



**Convention sur l'élimination
de toutes les formes
de discrimination à l'égard
des femmes**

Distr. générale
19 mars 2025
Français
Original : anglais
Anglais, espagnol et français
uniquement

Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes

**Neuvième rapport périodique présenté par Chypre
en application de l'article 18 de la Convention,
attendu en 2025^{*}, ^{**}, ^{***}**

[Date de réception : 24 février 2025]

* La version originale du présent document n'a pas été revue par les services d'édition.

** Le présent document a été soumis selon la procédure simplifiée d'établissement des rapports. Il contient les réponses de l'État Partie à la liste de points à traiter établie avant la soumission du rapport ([CEDAW/C/CYP/QPR/9](#)).

*** Les annexes du présent document peuvent être consultées sur la page Web du Comité.



Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	3
I. Généralités	4
II. Droits des femmes et égalité des genres dans le contexte de la pandémie, des mesures de relèvement et de la crise mondiale	5
III. Femmes et paix et sécurité	6
IV. Accès des femmes à la justice	9
V. Mécanisme national de promotion des femmes	13
VI. Institution nationale des droits de l'homme	14
VII. Mesures temporaires spéciales	15
VIII. Stéréotypes et pratiques préjudiciables	16
IX. Violence à l'égard des femmes fondée sur le genre	20
X. Traite et exploitation de la prostitution	26
XI. Participation à la vie politique et à la vie publique	29
XII. Nationalité	31
XIII. Éducation	31
XIV. Emploi	36
XV. Travailleuses domestiques migrantes	42
XVI. Santé	43
XVII. Autonomisation économique des femmes	46
XVIII. Femmes rurales et groupes de femmes défavorisés	47
XIX. Mariage et rapports familiaux	49
XX. Changements climatiques et réduction des risques de catastrophe	49
XXI. Informations supplémentaires	50

Introduction

1. Le neuvième rapport périodique de Chypre sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (ci-après « le présent rapport ») aborde les questions soulevées dans la version préliminaire non éditée de la liste de points et de questions établie avant la soumission du neuvième rapport périodique de Chypre, adoptée par le groupe de travail de présession le 21 février 2024. Il fait également suite aux recommandations énoncées dans les observations finales concernant le huitième rapport périodique de Chypre, (ci-après « les observations finales »), qui ont été adoptées par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes à l'issue de l'examen du huitième rapport périodique de Chypre (25 juillet 2018) (ci-après « le rapport précédent »).

2. Le présent rapport porte sur les nouvelles mesures mises en place de juin 2018 à février 2024 pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

3. Le présent rapport a été établi par la Commissaire aux lois de la République de Chypre, laquelle est chargée, en application d'une décision du Conseil des ministres, de veiller à ce que Chypre s'acquitte de l'obligation qui lui est faite de présenter des rapports au titre des instruments internationaux relatifs aux droits humains. Il se fonde sur des renseignements et données fournis par le Ministère de la justice et de l'ordre public, l'autorité compétente aux fins de la réalisation des objectifs de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ainsi que par les autres ministères et services publics responsables des questions concernées.

4. Des informations complémentaires ont été obtenues auprès de la Commissaire à l'égalité des sexes, des organisations non gouvernementales concernées, en particulier des organisations de femmes relevant du Mécanisme national de promotion des droits de la femme, de la Commissaire à l'administration et à la protection des droits de l'homme et du Comité pour l'égalité entre les sexes dans l'emploi et la formation professionnelle.

5. Le présent rapport a également été communiqué à des organisations de femmes, à des organisations non gouvernementales de défense des droits humains et à des associations professionnelles.

6. Les observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ont été rapidement diffusées en anglais et en grec auprès des ministères, d'autres autorités gouvernementales, de la Chambre des représentants, du pouvoir judiciaire, d'organisations non gouvernementales, d'universités et d'autres institutions afin de favoriser la communication et de promouvoir l'application de la Convention. Elles peuvent également être consultées sur le site Web du Ministère de la justice et de l'ordre public. De même, le texte de la Convention et de son protocole facultatif, ainsi que les recommandations du Comité, ont été distribués à toutes les parties concernées par les questions de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes.

7. Il importe de noter qu'en raison de l'occupation illégale de 36,2 % du territoire de la République de Chypre, le Gouvernement n'est pas en mesure d'exercer efficacement son autorité sur l'ensemble de son territoire et ne peut assurer l'application des instruments internationaux relatifs aux droits humains ni prendre des mesures pour mettre en œuvre les recommandations des organes conventionnels dans les zones qui ne sont pas sous son contrôle.

8. Le Gouvernement chypriote n'est donc pas en mesure d'appliquer pleinement ses politiques, ses lois et ses programmes en matière de droits des femmes et d'égalité

des genres aux personnes qui vivent dans les zones occupées. Il importe de rappeler à cet égard que l'adhésion de Chypre à l'Union européenne s'est effectuée sous réserve du Protocole 10 du Traité d'adhésion de 2003, aux termes duquel l'application de l'acquis était « suspendue dans les zones de la République de Chypre où le Gouvernement de la République de Chypre n'exerce pas un contrôle effectif ». En conséquence, l'ensemble des renseignements et données figurant dans le présent rapport concernent uniquement les zones contrôlées par le Gouvernement.

I. Généralités

9. Le nombre de femmes vivant à Chypre est de 463 600, ce qui représente 51,2 % de la population totale. La répartition par âge des femmes est la suivante : 15 % sont des filles âgées de 0 à 14 ans, 68 % sont âgées de 15 à 64 ans et 17 % sont âgées de 65 ans et plus. En 2021, le taux de fécondité s'élevait à 1,39.

10. S'agissant de l'éducation, 52 % des femmes chypriotes suivent des études supérieures, contre 44,2 % d'hommes. Le taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 64 ans est de 72,1 %, tandis que celui des hommes appartenant à la même tranche d'âge est de 84,2 %. En 2022, le taux de chômage des jeunes était de 2,5 % pour les femmes et 2,0 % pour les hommes. En outre, la même année, 1,4 % des femmes et 0,3 % des hommes âgés de 20 à 64 ans ne faisaient pas partie de la population active en raison de leurs responsabilités domestiques.

11. L'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, qui est la différence entre le taux d'emploi des hommes et le taux d'emploi des femmes, est de 12,1 %, selon l'enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (voir l'**annexe 4**). En 2022, les besoins d'emploi non satisfaits en pourcentage de la population active générale étaient de 14,7 % pour les femmes et de 10,6 % pour les hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes était de 9,7 % en 2021 (18,6 % dans le secteur privé et 1 % dans le secteur public).

12. L'espérance de vie à la naissance est de 83,3 ans pour les femmes et de 79,1 ans pour les hommes. Selon Eurostat, en 2020, l'espérance de vie en bonne santé à l'âge de 65 ans était de 7 ans pour les femmes et de 7,36 ans pour les hommes.

13. En 2021, 36,1 % des femmes et 41,4 % des hommes âgés de 65 ans et plus estimaient que leur état de santé était « très bon » ou « bon ».

14. Pour plus de données et d'infographies, veuillez consulter :

- le rapport sur les statistiques genrées du Service de statistique de Chypre, disponible à l'adresse : https://library.cystat.gov.cy/NEW/GENDER_STATISTICS-2023-E%CE%9D-141223.pdf ;
- les statistiques démographiques du Service de statistique de Chypre pour 2019, disponibles à l'adresse <https://www.cystat.gov.cy/en/PublicationList?s=46> ;
- les statistiques sur la santé et les hôpitaux du Service de statistique de Chypre pour 2021, disponibles à l'adresse <https://www.cystat.gov.cy/en/SubthemeStatistics?id=38>.

15. Il importe de noter que, bien qu'il n'existe pas de base juridique pour la collecte de données ventilées par sexe, la plupart des enquêtes menées par le Service de statistique tiennent compte du genre comme variable de ventilation. Le Service tient systématiquement compte du genre dans les enquêtes relatives à l'emploi, à l'éducation, à la santé, aux conditions de vie et aux revenus. Ces enquêtes et le recensement national de la population permettent de collecter et d'analyser des données relatives aux domaines couverts par la Convention. En ventilant les données

dans ces domaines essentiels, le Service favorise l'élaboration de politiques visant à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes et à suivre les progrès accomplis dans ce sens.

II. Droits des femmes et égalité des genres dans le contexte de la pandémie, des mesures de relèvement et de la crise mondiale

16. La pandémie de COVID-19 a engendré une crise mondiale aux répercussions sociales et économiques profondes, touchant de manière disproportionnée les femmes et les jeunes filles, principalement en raison des inégalités préexistantes entre les genres et du fait qu'elle a donné lieu à une augmentation des responsabilités domestiques. À Chypre, les parties prenantes nationales ont mis en œuvre diverses mesures pour atténuer ces effets, en se concentrant sur la lutte contre la violence domestique, qui a été exacerbée par les confinements.

17. En coopération avec le Conseil de mise en œuvre de la stratégie nationale « Foni » (« Voix ») et la Police, le Ministère de la santé a mis en place une ligne téléphonique pour venir en aide aux enfants et aux adolescents victimes de problèmes liés à la violence.

18. La Police a donné la priorité aux enquêtes relatives aux affaires de violence domestique, en respectant les protocoles relatifs à la pandémie. Voici quelques exemples des initiatives qui ont été prises :

- Évaluation des risques dans les affaires de violence entre époux ou partenaires ;
- Application des ordonnances de protection, arrestations et application des décisions de justice visant à protéger les victimes ;
- Possibilité de témoigner à distance pour les enfants, conformément aux mesures de distanciation sociale ;
- Adoption accélérée de la technologie nécessaire pour améliorer l'accès des victimes aux services de police ;
- Coopération avec les services de protection sociale et les organisations non gouvernementales, notamment l'Association pour la prévention et le traitement de la violence familiale, en vue d'apporter un soutien complet aux victimes.

19. En outre, avec l'appui du Ministère de la justice et de l'ordre public, la Commissaire à l'égalité des sexes a mis sur pied une campagne télévisée soulignant le rôle essentiel que jouaient les femmes pendant la pandémie dans tous les secteurs, tels que les soins de santé, la sécurité et les services essentiels. Elle a également encouragé les femmes victimes de violences à se présenter à la police ou à utiliser le service d'assistance téléphonique mis en place 24 heures sur 24 par l'Association pour la prévention et le traitement de la violence familiale.

20. L'Association a maintenu l'ensemble des opérations dans les centres d'accueil et fourni un soutien au moyen de son service d'assistance téléphonique, de téléconférences, d'une messagerie instantanée, de courriers électroniques et de SMS. Voici quelques exemples des mesures qui ont été prises :

- Élaboration de protocoles de gestion spécifiques à la COVID-19 pour les centres d'accueil, les nouvelles admissions et le personnel ;
- Conduite d'évaluations médicales en collaboration avec des médecins du système de santé privé et mise à disposition d'hébergements de substitution en

partenariat avec des entreprises du secteur privé lorsque les centres atteignaient leur capacité d'accueil ;

- Achat de masques, d'antiseptiques et de vitamines pour les résidents des centres d'accueil ;
- Renforcement du personnel : recrutement de psychologues et de travailleurs sociaux ;
- Création de manuels de gestion à distance des cas de violence domestique.

21. La pandémie a également posé des problèmes sur le plan de l'emploi, ce qui a incité Chypre à mettre en œuvre des mesures d'intégration pour accompagner les employés, les travailleurs indépendants et les entreprises. Une allocation spéciale couvrant 60 % de la rémunération hebdomadaire assurable pour les personnes dont l'emploi avait été totalement ou partiellement suspendu a été versée aux travailleurs indépendants. En outre, les personnes ayant perdu leur emploi ont bénéficié d'une aide financière spéciale qui a en partie compensé la perte de revenus causée par la crise.

22. Un plan complet de versement d'allocations de chômage a été mis en place pour les employés dont les entreprises avaient suspendu leurs activités. Une indemnité de maladie a été versée aux employés vulnérables sur le plan de la santé ou se trouvant en quarantaine, ainsi qu'aux travailleurs indépendants. Un congé spécial rémunéré a été mis en place pour aider les parents qui travaillaient tout en ayant la charge d'enfants de moins de 15 ans ou d'enfants handicapés. Ces allocations ont été calculées en fonction du revenu, les familles monoparentales recevant des sommes légèrement plus élevées. Les femmes enceintes, allaitantes et en post-partum ont été classées comme groupe vulnérable et autorisées à travailler à domicile dans le cadre d'un régime de congé spécial destiné aux travailleurs vulnérables.

23. Plus largement, les mesures sociales comprenaient la création d'unités de services mobiles, qui sont venues en aide aux personnes âgées et aux populations vulnérables en leur distribuant des produits essentiels (nourriture, médicaments, etc.) en collaboration avec des organisations non gouvernementales et des organisations bénévoles. Un site Web a été créé pour simplifier les demandes de prestation et accélérer leur traitement.

24. Ces mesures témoignent de l'approche préventive que Chypre a adoptée pour préserver l'emploi, atténuer les effets socioéconomiques de la pandémie et accompagner les parents qui travaillent et les groupes vulnérables.

III. Femmes et paix et sécurité

25. Le plan d'action national sur les femmes, la paix et la sécurité (2021-2025) contient des mesures qui visent à favoriser la participation et l'autonomisation des femmes et à améliorer la protection, la prévention et l'avancement des droits des femmes. Il est financé à hauteur de 180 000 euros. Les autres ressources annuelles allouées au Commissariat à l'égalité des sexes financent les organisations de la société civile qui mènent des activités visant à appliquer la résolution [1325 \(2000\)](#) du Conseil de sécurité de l'Organisation des Nations Unies. Un comité de coordination, de suivi et d'évaluation supervise la mise en œuvre du plan d'action.

26. Des vidéos sont diffusées sur les médias sociaux pour mieux faire connaître aux publics les questions liées au genre, et des formations et ateliers de sensibilisation sont régulièrement organisés pour les agents de première ligne, notamment sur les victimes de violence.

27. Dans le cadre du plan d'action national sur les femmes, la paix et la sécurité, la Protection civile de Chypre a mis en œuvre des mesures décisives, notamment en créant un comité pour l'égalité des genres dont les travaux reposent sur le *Code de conduite visant à prévenir et combattre le harcèlement et le harcèlement sexuel dans les services publics*. En novembre 2023, une réunion avec des représentants du Commissariat à l'administration et à la protection des droits de l'homme a permis de mettre la dernière main à différents formulaires et à un protocole d'action élaboré par la Protection civile. Ce protocole définit des procédures de protection de la population et des groupes vulnérables en cas de harcèlement, de harcèlement sexuel ou de violence parmi les membres de la Protection civile. Il s'accompagne de formulaires de signalement et contient des informations sur la marche à suivre en cas de harcèlement psychologique ou sexuel subi par des employés, des volontaires, des appelés ou des personnes ayant besoin de protection.

28. En février 2024, un atelier de formation a été organisé par des agents du Commissariat à l'administration et à la protection des droits de l'homme et du Commissariat à l'égalité des sexes à l'intention du comité pour l'égalité des genres de la Protection civile. Portant sur des sujets aussi variés que l'égalité des genres, les stéréotypes, le plan d'action national sur les femmes, la paix et la sécurité et le Code de conduite, cet atelier s'est conclu par des débats sur les besoins et les opérations spécifiques de la Protection civile.

29. Toujours dans le cadre du plan d'action, un guide complet reposant sur le Code de conduite et la *loi de 2002 sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes en matière d'emploi et de formation professionnelle* (loi n° 205 (I)/2002) a été créé en collaboration avec le Commissariat à l'administration et à la protection des droits de l'homme et le Commissariat à l'égalité des sexes. Ce guide fournit des lignes directrices précises pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le genre au sein de l'Agence. Il a été distribué aux membres de l'Agence et publié sur son site Web.

30. La Protection civile de Chypre prévoit d'accélérer le recrutement d'experts afin de pouvoir organiser de nouvelles formations sur l'égalité des genres, la protection des femmes et les principes et objectifs de la résolution 1325 (2000) de l'ONU. Son personnel et ses bénévoles recevront également une formation sur le guide. Dans la continuité des sessions de formation menées en 2024 par le Commissariat à l'administration et à la protection des droits de l'homme et le Commissariat à l'égalité des sexes, d'autres initiatives de formation seront conduites en 2025 par des consultants recrutés dans le cadre de contrats de coopération.

31. En 2019, un Conseil consultatif militaire pour la promotion de l'égalité des sexes a été créé en vue d'appuyer l'application de la résolution 1325 (2000). Composé de trois femmes et de deux hommes (tous officiers de la Garde nationale de la République), il s'acquitte des tâches ci-après :

- a) Plaider en faveur de l'égalité des genres et promouvoir des politiques visant à accroître la représentation des femmes à tous les niveaux de la Garde nationale ;
- b) Veiller à ce que les considérations liées au genre soient intégrées dans les opérations de la Garde nationale ;
- c) Encourager les membres de la Garde nationale à soutenir les activités du Conseil et à communiquer des informations sur les questions relatives à l'égalité des genres ;
- d) Informer les membres de la Garde nationale des conséquences des conflits armés sur les deux genres et de l'importance de la participation des femmes au règlement des différends et à la prise de décisions ;

e) Organiser des séminaires et des ateliers expérientiels pour former l'ensemble du personnel de la Garde nationale à l'égalité des genres.

32. Le Conseil remplit les fonctions de comité pour l'égalité des sexes pour ce qui est de prévenir le harcèlement et le harcèlement sexuel au sein de la Garde nationale et d'éliminer les stéréotypes qui perpétuent la discrimination, l'inégalité et la violence fondée sur le genre. Un code de conduite destiné au personnel militaire et civil servant dans des missions a été élaboré en collaboration avec le Commissariat à l'égalité des sexes. Ce code fait l'inventaire des obligations du personnel en matière de respect des droits des femmes et des filles pendant les conflits et dans le cadre des processus de paix.

33. Dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'égalité des genres (2024-2026), le Ministère de la défense a lancé un programme de formation ciblé et systématique à l'intention de l'ensemble du personnel de la Garde nationale, y compris les soldats sous contrat, le personnel du Ministère et les gardes nationaux. Ce programme propose des ateliers, des supports numériques et audiovisuels et des conférences visant à sensibiliser le personnel aux principes de l'égalité des genres, à la déconstruction des stéréotypes et à la promotion de l'égalité. Une formation sur la perspective de genre et les droits des femmes et des filles est également incorporée dans tous les cours de base requis pour obtenir une promotion aux grades supérieurs.

34. En 2016, le règlement à l'usage des sous-officiers (règlement 28/2016) a été modifié afin d'harmoniser les règles applicables aux sous-officiers des deux genres, en remplacement du règlement antérieur (règlement 311/1993), qui s'appliquait différemment en fonction du genre. La loi de 2016 sur la Garde nationale (modification) (loi n° 82(I)/2016) permet également aux femmes d'être recrutées en tant que soldates sous contrat. Aucune autre loi relevant du Ministère de la défense ne nécessite d'être modifiée aux fins de l'élimination de la discrimination. Depuis le recrutement de femmes soldats sous contrat en 2017, des améliorations ont été apportées pour garantir à celles-ci des conditions de vie sûres et confortables dans les locaux militaires. D'autres changements sont prévus concernant les fonctions habituelles et les affectations de nuit.

35. Les femmes et les hommes participent aux mêmes programmes de formation et exercices militaires et bénéficient des mêmes possibilités d'éducation. Les critères de recrutement et de promotion sont également identiques pour les deux genres.

