

Πίνακας περιεχομένων

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	2
ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ	3
ΠΡΟΦΙΛ ΧΩΡΑΣ ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ	5
ΕΓΧΡΩΜΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ	7

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα έκθεση αποτελεί επικαιροποίηση της Σκιώδους Έκθεσης ENAR 2012-2013 - Ρατσισμός και Διακρίσεις στην Απασχόληση στην Ευρώπη, η οποία δημοσιεύθηκε το 2014. Η επικαιροποίηση καλύπτει ένα μεγάλο μέρος των ιδίων θεμάτων, όπως η φυλετική ανισότητα στην αγορά εργασίας, η ανεργία, η πρόσβαση στην εργασία, η ανισότητα μισθών, με τη μορφή προφίλ χωρών. Η έκθεση εξετάζει το ρατσισμό και τις διακρίσεις οι οποίες είναι τόσο ατομικές, συμπεριλαμβανομένων συγκεκριμένων περιπτώσεων παρενόχλησης ή άνισης μεταχείρισης, όσο και διαρθρωτικές, που αντιπροσωπεύονται από διάφορες τάσεις φυλετικής ανισότητας στην αγορά εργασίας στο σύνολό της.

Από το 2013, πολλές σημαντικές πολιτικές και οικονομικές εξελίξεις έχουν μετασχηματίσει την ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Η κυρίαρχη δυναμική τής «ανάκαμψης» από την οικονομική ύφεση, η έκτακτη κατάσταση της μετανάστευσης σε όλη την Ευρώπη και το αυξημένο κλίμα ρατσιστικής βίας αποτελούν το ευρύτερο πλαίσιο στο οποίο πρέπει να εξεταστούν θέματα διακρίσεων και ανισότητας για τις μειονότητες.

Αυτή η επικαιροποίηση για το ρατσισμό και τις διακρίσεις στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας αναφέρεται σε μια σειρά ετερογενών ομάδων που προέρχονται από τις πρόσφατες αφίξεις στην Ευρώπη, στις φυλετικές, εθνοτικές και θρησκευτικές μειονότητες των οποίων οι οικογένειες είναι παρούσες στην Ευρώπη για γενιές και μερικές φορές αιώνες.

Υπάρχει η επικρατούσα αντιμετώπιση συλλογής δεδομένων: τα δεδομένα σχετικά με τη φυλετική, εθνοτική και θρησκευτική ιδιότητα δεν συλλέγονται συστηματικά στα κράτη-μέλη της ΕΕ. Χωρίς αυτά τα δεδομένα είναι δύσκολο να κατανοηθεί η θέση των μειονοτήτων στην αγορά εργασίας ή πράγματι να υπάρξει αξιόπιστη ανάλυση των τάσεων σε σχέση με την απασχόληση. Υπάρχουν, ωστόσο, ευρήματα και παραδείγματα ρατσισμού και φυλετικών διακρίσεων που παραμένουν -αναλλοίωτα από την τελευταία Σκιώδη Έκθεση του ENAR για την απασχόληση και περιλαμβάνουν

- Όλες οι εθνοτικές μειονότητες και οι μετανάστριες/ες αντιμετωπίζουν σημαντικές διακρίσεις στην απασχόληση.
- Από υψηλό ποσοστό υπερπροσόντουχων μέχρι υψηλό κίνδυνο εκμετάλλευσης και κακομεταχείρισης, οι έγχρωμες γυναίκες, ανεξάρτητα από την εθνικότητά τους, αντιμετωπίζουν γενικά σκληρότερες συνθήκες εργασίας και διαβίωσης.
- Η ανασφάλεια θέσεων εργασίας και οι μισθολογικές ανισότητες είναι αξιοσημείωτα στοιχεία για όλες τις εθνοτικές μειονότητες.
- Παρά την ύπαρξη ενός ισχυρού ευρωπαϊκού νομικού πλαισίου κατά των διακρίσεων, υπάρχει έλλειψη επιβολής του νόμου και συνοχής σε ορισμένα δικαστικά συστήματα.

Για πρώτη φορά στη Σκιώδη Έκθεση του ENAR υπάρχει ένα τμήμα αφιερωμένο στην ανάλυση της θέσης των έγχρωμων γυναικών στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Για τους σκοπούς της παρούσας έκθεσης, ο όρος «έγχρωμες γυναίκες» αναφέρεται σε γυναίκες φυλετικής, εθνοτικής και θρησκευτικής μειονότητας και δεν σχετίζεται αναγκαστικά με το χρώμα του δέρματος. Συνεπώς, η έκθεση λαμβάνει συνειδητά μια φεμινιστική διατομεακή προσέγγιση, αναγνωρίζοντας ότι πολλές από τις δυναμικές που αντιμετωπίζουν οι έγχρωμες γυναίκες στην Ευρώπη είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με το ρατσισμό και το σεξισμό ως διασυνδεδεμένα φαινόμενα.

Έχουν σημειωθεί κάποιες προοδευτικές εξελίξεις πολιτικής και πρακτικής μεταξύ του 2013 και του 2017, υπό την ηγεσία εθνικών και τοπικών κυβερνήσεων, αλλά και οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών και ερευνητικών τμημάτων. Παραμένει δύσκολο να παρακολουθηθεί ο αντίκτυπος αυτών των πρωτοβουλιών και η πρόοδος προς την ισότητα χωρίς σταθερή συλλογή δεδομένων.

Σημαντικά ευρήματα

Πρόσβαση στην απασχόληση και την αγορά εργασίας

Οι εθνοτικές μειονότητες έχουν λιγότερες πιθανότητες να περάσουν από διαδικασίες πρόσληψης.

- Στο **Βέλγιο**, οι αιτούντες εργασία με ονόματα τα οποία ακούγονται ως ξένα έχουν 30% λιγότερες πιθανότητες να προσκληθούν σε συνέντευξη για δουλειά σε σύγκριση με τους αιτούντες με παρόμοιο προφίλ, αλλά φλαμανδικά ονόματα.
- Στην **Ολλανδία** το 2015, μεταξύ τριάντα πρακτορείων προσλήψεων, τρία στα τέσσερα συμφώνησαν να προσλάβουν μόνο λευκούς υπαλλήλους για ένα φανταστικό φεστιβάλ με το όνομα «Ολλανδικό Χορόι».
- Σε **Ηνωμένο Βασίλειο** και **Φινλανδία** και αρκετές άλλες ευρωπαϊκές χώρες, προσφορές εργασίας, ευκαιρίες κατάρτισης ή προόδου μπορεί να βασίζονται σε αδιαφανείς και άτυπες διαδικασίες στις οποίες οι μειονότητες δεν έχουν πρόσβαση.

Οι μετανάστριες/ες και οι εθνοτικές μειονότητες τείνουν να κατέχουν θέσεις εργασίας χαμηλότερες σε ιεραρχία και μισθούς.

- Στη **Δανία**, το **Ηνωμένο Βασίλειο** και την **Ισπανία**, υπάρχουν υψηλά ποσοστά υπερπροσόντουχων μεταξύ των μεταναστριών/ών και των εθνοτικών μειονοτήτων. Υποαντιπροσωπεύονται σε διευθυντικές θέσεις και πολλοί από αυτές/ούς δυσκολεύονται να χρησιμοποιήσουν την εκπαίδευσή τους σε υψηλά ποιοτικές θέσεις.
- Στη **Γερμανία**, άτομα αφρικανικής καταγωγής εκπροσωπούνται κατά το πλείστον στα χαμηλότερα στρώματα της κοινωνίας. Το μηνιαίο εισόδημά τους είναι σχεδόν κατά 25% χαμηλότερο από το εθνικό μηνιαίο καθαρό εισόδημα.
- Στην **Πορτογαλία**, άτομα αφρικανικής καταγωγής υπερεκπροσωπούνται στο δευτερογενή τομέα της αγοράς εργασίας, που συνίστανται σε θέσεις εργασίας χαμηλής εξειδίκευσης, χαμηλών αποδοχών, ελάχιστων ευκαιριών προαγωγής και εργασιακής ανασφάλειας.
- Στην **Ισπανία**, το 28% των μεταναστριών κατέχουν πανεπιστημιακό δίπλωμα, σε σύγκριση με το 28,3% των Ισπανίδων, αλλά υπερεκπροσωπούνται σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης.
- Στην **Πολωνία** και την **Κύπρο**, οι μετανάστριες/ες εργαζόμενες/οι κερδίζουν συστηματικά λιγότερα τ ην ώρα απ ό το υς ντ ό πι ο υς πο λίτες. Υπήρξαν αρκετές περιπτώσεις σοβαρής εκμετάλλευσης των μεταναστριών/ών και ευρεία αποδοχή του φθηνού εργατικού δυναμικού.

