Σκοπός της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής είναι ο εντοπισμός διάφορων πολιτικών και μέτρων που βοηθούν στην αποκατάσταση της ισότητας, πολιτικές που είναι δοκιμασμένες ήδη από χώρες της Ε.Ε. και αποδεικνύεται η αποτελεσματικότητα τους μέσω στατιστικών. Τα συμπεράσματα διεξάγονται κυρίως από την μελέτη των δεικτών ισότητας που δημιούργησε το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Ισότητας των φύλων (EIGE – European Institute of Gender Equality) και ο σκοπός αυτών (των συμπερασμάτων) είναι η δημιουργία και η επίδειξη κατευθυντήριων γραμμών στην Κυπριακή Δημοκρατία ώστε να οδεύσει γρηγορότερα και ευκολότερα προς μια κοινωνία ίσων δικαιωμάτων για άνδρες και γυναίκες.

Summary

The European Union is aware of the economic benefits of restoring gender equality, in terms of equal treatment at work, career opportunities, equal sharing of family responsibilities, etc. as the reduced participation of women in the labor market is causing a loss of 370 billion euros a year in Europe (European Commission, 2018). This thesis reference various theories of discrimination (theory of Becker, Spenser, etc.) that analyze the reasons of the existence of discrimination, so that the source of the problem is understood and clear. Reference is also made to a variety of EU actions and the Republic of Cyprus in particular. The purpose of this thesis is to identify various policies and measures that help restore equality, policies that have already been tested by EU countries. and their effectiveness is proven through statistics. The conclusions are mainly drawn from the study of the equality indicators created by the European Institute of Gender Equality (EIGE) and the purpose of these (conclusions) is to create and demonstrate guidelines to the Republic of Cyprus to move faster and easier towards a society of equal rights for men and women.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω με την αποπεράτωση της παρούσας διατριβής κάποιους ανθρώπους που χωρίς την παρουσία και την υποστήριξη τους ίσως να μην ήταν δυνατό.

Σε μια κοινωνία που πρέπει να είσαι συνεχώς σε εγρήγορση όπου οι ευθύνες, οι υποχρεώσεις αλλά και κάθε λογής προβλήματα σε κατατρέχουν, δεν υπάρχει άλλη επιλογή από το να θυσιάσεις χρόνο που διαφορετικά θα αφιέρωνες στους αγαπημένους σου για να τελέσεις μια έρευνα σαν και αυτή. Χρόνο που λόγω της πανδημίας εκτιμήσαμε δεόντως.

Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέποντα καθηγήτρια μου Δρ. Σοφία Ανδρέου για τις πολύτιμες κατευθυντήριες γραμμές αλλά και το χρονοδιάγραμμα που μου επέβαλε ώστε η ολοκλήρωση και η παράδοση της έρευνας να γίνει σίγουρα μέσα στα χρονικά πλαίσια που όρισε το πανεπιστήμιο.

Ακόμα, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον σύντροφό μου για την ανεκτικότητα και την υπομονή που υπέδειξε αλλά και τη στήριξη του στο έργο μου αυτό.

Επιπρόσθετα θα ήθελα να ευχαριστήσω την κ. Νίκη Ανδρέου, λειτουργός του Υπουργείου Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως σε θέματα ισότητας των φύλων που με βοήθησε να εντοπίσω τις πληροφορίες που χρειαζόμουνά ώστε να καταφέρω να υλοποιήσω την έρευνα μου και να διεξάγω συμπεράσματα.

Τέλος, θα ήθελα ευχαριστήσω τους γονείς μου που με ώθησαν να ακολουθήσω το μεταπτυχιακό πρόγραμμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου, ένα πρόγραμμα εξαιρετικά ενδιαφέρον με πολύτιμα εργαλεία τόσο για την καριέρα μου όσο και για την καθημερινότητα μου.

Περιεχόμενα

1.	Εισαγωγή.....	1
2.	Θεωρίες Διάκρισης.....	5
2.1	Θεωρία του Becker περί Διάκρισης.....	6
2.2	Στατιστική Διάκριση.....	6
2.3	Πως οι Πεποιθήσεις Επιβεβαιώνονται σύμφωνα με τον Spence.....	8
3.	Γυναίκα και Αγορά Εργασίας.....	10
3.1	Μητρότητα και Συμμετοχή της Γυναίκας στην Αγορά Εργασίας.....	10
3.2	Γιατί μια Γυναίκα επιλέγει Γυναικοκρατούμενα Επαγγέλματα.....	11
3.3	Γυναίκα και Αποχή από την Επιχειρηματικότητα.....	12
4.	Ενέργειες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καταπολέμηση της Ανισότητας.....	14
4.1	Στόχοι της Βαρκελώνης.....	16
4.2	Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Ισότητα Γυναικών και Ανδρών 2010-2015..	17
4.2.1	Ισότιμη Οικονομική Ανεξαρτησία.....	17
4.2.2	Ίση Αμοιβή για Ίση Εργασία και Εργασία Ισότιμης Αξίας.....	18
4.2.3	Ισότητα στη Διαδικασία Λήψης Αποφάσεων.....	19
4.3	Στρατηγική Δέσμευσης για την Ισότητα των Φύλων 2016-2019.....	20
5.	Ενέργειες της Κυπριακής Δημοκρατίας για την καταπολέμηση της Ανισότητας.....	22
5.1	Προσπάθειες αύξησης της γυναικείας απασχόλησης αλλά και ίσης μεταχείρισης στην εργασία.....	23
5.2	Ενέργειες για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας.....	25
5.3	Περί μητρότητας και πατρότητας νόμοι στην Κύπρο.....	25
6.	Δείκτες Ισότητας.....	27
6.1	Δείκτης GDI.....	28
6.2	Δείκτης του EIGE.....	30
7.	Δεδομένα της Κύπρου και σύγκριση αυτών με την ΕΕ.....	34
7.1	Χάσμα συμμετοχής στην αγορά εργασίας.....	34
7.2	Μισθολογικό Χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα.....	37
7.3	Χάσμα Ανεργίας λόγω ευθυνών φροντίδας.....	40

7.4	Χάσμα συμμετοχής στο πολιτικό κοινοβούλιο.....	45
7.5	Κατοχή ανώτερων διοικητικών θέσεων από γυναίκες.....	48
8.	Γενικά Συμπεράσματα και Προτάσεις Πολιτικής.....	50
	Βιβλιογραφία.....	55

Κεφάλαιο 1

Εισαγωγή

Σε μια κοινωνία όπου η γυναίκα βιώνει την διάκριση καθημερινά μέσα από την εργασία της και που αφετέρου επηρεάζει τα εισοδήματά της, τις ευκαιρίες καριέρας και την κοινωνική της ζωή, δεν μπορεί να μην είναι ένα θέμα προβληματισμού. Στόχος της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η κατανόηση του προβλήματος διάκρισης από διάφορες οπτικές κυρίως από οικονομικής και κοινωνικής άποψης, η παρουσίαση των προβλημάτων που επιφέρει, η παρούσα κατάσταση του προβλήματος στην Κύπρο και ο εντοπισμός λύσεων μέσα από πολιτικές που μπορούν να εφαρμοστούν από το Κράτος και να ευοδώσουν καρπούς.

Η συνεισφορά της εργασία αυτής είναι η παρουσίαση αδιαμφισβήτητων στοιχείων για το πρόβλημα της διάκρισης ώστε η ευαισθητοποίηση του απλού πολίτη, που ίσως να μην αντιλαμβάνεται το μέγεθος του προβλήματος αλλά και του Κράτους να είναι μονόδρομος. Το Κράτος όμως, και πιο συγκεκριμένα οι αρμόδιοι φορείς είναι ήδη καλά πληροφορημένοι περί του θέματος, όμως δεν ακολουθούν τις κατάλληλες πολιτικές και μέτρα, για αυτό και η συνεισφορά της εργασίας συνεχίζεται με παρουσίαση ορθότερων κατευθυντήριων γραμμών όπως και εμπειριστατωμένες εξηγήσεις για την περαιτέρω ορθότητά τους ώστε να ληφθούν σοβαρά υπόψη και να δημιουργηθούν από τους αρμόδιους τα κατάλληλα μέτρα και πολιτικές για να μπορέσουμε να ζήσουμε σε μια κοινωνία ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες.

Η διάκριση των φύλων στην αγορά εργασίας έχει προβληματίσει τους οικονομολόγους από πολύ νωρίς, για αυτό και θεωρίες περί του θέματος έχουν μελετηθεί και αναφερθεί στο Κεφάλαιο 2 απαντώντας σε βασικά ερωτήματα όπως, γιατί υπάρχει διάκριση, γιατί οι

εργοδότες κάνουν διακρίσεις και πως οι γυναίκες ουσιαστικά αναγκάζονται να τις υποστούν αφού καταλήγουν να επιβεβαιώνουν τις πεποιθήσεις των εργοδοτών τους. Επίσης στο Κεφάλαιο 3, εξηγείτε το πως η μητρότητα επηρεάζει τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, γιατί η γυναίκα προτιμά να ακολουθήσει γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα και γιατί προτιμά να απέχει από την επιχειρηματικότητα. Δίνεται έμφαση από τα πρώτα δύο κεφάλαια ότι η διάκριση πηγάζει κυρίως από πεποιθήσεις όχι μόνο των εργοδοτών αλλά και των ίδιο των γυναικών.

Στο Κεφάλαιο 4 αναφέρονται σημαντικές στρατηγικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καθοδήγηση των κρατών μελών της όσο αφορά την καταπολέμηση της ανισότητας, όπως για παράδειγμα η "Στρατηγική δέσμευσης για την ισότητα των φύλων 2016-2019", η οποία περιλαμβάνει στόχους όπως η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και τη μείωση του μισθολογικού χάσματος, αφετέρου και του χάσματος στις συντάξεις. Μια στρατηγική που σύμφωνα με τα στατιστικά συνείσφερε στη μείωση του χάσματος απασχόλησης, αφού από 15.4% που ήταν το 2015 όπου και εφαρμόστηκε, μειώθηκε στο 14,1%.

Στο Κεφάλαιο 5 αναφέρονται νομοθεσίες, προγράμματα και σχέδια δράσης που ακολουθεί η Κυπριακή Δημοκρατία ως μια προσπάθεια για αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και γενικότερα την ίση μεταχείριση στο περιβάλλον εργασίας καθώς και τις ίσες ευκαιρίες καριέρας και ανέλιξης. Ένα παράδειγμα αυτών είναι το επιχειρησιακό πρόγραμμα 2014-2020 "Αειφόρος Ανάπτυξη και Ανταγωνιστικότητα" που υποστηρίζει επενδυτικά σχέδια γυναικών ηλικίας 18 με 55 ετών μέσω κονδυλίων 5,57 εκατομμυρίων ευρώ.

Στο Κεφάλαιο 6 παρουσιάζεται η σημαντικότητα των δεικτών ισότητας και η αφορμή της δημιουργίας τους. Αφού η μειωμένη συμμετοχή της γυναίκας στην αγορά εργασίας επιφέρει στην Ευρώπη ζημιά δισεκατομμυρίων ευρώ κάθε χρόνο (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018) και σύμφωνα με έρευνες η μείωση της ανισότητας επεκτείνει την αγορά με νέες θέσεις εργασίας, αυξάνει το ΑΕΠ της κάθε χώρας, αυξάνει το ποσοστό γονιμότητας και συνεπακόλουθα αντιμετωπίζονται προβλήματα υπό-γονιμότητας και γήρανσης του πληθυσμού (Maceira, 2017). Οπότε, ήταν λογικό επακόλουθο να δημιουργηθούν δείκτες που υποδεικνύουν την

πορεία και το μέγεθος του προβλήματος. Συγκεκριμένα το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Ισότητας των Φύλων (EIGE) δημιούργησε τους δικούς του δείκτες ισότητας οι οποίοι εστιάζουν και εκτιμούν καλύτερα το πρόβλημα από τους ήδη προϋπάρχοντες.

Μέσω των στατιστικών και των διάφορων δεικτών του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου Ισότητας των Φύλων (EIGE) στο Κεφάλαιο 7 εντοπίζεται η παρελθοντική και παρούσα κατάσταση του προβλήματος στην Κύπρο, συγκρίνοντας επίσης το σκορ του κάθε δείκτη με το σκορ των υπόλοιπων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ώστε να διεξαχθούν συμπεράσματα και να εντοπιστούν κατάλληλες πολιτικές περί του θέματος. Επίσης, λόγω της ποικιλίας των δεικτών (μισθολογικό χάσμα, χάσμα ενεργείας λόγω ευθυνών φροντίδας, χάσμα συμμετοχής στο πολιτικό κοινοβούλιο κ.α.) διακρίνονται καλύτερα τα αδύναμα σημεία και που πρέπει το κράτος να εστιάσει τις πολιτικές του. Για παράδειγμα η Κύπρος αν και έχει ένα ικανοποιητικό χαμηλό σκορ του δείκτη χάσματος συμμετοχής στην αγορά εργασίας, ωστόσο αν παρατηρηθεί προσεκτικά ο δείκτης αυτός μέσα σε μια περίοδο χρόνου θα γίνει αντιληπτή μια αύξηση του χάσματος εν περίοδο 2010-2015 που συμπίπτει με την περίοδο της οικονομικής κρίσης που διένυε η Κύπρος το 2013-2016. Από αυτό διεξάγονται ενδιαφέροντα συμπεράσματα για την αντιμετώπιση που έχουν οι Κύπριοι εργοδότες στο εργατικό δυναμικό σε τέτοιες δύσκολες περιόδους, αφού διακρίνεται μια προτίμηση στο ανδρικό φύλο από το γυναικείο. Επίσης η Κύπρος έχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής γυναικών στο πολιτικό κοινοβούλιο όπως και σε θέσεις ανώτερων διοικητικών θέσεων, κάτι που υπερτονίζει την ανάγκη της Κύπρου για δημιουργία πολιτικών προώθησης των γυναικών σε τέτοιες θέσεις εργασίας που άδικα δεν διαθέτουν, αφού στην Κύπρο οι γυναίκες από το 2005 και έπειτα υπερτερούν σε τριτοβάθμια εκπαίδευση από τους άνδρες. Επίσης, σύμφωνα με την Επιτροπή των Ηνωμένων Εθνών, χρειάζεται τουλάχιστον 30% εκπροσώπηση των γυναικών στο πολιτικό κοινοβούλιο ώστε να αποκατασταθεί η πολιτική υπόσταση της χώρας και οι γυναίκες να έχουν "φωνή" για να διεκδικήσουν ικανοποιητικά τα δικαιώματά τους και να κάνουν αλλαγές στην πολιτική κουλτούρα του κράτους ώστε οι αποφάσεις και οι πολιτικές που αποφασίζονται να αντιπροσωπεύουν το σύνολο του πληθυσμού (United Nations, 1991).

Η εργασία ολοκληρώνεται με το κεφάλαιο 8 όπου αναφέρονται γενικά συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής. Πολιτικές σαν αυτές τις Δανίας και της Σουηδίας που κατάφεραν με

την βοήθεια τους να έχουν το χαμηλότερο σκορ του δείκτη χάσματος ανεργίας λόγω ευθυνών φροντίδας στην Ευρώπη των 28. Πολιτικές που εστιάζουν στη γονική άδεια και τη παιδική μέριμνα και δίνουν ανάσα στις μητέρες που παλεύουν να φέρουν εις πέρας υποχρεώσεις οικογένειας και εργασίας. Ορθή πολιτική που ακολουθεί η Σουηδία είναι ο καταμερισμός ευθυνών στον πατέρα με αναγκαστική γονική άδεια για αυτών, χτυπώντας έτσι από τη ρίζα τα στερεότυπα, κάτι που εκτός από το χάσμα ανεργίας λόγω ευθυνών φροντίδας βελτιώνει και το μισθολογικό χάσμα, αφού δεν στιγματίζεται μόνο η γυναίκα σε περίπτωση εγκυμοσύνης όπου συνεπάγεται έλλειψη της από την εργασία. Επίσης, ορθή πολιτική που ακολουθεί η Δανία είναι η πληρωμένη παιδική μέριμνα από το Κράτος όπου εκτός και πάλι από το χάσμα ανεργίας λόγω ευθυνών φροντίδας, φέρνει βελτίωση και στο χάσμα συμμετοχής σε ανώτερες διοικητικές θέσεις εργασίας αφού η γυναίκα διαθέτει πλέον τον χρόνο για μια τόσο απαιτητική θέση.

Εν κατακλείδι, σύμφωνα με τα στατιστικά η Κύπρος έχει να διανύσει μακρύ δρόμο ακόμα όσο αφορά την αποκατάσταση της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα αφού υστερεί σε πολλούς δείκτες ισότητας. Αυτό οφείλεται λόγω στερεοτύπων προς το γυναικείο φύλο και έλλειψης ορθών πολιτικών μέτρων για την επίλυση του προβλήματος. Ουσιαστικά, η Κύπρος αρκείτε σε απλές ενημερώσεις και καμπάνιες, προσωρινά σχέδια εκπαίδευσης και απασχόλησης ενώ θα μπορούσε να ακολουθήσει δραστικότερα μέτρα θίγοντας περισσότερο το θέμα της γονικής άδειας και της παιδικής μέριμνας όπου γενικότερα βελτιώνουν μια γκάμα από δείκτες.

Κεφάλαιο 2

Θεωρίες Διάκρισης

Οι οικονομολόγοι θεωρούν ότι δεν υπάρχει διάκριση εάν οι αποφάσεις που σχετίζονται με την απασχόληση ή το εισόδημα βασίζονται σε “άμεσα” μέτρα παραγωγικότητας, όπως οι εκπαίδευση και η εμπειρία. Αλλά θεωρείτε διάκριση εάν για αυτές τις αποφάσεις λαμβάνουν υπόψη προσωπικά χαρακτηριστικά.

Μια τέτοια διάκριση δεν μένει μόνο στην φυλή ή στο φύλο, μπορεί να πάρει και άλλες μορφές, για παράδειγμα ένας μάνατζερ αποφασίζει να προσλάβει ένα υπάλληλο τον οποίο θεωρεί καλύτερο από τους υπόλοιπους υποψήφιους λόγω κάποιας μορφής συγγένειας, φιλίας ή κοινές πολιτικές απόψεις.

Οι οικονομολόγοι δίνουν ιδιαίτερη σημασία στην μελέτη αυτής της διάκρισης, διότι ενδιαφέρονται για το κατά πόσο η διάκριση επιδεινώνεται σε ανταγωνιστικές αγορές. Η θεωρία διακρίσεων του Gary Becker είναι μια από τις σημαντικότερες οικονομικές θεωρίες που επιδιώκουν να αναλύσουν τις διακρίσεις στην αγορά. Ο Becker υποστηρίζει ότι οι εργοδότες επηρεάζονται από τις δικές τους προκαταλήψεις, τις προκαταλήψεις των υπαλλήλων αλλά και των πελατών συνήθως εναντίων μειονοτήτων και έτσι αποφασίζεται το κόστος του υπαλλήλου αλλά και το όφελος που τους προσφέρει ο υπάλληλος βάση αυτών. (Becker, 1971)

2.1 Θεωρία του Becker περί Διάκρισης

Σύμφωνα με τον Becker στο βιβλίο του “The Economics of Discrimination”(Becker, 1971), ένας εργοδότης θα προσλάβει ένα άτομο στο οποίο εκφέρει κάποιου είδους προκατάληψη λόγω φύλου, φυλετικής καταγωγής κ.ο.κ. εφόσον αυτό το άτομο είναι σύμφωνο να προσληφθεί με λιγότερο εισόδημα για να αντισταθμιστεί έτσι η “ψυχική ταλαιπωρία” που προκαλεί. Οι υπάλληλοι που ήδη υπάρχουν στην εταιρεία ίσως παραιτηθούν ή απεργήσουν για το γεγονός ότι πρέπει να συνεργαστούν με άτομα που ανήκουν σε ομάδες μειονότητας, εκτός και αν παίρνουν περισσότερα λεφτά ώστε να έχουν ένα κίνητρο για να το κάνουν. Επίσης, ίσως οι πελάτες, να μην αγοράζουν αγαθά και υπηρεσίες από την εταιρεία αυτή εκτός και αν προσφέρονται σε χαμηλότερες τιμές. Ο Becker δηλαδή, θεωρεί ότι ο εργοδότης δεν αξιολογεί μόνο την παραγωγικότητα, οι εργαζόμενοι δεν αξιολογούν μόνο τον βαθμό συνεργασίας και πελάτες δεν ενδιαφέρονται μόνο για την ποιότητα των υπηρεσιών/αγαθών που αγοράζουν, αλλά επίσης και για τα προσωπικά χαρακτηριστικά των υπαλλήλων. Υπάρχει δηλαδή ένας επιπρόσθετος παράγοντας, που διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στις αποφάσεις πρόσληψης και πληρωμής, ο λεγόμενος “συντελεστής διάκρισης”.