36. Des progrès considérables ont été réalisés pour accroître la représentation des femmes aux postes de direction du Ministère des affaires étrangères et du Ministère de la défense. Sur les 44 officières servant dans la Garde nationale, 22 occupent des postes à responsabilité et participent véritablement aux processus de prise de décision. Les femmes représentent 32,6 % de l'ensemble des sous-officiers de la Garde nationale, et les soldates sous contrat comptent pour 20,7 % de la force.

37. Au Ministère des affaires étrangères, sur 181 diplomates, 61 sont des femmes, et 10 missions diplomatiques sont dirigées par des femmes. Sept femmes dirigent des directions et des départements stratégiques, dont l'Unité de communication et de diplomatie publique et les cabinets du Ministre et Secrétaire exécutif. Le poste de conseiller diplomatique du Ministre de la défense est également occupé par une femme.

38. Chypre a renforcé ses relations bilatérales en contribuant à des programmes d'égalité des genres dans les pays voisins. Elle a par exemple aidé la Jordanie à élaborer son plan d'action national. En outre, le pays continue de collaborer avec les organismes des Nations Unies qui se consacrent à l'autonomisation des femmes dans le monde.

39. Le Comité technique bicommunautaire chargé de l'égalité des sexes¹ a organisé plusieurs activités, comme suit :

a) Le 13 avril 2022, il a présenté aux dirigeants du pays un plan d'action visant à garantir la participation pleine, égale et véritable des femmes au processus de règlement du conflit, en application de la résolution 2587 (2021) du Conseil de sécurité ;

b) En mars 2023, une exposition de photos a été organisée pour mettre en lumière et célébrer les contributions essentielles des femmes aux pourparlers sur Chypre. L'exposition, dont le but était d'informer et d'inspirer le public, cherchait à montrer la manière dont les deux parties avaient progressivement placé des femmes à des postes de haut rang dans les délégations, que ce soit en tant que conseillères politiques et juridiques, coprésidentes ou membres de groupes de travail et de comités techniques ;

c) En mai 2023, une table ronde intitulée « A seat at the table : Women's contribution to the Cyprus talks » (« Un siège à la table des négociations : la contribution des femmes aux pourparlers sur Chypre ») a rassemblé des femmes spécialistes des questions politiques et intéressant la société civile issues de plus de 25 organisations à travers l'île ;

d) Un séminaire sur les femmes et le leadership a été organisé le 7 novembre 2023, suivi d'un séminaire sur les femmes et l'entrepreneuriat le 4 décembre de la même année. Le deuxième séminaire s'est concentré sur les réalisations des femmes chypriotes et les défis qu'elles rencontraient dans le domaine de l'entrepreneuriat, ainsi que sur les obstacles culturels et structurels propres à Chypre.

40. La composition des comités techniques respecte désormais la parité femmes-hommes absolue, des efforts ayant été déployés pour assurer une représentation pleine et véritable des femmes dans le processus de règlement en cours ou tout autre éventuel processus de règlement, comme le préconisent les recommandations du Plan d'action pour 2022.

IV. Accès des femmes à la justice

41. Dans le cadre de l'application de la loi de 2016 établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité (loi n° 51(I)/2016), qui a été modifiée en 2022, la Police chypriote a élaboré les supports suivants :

i) Un document intitulé « Droits des victimes de la criminalité » (traduit en neuf langues, y compris en braille), dans lequel on trouve une description des droits des victimes au regard de la loi. Ce document est accessible sur le site Web officiel de la Police et sur le portail interne, ainsi qu'en version papier, sous forme de livret distribué à toutes les victimes prises en charge par la Police ;

ii) Une brochure intitulée « Victimes de la violence fondée sur le genre : droits, soutien et protection » (également traduite en neuf langues), qui a été

¹ Créé en 2015, le Comité est un des 12 comités techniques bicommunautaires du pays, dont le mandat général est, sous les auspices de l'ONU, de « régler les problèmes que connaissent les habitants de l'île au quotidien et d'encourager et de faciliter le dialogue et la compréhension entre les deux communautés ». Il est composé d'une dizaine de membres issus des deux communautés (10 Chypriotes grecs et 10 Chypriotes turcs), dont des femmes et des hommes d'horizons divers. Sa création a constitué une étape importante dans la mise en œuvre du programme pour les femmes et la paix et la sécurité, qui vise à accroître la participation des femmes et la prise en compte des questions de genre dans les processus de paix.

distribuée à tous les services concernés. Cette brochure est également disponible sur le site Web officiel de la Police et sur le portail interne.

42. Le Service administratif chargé des prestations sociales aide les personnes qui ne parlent pas le grec à accéder au revenu minimum garanti en finançant des cours de langue grecque. Il favorise également la participation à des programmes éducatifs, le développement des compétences de base et la formation professionnelle. En collaboration avec le Service public de l'emploi, il propose une aide personnalisée aux femmes qui souhaitent s'intégrer dans le marché du travail et leur donne les moyens de devenir des membres actives et utiles de la société.

43. Créé en vertu des articles 22 et 23 de la loi n° 205(I)/2002, le Comité pour l'égalité des genres dans l'emploi et la formation professionnelle joue un rôle déterminant car il fournit une assistance indépendante aux victimes de la discrimination fondée sur le genre sur le lieu de travail, notamment en leur offrant des conseils juridiques et une aide juridictionnelle gratuits. Il convient de noter que l'octroi d'une aide juridictionnelle n'est pas soumis à des critères financiers, ce qui permet d'inciter les victimes à signaler des violations. Cette aide est accessible à toutes les femmes, indépendamment de leur nationalité, de leur statut économique ou de leur milieu social. Le Comité peut soit déposer des plaintes d'office, soit les recevoir de particuliers et les transmettre à l'inspecteur(trice) en chef afin qu'il ou elle prenne les mesures qui s'imposent.

44. Le Comité joue un rôle consultatif auprès du Ministre du travail et de la sécurité sociale en matière de lutte contre la discrimination fondée sur le genre, qui consiste notamment à dispenser des conseils sur les politiques nationales, à assurer le suivi de l'application des lois pertinentes et à traiter les plaintes relatives à l'inégalité de genre.

45. Le Comité est habilité à fournir une assistance indépendante en vertu de l'article 23(ia) de la loi n° 205(I)/2002. La fourniture de l'aide juridictionnelle est régie par le *règlement relatif à la fourniture d'une aide juridictionnelle indépendante aux victimes de discrimination*, 2009 (P.I. 176/2009). Ce règlement a été révisé en décembre 2024 et étendu à toutes les procédures judiciaires, y compris les procédures d'appel (P.I. 459/2024).

46. En outre, en vertu de la loi de 2022 sur les congés (congé de paternité, congé parental, congé de maladie, congé pour raisons impérieuses) et les modalités de travail aménagées aux fins de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (loi n° 216(I)/2022), le Comité est désormais fondé à fournir une aide juridictionnelle en cas de violation associée à la discrimination fondée sur le genre. Le règlement relatif à l'aide juridictionnelle tel qu'approuvé par le Comité est entré en vigueur le 30 décembre 2024 (P.I. 462/2024).

47. Il convient de noter que la loi de 2024 sur l'aide juridictionnelle (modification) (loi n° 128(I)/2024) accorde aux victimes de violences fondées sur le genre ou de violence domestique l'accès à une aide juridictionnelle gratuite. Peut prétendre à cette aide toute victime dotée d'un certificat délivré par une agence ou une organisation compétente attestant qu'elle reçoit un soutien de la part de la Maison des femmes ou d'un centre d'accueil ou qu'elle a déposé une plainte officielle auprès des services de police.

48. Les modifications à la loi précisent en outre que les victimes ont droit à une aide juridictionnelle en ce qui concerne :

- les demandes d'indemnisation au titre de la loi de 2021 loi sur la prévention et la répression de la violence à l'égard des femmes et de la violence domestique et les questions connexes (loi n° 115(I)/2021) ;

- les demandes d'ordonnances judiciaires visant à régler les conflits avec l'auteur des violences concernant la garde d'enfants et les droits de visite, en vertu de la loi de 1990 sur les relations entre parents et enfants (loi n° 216/1990) ;
- l'obtention de l'usage exclusif du domicile, comme le prévoit la loi de 1990 sur les tribunaux des affaires familiales (loi n° 23/1990) ;
- la poursuite en justice de l'auteur de l'infraction, en vertu de la loi de 2000 sur la prévention de la violence familiale et la protection des victimes de violence familiale (loi n° 119(I)/2000).

49. Ces changements législatifs marquent une étape importante pour ce qui est de garantir aux femmes victimes de violences fondées sur le genre et de violences domestiques un accès effectif à la justice car ils viennent combler les lacunes antérieures et renforcer les droits et la protection de ces femmes.

50. La Stratégie nationale pour l'égalité des genres (2024-2026) prévoit des mesures spécifiques dans le domaine thématique « Genre et justice » qui visent à une fournir une formation ciblée sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces formations sont conçues pour divers publics, notamment les juges, avocats et procureurs du Bureau du Procureur général ; elles visent à améliorer leur compréhension des principes relatifs à l'égalité des genres et la manière dont ils les appliquent dans l'exercice de leurs fonctions. L'objectif est de favoriser un système judiciaire mieux informé et plus équitable par la prise en compte des considérations de genre dans les pratiques juridiques et la prise de décision.

51. Le Ministère de la justice et de l'ordre public a chargé la Chaire UNESCO pour l'égalité des genres de l'Université de Chypre, un organisme indépendant, d'évaluer le Plan d'action national pour l'égalité des genres (2019-2023). L'évaluation a montré que des progrès considérables avaient été faits et confirmé que le Plan d'action, qui témoignait d'un véritable engagement de l'État en faveur de l'égalité des genres, produisait des résultats substantiels dans tous les domaines de la vie, tant pour les femmes que pour les hommes.

52. Plusieurs initiatives ont été prises dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'action, notamment :

- **L'externalisation de la recherche sur les mesures positives temporaires** : un partenaire externe a été engagé pour étudier la manière dont la mise en place de mesures positives temporaires telles que les quotas pourrait augmenter la représentation des femmes dans les systèmes de décision. Ces recherches ont porté sur la participation des femmes aux conseils d'administration d'organisations semi-gouvernementales et d'entreprises publiques et sur leur inscription sur les bulletins de vote des partis. Elles contenaient également une étude sur les mesures positives adoptées dans d'autres pays européens, ainsi que sur leur application et leurs effets ;
- **Organisation de séminaires de formation et d'éducation** : des séminaires continus et systématiques ont été organisés par le Mécanisme national de promotion des droits de la femme et le Commissariat à l'égalité des sexes à l'intention de femmes aspirant à entrer en politique. Ces séminaires visaient à encourager la participation politique des femmes, à renforcer leurs capacités et leurs compétences, à présenter les meilleures pratiques en matière de gestion de la vie politique et à préparer les femmes à exercer des fonctions politiques et à relever les défis d'une carrière politique ;
- **Promotion des droits en matière de sexualité et de procréation** : le Mécanisme national de promotion des droits de la femme et le Commissariat à l'égalité des sexes ont mis sur pied des programmes visant à faire connaître aux

femmes leurs droits en matière de sexualité et de procréation. Ces programmes leur proposaient des solutions concrètes pour préserver leur santé sexuelle et reproductive et présentaient les meilleures pratiques d'autres pays européens ;

- **Intégration des questions de genre dans les budgets de l'État** : des initiatives ont été prises pour sensibiliser et former les fonctionnaires et leurs homologues du secteur privé à l'intégration du genre dans les budgets de l'État. Une conférence a été organisée à titre informatif par le Mécanisme national de promotion des droits de la femme pour présenter les avantages d'une budgétisation tenant compte des questions de genre dans la promotion de l'égalité des genres, du développement, d'une répartition plus équitable des ressources et de l'amélioration des conditions de vie des femmes, en particulier des femmes vulnérables ;
- **Réforme et modernisation du droit de la famille** : le Ministère de la justice et de l'ordre public a élaboré huit projets de loi portant modification de lois existantes, dont les effets devraient être bénéfiques pour la société en ce qu'ils garantissent les droits et l'intérêt supérieur des enfants en favorisant des relations harmonieuses entre parents et enfants après le divorce, veillent à ce que les parents soient traités sur un pied d'égalité en cas de différend familial, simplifient les procédures et accélèrent le traitement des affaires relevant du droit de la famille ;
- **Mise en place d'une procédure de médiation pour les différends familiaux** : la loi de 2019 sur la médiation des différends familiaux (loi n° 62(I)/2019) a été promulguée, établissant la médiation comme un moyen de résoudre les conflits. Cette loi vise à trouver des solutions consensuelles, à atténuer les conflits, à améliorer la communication entre tous les membres de la famille et à favoriser et préserver les relations qui fonctionnent. Promulgué le 30 décembre 2022, le *règlement sur la médiation familiale* (P.I.507/2022) facilite la procédure de médiation familiale et réglemente les qualifications des médiateurs, leur formation, leurs honoraires et le registre tenu par le Ministère de la justice et de l'ordre public.

53. Le rapport d'évaluation réalisé par l'Université de Chypre a abouti à plusieurs recommandations essentielles, qui préconisent notamment de :

- Mettre en place un organe de coordination entre tous les ministères et vices-ministères en vue d'assurer leur collaboration sur les mesures à mettre en œuvre avec le concours des organes du secteur public au sens large, la société civile, les institutions universitaires et d'autres parties prenantes ;
- Tenir compte sans délai des questions de genre dans le budget de l'État afin de favoriser une approche globale de l'égalité des genres ;
- Souligner le rôle des médias, du système éducatif et des partis politiques dans la déconstruction des stéréotypes de genre dépassés et l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ;
- Tenir le public mieux informé des plans stratégiques et des lois en matière d'égalité des genres.

54. Ces recommandations ont été prises en compte lors de la rédaction de la nouvelle Stratégie nationale pour l'égalité des genres, laquelle a été élaborée par le Commissariat à l'égalité des sexes en étroite collaboration avec l'ensemble des ministères, les services de l'État, les organisations de femmes, les organisations de la société civile, les centres de recherche et universitaires, les organismes de promotion de l'égalité et les administrations locales.

V. Mécanisme national de promotion des femmes

55. Le budget annuel alloué au Mécanisme national de promotion des droits de la femme s'élève actuellement à 290 000 euros. Ce montant devrait passer à 350 000 euros dans le budget de l'État établi pour 2025, sous réserve de l'approbation du Parlement.

56. En vertu de la loi de 2024 sur le Commissariat à l'égalité des sexes (loi n° 108(I)/2024 :

- Le Mécanisme national de promotion des droits de la femme est un organe consultatif, composé d'un conseil et d'un comité ;
- Le Conseil du Mécanisme se compose de représentants des organisations de défense des droits des femmes, des sections féminines des partis politiques et des syndicats ;
- Le Commissariat continue d'assurer la présidence du Mécanisme ;
- Le Commissariat appuie les opérations du Mécanisme ;
- La présidence du Mécanisme crée des comités composés de membres et de représentants des organisations qui siègent au Conseil ;
- Le Conseil des ministres approuve les programmes de financement, notamment :
 - a) Les subventions annuelles allouées aux membres du Mécanisme ;
 - b) Les fonds alloués aux programmes et initiatives mis en œuvre par les membres du Mécanisme ou d'autres organisations de la société civile.

57. Un vaste processus de consultation a été mené auprès des membres du Mécanisme lors de l'élaboration de la Stratégie nationale pour l'égalité des genres (2024-2026).

58. La Stratégie nationale a été rédigée par le Commissariat à l'égalité des sexes en étroite collaboration avec les coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre de différents ministères. Cette stratégie est le résultat d'une vaste consultation publique à laquelle ont participé des organismes publics, des autorités locales, le Mécanisme national de promotion des droits de la femme, des organisations de femmes, des organisations de la société civile, des instituts de recherche et des établissements universitaires, ainsi que d'autres parties prenantes.

59. La nouvelle Stratégie tient compte des recommandations formulées dans le rapport d'évaluation du Plan d'action national pour l'égalité des genres (2019-2023) et est conforme aux cadres nationaux, européens et internationaux relatifs à l'égalité des genres et aux droits des femmes. Le Conseil des ministres l'a approuvée le 11 janvier 2024.

60. La Stratégie vise à intégrer l'égalité des genres dans les politiques publiques et à promouvoir une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes à Chypre. Elle a été conçue comme un document de politique générale essentiel sur l'égalité des genres qui donne des orientations quant à la prise en compte des questions de genre dans les mesures que prennent l'ensemble des ministères et vices-ministères. Elle favorise la collaboration avec les partenaires sociaux, la société civile, les autorités locales, les institutions académiques et le secteur privé.

61. Sachant que les femmes ne constituent pas un groupe homogène et qu'elles font souvent face à des préjugés intersectionnels, la Stratégie propose des mesures horizontales ciblées pour des groupes spécifiques de femmes, tels que les jeunes

femmes, les femmes handicapées, les mères célibataires, les femmes issues de familles nombreuses, les femmes issues de l'immigration et les femmes vivant dans les zones rurales.

62. La Stratégie propose trois étapes d'évaluation :

- a) Une évaluation interne conduite par le Commissariat à l'égalité des sexes et fondée sur les rapports des coordonnatrices et coordonnateurs pour les questions de genre ;
- b) Une évaluation intermédiaire réalisée par la « plateforme de la société civile », qui vient d'être créée ;
- c) Une évaluation finale réalisée par des experts indépendants.

63. La Stratégie comprend 14 domaines thématiques et 64 mesures et politiques à mettre en œuvre sur une période de trois ans, parmi lesquelles figure la prise en compte des questions de genre dans le budget de l'État. Au cours des dix premiers mois de sa mise en œuvre, 13 mesures et politiques ont été menées à bien. Vingt autres sont en cours d'application. En particulier, le Commissariat appuie actuellement un projet de loi sur l'intégration des questions de genre, lequel vise à incorporer ces questions à tous les stades de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi des politiques publiques, notamment dans des domaines tels que le budget de l'État, l'élaboration des textes juridiques et les marchés publics. Ce projet de loi s'appliquera aux organes du Gouvernement central (ministères, vices-ministères, organes indépendants, etc.) et au secteur public au sens large.

64. Par l'intermédiaire du Ministère des finances et en collaboration avec le Commissariat à l'égalité des sexes, la République de Chypre a demandé et obtenu auprès de la direction générale de l'appui aux réformes structurelles de la Commission européenne une assistance technique en matière de budgétisation tenant compte des questions de genre. Lancé en juin 2024, ce projet devrait être mené à bien d'ici la fin de 2025. Il s'agit notamment d'offrir une assistance sur mesure et des sessions de formation aux représentants de la Direction du budget du Ministère des finances, du Service de statistique et du Commissariat à l'égalité des sexes.

VI. Institution nationale des droits de l'homme

65. En 2022, le Commissariat à l'administration et à la protection des droits de l'homme a obtenu le statut « A » auprès de l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme. Depuis lors, le Ministère des finances lui a fourni des ressources humaines et financières supplémentaires pour l'aider à s'acquitter efficacement de son mandat et de sa mission.

66. Bien que le Commissariat n'ait pas de mandat spécifique en matière de droits des femmes, il a été désigné comme organisme de promotion de l'égalité en 2004 et a joué un rôle décisif dans la promotion de l'égalité des genres. En tant qu'institution nationale des droits humains, il examine les plaintes et formule des recommandations sur la discrimination fondée sur le genre.

