



Embracing Diversity and Fostering Inclusion in the workplace

**Πτυχές της αντιμετώπισης της διαφορετικότητας
στους χώρους εργασίας στην Κύπρο**

Βαγγέλης Γέττος

Project Manager

Center for Social Innovation (Κύπρος)



EMBRACIVE

Embracing Diversity and Fostering
Inclusion in the workplace



Center for Social
Innovation



Funded by the Rights, Equality
and Citizenship Programme (2014-2020)
of the European Union

Ταυτότητα της έρευνας



EMBRACIVE
Embracing Diversity and Fostering
Inclusion in the workplace

- Βιβλιογραφική έρευνα
- **Ερωτηματολόγιο** – απαντήσεις από 50+ εργοδότες, μεσαία και χαμηλότερα στελέχη και εργαζομένους
- **Ομάδες εστίασης (Focus Groups):**
 - Εργοδότες, υπεύθυνους ανθρωπίνου δυναμικού, εργαζόμενοι
 - Φορείς και ειδικοί επί του θέματος

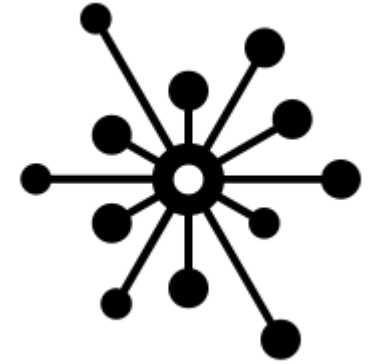
*Κύπρος
Σεπτέμβριος 2020*



Funded by the Rights, Equality
and Citizenship Programme (2014-2020)
of the European Union

Η μεγάλη εικόνα

- Στην Κύπρο το ποσοστό εργασίας των ανδρών σε σχέση με τις γυναίκες ήταν 68,6% το 2016 (59.3% στην Ε.Ε.)
- Γενικά οι **διευθυντικές θέσεις** ανδροκρατούνται (στην Ε.Ε. το 2016 το 26% των αντίστοιχων θέσεων ανήκε σε γυναίκες)
- Η **ηλικιακή κατηγορία** με το υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης το 3^ο τρίμηνο του 2017 ήταν η κατηγορία 25-34 ετών (54.411 άνδρες & 52.827 γυναίκες) και το χαμηλότερο στην κατηγορία 55-64 ετών (32.848 άνδρες & 24.787 γυναίκες).
- Οι Κύπριοι πολίτες, κατά την ίδια περίοδο κατείχαν σταθερά τις **περισσότερες εργασιακές θέσεις**. Ακολουθούσαν οι Ευρωπαίοι πολίτες και τελευταίοι ήταν οι Υπήκοοι Τρίτων Χωρών.
- Οι **καταγγελίες για διάκριση στον εργασιακό χώρο**, αν και ελάχιστες σε σχέση με τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό αφορούν σε διακρίσεις στη βάση της θρησκείας, της καταγωγής, του φύλου, της οικογενειακής κατάστασης, του φύλλου, της γλώσσας, του σεξουαλικού προσανατολισμού.
- Το φαινόμενο των **διακρίσεων επί πολλαπλής βάσης** καταγράφεται επίσης.



Πηγές: Eurostat, Georgiadou A., 2015, Στατιστική Υπηρεσία της Κύπρου



Βιβλιογραφική έρευνα



Συνοπτική επισκόπηση θεσμικού πλαισίου

➤ *Κυπριακή Δημοκρατία ως μέλος του ΟΗΕ*

- Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
- Διεθνής Σύμβαση για την Κατάργηση κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων (αρ. 11 αναφορά στην ισότητα των φύλων στο δικαίωμα στην εργασία)
- Σύμβαση για Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία
- Προαιρετικό Πρωτόκολλο της ανωτέρω Σύμβασης
- Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεως Κατά των Γυναικών



Βιβλιογραφική έρευνα



Συνοπτική επισκόπηση θεσμικού πλαισίου

➤ *Κυπριακή Δημοκρατία ως μέλος του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας*