Με μαθηματικούς τύπους η διάκριση αυτή μετάφρασε ως ακολούθως [$\pi (1 \pm d)$], όπου π είναι το κόστος του ατόμου και το d ο συντελεστής διάκρισης, ενώ το πρόσημο εξαρτάτε από την προέλευση της διάκρισης. Από την μεριά του προκατειλημμένου εργοδότη, ο υπάλληλος κοστίζει π , αλλά λειτουργεί σαν να του κοστίζει [$\pi (1+d)$]. Από την πλευρά του προκατειλημμένου υπαλλήλου, ο μισθός του είναι π , αλλά λειτουργεί σαν να είναι [$\pi (1-d)$]. Επίσης, όπως είναι λογικό, όσο μεγαλύτερη είναι η προκατάληψη τόσο μεγαλύτερος είναι και ο συντελεστής διάκρισης.

2.2 Στατιστική Διάκριση

Μια άλλη μορφή διάκρισης είναι η λεγόμενη Στατιστική Διάκριση (Statistical Discrimination), η οποία δεν έχει να κάνει με αβάσιμα στερεότυπα και προκαταλήψεις, αλλά με αποφάσεις βασισμένες σε παραγωγικές εκτιμήσεις και βαθμό κινδύνου. Για παράδειγμα ένας εργοδότης προτιμάει να μην προσλάβει μια ανύπαντρη μητέρα, γιατί λόγω αυτού θα

παρουσιάσει μεγαλύτερο ποσοστό απουσίας και άρα μειωμένη παραγωγικότητα. Η διάκριση αυτή δεν βασίζεται πάνω σε κάποιο στερεότυπο, αλλά σε πρακτικές ανησυχίες που έχουν να κάνουν με κάποιο πλήγμα στην εταιρεία. Οι εργοδότες που ασκούν τέτοιες πρακτικές διάκρισης θέλουν να είναι σίγουροι ότι αυτός/η που θα προσλάβουν θα παράγει το μέγιστο και δεν θα αποχωρήσει σύντομα από την εταιρεία μετά από την παρακολούθηση κάποιας εκπαίδευσης ή μετά από την απόκτηση κάποιας σχετική πείρας από τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ώστε να προχωρήσει στην επόμενη και καλύτερη επαγγελματική ευκαιρία, κοστίζοντας έτσι χρόνο και χρήμα στην εταιρεία. Λόγω της δραστηριοποίησης τους σε μια ανταγωνιστική αγορά έχουν ως βασικό, अपαράβατο κανόνα να παίρνουν αποφάσεις που αποσκοπούν στην μεγιστοποίηση των κερδών της εταιρείας και θέτουν στενά περιθώρια για απώλειες και λάθη. Για αυτό οι συγκεκριμένοι εργοδότες έχουν στο μυαλό τους ένα αυστηρό πρότυπο "παραγωγικού" υπαλλήλου αφού επιθυμούν σίγουρα αποτελέσματα. (Baumle et al., 2005)

Οι οικονομολόγοι Aigner, D και Cain, G (1977), ήταν από τους πρώτους που αναφέρθηκαν σε αυτό το είδος διάκρισης και θεώρησαν ότι ο εργοδότης υπολογίζει την παραγωγικότητα του ατόμου με τις πληροφορίες όπου διαθέτει και έτσι πληρώνει ανάλογα με την παραγωγικότητα που υπολογίζει. Όμως, λόγω ατελής πληροφόρησης ο εργοδότης μπορεί να επιλέξει να στηρίξει τις αποφάσεις του βάση των χαρακτηριστικών της ομάδας που συγκαταλέγεται το άτομο. Ως αποτέλεσμα, άτομα με την ίδια απόδοση μπορεί να αντιμετωπιστούν διαφορετικά λόγω της παρουσίας τους σε διαφορετική ομάδα. Έτσι, οι Aigner, D και Cain, G, ανέπτυξαν ένα τύπο με δύο κομμάτια, το ένα κομμάτι υποδεικνύει την επίδραση της ομάδας $[(1-\gamma) \alpha]$ στην εκτίμηση της απόδοσης του ατόμου και το δεύτερο κομμάτι υποδεικνύει την επίδραση του ίδιου του ατόμου $(\gamma\gamma)$ στην εκτίμηση της απόδοσης του. Ο τύπος που ανέπτυξαν ήταν ο εξής:

$$q = (1-\gamma) \alpha + \gamma\gamma \quad (0 < \gamma < 1)$$

όπου q είναι η εκτίμηση της απόδοσης του εργαζομένου

y η ατομική βαθμολογία του εργαζομένου

γ η αξιοπιστία της εκτίμησης

και α ο μέσος όρος που χαρακτηρίζει την ομάδα (π.χ. άντρες, γυναίκες)

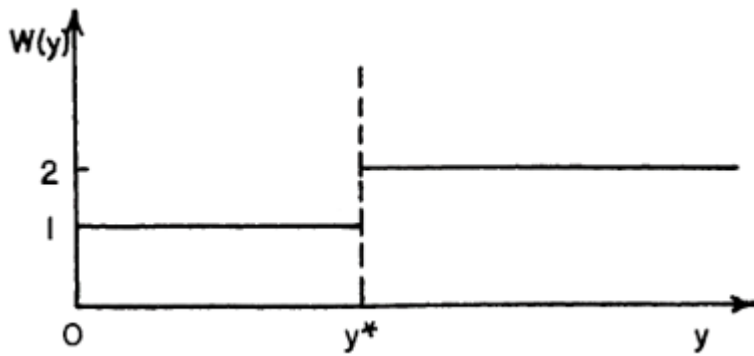
Επίσης θεωρείτε ότι όλοι οι εργοδότες έχουν στο μυαλό τους τον ίδιο μέσο όρο α για την ομάδα και συνεπάγεται ότι αν $\gamma = 1$, τότε ο μισθός του εργαζομένου εξαρτάται από την

ατομική του βαθμολογία διαφορετικά αν $\gamma = 0$, τότε ο μισθός του βασίζεται αποκλειστικά από τον μέσο όρο της ομάδας

2.3 Πως οι Πεποιθήσεις Επιβεβαιώνονται σύμφωνα με τον Spence

Σύμφωνα με τον Spence. M (1973), ένας εργοδότης αποφασίζει να προσλάβει ένα υπάλληλο σύμφωνα με τις δικές του υποκειμενικές πιθανολογικές αντιλήψεις σε συνδυασμό με τα σήματα (signals) όπου παίρνει από την πείρα του υποψηφίου, την εκπαίδευση του κ.τ.λ. Επίσης, ο κάθε υποψήφιος θέλει να μεγιστοποιήσει την διαφορά του κόστους σηματοδότησης (signaling cost) με το όφελος επιστροφής από την αγορά, οπότε επιλέγει το χαμηλότερο δυνατό κόστος σηματοδότησης όπου αντιστοιχεί στον βέλτιστο μισθό.

Για παράδειγμα, ας πάρουμε την εκπαίδευση ως στοιχείο σηματοδότησης. Ένας εργοδότης πιστεύει ότι αν ο υποψήφιος διαθέτει την εκπαίδευση $y < y^*$, η παραγωγικότητα του θα είναι 1 (με πιθανότητα 1), επίσης πιστεύει ότι αν ο υποψήφιος διαθέτει την εκπαίδευση $y \geq y^*$, η παραγωγικότητα του θα είναι 2 (με πιθανότητα 1). Έχοντας το αυτό εις γνώση του ο υποψήφιος προς εργοδότηση, θα επιλέξει να αποκτήσει την εκπαίδευση που του συμφέρει περισσότερο, δηλαδή αν δεν έχει την δυνατότητα να αποκτήσει την σηματοδότηση y^* , θα προτιμήσει να μην πάρει καμία σηματοδότηση, από την άλλη αν έχει την δυνατότητα να αποκτήσει την σηματοδότηση y^* , θα προτιμήσει να πάρει ακριβώς την σηματοδότηση y^* και τίποτα παραπάνω, γιατί από εκεί και πέρα το κόστος σηματοδότησης θα είναι αρνητικά συνυφασμένο με τον μισθό του.



Διάγραμμα 1. Προσφερόμενος μισθός, με βάση τη σηματοδότηση του ατόμου και τις πεποιθήσεις του εργοδότη για την παραγωγικότητα του (Spence, 1973)

Ακολουθώντας αυτό το σκεπτικό καταλαβαίνουμε ότι ο υποψήφιος προς εργοδότηση ακολουθεί τις πεποιθήσεις του εργοδότη, κατά κάποιο τρόπο τις μελετά για να οργανώσει το δικό του σχέδιο δράσης και έτσι καταλήγει να επιβεβαιώσει τις πεποιθήσεις του.

Αν συμφωνήσουμε τώρα ότι το φύλο δεν έχει καμία επίδραση στην παραγωγικότητα τότε συμπεραίνουμε ότι όλοι οι υποψήφιοι ανεξαρτήτου φύλου έχουν τις ίδιες ευκαιρίες καριέρας. Όμως, σύμφωνα με τον Spence, αν ο εργοδότης στηρίζει τις πιθανολογικές του αντιλήψεις όσο αφορά την παραγωγικότητα πάνω στο φύλο του υποψηφίου, όπως πριν έκανε με τον βαθμό εκπαίδευσης τότε ένας άντρας και μια γυναίκα θα καταλήξουν να επιλέξουν διαφορετικό κόστος σηματοδότησης/εκπαίδευσης λόγω του ότι οι ευκαιρίες που τους παρουσιάζονται είναι διαφορετικές.

Κεφάλαιο 3

Γυναίκα και Αγορά Εργασίας

3.1 Μητρότητα και Συμμετοχή της Γυναίκας στην Αγορά Εργασίας

Όπως είναι λογικό, όσο μεγαλύτερες είναι οι ευθύνες της γυναίκας στην εκτροφή παιδιών, τόσο λιγότερο πιθανό είναι να συμμετάσχει στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τον Becker (1971), η αύξηση της δύναμης της γυναίκας στην αγορά εργασίας αυξάνει το κόστος ευκαιρίας του χρόνου που χρειάζεται για την ανατροφή ενός παιδιού αλλά και για την αναψυχή. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα το κάθε νοικοκυριό να επιλέγει λιγότερα παιδιά και λιγότερη αναψυχή από πριν. Η τάση αυτή παρατηρείται τις τελευταίες δεκαετίες στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες όσο αφορά τα μικροοικονομικά μοντέλα των νοικοκυριών και οφείλεται στη αύξηση του μισθού των γυναικών.

Τα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής της γυναίκας στην αγορά εργασίας έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών αλλά και στην οικονομία γενικότερα. Επίσης, τα χαμηλά ποσοστά γονιμότητας απειλούν την μελλοντική ηλικιακή δομή του πληθυσμού, αφού στο μέλλον λιγότερα άτομα θα δουλεύουν για να πληρώνουν φόρους κοινωνικής ασφάλισης (όπου η κυβέρνηση στη συνέχεια θα τα δώσει σε συντάξεις ηλικιωμένων κ.τ.λ.). Οπότε, η μειωμένη συμμετοχή στην αγορά εργασίας αλλά και τα μειωμένα ποσοστά γονιμότητας έχουν μακροπρόθεσμες πολιτικές και οικονομικές επιπτώσεις.

Ωστόσο, διακρατικές μελέτες σε μακροοικονομικό επίπεδο έχουν δείξει θετική συσχέτιση μεταξύ της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και των ποσοστών γονιμότητας από τα μέσα της δεκαετίας του 1980. Αυτή η αλλαγή στη συσχέτιση, οφείλεται στη στήριξη του κράτους προς τις εργαζόμενες μητέρες και στις πολιτικές μείωσης της ασυμβατότητας μεταξύ μητρότητας και εργασιακής σταδιοδρομίας. Οι συγκρίσεις μεταξύ χωρών δείχνουν ότι χώρες (π.χ. οι Σκανδιναβικές) οι οποίες έχουν πιο γενναϊόδωρες κοινωνικές πολιτικές καταλήγουν να έχουν υψηλότερα επίπεδα γονιμότητας και υψηλότερα επίπεδα συμμετοχής στην αγορά εργασίας για τις γυναίκες σε σύγκριση με τις νότιες χώρες που δίνουν λιγότερη υποστήριξη στις εργαζόμενες μητέρες (Boca et al., 2009).

Ωστόσο σύμφωνα με στατιστικές του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, γυναίκες χωρίς παιδιά αποκτούν πολύ γρηγορότερα εργασία από αυτές που έχουν (Mills et al., 2014).

3.2 Γιατί μια Γυναίκα επιλέγει Γυναικοκρατούμενα Επαγγέλματα

Σήμερα, αν και οι γυναίκες έχουν σημειώσει σημαντική πρόοδο σε εκπαιδευτικό επίπεδο, εξακολουθούν να έχουν άνισα αποτελέσματα όσο αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με αναλύσεις δεδομένων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το 2019, οι γυναίκες με υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης έχουν ταχύτερη μετάβαση από τις σπουδές τους στην πρώτη τους εργασία, από ότι άτομα με χαμηλότερο επίπεδο μόρφωσης. Όμως, αν συγκρίνουμε άνδρες και γυναίκες με το ίδιο μορφωτικό επίπεδο τότε οι γυναίκες είναι σε μειονεκτική θέση σε όλα τα επίπεδα μόρφωσης (Mills et al., 2014)

Κύριος λόγος που συμβαίνει αυτό είναι γιατί άνδρες και γυναίκες επιλέγουν να σπουδάσουν σε διαφορετικά παιδεία. Οι άνδρες επιλέγουν πιο ανδροκρατούμενα επαγγέλματα όπως μηχανική, γεωργία κ.τ.λ. ενώ οι γυναίκες επιλέγουν πιο γυναικοκρατούμενα όπως τη διδασκαλία, τη τέχνη, τις ανθρωπιστικές επιστήμες κ.α. Οι γυναίκες που επιλέγουν να ακολουθήσουν ένα ανδροκρατούμενο επάγγελμα καθυστερούν να μπουν στην αγορά εργασίας περισσότερο από αυτές που έχουν επιλέξει ένα γυναικοκρατούμενο επάγγελμα, και μάλιστα όσο περισσότερη σπουδή και εκπαίδευση έχουν πάρει για τον συγκεκριμένο

τομέα τόσο δυσκολότερο γίνεται για αυτές να βρουν εργασία. Άρα, παρατηρείτε ότι αν και οι γυναίκες παρουσιάζουν μια θετική συσχέτιση ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης και την ταχύτητα εισόδου τους στην αγορά εργασίας, αυτό ισχύει μόνο αν επιλέξουν γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα. Όπου αυτά είναι συνήθως επαγγέλματα που επιτρέπουν ευελιξία, ισορροπημένη εργασία και προσωπική ζωή (Mills et al., 2014).

Έρευνες έχουν δείξει επίσης, ότι γυναίκες που επιλέγουν γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα κάνουν γρηγορότερα και περισσότερα παιδεία από αυτές που επιλέγουν ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, πράγμα που αποδεικνύει ότι τα επαγγέλματα που επιλέγουν οι περισσότερες, ξέρουν καλά ότι είναι αυτά που τους επιτρέπουν να έχουν ταυτόχρονα εργασία αλλά και οικογενειακή ζωή (Begall et al., 2013).

Παρά το γεγονός αυτό, οι γυναίκες περιλαμβάνουν περίπου το 50% των φοιτητών που ακολουθούν τριτοβάθμια εκπαίδευση, σε κλάδους που αφορούν την βιομηχανία, πράγμα που φανερώνει ότι έχουν γίνει πολλά βήματα μπροστά για να αφαιρεθούν οι ταμπέλες που καθιστούν ένα επάγγελμα ανδροκρατούμενο ή γυναικοκρατούμενο (Charles et al., 2002). Δυστυχώς όμως, αυτές οι ενέργειες δεν έχουν εξαφανίσει τα εμπόδια εισόδου που υπάρχουν στην αγορά για τις γυναίκες, όπως αναφέρθηκε παραπάνω.

3.3 Γυναίκα και Αποχή από την Επιχειρηματικότητα

Το επάγγελμα του επιχειρηματία στη δική μας, αλλά και σε πολλές άλλες πατριαρχικές κοινωνίες είναι συνήθως μια ανδρική επιλογή λόγω μιας καλά καλουπωμένης αντίληψη του μυαλού. Ο λόγος είναι διότι έχει υιοθετηθεί η πεποίθηση ότι είναι μια πειστική και πολύωρη εργασία όπου οι γυναίκες δεν μπορούν να αντέξουν λόγω της πίεσης και του ανταγωνισμού αλλά επίσης και η πεποίθηση ότι οι γυναίκες έχουν ως σκοπό της ζωής τους να μεγαλώσουν τα παιδιά τους για αυτό και η αφοσίωση σε μια πολύωρη εργασία είναι απαγορευτική. Τι θα γινόταν όμως αν οι πεποιθήσεις αυτές αντιστρέφονταν;

Ο Gneezy et al. (2009) συγκρίνοντας ανθρώπους από πατριαρχικές και μητριαρχικές κοινωνίες βρήκε ότι οι γυναίκες από τις μητριαρχικές κοινωνίες, αναλάμβαναν

ανταγωνιστικούς ρόλους δύο φορές περισσότερο από τους άντρες. Επίσης εξέτασε παιδιά από τη Σουηδία και την αντίδραση τους στον ανταγωνισμό και κατέληξε στο ότι η αντίδραση στον ανταγωνισμό και στα δύο φύλα ήταν η ίδια, πράγμα όχι παράξενο αφού η Σουηδία παίρνει αυστηρά μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται η ισότητα των δύο φύλλων (Shahriar, 2018).

Ακόμα ο Gourpta et al. (2014) εξέτασε κατά πόσο τα σεξιστικά στερεότυπα επηρεάζουν τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται στο κάθε φύλο όσο αφορά την επιχειρηματικότητα, διεκπεραιώνοντας δύο διαφορετικά πειράματα. Το ένα πείραμα περιείχε δείγμα από φοιτητές στην Τουρκία και το άλλο από επαγγελματίες στις ΗΠΑ. Στον κάθε ένα υποψήφιο δόθηκε ένα άρθρο με μονόπλευρο σενάριο για μια πιθανή επικερδή επιχείρηση όπου τα σενάρια αυτά ήταν επηρεασμένα από ανδρικά, γυναικεία, ουδέτερα και καθόλου στερεότυπα (τυφλό). Στη συνέχεια κλήθηκαν να απαντήσουν ένα ερωτηματολόγιο αξιολόγησης της επιχειρηματικής ευκαιρίας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι με την παρουσίαση ανδρικών χαρακτηριστικών ως απαραίτητα για την διοίκηση μιας επιχείρησης, έδωσε στους άντρες την πρωτιά όσο αφορά τις επιχειρηματικές ευκαιρίες, με τις γυναίκες να σκοράρουν πολύ πιο κάτω. Ενδιαφέρον είναι πως η παρουσίαση γυναικείων χαρακτηριστικών αντίστρεψε το χάσμα ευκαιριών, ενώ η παρουσίαση ουδέτερων χαρακτηριστικών σχεδόν το εξάλειψε. Η καθόλου παρουσίαση χαρακτηριστικών είχε ως αποτέλεσμα την πρωτιά των αντρών αφού το μυαλό των υποψηφίων ήταν είδη πεπεισμένο για τον "δίκαια" ανδροκρατούμενο κλάδο της επιχειρηματικότητας. Επίσης, το ότι αυτά τα δύο πειράματα διεκπεραιώθηκαν σε δύο διαφορετικές χώρες με εντελώς διαφορετικό πολιτισμό και έφεραν τα ίδια αποτελέσματα, δεν μπορεί να μην εμπνέει αισιοδοξία, αφού αυτό δείχνει ότι τα ευρήματα είναι πολιτιστικά γενικεύσιμα και ότι μπορεί να ακολουθηθεί μια παγκόσμια κοινή πολιτική όπου θα εξαλείψει τα στερεότυπα. Αυτό μπορεί να γίνει μέσω ΜΜΕ όπου μέσω προσεκτικά σχεδιασμένων μηνυμάτων θα διαποτίσουν το μυαλό των ανθρώπων με ισορροπημένες και υγιείς αντιλήψεις.