67. Le Commissariat a notamment pris les initiatives suivantes :

- Sensibilisation au caractère genré de la violence à l'égard des femmes et mise en œuvre et coordination des mesures et des politiques visant à lutter contre cette forme de violence et la violence domestique ;
- Examen des nombreuses plaintes relatives à des actes de discrimination fondée sur le genre sur le lieu de travail et formulation de recommandations pour remédier à ce phénomène ;

- En collaboration avec le Comité pour l'égalité des genres dans l'emploi et la formation professionnelle, élaboration, en 2019, d'un code de conduite visant à prévenir et à combattre le harcèlement sexuel dans la fonction publique. Adopté par le Conseil des ministres et rendu obligatoire dans tout le secteur public, ce code offre des conseils pratiques sur les procédures à suivre pour prévenir et gérer les situations de harcèlement sexuel et de harcèlement. Il sert ainsi de guide pour la promotion d'un environnement de travail respectueux dans lequel les femmes et les hommes sont traités sur un pied d'égalité ;
- En 2020, signature par les principales fédérations d'employeurs et d'industriels de Chypre d'un code de conduite similaire concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, qui a été intégré aux conventions collectives. Ce code vise à prévenir et à combattre efficacement les comportements favorisant les environnements de travail hostiles qui portent atteinte à la dignité humaine et perturbent le bon fonctionnement des entreprises ;
- Lancement, en 2021, d'une campagne de sensibilisation sur le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, dont une collaboration avec des organisations telles que l'Organisation théâtrale chypriote, l'Organisation sportive chypriote et l'Université ouverte de Chypre pour ce qui est de la rédaction de codes de conduite pertinents.

68. En partenariat avec l'École chypriote d'administration publique, des séminaires de formation ont été organisés à l'intention de fonctionnaires sur le code de conduite relatif au harcèlement sexuel dans le secteur public. Pour donner suite aux recommandations de la Commissaire à l'administration et à la protection des droits de l'homme, le Gouvernement a présenté au Parlement un projet de loi visant à modifier la loi sur la fonction publique afin de définir explicitement le harcèlement sexuel dans le secteur public comme une infraction disciplinaire distincte. Il s'agit de la loi de 2023 sur le service public (modification) (loi n° 64(I)2023).

- En décembre 2020, le Commissariat a publié un rapport sur le statut des travailleuses domestiques étrangères à Chypre, qui met en évidence les divers facteurs qui contribuent à la coercition et à la violence subies par ce groupe vulnérable de femmes immigrées. La Commissaire a souligné que la lutte contre le harcèlement sexuel, la violence et les abus infligés à des travailleuses domestiques étrangères devaient faire l'objet de politiques globales de prévention et de répression. Les enquêtes sur les plaintes devaient être menées selon une approche centrée sur la victime, tout comme les mécanismes d'identification des victimes d'actes graves d'exploitation professionnelle devaient être améliorés et mieux utilisés par les services d'aide compétents.

VII. Mesures temporaires spéciales

69. Le Gouvernement chypriote étudie actuellement quelles mesures positives temporaires pourraient accroître la représentation des femmes aux postes de décision et sensibiliser aux avantages que présente l'utilisation de l'ensemble de la main-d'œuvre. Dans cette perspective, le Ministère de la justice et de l'ordre public a chargé l'Université de Chypre d'examiner la possibilité de mettre en place de nouvelles mesures spéciales temporaires, y compris des quotas. Cet examen, dont les conclusions ont été soumises au Ministère en octobre 2023, a montré qu'il était possible et souhaitable de mettre en place des mesures positives à l'appui des femmes et que cela était admissible au regard de la Constitution. Par exemple, des quotas pourraient être mis en place pour favoriser la participation des femmes aux conseils d'administration des organisations semi-gouvernementales et des entreprises publiques. Les recherches ont montré que l'article 28 de la Constitution, qui garantit

l'égalité, peut (et doit) être interprété conformément au droit international et au droit de l'Union européenne afin d'appuyer la mise en œuvre de mesures positives temporaires permettant de remédier à la sous-représentation des femmes dans la vie politique.

70. Faisant fond sur ces résultats, le Ministère prévoit de prendre des mesures positives temporaires pour accroître la représentation des femmes dans les postes de décision et pour sensibiliser le public aux avantages d'une utilisation de l'ensemble de la main-d'œuvre. Il a par ailleurs mené plusieurs initiatives au titre des priorités fixées dans le Plan d'action national pour l'égalité des genres (2019-2023) concernant la promotion d'une participation équilibrée à la prise de décision. Ainsi a-t-il appuyé et intégralement financé des séminaires éducatifs organisés par le Mécanisme national de promotion des droits de la femme en vue d'autonomiser les femmes et de les former à la vie politique. Tenus en 2022 et 2023, ces séminaires s'adressaient à des femmes qui exerçaient des fonctions politiques, aspiraient à devenir fonctionnaires ou s'intéressaient à la politique. Plus d'une cinquantaine de femmes ont pu bénéficier d'une formation dispensée dans le cadre de deux séries de séminaires de 12 sessions organisées par le Mécanisme et le Commissariat à l'égalité des sexes. Ces séminaires avaient plusieurs objectifs : encourager la participation politique des femmes, améliorer leurs compétences et leurs aptitudes, échanger les meilleures pratiques en matière de gestion des carrières politiques et préparer les participantes aux enjeux d'une carrière politique. D'autres initiatives seront menées dans le cadre de la nouvelle Stratégie nationale pour l'égalité des genres (2024-2026), l'idée étant de continuer à promouvoir l'égalité des genres dans le domaine de la prise de décision.

VIII. Stéréotypes et pratiques préjudiciables

71. La Stratégie nationale pour l'égalité des genres (2024-2026) vise à intégrer la perspective de genre dans toutes les politiques publiques, l'accent étant mis sur la déconstruction des stéréotypes de genre et la promotion d'une participation équilibrée des femmes et des hommes, en veillant à inclure les personnes issues de groupes minoritaires.

72. Les principales mesures qui ont été prises pour favoriser une culture propice à l'égalité des genres sont les suivantes :

- Une campagne publique de sensibilisation à la loi sur le sexisme et le sexisme en ligne ;
- La nomination tous les deux ans d'une ambassadrice pour l'égalité des genres dans le sport chargée de promouvoir la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ce domaine ;
- La révision des manuels d'histoire du pays, l'objectif étant qu'ils tiennent compte de la contribution, du rôle et de l'histoire des femmes chypriotes et mettent en avant leur influence ;
- L'organisation de programmes de formation destinés aux enseignants-conseillers d'orientation, ainsi qu'à d'autres éducateurs et éducatrices, l'objectif étant de déconstruire les stéréotypes de genre et de promouvoir l'égalité des genres ;
- La formation systématique et ciblée des membres de la Garde nationale, du personnel du Ministère de la défense et des soldats en matière d'égalité des genres ;
- L'élaboration d'archives numériques documentant les contributions des femmes politiques chypriotes ;

- L'organisation d'ateliers expérientiels et interactifs à l'intention des représentants des médias, qui seront axés sur la promotion de l'égalité des genres ;
- Le lancement d'une campagne visant à promouvoir des publicités qui remettent en question et s'abstiennent de perpétuer les stéréotypes liés au genre.

73. Afin de renforcer la collaboration entre les différentes entités, le Commissariat à l'égalité des sexes s'est activement engagé auprès des principales parties prenantes, ce qui a abouti à :

- **La signature d'un mémorandum avec l'Agence chypriote de contrôle de la publicité :** ce mémorandum d'accord a été révisé pour promouvoir une publicité dénuée de stéréotypes de genre. Il y est notamment question de mener des campagnes de sensibilisation et des sessions de formation, et de coopérer pour traiter les plaintes liées aux inégalités et stéréotypes de genre. Une campagne conjointe visant à promouvoir une publicité exempte de stéréotypes est prévue pour 2025 ;
- **Un partenariat avec l'Association des journalistes sportifs de Chypre :** une réunion d'information a été organisée avec des journalistes sportifs pour parler de l'égalité des genres dans le sport. Le Commissariat a mené une étude d'un mois sur la représentation des sports masculins et féminins dans les articles de presse, dont il a présenté les résultats à l'Association afin d'encourager des reportages équilibrés ;
- **La signature d'un mémorandum avec la Chambre chypriote de commerce :** le Commissariat a signé un mémorandum d'accord avec la Chambre chypriote de commerce pour collaborer sur des initiatives liées à l'emploi, à l'entrepreneuriat et aux affaires, en mettant l'accent sur la promotion de l'égalité des genres dans ces secteurs.

74. En 2022, en collaboration avec le service de l'état civil et des migrations, le Bureau de presse et d'information a lancé une campagne de sensibilisation axée sur la demande de services sexuels à des victimes de la traite. Diffusée principalement sur les médias sociaux, cette campagne avait pour objectif de sensibiliser le public à l'exploitation inhérente à la traite des êtres humains.

75. En 2023, en collaboration avec le Commissariat à l'égalité des sexes, le Ministère de l'éducation, des sports et de la jeunesse et le Vice-Ministère de la recherche, de l'innovation et de la politique numérique, le Bureau de presse et d'information a organisé une campagne d'information visant à promouvoir la participation des femmes dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie, de l'art et des mathématiques.

76. La campagne a mis en lumière les réalisations des femmes qui excellent dans ces domaines, en les présentant comme des modèles à suivre par les jeunes générations. Son double objectif était de célébrer leurs succès et d'encourager davantage de jeunes femmes à poursuivre des carrières dans ces disciplines. Dans le cadre de cette campagne, dix courtes vidéos présentant des témoignages de femmes travaillant dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie, de l'art et des mathématiques ont été diffusées sur les médias sociaux et sur la chaîne de radiodiffusion chypriote et projetées dans des écoles à travers le pays.

77. L'Autorité chypriote de radiotélévision a mis en place des mesures importantes pour éliminer les stéréotypes de genre dans les médias et promouvoir l'égalité des genres. En 2021, elle a adopté un code de conduite destiné aux professionnels des médias, dont l'objectif était de prévenir les stéréotypes, de lutter contre la discrimination et de promouvoir l'égalité des genres dans des domaines tels que la

politique et l'économie. Ce code fournit également des lignes directrices pour lutter contre la violence fondée sur le genre, prévenir le sexisme linguistique et renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les infrastructures des radiodiffuseurs. Appuyé par des ateliers et des outils basés sur des recherches européennes et internationales, le code a été approuvé par les médias, les syndicats de journalistes et les organismes de régulation.

78. L'Autorité chypriote de radiotélévision a organisé diverses initiatives pour sensibiliser le public et promouvoir des pratiques exemplaires. Elle a organisé en 2022 un séminaire de deux jours sur l'égalité des genres et les médias avec l'Institut méditerranéen d'études sur le genre, à l'occasion duquel des professionnels des médias se sont réunis en vue de réfléchir à l'intégration d'une perspective de genre dans leurs travaux. En 2023, elle a mis sur pied un atelier sur le cadre réglementaire du paysage numérique en mettant l'accent sur l'intersection de la traite des êtres humains et de la violence fondée sur le genre. Elle organise par ailleurs depuis 2019 des ateliers d'éducation aux médias dans les écoles afin de lutter contre les stéréotypes de genre néfastes et de sensibiliser les élèves à la violence de genre dans l'espace numérique.

79. Plus généralement, l'Agence s'est associée au Commissariat aux droits de l'enfant et à d'autres parties prenantes pour produire des publicités télévisées sur les droits de l'enfant. Diffusées tous les mois de 2018 à 2019, ces publicités en forme de dessins animés ont permis de sensibiliser le public à des droits essentiels, notamment le droit à la non-discrimination et le droit à l'éducation. L'Agence a également diffusé des circulaires auprès des médias audiovisuels, lesquelles mettaient l'accent sur le respect de la vie privée dans les reportages sur la violence à l'égard des femmes et invitaient à pratiquer un journalisme responsable.

80. L'Agence veille au respect de la législation et a révisé la loi de 1998 sur les diffuseurs de radio et de télévision (loi n° 7(I)/1998) afin qu'elle soit conforme aux directives de l'Union européenne. Les modifications apportées en 2021 renforcent la protection des droits humains, interdisent l'incitation à la haine, améliorent l'accessibilité pour les personnes handicapées et réglementent les contenus préjudiciables, en particulier pour les mineurs. L'Agence a examiné plus de 80 cas de violation de la dignité du genre et de stéréotypes de genre, et imposé des sanctions le cas échéant.

81. L'Agence révisé actuellement ses règlements afin d'y ajouter des dispositions garantissant l'anonymat des victimes de violences sexuelles, le signalement direct des infractions et un langage inclusif. L'accent sera mis sur l'égalité, l'interdiction du sensationnalisme dans les récits faisant état d'infractions visant des mineurs et la préservation de la dignité des deux genres.

82. Grâce à ces mesures globales, l'Agence continue de favoriser un environnement médiatique propice à l'égalité des genres, remet en question les stéréotypes et encourage une représentation respectueuse des genres dans tous les contenus audiovisuels.

83. En outre, le Comité pour l'égalité entre les sexes dans l'emploi et la formation professionnelle collabore avec l'Institut pédagogique et le Comité interdépartemental des questions de genre du Ministère de l'éducation pour organiser des concours annuels d'étudiants axés sur l'égalité des genres. Ces initiatives visent à remettre en question les stéréotypes de genre dans les écoles, à promouvoir l'égalité et à sensibiliser à la discrimination. En outre, le Comité travaille avec les universités pour promouvoir l'égalité sur le lieu de travail et distribue des supports pédagogiques sur des sujets tels que la protection de la maternité et le harcèlement sexuel.

84. En 2022 et 2023, le Comité pour l'égalité entre les sexes dans l'emploi et la formation professionnelle a lancé une campagne de sensibilisation au harcèlement au travail. Cette campagne a notamment consisté à :

- Distribuer aux services publics, aux ministères, aux universités et à d'autres organisations des affiches conçues par des étudiants ;
- Diffuser auprès d'organisations et d'entreprises un guide visant à prévenir et à combattre le harcèlement et le harcèlement sexuel en définissant des lignes directrices concrètes permettant de prévenir ces phénomènes conformément à la législation nationale et le Plan d'action national pour l'égalité des genres. Ce guide accompagne également les employeurs dans la rédaction des codes de conduite ;
- Organiser des séminaires à l'intention des comités et des fonctionnaires chargés de promouvoir l'égalité pour améliorer leur capacité à gérer les plaintes pour harcèlement et à enquêter sur celles-ci ;
- Organiser, en collaboration avec la Commissaire à l'administration et à la protection des droits de l'homme et la Commissaire à l'égalité des sexes, un séminaire à l'intention des hauts fonctionnaires de police axé sur l'efficacité des procédures de traitement des plaintes et sur la lutte contre le harcèlement sexuel.

85. Constatant la prévalence croissante du sexisme, y compris du sexisme en ligne, le Conseil des ministres a approuvé, lors de sa réunion du 18 décembre 2024, une proposition du Ministère de la justice et de l'ordre public visant à confier la responsabilité du suivi de la loi de 2020 sur la lutte contre le sexisme et le sexisme en ligne et d'autres questions connexes (loi n° 209(I)/2020) à la Commissaire à l'égalité des sexes. En vertu de cette décision, la Commissaire conçoit des mesures et des stratégies de lutte contre le sexisme et éduque et sensibilise la société civile dans ce domaine. Ces efforts – qui viennent compléter l'action déjà engagée par le Commissariat – visent à renforcer les initiatives nationales en cours pour favoriser une culture de l'égalité et déconstruire les stéréotypes et préjugés sociaux qui perpétuent le sexisme, la violence fondée sur le genre, l'inégalité et la discrimination.

86. En juin 2023, le Service de statistique de Chypre a lancé, en collaboration avec le Commissariat à l'égalité des sexes, la première édition de la publication en ligne « Gendered Statistics », qui montre l'importance de systématiser la collecte de données ventilées par sexe afin d'être en mesure de concevoir et de mettre en œuvre des politiques et des mesures ciblées en faveur de l'égalité des genres.

87. Cette publication sera mise à jour chaque année et, dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'égalité des genres, la priorité sera accordée à plusieurs mesures liées aux données, à savoir :

- La collecte et l'analyse de données sur la représentation des femmes et des hommes dans le secteur maritime et le secteur des transports maritimes ;
- La compilation de données sur la santé sexuelle et reproductive aux fins de l'élaboration de politiques éclairées ;
- La collecte de données sur la participation aux secteurs de la recherche, de l'innovation et de la cybersécurité ;
- La réalisation d'une évaluation statistique de la représentation des genres dans les fonctions de direction et de prise de décision.

88. La collecte et l'analyse systématique de données ventilées par sexe garantiront que les mesures prises en matière d'égalité des genres sont fondées sur des données probantes et répondent efficacement aux lacunes et aux besoins en la matière.

IX. Violence à l'égard des femmes fondée sur le genre

89. Conformément aux obligations qui incombent à la République de Chypre en vertu de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul), ratifiée par la loi de 2017 relative à ladite Convention (loi n° 14(III)/2017), le Conseil des ministres a approuvé la création de la Maison des femmes en janvier 2019. Il s'agit d'un centre qui offre des services intégrés aux femmes victimes de violences et à leurs familles selon une approche interinstitutions et pluridisciplinaire et grâce à des professionnels spécialement formés qui apportent un soutien centralisé sous un même toit.

90. Les opérations de la Maison des femmes ont été confiées à l'Association pour la prévention et le traitement de la violence familiale, sous la supervision des services de protection sociale et d'autres parties prenantes et en collaboration avec eux. Entièrement financé par des subventions publiques, le centre fait fonction d'interlocuteur unique, dans lequel les services fournis sont regroupés et coordonnés afin de garantir une gestion efficace des dossiers. Il importe de noter que les victimes ne sont pas tenues de porter plainte contre les auteurs pour pouvoir accéder à ces services.

91. Le réseau multiprofessionnel de la Maison des femmes est constitué de travailleurs sociaux, de psychologues, de professionnels de la santé, de juristes et de policiers. Les services sont dispensés aux mères et à leurs enfants, l'idée étant d'éviter qu'ils soient séparés et de prévenir le risque de revictimisation. Le centre est doté d'une personne exerçant les fonctions de défenseur(se) de l'enfant, qui apporte un soutien spécialisé aux enfants victimes de violence domestique en veillant à ce que toutes les procédures soient sûres et adaptées à ceux-ci, et conformes aux droits de l'enfant tels qu'ils sont définis dans les articles 22, 23 et 26 de la Convention d'Istanbul.

92. La Maison des femmes offre les services suivants aux femmes adultes et aux mineures (moins de 18 ans) victimes de violence fondée sur le genre ou de violence domestique, ainsi qu'à leurs enfants :

- a) Une protection et une sécurité immédiates, le nécessaire étant fait pour tenir l'auteur à distance ;
- b) Un soutien psychologique immédiat ou à court terme, une orientation vers des organisations non gouvernementales ou des services de santé mentale étant proposés si un soutien à long terme s'avère nécessaire ;
- c) Une assistance socioéconomique ;
- d) Un accompagnement en matière d'examen de santé (prise de rendez-vous et visite) ;
- e) La collecte des déclarations des victimes, y compris les déclarations enregistrées par la police ;
- f) Des services d'orientation et d'accompagnement vers d'autres services compétents ;
- g) Des services juridiques.

93. La Maison des femmes fournit des services aux femmes migrantes conformément au principe de non-discrimination et indépendamment de leur statut migratoire ou juridique. Entre son ouverture le 1^{er} décembre 2020 et le mois de février 2024, elle a traité environ 850 cas de violence à l'égard des femmes et de leurs enfants.

94. En 2023, un nouveau centre appelé Nima a été créé pour offrir un soutien et un traitement psychologique aux adultes – hommes et femmes – victimes d’atteintes sexuelles pendant leur enfance. Le centre est financé par le Ministère de la santé et géré par l’Association chypriote de planification familiale.