Οι μετανάστριες/ες και οι εθνοτικές μειονότητες έχουν πολύ υψηλότερο ποσοστό ανεργίας και υπερεκπροσωπούνται σε ορισμένες εργασίες, θέσεις ή τομείς, γεγονός που μπορεί να οφείλεται σε διαρθρωτικές διακρίσεις λόγω ανισότητας.

- Στη **Γαλλία**, ενώ το ποσοστό ανεργίας των λευκών γυναικών μειώθηκε δραστικά τα τελευταία 25 χρόνια (1990-2014), οι έγχρωμες γυναίκες αντιμετωπίζουν υψηλά ποσοστά ανεργίας λόγω της εκπαίδευσής τους και του κοινωνικού και εθνοτικού τους υπόβαθρου.
- Στη **Μάλτα**, υπάρχει μια εντυπωσιακή υπερεκπροσώπηση των ανδρών από τρίτες χώρες σε όλες τις μορφές άτυπης εργασίας από το 2013. Οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται στην οικιακή εργασία.
- Στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, οι Πακιστανοί μαζί με τους Κινέζους, τους Μπαγκλαντέςιους και τους Ινδούς αντιπροσωπεύουν ένα μεγάλο ποσοστό του εθνικού ποσοστού αυτοαπασχόλησης.
- Στην **Πολωνία**, εκτιμάται ότι το ποσοστό ανεργίας των Ρομά κυμαίνεται από 80% έως και πάνω από 90%.
- Στη **Δανία**, οι μετανάστριες/ες και οι εθνοτικές μειονότητες υπερεκπροσωπούνται στην απασχόληση σε τομείς όπως το εμπόριο, οι μεταφορές, τα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια και στον τομέα των υπηρεσιών.

Η οικονομική κρίση του 2008 εξακολουθεί να έχει ιδιαίτερα σκληρές συνέπειες για τις εθνοτικές μειονότητες.

- Στην **Κύπρο**, το χαμηλό ποσοστό καταγγελιών για διακρίσεις και ρατσισμό στην απασχόληση είναι μία από τις άμεσες συνέπειες της οικονομικής κρίσης. Η αύξηση της ανεργίας και το άγχος να κρατήσουν τις δουλειές τους με κάθε κόστος συνιστούν παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτή την κατάσταση.
- Η χρηματοπιστωτική κρίση και ο περιορισμός στους προϋπολογισμούς έχουν επηρεάσει τις μειονότητες σε ολόκληρη την Ευρώπη, όπως στην **Ιρλανδία**, όπου οι πρωτοβουλίες για την ένταξη των Ταξιδιωτών είχαν σταματήσει μετά από περικοπές των χρηματοδοτήσεων.

Στην **Τσεχία**, την **Ιταλία** και την **Ελλάδα** η ανεπίσημη εργασία εξελίχθηκε ως συνέπεια της χρηματοπιστωτικής κρίσης και της μετανάστευσης. Ως εκ τούτου, οι πιο ευάλωτες/οι μετανάστριες/ες υπόκεινται σε εκμετάλλευση, απάνθρωπες συνθήκες εργασίας και εκτιθενται σε βίαια ατυχήματα, απλήρωτους μισθούς και πολλές άλλες μορφές κακομεταχείρισης.

Φυλετικές διακρίσεις

Οι φυλετικές προκαταλήψεις και οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας οδήγησαν σε δύσκολες και βίαιες εμπειρίες τις/ους μετανάστριες/ες και τις εθνοτικές μειονότητες.

- Στην **Εσθονία**, οι πρόσφυγες από αφρικανικές χώρες που μπορούν να χαρακτηριστούν ως μουσουλμάνοι έχουν βιώσει άμεσο ρατσισμό και εκμετάλλευση από τους εργοδότες, τους συναδέλφους και τους πελάτες τους, περισσότερο από άλλες ομάδες.
- Στην **Ουγγαρία**, ένας στους πέντε Ρόμα που ερωτήθηκαν το 2015 δήλωσε ότι αντιμετώπισε διακρίσεις στο χώρο εργασίας.
- Στην **Ισπανία**, οι μετανάστριες/ες εργαζόμενες/οι αντιμετωπίζουν ρατσιστικά σχόλια και παραβίαση της σύμβασής τους, σύμφωνα με την Επιθεώρηση Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.
- Στην **Ιρλανδία**, ένα μεγάλο μέρος των ρατσιστικών περιστατικών που καταγγέλλθηκαν λαμβάνει χώρα στο χώρο εργασίας (31%). Στο 40% των περιπτώσεων που καταγγέλλθηκαν, το εθνοτικό υπόβαθρο του θύματος ήταν μουσουλμανικό, ακολουθούμενο από το αφρικανικό (33%).

Θεσμικές διακρίσεις

Τα νομοθετικά πλαίσια έχουν διακριτικές επιπτώσεις στις/ους νεοεισερχόμενες/ους.

- Στην **Ιρλανδία** και τη **Γερμανία**, οι νόμοι περί μετανάστευσης απαγορεύουν στους αιτούντες άσυλο να εργαστούν πριν καθοριστεί το καθεστώς τους ως πρόσφυγες. Αυτό μπορεί να διαρκέσει έως και 10 χρόνια.
- Στην **Κύπρο**, το ισχύον πρότυπο μετανάστευσης προβλέπει αυστηρούς όρους απασχόλησης για τους υπηκόους τρίτων χωρών: κατά τη διάρκεια έξι ετών περιορίζονται σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, με προκαθορισμένο μισθό (λιγότερο από το ήμισυ του κατώτατου μισθού για εργάτριες/ες στην οικιακή εργασία και τη γεωργοκτηνοτροφία) και λιγότερες αμειβόμενες αργίες.

Η νομοθεσία κατά των διακρίσεων και τα θεσμικά όργανα για την τήρηση του νόμου φαίνεται να είναι αναποτελεσματικά, καθώς τα θύματα δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και είναι απίθανο να καταγγείλουν περιστατικά.

- Στο **Βέλγιο** υπάρχουν νόμοι κατά των διακρίσεων, αλλά υπάρχει αδυναμία επιβολής τους, ειδικά επειδή οι διαδικασίες αποκατάστασης είναι πολύ δαπανηρές.
- Στη **Φινλανδία**, το **Λουξεμβούργο** και την **Κύπρο** δημιουργήθηκαν φορείς ισότητας, ακολουθώντας τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων, αλλά υπάρχει έλλειψη ενημέρωσης για αυτά τα σώματα.

Έγχρωμες γυναίκες

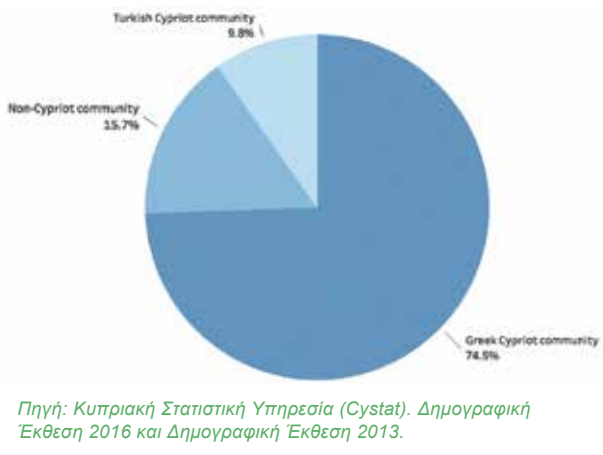
Οι έγχρωμες γυναίκες στην Ευρώπη αντιμετωπίζουν πολλαπλά εμπόδια στην αγορά εργασίας ως αποτέλεσμα της διασύνδεσης της φυλής, του φύλου και της τάξης. Είναι ιδιαίτερα ευάλωτες στις διακρίσεις, την εκμετάλλευση και τη σεξουαλική παρενόχληση, αντιμετωπίζουν υψηλό ποσοστό κατοχής υψηλότερων προσόντων απ' ό,τι χρειάζεται, καθώς και επαγγελματικό διαχωρισμό σε συγκεκριμένους τομείς, ιδίως την οικιακή εργασία.