Κεφάλαιο 4

Ενέργειες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καταπολέμηση της Ανισότητας

Ο ρόλος των ανώτερων στελεχών του διοικητικού προσωπικού είναι δύσκολος και απαιτητικός γιατί οι αποφάσεις που παίρνουν επηρεάζουν άμεσα την επιχείρηση/οργανισμό. Ανεπιφύλακτα έρχονται αντιμέτωποι με διλήμματα που έχουν να κάνουν με την ισότητα ανάμεσα στους εργαζομένους ή τους υποψήφιους για εργοδότηση, στα ηθικά τους πιστεύω και στα οικονομικά συμφέροντα της εταιρείας. Είναι δύσκολο και ίσως ακατόρθωτο να καταπολεμηθεί η ανισότητα στο εργασιακό περιβάλλον, για αυτό και η κάθε κυβέρνηση όπως και η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει προβεί κατά καιρούς σε μέτρα αντιμετώπισής της. Για παράδειγμα τον Δεκέμβριο του 2015 η ΕΕ δημοσίευσε τη “Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων την περίοδο 2016-2019” η οποία περιλαμβάνει βασικούς στόχους, όπως την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και τη μείωση του χάσματος στους μισθούς, τις αποδοχές και τις συντάξεις λόγω φύλου.

Οι πρώτες οδηγίες για την ισότητα των δύο φύλων εκδόθηκαν με αφορμή ενός περιστατικού που διαδραματίστηκε το 1975, με πρωταγωνίστρια μια αεροσυνοδό, τη Gabrielle Defrenne, η οποία εργαζόταν στην εθνική αεροπορική εταιρία του Βελγίου. Η Defrenne αδικημένη από το βελγικό νόμο όπου ανάγκαζε τις γυναίκες αεροσυνοδούς να συνταξιοδοτηθούν στα 40 τους έτη, και ως συνεπακόλουθο να λαμβάνουν χαμηλότερα συνταξιοδοτικά δικαιώματα

παραπονήθηκε για την παραβίαση των δικαιωμάτων της για ίση μεταχείριση, έτσι έλαβε χώρα η πρώτη απόπειρα για την προστασία των δικαιωμάτων της γυναίκας με το άρθρο 119 (πλέον άρθρο 141) της Συνθήκης της Ρώμης, όπου αναφέρεται το δικαίωμα της γυναίκας να πληρώνεται ισότιμα με έναν άντρα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010).

Η ισότητα ανεξαρτήτου φύλου είναι δικαίωμα κάθε πολίτη κράτους μέλους της ΕΕ και μάλιστα συμπεριλαμβάνεται στο Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της, η ΕΕ απαιτεί τη εξασφάλιση της ισότητας σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένου την απασχόληση εργασίας και τις αποδοχές (ΕΕ C 303, της 14.12.2007, σ.1, άρθρο 23.) (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2007).

Η στρατηγική δέσμευσης για την ισότητα των φύλων 2016-2019 ξεκίνησε τον Δεκέμβριο του 2015. Δυστυχώς όμως τα εισοδήματα των γυναικών σε όλη την Ευρώπη εξακολουθούν να είναι χαμηλότερα από εκείνα των ανδρών με το χάσμα απασχόλησης ανδρών και γυναικών στην ΕΕ το 2019 να βρίσκεται στις 11,7 ποσοστιαίες μονάδες (Πίνακας 3). Παρόλα αυτά έχει κάνει άλματα όσο αφορά τη συμμετοχή της γυναίκας στην αγορά εργασίας αφού αυξήθηκε περίπου κατά 70% το ποσοστό των γυναικών με αμειβόμενη απασχόλησή μεταξύ 25 με 54 χρόνων από το 2007 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018).

Η ΕΕ για να στηρίξει την κάθε χώρα στην ανάπτυξη πολιτικών που θα προάγουν την ισότητα, θέτει στόχους με χρονοδιαγράμματα και σχεδιάζει διάφορα σχέδια δράσης. Σε αυτά συμπεριλαμβάνονται οι στόχοι της Βαρκελώνης, η ευρωπαϊκή στρατηγική για την ισότητα γυναικών και ανδρών 2010-2015, η στρατηγική δέσμευσης για την ισότητα των φύλων 2016-2019 και το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την ισότητα των φύλων (2010-2020). Επίσης στη στρατηγική «Ευρώπη 2020», τέθηκε ως στόχος να εργάζεται το 75% του πληθυσμού ηλικίας 20-64 και προκειμένου να επιτευχθεί αυτό, είναι απαραίτητο η αύξηση της συμμετοχής της γυναίκας στην αγορά εργασίας, και μάλιστα να προωθηθεί η ένταξη των γυναικών μεγάλης ηλικίας, με αναπηρία, διακινούμενων γυναικών και γυναικών που αποτελούν μέλος φυλετικών μειονοτήτων (Mills et al., 2014; Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010).

4.1 Στόχοι της Βαρκελώνης

Οι στόχοι της Βαρκελώνης αφορούν την ύπαρξη προσβάσιμων και οικονομικά προσιτών εγκαταστάσεων φροντίδας για μικρά παιδιά, έτσι ώστε γυναίκες και άνδρες με οικογενειακές υποχρεώσεις να μπορούν να συμμετάσχουν στην αγορά εργασίας και ταυτόχρονα να έχουν μια εξισορροπημένη επαγγελματική και προσωπική ζωή. Σκοπός των στόχων αυτών είναι η περαιτέρω συμμετοχή της γυναίκας στην αγορά εργασίας καθώς η φροντίδα των παιδιών είναι ο κύριος λόγος χαμηλής συμμετοχής της. Η μειωμένη συμμετοχή της γυναίκας στην αγορά εργασίας έχει ως αποτέλεσμα η Ευρώπη να μετρά απώλειες των 370 δισεκατομμυρίων ετησίως (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018). Επίσης, εξαιρετικά σημαντικός παράγοντας για την ΕΕ είναι η παροχή υψηλής ποιότητας φροντίδα αφού η ανάπτυξη κοινωνικών και γνωστικών δεξιοτήτων ιδιαίτερα των παιδιών μικρής ηλικίας διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στις μελλοντικές προοπτικές εκπαίδευσης και απασχόλησης, καθώς και στο τρόπο όπου το παιδί θα μάθει να βλέπει τη ζωή.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης από το 2002 έθεσε τους παρακάτω δύο στόχους για τα κράτη μέλη, την κάλυψη φροντίδας του 33% των παιδιών κάτω των 3 ετών και του 90% από 3 έως την υποχρεωτική σχολική ηλικία φοίτησης. Σύμφωνα με πρόσφατα στατιστικά (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018) στα κράτη μέλη της ΕΕ η φροντίδα των παιδιών κάτω των 3 ετών καλύπτεται έως και 32,9%, ενώ τα παιδιά από 3 έως την υποχρεωτική σχολική ηλικία φοίτησης που εκλάβαν φροντίδα ή προσχολική εκπαίδευση αγγίζαν το 86,3%. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι αριθμοί αυτοί αποτελούν μέσους όρους και πως υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ κρατών μελών. Για παράδειγμα, η Κύπρος (24,8% κάτω των 3 και 78,5% άνω των 3 μέχρι την ηλικία της σχολικής υποχρεωτικής φοίτησης, το 2016) και η Ελλάδα (8,9% κάτω των 3 και 55,6% άνω των 3 μέχρι την ηλικία της σχολικής υποχρεωτικής φοίτησης, το 2016) δεν περιλαμβάνονται στις χώρες που έχουν επιτύχει τους πιο πάνω στόχους ενώ το Βέλγιο, η Δανία, η Γαλλία, η Σουηδία, η Σλοβενία και το Ηνωμένο Βασίλειο είναι οι χώρες όπου κατάφεραν να φτάσουν τα επιθυμητά ποσοστά ήδη από το 2010-2011, όπου και ήταν η αρχική διορία που είχε δοθεί από την ΕΕ. Επίσης η Κύπρος, έχει σημειώσει ποσοστό πάνω από 25% όσο αφορά τις μη εργαζόμενες γυναίκες λόγω ευθυνών φροντίδας.

Λόγω τις μη επίτευξης των στόχων από τα περισσότερα κράτη μέλη (16 κράτη μέλη έχουν ποσοστό κάτω του 33% στη παροχή φροντίδας σε παιδιά κάτω των 3 ετών και επίσης 16 κράτη μέλη έχουν ποσοστό κάτω του 90% στη παροχή φροντίδας σε παιδιά από 3 έως τη ηλικία υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης) οι στόχοι της Βαρκελώνης έχουν πλέον επαναδιατυπωθεί στο Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2011-2020) και αναφέρονται επίσης στη στρατηγική «Ευρώπη 2020».

4.2 Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Ισότητα Γυναικών και Ανδρών 2010-2015

Η εν λόγω στρατηγική παραθέτει ενέργειες με βάση 5 βασικούς στόχους

1. Ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία
2. Ίση αμοιβή για ίση εργασία και εργασία ισότιμης αξίας
3. Ισότητα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων
4. Αξιοπρέπεια, ακεραιότητα και τερματισμός της βίας με βάση το φύλο
5. Η ισορροπία των φύλων στις εξωτερικές δράσεις

Μόνο οι τρεις πρώτοι στόχοι έχουν άμεση σχέση με το θεματικό πλαίσιο που καταπιάνεται η εργασία, που ουσιαστικά προωθούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον και τις ίσες ευκαιρίες καριέρας, για αυτό και μόνο αυτοί οι στόχοι θα αναλυθούν παρακάτω.

4.2.1. Ισότιμη Οικονομική Ανεξαρτησία

Ένας άντρας όπως και μια γυναίκα για να μπορούν να έχουν τη ζωή τους υπό έλεγχο ως αυτούσια άτομα, θα πρέπει ο καθένας ξεχωριστά να μπορεί να βγάξει το αναγκαίο εισόδημα για την επιβίωση του. Για να συμβεί αυτό πρέπει οι γυναίκες να μην έρχονται αντιμέτωπες με διλήμματα που έχουν να κάνουν με την επιλογή ανάμεσα σε μητρότητα και εργασία. Για τον λόγο αυτό όπως και στους στόχους της Βαρκελώνης σε αυτή την στρατηγική η ΕΕ καταπιάστηκε με τη βελτίωση πολιτικών που έχουν να κάνουν με εξισορρόπηση εργασίας και ιδιωτικής ζωής. Ένα παράδειγμα είναι η προσφορά προσιτής φροντίδας για παιδιά αλλά

και γονικής άδειας, ειδικότερα για τον πατέρα. Ο λόγο είναι ότι χρειάζεται να παρθούν μέτρα προτροπής του πατέρα να χρησιμοποιεί το δικαίωμα του να αιτείται άδεια πατρότητας γιατί η αποχή της μητέρας μόνο από την εργασία αμβλύνει το χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα. Το μέγεθος του εισοδήματος επηρεάζει την κρίση για τη χρήση του δικαιώματος γονικής αδειας και ειδικότερα της άδειας πατρότητας, αφού ο μισθός του πατέρα είθισται συνήθως να είναι μεγαλύτερος. Η μητέρα υποχρεούται να πάρει κάποιο μέρος της άδεια μητρότητας, ο πατέρας όμως όχι και αυτό η ΕΕ προσπάθησε να το φροντίσει με την οδηγία 2010/18/ΕΕ του συμβουλίου της 8ης Μαρτίου 2010 που αφορά την γονική άδεια και αναφέρεται η πρόταση να θεσπιστεί ένα τμήμα της γονικής άδειας ως αμεταβίβαστο για να παροτρύνουν τους πατέρες να χρησιμοποιούν το δικαίωμα τους αυτό (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2010).

Επιπρόσθετα, η ΕΕ για να πετύχει τον στόχο της ισότιμης οικονομικής ανεξαρτησίας παρακολουθεί στενά τις εθνικές πολιτικές που αφορούν την προώθηση της ισότητας στην αγορά εργασίας, της γυναικείας επιχειρηματικότητας και της ένταξης των γυναικών στην κοινωνία, αλλά επίσης στηρίζει αυτές τις ενέργειες μέσω τεχνικής υποστήριξης και διαθρωτικών ταμείων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010)

4.2.2. Ίση Αμοιβή για Ίση Εργασία και Εργασία Ισότιμης Αξίας

Εκτός από τη διάκριση λόγω φύλου, το χάσμα στην αμοιβή οφείλεται και στον επαγγελματικό διαχωρισμό. Οι γυναίκες τείνουν να ακολουθούν γυναικοκρατούμενα και οι άντρες ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, με τα γυναικοκρατούμενα να είναι συνήθως χαμηλότερης μισθολογικής αξίας. Επίσης, λόγω οικογενειακών ευθυνών η γυναίκα αναγκάζεται να καταφεύγει σε εργασίες μερικής απασχόλησης, όπου αυτό έχει αρνητικό αντίκτυπο στο μηνιαίο της εισόδημα, στην επαγγελματική της σταδιοδρομία και τελικά στη σύνταξη. Έτσι η ΕΕ με αυτή την στρατηγική επιδίωξε να ενθαρρύνει τον γυναικείο πληθυσμό να ακολουθήσει μη παραδοσιακά γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα, επίσης υποστηρίξει ενέργειες που βελτιώνουν την διαφάνεια στο σύστημα αμοιβής και θέσπισε την «Ευρωπαϊκή Ημέρα Ίσης Αμοιβής» για να αυξήσει την ευαισθητοποίηση πάνω στο συγκεκριμένο θέμα.

Η ΕΕ στις 7 Μαρτίου του 2014 (2014/124/ΕΕ) δημοσίευσε συστάσεις που αφορούν τη βελτίωση της διαφάνειας. Μέσα σε αυτές συμπεριλαμβάνονται η παροχή δικαιώματος του εργαζομένου να έχει πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν τις αμοιβές, και η υποχρεωτική υποβολή αναφορών από τον εργοδότη που να περιλαμβάνουν μισθούς ανά θέση εργασίας και ανάλυση δεδομένων με βάση το φύλο. Επίσης αναφέρεται η σύσταση για διενέργεια ελέγχων από το κράτος όσο αφορά τις αμοιβές των εργαζομένων για οργανισμούς με τουλάχιστον 250 εργαζομένους, οι οποίοι έλεγχοι θα περιλαμβάνουν υπολογισμό αναλογίας φύλου σε κάθε θέση εργασίας και αξιολόγηση διαφοράς αμοιβών (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2014).

Ο μέσος όρος χάσματος ωριαίου μικτού εισοδήματος για την ΕΕ το 2010 ήταν 17,8%, ενώ πλέον εν έτος 2019, ο αριθμός αυτός έχει βελτιωθεί στο 16% (Επίσημος Ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2019).

4.2.3. Ισότητα στη Διαδικασία Λήψης Αποφάσεων

Η ΕΕ έθεσε ως στόχο από το 2005, το 25% των ηγετικών θέσεων στο δημόσιο τομέα έρευνας να καλύπτονται από γυναίκες. Επίσης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεσμεύτηκε με την απόφαση 2000/407/ΕΚ στις 19 Ιουνίου 2000, ότι τα φύλα θα εκπροσωπούνται ισάξια σε επιτροπές εμπειρογνομόνων που ιδρύει η ίδια και έθεσε ως μακροπρόθεσμο στόχο την 40% συμμετοχή από κάθε φύλο τουλάχιστον. (Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000). Σε αυτή την στρατηγική, κάτω από το μικροσκόπιο τοποθετούνται ξανά αυτοί οι στόχοι.

Επιπρόσθετα η ΕΕ στηρίζει την οποιαδήποτε πρωτοβουλία που αφορά την προώθηση της ισότιμης εκπροσώπησης των δύο φύλων στην διαδικασία λήψης αποφάσεων και της μεγαλύτερης υποψηφιότητας του γυναικείου φύλου στις εκλογές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

Σύμφωνα με τη βάση δεδομένων της Γενικής Διεύθυνσης Δικαιοσύνης και Καταναλωτών, τον Απρίλιο του 2015 οι γυναίκες κάλυπταν το 21% των θέσεων στα διοικητικά συμβούλια

των μεγαλύτερων εταιρειών του χρηματιστηρίου, δηλαδή μια αύξηση του 9% από την προηγούμενη πενταετία. Σημαντικότερη πρόοδος όμως, σημειώθηκε στις χώρες αυτές που προνόησαν, θεσπίζοντας νομοθετικά μέτρα (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2015)

4.3 Στρατηγική Δέσμευσης για την Ισότητα των Φύλων 2016-2019

Η «Στρατηγική Δέσμευσης για την Ισότητα των Φύλων 2016-2019» αποτελεί την συνέχεια και την αξιολόγηση της «Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Ισότητα Γυναικών και Ανδρών 2010-2015». Αυτές οι δύο στρατηγικές στηρίζονται στους ίδιους 5 βασικούς στόχους, με την πιο πρόσφατη στρατηγική να έχουν προστεθεί ενδιαφέρουσες ενέργειες.

Η ΕΕ γνωρίζει πολύ καλά ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα προσφέρει οικονομική ανεξαρτησία στις γυναίκες, όπου αυτό συντείνει στην περισσότερη συμμετοχή της στην αγορά εργασίας. Επίσης, οι γυναίκες σε ηγετικούς ρόλους και με επιρροή στα πολιτικά δρώμενα αποτελούν πρότυπα, έτσι παροτρύνονται και άλλες γυναίκες να ακολουθήσουν την πορεία τους. Λαμβάνοντας αυτό υπόψη, στον πρώτο στόχο που είναι η ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία έχει προστεθεί η προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας μέσω της δημιουργίας μιας ηλεκτρονικής πλατφόρμας, όπου θα είναι ελκυστική σε επενδυτές και κυβερνητικές υπηρεσίες όπου θα περιλαμβάνει δυνατότητες χρηματοδότησης και αποσαφήνιση των διοικητικών διαδικασιών ως μια προσπάθεια για βοήθεια με την γραφειοκρατία των γυναικών που ασχολούνται με την επιχειρηματικότητα. Επίσης αυτό, προτείνεται και στο Ψήφισμα από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο της 19ης Ιανουαρίου 2016 σχετικά με τους εξωτερικούς παράγοντες που αποτελούν εμπόδιο της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ευρώπη (2015/2111(INI)) (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2018).

Σημαντικές συζητήσεις γίνονται και περί του θέματος της απόφασης «Test-Achats» ή απόφαση για το άρθρο 5, παράγραφος 2, της οδηγίας 2004/113/EK, που εκδόθηκε τη 1η Μαρτίου του 2011 (Ευρωπαϊκό Δικαστήριο, 2011). Η οδηγία εκδόθηκε για την πρόληψη άμεσων και έμμεσων διακρίσεων που αφορούν το φύλο όσο αφορά την πρόσβαση σε αγαθά

και υπηρεσίες αλλά και την παροχή αυτών. Ένα παράδειγμα διάκρισης που ήταν επιθυμητό να εξαλειφθεί με την συγκεκριμένη οδηγία ήταν και είναι οι αναλογιστικές διαδικασίες βάση φύλου που χρησιμοποιούνται στα ιδιωτικά ασφαλιστρα και στις συντάξεις. Ακόμα, απαγορεύει αυστηρά τη διαφορά ασφαλιστρων και παροχών λόγω παρούσας ή πιθανής μελλοντικής εγκυμοσύνης. Η απόφαση αυτή όμως, σύμφωνα με το άρθρο 5, παράγραφος 2 επέτρεπε στα κράτη μέλη να κάνουν εξαιρέσεις αν το δικαιολογούσαν επαρκώς. Για αυτό τον λόγο το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο ακύρωσε τη συγκεκριμένη παράγραφο από την οδηγία 2004/113/EK αφού επέτρεπε στα κράτη μέλη να παρεκκλίνουν από την παροχή ίδιων ασφαλιστρων και παροχών, ανεξαρτήτως φύλου. Επίσης, δεν ερχόταν σε συμφωνία με τα άρθρα 21 (απαγόρευση διακρίσεων) και 23 (Ισότητα γυναικών και ανδρών) του Χάρτη των Θεμελιωδών δικαιωμάτων της ΕΕ (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2017).

Από τότε έχουν γίνει νέες εκθέσεις περί εφαρμογής της οδηγίας 2004/113/EK (2016/2012(INI) (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2017) και ένας επιμέρους στόχος της «Στρατηγικής Δέσμευσης για την Ισότητα των Φύλων 2016-2019» είναι η επανεξέταση των αποτελεσμάτων ή των επιπτώσεων της τελευταίας νομολογίας σχετικά με το θέμα και πως επηρεάζει αυτή τις συντάξεις και ασφαλιστικές συμβάσεις βάση φύλου λόγω υψηλότερου προσδόκιμου ζωής των γυναικών.

Κεφάλαιο 5

Ενέργειες της Κυπριακής Δημοκρατίας για την Καταπολέμηση της Ανισότητας

Στην Κύπρο υπάρχουν πολλές νομοθεσίες που προστατεύουν τα δικαιώματα του εργαζόμενου πολίτη αποτρέποντας τη διάκριση στο χώρο εργασίας. Κάποιοι από αυτούς τους νόμους είναι ο Νόμος περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία (Ν. 58(I)/2004-2009), ο νόμος Περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την Ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας (Ν. 177(I)/2002) και ο νόμος περί Ατόμων με Αναπηρίες (Ν.127(I)/2000) (Ιστότοπος Παγκύπριου Δικηγορικού Συλλόγου).