95. En 2021, une sous-direction chargée de la protection des victimes a été créée au Département de lutte contre la criminalité au siège de la Police. Sa mission est de prévenir et de combattre la violence domestique et la violence à l’égard des femmes et des jeunes filles en faisant appliquer les lois, règlements, directives et ordres émis par le Chef de la Police. La sous-direction supervise et contrôle le travail des nouvelles unités de police spécialisées dans la lutte contre la violence à l’égard des femmes, l’objectif étant de disposer d’un dispositif solide et efficace pour traiter ce type d’affaires.

96. Depuis 2020, des unités de police spécialisées dans les enquêtes sur la violence domestique et les infractions connexes ont été créées dans toutes les divisions de police de Chypre. Composées d’un personnel de police qualifié, ces unités collaborent étroitement avec les autorités compétentes, notamment les services de protection sociale, les services de santé mentale, le Ministère de l’éducation, des sports et de la jeunesse et l’Association pour la prévention et le traitement de la violence familiale. Elles s’occupent des affaires de violence domestique, de maltraitance d’enfants, de harcèlement, y compris de harcèlement obsessionnel, et de violence à l’égard des femmes.

97. Lorsqu’ils enquêtent sur des cas de violence domestique, les policiers utilisent des outils d’évaluation des risques qui permettent de garantir la sécurité et la protection des victimes, par exemple :

- **Le protocole d’évaluation des risques** : ce protocole s’applique à la violence entre anciens et actuels conjoints, concubins ou partenaires, conformément à la loi n° 14(III)/2017. Il constitue un outil précieux qui favorise la bonne marche des enquêtes et permet d’évaluer correctement les affaires ;
- **L’évaluation individuelle des risques** : réalisée en application de la loi n° 51(I)/2016, cette évaluation permet de déterminer les besoins de protection particuliers d’une victime. Elle donne une estimation des risques de décès, de la gravité de la situation et de la probabilité d’une répétition des violences.

98. La Police chypriote applique un protocole spécifique pour enquêter sur les affaires de viols et d’atteintes sexuelles, dans lequel on trouve des conseils précis qui permettent de protéger et d’assister les victimes en procédant à une évaluation précoce et individualisée de leurs besoins et en estimant les risques qu’elles encourent. Pour assurer la sécurité des victimes, la Police peut demander à la juridiction concernée de délivrer des ordonnances de protection.

99. Une nouvelle application mobile du nom de ELPIS a été développée en coopération avec une société de télécommunications pour aider les victimes silencieuses à rechercher une assistance immédiate. Cette application comporte une touche SOS qui informe silencieusement la police de l’emplacement exact de la victime. Elle sera bientôt disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour tous les résidents de Chypre qui sont en danger extrême de violence domestique.

100. Le féminicide a été érigé en infraction pénale autonome dans la loi de 2022 sur la prévention et la répression de la violence à l’égard des femmes et de la violence domestique et d’autres questions connexes (modification) [loi n° 117(I)]. Cette réforme législative définit le féminicide comme la forme la plus extrême de violence fondée sur le genre, dont les circonstances sont des facteurs aggravants lors de la détermination de la peine.

101. La loi de 2021 sur la protection contre le harcèlement et le harcèlement obsessionnel (loi n° 114(I)/2021) a été adoptée pour renforcer la protection contre le harcèlement et le harcèlement obsessionnel. Cette loi désigne tout acte causant de l'anxiété ou de la détresse comme relevant généralement du harcèlement, cette définition englobant diverses formes d'intimidation, sachant que des sanctions plus sévères sont prévues pour les cas qui s'accompagnent d'une peur de subir des actes de violence. La loi vise les comportements de harcèlement obsessionnel, tels que la traque, les tentatives de contact par tous les moyens, l'intrusion dans la vie personnelle de la victime via les médias sociaux, ainsi que la cyberintimidation. Les services de police sont habilités à demander une ordonnance de protection et à faire appliquer celle-ci avant qu'une affaire pénale ne soit déposée.

102. L'organe national de coordination de la prévention et de la répression de la violence à l'égard des femmes a été créé le 3 mars 2022 comme suite d'une décision du Conseil des ministres. Cet organe est principalement chargé de la coordination, de la planification, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des mesures visant à prévenir et à combattre toutes les formes de violence décrites dans la Convention d'Istanbul, en vertu de la loi n° 115(I)/2021, qui constitue le principal cadre législatif pour la mise en œuvre de la Convention. Depuis sa création, l'organe national de coordination a élaboré la première stratégie nationale et le premier plan d'action national visant à prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes (2023-2028), lesquels sont fondés sur les quatre piliers fondamentaux de la Convention d'Istanbul et tiennent compte des recommandations du Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO) du Conseil de l'Europe.

103. Le Comité consultatif pour la prévention et la répression de la violence familiale est membre de droit de l'organe national de coordination. Son rôle est de fournir une expertise et de favoriser les partenariats qui permettent de traiter efficacement les questions liées à la violence familiale et à la violence à l'égard des femmes. Le Comité consultatif participe également activement à la stratégie nationale et au plan d'action national.

104. Bien qu'ils mènent tous deux des activités liées à la lutte contre la violence, le Comité consultatif et l'organe national de coordination sont régis par des lois distinctes et relèvent de ministères différents :

- *La loi 115(I)/2021* porte spécifiquement sur la violence à l'égard des femmes et de leurs enfants ;
- *La loi 119(I)/2000* sur la violence familiale a un champ d'application plus large, puisqu'elle porte sur la violence à l'égard de tous les membres de la famille.

105. Ces cadres juridiques distincts garantissent qu'il n'y a pas de conflit ou de chevauchement dans les mandats ou les fonctions respectives des deux organes. Des efforts sont en cours pour harmoniser la *loi 119(I)/2000* sur la violence familiale et la *loi 115(I)/2021* afin de veiller à ce que les approches adoptées pour lutter contre la violence soient cohérentes et complémentaires. Pour lutter contre la violence à l'égard des femmes au sein de la famille, le Comité consultatif collabore étroitement avec l'organe national de coordination, de manière à éviter les chevauchements et à mener une action concertée. Compte tenu du caractère complexe de la violence en tant que phénomène social – les multiples facteurs de risque qui y sont associés nécessitant des approches à plusieurs niveaux, pluridisciplinaires et coordonnées – cette collaboration est essentielle.

106. Approuvés par le Conseil des ministres en février 2023, la première stratégie nationale et le premier plan d'action national visant à prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes (2023-2028) sont strictement conformes aux objectifs

de la Convention d'Istanbul, en particulier pour ce qui est de : a) protéger les femmes contre toutes les formes de violence et prévenir et éliminer les actes de violence fondée sur le genre et de violence domestique, et poursuivre leurs auteurs ; b) contribuer à l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles et promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ; c) élaborer un cadre global de politiques et de mesures visant à protéger et à soutenir les victimes de violences fondées sur le genre et de violence domestique ; d) promouvoir la coopération internationale pour éliminer les violences fondées sur le genre et la violence domestique ; e) accompagner les organisations et les services de répression afin de faciliter la collaboration et d'envisager de manière globale l'élimination de la violence fondée sur le genre et de la violence à l'égard des femmes.

107. Financé par le budget du Ministère de la justice et de l'ordre public, l'organe national de coordination a reçu une enveloppe d'un montant de 94 000 euros en 2022. Son budget est passé à 190 000 euros en 2023, dont 35 000 ont été alloués aux initiatives menées dans le cadre de la stratégie nationale et du plan d'action national (2023-2028). En 2024, l'organe national de coordination a été financé à hauteur de 220 000 euros, dont 60 000 ont été alloués à des subventions soutenant des programmes et initiatives axés sur la prévention et la répression des violences fondées sur le genre, conformément aux objectifs fixés dans la stratégie nationale et le plan d'action national. Actuellement doté d'un(e) attaché(e) d'administration relevant du Ministère de la justice et de l'ordre public, l'organe prévoit de se doter dans le courant de l'année d'un collaborateur ou d'une collaboratrice externe.

108. En collaboration avec la sous-direction chargée de la gestion des affaires concernant des personnes vulnérables, l'école de police de Chypre a lancé un nouveau programme de formation intitulé « Programme de formation à l'intention des policiers chargés des affaires concernant les personnes vulnérables ». Lancé pour la première fois en octobre 2022, le programme est désormais proposé chaque année. Il porte sur des sujets essentiels, tels que :

- la violence domestique ;
- la violence à l'égard des femmes et la violence fondée sur le genre ;
- la prise en charge des victimes de viols et d'atteintes sexuelles ;
- le protocole sur l'évaluation des risques de violence entre partenaires intimes.

109. En outre, en coopération avec la sous-direction, l'école de police a mis au point un programme de formation annuel spécialisé destiné aux agents chargés des cas de viol et de violence sexuelle. Des conférences sur la violence domestique figurent aussi au programme de formation des recrues et des cours de perfectionnement, tels que les cours destinés aux sergents et la formation de base de l'Unité des enquêtes pénales.

110. L'école de police organise également des programmes spécialisés en collaboration avec la sous-direction chargée de la gestion des affaires concernant les personnes vulnérables (anciennement appelée « bureau de lutte contre la violence domestique et la maltraitance d'enfants ») afin de répondre à des besoins spécifiques, notamment :

- Une formation spécialisée sur les questions de violence domestique ;
- Un programme sur la prise en charge des mineurs victimes de violence domestique ;
- Des cours sur la manière de mener des entretiens avec des victimes mineures ou en situation de vulnérabilité.

111. Le protocole sur l'évaluation des risques de violence entre partenaires intimes est appliqué tout au long des enquêtes par des officiers de police spécialement formés.

La formation à ce protocole est intégrée dans les programmes de l'école, y compris dans les cours de formation des recrues, le cours destiné aux sergents et la formation de base de l'Unité des enquêtes pénales. Une formation continue est assurée pour veiller à ce que le protocole soit correctement appliqué.

112. Les services de protection sociale du Vice-Ministère de la protection sociale apportent un appui financier aux organisations non gouvernementales et aux autorités locales par l'intermédiaire d'un système d'octroi de subventions à des programmes offrant des services aux communautés, notamment aux victimes de violence domestique.

113. Dans ce cadre, l'Association pour la prévention et le traitement de la violence familiale gère trois centres d'hébergement à Nicosie, à Limassol et à Paphos. Un nouveau centre est en cours de construction dans le district de Larnaca. Ces centres disposent à eux tous de 17 chambres, chacune pouvant accueillir jusqu'à quatre personnes. L'Association loue également des appartements en fonction des besoins afin de garantir une capacité de logement suffisante. Les activités de ces centres sont financées par l'État.

114. La Maison de Sophie, également gérée par l'Association, est un foyer dédié aux jeunes mères demandeuses d'asile. Elle est financée par les services de protection sociale.

115. L'organe national de coordination de la prévention et de la répression de la violence à l'égard des femmes a la responsabilité fondamentale de collecter, d'analyser et de publier des données statistiques sur la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Il est chargé, par exemple, d'élaborer une base de données centralisée dans laquelle seraient regroupées les informations provenant de tous les services et organisations non gouvernementales concernés, conformément à la Convention d'Istanbul et aux recommandations formulées dans le rapport du GREVIO, publié en novembre 2022. Pour réaliser cet objectif, l'organe a formé un sous-comité qui, à l'issue d'une collaboration avec le Vice-Ministère de la recherche, de l'innovation et de la politique numérique, et soumis un projet de base de données en juillet 2022. Le Département de l'information et les Services de statistique ont également tenu des réunions pour réfléchir aux moyens pratiques de mettre en œuvre ce projet.

116. Toutefois, des difficultés subsistent, car de nombreux services publics ne disposent d'aucun mécanisme permettant d'enregistrer et de collecter systématiquement des données statistiques, ce qui fait obstacle à la création d'une base de données fiable et centralisée. Du fait de ces lacunes institutionnelles, il est également difficile de mettre sur pied un système qui produirait des données comparables. Il faudrait réaliser une étude approfondie pour déterminer les ressources humaines et financières requises, et tenir des consultations avec la Commissaire à la protection des données personnelles afin de garantir un traitement approprié des informations sensibles. Compte tenu du manque de ressources, la création de la base de données sera confiée à un ou une expert(e) externe dans le cadre d'un appel d'offres formel. Les statistiques relatives aux cas signalés de violence domestique et de violence à l'égard des femmes figurent à l'**annexe 1**.

117. Les premières étapes du projet d'élaboration de la base de données consisteront à adopter des systèmes normalisés de collecte de données dans l'ensemble des ministères, services et autres organismes gouvernementaux chargés de lutter contre la violence fondée sur le genre au titre de la Convention d'Istanbul. Ces données seront d'abord enregistrées au niveau des ministères et des services de l'État, puis intégrées dans une base de données nationale.

118. Cette base de données centralisée recueillera des informations détaillées sur les victimes et les auteurs, y compris des données démographiques et contextuelles sur les victimes (identité, âge, genre, lieu de résidence, lieu où les actes de violence ont été commis, type de violence, relation avec l'auteur de l'acte, etc.) et des données sur les auteurs (identité, relation avec la victime, charges retenues, violation éventuelle d'ordonnances de protection, etc.). Elle permettra également de vérifier si les infractions ont été commises en présence d'enfants et de répertorier le nombre d'ordonnances de protection, d'arrêtés d'expulsion et de violations. Lorsqu'il sera opérationnel, ce système permettra d'enregistrer, d'analyser et de coordonner les données, ce qui contribuera à mieux lutter contre la violence fondée sur le genre dans l'ensemble du pays.

119. En juillet 2021, une unité Éducation, sensibilisation et communication a été créée au sein de la sous-direction chargée de la gestion des affaires concernant des personnes vulnérables, qui relève du Département de lutte contre la criminalité au siège de la Police. Cette unité est opérationnelle depuis sa création et se concentre sur la sensibilisation du public à la violence domestique, à la maltraitance d'enfants, aux atteintes sexuelles commises sur des enfants et à la violence fondée sur le genre.

120. Dans le cadre de son action, le Département a élaboré en 2021 et 2022 les documents d'information ci-après :

- « Avis important sur la violence domestique – Vous pouvez mettre fin à la violence... elle nous concerne tous » ;
- « Violence à l'égard des femmes et violence domestique – Repérez les signaux » ;
- « Abus sexuels sur enfants – Repérez les signaux » ;
- « La protection contre la violence nous concerne tous – Un cadre juridique » (ce document porte sur les questions de la violence à l'égard des femmes, de la violence domestique, du harcèlement et du harcèlement obsessionnel).

121. En plus des documents susmentionnés, des spots publicitaires axés sur la violence fondée sur le genre et la violence domestique ont été diffusés à la télévision et sur des plateformes de médias sociaux.

122. Les membres de la sous-direction chargée de la gestion des affaires concernant des personnes vulnérables participent également activement à diverses campagnes de sensibilisation. Ils assurent la formation des recrues de l'école de police sur des sujets liés à la violence à l'égard des femmes, à la violence domestique et à la maltraitance d'enfants. Pour appuyer ces initiatives, une partie du budget de la Police est allouée à la sensibilisation et la formation à ces questions essentielles.

123. En outre, la stratégie nationale et le plan d'action national visant à prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes (2023-2028), approuvés par le Conseil des ministres en février 2023, comprennent des mesures ciblées visant à prévenir la violence et à apporter un soutien efficace aux victimes, en particulier celles qui appartiennent à des groupes défavorisés et marginalisés. Parmi ces mesures figurent notamment :

- L'élaboration d'un protocole visant à garantir que les femmes migrantes victimes de violences aient accès à des services de santé sexuelle et procréative, y compris en cas de mutilations génitales féminines ;
- La garantie de l'accès de toutes les victimes de violences à des services généraux et spécialisés, qu'une plainte ait été déposée ou non ;
- L'augmentation du nombre et de la capacité d'accueil des foyers pour les femmes et les personnes à leur charge ;

- L'octroi à court et à long terme d'un soutien psychologique spécialisé aux victimes de la violence fondée sur le genre ;
- La simplification et l'accélération des procédures d'accès aux services d'aide financière de l'État pour les femmes victimes de violences ;
- L'orientation des victimes de violences vers des programmes éducatifs qui leur permettent d'acquérir des compétences professionnelles ;
- La mise en œuvre aux niveaux local et régional de programmes de réintégration et de soutien destinés aux victimes de la violence ;
- La mise en place de mesures ciblées visant à sensibiliser les groupes vulnérables, tels que les femmes migrantes et réfugiées, les demandeuses d'asile et les femmes handicapées, à la violence fondée sur le genre et à ses conséquences et à leur venir en aide. Par exemple, des documents d'information multilingues ont été spécialement élaborés pour les populations de migrants ; ils décrivent leurs droits, les mesures de protection et les services d'aide disponibles à toutes les étapes de l'accueil, de la demande d'asile et de la procédure d'octroi du statut de réfugié.

124. Dans le contexte des procédures d'asile, les mineurs sont considérés comme un groupe vulnérable et identifiés et enregistrés en priorité, afin qu'ils puissent recevoir un soutien et être orientés en temps opportun. Les services de protection sociale continuent de venir en aide aux mineurs non accompagnés, en assumant leur tutelle et en veillant à ce qu'ils aient accès aux services essentiels dans le respect de leurs droits.

X. Traite et exploitation de la prostitution

125. Le Plan d'action national contre la traite des êtres humains (2023-2026) a été élaboré et mis en œuvre par le Groupe de coordination pluridisciplinaire afin d'établir un cadre global permettant de définir des objectifs tangibles et des mesures spéciales visant à prévenir et à combattre la traite des êtres humains sous toutes ses formes d'exploitation.

126. L'autorité principale chargée de la mise en œuvre du Plan est le Coordonnateur national ou la Coordonnatrice nationale, dont la fonction est assumée par le ou la Vice-Ministre des migrations et de la protection internationale. Les mesures décrites dans le Plan d'action national contre la traite des êtres humains sont exécutées par les membres du Groupe de coordination pluridisciplinaire.

127. Tous les programmes de formation sont menés conformément au programme commun de l'Agence de l'Union européenne pour la formation des services répressifs (CEPOL) et sont adaptés aux besoins des groupes cibles (membres du personnel du Département chargé des personnes étrangères et de l'immigration, fonctionnaires des services de police de proximité, unités chargées des enquêtes pénales, autres fonctionnaires participant à l'organisation des opérations de la Police).

128. Une fois que les besoins en formation ont été définis, le Bureau de la Police chargé de la lutte contre la traite des êtres humains élabore et dispense, en collaboration avec l'école de police de Chypre, des cours spécialisés pour répondre à ces besoins. Ces programmes spécialisés de formation en matière de lutte contre la traite des êtres humains portent sur divers sujets, par exemple :

- le cadre juridique de la traite des êtres humains ;
- les méthodes permettant de repérer les victimes ;

- les stratégies de l'Union européenne en matière de lutte contre la traite des êtres humains ;
- les techniques d'enquête ;
- les nouvelles tendances d'évolution et les liens avec d'autres infractions.

129. En plus d'être intégrée dans ces programmes spécialisés, la connaissance des questions liées à la traite des êtres humains fait partie de la formation classique que suivent tous les membres de la Police chypriote. Par exemple, elle est inscrite au programme des formations de base des nouvelles recrues, de la formation des sergentes et sergents, et des cours portant sur les enquêtes pénales.

130. L'accent est mis sur la formation spécialisée et systématique des fonctionnaires de police, en particulier des intervenantes et intervenants de première ligne tels que les fonctionnaires des services de l'immigration, de police de proximité et des unités chargées des enquêtes pénales. Ces cours leur permettent :

- d'acquérir des connaissances générales sur la traite des êtres humains ;
- de mieux comprendre l'évolution de la situation en matière de traite des êtres humains ;
- de recevoir des conseils sur la prise en charge des victimes potentielles et des autres personnes présentes sur les lieux lors des opérations de police ;
- de connaître les techniques de détection de cas et les procédures de prise en charge des victimes.