- Οι διακρίσεις λόγω φύλου στην απασχόληση διασταυρώνονται με το μεταναστευτικό υπόβαθρο των γυναικών. Στη **Γαλλία**, οι γυναίκες με αφρικανικό υπόβαθρο έχουν το χαμηλότερο ποσοστό δραστηριότητας.
- Στη **Ρουμανία**, το 35% των γυναικών Ρόμα δηλώνεται ως οικιακές εργαζόμενες πλήρους απασχόλησης. Αντικατοπτρίζει τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων, αλλά και την παραίτηση και την αποχώρηση από την αγορά εργασίας.
- Παρόλο που δεν υπάρχουν νομικοί περιορισμοί στη χρήση θρησκευτικών συμβόλων στη **Φινλανδία**, οι γυναίκες Ρόμα και οι μουσουλμάνες τείνουν να είναι πιο ευάλωτες στην υποψία και την εχθρότητα στη διαδικασία πρόσληψης. Μια έρευνα του 2017 διαπίστωσε ότι το 32% των Φινλανδών δήλωσε σε συνέντευξη ότι ήταν εναντίον ανδρών και γυναικών οδηγών λεωφορείων που φορούσαν τουρμπάνι και χιτζάμπ (μπούργκα ή μαντίλα).

ΚΥΠΡΟΣ Προφίλ

πληθυσμού

Σχήμα 1: Πληθυσμός κατά κοινοτικό και μεταναστευτικό υπόβαθρο (2014)



- Σύνολο πληθυσμού: 948,300 (2016)¹, μη συμπεριλαμβανομένων των «παράνομων εποίκων από την Τουρκία»²
- Ελληνοκυπριακή κοινότητα: 701.000 (74,5%), η οποία περιλαμβάνει επίσης τις τρεις θρησκευτικές ομάδες, δηλαδή τους Αρμένιους, τους Μαρωνίτες και τους Λατίνους, που αποτελούν το 0,4%, το 0,7% και το 0,1% της ελληνοκυπριακής κοινότητας, αντίστοιχα
- Τουρκοκυπριακή κοινότητα: 91.800 (9,8%), η οποία περιλαμβάνει επίσης τη μειονότητα Ρόμα, που αριθμεί περίπου 1.250 άτομα (0,16% του συνολικού πληθυσμού)³
- Μη Κύπριοι: 147,300 (15,7%)

Νομικές και πολιτικές εξελίξεις 2013-2017

- Ο Νόμος 129 (I) / 2014 περί Αλλοδαπών και Μετανάστευσης μετέφερε την Οδηγία 2011/98/ΕΕ σχετικά με ενιαία διαδικασία υποβολής αίτησης για τη χορήγηση ενιαίας άδειας για υπηκόους τρίτων χωρών και για κοινό σύνολο δικαιωμάτων για τους εργαζομένους τρίτων χωρών που διαμένουν νόμιμα σε ένα κράτος-μέλος.
- Ο τροποποιημένος Νόμος 105 (I) /2016 περί Προσφύγων μετέφερε την Οδηγία 2013/33/ΕΕ σχετικά με τα πρότυπα για την υποδοχή των αιτούντων διεθνή προστασία (αναδιάρθρωση) .
- Η υφιστάμενη νομοθεσία που σχετίζεται με την απασχόληση περιλαμβάνει το Νόμο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Εργοδότηση και την Απασχόληση

¹ Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου (Cystat). Δημογραφική Έκθεση 2016 και Δημογραφική Έκθεση 2013. Διατίθεται στη διεύθυνση: [http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/All/6C25304C1E70C304C2257833003432B3/\\$file/DEMOGRAPHIC_REPORT-2015-301116.pdf?OpenElement](http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/All/6C25304C1E70C304C2257833003432B3/$file/DEMOGRAPHIC_REPORT-2015-301116.pdf?OpenElement) and [http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/All/C887EB26139B7EC3C2257F0A0035EC6D/\\$file/DEMOGRAPHIC_REPORT-2013-231214.pdf?OpenElement](http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/All/C887EB26139B7EC3C2257F0A0035EC6D/$file/DEMOGRAPHIC_REPORT-2013-231214.pdf?OpenElement).

² Ο όρος «έποικοι» αναφέρεται σε ανθρώπους από την Τουρκία οι οποίοι μεταφέρθηκαν μαζικά στο κατεχόμενο βόρειο τμήμα της Κύπρου μετά την τουρκική εισβολή του 1974 και εγκαταστάθηκαν σε εγκαταλελειμμένες ελληνοκυπριακές περιουσίες.

³ Εκτίμηση του Συμβουλίου της Ευρώπης. 2015. Διατίθεται στη διεύθυνση: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/roma-integration/cyprus/index_en.htm.

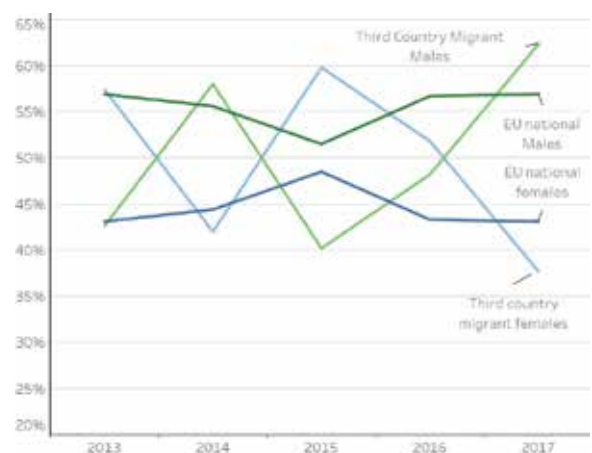
58 (1)/2004, Νόμος περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στον Τομέα της Απασχόλησης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης 205 (I)/2002, ο Νόμος περί της Καταπολέμησης των Φυλετικών Διακρίσεων και Κάποιων Άλλων Μορφών Διακρίσεων 42 (I)/2004).

Συμμετοχή στην αγορά εργασίας

Η κυριότερη εξέλιξη κατά την περίοδο 2013-2016 ήταν η απότομη μείωση (22,5%) στην απασχόληση μεταναστριών/ών και προσφύγων από χώρες εκτός ΕΕ. Το πρώτο τρίμηνο του 2017 αυτή η πτωτική τάση φαίνεται να έχει σταματήσει, με μια μικρή αύξηση περίπου 2,5% από το 2016.

Μια άλλη σημαντική εξέλιξη είναι η απότομη μείωση του αριθμού των απασχολούμενων μεταναστριών από τρίτες χώρες, των οποίων το μερίδιο στο συνολικό πληθυσμό μεταναστών από τρίτες χώρες μειώθηκε από 76,7% το 2013 σε 61,8% το πρώτο τρίμηνο του 2017. Αυτό είναι πιο εντυπωσιακό στην οικιακή εργασία, όπου ο αριθμός των εργαζομένων, στη μεγαλύτερη πλειονότητα των μεταναστριών από τρίτες χώρες, μειώθηκε σχεδόν κατά το ήμισυ (47,3%), από 22,474 το 2013 σε 11.852 το πρώτο τρίμηνο του 2017.

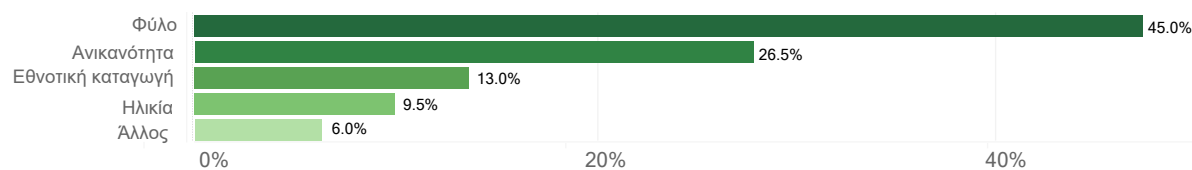
Σχήμα 2: Ποσοστό ανεργίας των μη Κυπρίων ανά φύλο και προέλευση (2013-2017)



Πηγή: Κυπριακή Στατιστική Υπηρεσία (Cystat). Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 1999-2016, και Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 2ο τρίμηνο του 2017.

Το ποσοστό ανεργίας των μεταναστριών/ών από τρίτες χώρες στην Κύπρο ήταν χαμηλότερο από το μερίδιο απασχόλησής τους, γεγονός που εξηγείται από το γεγονός ότι οι μετανάστριες/ες από τρίτες χώρες δεν μπορούν να μείνουν στη χώρα αν είναι άνεργοι για περισσότερο από ένα μήνα, επειδή οι άδειες διαμονής και απασχόλησης είναι άμεσα διασυνδεδεμένες. Αυτό συμβαίνει ιδιαίτερα στον τομέα της οικιακής εργασίας, όπου η συντριπτική πλειονότητα των εργαζομένων είναι μετανάστριες από τρίτες χώρες και όπου η ανεργία ήταν πολύ χαμηλότερη από οποιονδήποτε άλλο τομέα, κατά μέσο όρο 3,2% την περίοδο 2013-2016 και καθόλου το πρώτο τρίμηνο του 2017.