- Σύμβαση περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για Εργασία Ίσης Αξίας
- Σύμβαση κατά των διακρίσεων
- Σύμβαση για τους Μετανάστες Εργαζομένους
- Σύμβαση για την ισότιμη αντιμετώπιση (αποζημίωση ατυχήματος)
- Σύμβαση για την Επαγγελματική Αποκατάσταση και Απασχόληση (Άτομα με αναπηρίες)
- Σύμβαση για την προστασία της μητρότητας



Βιβλιογραφική έρευνα



Συνοπτική επισκόπηση θεσμικού πλαισίου

➤ *Κυπριακή Δημοκρατία ως μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης*

- Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής
- Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.



Funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020) of the European Union

Βιβλιογραφική έρευνα



Συνοπτική επισκόπηση θεσμικού πλαισίου

➤ *Εθνική έννομη σφαίρα strictu sensu*

- Σύνταγμα της Κυπριακής Δημοκρατίας, αρθ. 28

- Παρ. 1. Πάντες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου, της διοικήσεως και της δικαιοσύνης και δικαιούνται να τύχωσι ίσης προστασίας και μεταχειρίσεως.
- Παρ. 2 Έκαστος απολαύει πάντων των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των προβλεπομένων υπό του Συντάγματος άνευ ουδεμιάς δυσμενούς διακρίσεως αμέσου ή εμμέσου εις βάρος οιαυδήποτε ατόμου ένεκα της κοινότητος, της φυλής, του χρώματος, της θρησκείας, της γλώσσης, του φύλου, των πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, της εθνικής ή κοινωνικής καταγωγής, της γεννήσεως, του πλούτου, της κοινωνικής τάξεως αυτού ή ένεκα οιαυδήποτε άλλου λόγου, εκτός εάν διά ρητής διατάξεως του Συντάγματος ορίζεται το αντίθετον.



Βιβλιογραφική έρευνα



Συνοπτική επισκόπηση θεσμικού πλαισίου

➤ *Εθνική νομοθεσία strictu sensu*

➤ *Ισχύουσα νομοθεσία*

- Ο Περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμος Ν. 58 (I) /2004 (ενοποιημένο κείμενο 2004-2009)
- Οι περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμοι (ενοποιημένο κείμενο 2002-2014)
- Ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος του 2002 (Ν.205(Ι)/2002) και οι Τροποποιητικοί Νόμοι (Ν. 191(Ι)/2004), (Ν.40(Ι)/2006) και (Ν.176(Ι)/2007)
- Οι Περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμοι (Ενοποιημένο Κείμενο 1997-2019)
- Οι περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμοι 2000-2015
- Ο Περί Πρόσληψης Ατόμων με Αναπηρίες στον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα (Ειδικές Διατάξεις) Νόμος, Ν.146 (I)/2009
- Ο περί Επιτρόπου Διοικήσεως Νόμος του 1991 (Ombudsman)



Βιβλιογραφική έρευνα



Συνοπτική επισκόπηση θεσμικού πλαισίου

➤ *Εθνική νομοθεσία latu sensu*

➤ *Σχέδια στήριξης ατόμων με αναπηρίες*

- Σχέδιο Επιχορήγησης Οργανώσεων για τη λειτουργία Προγραμμάτων Απασχόλησης με Στήριξη
- Σχέδιο για Δημιουργία και Λειτουργία Μικρών Μονάδων για Σκοπούς Αυτοεργοδότησης Ατόμων με Αναπηρίες
- Σχέδιο Επαγγελματικής Κατάρτισης
- Σχέδιο Παροχής Χορηγίας σε Οργανώσεις για Προγράμματα Κατάρτισης Ατόμων με Αναπηρίες μέσω του Ειδικού Ταμείου του Κέντρου Επαγγελματικής Αποκατάστασης Ατόμων με Αναπηρία
- Σχέδιο Παροχής Χορηγίας σε Οργανώσεις για Προγράμματα Κατάρτισης Επαγγελματιών για την Αναπηρία μέσω του Ειδικού Ταμείου του Κέντρου Επαγγελματικής Αποκατάστασης Ατόμων με Αναπηρία