131. Ces dernières années, les affaires de traite des êtres humains sont instruites en temps utile. Elles sont généralement traitées en priorité par les tribunaux pénaux, et les instances se concluent dans un délai relativement court. Les tribunaux de la République de Chypre font preuve d'une sensibilité particulière dans ces affaires, et les peines prononcées contre les auteurs de traite d'êtres humains sont lourdes. En outre, le nombre de condamnations dans les affaires de traite a augmenté.

132. Le Mécanisme national d'orientation fournit des indications claires et des procédures opérationnelles normalisées pour la prise en charge des victimes reconnues ou potentielles de la traite. Ces indications permettent de repérer les victimes et de les orienter vers les services appropriés, en veillant à ce qu'elles aient pleinement accès à leurs droits. Toutes les parties prenantes, notamment les autorités gouvernementales et non gouvernementales et les organisations qui portent assistance aux victimes (présumées), ont été informées et formées au sujet du Mécanisme afin de l'utiliser plus efficacement.

133. Par ailleurs, dans la loi de 2014 sur la prévention et la répression de la traite et de l'exploitation des personnes et sur la protection des victimes (loi n° 60(I)/2014) sont définis les droits des victimes et précisées les responsabilités des autorités compétentes pour ce qui est de garantir le respect de ces droits.

134. En 2023, le Bureau de la Police chargé de la lutte contre la traite des êtres humains a reçu 192 signalements de victimes potentielles et a mené 630 entretiens afin de déterminer si ces personnes pouvaient être désignées véritablement comme des victimes de la traite. Ces chiffres mettent en évidence la rapidité et la coordination des interventions de toutes les parties prenantes. Le Mécanisme national d'orientation s'est révélé être un dispositif d'une grande efficacité en matière de réponse apportée aux besoins des victimes reconnues ou potentielles de la traite.

135. Le *principe de non-sanction* est inscrit dans la loi de 2014 sur la prévention et la répression de la traite et de l'exploitation des personnes et sur la protection des victimes (loi n° 60(I)/2014), en particulier à l'article 29, qui exempte les victimes de

la traite de toute responsabilité pénale pour des infractions commises en conséquence directe de leur condition de victimes de la traite.

136. La disposition en question prévoit explicitement que les personnes qui ont la nationalité de pays tiers et sont victimes de la traite ne peuvent pas être poursuivies pour des infractions directement liées à leur victimisation. Il s'agit d'infractions telles que l'entrée illégale, le séjour illégal, l'emploi illégal, ou l'emploi en violation des conditions d'emploi définies dans la loi sur les personnes étrangères et l'immigration.

137. En outre, l'article 29 dispose que si une affaire est portée devant un tribunal contre une victime de la traite et qu'il est déterminé à un moment quelconque de la procédure que les infractions étaient liées à la victimisation de cette personne, l'affaire doit être, soit abandonnée, soit menée à son terme sans qu'aucune peine ne soit prononcée contre la victime, même si celle-ci est jugée coupable. Ce processus se déroule avec l'accord et les instructions du Procureur général ou de la Procureure générale.

138. Ces dernières années, il y a eu plusieurs cas dans lesquels le principe de non-sanction a été appliqué à des victimes de la traite et leur a ainsi évité d'être sanctionnées pour des actes commis en conséquence de la traite dont elles faisaient l'objet.

139. En plus du centre d'hébergement public, il existe les deux programmes suivants de logement destiné aux victimes de la traite, qui sont gérés par deux organisations non gouvernementales :

a) Maison de transition : foyer temporaire pour les femmes victimes de la traite (exploitation sexuelle), où celles-ci bénéficient d'une prise en charge et d'un soutien 24 heures sur 24. Les objectifs à long terme du programme sont la réhabilitation et la réinsertion sociale ;

b) Maison de Sophie : maison d'accueil offrant un hébergement temporaire aux femmes adultes et aux filles mineures, ainsi qu'à leurs enfants, qui ont été victimes de violences domestiques et d'exploitation sexuelle. Les objectifs à long terme du programme sont la réhabilitation et la réinsertion sociale.

140. Le Département du travail a renforcé sa surveillance des agences de recrutement privées, sur la base de la loi de 2012 sur les agences de recrutement privées (loi n° 126(I)/2012). En 2023, il a inspecté 181 agences et révoqué les licences de 21 d'entre elles qui ne respectaient pas les dispositions légales. En outre, quatre plaintes ont fait l'objet d'une enquête puis, pour trois d'entre elles, d'une intervention de la police concernant des opérations illégales et des cas d'exploitation de travailleurs ou travailleuses.

141. En outre, l'autorité compétente organise à l'intention du personnel des agences de recrutement privées un programme de formation annuel portant sur les principaux aspects de la loi n° 60(I)/2014. En 2023, ce programme (HBO 313) s'est déroulé du 16 octobre au 6 novembre.

142. Pour consulter les données collectées concernant les victimes de la traite, voir l'**annexe 2**.

143. Toutes les victimes de la traite ou d'exploitation sexuelle qui possèdent la nationalité de pays tiers ont le même accès à l'emploi que les Chypriotes et les citoyennes et citoyens de l'Union européenne pendant leur période d'essai. Les personnes à la recherche d'un emploi peuvent se rendre dans les bureaux du Service public de l'emploi de leur secteur, où des conseillères et conseillers qualifiés leur fournissent des services d'orientation personnalisés et un accompagnement professionnel pour les aider à trouver des possibilités d'emploi adéquates.

144. Les conseillères et conseillers en question s'efforcent de placer les victimes dans un cadre de travail sûr et travaillent en collaboration avec les services sociaux afin que chaque personne trouve un emploi dans lequel elle se sente en sécurité et soutenue. En outre, ils les informent au sujet des programmes disponibles en grec ou en anglais et des autres possibilités de formation professionnelle qui s'offrent à elles.

145. Par ailleurs, les conseillères et conseillers en matière d'emploi prennent contact avec les employeurs pour leur expliquer que, les victimes de la traite n'étant pas soumises aux règles d'emploi applicables aux nationaux de pays tiers, elles peuvent être embauchées sans permis de travail.

XI. Participation à la vie politique et à la vie publique

146. Tant au niveau national qu'au sein de l'Union européenne, la question de l'amélioration de la représentation des femmes dans les mécanismes décisionnels et celle de la promotion de l'égalité des genres dans la vie publique sont au cœur des débats sur les politiques à mener.

147. La mise en œuvre de stratégies et de mécanismes nationaux adaptés constitue un aspect essentiel de la promotion de l'égalité des genres dans les fonctions de direction. Après son élection en février 2023, le Président de la République de Chypre a fait des droits des femmes et de l'égalité des genres une priorité du programme gouvernemental. Une étape importante a été franchie avec la nomination de femmes à 38,8 % des postes du Conseil des ministres, ce qui représente la plus forte proportion de femmes au niveau ministériel à ce jour. En outre, 40 % des personnes que le Conseil des ministres a nommées à la présidence ou vice-présidence d'entités juridiques publiques étaient des femmes, alors que seulement 25 % des candidatures émanaient de femmes. En outre, le Président a fait rapidement avancer le projet de loi portant institutionnalisation de la fonction de commissaire à l'égalité des sexes. La création de cet organe illustre l'action générale menée par le Gouvernement pour intégrer l'égalité des genres dans tous les secteurs, garantir la mise en œuvre des politiques et lever les obstacles systémiques à la participation des femmes aux prises de décision.

148. En ce qui concerne la représentation des femmes dans les postes de responsabilité du service diplomatique, les données statistiques sont les suivantes :

- **Rang supérieur** (ministres plénipotentiaires, ambassadrices et ambassadeurs) : 26,2 % de femmes et 73,8 % d'hommes ;
- **Rang intermédiaire** (secrétaires, conseillères et conseillers) : 36,8 % de femmes et 63,2 % d'hommes ;
- **Rang inférieur** (attachées et attachés) : 37,5 % de femmes et 62,5 % d'hommes.

149. Au Ministère des affaires étrangères, le recrutement suit une procédure d'examen distincte de celle du reste de la fonction publique. La législation nationale interdisant les quotas de recrutement, il n'y a aucun mécanisme de contrôle de la proportion de femmes embauchées.

150. Toutefois, les femmes occupent des postes de haut rang et de premier plan dans les missions diplomatiques, ces affectations étant néanmoins soumises à des politiques de rotation interne.

151. La nomination de la Commissaire à l'égalité des sexes, dont la fonction est désormais, et pour la première fois, officiellement établie par la loi, marque une étape importante dans la promotion de l'égalité des genres. Cette évolution montre que l'égalité des genres est une priorité essentielle pour la stabilité sociale et économique,

le développement et la croissance. La Commissaire s'est vu confier la responsabilité de formuler la Stratégie nationale pour l'égalité des genres, qui a été approuvée par le Conseil des ministres en janvier 2024.

152. La nouvelle Stratégie nationale pour l'égalité des genres, qui intègre globalement et horizontalement la dimension de genre, comporte un objectif primordial axé sur une présence équilibrée des femmes et des hommes aux postes de haut niveau dans la vie publique et politique. À ce titre, plusieurs initiatives sont menées : valorisation des femmes qui souhaitent s'engager en politique, création d'une banque de données numériques concernant la présence des femmes aux postes de responsabilité dans la sphère politique, intégration de la dimension de genre dans les budgets de l'État, réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, ou encore développement des services de garde d'enfants et de soins pour les personnes âgées, ce qui aide à concilier vie familiale et vie professionnelle. En outre, des mesures proactives visent à prévenir et à combattre la violence fondée sur le genre. On peut citer notamment les programmes de formation spécialisée pour les professionnelles et professionnels de première ligne, l'amélioration de la collecte de données et le renforcement de la prise en charge des femmes qui font l'objet de discriminations multiples et croisées.

153. La législation électorale de la République de Chypre soutient l'égalité des genres en garantissant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les prises de décisions politiques, sans restrictions de participation fondées sur le genre.

154. Ces dernières années, les processus électoraux ont montré une tendance positive, avec une augmentation du nombre de candidates désignées par les partis politiques. Lors des dernières élections locales, de nombreuses femmes ont été élues maires, conseillères municipales, responsables locales et membres de conseils locaux. Il est à noter que plusieurs partis politiques ont modifié leurs statuts afin d'établir des quotas minimaux de femmes parmi les personnes désignées comme candidates, ce qui favorise une représentation équilibrée des genres.

155. Le Ministère de l'intérieur soutient activement les initiatives visant à accroître la participation électorale des femmes, mais n'envisage pas pour l'instant de prendre des mesures contraignantes, telles que l'obligation de présenter un nombre minimum de candidates. Il s'emploie plutôt à suivre les progrès grâce à la collecte systématique de données relatives à la représentation des femmes dans les rôles décisionnels.

156. En 2023, le Président de la République, les ministres, les vice-ministres et les commissaires ont signé, conjointement avec la Commissaire à l'égalité des sexes, une déclaration politique par laquelle ils se sont engagés à appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard du sexisme et du harcèlement fondé sur le genre.

157. Depuis le début de 2024, le Commissariat à l'égalité des sexes a lancé, en collaboration avec le Service de statistique de Chypre, une évaluation statistique complète de la représentation des genres dans les postes de responsabilité, portant principalement sur les organisations semi-étatiques, les rôles ministériels et les corps élus (constitués, par exemple, des membres du Parlement européen, des maires et des représentants des collectivités locales).

158. Afin de promouvoir la transparence et la méritocratie dans les nominations, a été créé un conseil consultatif chargé de dresser une liste de personnes remplissant les critères pour postuler un siège aux conseils d'administration des organisations semi-étatiques, et de veiller à ce que la représentation des genres soit équilibrée autant que possible.

159. En 2022 et en 2023, le Mécanisme national de promotion des droits de la femme et le Commissariat à l'égalité des sexes ont organisé une série de formations afin de donner des moyens d'action aux femmes intéressées par la politique, d'améliorer

leurs compétences professionnelles et personnelles et de les inciter à participer davantage à la vie politique. En mai 2024, le Mécanisme a organisé une conférence dans laquelle il a mis à l'honneur les candidates aux élections du Parlement européen, notamment en ce qui concernait leur participation politique ainsi que leurs contributions dans les fonctions de responsabilité. En outre, le Ministère de l'éducation, des sports et de la jeunesse a lancé, en collaboration avec le Commissariat à l'égalité des sexes, un concours scolaire créatif ayant pour thème « *Ce que je changerais si j'étais ministre pendant une journée* ». Les élèves qui remportent ce concours ont l'occasion exceptionnelle de suivre un ou une ministre pendant une journée entière, ce qui permet à ces jeunes de voir de près l'exercice de fonctions de responsabilité et de direction.

XII. Nationalité

160. La loi de 2002 sur le registre civil (loi n° 141(I)/2002) régit l'enregistrement des naissances à Chypre. L'article 8 dispose que toutes les naissances doivent être déclarées auprès du ou de la fonctionnaire de district de l'endroit où la naissance a eu lieu. L'inscription, gratuite, doit être effectuée sous 15 jours et accompagnée d'un certificat médical du médecin traitant ou de la médecin traitante, ou du ou de la sage-femme.

161. L'article 16 prévoit l'application d'une pénalité de retard de 30 euros pour les naissances enregistrées sous 3 mois. Pour les naissances enregistrées après plus de 3 mois, la pénalité passe à 60 euros et une déclaration écrite sous serment indiquant le motif du retard est exigée. Si les parents ne sont pas mariés, ils doivent tous deux présenter une déclaration sous serment de reconnaissance de paternité.

162. La loi modifiée n° 2 de 2019 sur le registre civil (loi n° 65(I)/2019) a réduit de 150 euros à 60 euros la pénalité de retard pour les naissances enregistrées après plus de 3 mois, de sorte à ne pas décourager les enregistrements ponctuels.

163. Afin d'améliorer encore l'accessibilité, le Ministère de l'intérieur envisage, en collaboration avec la Commissaire aux droits de l'enfant, la création d'une brochure d'information multilingue sur la procédure d'enregistrement des naissances à Chypre. Cette brochure sera distribuée aux cliniques et aux hôpitaux afin que les parents reçoivent des informations claires.

164. Enfin, en ce qui concerne l'apatridie, la République de Chypre continue d'étudier l'adhésion aux deux conventions internationales concernées.

XIII. Éducation

165. Le Ministère de l'éducation, des sports et de la jeunesse tient à garantir l'égalité des genres dans l'éducation à tous les niveaux. Pour ce faire, il a créé un comité interdépartemental dans lequel tous ses départements et services sont représentés. Ce Comité interdépartemental supervise et coordonne toutes les activités relatives à l'égalité des genres, notamment le Plan d'action pour l'égalité des genres (2023-2026), qui vise à promouvoir une culture de l'égalité des genres à différents niveaux. Le Plan a notamment pour objectifs la mise en place de formations à l'intention de divers groupes (élèves, membres du corps enseignant et parents), l'intégration de l'égalité des genres dans les projets de recherche, et l'amélioration des structures d'enseignement. Il est en adéquation avec la Stratégie nationale pour l'égalité des genres (2024-2026), élaborée collaborativement par tous les ministères et publiée par le Commissariat à l'égalité des sexes.

166. En collaboration avec le Comité pour l'égalité entre les sexes dans l'emploi et la formation professionnelle, le Comité interdépartemental organise chaque année, à l'intention des élèves des établissements d'enseignement primaire et secondaire, un concours de dessin ou de rédaction destiné à favoriser la prise de conscience et le débat au sujet de l'égalité des genres. En outre, ses membres participent régulièrement à des réunions et à des formations visant à promouvoir l'égalité des genres dans le système éducatif et la société en général.

167. Afin d'améliorer la transparence et l'accessibilité, le Comité pour l'égalité entre les sexes dans l'emploi et la formation professionnelle fournit sur son site Web, hébergé par l'Institut pédagogique de Chypre, des informations utiles sur ses activités, des supports pédagogiques ainsi que des ressources servant à intégrer l'égalité des genres dans le processus éducatif².

168. Depuis 2018, le Ministère de l'éducation, des sports et de la jeunesse s'emploie à ce que tous les documents officiels soient rédigés dans un style non sexiste, conformément au Guide de transcendance du sexisme dans la formulation des documents de l'administration publique de la République de Chypre.

169. Afin de lutter contre les stéréotypes et d'accroître la participation des femmes dans les domaines dominés par les hommes, un programme annuel de bourses d'études a été créé en 2023, en mémoire de Christiana Kouta, personnalité de premier plan, militante de l'égalité des genres et professeure d'université. Le programme, dont la mise en place a été annoncée par le Président de la République, offre chaque année, en collaboration avec la fondation de l'État chypriote chargée d'attribuer des bourses d'étude, 10 bourses à des femmes âgées de plus de 25 ans qui font des études dans des domaines sous-représentés.

170. Afin de remédier à la sous-représentation des femmes, la campagne intitulée « Her Stories » a été lancée pour célébrer les réalisations des femmes dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes. Mis en place à la fin de 2023, le volet intitulé « Her Stories : The STEAM Edition » a été réalisé en partenariat avec le Ministère de l'éducation, des sports et de la jeunesse, à l'intention des établissements scolaires et des plateformes de médias sociaux. Une campagne de suivi, intitulée « Her Stories : The Shipping Edition », a été lancée sur les médias sociaux en janvier 2024.

171. Comme mentionné plus haut, en 2023, le Ministère de l'éducation, des sports et de la jeunesse a lancé, en collaboration avec le Commissariat à l'égalité des sexes, un concours scolaire annuel ayant pour thème « *Ce que je changerais si j'étais ministre pendant une journée* ». Les élèves qui remportent ce concours ont l'occasion exceptionnelle de suivre un ou une ministre pendant une journée.

172. La Stratégie nationale pour l'égalité des genres prévoit notamment des initiatives visant à promouvoir l'enseignement de la science, de la technologie, de l'ingénierie, de l'art et des mathématiques, en mettant l'accent sur la lutte contre les stéréotypes de genre. En voici quelques exemples :

a) mise en œuvre, dans les établissements d'enseignement primaire et secondaire, de programmes de science, de technologie, d'ingénierie, d'art et de mathématiques destinés à accroître la participation des étudiantes à la démarche des sciences positives ;

² https://www.pi.ac.cy/pi/index.php?option=com_content&view=article&id=910&Itemid=383&lang=en.

b) initiative visant à encourager les deux sexes à participer à des concours de compétences techniques, par exemple dans les domaines de la robotique et de la transition écologique ;

c) orientation professionnelle favorisant les études dans les domaines traditionnellement dominés par les hommes ou par les femmes ;

d) séminaires facultatifs proposés par l'intermédiaire de l'Institut pédagogique de Chypre pour aider les membres du corps enseignant à lutter contre les stéréotypes de genre et préparer les élèves aux concours de rédaction sur le sujet.

173. L'Université de technologie de Chypre soutient le programme Girls in STEAM Academy dans le cadre de CUTing Edge, une initiative de la Be an Ally Foundation. Ce programme vise à inciter les collégiennes à explorer les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie, de l'art et des mathématiques dans le cadre d'un apprentissage pratique, fondé sur la recherche de renseignements, et à les mettre en contact avec des femmes travaillant dans le domaine concerné. En racontant leur parcours, les intervenantes éveillent l'intérêt des participantes pour les carrières dans ces domaines. Les 4 et 5 décembre 2021, un programme intensif de deux jours a été organisé dans le cadre de l'initiative CUTing Edge de l'Université de technologie de Chypre.