Σχήμα 3: Λόγοι διακρίσεων που καταγγέλθηκαν στο Φορέα Ισότητας (2017)



Πηγή: Στοιχεία του Γραφείου του Επιτρόπου Διοίκησης, Μάρτιος 2013-Μάρτιος 2017.

Φυλετικές διακρίσεις

Το μοντέλο μετανάστευσης που εφαρμόζεται στην Κύπρο καθορίζει ένα αυστηρό καθεστώς προσωρινής διαμονής και απασχόλησης για έξι χρόνια, όπου οι μετανάστριες/ες από τρίτες χώρες μπορούν να απασχολούνται μόνο σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και τομείς της οικονομίας, σχεδόν αποκλειστικά στην οικιακή εργασία και τη γεωργία/κτηνοτροφία. Το μοντέλο αυτό αντιλαμβάνεται τους μετανάστες ως αποθεματικό φθηνού εργατικού δυναμικού που χρησιμοποιείται και διατίθεται κατά βούληση, που υπόκειται σε όρους και συνθήκες εργασίας που εισάγουν διακρίσεις, καταφανείς παραβιάσεις των βασικών ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιωμάτων και ενθαρρύνει την εκμετάλλευση και εμπορία ανθρώπων.

Η συστηματική διάκριση στο πλαίσιο του μεταναστευτικού συστήματος στην Κύπρο αντικατοπτρίζεται στους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης μεταναστριών/ών από τρίτες χώρες. Ο μηνιαίος μισθός των γεωργικών και οικιακών εργαζομένων είναι ο χαμηλότερος μισθός στην Κύπρο. Επίσης, οι μετανάστριες/ες οικιακοί εργαζόμενες/οι έχουν εννέα επίσημες αργίες, ενώ οι μετανάστριες/ες που εργάζονται στη γεωργοκτηνοτροφία έχουν δέκα δημόσιες αργίες (αυξημένες σε 13 μετά το πρώτο έτος με τον ίδιο εργοδότη), σε αντίθεση με τις 15-16 δημόσιες αργίες σε όλους τους άλλους οικονομικούς τομείς.

Η ανεπαρκής καταγγελία των διακρίσεων και του ρατσισμού γενικά και στην απασχόληση ειδικά ήταν πάντα μια μεγάλη πρόκληση στην Κύπρο. Ωστόσο, από την αρχή της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης αυτή η ανεπαρκής καταγγελία έχει λάβει νέες διαστάσεις. Ενώ, για παράδειγμα, από το 2007 έως το 2011 σημειώθηκε σταθερή αύξηση των καταγγελιών που υποβλήθηκαν στο Σώμα Ισότητας του Γραφείου του Επιτρόπου Διοίκησης από 115 σε 144, αντίστοιχα, το 2014 υπήρχαν μόνο 62 τέτοιες καταγγελίες και καμία καταγγελία το 2016.⁴ Η απότομη αύξηση της ανεργίας, της μερικής απασχόλησης και το άγχος να διατηρήσουν τις δουλειές του με κάθε κόστος είναι παράγοντες που συμβάλλουν στη μείωση των καταγγελιών.

⁴ Τα στοιχεία αυτά αντλούνται από τις ετήσιες εκθέσεις του Σώματος Πόλητας για τα έτη 2007-2014. Διατίθενται στη διεύθυνση: http://www.ombudsman.gov.cy/ombudsman/ombudsman.nsf/page17_gr/page17_gr; OpenDocument, με βάση επίσης στις γραπτές απαντήσεις του Γραφείου του Επιτρόπου Διοίκησης στο ερωτηματολόγιο για την έκθεση.

Τον Σεπτέμβριο και τον Οκτώβριο του 2014, δύο μετανάστες από το Μπαγκλαντές που εργάστηκαν ως εργάτες αγροκτήματος, αποτάθηκαν στην ΚΙΣΑ για συμβουλές και υποστήριξη σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσής τους. Και οι δύο είχαν πληρώσει μεγάλα χρηματικά ποσά σε πράκτορες/μεσάζοντες για να τους βρουν δουλειά στην Κύπρο, οι οποίοι τους είχαν υποσχεθεί πολύ διαφορετικές συνθήκες εργασίας και μισθό από αυτά που βρήκαν όταν έφθασαν. Έπρεπε να εργάζονται 15 ώρες την ημέρα και δεν τους επιτρεπόταν χρόνος για διάλειμμα, ούτε καν για φαγητό. Ζούσαν σε άθλιες συνθήκες και υποβάλλονταν σε σωματική βία. Οι εργοδότες τους δεν τους κατέβαλαν κανένα από τους οφειλόμενους μισθούς τους και παρακρατούσαν τα ταξιδιωτικά τους έγγραφα. Η ελευθερία κινήσεων των εργαζομένων περιορίστηκε επίσης, αφού δεν τους επιτρεπόταν να φύγουν από τη φάρμα και απειλούνταν με καταγγελία στην Αστυνομία αν το έκαναν. Η ΚΙΣΑ τους παρέπεμψε στην Αστυνομική Υπηρεσία για την Καταπολέμηση της Εμπορίας Ανθρώπων, η οποία τους αναγνώρισε ως θύματα εμπορίας και δίωξε τους εργοδότες και τους εμπλεκόμενους φορείς. Το Σεπτέμβριο του 2017 το δικαστήριο βρήκε τους εναγόμενους ένοχους για εμπορία ανθρώπων, πλαστά έγγραφα, πλαστοπροσωπία, παράνομη παραμονή, παρακράτηση ταξιδιωτικών εγγράφων και εκμετάλλευση εργασίας. Το δικαστήριο καταδίκασε ένα εργοδότη σε ποινή φυλάκισης 12 μηνών και δύο άλλους εργοδότες σε φυλάκιση 18 μηνών με τριετή αναστολή.

Μισθολογικές διαφορές

Οι μετανάστριες/ες από τρίτες χώρες περιορίζονται να εργάζονται κυρίως σε δύο τομείς: οικιακή εργασία (κυρίως γυναίκες) και γεωργία/κτηνοτροφία/αλιεία (κυρίως άνδρες). Σε αμφότερους τους τομείς, οι μισθοί καθορίζονται από το συμβόλαιο απασχόλησης⁵ και, με €309 (καθαρό) και €374 (καθαρό) μισθό αντίστοιχα, είναι οι χαμηλότεροι μισθοί στην Κύπρο και σχεδόν το ήμισυ του κατώτατου μισθού.⁶

⁵ Το συμβόλαιο εργασίας στον τομέα της γεωργίας και της κτηνοτροφίας βασίζεται σε συλλογική σύμβαση.

⁶ Δεν υπάρχει καθολικός ελάχιστος μισθός στην Κύπρο. Αντ' αυτού, σύμφωνα με το Νόμο Περί Ελάχιστου Μισθού 180/2012, η ελάχιστη μισθολογική εντολή που εξέδωσε το Υπουργικό Συμβούλιο, η οποία ανανεώθηκε τελευταία το 2012, ισχύει για εννέα επαγγέλματα, όπου οι εργαζόμενοι θεωρούνται ιδιαίτερα ευάλωτοι (βοηθόι καταστημάτων, υπάλληλοι παιδικής φροντίδας, εργαζόμενοι προσωπικής φροντίδας, φύλακες και καθαριστές επιχειρήσεων/εταιρικών χώρων). Ο ελάχιστος μηνιαίος μισθός κατά την πρόσληψη αναθεωρήθηκε σε €870 και μετά από 6 μήνες σε €924.

ΕΓΧΡΩΜΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

Όπως τονίζεται σε ολόκληρη την έκθεση, τα διαθέσιμα δεδομένα σχετικά με τις φυλετικές διακρίσεις στην απασχόληση είναι πολύ περιορισμένα. Τα στοιχεία που αφορούν στις διακρίσεις κατά των έγχρωμων γυναικών στην αγορά εργασίας είναι ακόμα πιο περιορισμένα. Μπορεί να υπάρχουν ειδικές στατιστικές για το φύλο σχετικά με τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας σε ορισμένα κράτη-μέλη, αλλά οι εκθέσεις αυτές συχνά δεν περιλαμβάνουν διατομεακή προσέγγιση.⁷ Οι στατιστικές σχετικά με τις μετανάστριες -με βάση την εθνικότητα, τον τόπο γέννησής τους ή την υπηκοότητά τους- είναι συχνά διαθέσιμες και παρόλο που αυτές οι πληροφορίες είναι χρήσιμες για την ανάλυσή μας, γνωρίζουμε επίσης ότι οι έγχρωμες γυναίκες δεν είναι πάντα μετανάστριες και το αντίστροφο.

Το σημείο εκκίνησης για αυτό το τελευταίο τμήμα της έκθεσης είναι ότι η φυλή, το φύλο και η τάξη είναι κοινωνικά δομημένα και δημιουργούν μια «μήτρα κυριαρχίας» - ένα κοινωνικό σύστημα καταπίεσης που επιδρά στις έγχρωμες γυναίκες.⁸ Το συνεχώς αυξανόμενο ακαδημαϊκό έργο διερευνά και δοκιμάζει την επιρροή τόσο της φυλής όσο και του φύλου στα αποτελέσματα των γυναικών στην απασχόληση, ωστόσο εδώ δεν επιδιώκουμε να αποδομήσουμε τη δυναμική εξουσίας και τα συστήματα καταπίεσης που δημιουργούν ταυτόχρονα συγκεκριμένες συνθήκες ανισότητας στην αγορά εργασίας για τις έγχρωμες γυναίκες. Αντ' αυτού, η ενότητα αυτή θα τεκμηριώσει τα αποδεικτικά στοιχεία των μειονεκτημάτων και των διακρίσεων, όπου οι έγχρωμες γυναίκες στην Ευρώπη «αντιμετωπίζουν πολλαπλούς κινδύνους» ως αποτέλεσμα της διασύνδεσης της φυλής, του φύλου και της τάξης.

Συμμετοχή στην αγορά εργασίας

Πολλές μελέτες σε όλη την Ευρώπη έχουν διαπιστώσει ότι οι γυναίκες που ανήκουν σε εθνοτικές μειονότητες αντιμετωπίζουν διακρίσεις σε κάθε στάδιο της διαδικασίας πρόσληψης και, κατά συνέπεια, είναι πιθανότερο να έχουν χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης.

- Στη **Φινλανδία**, η ανισότητα μεταξύ του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών που γεννήθηκαν στο εξωτερικό και των ιθαγενών Φινλανδών ήταν 17, 4% το 2014, ενώ για τους άνδρες ήταν 2, 6%.⁹
- Στην **Εσθονία**, οι μη Εσθονές έχουν σημαντικά χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης από τους άνδρες, ανεξαρτήτως εθνότητας και από τις γυναίκες της Εσθονίας.¹⁰

- Στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, τα ποσοστά ανεργίας αικών με μαύρη, πακιστανική και μπαγκλαντεσιανή καταγωγή έχουν παραμείνει σταθερά υψηλότερα από αυτά των λευκών γυναικών από τις αρχές της δεκαετίας του 1980. Το 20,5% των γυναικών των Πακιστανών και Μπαγκλαντεσιανών και το 17,7% των μαύρων γυναικών είναι άνεργες σε σύγκριση με το 6,8% των λευκών γυναικών.¹¹
- Στη **Μάλτα**, μια έρευνα του 2016 για τις αιτήτριες ασύλου διαπίστωσε ότι το 85,7% των ερωτηθέντων (δείγμα 91 γυναικών που προέρχονταν από Συρία, Λιβύη, Ερυθραία και Σομαλία μετά το 2012 - ο συνολικός πληθυσμός της έρευνας υπολογίζεται σε 1.065) ήταν άνεργες. Ενώ οι μισές από αυτές δεν αναζήτησαν δουλειά για προσωπικούς λόγους (33,3% λόγω υποχρεώσεων φροντίδας παιδιών ή εξαρτώμενων ατόμων, 5,6% λόγω σπουδών ή επαγγελματικής κατάρτισης), το 45,8% δήλωσε ότι στην πραγματικότητα δεν ήταν σε θέση να βρει δουλειά στη χώρα. Το 45,5% των απασχολουμένων είχε την τρέχουσα δουλειά του για λιγότερο από έξι μήνες και το 36,4% για λιγότερο από ένα χρόνο. Οι γυναίκες ανέφεραν ότι η διάκριση αποτελεί το κύριο εμπόδιο στην απασχόληση (78,6%).¹²
- Στο **Βέλγιο**, παραδόξως, η θέση των γυναικών βελτιώθηκε ελαφρώς κατά τη διάρκεια της χρηματοπιστωτικής κρίσης μεταξύ 2008 και 2012. Ειδικότερα, το ποσοστό απασχόλησης γυναικών μη βελγικής καταγωγής αυξήθηκε. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών από χώρες της ΕΕ-12 βελτιώθηκε ακόμη και κατά 8,6%. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών από υποψήφιες χώρες για ένταξη στην ΕΕ (κυρίως Τουρκία) αυξήθηκε κατά 3,3%.¹³

Πρόσβαση στην απασχόληση

Συχνά ίσως ορισμένες μειονότητες να περιορίζονται από την είσοδο στην αγορά εργασίας από το στάδιο της αίτησης. Ενώ υπάρχουν μελέτες και έλεγχοι στο στάδιο της αίτησης, υπάρχουν λιγότερα παραδείγματα για το πώς μπορεί να επηρεάσουν οι διακρίσεις τις έγχρωμες γυναίκες. Ωστόσο, σε ορισμένες χώρες της ΕΕ έχουν καταγγεληθεί διακρίσεις όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση:

- Στην **Αυστρία**, αναφέρθηκε ότι μια καθηγήτρια Γερμανικών ρώτησε τη διεύθυνση ενός ανθοπωλείου σχετικά με τις

⁷ Βλέπε http://www.enar-eu.org/IMG/pdf/2018_intersectionality_enar_brief-ing_for_online_final.pdf.

⁸ Browne, Irene and Misra, Joya. "The Intersection of Gender and Race in the Labor Market". *Annual Review of Sociology* 29. 2003. p. 487 and 492.

⁹ Βλέπε http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf.

¹⁰ Espenberg, K., Ainsaar, M., Kasearu, K., Lilleoja, L., Nahkur, O., Roots, A., Vihalemm, T. Vähemusrahvustest inimeste töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs. Raport. 2013. Tähty Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendu-suuringute keskus RAKE, Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika insti-tuut. Available at: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/vahe-musrahvuste_raport_loplik.pdf

¹¹ All Party Parliamentary Group on Race and Community. Ethnic Minority Female Unemployment: Black, Pakistani and Bangladeshi Heritage Women. 2012. London: APPG c/o Runnymede Trust. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.runnymedetrust.org/uploads/publications/pdfs/APPGfemaleunemploymentReport-2012.pdf>.

¹² Σύνδεσμος Μεταναστών Γυναικών Μάλτα. Εντατικοποίηση: Έρευνα για τους αιτούντες άσυλο και την απασχόληση στη Μάλτα. 2017. Διατίθεται στη διεύθυνση: <http://migrantwomenmalta.org/wp-content/uploads/2017/03/stepping-up.pdf>.