➤ *Φορέας Πιστοποίησης Επιχειρήσεων για την Εφαρμογή Καλών Πρακτικών για την Ισότητα των Φύλων στο Εργασιακό Περιβάλλον*

- Από το 2015 έχουν πιστοποιηθεί πολλές μεγάλες επιχειρήσεις όπως: Deloitte, KPMG, PWC, ΑΗΚ-Αρχή Ηλεκτρισμού Κύπρου, ALPHA BANK CYPRUS, Δήμοι Λευκωσίας και Λεμεσού, Cablenet Communication Systems, University of Nicosia, Ernst & Young Cyprus Limited, LOGICOM, UNIVERSAL LIFE INSURANCE, ΠΙΚ, ΤΕΠΑΚ and others.

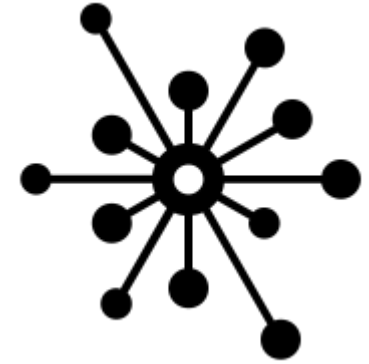


Η πραγματική εικόνα Ι

Όπως καταγράφεται από την
βιβλιογραφική έρευνα, τα ερωτηματολόγια και τις ομάδες εστίασης

- Στην Κύπρο:

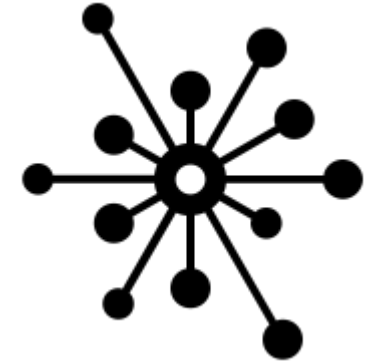
- δεν υφίσταται μία ενιαία, συγκροτημένη, διαρθρωμένη και ολιστική αντιμετώπιση του ζητήματος της ένταξης της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο από την πλευρά των **επίσημων θεσμών και Αρχών**.
- Οι όποιες στρατηγικές ανήκουν στην «**1^η γενιάς**» παρεμβάσεις και αφορούν κυρίως - αν όχι αποκλειστικά- στα άτομα με αναπηρίες, στην ισότητα ανδρών και γυναικών και στη μητρότητα.
- Οι «**2^η και 3^η γενιάς παρεμβάσεις**» (π.χ. *Igbtqui*, διαγενεακές διακρίσεις, μετανάστες από την Ε.Ε. και 3^ες χώρες) αν δεν λείπουν, βρίσκονται ακόμα σε στάδιο επεξεργασίας ή έχουν αφεθεί στην ευχέρεια των μεγάλων κυρίως επιχειρήσεων
- Ενώ ο ιδιωτικός τομέας – τόσο οι μικρές όσο και οι λίγες μεγάλες επιχειρήσεις- επιδεικνύει μία αξιόλογη προσαρμοστικότητα, ο δημόσιος τομέας εμφανίζεται πολύ λιγότερο συμπεριληπτικός.



Η πραγματική εικόνα II

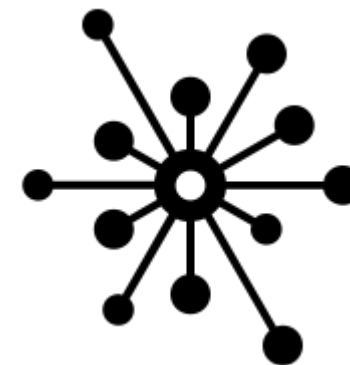
Όπως καταγράφεται από την
βιβλιογραφική έρευνα, τα ερωτηματολόγια και τις ομάδες εστίασης