174. Le Ministère de l'éducation, des sports et de la jeunesse assure l'éducation sexuelle conformément aux directives de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), dans le cadre du programme d'éducation sanitaire. Le module thématique « Planification familiale, santé sexuelle et procréative » offre une approche intégrée englobant les stéréotypes, la violence domestique, les comportements sexuels à risque, l'homophobie, et l'influence de la religion et des médias. Ces sujets sont liés à des thèmes plus larges tels que les stéréotypes de genre, les droits humains et l'incitation à la conformité, afin de favoriser une compréhension globale des questions de santé sexuelle en relation avec les contextes personnels et sociétaux.

175. L'éducation sexuelle vise à prévenir les problèmes sociaux tels que la violence sexuelle, le harcèlement, les grossesses non désirées, les comportements sexuels à risque et la discrimination à l'égard des groupes marginalisés, notamment des élèves LGBTQ+. Les cours, conçus pour être inclusifs et adaptés à la culture, permettent aux élèves d'acquérir les compétences et les valeurs nécessaires pour résister à une initiation sexuelle précoce ou à des comportements à haut risque. Le programme évite les jugements moralisateurs et, au contraire, encourage à réfléchir, en faisant preuve de sens critique, aux facteurs sociétaux qui influencent la sexualité, en se fondant sur les cadres juridiques nationaux et internationaux et sur les principes des droits humains.

176. Pour les jeunes enfants, le Département de l'enseignement primaire prévoit un programme spécial d'éducation sexuelle en maternelle et en première année d'école élémentaire, accompagné d'un guide d'enseignement de la « règle des sous-vêtements ». En outre, l'organisation non gouvernementale Hope for Children CRC Policy Centre a élaboré, en collaboration avec le Ministère de l'éducation, des sports et de la jeunesse, une brochure intitulée « Briser le silence. Cela passe par toi ! » pour aider les adolescentes et adolescents à repérer les atteintes sexuelles et à intervenir. Ces initiatives visent à donner aux enfants les connaissances et les compétences nécessaires pour prendre conscience des situations de violence sexuelle et garantir leur sécurité.

177. À la suite de la promulgation de la loi de 2022 sur l'éducation sexuelle intégrée (loi n° 205(I)/2022), l'Institut pédagogique de Chypre a renforcé la formation pédagogique relative au programme d'éducation sanitaire, notamment en ce qui concerne les textos à caractère sexuel, la prévention des atteintes sexuelles et les

méthodes d'enseignement efficaces. Au cours de l'année scolaire 2023/24, plus de 1 060 enseignants, chefs d'établissement et inspecteurs ont suivi la formation, ce qui a confirmé l'engagement du Ministère de l'éducation, des sports et de la jeunesse en faveur de l'éducation complète à la sexualité et de la prévention de la violence.

178. Depuis 2014-2015, le Ministère de l'éducation, des sports et de la jeunesse met en œuvre, avec le concours de l'Institut pédagogique de Chypre, la politique antiraciste intitulée « Code de conduite contre le racisme et guide pour la gestion et l'enregistrement des cas de racisme ». Cette politique est en adéquation avec les conventions internationales et européennes ratifiées par Chypre, notamment la Convention relative aux droits de l'enfant et la Charte sociale européenne, et suit les recommandations de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance. Portant sur le racisme au sens large, elle englobe toutes les formes de discrimination, notamment l'homophobie, la transphobie et le sexisme, et vise à réduire le harcèlement et la discrimination en milieu scolaire.

179. Cette politique, dans laquelle sont définis des concepts clés tels que le racisme, les stéréotypes et la diversité et décrits les rôles et les responsabilités en milieu scolaire, donne un cadre clair de gestion et de prévention des cas de racisme. Les établissements scolaires reçoivent des outils pratiques pour gérer ces cas et promouvoir un environnement diversifié et inclusif, en s'attaquant à la discrimination fondée sur la religion, les croyances, l'appartenance ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, etc.

180. Depuis 2018, l'Institut pédagogique de Chypre assiste chaque année 30 établissements scolaires par l'intermédiaire du Réseau scolaire d'aide à la mise en œuvre de la politique antiraciste. Le réseau propose aux équipes enseignantes une formation sur le racisme, la discrimination et l'intersectionnalité ainsi que des stratégies pratiques de gestion des cas de racisme. En outre, il met à leur disposition un site Web consacré à la politique antiraciste, un service d'assistance téléphonique, des brochures d'information en sept langues et des séances de formation en collaboration avec des organisations non gouvernementales et d'autres organismes.

181. La sous-déclaration des cas de racisme, la responsabilisation et la mise au point d'interventions adaptées au contexte figurent parmi les principales difficultés. En outre, le réseau souligne que le racisme est évolutif et qu'il importe d'adapter les interventions scolaires en conséquence.

182. Pendant l'année scolaire 2023/24 :

- sur environ 475 établissements scolaires, 153 ont fait des signalements au sujet de cas de racisme ;
- 61 établissements scolaires n'ont enregistré aucun cas, tandis que 92 ont recensé 547 cas, le nombre le plus élevé enregistré à ce jour ;
- la plupart des victimes et des auteurs d'actes racistes étaient des élèves, les cas concernant des membres du corps enseignant ou d'autres membres du personnel scolaire étant moins nombreux.

183. L'augmentation des cas signalés témoigne d'une prise de conscience et d'une prise en compte croissantes du racisme en milieu scolaire, ce qui confirme la pertinence de l'action menée pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'inclusion (pour obtenir plus d'informations et consulter les données statistiques, voir l'**annexe 3**).

184. Sous l'égide de l'Institut pédagogique de Chypre, l'Observatoire chypriote des violences à l'école promeut un environnement scolaire sûr et inclusif dans le cadre de programmes spéciaux, de formations pédagogiques et de mesures pratiques. En voici quelques exemples :

- programmes d'une durée d'un an, tels que :
 - le programme de règlement des différends par la médiation scolaire ;
 - le programme de détection et de gestion du harcèlement scolaire ;
 - ces programmes permettent aux membres du personnel scolaire de prévenir et de gérer la violence, y compris le cyberharcèlement ;
 - enregistrement obligatoire des cas : les établissements scolaires sont tenus d'enregistrer les cas de harcèlement sur une plateforme en ligne prévue à cet effet ;
 - évaluation des meilleures pratiques : l'Observatoire chypriote de la violence à l'école évalue les bonnes pratiques en matière de prévention de la violence scolaire et récompense les meilleures initiatives lors d'une conférence annuelle.

185. Supports pédagogiques : l'Observatoire chypriote des violences à l'école propose du matériel pédagogique visant à améliorer les compétences des élèves dans des domaines tels que l'empathie, l'esprit d'équipe et la gestion des conflits. Il organise à l'intention des équipes enseignantes un solide programme de formation pour les aider à appliquer les politiques antiracistes et à gérer les violences en milieu scolaire. Les ateliers portent sur divers sujets tels que la prévention de l'homophobie et de la transphobie, la gestion des actes de harcèlement et des conflits, et la promotion de l'interculturalisme dans le cadre d'une pièce de théâtre éducative. Divers séminaires, consacrés notamment à la lutte contre le harcèlement scolaire, à la gestion des conflits et aux pédagogies d'anti-oppression concernant le handicap en classe, ont été proposés pendant la période 2023-2024. Ces initiatives, qui permettent aux équipes enseignantes d'aborder des questions sociales telles que le racisme, l'inégalité de genre et le harcèlement, favorisent un environnement scolaire plus sûr et plus équitable.

186. Au cours de l'année écoulée, le Ministère de l'éducation, des sports et de la jeunesse a intégré les droits humains, la lutte contre le racisme et l'éducation interculturelle dans le Programme d'éducation sanitaire. Ce programme comprend des indicateurs clés de réussite en matière de lutte contre le harcèlement, de repérage de la violence, de respect de la diversité et de promotion de la coexistence pacifique. Les élèves sont encouragés à utiliser leur sens critique pour analyser les stéréotypes, soutenir la diversité et défendre les droits d'autrui. Grâce à cette approche globale du Programme d'éducation sanitaire, ils apprennent à mieux connaître les droits humains et acquièrent les compétences nécessaires pour favoriser l'inclusion et la justice sociale autour d'eux.

187. Le projet d'action en faveur de l'éducation et de l'inclusion sociale (DRA.S.E.+) a été lancé à Chypre au cours de l'année scolaire 2021/22, afin d'atténuer les effets négatifs produits par la crise économique et les problèmes modernes, tels que l'immigration et la pandémie, sur l'éducation. Il a pour objectif de soutenir les élèves exposés à des risques d'exclusion sociale, d'analphabétisme fonctionnel ou de décrochage scolaire, en particulier celles et ceux issus de l'immigration ou de milieux économiquement défavorisés. Il permet d'apporter une aide adaptée à des établissements scolaires sélectionnés sur la base de critères mesurables, qui représentent entre 25 % et 30 % de l'ensemble des enfants scolarisés. À la fin de la période 2023/24, des dizaines de milliers d'élèves dans 178 établissements scolaires avaient bénéficié d'initiatives DRA.S.E.+ telles que des cours de soutien gratuits, des cours de grec, un accompagnement psychosocial et la mise à disposition d'équipement et de matériel pédagogiques.

188. Pour lutter contre la discrimination et garantir aux groupes défavorisés l'accès à une éducation de qualité, des mesures inclusives, consistant notamment à proposer des programmes d'enseignement gratuits, des services psychosociaux et des cours de langue aux élèves et aux parents issus de l'immigration, ont été mises en place dans le cadre du projet DRA.S.E.+ . Un soutien financier a été fourni sous forme de matériel pédagogique et de subventions pour les repas, afin que les barrières économiques ne constituent pas un obstacle à la participation. Ces initiatives visent à favoriser l'inclusion sociale et à prévenir le décrochage scolaire tout en soutenant les élèves vulnérables et leur famille.

189. Chypre a mis en place des écoles primaires ouvertes toute la journée, qui dispensent un enseignement sous forme soit facultative soit obligatoire. Les écoles facultatives fonctionnent sur la base du volontariat et proposent des cours de soutien, une aide aux devoirs et des matières à option telles que l'anglais, l'informatique et l'art. Les écoles obligatoires, mises en place dans le cadre d'un programme pilote dans 14 établissements, se caractérisent par un programme scolaire amélioré et une grande amplitude horaire. Elles mettent l'accent sur les compétences de la vie courante, l'informatique ainsi que la conception et la technologie, tout en éliminant les devoirs à faire à la maison et en proposant des programmes de repas inclusifs. Pour ces deux types de structure, le Ministère subventionne les repas des élèves dans le besoin, garantissant ainsi l'égalité d'accès à une éducation de qualité.

190. Le programme du Comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté, qui prévoit des subventions pour des activités périscolaires destinées aux élèves issus de groupes défavorisés, constitue une initiative supplémentaire en faveur des élèves vulnérables. Depuis sa mise en place, en 2012, ce programme fait partie des engagements pris par le Ministère de l'intérieur dans le cadre de la Stratégie nationale de lutte contre les addictions (2021-2028).

191. Le Comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté recense et accompagne les élèves issus de groupes de population vulnérables, notamment celles et ceux qui sont touchés par la délinquance, l'usage de substances (alcool, drogues illégales, tabac), des difficultés économiques extrêmes ou un dysfonctionnement familial (par exemple, violence domestique, graves problèmes de santé de l'enfant ou d'un membre de sa famille, incarcération d'un parent, chômage ou alcoolisme) ou qui vivent en famille d'accueil ou en foyer.

192. Le programme permet à ces élèves de s'adonner à des activités créatives de leur choix dans leur environnement, en dehors du cadre scolaire. L'objectif principal est de fournir une aide cruciale dans divers domaines, notamment l'apprentissage scolaire, l'affirmation psychologique et sociale, le développement des talents et la promotion d'un mode de vie sécurisant et épanouissant. Cependant, l'un des principaux problèmes à prendre en compte est le risque d'exclusion sociale et de marginalisation de ces élèves, en particulier s'il ne leur est pas possible d'utiliser leur temps libre de manière productive et de mettre en valeur les talents qui les distinguent.

193. Pendant l'année scolaire 2022/23, 787 activités périscolaires ont été mises en œuvre dans le cadre de cette initiative. Elles ont été conçues pour favoriser le développement personnel et social des élèves issus de groupes de population vulnérables, en les aidant à prendre confiance en eux, à développer leurs compétences et à trouver leur place dans la société.

XIV. Emploi

194. Le Service public de l'emploi du Département du travail offre à toutes les personnes en quête d'emploi une assistance gratuite et non discriminatoire,

notamment en ce qui concerne les démarches d'inscription, de recherche d'emploi et de placement, par exemple sous forme de services d'orientation professionnelle, de conseils et d'orientation vers des programmes de formation et des offres d'emploi. En outre, les personnes en situation de chômage peuvent participer aux programmes d'aide financière à l'emploi mis en place par le Département.

195. Lors de la mise en correspondance des emplois et des qualifications, les fonctionnaires des services de l'emploi veillent à ce que les offres d'emploi publiées et les processus d'embauche correspondants soient exempts de discrimination fondée sur le genre et de préjugés liés à la situation matrimoniale ou aux responsabilités familiales. En outre, ils informent les employeurs au sujet de la législation relative à l'égalité des genres.

196. L'Organisme national de certification, créé en 2014 par le Conseil des ministres pour agréer les entreprises qui promeuvent l'égalité des genres sur le lieu de travail – en particulier l'égalité salariale – continue de fonctionner avec succès. En février 2024, 74 entreprises ont reçu une certification pour leur engagement en faveur de l'égalité salariale et de la diversité de genre. Ces entreprises ont pris des mesures afin de parvenir à une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes aux postes de décision, adopté des systèmes non genrés de classification des emplois et mis en place des politiques visant à concilier vie professionnelle et vie familiale, tout en prévenant et en combattant le harcèlement, notamment le harcèlement sexuel. En outre, 32 entreprises certifiées ont renouvelé leur certification avec succès.

197. Le Commissariat à l'égalité des sexes a établi un partenariat stratégique avec la Chambre de commerce et d'industrie de Chypre afin d'apporter une aide structurée sur la question de l'égalité des genres. Cette collaboration a débouché sur l'élaboration d'un plan d'action comportant des recommandations détaillées sur l'intégration de l'égalité des genres dans la gouvernance interne et externe des entreprises. Dans le plan d'action, qui est désormais accessible à tous les membres de la Chambre de commerce et d'industrie, sont mises en avant les meilleures pratiques permettant de faire progresser l'égalité des genres sur le lieu de travail.

198. Guidée par son cadre juridique et son plan stratégique, l'Autorité pour la mise en valeur des ressources humaines met en œuvre diverses activités de formation et de développement des ressources humaines de Chypre. Ces initiatives offrent aux personnes salariées, en situation de chômage ou inactives la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences ou d'améliorer leurs connaissances et leur positionnement. L'accent est mis sur l'acquisition de connaissances spécialisées pertinentes d'un point de vue professionnel, ainsi que de compétences horizontales essentielles. En outre, dans le cas des personnes en situation de chômage, la priorité est donnée à l'acquisition des compétences nécessaires pour trouver un emploi.

199. À l'heure actuelle, il n'existe aucun plan ou programme spécial destiné exclusivement aux femmes. Toutefois, les initiatives mentionnées ci-après aident les femmes à suivre des parcours professionnels non traditionnels.

- Initiatives issues du Plan national de relance et de résilience (2021-2026) (financé par NextGenerationEU) :
 - programmes de formation aux compétences numériques : ces programmes visent à améliorer les compétences numériques des personnes qui sont salariées des secteurs public et privé, travaillent à leur compte ou sont au chômage. Mise en œuvre par l'intermédiaire de centres de formation professionnelle agréés, l'initiative est dotée d'un budget de 10,1 millions d'euros, prévu pour 20 210 bénéficiaires ;
 - programmes d'acquisition de nouvelles compétences dans le domaine de l'économie verte : ces programmes, qui visent à améliorer les connaissances

et les compétences des travailleurs et travailleuses des secteurs de l'économie verte, s'adressent aux personnes salariées des secteurs concernés et aux personnes en situation de chômage qui souhaitent accéder au marché de l'emploi dans ces secteurs. Le budget total est de 2,1 millions d'euros, pour 3 000 bénéficiaires, la formation étant assurée par des centres de formation professionnelle agréés ;

- programmes d'acquisition de nouvelles compétences dans le domaine de l'économie bleue : semblables à l'initiative concernant l'économie verte, ces programmes s'adressent aux personnes salariées des secteurs de l'économie bleue et aux personnes en situation de chômage qui souhaitent accéder au marché de l'emploi dans ce domaine. Le budget est de 0,6 million d'euros, pour 500 bénéficiaires, la formation étant également assurée par des centres de formation professionnelle agréés ;
- programmes de formation à l'entrepreneuriat : ces programmes visent à permettre, en particulier aux femmes sans emploi qui sont âgées de 55 ans ou moins, ont suivi le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et souhaiteraient créer leur propre entreprise, d'acquérir des connaissances et des compétences spécialisées en matière de développement de l'entrepreneuriat. Le budget est de 3,9 millions d'euros, pour 1 935 bénéficiaires ;
- La participation à ces programmes de formation est gratuite et des incitations supplémentaires, telles que des indemnités de stage et de déplacement, sont proposées aux personnes en situation de chômage ;
- Initiatives issues du Programme de Chypre à l'appui de la politique de cohésion, intitulé « THALIA 2021-2027 » (cofinancé par le Fonds social européen plus (FSE+) et l'Autorité pour la mise en valeur des ressources humaines) :
- Comptes d'apprentissage individuels : grâce à ces comptes, les personnes salariées et les personnes en situation de chômage qui remplissent les conditions peuvent suivre des programmes de formation afin d'acquérir ou d'améliorer leurs connaissances et leurs compétences. Cette initiative promeut l'apprentissage tout au long de la vie, offre un accès souple aux possibilités de formation et vise à prévenir l'exclusion sociale. Le budget total est de 5 millions d'euros, pour 1 800 bénéficiaires. Les comptes d'apprentissage individuels permettent aux bénéficiaires de rester compétitifs sur le marché du travail et renforcent la cohésion sociale en améliorant les possibilités d'emploi.

200. Chypre a pris plusieurs mesures pratiques pour remédier à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Entre 2010 et 2021, les services d'inspection du Ministère du travail et de l'assurance sociale ont procédé à des contrôles aléatoires pour vérifier si la législation sur l'égalité salariale était respectée. Les inspections, de nature à la fois préventive et corrective, visaient à détecter les discriminations salariales directes tout en informant employeurs et salariés au sujet de leurs droits et en leur fournissant des conseils pratiques en matière de respect de la légalité.

201. Depuis 2022, les inspections se concentrent sur les secteurs où les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont importants, sur la base d'une analyse de l'évaluation des risques. À la suite des inspections, les employeurs reçoivent des recommandations précises, notamment de mesures correctives concernant les processus de recrutement, les structures de rémunération et les politiques en matière de promotion, consistant par exemple à examiner la

représentation des genres dans l'entreprise et à garantir une représentation égale dans les postes de haute direction.

202. Le nombre de plaintes concernant des violations de la législation a été minime. Entre juin 2018 et février 2024, seules quatre plaintes (trois d'entre elles datant de la période de référence, la quatrième étant antérieure) ont fait l'objet d'une enquête. Dans un cas, une situation de discrimination salariale fondée sur le genre a été mise en évidence ; cependant, aucun accord n'a été trouvé, ce qui a conduit la plaignante à envisager une action en justice. Dans un autre cas, il a été constaté que la différence de rémunération ne relevait pas de la discrimination fondée sur le genre, tandis que dans le troisième cas, aucune différence de rémunération n'a été observée. Dans le quatrième cas, on a conclu à l'absence de discrimination fondée sur le genre, les rôles comparés n'étant pas de valeurs égales.