¹³ Deseure, Sandy & Wagner, Anne-Cécile. Παρακολούθηση των ελευθέρων καλλιτεριών καταγωγής βρετανικών κτηνοτροφικών εκτάσεων σε βρετανικές αμπελοαγωγικές εκτάσεις - Συγκρότημα ορεινής, grote gevolgen. Νοέμβριος 2015. Διατίθεται στη διεύθυνση: www.presscenter.org/nl/pressrelease/20151117/monitoring-volgens-origine-bevestigt-grote-ver-schillen-op-de-belgische-arbeids

δυνατότητες αίτησης μιας από τις μαθήτριες της. Όταν ανέφερε ότι η μαθήτριά της ήταν από την Τουρκία, οι γυναίκες απάντησαν: «Σας λέω ένα πράγμα, μια μαντίλα δεν είναι επιθυμητή εδώ», και πρόσθεσε ότι η τέλεια γνώση της γερμανικής γλώσσας και η ολοκληρωμένη εκπαίδευση ήταν υποχρεωτικές απαιτήσεις.¹⁴

- Στην **Ιρλανδία**, αποζημίωση απονεμήθηκε το 2017 σε Ιρλανδή πολίτιδα ταϊλανδέζικης καταγωγής, η οποία κλήθηκε να απαντήσει σε φυλετικές διακρίσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξής της για εργασία βοηθού πωλήσεων, μεταξύ άλλων από πού «προήλθε», «πώς έλαβε ιρλανδικό διαβατήριο» και «πώς έγινε Ιρλανδή».¹⁵
- Στην **Ολλανδία**, μια νέα μαύρη γυναίκα από το Σουρινάμ στην τελική φάση του μεταπτυχιακού της (Μάστερ) στο φορολογικό δίκαιο ήταν προς το τέλος της πρακτική άσκησης της σε μια εταιρεία παροχής συμβουλών. Σε συζήτηση με τον προϊστάμενό της, εξέφρασε ενδιαφέρον για μόνιμη απασχόληση. Ο προϊστάμενος δήλωσε ότι η εταιρεία είχε ήδη ένα «συμβολικό νέγρο» και ένα «συμπαθή Μαροκινό».¹⁶

Μισθολογικές ανισότητες

Ακαδημαϊκές μελέτες έχουν διαπιστώσει με την πάροδο του χρόνου ότι υπάρχουν ξεκάθαρες μορφές καθορισμού των μισθών για έγχρωμες γυναίκες (και άνδρες).¹⁷ Τον Ιούλιο του 2017, το BBC στο **Ηνωμένο Βασίλειο** αναγκάστηκε να αποκαλύψει πληροφορίες σχετικά με την αμοιβή του προσωπικού του και οι αποκαλύψεις οδήγησαν σε σάλο για τις σαφείς ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων, με 25 άνδρες στον κατάλογο των Top 96 να λαμβάνουν περισσότερα από £250.000 με μόλις εννέα γυναίκες, και μόνο μία γυναίκα στην πρώτη δεκάδα. Ωστόσο, λιγότεροι σχολιαστές εξέφρασαν την οργή τους για την εξίσου αυθαίρετη διαφορά στις αμοιβές των φυλετικών διαφορών, ενώ δεν υπάρχει ούτε μία εθνοτική μειονότητα που να κατατάσσεται στα κορυφαία 24. Γράφοντας για το Metro, η Jasmine Dotiwala σημειώνει ότι «έπρεπε να μετακινηθείτε προς τα κάτω στη λίστα των μισθών για να συναντήσετε τις πρώτες μαύρες γυναίκες - ηθοποιούς Tameka Epsom και Diane Parish», δείχνοντας έτσι το γεγονός ότι πολύ συχνά οι μαύρες γυναίκες βρίσκονται στο κάτω μέρος της πυραμίδας.¹⁸

Το Minderhedenforum στο **Βέλγιο** αναφέρει ότι η μετανάστευση των γυναικών συσχετίζεται με την αύξηση της επικράτησης της φτώχειας μεταξύ των γυναικών μεταναστριών και ότι ο «εκφεμινισμός» της μετανάστευσης οδηγεί σε φεμινισμό της φτώχειας. Περισσότεροι (άτυπτοι)

μετανάστες τείνουν να είναι γυναίκες, εν μέρει λόγω της αυξανόμενης ζήτησης για οικιακές εργαζόμενες και εργαζόμενες στον τομέα της φροντίδας.¹⁹

Στη **Γερμανία**, σύμφωνα με το Ινστιτούτο Έρευνας Αγοράς Εργασίας της Βρέμης, οι αποκαλούμενοι «κίνδυνοι φτώχειας» για το μεταναστευτικό καθεστώς (χωρίς ή με μεταναστευτικό υπόβαθρο), η εθνικότητα (με ή χωρίς γερμανική ιθαγένεια) και το φύλο, διέφεραν σημαντικά το 2015. Το ποσοστό της φτώχειας, το οποίο διαφοροποιείται ανάλογα με το καθεστώς μετανάστευσης, εθνικότητας και φύλου, κυμαίνεται από 11,8% του ανδρικού πληθυσμού χωρίς μεταναστευτικό υπόβαθρο έως το 34,6% του γυναικείου πληθυσμού χωρίς γερμανική ιθαγένεια. Σε όλες τις ομάδες, ο κίνδυνος φτώχειας του γυναικείου πληθυσμού είναι υψηλότερος από αυτόν του ανδρικού πληθυσμού.²⁰

Έρευνα που διεξήχθη στο **Ηνωμένο Βασίλειο** από την Trust Runnymede με την Ομάδα Προϋπολογισμού Γυναικών (2016) διαπίστωσε ότι τα άτομα στα φτωχότερα νοικοκυριά χάνουν τα μέγιστα από τις μεταβολές των φόρων και των κοινωνικών παροχών. Συγκεκριμένα, σε κάθε ομάδα εισοδήματος, οι γυναίκες μαύρης και μειονοτικής καταγωγής χάνουν το μεγαλύτερο μέρος του ατομικού εισοδήματός τους. Συγκεκριμένα, η μελέτη διαπίστωσε ότι οι φτωχές μαύρες γυναίκες και αυτές από την Ασία χάνουν περίπου διπλάσια χρηματικά ποσά από τους λευκούς άνδρες με χαμηλά εισοδήματα μετά τις πιο πρόσφατες αλλαγές στην κυβερνητική πολιτική. Η έκθεση επιβεβαιώνει ότι οι εργαζόμενες έγχρωμες γυναίκες αντιμετωπίζουν τριπλή διάκριση σύμφωνα με την τάξη, το φύλο και τη φυλή.²¹

Οικιακή εργασία: φυλή - φύλο - τάξη - ιθαγένεια

Η διατομεακή προσέγγιση χρησιμοποιήθηκε για να μελετηθεί ο τρόπος με τον οποίο η φυλή και το φύλο μπορούν να οδηγήσουν σε διαστρωμάτωση της αγοράς εργασίας, ιδίως στις Ηνωμένες Πολιτείες. Στην Ευρώπη, τα αποδεικτικά στοιχεία της διάκρισης κατά των έγχρωμων γυναικών παρουσιάζονται πολύ ξεκάθαρα στη διαστρωμάτωση της αγοράς εργασίας, όπου οι έγχρωμες γυναίκες συρρικνώνονται στην οικιακή εργασία (Ελλάδα, Κύπρος, Τσεχία, Ιταλία, Ιρλανδία, Πολωνία, Σλοβενία). Η οικιακή εργασία είναι εκεί όπου η διασύνδεση της φυλής, του φύλου, της τάξης και της εθνικότητας και η μήτρα της καταπίεσης είναι πιο ορατή. Όχι μόνο η οικιακή εργασία θεωρείται παραδοσιακά ως έμφυλη εργασία, αλλά και η τάξη και τα στερεότυπα της εθνότητας έρχονται σε πλήρη επίδραση με τις μεταναστευτικές ροές, δημιουργώντας συνεχώς βαθύτερες γραμμές διαστρωμάτωσης, διακρίσεων και εκμετάλλευσης.

¹⁴ ZARA. *Rassismus Bericht 2012*, υπόθεση 55. Διατίθεται στη διεύθυνση: http://www.zara.or.at/_wp/wpcontent/uploads/2013/03/ZARA_Rassismus_Report_2012_Web.pdf.

¹⁵ Περίπτωση Εργασιακής Σχέσης Υπόθεση της Επιτροπής: Μία υποψήφια για δουλειά в A Retail Outlet [09/02/2017] ADJ-00003650.

¹⁶ Απάντηση στο ερωτηματολόγιο της Σκωτίας Έκθεση Ολλανδίας.

¹⁷ Browne, Irene and Misra, Joya. "The Intersection of Gender and Race in the Labor Market". *Annual Review of Sociology* 29, 2003, p. σελ.487.

¹⁸ Dotiwala, J. "Black women are the least valued people in society". Metro, 3 August 2017. Διατίθεται στη διεύθυνση: <http://metro.co.uk/2017/08/03/black-women-are-the-least-valued-people-in-society-6808199/>.

¹⁹ Kanmaz, Meryem. *Give her a break : over armoede en uitsluiting bij vrou-wen*. 2016. Minderhedenforum, p. 25.

²⁰ Απάντηση στο ερωτηματολόγιο της κιάδους κθεσης της ερμανίας.

²¹ *women's budget group*. έα έρευνα δείχνει ότι η τώχεια η εθνικότητα και το ύλο αυξάνουν τον αντίκτυπο της λιτότητας στις γυναίκες της . 2016. Διατίθεται στο: <http://wbg.org.uk/news/new-research-shows-poverty-ethnicity-gender-magnify-impact-austerity-bme-women/>.