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) η Κύπρος το 2005 κατείχε την τελευταία θέση στο πίνακα προόδου για ζητήματα ισότητας (των δύο φύλων), με σκορ 45,9 μονάδες. Εν έτη 2019, κατάφερε στην Ευρώπη των 28 με σταθερή πρόοδο να βρεθεί στην 20^η θέση, με σκορ πλέον 56,3 μονάδες και με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο να βρίσκεται στις 67,4 μονάδες (Δελτίο Τύπου Επιτρόπου Ισότητας των φύλων, 2019).

Τη δεδομένη στιγμή λαμβάνει χώρα το τρίτο εθνικό σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων 2019-2022, το οποίο είναι αποτέλεσμα συνεργασίας της κυβέρνησης, των τοπικών αρχών, του επιτρόπου ισότητας, μη κυβερνητικών οργανισμών, οργανισμών που αφορούν την γυναίκα, ακαδημαϊκών ιδρυμάτων, οργανώσεων εργοδοτών, συνδικαλιστικών οργανώσεων αλλά και φορέων ανθρωπίνων δικαιωμάτων (UNECE, 2009).

Το τρίτο εθνικό σχέδιο δράσης συμπεριλαμβάνει τους ακόλουθους επτά πυλώνες/θεματικές ενότητες:

- Καταπολέμηση της βίας κατά της γυναίκας κάθε μορφής, συμπεριλαμβανομένου και της οικογενειακής βίας εφαρμόζοντας σταδιακά την Ευρωπαϊκή Σύμβαση (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης).
- Προώθηση της εκπροσώπησης του γυναικείου φύλου σε θέσεις εξουσίας με δύναμη και επιρροή σε θέματα λήψης αποφάσεων που αφορούν την οικονομία, την πολιτική και την κοινωνία γενικότερα.
- Αλλαγή και βελτίωση των νόμων που αφορούν και προωθούν την ισότητα των φύλων και συνεπακόλουθα την προστασία των δικαιωμάτων της γυναίκας.
- Προστασία και ενδυνάμωση ευάλωτων ομάδων γυναικών.
- Προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση
- Εξάλειψη των στερεοτύπων και των κοινωνικών προκαταλήψεων του φύλου και
- Εκπαίδευση και Κατάρτιση Γυναικών στις Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνιών.

5.1. Προσπάθειες αύξησης της γυναικείας απασχόλησης αλλά και ίσης μεταχείρισης στην εργασία

Η κυπριακή Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (αλλιώς Τμήμα Εργασίας) προσπαθεί να στηρίξει ευάλωτες ομάδες, όπως μακροχρόνια άνεργες γυναίκες ή άνεργες γυναίκες ηλικίας 15-29 ετών μέσω διάφορων προγραμμάτων. Κάποια προγράμματα είναι προσωρινής απασχόλησης για απόκτηση πείρας και δεξιοτήτων ενώ άλλα παρέχουν επιδότηση σε εργοδότες για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Επίσης έχει αναπτύξει μια ειδική πιστοποίηση για τις επιχειρήσεις που υιοθετούν πολιτικές προώθησης ισότητας των δύο φύλων, όπου για την οποία πιστοποίηση ιδρύθηκε το 2014 ο Εθνικός Φορέας Πιστοποίησης. Η κάθε επιχείρηση έχει το δικαίωμα να υποβάλει αίτηση για δύο διαφορετικές πιστοποιήσεις (Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, 2018), η μία πιστοποίηση

αφορά την εφαρμογή μίας ή περισσότερων πρακτικών ισότητας και ονομάζεται πιστοποίηση «Καλής Πρακτικής», ενώ η άλλη αφορά την εφαρμογή ενός ολοκληρωμένου σχεδίου δράσης της επιχείρησης για τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων στο εργασιακό περιβάλλον και ονομάζεται πιστοποίηση «Εργοδότη Ισότητας των Φύλων». Πενήντα δύο(52) εταιρείες μέχρι τώρα έχουν πιστοποιηθεί με τα εν λόγω πιστοποιητικά και έχουν βραβευτεί σε τελετές του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων για την προσπάθεια τους αυτή. Το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων επίσης, ασχολείται με την ευαισθητοποίηση του Κύπριου πολίτη για το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα φύλα, αλλά και τις επιζήμιες συνέπειές αυτού στην οικονομική και κοινωνική ζωή της γυναίκας. Όσο αφορά τα παραπάνω, μια προσπάθεια ευαισθητοποίησης από το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων είναι η διοργάνωση ετήσιων εκδηλώσεων για την Ημέρα Ίσης Αμοιβής.

Το Κυπριακό Κέντρο Παραγωγικότητας την περίοδο 2004-2006 έβαλε σε λειτουργία ένα σχέδιο προσέλκυσης γυναικών στην αγορά εργασίας με ευέλικτε μορφές απασχόλησης (δηλαδή μερική ή περιοδική απασχόληση, απασχόληση από το σπίτι κ.α.), όμως τα επόμενα σχετικά σχέδια σχεδιάστηκαν ώστε να είναι διαθέσιμα και στα δύο φύλα, θέλοντας με αυτό τον τρόπο να καταργήσουν το στερεότυπο ότι οι αυτές οι μορφές απασχόλησης είναι μόνο για γυναίκες. Το τελευταίο σχετικό σχέδιο ήταν το 2013-2015 και βοήθησε στην απασχόληση 556 γυναικών (57%) και 424 ανδρών (43%).

Με όλες αυτές τις δράσεις αλλά και πάρα πολλές άλλες που δεν αναφέρθηκαν λόγω ομοιοτήτων με τον προηγούμενων αλλά και λόγω πληθώρας αυτών, παρατηρήθηκε σημαντική μείωση στο μισθολογικό χάσμα από το 2010 (16,8%) φτάνοντας στο 13,9% το 2016, κατακτώντας με αυτό τον τρόπο την 5^η θέση στον πίνακα των κρατών μελών της ΕΕ, αλλά επίσης και πετυχαίνοντας την καλύτερη πρόοδο κατά το 2010-2015 όσο αφορά την μείωση του μισθολογικού χάσματος (μεγαλύτερη ποσοστιαία μείωση) παρά την περίοδο της οικονομικής κρίσης που διένυε η Κύπρος κατά το 2013-2016 (UNECE, 2019).

Ορισμένες από τις δράσεις βρίσκονται σε εξέλιξη, άλλες θα πάρουν χώρα στο μέλλον αλλά σίγουρα και οι προηγούμενες θα συνεχίζουν να επηρεάζουν και να επιδρούν θετικά στις αντιλήψεις του Κύπριου πολίτη, οπότε το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα αναμένεται να συνεχίσει να έχει πτωτική τάση.

5.2. Ενέργειες για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας

Το Υπουργείο Ενέργειας, Εμπορίου και Βιομηχανίας μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος 2014-2020 «Αειφόρος Ανάπτυξη και Ανταγωνιστικότητα» έβαλε σε εφαρμογή ένα πρόγραμμα ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας όσο αφορά γυναίκες ηλικίας 18 με 55 χρονών. Ουσιαστικός στόχος του προγράμματος είναι η υποστήριξη και η ανάπτυξη των γυναικών που επιθυμούν να ανοίξουν την δική τους επιχείρηση. Το κονδύλι αυτού του προγράμματος φτάνει τα 5,57 εκατομμύρια και ήδη έχει υποστηρίξει διάφορα επενδυτικά σχέδια, μέσα σε αυτά και γυμναστήρια, κομμωτήρια, νομικά και λογιστικά γραφεία, νηπιαγωγεία και άλλα. Συνολικά μέχρι το τέλος του 2019 εγκρίθηκαν 170 αιτήσεις για βοήθεια έναρξης νέας επιχείρησης από γυναίκα (UNECE, 2019).

5.3. Περί μητρότητας και πατρότητας νόμοι στην Κύπρο

Ο περί προστασίας της μητρότητας βασικός νόμος παρέχει άδεια δεκαέξι εβδομάδων στις μητέρες, όπου υποχρεωτικά οι πρώτες εννέα λαμβάνονται και αρχίζουν δύο εβδομάδες πριν από την εβδομάδα του προγραμματισμένου τοκετού. Επίσης ο περί προστασίας της μητρότητας βασικός νόμος τροποποιήθηκε με τον τροποποιητικό νόμο του 2017 (116(I)2017) ο οποίος τροποποιητικός νόμος δίνει το δικαίωμα στις παρένθετες μητέρες για άδεια μητρότητας έως και δεκατεσσάρων εβδομάδων, δικαίωμα που δεν τους παραχωρούταν μέχρι τότε (παρέχονταν μόνο σε περίπτωση υιοθεσίας) (Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας, 2017). Ακόμα ο βασικός νόμος τροποποιήθηκε με τον τροποποιητικό νόμο του 2018 (20(I)/2018) όπου απαγορεύει στον εργοδότη την απόλυση της εργοδοτούμενης μητέρας έως και πέντε μήνες αποχής της από την εργασία, έναντι των τριών που ίσχυε αρχικά, επίσης ο τροποποιητικός νόμος του 2018 φρόντισε την διευκόλυνση της νέας μητέρας στην εργασία με την παροχή του δικαιώματος της για αποχή από αυτήν μίας ώρας

την ημέρα για σκοπούς άντλησης και αποθήκευσης του μητρικού της γάλακτος (Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας, 2018).

Εκτός από την προστασία της μητρότητας νόμος υπάρχει και ο περί προστασίας της πατρότητας νόμος από το 2017. Ο νόμος αυτός παραχώρησε το δικαίωμα στον πατέρα ο οποίος απέκτησε τέκνο μέσω γέννας της συζύγου του ή παρένθετης μητέρας ή μέσω υιοθεσίας (παιδιού μέχρι δώδεκα ετών) να του παρέχετε άδεια αν το επιθυμεί, δύο συνεχόμενων εβδομάδων. Η άδεια πατρότητα μπορεί να αρχίσει μέσα στην προγραμματισμένη εβδομάδα του τοκετού ή υιοθεσίας και η προθεσμία αυτής λήγει μετά από το πέρας δεκαέξι εβδομάδων. Η Κυπριακή δημοκρατία με αυτή τη νομοθεσία είχε ως σκοπό τη μείωση του χάσματος ισότητας, αφού και ο άνδρας πρέπει να είναι ενεργός στις οικογενειακές του υποχρεώσεις, ώστε να υπάρχει και από τα δύο φύλα ισορροπημένη αναλογία χρόνου εργασίας και χρόνου φροντίδας του εξαρτώμενου πλέον τέκνου (Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας, 2017).

Η επίτροπος ισότητας (Ιωσηφίνα Αντωνίου) με σκοπό την ενημέρωση των γυναικών για τις ισχύουσες Κυπριακές νομοθεσίες που προστατεύουν τα δικαιώματα των γυναικών σε κυοφορία και των νεοεισερχόμενων στην μητρότητα μητέρων, διοργάνωσε καμπάνια για την περίοδο Ιούλιο – Οκτώβριο 2016. Η εκστρατεία συμπεριλάμβανε διάδοση ενημερωτικού υλικού σε νοσοκομεία, κέντρα υγείας, εργατικά σωματεία κ.α., η δημοσίευση του οποίου έγινε και στην ιστοσελίδα του επιτρόπου ισότητας. Επίσης υπήρξε προώθηση της εκστρατείας μέσω των ΜΜΕ αλλά και διάλογος περί του θέματος μεταξύ εκπροσώπων μη κερδοσκοπικών οργανισμών, εκπροσώπων του Υπουργείου Εργασίας, Ευημερίας και κοινωνικών ασφαλίσεων αλλά και κοινωνικών εταίρων (UNECE, 2019).

Κεφάλαιο 6

Δείκτες Ισότητας

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει δεσμευτεί με μια μακροχρόνια πολιτική ισότητας των δύο φύλων και όχι τυχαία, αφού έρευνα του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την ισότητα των δύο φύλων (EIGE – European Institute for Gender Equality) έδειξε ακράδαντα ότι η περισσότερη συμμετοχή της γυναίκας στην αγορά εργασίας, αλλά και το υψηλότερο της μορφωτικό επίπεδο σε θετικές επιστήμες (επιστήμες, τεχνολογία, μηχανική και μαθηματικά) έχουν ισχυρό θετικό αντίκτυπο στην οικονομία της ΕΕ.

Περιληπτικά, τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής έδειξαν ότι με τη μείωση της ανισότητας, η αγορά θα επεκταθεί με τις νέες θέσεις εργασίας να ανέρχονται πάνω από τα 10,5 εκατομμύρια μέχρι το 2050 και με το 70% αυτών των θέσεων να κατέχεται από γυναίκες, φυσικά εάν και εφόσον η Ευρώπη των 28 επιτύχει τάχιστα βελτίωση στο τομέα της ισότητας των δύο φύλων μέχρι τότε. Ως λογικό συνεπακόλουθο το ΑΕΠ της κάθε χώρα θα αυξηθεί, βοηθώντας ισχυρά την οικονομία της. Η έρευνα συγκεκριμένα έχει δείξει αύξηση περίπου 12% του ΑΕΠ κατά μέσω όρο στην ΕΕ και σημειώνει επίσης την αντιμετώπιση του προβλήματος γήρανσης του πληθυσμού, αφού με την καταπολέμηση της ανισότητας η έρευνα έδειξε και αύξηση στο ποσοστό γονιμότητας (Maceira, 2017).

Έχοντας υπόψη όλα τα παραπάνω εκπληκτικά οφέλη της ισότητας, δεν είναι δύσκολο να γίνει αντιληπτό η σημαντικότητα της δημιουργίας δεικτών για την παρακολούθηση της προόδου στο συγκεκριμένο τομέα. Διάφοροι έχουν αναπτυχθεί κατά καιρούς και συνεχώς γίνονται προσπάθειες για τη δημιουργία καλύτερων, ειδικότερων και πιο βοηθητικών δεικτών.

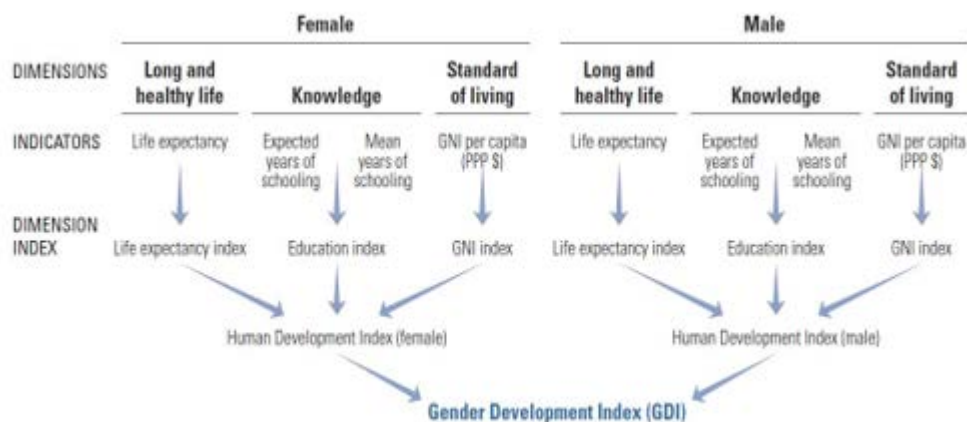
6.1 Δείκτης GDI

Ένας από τους πρώτους δείκτες ισότητας των φύλων είναι ο GDI (Gender-related Development Index = δείκτης ανάπτυξης που αφορά τα φύλα) ο οποίος έχει δημιουργηθεί από το Πρόγραμμα Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών, UNDP (United Nation Development Programme) από το 1995. Για να υπολογιστεί το GDI, ακολουθείται η μεθοδολογία του HDI (Human Development Index – Δείκτης ανθρώπινης ανάπτυξης) για το κάθε φύλο χωριστά, η οποία αναπτύχθηκε επίσης από το UNDP. Στη συνέχεια υπολογίζεται το GDI το οποίο εκφράζεται ως το γυναικείο HDI ως προς το αντρικό HDI. Το HDI υπολογίζεται χωριστά για τρεις παράγοντες που υποδηλώνουν την ανθρώπινη ανάπτυξη, αυτοί οι παράγοντες είναι η μακροζωία, το μορφωτικό επίπεδο και το ΑΕΠ. Κάθε παράγοντας εκφράζεται ως μια τιμή από το 0 – 1 και υπολογίζεται από τον πιο κάτω τύπο (Permanyer, 2015).

$$HDI = \frac{\text{κανονική τιμή} - \text{μικρότερη τιμή}}{\text{μέγιστη τιμή} - \text{μικρότερη τιμή}}$$

Το GDI στη συνέχεια υπολογίζεται ως ακολούθως:

$$GDI = \frac{HDI \text{ γυναικών}}{HDI \text{ ανδρών}}$$



Διάγραμμα 2. Η μεθοδολογία της ανάπτυξης του δείκτη GDI (από ιστότοπο UNDP)

Επίσης το UNDP ανέπτυξε ακόμα ένα δείκτη ισότητας των φύλων τον λεγόμενο GEM (Gender Empowerment Measure = Μέτρο ενδυνάμωσης των φύλων) ο οποίος καταπιάνεται με τις ευκαιρίες που δίνονται στη γυναίκα. Το GEM επίσης υπολογίζεται χωριστά για τρεις

παράγοντες, την συμμετοχή σε πολιτικές θέσεις εξουσίας με δύναμη και επιρροή (όπου αυτό υπολογίζεται από το ποσοστό κατοχής του κάθε φύλου στις κοινοβουλευτικές έδρες), την συμμετοχή σε άλλες σημαντικές θέσεις για την οικονομία με δύναμη και επιρροή (όπου αυτό υπολογίζεται από το ποσοστό συμμετοχής του κάθε φύλου σε θέσεις εργασίας όπως νομοθέτες, ανώτερα στελέχη, διευθυντές και θέσεις τεχνικού) αλλά επίσης και για τη πρόσβαση σε οικονομικούς πόρους (όπου αυτό υπολογίζεται από το εισόδημα του κάθε φύλου). Ο δείκτης GEM ακολουθεί τον ίδιο απλό τρόπο υπολογισμού όπως το GDI.

Χώρα	HDI γυναικών (2018)	HDI ανδρών (2018)	GDI (2018)
Λετονία	0,865	0,840	1,030
Λιθουανία	0,880	0,856	1,028
Εσθονία	0,886	0,872	1,016
Πολωνία	0,874	0,867	1,009
Σλοβενία	0,902	0,899	1,003
Βουλγαρία	0,812	0,818	0,993
Σλοβακία	0,852	0,859	0,992
Ιρλανδία	0,946	0,955	0,990
Φιλανδία	0,920	0,929	0,990
Κροατία	0,832	0,842	0,989
Ρουμανία	0,809	0,821	0,986
Πορτογαλία	0,843	0,856	0,984
Γαλλία	0,883	0,897	0,984
Ουγγαρία	0,836	0,850	0,984
Τσεχία	0,882	0,897	0,983
Κύπρος	0,865	0,880	0,983
Σουηδία	0,928	0,945	0,982
Ισπανία	0,882	0,899	0,981
Δανία	0,920	0,938	0,980
Βέλγιο	0,904	0,931	0,972
Λουξεμβούργο	0,893	0,921	0,970
Γερμανία	0,923	0,953	0,968
Ιταλία	0,866	0,895	0,967
Ολλανδία	0,916	0,947	0,967
Μάλτα	0,867	0,899	0,965
Αυστρία	0,895	0,929	0,963
Ελλάδα	0,854	0,887	0,963

Source: <http://hdr.undp.org/en/content/gender-development-index-gdi>

Πίνακας 1. Gender Development Index, Eurostat 2018

Ένα σημαντικό γενικευμένο συμπέρασμα που έχει διεξαχθεί από τον δείκτη GDI είναι ότι έχει ισχυρή θετική συσχέτιση με το ΑΕΠ της κάθε χώρας, με άλλα λόγια όταν ο δείκτης GDI

αυξάνεται, τότε και η χώρα γίνεται πλουσιότερη. Όμως χώρες που διακρίνονται στην ισότητα των φύλων και υστερούν στην ευημερία της χώρας τους έχουν χαμηλό δείκτη GDI. Για τον λόγο αυτό ο δείκτης GDI κατακρίθηκε, αφού δεν υπολογίζει αποκλειστικά και μόνο την ισότητα των φύλων αλλά συνδυάζει τον υπολογισμό επίτευξης ισότητας και ανθρώπινης ευημερίας (Permanyer, 2015).