203. Le service du Département du travail chargé des relations salariés-employeurs évalue actuellement l'infrastructure et les aspects pratiques à prévoir pour la mise en place d'une nouvelle législation et de mesures visant à promouvoir la transparence des rémunérations. Cette future législation obligera les employeurs à publier des statistiques relatives aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à réaliser des audits salariaux en collaboration avec les représentantes et représentants du personnel, en particulier dans les secteurs où les disparités salariales sont fortes. En outre, un outil d'évaluation des emplois sans discrimination fondée sur le sexe sera élaboré à l'intention des employeurs et des partenaires sociaux, et les fonctionnaires des services d'inspection ainsi que les parties prenantes seront formés à son utilisation.

204. En décembre 2022, la loi de 2022 sur les congés (congé de paternité, congé parental, congé pour soins de proches, congé pour motif impérieux) et les modalités de travail aménagées aux fins de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (loi n° 216(I)/2022) a été promulguée à la suite de consultations tenues avec les partenaires sociaux afin d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents qui travaillent et les personnes ayant la charge d'enfants. Elle comporte plusieurs dispositions essentielles, concernant notamment les allocations de congé parental, le droit au congé des personnes ayant la charge d'enfants, le droit de prendre un congé pour motif impérieux et la possibilité pour les parents qui travaillent et les personnes ayant la charge d'enfants de demander un aménagement de leurs modalités de travail.

205. Il est à noter que les parents d'enfants handicapés font l'objet de dispositions particulières. Ainsi, ils peuvent prendre un congé parental jusqu'à ce que leur enfant atteigne l'âge de 18 ans, cette limite d'âge étant fixée à 8 ans dans le cas d'enfants non handicapés. En outre, les allocations de congé parental sont prolongées de quatre semaines si les enfants ont un handicap mental léger ou lourd, et de six semaines s'ils présentent une incapacité totale.

206. La législation dispose que les personnes salariées qui s'occupent d'un ou d'une proche en situation de dépendance ont droit à cinq jours de congé non rémunéré par an. Enfin, elle garantit que tous les parents qui travaillent et qui ont des enfants âgés de 8 ans ou moins, ainsi que les personnes ayant la charge d'enfants, peuvent demander à ce titre un aménagement de leurs modalités de travail.

207. En décembre 2022, la loi modifiée de 2022 sur l'assurance sociale (loi n° 214(I)/2022) a porté création d'une prestation de congé parental de huit semaines destinée à chaque parent salarié pour chacun de ses enfants âgés de 8 ans ou moins. En vertu des modifications apportées, le versement des prestations de paternité a été prolongé pour couvrir les semaines restantes du congé de maternité de la mère si celle-ci décède pendant cette période. Par ailleurs, l'obligation faite aux pères d'être mariés pour bénéficier des prestations de paternité a été supprimée, de

sorte que les pères qui remplissent les critères de l'assurance sociale ont dorénavant droit aux prestations de congé de paternité et de congé parental, indépendamment de leur situation matrimoniale.

208. En vertu de la loi modifiée de 2024 sur l'assurance sociale (loi n° 66(I)/2024), le droit aux prestations de congé parental a été étendu aux personnes travaillant à leur compte. Dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'égalité des genres, le Gouvernement étudie actuellement des mesures supplémentaires visant à élargir le cadre des prestations de congé parental.

209. Ces réformes ont pour objectif de promouvoir une répartition plus équitable des responsabilités en matière de soins entre les femmes et les hommes, d'encourager les pères à prendre un congé parental et de faciliter la réintégration des mères dans le marché du travail après un congé de maternité ou un congé parental.

210. Le Département du travail veille activement au respect de la législation nationale visant à promouvoir l'égalité et à garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de formation professionnelle, conformément à la loi de 2002 sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi et de formation professionnelle (loi n° 205(I)/2002), qui est entièrement en phase avec la directive 2006/54/CE de l'Union européenne (refonte).

211. Le harcèlement et le harcèlement sexuel constituent des violations du principe de l'égalité de traitement et sont considérés comme des formes de discrimination fondée sur le sexe en vertu de la directive 2006/54/CE et de la loi de 2002 sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi et de formation professionnelle (loi n° 205(I)/2002). Cette législation est étroitement liée à la loi de 1997 sur la protection de la maternité (loi n° 100(I)/1997), étant donné que la discrimination exercée contre une travailleuse en raison d'une grossesse ou de sa situation familiale constitue une discrimination directe fondée sur le sexe, dont il est également question dans la loi n° 205(I)/2002.

212. Dans toutes les villes, des services d'inspection en matière d'égalité sont disponibles dans les bureaux de district du Département du travail pour fournir des informations sur la protection de la maternité au regard de la législation. Ils apportent des éclaircissements sur les droits et les obligations et guident les personnes qui souhaitent déposer une plainte. Sur le site Web du Département du travail, des brochures en anglais et en grec offrent des informations précieuses sur la protection contre le harcèlement sexuel et sur les droits relatifs à la maternité.

213. Les personnes salariées qui font l'objet de discrimination fondée sur le genre peuvent déposer une plainte auprès des services d'inspection en matière d'égalité, du Comité pour l'égalité entre les sexes dans l'emploi et la formation professionnelle ou du Commissariat à l'administration et à la protection des droits de l'homme, en vertu de la loi n° 205(I)/2002, dans laquelle est décrite, à l'article 27, la procédure d'enquête sur les plaintes. Les services d'inspection en matière d'égalité faciliteront la médiation entre la personne requérante et l'employeur afin de régler le problème. Si un accord est trouvé, ils établissent un rapport que les deux parties signent ; sinon, un rapport est rédigé à l'intention d'un tribunal.

214. Depuis 2011, le Comité pour l'égalité entre les sexes dans l'emploi et la formation professionnelle concentre son action sur la formation des employeurs et des personnes salariées à la législation sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. En ce qui concerne les mesures visant à accélérer l'instauration de l'égalité de participation au marché du travail pour les femmes issues de groupes défavorisés, voir le paragraphe 196.

215. Le système de dépôt des plaintes est sécurisé et respecte les règles de confidentialité et le règlement général sur la protection des données.

216. La loi modifiée de 2021 sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi et de formation professionnelle (loi n° 86(I)/2021) prévoit l'engagement de la responsabilité pénale et les sanctions correspondantes en cas d'infraction, dans le secteur public comme dans le secteur privé. Plus précisément :

a) les personnes qui enfreignent intentionnellement les dispositions de la loi sont passibles d'une amende pouvant aller jusqu'à 10 000 euros, d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à trois ans, ou des deux, à moins que des sanctions plus sévères ne s'appliquent en vertu d'autres lois ;

b) les personnes morales ou les organisations peuvent être condamnées à une amende allant jusqu'à 20 000 euros si elles sont reconnues coupables, à moins qu'une peine plus sévère ne soit applicable en vertu d'autres dispositions. En outre, si un(e) directeur(trice) général(e), un(e) président(e), un(e) directeur(trice), un(e) secrétaire ou un(e) autre fonctionnaire est complice de l'infraction, il (elle) sera personnellement sanctionné(e) ;

c) en cas d'actes résultant d'une négligence grave, une personne est passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 5 000 euros. Si une personne morale ou une organisation est impliquée dans l'infraction, les membres de sa direction peuvent être tenus pour responsables s'il est prouvé que l'infraction a été commise avec leur consentement ou leur participation. En outre, la personne morale ou l'organisation encourt une amende pouvant aller jusqu'à 10 000 euros.

217. Une autre mesure visant à renforcer les principes de l'égalité de traitement sur le lieu de travail consiste à considérer le harcèlement sexuel dans la fonction publique comme une faute disciplinaire au regard de la loi modifiée de 2023 sur le service public (loi n° 64(I)/2023). Il en va de même dans la police, conformément au règlement modifié de 2024 de la Police (règles de discipline) (règlement n° 265/2024), et dans les services de lutte contre les incendies, conformément au règlement modifié de 2024 du Service des incendies (règles de discipline) (règlement n° 267/2024). En outre, un projet de loi visant à modifier la loi de 1969 sur le service d'enseignement public (loi n° 10/1969) afin d'ériger en faute disciplinaire le harcèlement sexuel exercé par des salariés de l'enseignement public doit encore être approuvé.

218. Le Comité pour l'égalité entre les sexes dans l'emploi et la formation professionnelle propose des conseils gratuits et une assistance indépendante aux victimes de discrimination fondée sur le genre en matière d'emploi et de formation professionnelle. Il s'occupe notamment :

- de donner des conseils sur les questions de discrimination fondée sur le genre en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- d'informer les victimes au sujet de leurs droits, des procédures et des autorités compétentes pour le dépôt de plaintes ;
- de fournir aux victimes une assistance juridique, notamment en les conseillant et en les représentant dans le cadre de procédures judiciaires ou administratives.

219. Les victimes souhaitant bénéficier d'une assistance juridique doivent en faire la demande par écrit, après avoir déposé une plainte officielle et à l'issue d'une enquête menée par les services d'inspection en matière d'égalité ou par le Commissariat à l'administration et à la protection des droits de l'homme. Si leur demande est approuvée, elles peuvent choisir un membre du barreau de Chypre, qui doit tenir le Comité régulièrement informé de l'évolution du dossier.

220. Les victimes de harcèlement sexuel ou de discrimination peuvent déposer une plainte auprès de différentes entités, dont :

- le Commissariat à l'administration et à la protection des droits de l'homme ;
- le Comité pour l'égalité entre les sexes dans l'emploi et la formation professionnelle ;
- les services d'inspection du Département du travail ;
- la Police chypriote.

221. La législation incite à régler les affaires à l'amiable pour obtenir des résultats plus rapidement. Toutefois, les affaires graves de harcèlement sexuel donnent lieu à des poursuites pénales, dans lesquelles les victimes sont représentées gratuitement par le Bureau juridique de la République, ce qui leur évite d'avoir à solliciter l'assistance juridique du Comité pour l'égalité entre les sexes dans l'emploi et la formation professionnelle.

222. Pour en savoir plus sur les statistiques en matière d'emploi et de chômage issues de l'enquête sur les forces de travail menée par le Service de statistique de Chypre, notamment en ce qui concerne les taux de population active, d'emploi et de chômage par sexe, voir l'**annexe 4**.

XV. Travailleuses domestiques migrantes

223. Chypre envisage actuellement de ratifier la Convention de 1997 sur les agences d'emploi privées (n° 181) de l'Organisation internationale du Travail. En outre, sa ratification de la Convention n° 189 de l'OIT, qui concerne le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, est en cours.

224. Pour que les dispositions de la Convention n° 181 soient mises en œuvre, une loi de ratification ainsi que la nouvelle loi sur les travailleuses et travailleurs domestiques ont été rédigées. Ces projets de texte font l'objet d'un dialogue social et d'un examen juridique par le Bureau juridique de la République. Une fois approuvés par le Conseil des ministres, ils seront présentés au Parlement pour adoption.

225. La législation prévoit des sanctions pénales en cas de non-respect : les peines peuvent aller jusqu'à deux ans d'emprisonnement, et les amendes, jusqu'à 10 000 euros.

226. Le Département du travail met en œuvre des mesures, décrites à l'alinéa g) du paragraphe 12, pour garantir le respect de la législation existante sur les agences d'emploi privées. Ces mesures visent à surveiller étroitement les activités desdites agences et à prévenir la traite et l'exploitation des travailleuses et travailleurs domestiques migrants.

227. Les nationaux de pays tiers qui souhaitent déposer une plainte peuvent le faire par écrit auprès de l'unité de la Police chargée des personnes étrangères et de l'immigration. La plainte sera ensuite transmise au Bureau de district concerné du service du Département du travail chargé des relations salariés-employeurs, pour être traitée. Le Bureau de district organisera une rencontre entre l'employeur et la personne salariée afin d'examiner la plainte et de trouver une solution. Si aucune solution n'est trouvée, le ou la fonctionnaire ayant examiné la plainte rédige un rapport, qui sera transmis au Département de l'état civil et des migrations du Ministère de l'intérieur pour qu'une suite y soit donnée.

228. En fonction de la nature des allégations, les plaintes peuvent également être transmises à d'autres autorités pour que celles-ci enquêtent, le cas échéant, sur des aspects relatifs à la traite, aux délits sexuels ou aux conditions de vie, par exemple.

229. Les services de protection sociale continuent d'appliquer les mesures mises en place en 2019 et 2020 pour l'accueil et l'intégration des demandeurs et demandeuses d'asile en République de Chypre. Ils s'occupent des conditions matérielles, en leur fournissant notamment des allocations mensuelles pour les besoins de base, tels que la nourriture, l'électricité, l'eau, la petite monnaie et le loyer, lorsque ces personnes ne peuvent pas rester dans les centres d'accueil. Les personnes vulnérables et les familles avec des enfants à risque bénéficient en priorité d'un hébergement temporaire, par exemple dans un hôtel.

230. À la suite d'une décision prise par le Conseil des ministres le 7 octobre 2020, le Gouvernement a approuvé la prise en charge des frais de subsistance pour une durée maximale de trois mois pour :

- les familles des demandeurs et demandeuses de protection internationale ayant des enfants mineurs (quelle que soit leur vulnérabilité) ;
- les personnes vulnérables, notamment les femmes enceintes, les personnes handicapées et les victimes de violences définies comme telles dans les lois de 2000-2020 sur les réfugiés.

231. Cette mesure d'hébergement temporaire vise à aider les bénéficiaires à faire la transition vers un logement permanent. En outre, les demandeuses et demandeurs d'asile nouvellement arrivés reçoivent une aide financière d'urgence dès le premier jour pour couvrir leurs besoins immédiats, notamment en matière d'hébergement.

232. Parmi les 8 699 demandes de revenu minimum garanti qui ont été approuvées, une grande partie émane de femmes. Dans le cadre du programme de revenu minimum garanti, la priorité est donnée aux femmes victimes de la traite ou d'exploitation, et leurs dossiers sont traités en coopération avec les organisations concernées. En outre, les services de protection sociale collaborent étroitement avec les organisations qui soutiennent les femmes victimes de violence domestique.

233. Le Service administratif chargé des prestations sociales joue un rôle essentiel dans l'autonomisation des bénéficiaires en subventionnant des cours de grec pour les personnes qui ne parlent pas cette langue et en encourageant la participation à des programmes d'enseignement et de formation professionnelle. En collaboration avec le Service public de l'emploi, il adopte une approche personnalisée pour favoriser l'intégration des femmes dans le marché du travail et garantir ainsi leur indépendance économique et leur inclusion.

XVI. Santé

234. Le Système général de santé de Chypre a été mis en place en 2019, l'objectif étant d'établir un système de santé axé sur l'être humain et fondé sur les principes de solidarité sociale, de justice et d'universalité, en matière de contributions comme de couverture sanitaire. Il constitue un système de santé global et financièrement viable, conçu pour répondre aux attentes des citoyennes et citoyens chypriotes en garantissant l'égalité d'accès à des soins de santé de haute qualité tout en utilisant au mieux l'ensemble des ressources disponibles.

235. Le Système général de santé est un système de soins de santé intégré qui offre à tous les citoyens et citoyennes un accès égal aux services et permet aux bénéficiaires de choisir leur prestataire de soins de santé, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Il répond à l'ensemble des besoins sanitaires, y compris le traitement des maladies chroniques, rares et graves, tout en offrant à l'ensemble des bénéficiaires une protection financière à vie, même en cas de besoins imprévus et coûteux en matière de soins de santé. Il est à noter que le droit à la santé dans le cadre du Système

général de santé ne dépend pas du paiement de cotisations. Cela garantit que les bénéficiaires sans revenus (personnes en situation de chômage, enfants, étudiantes et étudiants, militaires et autres) ont accès aux mêmes services de soins de santé.

236. Tous les bénéficiaires (enfants comme adultes) du Système général de santé doivent s'inscrire auprès d'un médecin traitant ou d'une médecin traitante, dont le choix revient à la personne bénéficiaire ou à ses parents ou tuteurs. Le rôle du médecin traitant ou de la médecin traitante est de dispenser des soins de santé et d'orienter les patients vers d'autres services de santé lorsque des soins spécialisés sont nécessaires. Parmi les services de soins de santé fournis dans le cadre du Système général de santé, on peut citer notamment ceux assurés par des médecins spécialistes de tous les domaines médicaux, de la pharmacie, de l'imagerie médicale et des analyses de laboratoire, d'autres professionnels de santé (physiothérapeutes, ergothérapeutes, orthophonistes, diététiciennes et diététiciens cliniciens, psychologues cliniciens), des infirmières et infirmiers et des sages-femmes, ainsi que les soins palliatifs, les services d'urgence et les soins non ambulatoires. En outre, les femmes bénéficiaires âgées de 15 ans ou plus ont directement accès aux services de soins de santé des gynécologues et des obstétriciens, sans avoir besoin d'une ordonnance de leur médecin traitant ou traitante.

237. Le Système général de santé garantit un accès universel aux services de santé pour toutes les femmes, beaucoup d'entre elles choisissant leur médecin dans le système. Toutefois, le taux de césariennes reste élevé : celles-ci représentent plus de la moitié des naissances.

238. Pour y remédier, le Conseil des ministres a approuvé la Stratégie nationale de promotion de l'accouchement naturel et de réduction de la prématurité à Chypre, le 7 février 2024. Cette stratégie, coordonnée par le Ministère de la santé, vise à mener une action concertée pour réduire le nombre de césariennes non motivées par des raisons médicales et prévenir les accouchements prématurés.

239. Parmi les méthodes contraceptives disponibles, on peut citer notamment le préservatif masculin, la pilule contraceptive et le dispositif intra-utérin. Cependant, hormis la stérilisation, aucune méthode n'est financée par le Système général de santé. Le dispositif intra-utérin Mirena est disponible, mais il est prescrit uniquement pour des raisons médicales, son coût faisant qu'il n'est pas financé à titre de méthode contraceptive. La contraception d'urgence (pilule du lendemain) n'est disponible que dans le secteur privé. Par conséquent, les services de planification familiale ne relèvent pas du Système général de santé : ils sont fournis par le secteur privé et, à titre bénévole, par l'Association de planification familiale.

240. Les programmes d'éducation sexuelle sont mis en œuvre dans l'enseignement primaire et secondaire par les visiteurs et visiteuses sanitaires du Ministère de la santé. En outre, les sages-femmes du dispositif communautaire concernant l'obstétrique fournissent des conseils en matière de contraception. Néanmoins, depuis décembre 2022, les services de ce dispositif sont assurés exclusivement dans le cadre du Système général de santé.

- Contraception : le Système général de santé ne finance aucune forme de contraception ;
- Services de santé procréative : ces services, tels que le dépistage des anomalies du col de l'utérus (test Pap), la colposcopie, l'interruption de grossesse, les soins relatifs à la ménopause ou encore la prise en charge des infections sexuellement transmissibles, sont financés par le Système général de santé.

241. Les services d'avortement sécurisé sont fournis conformément à l'article 169A du Code pénal. En cas d'avortement, seule la femme peut donner son consentement.

Cependant, les services de consultation ne sont pas proposés par une équipe pluridisciplinaire de professionnels de santé.