- Στην **Ελλάδα**, αναφέρεται ότι οι Φιλιππινέζες υπολογίζονται σε 25.000 και εργάζονται σχεδόν αποκλειστικά στον οικιακό τομέα. Η παρουσία τους στην Ελλάδα χρονολογείται από τη δεκαετία του '70 και το προφίλ τους ως «χριστιανές, ομιλούσες αγγλικά, παθητικές και ήπιες» τις καθιστούσε πιο ελκυστικές για την πλούσια κοινωνία της χώρας, η οποία τις απορρόφησε ως οικόσπιτες νταντάδες ή νοικοκυρές. Οι Φιλιππινέζες δεν προστατεύονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, αλλά εργάζονται βάσει ατομικών συμβάσεων ή ακόμη προφορικών συμφωνιών και δεν καλύπτονται από μηχανισμούς επιθεώρησης εργασίας. Αναμένεται να είναι σε κατάσταση αναμονής για να ανταποκριθούν στις ανάγκες των οικογενειών και συνήθως κοιμούνται πέντε έως έξι ώρες. Μπορούν επίσης να κατηγορηθούν για κλοπή από τους εργοδότες τους, ως δικαιολογία για να απολυθούν ή ακόμα και να απελαθούν.²²

Η εκτεταμένη εκμετάλλευση γυναικών οικιακών εργαζομένων από την Αφρική έχει καταγγελθεί στην **Ελλάδα**. Σύμφωνα με την Ένωση Αφρικανών Γυναικών, οι γυναίκες καταλήγουν σε μεσαίας τάξης νοικοκυριά, εργάζονται για πολλές ώρες χωρίς ημέρα ξεκούρασης, ενώ τους υποσχέθηκαν το ισοδύναμο του κατώτατου μισθού στις χώρες καταγωγής τους. Το ισοδύναμο αυτό μπορεί να μεταφραστεί σε €50 το μήνα.²³

■ Τρεις διαφορετικές έρευνες του Κέντρου Δικαιωμάτων Μεταναστών της **Ιρλανδίας** διερευνούν τις συνέπειες της έλλειψης οποιουδήποτε οργανισμού ή φορέα υπεύθυνου για την παρακολούθηση ή τον έλεγχο του οικιακού τομέα σύμφωνα με την ιρλανδική νομοθεσία.²⁴ Αυτός ο τομέας έχει υψηλή συγκέντρωση φύλου και περιλαμβάνει καθαρίστριες, φροντίστριες παιδιών και φροντίδας ηλικιωμένων στο σπίτι (μεμονωμένοι εργοδότες), καθώς και τις βιομηχανίες οικιακής φροντίδας και παιδικής μέριμνας (εργοδότες ιδιωτικών γραφείων). Αυτό το χάσμα πολιτικής επιτρέπει στους εργοδότες να απασχολούν μετανάστριες χωρίς ρύθμιση ή επιθεώρηση. Οικιακές εργαζόμενες και φροντίστριες παιδιών και ηλικιωμένων υποβάλλουν καταγγελίες για ρατσισμό και διακρίσεις, τόσο από τους εργοδότες όσο και τους πελάτες, καθώς και τη μη πρόσβαση τους σε βασικά εργασιακά δικαιώματα (συμπεριλαμβανομένης της απουσίας συμβάσεων, αδειών, πληρωμής αδειών και υπερωριών).

Υπάρχει μια ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα δυναμική στην **Ιταλία**, καθώς ανάμεσα στον πληθυσμό από χώρες εκτός ΕΕ τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών κυμαίνονται από 93,6% για τις Φιλιππινέζες (παρά τη μεγάλη παρουσία γυναικών με παιδιά) έως 10% για τις Αιγύπτιες. Η δυναμική φύλου αλληλεπιδρά με την εθνικότητα σε μια διαχωρισμένη αγορά εργασίας. Αφενός η μεταβλητή φύλου οδηγεί στο φαινόμενο της εθνοποίησης της εργασίας, αφετέρου, λαμβάνοντας υπόψη το συνολικό αριθμό των ξένων εργαζομένων, το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης είναι πολύ υψηλότερο σε σύγκριση με τις Ιταλίδες.²⁵

Σεξουαλική κακοποίηση, παρενόχληση και εγκυμοσύνη

Ειδικά στο πλαίσιο της οικιακής εργασίας, έχουν αναφερθεί πολλές περιπτώσεις σεξουαλικής κακοποίησης και παρενόχλησης. Μια έρευνα του περιοδικού L' Espresso, που δημοσιεύθηκε τον Ιούνιο του 2017, τεκμηριώνει τις τρομακτικές και επιδεινούμενες συνθήκες που επηρεάζουν τις Ρουμάνες που εργάζονται στην ύπαιθρο, γύρω από τη Ραγκούσα στην **Ιταλία**. Υπάρχουν 5.000 Ρουμάνες που εργάζονται στην περιοχή, με αξιοσημείωτο αριθμό αμβλώσεων (111 το 2016, 199 το 2015) . Ο αριθμός των αμβλώσεων είναι δυσανάλογα υψηλός σε σύγκριση με τις Ιταλίδες και υποδεικνύει ένα θεσμοθετημένο σύστημα βιασμού που ασκείται εναντίον τους από τους εργοδότες και από τους μεσίτες εργασίας.²⁶

Σύμφωνα με έγγραφο εργασίας της Επιτρόπου Διοικήσεως (Ombudsperson) και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στην **Κύπρο**, «η συντριπτική πλειοψηφία των μεταναστριών οικιακών εργαζομένων, που αποτελούν μια ιδιαίτερα ευάλωτη ομάδα, υπόκεινται σε πολλαπλές διακρίσεις, άνιση, άδικη και καταχρηστική μεταχείριση, βία και/ή σεξουαλική κακοποίηση».²⁷

Σε ολόκληρη την ΕΕ, οι εμπειρίες ΜΚΟ που εργάζονται με μετανάστες δείχνουν ότι οι μετανάστριες αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εργασία οι οποίες συνδέονται με την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα. Συγκεκριμένα στην Πολωνία, ο νόμος απαγορεύει την απόλυση εγκύων, αλλά δεν υπάρχει κανένας νόμος που να παρατείνει αυτομάτως την άδεια εργασίας για εγκύους. Αυτό σημαίνει ότι ένας εργοδότης μπορεί εύκολα να απολύσει μια έγκυο υπάλληλο απλώς μη παρατείνοντας την άδεια εργασίας της. Κατά συνέπεια, οι μετανάστριες δεν προστατεύονται εξίσου με τις Πολωνές πολίτιδες σε περίπτωση εγκυμοσύνης και μητρότητας.

Μαύρες γυναίκες

Οι διακρίσεις λόγω φύλου στην απασχόληση διασυνδέονται με το μεταναστευτικό υπόβαθρο των γυναικών και, σύμφωνα με το France Stratégie, οι γυναίκες με αφρικανικό υπόβαθρο στη Γαλλία είχαν το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης (74%) στη γαλλική αγορά εργασίας το 2016. Ενώ τα ποσοστά ανεργίας των λευκών γυναικών μειώθηκαν δραστικά τα τελευταία 25 χρόνια (1990-2014) , οι έγχρωμες γυναίκες αντιμετωπίζουν συχνά διαφορετικές προκλήσεις στην αγορά εργασίας λόγω της εκπαίδευσης και του κοινωνικού τους περιβάλλοντος.²⁸

22 Απάντηση στο ερωτηματολόγιο της Σκιώδους Έκθεσης της Ελλάδας.

23 Απάντηση στο ερωτηματολόγιο της Σκιώδους Έκθεσης της Ελλάδας.

24 Κέντρο Δικαιωμάτων Μεταναστών Ιρλανδίας. Η Ιρλανδία είναι το Σπίτι, Μια ανάλυση της σημερινής κατάστασης των μεταναστών χωρίς χαρτί στην Ιρλανδία. 2014; Παιδική φροντίδα στον τομέα της εργασίας στο σπίτι: Ποιος προσέχει τα παιδιά; Μάιος 2015. Διακινούμενοι εργαζόμενοι στον τομέα της οικιακής φροντίδας: Προετοιμασία για τη μεγαλύτερη άνθηση στην Ιρλανδία. 2015. Διατίθεται στη διεύθυνση <https://www.mrci.ie/category/resources/publications/>.