- Στην Κύπρο:
 - Οι **μηχανισμοί ελέγχου** όταν επεμβαίνουν, επεμβαίνουν υπό το παραπάνω πεπαλαιωμένο σκεπτικό και περιοριζόμενοι από ένα μη εκσυγχρονισμένο θεσμικό πλαίσιο.
 - Οι **καταγγελίες**, αν και αποτελεί κοινή εντύπωση ότι τα κρούσματα διακρίσεων αυξάνονται σε σημείο να περιλαμβάνουν βίαιες συμπεριφορές όπως οι σεξουαλικές παρενοχλήσεις, δεν αποτελούν κουλτούρα. Ο φόβος της μη επαναπρόσληψης λόγω του μεγέθους της τοπικής αγοράς εργασίας είναι ένας βασικός λόγος.
 - Παρά το γεγονός ότι η Κύπρος αποτελούσε ανέκαθεν μια πολυπολιτισμική κοινωνία, οι ρατσιστικές πολιτικές δυνάμεις και φωνές (που δεν περιορίζονται στα *ex principio* ρατσιστικά κόμματα) εκτρέπουν τον **διαπολιτισμικό διάλογο σε ρητορική μίσους**. Η λαϊκιστική αυτή προστατευτική προσέγγιση φαίνεται να εντείνεται λόγω της πανδημίας του **COVID-19**.



Η πραγματική εικόνα II

Όπως καταγράφεται από την
βιβλιογραφική έρευνα, τα ερωτηματολόγια και τις ομάδες εστίασης



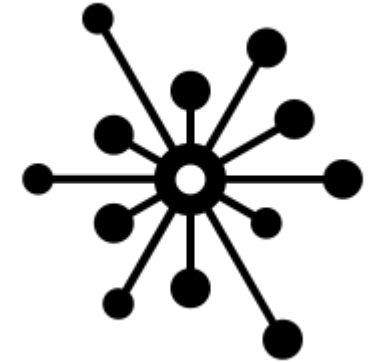
- Στην Κύπρο:
 - Όπως και πολλά άλλα κοινωνικά ζητήματα, έτσι και το ζήτημα της ένταξης της διαφορετικότητας στην εργασία φαίνεται να διασυνδέεται υποδόρια με το **Κυπριακό Πρόβλημα**
 - Φοβικές αντιλήψεις
 - Παρωχημένο HR management στις μικρές επιχειρήσεις
 - Προστατευτικές προσεγγίσεις
 - Οι **μεγάλοι επιχειρηματικοί όμιλοι** φαίνεται να επενδύουν σταθερά στην διαφορετικότητα. Άλλωστε το φαινόμενο της μαζικής μεταφοράς εκατοντάδων εργαζομένων από το εξωτερικό σε μεγάλες επιχειρήσεις (auditing, accounting, online gaming) αποτελεί μια πολύ δημοφιλή πρακτική.



Η πραγματική εικόνα III

*Όπως καταγράφεται από την
βιβλιογραφική έρευνα, τα ερωτηματολόγια και τις ομάδες εστίασης*

- Στην Κύπρο:
 - Η **κοινωνία των πολιτών** (ΜΚΟ, συνδικαλιστικές ομοσπονδίες κ.ά.) επιδίδονται σε συστηματικές προσπάθειες κατάρτισης, ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης επί των ζητημάτων ειδικά σε κλάδους που δεν είναι εξοικειωμένοι.
 - Το **κενό** στην κατάρτιση των εργοδοτών και των HR managers παραμένει. Ως εκ τούτου το EMBRACIVE αποτελεί μία κρίσιμη ευκαιρία για την εκκίνηση μιας διαδικασίας εγκαθίδρυσης μιας νέας κουλτούρας στο πεδίο της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας.





EMBRACIVE

Embracing Diversity and Fostering
Inclusion in the workplace



Ευχαριστώ πολύ
για την προσοχή σας!

Βαγγέλης Γέττος

Project Manager
Center for Social Innovation (Κύπρος)