Επίσης, ο δείκτης αυτός έχει σχεδιαστεί για τη σύγκριση της ισότητας σε παγκόσμιο επίπεδο και όχι σε πανευρωπαϊκό επίπεδο. Αν υπολογιστεί ο δείκτης για κάθε χώρα της ΕΕ δίνει πολύ κοντινά αποτελέσματα (μόλις 0,067 διαφορά από τη Λετονία στην Ελλάδα, βλ. Πίνακα 1), οπότε δεν μπορούν να βγουν τρανταχτά συμπεράσματα και η ανάγκη για ένα ειδικότερο δείκτη είναι κατανοητή.

6.2 Δείκτης του EIGE

Η ΕΕ κατανοώντας ότι οι υπάρχοντες δείκτες δεν είναι κατάλληλοι αφού δεν εστιάζουν αποκλειστικά στην ισότητα των φύλων αλλά σε μια γενικότερη μορφή ανισότητας δημιούργησε ένα δικό της δείκτη τον λεγόμενο European Union Gender Equality Index (Plantenga et al. 2009).

Η ΕΕ ήθελε με αυτόν τον δείκτη να δίνει κίνητρο στις χώρες της, ευαισθητοποιώντας τις στο κομμάτι της ισότητας οδεύοντας προς την πρόοδο της. Έτσι δημιούργησε ένα δείκτη που δεν υποδηλώνει πια χώρα είναι καλύτερη από την άλλη αλλά που προσδιορίζει τον βαθμό ανισότητας και το πόσο μακριά βρίσκεται η χώρα αυτή από την τέλεια ισορροπημένη κοινωνία όσο αφορά τα δικαιώματα και τις ευκαιρίες των δύο φύλων.

Ήθελε αυτός ο δείκτης να δείχνει τον τομέα που υστερεί η κάθε χώρα, ώστε να σηματοδοτεί τον δρόμο προς το επιθυμητό σημείο, με άλλα λόγια να εκφράζει τον λόγο της ανισότητας των φύλων στις κοινωνίες των χωρών της ΕΕ ώστε να τις βοηθά πάρουν μέτρα για να βελτιωθούν στο συγκεκριμένο τομέα.

Είναι σημαντικό επίσης να σημειωθεί ότι ο δείκτης αυτός δεν στηρίζεται σε ανεξάρτητες μεταβλητές αλλά αποκλειστικά σε εξαρτημένες. Για παράδειγμα δεν συμπεριλαμβάνει τις διαθέσιμες εγκαταστάσεις και υπηρεσίες για τη φροντίδα των παιδιών ή τις διευκολύνσεις στο ωράριο που μπορεί να έχουν οι γυναίκες με την απόκτηση εξαρτώμενου τέκνου. Σίγουρα και τα δύο είναι ιδιαίτερα σημαντικά ώστε να είναι εφικτό η γυναίκα να εργάζεται σε καταστατικό πλήρης απασχόλησης, όμως αν συμπεριληφθούν σαν επιμέρους μεταβλητές του δείκτη, υπάρχει κίνδυνος να υπερεκτιμήσουμε τον βαθμό ανισότητας. Για παράδειγμα, αφού υπάρχουν μεταβλητές που αφορούν την συμμετοχή της γυναίκας στην αγορά εργασίας οι οποίες είναι εξαρτημένες και οι οποίες συμπεριλαμβάνουν την πιθανότητα οι γυναίκες αυτές να απολαμβάνουν διευκολύνσεις φροντίδας παιδιών και ευέλικτου ωράριο (ανεξάρτητες μεταβλητές), αν προστεθούν και οι τελευταίες στον δείκτη, όπως είναι λογικό θα υπάρξει ένα υπερεκτιμημένο αποτέλεσμα.

Ο δείκτης αυτός εστιάζει σε τέσσερις μεταβλητές, στην **ίση κατανομή εργασίας επί πληρωμή**, στην **ίση κατανομή εισοδήματος**, στην **ίση κατανομή θέσεων εξουσίας** με δύναμη και επιρροή σε σημαντικές αποφάσεις και στην **ίση κατανομή απλήρωτου χρόνου**. Κάθε τομέας από αυτούς υποδιαιρείται σε δύο μεταβλητές.

Η εργασία επί πληρωμή (1^η μεταβλητή) είναι άρρηκτα συνυφασμένη με την οικονομική ανεξαρτησία του ατόμου και για αυτό γενικότερα επιλέγεται ως μεταβλητή σε δείκτες ισότητας. Οι δύο υποδιαιρέσεις της είναι η συμμετοχή στην αγορά εργασία και το επίπεδο ανεργίας, οι οποίες ουσιαστικά υπολογίζονται μετρώντας την διαφορά ανάμεσα στο επίπεδο συμμετοχής/ανεργίας της γυναίκας και το επίπεδο συμμετοχής/ανεργίας του άνδρα.

Η δεύτερη διάσταση του δείκτη ακολουθεί την αρχή “ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας”, αφού για να γίνει η μετάβαση σε μια κοινωνία ίσων ευκαιριών και δικαιωμάτων, που να αποτρέπει την φτώχεια που μαστίζει το γυναικείο φύλο (το οποίο εξαναγκάζεται να ακολουθήσει “γυναικοκρατούμενα” επαγγέλματα, συνήθως χαμηλά αμειβόμενα), πρέπει να υπάρχει ίση κατανομή εισοδήματος, ώστε κάθε γυναίκα και άνδρας να είναι ικανή/ός να συντηρεί τον εαυτό του και να του παρέχει όσα χρειάζεται (κόστος διαβίωσης). Η διάσταση αυτή χωρίζεται και πάλι σε δύο υποδιαιρέσεις, στον μισθό και το εισόδημα. Το μισθολογικό

κενό ανάμεσα στις γυναίκες και τους άντρες είναι ουσιαστικά η διαφορά του μέσου ωριαίου ακαθάριστου μισθού τους ως προς το ποσοστό των ανδρών. Το εισοδηματικό χάσμα από την άλλη είναι η διαφορά του ποσοστού των νοικοκυριών που αποτελούνται από μια γυναίκα και του ποσοστού των νοικοκυριών που αποτελούνται από έναν άνδρα, τα οποία όμως βρίσκονται κάτω από το κατώτατο όριο εισοδήματος. Αν και η ΕΕ χρησιμοποιεί τον λεγόμενο δείκτη χάσματος φτώχεια ανάμεσα στα φύλα (gender poverty gap) ο οποίος υπολογίζεται με τη βοήθεια της υπόθεσης ότι το εισόδημα του νοικοκυριού διαιρείται ισόποσα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, θεωρήθηκε ακατάλληλη η χρήση του για τη δημιουργία του πιο πρόσφατου δείκτη ισότητας, δηλαδή του European Union Gender Equality Index, αφού με τον τρόπο αυτό αμελούνται κρυμμένες ανισότητες λόγω ίσως της μη ίσης κατανομής εισοδήματος εντός των νοικοκυριών. Έτσι προτιμήθηκε μια παραλλαγή του δείκτη αυτού όπως αναλύθηκε παραπάνω.

Η τρίτη διάσταση του δείκτη είναι η μέτρηση της διαφοράς στη κατανομή θέσεων εξουσίας με δύναμη και επιρροή σε σημαντικές αποφάσεις ανάμεσα στα δύο φύλα. Η επιλογή της συγκεκριμένης διάστασης σχετίζεται με το στόχο της ΕΕ να “αποκαταστήσει” τη δημοκρατία με την επίτευξη ίσης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στις θέσεις αυτές αφού έτσι θα εμποτιστεί ο τρόπος και η λήψη αποφάσεων με νέες ιδέες και αξίες που αντιπροσωπεύουν και καλύπτουν της ανάγκες ολόκληρης της κοινωνίας. Η διάσταση υποδιαιρείται στην πολιτική δύναμη εξουσίας, αλλά επίσης και στην κοινωνικό-οικονομική δύναμη εξουσίας. Η πρώτη υποδιαίρεση υπολογίζεται με τη μέτρηση της διαφοράς συμμετοχής των δύο φύλων στο πολιτικό κοινοβούλιο, ενώ η δεύτερη υπολογίζεται με τη μέτρηση της διαφοράς στη κατοχή τίτλων θέσεων εργασίας όπως νομοθέτες και ανώτερα στελέχη εταιρειών (π.χ. διευθυντές).

Η τέταρτη διάσταση του δείκτη είναι η μέτρηση της διαφοράς του διαθέσιμου χρόνου ουσιαστικά εκτός εργασίας. Ο λόγος είναι ότι οι πολίτες κάθε κοινωνίας πρέπει να ζουν ένα φυσιολογικό τρόπο ζωής συνδυάζοντας εργασία, παροχή φροντίδας (σε παιδιά, ηλικιωμένους και άλλους που τη χρειάζονται, π.χ. αναπήρους) και ξεκούραση/αναψυχή. Η πρώτη υποδιαίρεση της διάστασης είναι ο χρόνος που ξοδεύεται στη παροχή φροντίδας και υπολογίζεται ως η διαφορά των δύο φύλων, ηλικίας 20-49, στο μέσο όρο σπατάλης σε ώρες ανά εβδομάδα και εκφράζεται ως προς το ποσοστό του μέσου όρου των ανδρών. Ο λόγος

της επιλογής των συγκεκριμένων ηλικιών είναι το ότι συνήθως αυτές οι ηλικίες αναλώνουν περισσότερο χρόνο στη συγκεκριμένη δραστηριότητα. Η δεύτερη υποδιαίρεση της διάστασης είναι ο χρόνος που ξοδεύεται στην αναψυχή και υπολογίζεται όπως και πριν ως η διαφορά των δύο φύλων, ηλικίας σε αυτή την περίπτωση 20-74 (για τον ίδιο λόγο που αναφέρθηκε προηγουμένως), στο μέσο όρο ωρών όμως ανά ημέρα και εκφράζεται πάλι ως προς το ποσοστό του μέσου όρου των ανδρών (Plantenga et al., 2009).

Διαστάσεις	Υποδιαίρεσεις	Δείκτες
Ίση κατανομή εργασίας επί πληρωμή	- συμμετοχή στην αγορά εργασίας - επίπεδο ανεργίας	- Χάσμα συμμετοχής στην αγορά εργασίας - Χάσμα ανεργίας
Ίση κατανομή εισοδήματος	- μισθός - εισόδημα	- Μισθολογικό Χάσμα - Χάσμα φτώχειας ανάμεσα σε νοικοκυριά που αποτελούνται μόνο από μία γυναίκα και μόνο από έναν άνδρα.
Ίση κατανομή θέσεων εξουσίας με δύναμη και επιρροή σε σημαντικές αποφάσεις	- πολιτική δύναμη εξουσίας - κοινωνικό-οικονομική δύναμη εξουσίας	- Χάσμα συμμετοχής στο πολιτικό κοινοβούλιο - Χάσμα στη κατοχή τίτλων θέσεων εργασίας με δύναμη και εξουσία όπως νομοθέτες και ανώτερα στελέχη εταιρειών
Ίση κατανομή απλήρωτου χρόνου	- χρόνος παροχής φροντίδας - χρόνος αναψυχής	- Χάσμα στο χρόνο που ξοδεύεται για παροχή φροντίδας - Χάσμα στο χρόνο που ξοδεύεται για αναψυχή

Πίνακας 2. Διαστάσεις, Υποδιαίρεσεις και Δείκτες του European Union Gender Equality Index (Plantenga et al. 2009).

Κεφάλαιο 7

Δεδομένα της Κύπρου και σύγκριση αυτών με την ΕΕ

Στον παρόν κεφάλαιο γίνεται μια μελέτη των στατιστικών μέσω διάφορων δεικτών ισότητας του Ευρωπαϊκό Ινστιτούτου Ισότητας των Φύλων (EIGE), ως εργαλεία για τον εντοπισμό της παρελθοντικής και παρούσας κατάστασης του προβλήματος που ονομάζεται “ανισότητα των φύλων” αλλά και ως εργαλεία για τη διεξαγωγή συμπερασμάτων.

7.1 Χάσμα συμμετοχής στην αγορά εργασίας

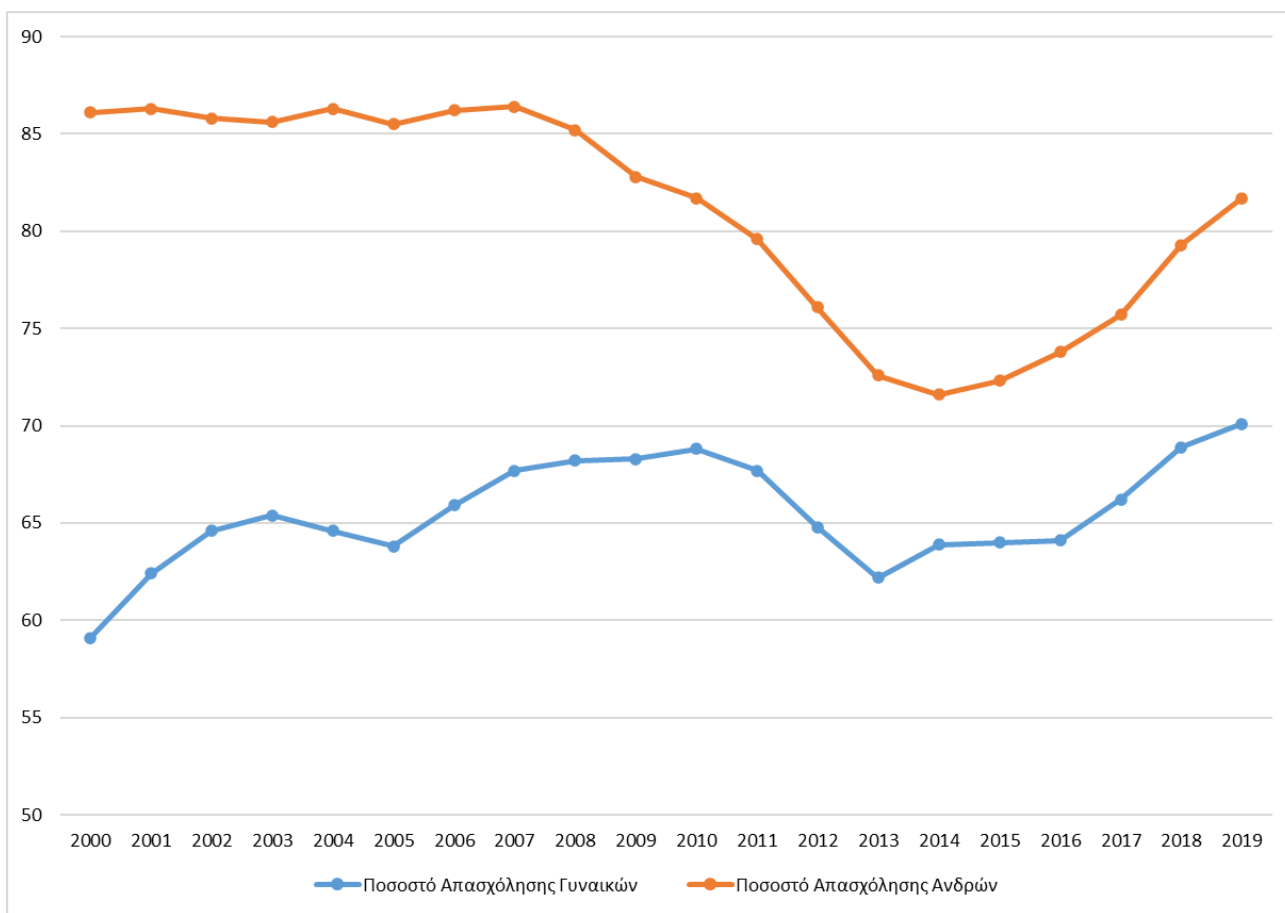
Ένας στόχος της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» είναι η εργασία του 75% του γυναικείου πληθυσμού, κάτι που από το 2019 κατάφερε η Λιθουανία, η Φιλανδία, η Λετονία, η Σουηδία, η Εσθονία και η Γερμανία (Πίνακας 3). Η Κύπρος εν έτη 2019 κατάφερε να φτάσει μόνο στο 70.1%, όμως είχε επιδείξει τεράστια πρόοδο κατά την πάροδο των ετών, αφού το 2000 ήταν μόλις στο 59.1%, το 2005 στο 63.8% και το 2010 στο 68.8%. Πτώση παρατηρείτε από το 2010 έως το 2015 που φτάνει στο 64% (διαφορά 4.8% από την προηγούμενη πενταετία) που μάλλον οφείλετε στην περίοδο της οικονομικής κρίσης που διένυε η Κύπρος κατά το 2013-2016. Από το 2016 όμως και έπειτα υπάρχει μια ανοδική πορεία φτάνοντας στα τελευταία διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία του 2019, να δείχνουν ποσοστό 70.1% στην γυναικεία απασχόληση. Το ότι η πτώση αυτή οφείλεται στην οικονομική κρίση επιβεβαιώνεται και από την πτώση στα ποσοστά απασχόλησης των ανδρών από το 2010 μέχρι το 2015, αφού το 2010 ανέρχονταν στο 72.7% και το 2015 κατέβηκαν στο 70.6% (διαφορά 1.1% από την προηγούμενη πενταετία). Όμως ακόμα και εν περίοδο οικονομικής

κρίσης διακρίνεται ξεκάθαρα η ανισότητα των δύο φύλων αφού η γυναικεία απασχόληση έπεσε κατά 4.8 ποσοστιαίες μονάδες ενώ των ανδρών κατά 1.1 ποσοστιαίες μονάδες. Οι εργοδότες βλέποντας με μία πιο αφηρημένη οπτική προτίμησαν περισσότερο να απολύσουν γυναίκες όταν τα βρήκαν σκούρα με τα οικονομικά της εταιρείας τους και όχι άνδρες. Ίσως γιατί οι γυναίκες έχουν περισσότερες οικογενειακές υποχρεώσεις και δεν μπορούν να στηριχθούν σε αυτές για υπερωρίες που ίσως να χρειαζόταν η εταιρεία λόγω έλλειψης προσωπικού

Χώρα	Ποσοστό απασχόλησης γυναικών (2019)	Ποσοστό απασχόλησης ανδρών (2019)	Χάσμα συμμετοχής στην αγορά εργασίας (2019)
Λιθουανία	77.4	79.0	-1.6
Φιλανδία	75.8	78.5	-2.7
Λετονία	75.5	79.3	-3.8
Σουηδία	79.7	84.4	-4.7
Σλοβενία	72.9	79.7	-6.8
Γαλλία	68.1	75.2	-7.1
Δανία	74.7	81.9	-7.2
Πορτογαλία	72.7	79.9	-7.2
Εσθονία	76.3	84.0	-7.7
Γερμανία	76.6	84.6	-8.0
Βέλγιο	66.5	74.5	-8.0
Βουλγαρία	70.7	79.3	-8.6
Αυστρία	72.4	81.2	-8.8
Ολλανδία	75.5	84.8	-9.3
Λουξεμβούργο	68.1	77.2	-9.1
Κροατία	61.5	72.0	-10.5
Κύπρος	70.1	81.7	-11.6
Ε.Ε.	67.3	79.0	-11.7
Ισπανία	62.1	74.0	-11.9
Ιρλανδία	69.0	81.4	-12.4
Σλοβακία	66.9	79.9	-13.0
Τσεχία	72.7	87.7	-15.0
Πολωνία	65.3	80.7	-15.4
Ουγγαρία	67.6	83.1	-15.5
Μάλτα	66.7	86.7	-20.0
Ρουμανία	61.3	80.3	-19.0
Ιταλία	53.8	73.4	-19.6
Ελλάδα	51.3	71.3	-20.0