25 Fondazione ISMU. Η εικοστή δεύτερη έκθεση της Ιταλίας για τις μεταναστεύσεις 2016. 2017. Διατίθεται στη διεύθυνση: http://www.istm.org/wp-content/uploads/2017/06/XXII-Italian-report-on-migrations_01-06-17.pdf.

26 Βλέπε http://espresso.repubblica.it/inchieste/2017/06/30/news/sfrutta-mento-stupri-e-abortile-braccianti-romene-in-sicilia-continuo-a-vi-vere-come-schiave-1.305380?refresh_ce.

27 Τοποθέτηση Επιτρόπου Διοικήσεως ως Εθνικής Ανεξάρτητης Αρχής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων σχετικά με το καθεστώς των οικιακών εργαζομένων στην Κύπρο. 2013. Διατίθεται στη διεύθυνση: http://www.ombuds-man.gov.cy/ombudsman/ombudsman.nsf/index_new/index_new?OpenForm.

28 France Stratégie. Marché du travail : un long chemin vers l'égalité. 2016. Διατίθεται στο: <http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/attachements/files/na-42-marche-du-travail-18-02-2016.pdf>.

Στα άτομα αφρικανικής καταγωγής στην **Ιρλανδία** προσφέρονται πολύ λιγότερες ευκαιρίες απασχόλησης ανάλογες με την εκπαίδευσή τους, παρά το γεγονός ότι στατιστικά έχουν πολύ υψηλότερα προσόντα από άλλες/ους μετανάστριες/ες και απασχολούνται δυσανάλογα σε τομείς όπου ενδέχεται να είναι ευάλωτες σε διακρίσεις από πελάτες καθώς και από συναδέλφους κατά τη διάρκεια κανονικών εργασιακών δραστηριοτήτων. Η έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης καθιστά λιγότερο πιθανό ότι θα υποβάλουν καταγγελία ή θα ζητήσουν αποκατάσταση βάσει του νόμου.²⁹

Γυναίκες Ρομά

Τα διαθέσιμα στοιχεία για τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών Ρομά σε ολόκληρη την ΕΕ είναι περισσότερα. Το υψηλό ποσοστό ανεργίας των γυναικών Ρομά δεν μπορεί να εξηγηθεί από ένα μόνο παράγοντα, όπως οι εθνοτικές διακρίσεις, οι διακρίσεις λόγω φύλου ή οι ανεπαρκείς δεξιότητες. Το φύλο, η εθνικότητα και η τάξη είναι σημαντικοί παράγοντες οι οποίοι αλληλοενισχύονται. Η τάξη διαδραματίζει σημαντικό ρόλο εδώ, καθώς σε ορισμένα κράτη-μέλη της ΕΕ οι Ρομά ζουν σε περιοχές με σημαντικά διαρθρωτικά προβλήματα. Ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (FRA) έχει δημοσιεύσει αναλυτικές έρευνες σχετικά με τις διακρίσεις σε αυτή την ομάδα και τα ευρήματα περιλαμβάνουν, για παράδειγμα:

- Οι γυναίκες Ρομά στην **Ιταλία** είναι πιο πιθανό να φροντίζουν το σπίτι σε πλήρη απασχόληση, ενώ η συμμετοχή των ανδρών Ρομά στην εργασία είναι υψηλότερη.
- Στην **Ουγγαρία**, οι γυναίκες Ρομά βρίσκονται σε μια κατάσταση όπου αντιμετωπίζουν πολλαπλά μειονεκτήματα - σε σύγκριση με τους άνδρες Ρομά και τις γυναίκες μη Ρομά. Οι γυναίκες Ρομά είχαν υψηλότερα ποσοστά καταγγελιών διακρίσεων λόγω παραγόντων που σχετίζονται με την εθνικότητα και το φύλο τους.³⁰

Γυναίκες Μουσουλμάνες

Μια έκθεση που είχε αναθέσει η Επιτροπή Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών στο **Ηνωμένο Βασίλειο** διαπίστωσε ότι οι μουσουλμάνες είναι η ομάδα με τη μεγαλύτερη οικονομική δυσπραγία στη βρετανική κοινωνία. Η μελέτη διαπίστωσε ότι οι μουσουλμάνες έχουν τριπλάσιες πιθανότητες να είναι άνεργες από τις γυναίκες γενικά. Η έκθεση επισήμανε μια «τριπλή ποινή» που επηρεάζει τις προοπτικές απασχόλησής τους: είναι γυναίκες, είναι από εθνική μειονοτική ομάδα και είναι μουσουλμάνες. Τα ευρήματα ενισχύονται από αναφορές ειδήσεων νεαρών μουσουλμάνων γυναικών που απολύθηκαν από την εργασία τους επειδή αρνήθηκαν να βγάλουν τη μαντίλα τους.³¹ Αυτό το βρετανικό παράδειγμα μουσουλμάνων γυναικών απαντάται σε ολόκληρη την ΕΕ με αναφορές διακρίσεων κατά των γυναικών που φορούν μαντίλα σε Αυστρία, Φινλανδία, Γερμανία και Πολωνία.

Στη **Γαλλία**, το 2014 διεξήχθη μια έρευνα για το βιογραφικό σημείωμα για να μετρηθεί ο αντίκτυπος της χρήσης μουσουλμανικών θρησκευτικών συμβόλων στην πρόσβαση στην απασχόληση. Μόνο τα ονόματα και οι φωτογραφίες άλλαξαν, χρησιμοποιώντας γαλλικά ή αραβικά ονόματα ή εικόνες με ή χωρίς μαντίλα. Η διαφορά στις θετικές απαντήσεις μπορεί να φτάσει έως και 10 μονάδες μεταξύ των υποψηφίων με γαλλικό όνομα και εκείνων με αραβικό όνομα και πολλαπλασιάστηκε επί 7 με διαφορά 71 μονάδων όταν προστέθηκε η παράμετρος μαντίλα.³² Στο **Βέλγιο**, σύμφωνα με στοιχεία του εθνικού φορέα ισότητας UNIA, το 50% των καταγγελιών γυναικών λόγω διακρίσεων κατά του θρησκευματος (Ισλάμ) το 2014 αφορούσε στην απασχόληση.³³

Μια έρευνα στην **Πολωνία** υπογράμμισε ότι οι μουσουλμάνες διαμαρτυρήθηκαν για την επιδείνωση της στάσης των Πολωνών απέναντι στους μουσουλμάνους το ετελευταίο έτος.³⁴

Η Ομάδα Εργασίας του ΟΗΕ για την Αφρικανική Καταγωγή μελέτησε τη διατομεακότητα των διαφόρων μορφών διακρίσεων που αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι αφρικανικής καταγωγής στη **Γερμανία** και άκουσε τις εμπειρίες διακρίσεων λόγω εθνικότητας, θρησκείας, κοινωνικο-οικονομικής κατάστασης, φύλου και ταυτότητας φύλου. Οι μουσουλμάνες αφρικανικής καταγωγής αντιμετωπίζουν περαιτέρω διακρίσεις όσον αφορά στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας καθώς οι εμπειρίες τους από την ισλαμοφοβία και την αφροφοβία ενισχύονται από το φύλο τους.³⁵

²⁹ ENAR Ireland. *Afrophobia in Ireland – Racism against people of African descent*. Νοέμβριος 2015. Διατίθεται στο: <http://enarireland.org/afrophobia-in-ireland-racism-against-people-of-african-descent/>.

³⁰ European Union Agency for Fundamental Rights. *Discrimination against and living conditions of Roma women in 11 EU Member States*. 2014 Διατίθεται στο: <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/discrimination-against-and-living-conditions-roma-women-11-eu-member-states>.

³¹ Επιτροπή Βουλής των Κοινοτήτων, Γυναίκες και Ισότητα. Ευκαιρίες απασχόλησης μουσουλμάνων στο Ηνωμένο Βασίλειο, 2016. Διατίθεται στη διεύθυνση: <https://publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/cnwomeq/89/89.pdf>.

³² Tisserant P. *Discrimination à l'embauche liée au port de voile: les résultats d'un testing sur CV réalisé en France*. 2014.

³³ Συλλογικό έργο κατά της ισλαμοφοβίας στο Βέλγιο (CCIB). Τα δικαιώματα των γυναικών και η σεξιστική διάσταση της ισλαμοφοβίας: ενημερωτικό δελτίο. 2015.

³⁴ Απάντηση στο ερωτηματολόγιο της Σκιάδους Έκθεσης της Πολωνίας.

³⁵ Απάντηση στο ερωτηματολόγιο της Σκιάδους Έκθεσης της Γερμανίας.