Source: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=t2020_10

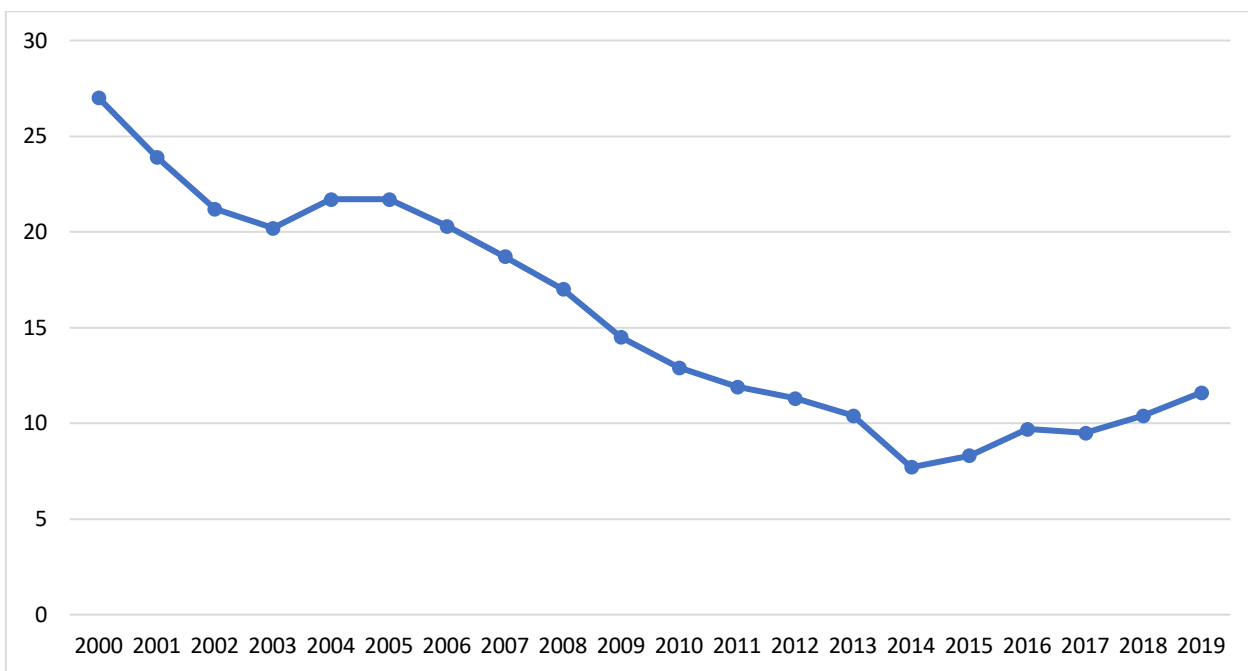
Πίνακας 3. Χάσμα συμμετοχής στην αγορά εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα για το 2019, ηλικίας 20-64



Source: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=t2020_10

Γράφημα 1. Ποσοστό απασχόλησης ανδρών και γυναικών από το 2000 μέχρι το 2019

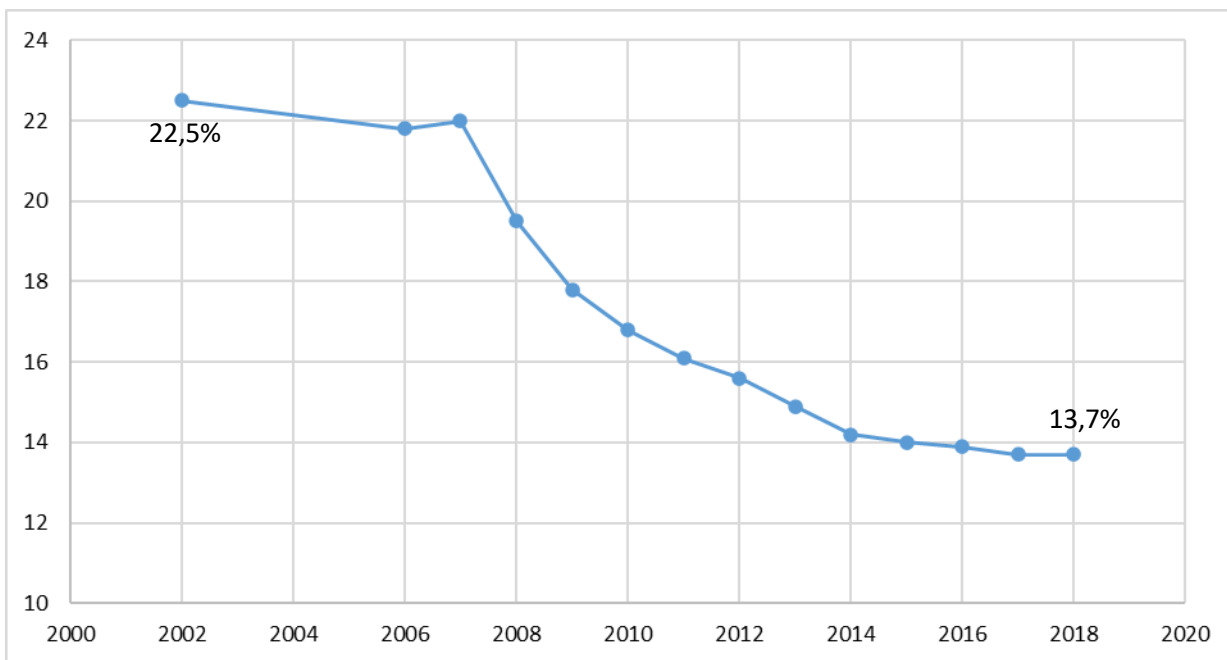
Όπως παρατηρείται από το γράφημα (γράφημα 1) με το πέρας των χρόνων μειώθηκε το χάσμα ανάμεσα στην γυναικεία και ανδρική απασχόληση στην Κύπρο, αφού οι δύο ευθείες πλησιάζουν η μία την άλλη όλο και περισσότερο. Όμως, αν παρατηρήσουμε πιο προσεκτικά το χάσμα συμμετοχής στην αγορά εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα (γράφημα 2), θα παρατηρήσουμε μια αύξηση του χάσματος από το 2014 μέχρι το 2019, από 7.7% (που ήταν και το πιο χαμηλό σκορ που σημείωσε το νησί μέχρι στιγμής) στο 11.6%, μια αύξηση του χάσματος δηλαδή στις 3.9 ποσοστιαίες μονάδες. Αν και ανησυχητική η αύξηση του χάσματος δεν υπάρχει αμφιβολία όμως για τη συνεχείς αύξηση της γυναικείας απασχόλησης που αφορά το ίδιο χρονικό διάστημα.



Source: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=t2020_10

Γράφημα 2. Χάσμα συμμετοχής στην αγορά εργασίας στην Κύπρο από το 2000 μέχρι το 2019

7.2. Μισθολογικό Χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα



Source: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en

Γράφημα 3. Μισθολογικό Χάσμα στην Κύπρο από το 2002 μέχρι το 2018

Το μισθολογικό χάσμα που είναι ουσιαστικά η διαφορά του μέσου ωριαίου ακαθάριστου μισθού ανδρών και γυναικών ως προς το ποσοστό των ανδρών. Λογικό συμπέρασμα είναι ότι όσο μικρότερο είναι το μισθολογικό χάσμα τόσο πιο κοντά είναι οι μισθοί των δύο φύλων.

Όπως παρατηρείτε και από το γράφημα 3 το μισθολογικό χάσμα στην Κύπρο μειώνεται όλο και περισσότερο χρόνο με τον χρόνο (εκτός από μια μικρή άνοδο το 2007). Αυτό μάλλον οφείλεται στο γεγονός ότι στην Κύπρο πιο πολλές γυναίκες αποφασίζουν να ακολουθήσουν τριτοβάθμια εκπαίδευση από ότι άνδρες, σημειώνεται ότι το χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών που διαθέτουν τριτοβάθμια εκπαίδευση όλο και αυξάνεται, με τις γυναίκες από το 2005 και έπειτα να υπερτερούν στο προσόν αυτό (το 2019 οι γυναίκες με τριτοβάθμια εκπαίδευση άγγιζαν το 68.2% και οι άνδρες το 49%). Το συγκεκριμένο γεγονός όμως δεν πρέπει να καθησυχάζει την Κυπριακή Δημοκρατία γιατί ουσιαστικά τονίζει την ανισότητα το φύλων, αφού με αυτά τα δεδομένα, όπου για παράδειγμα το 2008 οι γυναίκες με τριτοβάθμια εκπαίδευση άγγιζαν το ποσοστό του 52.9% με τους άντρες να σκοράρουν χαμηλότερα στο 41.3%, που συγκεκριμένα η γενιά αυτή πρόλαβε να συγχωνευτεί καλά και να εξελιχθεί μέσα στην αγορά εργασίας, έπρεπε με τον καιρό να αντιστραφεί το μισθολογικό χάσμα και όχι απλά να μειωθεί, φτάνοντας στο σημείο οι γυναίκες να απολαμβάνουν υψηλότερο εισόδημα από τους άνδρες αφού είναι περισσότερο καταρτισμένες σύμφωνα με τα στατιστικά. Στο σημείο αυτό, το πιο πιθανό, εμπλέκεται η περισσότερη οικογενειακή ευθύνη που “παραδοσιακά” κουβαλά η γυναίκα, που την αναγκάζει να επιλέξει γυναικοκρατούμενα, κατώτερα μισθολογικά επαγγέλματα (βλ. υπό-κεφάλαιο 3.2) και τα εμπόδια που έχει να αντιμετωπίσει στην καριέρα της, όπως η φροντίδα των παιδιών της που μπορεί να την αποθαρρύνουν από το να ξεκινήσει μια δική της επιχείρηση ή να επιλέξει να αναλάβει μια υψηλή θέση ευθύνης που απαιτά πολύτιμο χρόνο από τις οικογενειακές της υποχρεώσεις, διλήμματα που δυσκολότερα έχει να αντιμετωπίσει ένας άνδρας αφού στην πατριαρχική κυπριακή κοινωνία είναι πιο αποδεχτό ο άνδρας να αναλαμβάνει το μεγαλύτερο μερίδιο της οικονομικής άνεσης της οικογένειας. Άρα, σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι αντιλήψεις που δια ποτίζουν την κοινωνία, αντιλήψεις που κουβαλά και ο εργοδότης που καλείτε να προσλαμβάνει ή να προάγει προσωπικό (βλ. υπό-κεφάλαιο 2.1 και 2.2).

Χώρα	Μισθολογικό Χάσμα (2018)
Ρουμανία	3.0
Λουξεμβούργο	4.6
Ιταλία (2017)	5.0
Βέλγιο	6.0
Σλοβενία	8.7
Πολωνία	8.8
Κροατία	10.5
Ουγγαρία	11.2
Μάλτα	11.7
Σουηδία	12.2
Ελλάδα (2014)	12.5
Βουλγαρία	13.5
Κύπρος	13.7
Ισπανία	13.9
Λιθουανία	14.0
Λετονία	14.1
Ιρλανδία	14.4
Δανία	14.5
Ολλανδία	14.8
Ε.Ε.	14.8
Γαλλία	15.5
Πορτογαλία	16.2
Φιλανδία	16.3
Σλοβακία	19.4
Αυστρία	19.6
Τσεχία	20.1
Γερμανία	20.9
Εσθονία	22.7

Source: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en

Πίνακας 4. Μισθολογικό Χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα για το 2018

Σημαντικό όμως να σημειωθεί ότι η Κύπρος όσο αφορά το μισθολογικό χάσμα είναι κάτω του μέσου όρου της ΕΕ, συγκεκριμένα το 2018 η Κύπρος κατάφερε να φτάσει το 13.7% ενώ ο μέσος όρος της ΕΕ ήταν στο 14.8%.

7.3 Χάσμα Ανεργίας λόγω ευθυνών φροντίδας

Χώρα	Ανενεργές γυναίκες λόγω των ευθυνών φροντίδας (2019)	Ανενεργοί άνδρες λόγω ευθυνών φροντίδας (2019)	Χάσμα (2019)
Δανία	6.6	2.5	4.1
Σουηδία	9.9	1.0²⁰¹⁸	8.9
Σλοβενία	17.8	5.6	12.2
Ολλανδία	16.7	1.7	15.0
Γαλλία	17.3	1.4	15.9
Φιλανδία	19.7	3.0	16.7
Λουξεμβούργο	24.5	4.6	19.9
Πορτογαλία	23.7	3.8	19.9
Λιθουανία	28.1	7.0	21.1
Βέλγιο	26.0	4.6	21.4
Κροατία	33.9	9.7	24.2
Βουλγαρία	39.5	15.1	24.4
Αυστρία	27.9	3.1	24.8
Λετονία	32.4	7.4	25.0
Ελλάδα	27.2	2.1	25.1
Ιταλία	39.4	4.0	25.4
Γερμανία	29.0	2.9	26.1
Ε.Ε.	32.2	4.5	27.7
Ουγγαρία	32.6	3.7	28.9
Πολωνία	40.6	11.7	28.9
Σλοβακία	37.9	5.3	32.6
Ρουμανία	36.6	3.0	33.6
Ισπανία	41.9	6.3	35.6
Εσθονία	43.2	6.0	37.2
Τσεχία	41.0	1.7	39.3
Ιρλανδία	51.1	11.5	39.6
Κύπρος	58.4	12.3	46.1
Μάλτα	50.6	3.9	46.7

Source: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/gender-equality>

Πίνακας 5. Χάσμα ανεργίας λόγω ευθυνών φροντίδας, ποσοστά για πληθυσμό ηλικίας 20-64 χρόνων

Τα εμπόδια που έχει να αντιμετωπίσει μια γυναίκα στην καριέρα της (στην ΕΕ) λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων ή αλλιώς η “γυάλινη οροφή” όπως παρομοιάζεται στην πλείστη βιβλιογραφία που αναλύει το σχετικό θέμα, εκφράζονται εν μέρει από τον πιο πάνω πίνακα. Ο πίνακας 5 δείχνει το ποσοστό των ανδρών και των γυναικών που αναγκάστηκαν να απέχουν από την αγορά εργασίας για να παρέχουν φροντίδα σε άτομα του οικογενειακού τους κύκλου που το χρειάζονται, για παράδειγμα παιδιά, υπερήλικες, άτομα με ειδικές

ικανότητες κ.α. Αξιοθαύμαστο είναι το πολύ μικρό χάσμα στα ποσοστά ανενεργών ανδρών και γυναικών στην Δανία (4,1%) για το 2019 και στην Σουηδία (8,9%) για το 2018 (για το 2019 δεν υπήρχαν στατιστικά), κάτι που πρέπει να κεντρίσει το ενδιαφέρον των χωρών που υστερούν στο συγκεκριμένο τομέα, μελετώντας τις πολιτικές και τις στρατηγικές που ακολουθούν, ώστε να τις μιμηθούν για παρόμοια αποτελέσματα.

Ακόμη μια φορά με βάση πάντα τα στατιστικά επιβεβαιώνεται η ισχυρή πατριαρχική αντίληψη που κουβαλά η κυπριακή κοινωνία, αφού η Κύπρος καταφθάνει ακόμα και εν έτη 2019 μια θέση πριν το τέλος του πίνακα, με ένα τεράστιο χάσμα που πλησιάζει το 50% (46,1%). Εν τέλει είναι ξεκάθαρο το συμπέρασμα ότι για τα δεδομένα της Κύπρου, το να αφήσει η γυναίκα την εργασία της για να φροντίζει την οικογένεια της είναι 50% πιο αποδεχτό.

Πως είναι δυνατό η Κύπρος με τέτοιες αντιλήψεις να προάγει την ισότητα, κάτι τέτοιο χρειάζεται καταστροφή των στερεοτύπων, κάτι που δεν διακρίνεται από τα στατιστικά. Είναι λογικό επακόλουθο η γυναίκα να υπό-εκπροσωπείτο στο πολιτικό κοινοβούλιο (Πίνακας 6) όπως θα δούμε και παρακάτω, αλλά και σε θέσεις ως ανώτερα διοικητικά στελέχη (Πίνακας 8).

Από ότι παρατηρείτε από τα δεδομένα του πίνακα 5, η Δανία και η Σουηδία αποτελούν χώρες πρότυπα σε ότι αφορά το θέμα εξισορρόπησης της οικογενειακής ζωής με την εργασία, αφού παρουσιάζουν αξιοθαύμαστα χαμηλά ποσοστά ανεργίας που οφείλεται σε ευθύνες φροντίδας. Αν και η δύο αυτές χώρες ακολουθούν κάπως διαφορετικές πολιτικές, έχουν πάρει και οι δύο από πολύ νωρίς το θέμα της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας αλλά και στην οικογενειακή ζωή πολύ θερμά. Για παράδειγμα στη Σουηδία η γονική άδεια για τις μητέρες αλλά και για τους πατέρες εισήχθη από το 1974.

Η Σουηδία ήταν η πρώτη χώρα που επέτρεψε γονική άδεια και στους πατέρες, σαν μια προσπάθεια αύξησης της συμμετοχής των ανδρών στην φροντίδα των παιδιών τους αλλά και ταυτόχρονης αύξησης της συμμετοχής των γυναικών (σαν μητέρες πλέον) στην αγορά εργασίας, κάτι που μάλλον της επέτρεψε σήμερα να βρίσκεται στις πρώτες θέσεις του πίνακα των χωρών της ΕΕ. Τότε η γονική άδεια διαρκούσε μόνο έξι μήνες (τώρα στην Κύπρο

είναι μόνο 4,5 μήνες, δηλαδή 18 εβδομάδες), από τότε όμως έχει αυξηθεί στις 480 ημέρες το πολύ και για τους δύο γονείς συνολικά. Τις 390 πρώτες ημέρες ο δικαιούχος που παίρνει την άδεια δικαιούται το 80% του μισθού του αν και εφόσον έχει εργαστεί 6 μήνες πριν από την απόκτηση του παιδιού του ή 12 μήνες συνολικά τα τελευταία δύο χρόνια, τις υπόλοιπες 90, αν ο δικαιούχος τις επιθυμεί θα τις πληρωθεί με μία επιπρόσθετη μικρή μείωση. Επιπρόσθετα η Σουηδία προστατεύει τον εργαζόμενο παρέχοντας του το δικαίωμα να επιστρέψει στην εργασία του μετά την γονική άδεια στην ίδια ή παρόμοια θέση με τον ίδιο ακριβώς μισθό με πριν (Wells et al. 2014).

Η γονική άδεια στην Σουηδία διαθέτει μεγάλη ευελιξία, με κάποιους όμως περιορισμούς με σκοπό να εξαναγκάσουν τον πατέρα να πάρει και αυτός τουλάχιστον ένα μερίδιο της άδειας. Τις δύο πρώτες εβδομάδες δικαιούνται και οι δύο γονείς να κάνουν χρήση της άδειας αυτής λόγω φροντίδας της μητέρας που πιθανό να χρειάζεται. Με το πέρας όμως των δύο εβδομάδων, ο ένας μόνο κάθε φορά μπορεί να κάνει χρήση της άδειας και όχι και οι δύο ταυτόχρονα. Επίσης, ένας επιπρόσθετος περιορισμός είναι η καταναγκαστική άδεια των δύο μηνών (στην Κύπρο ισχύει τώρα η περίοδος των δύο εβδομάδων). Δηλαδή, δεν μπορεί η μητέρα να κάνει χρήση όλης της γονικής αδειας μόνη της, πρέπει καταναγκαστικά ο πατέρας να λείψει και αυτός δύο μήνες τουλάχιστον από την δουλειά του για να παράσχει και αυτός φροντίδας στο νεογέννητο τέκνο του. Τους δύο αυτούς μήνες τους έχει κατονομάσει και επίσημα η Σουηδία ως “μήνες του μπαμπά” (Wells et al. 2014).

Η έρευνα των Waldfogel et al. (1999) που μελέτησε τρεις διαφορετικές χώρες με διαφορετική κουλτούρα η κάθε μία (Αμερική, Αγγλία και Ιαπωνία), έδειξε και για τις τρεις μια θετική συσχέτιση ανάμεσα στην άδεια μετ’ απολαβών και την επιστροφή της γυναίκας μετά την γέννηση του παιδιού της στην εργασία. Με άλλα λόγια όταν οι γυναίκες πάρουν άδεια μετ’ απολαβών μετά την γέννηση του παιδιού τους αυξάνει τις πιθανότητες να επιστρέψουν στην εργασία τους μετά το πέρας της άδειας.

Επίσης η έρευνα των Gustafsson et al. (1996) έδειξε ότι οι γυναίκες στη Σουηδία είχαν μεγαλύτερη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό από ότι στη Γερμανία και στη Μεγάλη Βρετανία, κάτι που οφειλόταν στο γεγονός ότι οι Σουηδές επέστρεφαν γρηγορότερα πίσω στην εργασία τους. Η έρευνα αναφέρει ότι αυτό οφείλεται σε πολιτικές γονικής αδειάς που

ακολουθεί η κάθε χώρα συμπεριλαμβανομένου και διευκολύνσεων για φροντίδα του παιδιού μετά την επιστροφή στην εργασία. Η Αγγλία από το 1986 πρόσφερε 6 μήνες γονική άδεια που την δικαιούνταν μόνο οι μητέρες με κάλυψη του 90% του μισθού. Μετά το πέρας των 6 μηνών η Αγγλία για 12 μήνες πρόσφερε βοήθημα £30 για ενοίκιο. Η Γερμανία από το 1992 πρόσφερε 24 μήνες γονική άδεια (μέχρι το παιδί να φτάσει την ηλικία των 3 ετών) την οποία μπορούσε το ζευγάρι να την μοιραστεί ανάλογα όπως επιθυμούσε με 600 Papiermarks (νόμισμα της Γερμανίας τον τότε καιρό) τον μήνα. Επίσης ενώ έκαναν χρήση της γονικής άδειας μπορούσαν να δουλεύουν σε εργασία που να μην ξεπερνούσε τις 20 ώρες την εβδομάδα και ακόμα ο κάθε γονέας δικαιούταν 10-25 ημέρες άδεια (ανάλογα με τον αριθμό των παιδιών) για λόγους φροντίδας μέχρι το παιδί να φτάσει την ηλικία των 12 χρόνων. Από την άλλη η Σουηδία από το 1989 πρόσφερε 15 μήνες γονική άδεια που μπορούσαν οι δύο γονείς να την μοιραστούν μεταξύ τους με κάλυψη του 90% του μισθού τους. Επίσης δικαιούνταν να δουλεύουν στην εργασία τους 6 ώρες (με μειωμένο φυσικά μισθό) την ημέρα μέχρι το νεότερο τους παιδί να φτάσει την ηλικία των 8, αλλά απολάμβαναν επίσης και 120 μέρες (4 μήνες) πληρωμένη άδεια για κάθε παιδί μέχρι την ηλικία των 12 του χρόνων για λόγους φροντίδας. Επίσης η κυβέρνηση της Αγγλίας τότε προστάτευε τις μητέρες από το να χάσουν την εργασία τους μόνο 6,7 μήνες, η κυβέρνηση της Γερμανίας προστάτευε και τους δύο γονείς 24 μήνες, ενώ της Σουηδίας 18 μήνες. Από ότι παρατηρούμε δηλαδή η Αγγλία διέθετε πολύ φτωχικές πολιτικές για να βοηθήσει την μητέρα να ανακάμψει και να επιστρέψει στην αγορά εργασίας από ότι οι υπόλοιπες δύο χώρες που μελετά η έρευνα και οι πολιτικές της Γερμανίας δεν επέτρεπαν όσο οι πολιτικές της Σουηδίας στις γυναίκες να συνδυάσουν τόσο αρμονικά εργασία και οικογένεια. Οπότε, μπορεί να διεξαχθεί το συμπέρασμα ότι οι θετικές επιπτώσεις στην αγορά εργασίας που προκαλούν τέτοιες πολιτικές γονικής αδειάς, παροχών και περεταίρω διευκολύνσεων, περισσότερο όμως σωστός συνδυασμός αυτών, έχουν την δύναμη να καλύψουν το κόστος παροχής τους και επομένως να κάνουν βιώσιμες τις φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές για το κράτος.

Σύμφωνα με την έρευνα του Ruhm (1998) η γονική άδεια μπορεί να αυξήσει το ποσοστό απασχόλησης γυναικών στην αγορά εργασίας κατά 3-4% και παραπάνω όταν η γυναίκες βρίσκονται σε αναπαραγωγική ηλικία. Όμως σημειώνει ότι πολύ φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές μπορούν να έχουν αντίθετα αποτελέσματα όταν τυχαίνουν περισσότερης χρήση από την μητέρα και όχι από τον πατέρα. Ο λόγος είναι ότι

προκαλούνται διακρίσεις, συνεπακόλουθα μειώνεται ο μισθός της γυναίκας λόγω μεγάλης απουσίας της από την αγορά εργασίας και αύξηση του μισθολογικού χάσματος.

Από την άλλη η Δανία εκτός από τις ευέλικτες πολιτικές γονικής άδειας δίνει ιδιαίτερη έμφαση και στην παιδική μέριμνα, κάτι που προφανώς είναι και ο λόγος που κατείχε την πρώτη θέση στον πίνακα (Πίνακας 5). Η Δανική κυβέρνηση προσφέρει από την ηλικία των 6 μηνών έως και 5 ετών επιδοτούμενες εγκαταστάσεις παιδικής φροντίδας και αξίζει να σημειωθεί ότι η Δανία έχει ήδη επιτύχει τους στόχους της ΕΕ σχετικά με την κάλυψη παιδικής μέριμνας (βλ. υπό-κεφάλαιο 4.1) από τα τέλη της δεκαετίας του 1970. Με τον τρόπο αυτό η Δανία βοηθά τους γονείς να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό και επίσης το γεγονός ότι η φροντίδα των παιδιών προσφέρεται δωρεάν κάνει το κόστος φροντίδας ενός παιδιού προσιτό και βιώσιμο. Όπως είναι λογικό η δωρεάν παιδική μέριμνα είναι αποτέλεσμα φορολογικών πολιτικών (Splash Database, 2014).

Η γονική άδεια για την Δανία είναι 8 μήνες, 7.5 μήνες για την γυναίκα και 2 εβδομάδες για τον άνδρα, οπότε μπορεί η γονική άδεια στη Δανία να μην είναι τόσο εκτεταμένη όσο στη Σουηδία, όμως παρατηρούμε μικρότερα ποσοστά ανεργίας λόγω ευθυνών φροντίδας, κάτι που μάλλον επηρεάζουν σημαντικά οι δωρεάν εγκατάστασης παιδικής μέριμνας.

Με τον ένα ή με τον άλλο τρόπο το κράτος επιβάλλεται να επενδύσει στο λαό του παρέχοντας του πληρωμένη γονική άδεια ή εγκαταστάσεις παιδικής φροντίδας ή καλύτερα ένα υβρίδιο των δύο αν θέλει να έχει ένα κράτος απαλλαγμένο από προβλήματα φτώχειας που κυρίως μαστίζουν τις γυναίκες και ένα κράτος που να ζει αξιοπρεπώς συνδυάζοντας οικογένεια και εργασία, βοηθώντας το έτσι να εξελιχθεί ξεπερνώντας προβλήματα υπό-γονιμότητας που απειλούν την μελλοντική ηλικιακή δομή του πληθυσμού (πρόβλημα ανάποδης πυραμίδα).

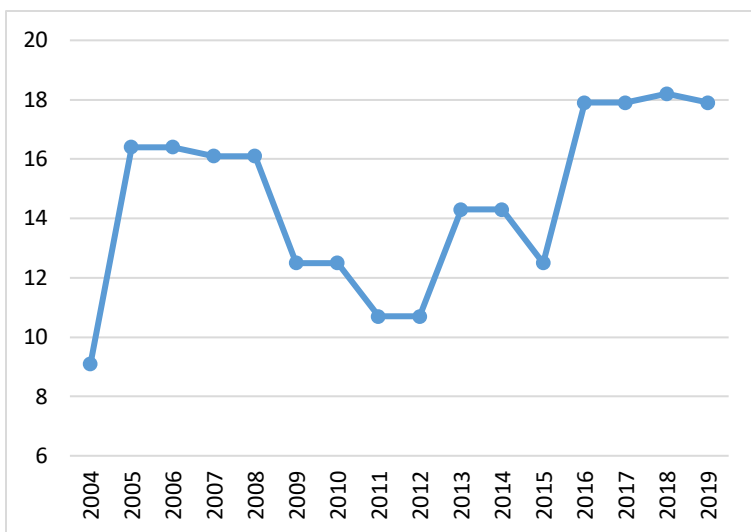
Με όλα τα παραπάνω μπορεί εύκολα να συμπεράνει κανείς ότι δεν είναι καθόλου παράξενο που η Κύπρος καταφθάνει στις τελευταίες θέσεις του πίνακα, αφού όπως αναφέρεται και στο υπό-κεφάλαιο 5.3 μικρά βήματα έχει κάνει όσο αφορά πολιτικές γονικής άδειας και παροχής διευκολύνσεων.

7.4 Χάσμα συμμετοχής στο πολιτικό κοινοβούλιο

Χώρα	Κατοχή θέσεων στο πολιτικό κοινοβούλιο από γυναίκες (2019)
Σουηδία	47.6
Φιλανδία	46.5
Βέλγιο	42.4
Ισπανία	41.9
Πορτογαλία	40.4
Δανία	39.7
Αυστρία	38.9
Γαλλία	37.1
Ιταλία	35.8
Ολλανδία	35.1
Ε.Ε.	32.1
Γερμανία	31.7
Λετονία	30.0
Εσθονία	28.7
Λουξεμβούργο	28.3
Πολωνία	27.9
Βουλγαρία	27.1
Ιρλανδία	24.3
Λιθουανία	24.1
Σλοβενία	22.1
Ελλάδα	21.7
Σλοβακία	20.7
Τσεχία	20.6
Κροατία	19.9
Ρουμανία	19.8
Κύπρος	17.9
Μάλτα	14.9
Ουγγαρία	12.2

Source: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/gender-equality>

Πίνακας 6. Ποσοστό κατοχής θέσεων του Εθνικού πολιτικού κοινοβουλίου από γυναίκες για το 2019



Source: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/gender-equality>

Γράφημα 4. Κατοχή θέσεων από γυναίκες στο πολιτικό Κοινοβούλιο της Κύπρου κατά την περίοδο 2004-2019.

	Ποσ. Θέσεων Γυναικών στο Π.Κ.
2004	9,1
2005	16,4
2006	16,4
2007	16,1
2008	16,1
2009	12,5
2010	12,5
2011	10,7
2012	10,7
2013	14,3
2014	14,3
2015	12,5
2016	17,9
2017	17,9
2018	18,2
2019	17,9

Πίνακας 7. Κατοχή θέσεων από γυναίκες στο πολιτικό Κοινοβούλιο της Κύπρου κατά την περίοδο 2004-2019.

Είναι ευρέως αποδεκτό και επίσημο ότι τα δύο φύλα έχουν τα ίδια πολιτικά δικαιώματα, όμως αν οι γυναίκες υπό-εκπροσωπούνται συστηματικά στις θέσεις λήψης αποφάσεων και εξουσίας σε δημόσιο/πολιτικό στάδιο τότε αμφισβητείται η δημοκρατική υπόσταση της χώρας σύμφωνα με τον όρο της "εμπειρικής δημοκρατίας". Ο Tremblay (2007) υποστηρίζει ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν την πρόσβαση των γυναικών στην πολιτική σταδιοδρομία είναι πολιτιστικοί, κοινωνικοοικονομικοί και πολιτικοί. Επίσης θεωρεί ότι οι πολιτιστικοί παράγοντες (θρησκεία, εκπαίδευση, απόψεις κοινωνικών ρόλων) είναι οι πιο καθοριστικοί για το ποσοστό της εκπροσώπησης των γυναικών στο εθνικό κοινοβούλιο.

Οι κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες είναι οι συνθήκες που βοηθούν τις γυναίκες να ακολουθήσουν μια πολιτική σταδιοδρομία. Εξηγεί ο Tremblay ότι υπάρχει μια θετική συσχέτιση μεταξύ ποσοστού εκπροσώπησης των γυναικών στο εθνικό κοινοβούλιο αν ο τύπος της κοινωνίας είναι μεταβιομηχανικός, ο δείκτης ανθρώπινης ανάπτυξης (HDI) είναι

ψηλός και υπάρχει ένα αναπτυγμένο κράτος πρόνοιας, κάτι που δεν στερείται καμία χώρα της ΕΕ. Επίσης αναφέρει ότι πολιτικοί παράγοντες είναι ουσιαστικά οι παράγοντες που επηρεάζουν την εκλογή και τη ζήτηση του υποψηφίου. Για παράδειγμα τα κοινοβούλια που η διαδικασία εκλογής τους γίνεται με αναλογική εκπροσώπηση φαίνεται να παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά γυναικών από ότι τα κοινοβούλια που εκλέγονται από συστήματα πλειονότητας/πλειοψηφίας, επίσης τα κοινοβούλια όπου εκπροσωπούνται από πολλά κόμματα δείχνει να αυξάνει τις πιθανότητες εκλογής γυναικών από ότι τα κοινοβούλια δύο κομμάτων. Όμως είναι δύσκολο να δοθούν σαφείς εξηγήσεις για τα συγκεκριμένα ευρήματα αφού το ποσοστό των γυναικών σε οποιοδήποτε δεδομένο κοινοβούλιο διαφέρει χρόνο με το χρόνο, ακόμη και αν το σύστημα ψηφοφορίας παραμένει το ίδιο (Tremblay, 2007). Αυτό μπορούμε να το συμπεράνουμε και από το γράφημα 4 που αφορά το ποσοστό θέσεων των γυναικών στο πολιτικό κοινοβούλιο της Κύπρου από το 2004 μέχρι το 2019 όπου παρατηρούνται μεγάλες διακυμάνσεις.

Η Επιτροπή των Ηνωμένων εθνών προτείνει το ποσοστό του 30% ως κρίσιμο για την ικανοποιητική εκπροσώπηση των γυναικών στο πολιτικό κοινοβούλιο, έτσι ώστε να μπορούν να γίνουν αλλαγές στην πολιτική κουλτούρα, να προτείνουν θέματα για την ημερήσια διάταξη και να μπορούν να διεκδικήσουν αποτελεσματικά τα δικαιώματα για το φύλο τους (United Nations, 1991). Το ποσοστό του 30% το έχουν επιτύχει μόνο οι 12 από τις 27 χώρες της ΕΕ, σε αυτές όμως δεν συμπεριλαμβάνεται και η Κύπρος. Εν έτη 2019 η Κύπρος κατέχει το ποσοστό του 17,9%, με το μεγαλύτερο ποσοστό να το έχει κατακτήσει το 2018 με 18,2%.

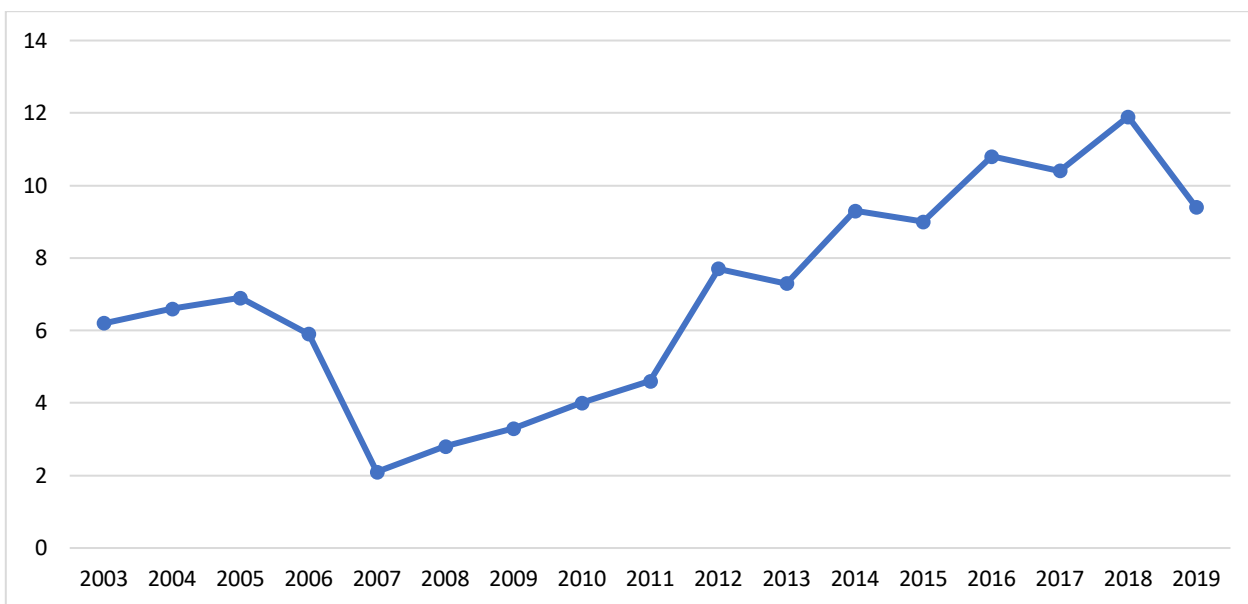
7.5 Κατοχή ανώτερων διοικητικών θέσεων από γυναίκες

Χώρα	Κατοχή από γυναίκες ανώτερων διοικητικών θέσεων (2019)
Γαλλία	45.2
Σουηδία	37.5
Ιταλία	36.1
Βέλγιο	35.9
Γερμανία	35.6
Ολλανδία	34.2
Φιλανδία	34.2
Λετονία	31.7
Αυστρία	31.3
Δανία	30.0
Σλοβακία	29.1
Ε.Ε.	28.4
Κροατία	27.0
Ισπανία	26.4
Ιρλανδία	26.0
Πορτογαλία	24.6
Σλοβενία	24.6
Πολωνία	23.5
Βουλγαρία	18.5
Τσεχία	18.2
Λουξεμβούργο	13.1
Ουγγαρία	12.9
Ρουμανία	12.6
Λιθουανία	12.0
Ελλάδα	10.3
Μάλτα	10.0
Εσθονία	9.4
Κύπρος	9.4

Source: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/gender-equality>

Πίνακας 8. Κατοχή από γυναίκες ανώτερων διοικητικών θέσεων

Από ότι παρατηρείτε και από τους δύο πίνακες 7 και 8, στην Κύπρο οι γυναίκες υπό-εκπροσωπούνται και στο (εθνικό) πολιτικό κοινοβούλιο αλλά και στις ανώτερες διοικητικές θέσεις παρ' ότι το γεγονός ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο μορφωμένες από τους άνδρες όπως προαναφέρθηκε.



Source: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/gender-equality>

Γράφημα 5. Κατοχή ανώτερων διοικητικών θέσεων από γυναίκες στην Κύπρο κατά την περίοδο 2003-2019

Η Catalyst, ένας παγκόσμιος μη κερδοσκοπικός οργανισμός που βοηθάει στην δημιουργία κατάλληλου εργασιακού περιβάλλοντος για τις γυναίκες, διεξήγαγε μια έρευνα με δεδομένα από πάνω από 500 εταιρείες. Στην συγκεκριμένη έρευνα η Catalyst ξεχώρισε δύο κατηγορίες, τις εταιρείες που δεν είχαν καθόλου γυναίκες στη θέση του διευθυντή διοικητικού συμβουλίου για τουλάχιστον τέσσερα με πέντε χρόνια και τις εταιρείες που είχαν τρεις ή περισσότερες γυναίκες διευθύντριες για το ίδιο χρονικό διάστημα. Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν ξεκάθαρα ότι η εμπλοκή γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων έχει υπερβολικά θετικό αντίκτυπο στα οικονομικά της εταιρείας, αφού η απόδοση στις πωλήσεις των εταιρειών που την θέση του διευθυντή διοικητικού συμβουλίου την είχαν τρεις ή περισσότερες γυναίκες μέσα σε ένα διάστημα τέσσερα με πέντε χρόνια ήταν 84% καλύτερη από αυτή των εταιρειών που δεν είχαν καθόλου γυναίκες σε αυτή την θέση για το ίδιο χρονικό διάστημα. Η απόδοση στο επενδυμένο κεφάλαιο ήταν 60% καλύτερο και η απόδοση στο μετοχικό κεφάλαιο ήταν 46% καλύτερο (Catalyst, 2011).

Η Κύπρος αν και έχει μια σχετική άνοδο από το 2007 στο ποσοστό των γυναικών που κατέχουν ανώτερες διοικητικές θέσεις, δεν σταματά να ισχύει το γεγονός ότι κατέχει την τελευταία θέση (μαζί με την Μάλτα) στον συγκεκριμένο τομέα όσο αφορά τις χώρες της ΕΕ.

Κεφάλαιο 8

Γενικά Συμπεράσματα και Προτάσεις Πολιτικής

Είναι σημαντικό να κατανοηθεί το μέγεθος του προβλήματος που προκαλεί η ανισότητα των δύο φύλων στην οικονομία γενικότερα αλλά και στην οικονομική και κοινωνική ζωή των γυναικών ειδικότερα, ώστε να προβληματιστεί τόσο ο απλός πολίτης όσο και το Κράτος για να δράσει ανάλογα. Κάτι που η παρούσα εργασία προσπάθησε να επιτύχει, καταλήγοντας φυσικά και σε προτάσεις βελτίωσης της κατάστασης. Τα συμπεράσματα που καταλήγουν από τα στατιστικά είναι πολλά, όπου τα σημαντικότερα αναφέρονται παρακάτω συνοψίζοντας σκέψεις, προβληματισμούς αλλά και απαντήσεις σε ερωτήματα που δημιουργούνται κατά την ανάγνωση της παρούσας διατριβής.

Η γυναίκα αδικείται μισθολογικά, οι ευκαιρίες καριέρας δεν είναι ίδιες με του άνδρα και τα εμπόδια στην καριέρα της λόγω περισσότερων ευθυνών είναι μεγαλύτερα. Αυτό συμπεραίνεται επανειλημμένα μέσα στην εργασία και ένα παράδειγμα που τονίζει αυτή την αδικία είναι η αύξηση του χάσματος απασχόλησης ανδρών και γυναικών που παρατηρήθηκε κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Η αύξηση του χάσματος αυτού κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης είναι ένα δείγμα της τάση των εργοδοτών σε τέτοιες δύσκολες περιόδους να επιλέγουν να προσλαμβάνουν άνδρες ή/και να απολύουν γυναίκες λόγω μάλλον επηρεασμού τους από στερεότυπα, για παράδειγμα των περισσότερων οικογενειακών υποχρεώσεων που “παραδοσιακά” αναλαμβάνουν οι γυναίκες και αφετέρου την λιγότερη επικέντρωση τους στην εργασία.

Αν και υπάρχει μια πτωτική τάση στο μισθολογικό χάσμα της Κύπρου, κάτι που είναι λογικό λόγω ανοδικής τάσης του ποσοστού της γυναικείας τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, δεν πρέπει αυτό να καθυστερήσει ούτε το Κράτος ούτε την κοινωνία, αφού οι γυναίκες υπερτερούν κατά πολύ στη τριτοβάθμια εκπαίδευση από τους άνδρες κάτι που έπρεπε να αντιστρέψει το μισθολογικό χάσμα, όχι απλά να το μειώσει. Και πάλι αυτό είναι ένα δείγμα ότι τα στερεότυπα εμποδίζουν τις γυναίκες να ανελιχθούν αλλά επίσης συμπεριλαμβάνει και την τάση των γυναικών να επιλέγουν γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα, επαγγέλματα που είναι χαμηλότερα μισθολογικά, ίσως και μερικής απασχόλησης για να τους επιτρέπουν να έχουν περισσότερο οικογενειακό χρόνο.

Η Κυπριακή κοινωνία δείχνει μεγάλη αποδοχή στο να αφήσει η γυναίκα την εργασία της λόγω οικογενειακών ευθυνών όπου αυτό φανερώνεται από το μεγάλο χάσμα ανεργίας λόγω ευθυνών φροντίδας (46.1%). Η γυναίκα όμως σε μια σύγχρονη κοινωνία έχει ανάγκη να ανελιχθεί επαγγελματικά, όχι μόνο να αποκτήσει παιδιά και να τα μεγαλώσει. Η δύναμη της γυναίκας στην αγορά εργασίας αυξήθηκε με την αύξηση του ποσοστού της γυναικείας απασχόλησης και τη μείωση του μισθολογικού χάσματος, όμως αυτή η αύξηση αυξάνει και το κόστος ευκαιρίας του χρόνου για την ανατροφή ενός παιδιού οπότε οι γυναίκες είναι λογικό να επιλέγουν να κάνουν λιγότερα παιδιά, καταλήγοντας σε προβλήματα υπογονιμότητάς που επηρεάζουν την ηλικιακή δομή του πληθυσμού και αφετέρου την οικονομία (οι δημογραφικές στατιστικές της στατιστικής υπηρεσίας το 2018 έδειξαν ότι από το 1995 το ποσοστό γονιμότητας της Κύπρου είναι χαμηλότερο από 2.1, ένα ποσοστό το οποίο είναι αναγκαίο για την αναπλήρωση του πληθυσμού (Στατιστική Υπηρεσία, 2019)).

Είναι σημαντικό να μην παρερμηνευθεί το νόημα της πιο πάνω παραγράφου και να διεξαχθεί το λάθος συμπέρασμα ότι πρέπει να μειωθεί η γυναικεία απασχόληση για να ανελιχθεί η οικονομία, αφού η μείωση του ποσοστού της απασχόλησης για λόγους φροντίδας παιδιών θα επιφέρει και πάλι ζημιά. Η ρίζα του προβλήματος δεν είναι αυτό αλλά το ότι η Κύπρος δεν διαθέτει τις κατάλληλες πολιτικές που να βοηθούν τους γονείς να εξισορροπήσουν εργασία και οικογενειακή ζωή, πολιτικές σαν αυτές της Σουηδίας και της Δανίας που περήφανα τις έκαναν να διαθέτουν τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας λόγω ευθυνών φροντίδας στην Ευρώπη.

Αν και οι δύο αυτές χώρες (Σουηδία και Δανία) έχουν μια διαφορετική οπτική και ακολουθούν διαφορετικές πολιτικές η κάθε μία, έχουν εξίσου αξιοθαύμαστα χαμηλά ποσοστά ανεργία λόγω ευθυνών φροντίδας. Η Σουηδία επικεντρώνει τις πολιτικές της στην γονική άδεια και ιδιαίτερα στην γονική άδεια του πατέρα, σαν μια πολιτική για να παροτρύνει τον πατέρα να αναλάβει και αυτός τις ευθύνες φροντίδας του παιδιού του, ενώ η Δανία από την άλλη επικεντρώνει την προσοχή της στην παιδική μέριμνα ώστε οι γονείς να μπορούν να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό απαλλάσσοντας τους μερικώς από τις ευθύνες φροντίδας. Ένα υβρίδιο των πολιτικών Σουηδίας και Δανίας θα ήταν το καταλληλότερο για να δει η Κύπρος φως στο τούνελ, μειώνοντας δραστικά το χάσμα ανεργίας λόγω ευθυνών φροντίδας. Αν και αυτές οι πολιτικές κοστίζουν πολύ στο κράτος, έρευνες έχουν δείξει ότι η ανέλιξη στην οικονομία που προκαλούν καλύπτει το κόστος αυτό.

Επίσης, η Κύπρος διαθέτει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στο πολιτικό κοινοβούλιο όπως και σε ποσοστά συμμετοχής σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Τα στερεότυπα της κυπριακής κοινωνίας φαίνονται ευδιάκριτα για ακόμη μια φορά και δεν μπορούν με κανένα τρόπο να παρερμηνευτούν. Για να επιλύσει η Κύπρος το συγκεκριμένο πρόβλημα και να αποκαταστήσει την ισότητα πρέπει να το κτυπήσει από εκεί που αρχίζει όπως κάνει η Σουηδία. Η Σουηδία επενδύει στην μελλοντική κοινωνία της προωθώντας υγιείς αντιλήψεις ισότητας ήδη από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση της. Υπάρχει η πεποίθηση ότι οι ανώτερες θέσεις εργασίας είναι πειστικές, πολύωρες και ο ανταγωνισμός είναι τεράστιος τόσο για να τις αποκτήσεις όσο και για να τις κρατήσεις κάτι που οι γυναίκες φοβούνται γιατί πιστεύουν και οι ίδιες ότι δεν διαθέτουν τα κατάλληλα χαρακτηριστικά ούτε τον χρόνο.

Μια πιο λεπτομερής μελέτη των δεικτών ισότητας διαφόρων χωρών που διακρίνονται σε διαφορετικούς δείκτες η κάθε μία για μια περίοδο χρόνου θα ήταν το ιδανικότερο για την παρούσα εργασία ώστε να διεξαχθούν περισσότερα συμπεράσματα ανακαλύπτοντας διαφορετικές πολιτικές ή/και κουλτούρες (για παράδειγμα η Γαλλία έχει ένα αξιοθαύμαστο υψηλό ποσοστό κατοχής ανώτερων διοικητικών θέσεων από γυναίκες), όμως λόγω του μεγέθους των δεδομένων και την ανάλυση που χρειάζεται αυτή η προσπάθεια θα κατέληγε μια διπλωματική τεραστίων διαστάσεων, ίσως και σε επίπεδο διδακτορικού.

Μελλοντικές μελέτες, δηλαδή θα μπορούσαν να ακολουθήσουν το σκεπτικό της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής και να συνέχιζαν την ενδελεχή μελέτη των δεικτών διαφόρων χωρών για μια περίοδο χρόνου, μαζί φυσικά με ταυτόχρονη μελέτη των πολιτικών που ακολουθούν έτσι ώστε να καταλήξουν σε συμπεράσματα για το πως αυτές οι πολιτικές επηρεάζουν τους δείκτες και αν αυτές είναι αποτελεσματικές και πόσο. Έτσι θα δημιουργηθεί μια ολοκληρωμένη μελέτη που στο τέλος θα καταλήξει σε μια γκάμα από αποτελεσματικές πολιτικές που χρησιμοποίησαν ή χρησιμοποιούν οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έτσι ώστε το κάθε κράτος μέλος να μπορεί να επιλέξει από αυτές σύμφωνα φυσικά με τους δικούς του παράγοντες επηρεασμού (π.χ. οικονομικοί παράγοντες).

Ένα κενό σημείο που έμεινε εκτεθειμένο σε αυτή την εργασία είναι η περίπτωση των ομοφυλοφιλικών ατόμων που αν και γενετικά καθορίζονται ως άνδρες και γυναίκες, ωστόσο μπορεί να παρουσιάζουν μια διαφορετική συμπεριφορά για το φύλο τους. Εκτεθειμένο έχει μείνει και το κομμάτι των αλλοδαπών γυναικών και ανδρών που ζουν στα κράτη μέλη της ΕΕ όπως και το κομμάτι της τρίτης ηλικίας και των ανθρώπων με ειδικές ικανότητες. Όλες αυτές οι ομάδες επηρεάζουν τους δείκτες ισότητας και ουσιαστικά τα στατιστικά που έχουν μελετηθεί δεν συγκαταλέγουν μόνο άνδρες και γυναίκες νεαρής ηλικίας, ετεροφυλόφιλους και άκρος υγιείς. Οπότε είναι λογικό να υπάρχει απόκλιση από τα στατιστικά που θα ήταν καταλληλότερο να μελετηθούν για το σκοπό της έρευνας, αφού διακρίσεις γίνονται και σε όλες τις πιο πάνω ομάδες που αναφέρθηκαν.

Τα στατιστικά από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Ισότητας των Φύλων τα συμβουλεύονται ακόμα και δημόσιες υπηρεσίες όπως για παράδειγμα το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης για να προτείνει μέτρα και προτάσεις αντιμετώπισης της ανισότητας. Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή με την αναφορά των διάφορων θεωριών διάκρισης, την ανασκόπηση των υπάρχοντων μέτρων και την έρευνα των τελευταίων διαθέσιμων στατιστικών βοηθά στην σφαιρικότερη αντίληψη του προβλήματος σαν μια προσπάθεια ευαισθητοποίησης και ενεργοποίησης των κατάλληλων φορέων για να προβούν σε ενέργειες. Οπότε αντίτυπο της πατούσας μεταπτυχιακής διατριβής θα δοθεί στο Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημοσίας τάξεως και εύχομαι να χρήση ιδιαίτερης προσοχής από τους αρμόδιους λειτουργούς ώστε να φέρει εις πέρας τον σκοπό της δημιουργίας της.

Η συνεισφορά όμως της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής δεν αρέστηκε μόνο στην ευαισθητοποίηση του Κράτους και του απλού πολίτη παρουσιάζοντας αδιάσειστα στοιχεία για την ύπαρξη και το μέγεθος του προβλήματος που ονομάζεται “ανισότητα των φύλων”. Συνέχισε με μια προσπάθεια εύρεσης ορθών κατευθυντήριων γραμμών για το Κράτος μέσω προτάσεων πολιτικών που η αποτελεσματικότητά τους έχει αποδεικτική μέσω στατιστικών και επιστημονικών ερευνών. Εκτός από το πρόβλημα δηλαδή παρουσιάζονται και προτεινόμενες λύσεις ώστε να κατευθύνει το κράτος προς μια τη σωστή κατεύθυνση ώστε η Κύπρος να γίνει ένα κράτος ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες.

Βιβλιογραφία

Aigner, J. D., Cain, G. G., (1977) Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets, *Industrial Labor Relation Review*, Vol. 30, No. 2, pp. 175-187.

Baumle, K. A., Fossett, M., (2005) Statistical Discrimination in Employment, *American Behavioral Scientist*, Vol. 48, No. 9, pp. 1250-1274.

Becker, S. G. (1971) *The Economics of Discrimination*. London: The University of Chicago Press.

Begall, K., Mills, C. M., (2013) The Influence of Educational Field, Occupation, and Occupational Sex Segregation on Fertility in the Netherlands, *European Sociological Review*, Vol. 29, No. 4, pp. 720-742.

Boca, D. D., Pasqua, S., Pronzato, C., (2009) Motherhood and Market Work Decisions in Institutional Context: a European Perspective, *Oxford Economic Papers*, Vol. 61, pp. i147-i171.

Catalyst (2011), The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards (2004-2008).

http://www.catalyst.org/system/files/the_bottom_line_corporate_performance_and_women%27s_representation_on_boards_%282004-2008%29 [41.11.2020]

Charles, M., Bradley, K., (2002) Equal but separate? A cross-national study of sex segregation in higher education, *American Sociological Review*, Vol. 67, pp. 573-599.

Cupta, K. V., Goktan, A. B., Gunay, G., (2014) Gender differences in evaluation of new business opportunity: A stereotype threat perspective, *Journal of Business Venturing*, Vol. 29, pp. 273-288.

Eurostat Database, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> [14.11.2020]

Gneezy, U., Leonard, K.L., List, K.A., (2009), Gender differences in competition: evidence from a matrilineal and a patriarchal society. *Econometrica*, Vol. 77 (5), pp. 1637–1664.

Goldberg, S., 1993. Why Men Rule, a Theory of Male Dominance. Open Court, Peru, IL.

Gustafsson, S., Wetzels, C., Vlasblom, J. D. and Dex, S. (1996), Women's Labor Force Transitions in Connection with Childbirth: A Panel Data Comparison Between Germany, Sweden and Great Britain, *Journal of Population Economics*, Vol. 9, pp. 223 – 246.

Maceira, H. M., (2017) Economic Benefits Of Gender Equality in the EU, *Intereconomics*, Vol. 52, pp. 178–183

Manon Tremblay (2007) Democracy, Representation, and Women: A Comparative Analysis, *Democratization*, 14:4, 533-553

Mills, M., Tsang, F., Prag, P., Ruggeri, K., Miani, C., Hoorens, S., (2014) *Gender equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*, UK: RAND Corporation.

Permanyer, I., (2015) Why call it 'equality' when it should be 'achievement' A proposal to un-correct the 'corrected gender gaps' in the EU Gender Equality Index, *Journal of European Social Policy*, Vol. 25(4), pp. 414-430.

Plantenga, J., Remery, C., Figueired, H., Smith, M., (2009) Toward a European Union Gender Equality Index, *Journal of European Social Policy*, Vol. 19(1), pp. 19-33

Ruhm, C. (1998), The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe, *Quarterly Journal of Economics*, 113, pp. 285 – 317.

Shahriar, A. Z. M., (2018), Gender differences in entrepreneurial propensity: Evidence from matrilineal and patriarchal societies, *Journal of Business Venturing*, Vol. 33, pp. 762-779.

Spence, M., (1973) Job Market Signaling, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, No. 3, pp. 355-374.

Splash Database, Family Policies: Denmark(2014)

<https://splash-db.eu/policydescription/family-policies-denmark-2014/> [14.11.2020]

UNECE, (2019) National Report on the Twenty-fifth anniversary of the Fourth World Conference on Women and adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995)-Beijing+25 – Republic of Cyprus.

https://www.unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/Cyprus.pdf [08.09.2020]

United Nations (1991) Resolutions and Decisions of the Economic and Social Council, Official Records 1990, Supplement No. 1, New York.

https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/1990/90 [14.11.2020]

Waldfogel, J., Higuchi, Y., and Abe, M., (1999) Family Leave Policies and Women's Retention After Childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan, *Journal of Population Economics*, Vol. 12, No 4, pp. 523 – 546, 1999

Wells, M. B., Bergnehr, D., (2014) Handbook of Family Policies Across the Globe, Chapter Families and Family Policies in Sweden, *Sprinder*, pp.91-108.

https://www.researchgate.net/publication/256304538_Families_and_Family_Policies_in_Sweden [14.11.2020]

Γραφείο Επιτρόπου Ισότητας των Φύλων (2019) Δελτίο Τύπου Επιτρόπου Ισότητας των Φύλων σχετικά με Πρόσφατη Δημοσιοποίηση του Δείκτη Ισότητας των Φύλων 2019 του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου Ισότητας (EIGE).

<http://www.institutionforgenderequality.gov.cy/equality/equality.nsf/All/4902170746C2AC82C22584AF003E2EF6?OpenDocument> [08.09.2020]

Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας, (2002) Αριθμός 205(I) του 2002 - Ο ΠΕΡΙ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ 2002. http://www.cylaw.org/nomoi/arith/2002_1_205.pdf [08.09.2020]

Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας, (2017) Αριθμός 116(I) του 2017 - ΝΟΜΟΣ ΠΟΥ ΤΡΟΠΟΠΟΙΕΙ ΤΟΥΣ ΠΕΡΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΝΟΜΟΥΣ ΤΟΥ 1997 ΕΩΣ 2016. http://www.cylaw.org/nomoi/arith/2017_1_116.pdf [08.09.2020]

Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας, (2017) Αριθμός 117(I) του 2017 - ΝΟΜΟΣ ΠΟΥ ΠΡΟΝΟΕΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ. http://www.cylaw.org/nomoi/arith/2017_1_117.pdf [08.09.2020]

Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας, (2018) Αριθμός 20(I) του 2018 - ΝΟΜΟΣ ΠΟΥ ΤΡΟΠΟΠΟΙΕΙ ΤΟΥΣ ΠΕΡΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΝΟΜΟΥΣ ΤΟΥ 1997 ΕΩΣ 2017. http://www.cylaw.org/nomoi/arith/2018_1_020.pdf [08.09.2020]

Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2007) ΧΑΡΤΗΣ ΤΩΝ ΘΕΜΕΛΙΩΔΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ (2007/C 303/01). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:303:FULL&from=HR> [08.09.2020]

Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2010) ΟΔΗΓΙΑ 2010/18/ΕΕ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 8ης Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλασιού για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ. [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/BA29E151EA1027E2C225793C003EC06B/\\$file/ODHGIA%20GONIKHS%20ADEIAS.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/BA29E151EA1027E2C225793C003EC06B/$file/ODHGIA%20GONIKHS%20ADEIAS.pdf) [08.09.2020]

Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2011) Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Υπόθεση C-130/04.

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:130:0004:0004:EL:PDF>
[08.09.2020]

Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2014) ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ της 7ης Μαρτίου 2014 σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=EL>
[08.09.2020]

Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2018) Εξωτερικοί παράγοντες που αποτελούν εμπόδιο στη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ευρώπη - Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 19ης Ιανουαρίου 2016 σχετικά με τους εξωτερικούς παράγοντες που αποτελούν εμπόδιο στη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ευρώπη (2015/2111(INI)).

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016IP0007&from=EL> [08.09.2020]

Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2000) ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ της 19ης Ιουνίου 2000 περί της ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων στις επιτροπές και στις ομάδες εμπειρογνομόνων που αυτή ιδρύει.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000D0407&from=GA>
[08.09.2020]

Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2019) Ημέρα ισότητας των αμοιβών: Κοινή δήλωση του πρώτου Αντιπροέδρου κ. Φρανς Τίμερμανς και των Επιτρόπων κ. Τίσεν και κ. Γιούροβα. https://ec.europa.eu/greece/news/20191031_1_el [08.09.2020]

Ευρωπαϊκή Ένωση, (2015) Strategic engagement for gender equality 2016-2019. https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf
[08.09.2020]

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2010) ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ - Στρατηγική για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2010-2015.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0491&from=EL> [08.09.2020]

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2018) ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ - Έκθεση σχετικά με την ανάπτυξη εγκαταστάσεων παιδικής φροντίδας για μικρά παιδιά, με σκοπό την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην εργασία, τη διευκόλυνση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων γονέων και την προώθηση της βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης στην Ευρώπη («στόχοι της Βαρκελώνης»).

<https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/EL/COM-2018-273-F1-EL-MAIN-PART-1.PDF> [08.09.2020]

Ευρωπαϊκό Δικαστήριο, (2011) ΑΠΟΦΑΣΗ της 1.3.2011 — ΥΠΟΘΕΣΗ C-236/09.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:62009CJ0236&from=EL> [08.09.2020]

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, (2017) ΕΚΘΕΣΗ σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών (2016/2012(INI))

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0043_EL.pdf [08.09.2020]

Ιστότοπος UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UNDP).

<http://hdr.undp.org/en/content/gender-development-index-gdi>

Ιστότοπος UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UNDP).

<http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>

Ιστότοπος Παγκύπριου Δικηγορικού συλλόγου.

<http://www.cyprusbarassociation.org/index.php/en/> [14.11.2020]

Στατιστική Υπηρεσία (2019), *Δημογραφικές στατιστικές 2018*: Κυπριακή Δημοκρατία

Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, (2018) ΟΔΗΓΟΣ ΠΡΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ ΓΙΑ ΣΚΟΠΟΥΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ - Πιστοποίηση Επιχειρήσεων για την Εφαρμογή Καλών Πρακτικών για την Ισότητα των Φύλων στο Εργασιακό Περιβάλλον στα πλαίσια του Έργου «Δράσεις για μείωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών».

<http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/All/238B7584BA6E155DC2258260002B539D?OpenDocument> [08.09.2020]

Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, (2020) Εκστρατεία διαφώτισης για την "Ημέρα Ίσης Αμοιβής" από το ΥΕΠΚΑ.

<http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/All/1360CE903D01278CC2258513002470E4?OpenDocument> [08.09.2020]