242. L'interruption médicale de grossesse (médicamenteuse ou chirurgicale) est réglementée par le Code pénal, selon lequel elle peut être pratiquée si le consentement de la femme est obtenu et si l'intervention est effectuée par un gynécologue-obstétricien agréé ou une gynécologue-obstétricienne agréée, sous l'une des conditions suivantes :

a) la grossesse résulte d'un viol, d'une agression sexuelle subie par une femme majeure ou mineure, d'une agression sexuelle subie par une femme ayant un handicap mental, ou d'un inceste, à condition que la grossesse n'ait pas dépassé 19 semaines et que la femme présente une déclaration écrite indiquant la cause de la grossesse ;

b) un médecin compétent ou une médecin compétente confirme que le diagnostic prénatal indique une anomalie fœtale qui induit la naissance d'un nouveau-né ou d'une nouveau-née présentant des problèmes pathologiques ;

c) un médecin compétent ou une médecin compétente détermine que la grossesse présente un risque inévitable pour la vie de la femme ou une menace grave pour la santé physique ou mentale de celle-ci.

243. Le Système général de santé prend en charge l'interruption volontaire de grossesse dans le respect de la procédure décrite plus haut. Il convient de noter que le Système général de santé ne prend pas en charge l'intervention au cours des 12 premières semaines de grossesse, sauf si l'une des conditions susmentionnées est remplie (cas 1 à 3).

244. Selon les dernières données disponibles des services de suivi sanitaire du Ministère de la santé, les césariennes représentent 60 % du nombre total des naissances dans les zones contrôlées par la République de Chypre (voir l'**annexe 5**).

245. Pour remédier à ce taux élevé, le Ministère de la santé a mis au point la Stratégie nationale de promotion de l'accouchement normal et de prévention de la prématurité, qui a été approuvée par le Conseil des ministres le 7 février 2024. La mise en œuvre de cette stratégie sera suivie par un comité, sous la coordination générale du Ministère de la santé.

246. La Stratégie nationale de promotion de l'accouchement normal et de prévention de la prématurité vise à réduire le nombre de césariennes inutiles et à promouvoir l'accouchement naturel. Elle est disponible sur le site Web du Ministère de la santé³.

247. La réduction du nombre de césariennes et de la prématurité est un enjeu majeur de santé publique dans le monde, et en particulier à Chypre, comme l'indiquent les chiffres. Depuis 2017, le Ministère de la santé, en collaboration avec les organismes professionnels concernés à Chypre, l'OMS et la Fédération internationale de gynécologie et d'obstétrique (FIGO), a mis en place diverses mesures afin de promouvoir l'accouchement naturel et de réduire le nombre de césariennes inutiles. Ces mesures portent notamment sur la formation des professionnels de santé et la sensibilisation du public.

248. Le Ministère de la santé travaille actuellement à élaborer et à mettre en œuvre une stratégie intégrée qui consiste à promouvoir et à protéger la santé des mères et

³ Stratégie nationale de promotion de l'accouchement normal et de prévention de la prématurité : http://www01.intranet.gov.cy/public/moh/moh.nsf/dmlannouncements_gr/dmlannouncements_gr?OpenDocument. Les données des services de suivi sanitaire relatives aux naissances sont disponibles à l'adresse suivante : <https://www.moh.gov.cy/Moh/MOH.nsf/All/1A26898D0CD56210C22579C600278E4B?OpenDocument>.

des enfants en encourageant les naissances naturelles et en prévenant la prématurité au sein du système de santé chypriote.

249. Pour établir la Stratégie nationale, le Ministère de la santé a recueilli les avis de spécialistes étrangers (de l'OMS et de la FIGO), d'autorités gouvernementales compétentes, de sociétés scientifiques, d'associations professionnelles, de professionnels de santé, de facultés universitaires et d'autres parties prenantes. Cette collaboration a permis de définir les domaines d'action clés suivants :

- Élaboration des politiques et amélioration de la qualité (Système national de santé) par la formation des professionnels de santé ;
- Campagnes de sensibilisation du public ;
- Surveillance et recherche.

250. Une analyse SWOT a été réalisée, grâce à une concertation et à une coopération entre toutes les parties prenantes. Des mesures concrètes ont été définies pour chaque domaine d'action et les organismes responsables de leur mise en œuvre ont été désignés.

XVII. Autonomisation économique des femmes

251. La loi modifiée de 2013 sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes (accès aux biens et services et fourniture de biens et services) (loi n° 89(I)/2013) interdit d'utiliser le genre comme facteur déterminant pour les primes et les prestations d'assurance. Depuis le 21 décembre 2012, tous les nouveaux contrats d'assurance doivent garantir l'égalité des primes et des prestations entre femmes et hommes, ce qui élimine toute pratique discriminatoire dans le secteur de l'assurance.

252. Le Ministère de l'énergie, du commerce et de l'industrie a mis en place un plan global de promotion de l'entrepreneuriat féminin. Cette initiative aide les femmes âgées de 18 à 55 ans à créer et à développer des entreprises dans des secteurs tels que l'industrie manufacturière, les services, le tourisme et le commerce électronique. Elle faisait partie du Programme opérationnel de développement durable et de compétitivité (2014-2020), cofinancé par le Fonds européen de développement régional et la République de Chypre et doté d'un budget total de 5,57 millions d'euros.

253. À la fin de 2023, sur les 231 propositions approuvées, 129 projets, représentant un financement total de 3,7 millions d'euros, avaient été menés à bien. Le programme est maintenant intégré au Programme THALIA (2021-2027), dans le cadre du Nouveau Plan relatif à l'entrepreneuriat, cofinancé par le Fonds européen de développement régional, le Fonds social européen et la République de Chypre.

254. Le Plan vise à promouvoir les technologies innovantes, les méthodes de production modernes, les solutions environnementales et le développement de compétences entrepreneuriales dynamiques. Les projets admissibles portent sur différents secteurs (crèches, salons de beauté, cabinets d'avocats ou de comptables, cabinets médicaux ou dentaires, centres de physiothérapie, boulangeries, petites entreprises manufacturières).

255. Le premier appel à projets, qui a eu lieu en mai 2021, totalisait un budget de 30 millions d'euros. Il a suscité 820 propositions, chiffrées à 46,9 millions d'euros. Après évaluation, 528 propositions, représentant un financement total de 30,7 millions d'euros, ont été approuvées et, au 31 mars 2024, 4,6 millions d'euros avaient été versés sous forme de subventions. Lors du deuxième appel à projets, qui a eu lieu en avril 2024, le budget alloué était de 20 millions d'euros, 678 propositions

ont été présentées, pour un montant total de 43 millions d'euros, et 56 propositions ont déjà été approuvées.

256. Considérant que les produits d'hygiène féminine sont des articles essentiels et non pas un luxe, le Conseil des ministres a modifié la législation sur la TVA de sorte qu'un taux de TVA nul soit appliqué à des produits tels que les protections hygiéniques féminines, les couches pour adultes, le pain, le lait, les œufs et les aliments pour nourrissons. Intégrant une dimension de genre, cette réforme de la politique fiscale prend en compte le fardeau économique pesant sur les femmes et apporte un allègement économique notable.

257. Par l'intermédiaire du Ministère des finances et du Commissariat à l'égalité des sexes, la République de Chypre a présenté à la Commission européenne une demande d'assistance technique pour l'élaboration d'un budget de l'État tenant compte de la dimension de genre. Cette initiative est facilitée par l'outil d'assistance technique de la Direction générale de l'appui aux réformes structurelles.

258. La prise en compte de la dimension de genre garantit que les dépenses publiques sont représentatives de l'égalité femmes-hommes. Dans cette démarche, qui prévoit d'intégrer une planification adaptée et une analyse statistique dans l'élaboration des politiques publiques, une attention particulière est portée à des facteurs tels que la participation au marché du travail, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, les disparités en matière de pensions de retraite et les risques de pauvreté. Le projet, qui fait intervenir des données ventilées par sexe et âge, vise à mettre les dépenses publiques en adéquation avec les objectifs d'égalité.

259. En février 2025, dans le cadre d'une initiative conjointe de l'Organisation sportive chypriote et du Commissariat à l'égalité des sexes, Chypre a nommé la première Ambassadrice pour l'égalité des genres dans le sport. Ce rôle d'ambassadrice permet de créer un modèle, qui offre aux femmes, notamment aux athlètes, et aux filles la possibilité d'exprimer les difficultés auxquelles elles se heurtent dans l'univers du sport chypriote, en utilisant une figure reconnue pour mettre ces questions en lumière. La nomination de la personne chargée d'assumer ce rôle, qui sera renouvelée tous les deux ans, s'inscrit dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'égalité des genres (2024-2026). Cette personne jouera un rôle clé dans la promotion de l'égalité des genres à tous les niveaux du sport, sans exception.

XVIII. Femmes rurales et groupes de femmes défavorisés

260. Selon les données de 2020 du Service de statistique de Chypre et du Ministère de l'agriculture, du développement rural et de l'environnement, le secteur agricole chypriote employait alors 3 734 femmes et 15 391 hommes. Dans le cadre du Plan stratégique de la PAC 2023-2027, les femmes ont accès, sur un pied d'égalité avec les hommes, à toutes les interventions d'aide (démarches d'amélioration de la durabilité des exploitations agricoles, incitations financières pour les jeunes agriculteurs et agricultrices, accompagnement pour la transformation des produits agricoles, initiative LEADER en faveur de l'agrotourisme et d'activités connexes). Ces mesures visent à promouvoir la participation et l'entrepreneuriat des femmes dans l'économie rurale.

261. Une action notable a été menée dans le système pénitentiaire pour aider les détenues et améliorer leur qualité de vie. Les possibilités de contact avec le monde extérieur ont été élargies : les détenues ont pu participer à des activités sociales et caritatives, ainsi qu'à des expositions d'art dans l'enceinte carcérale et au dehors.

262. Des programmes spéciaux sont organisés pour les enfants des détenues. Par exemple, pendant trois jours, à l'occasion de la Journée internationale de l'enfance,

les familles participent à des activités créatives et récréatives (gymnastique, musique et courts-métrages, entre autres). Des repas et des cadeaux sont distribués, ce qui permet aux parents de partager des moments de joie avec leurs enfants. Des rencontres similaires, organisées à l'occasion de la fête des Mères, de Noël et du jour de l'An, contribuent à renforcer les liens familiaux pendant les périodes festives.

263. Lors de la Journée internationale des femmes, les détenues écoutent de la musique et reçoivent des cadeaux. En 2023, Europa Donna Cyprus a organisé des activités de sensibilisation, notamment des conférences d'information en grec et en anglais, au sujet de la prévention du cancer du sein. À cette occasion, les détenues ont présenté des objets fabriqués à la main en faveur de l'organisation. En outre, l'administration pénitentiaire veille à ce que les femmes aient accès aux services de soins de santé, notamment aux tests Pap et aux mammographies pour la détection précoce du cancer du col de l'utérus et du cancer du sein.

264. L'année 2023 a été marquée par la création du Bureau de soutien psychosocial, qui répond aux besoins psychologiques et sociaux des détenues. Le Bureau fournit des conseils individuels et organise des ateliers expérientiels pour préparer les détenues en vue de leur réinsertion dans la société. L'accent est mis sur les questions sociales et la promotion du bien-être émotionnel.

265. L'éducation et la formation professionnelle jouent un rôle crucial dans la démarche du système pénitentiaire chypriote en faveur de l'égalité de traitement. Les détenues ont accès aux mêmes possibilités d'éducation que les hommes, y compris celle d'obtenir des diplômes grâce aux cours techniques du soir. Sont proposés, en outre, des programmes spécialisés adaptés aux besoins des femmes : yoga, zumba et ateliers d'artisanat (hagiographie et fabrication de bijoux), par exemple. Des programmes consacrés aux compétences parentales sont également proposés aux mères incarcérées. Cette démarche est appuyée par le projet européen FEFI (Finding Education for Female Inmates), qui vise à recenser les besoins éducatifs des femmes et à y répondre, en collaboration avec d'autres pays de l'Union européenne.

266. Pour améliorer les possibilités d'emploi à l'issue d'une incarcération, des programmes de formation professionnelle accélérée sont proposés dans des domaines tels que l'onglerie, le maquillage professionnel et la pâtisserie. Ces certifications ont aidé de nombreuses personnes à trouver un emploi ou à créer leur propre entreprise après leur sortie de prison.

267. L'administration pénitentiaire met l'accent sur la formation du personnel : les agentes et agents participent à des séminaires, à des conférences et à des programmes, au niveau local comme international. L'initiative vise à améliorer la compréhension et le traitement des détenues tout en renforçant les compétences et l'efficacité du personnel pénitentiaire.

268. La communication quotidienne est facilitée par l'amplitude des horaires d'accès téléphonique. Les personnes détenues disposant de ressources financières limitées ou faisant preuve d'un bon comportement reçoivent des cartes téléphoniques gratuites. Des dispositions spéciales sont prises pour que les lieux dans lesquels les enfants handicapés rendent visite à leurs parents incarcérés leur soient accessibles. En outre, les visites de représentantes et représentants religieux sont autorisées et les personnes détenues peuvent recevoir jusqu'à 10 visites par mois de la part de leurs proches (famille et amis), ce qui favorise les liens et le soutien affectif.

XIX. Mariage et rapports familiaux

269. Conformément à l'article 14 de la loi modifiée de 1991 sur la réglementation des relations patrimoniales entre les époux (loi n° 232/1991), en ce qui concerne les réclamations en matière de participation patrimoniale :

« 14.

1) En cas de dissolution ou d'annulation du mariage, ou en cas de séparation des époux, si les biens de l'un des époux se sont accrus, l'autre époux, s'il a contribué d'une manière ou d'une autre à cet accroissement, a le droit d'intenter une action en justice et de réclamer la partie de l'accroissement qui découle de sa contribution ;

2) La contribution d'un époux à l'accroissement des biens de l'autre est présumée s'élever à un tiers de l'accroissement, à moins qu'une contribution supérieure ou inférieure ne soit prouvée ;

3) N'est pas pris en compte dans l'accroissement des biens des époux ce qui a été acquis :

a) par donation, héritage, legs ou tout autre moyen gratuit ;

b) par l'aliénation de biens acquis par les moyens mentionnés à l'alinéa a). »

270. Le Ministère de la justice et de l'ordre public a rédigé un projet de loi, qui est actuellement examiné par la commission parlementaire chargée des affaires juridiques et dans lequel il est proposé que les cas de violence domestique soient pris en considération par le tribunal ou le ou la juge lors de l'instruction et du jugement des affaires relatives à la garde des enfants et aux droits de visite des parents.

XX. Changements climatiques et réduction des risques de catastrophe

271. L'Initiative de changement climatique de Chypre porte sur les effets que les changements climatiques produisent à Chypre et dans la région de la Méditerranée orientale et du Moyen-Orient, qui est particulièrement vulnérable à la hausse des températures, aux sécheresses et aux phénomènes météorologiques extrêmes. L'initiative encourage les politiques durables, la coopération régionale et la recherche scientifique comme moyens de remédier à ces problèmes. Ses principaux objectifs sont de faire progresser les études d'impact climatique et les stratégies d'adaptation, de renforcer la collaboration entre les pays de la région, de généraliser l'adoption des énergies solaire et éolienne et de lutter contre la pénurie d'eau et la désertification. L'action ainsi menée contribue à la réalisation du Plan d'action national chypriote pour le climat, qui est en phase avec les engagements du pacte vert de l'Union européenne et de l'Accord de Paris.

272. Aux fins de la réalisation de ces objectifs, l'action menée dans le cadre de l'initiative se concentre sur les points suivants :

a) renforcer la réglementation en matière d'environnement ;

b) stimuler l'utilisation d'énergies propres ;

c) appliquer la tarification du carbone et les mesures incitatives ;

d) renforcer la préparation aux catastrophes ;

e) encourager les pratiques durables auprès du public.

273. La relance de l'initiative de 2019 a été annoncée récemment, l'accent étant mis sur le Plan d'action régional défini lors de la COP27.

274. Pour garantir la participation des femmes à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'action, Chypre adoptera des politiques tenant compte de la dimension de genre conformément à la recommandation générale n° 37 (2018) du Comité, qui porte sur les aspects liés au genre de la réduction des risques de catastrophe et de l'adaptation aux changements climatiques. En outre, le Plan d'action national pour le climat intégrera des considérations de genre, en traitant des vulnérabilités particulières des femmes aux changements climatiques. Cette approche favorise l'inclusivité et l'égalité de participation, en renforçant l'engagement du pays en faveur d'une action climatique durable et socialement juste.

275. Dans la recommandation de la Commission en date du 18 décembre 2023 sur le projet de plan national actualisé relatif à l'énergie et au climat pour la période 2021-2030 (SWD (2023) 910 final), on peut lire :

« 16) Les recommandations de la Commission en matière de transition juste sont le résultat de l'évaluation de la question de savoir si le plan de Chypre offre une analyse suffisamment approfondie des répercussions de la transition climatique et énergétique sur la société, l'emploi et les compétences et s'il prévoit des politiques et des mesures d'accompagnement adéquates pour promouvoir une transition juste, tout en contribuant à la promotion des droits humains et de l'égalité des genres. »

276. Le Bureau de l'environnement et le Commissariat au bien-être animal ont formulé les commentaires suivants concernant la prise en compte des aspects d'égalité des genres dans les politiques concernées :

277. Selon la page 6 du texte final de la version actualisée (2024) du Plan national consolidé pour l'énergie et le climat de Chypre (2021-2030) :

« Un montant total de 174 millions d'euros provenant du Fonds social pour le climat sera disponible à partir de 2026 pour l'indemnisation des ménages et des entreprises vulnérables ou le financement d'activités visant à atténuer les effets négatifs des augmentations des coûts de l'énergie. Néanmoins, aucune mesure d'adaptation ou d'atténuation fondée sur le genre n'a pu être trouvée dans le Plan. En outre, lors de la consultation publique décrite aux pages 202 à 205, aucune suggestion fondée sur le genre n'a été faite pour favoriser l'égalité entre des genres »⁴.

278. Cependant, aucune mesure d'adaptation ou d'atténuation basée sur le genre ne figure dans la Stratégie nationale d'adaptation aux changements climatiques.

XXI. Informations supplémentaires

279. La Commissaire à l'égalité des sexes a été nommée pour la première fois à Chypre en 2014 par le Président de la République, afin de promouvoir l'égalité des genres et les droits des femmes. En juillet 2024, un cadre législatif a été adopté pour réglementer le rôle et les attributions de la personne assumant la fonction de commissaire à l'égalité des sexes, du Mécanisme national de promotion des droits de la femme, et des responsables, dans tous les ministères, de la question de l'égalité des genres.

⁴ Chypre : texte final de la version actualisée du Plan national pour l'énergie et le climat pour 2021-2030 (présenté en 2024) – Commission européenne.

280. La loi de 2024 sur la fonction de commissaire à l'égalité des sexes et aux questions connexes (loi n° 108(I)/2024) officialise le rôle correspondant, en lui attribuant des responsabilités telles que la formulation de la Stratégie nationale pour l'égalité des genres ainsi que la coordination et l'évaluation de la mise en œuvre de la Stratégie en collaboration avec les ministères et les vice-ministères. En outre, elle porte création du Mécanisme national de promotion des droits de la femme, et définit les contours de son fonctionnement et de sa collaboration avec le Commissariat à l'égalité des sexes.

281. La personne qui assume la fonction de commissaire est nommée par le Conseil des ministres pour un mandat de cinq ans et a plusieurs responsabilités essentielles, dont celles de :

- rédiger et coordonner la Stratégie nationale pour l'égalité des genres et superviser le Plan d'action national relatif aux femmes, à la paix et à la sécurité en adéquation avec la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité de l'ONU ;
- présider le Mécanisme national de promotion des droits de la femme ;
- promouvoir la coordination horizontale avec les ministères, et l'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques et les cadres juridiques ;
- sensibiliser l'opinion à la question de l'égalité des genres et aux droits des femmes ;
- consulter la société civile et proposer des améliorations ou des modifications des lois existantes en matière d'égalité des genres ;
- conseiller le Président ou la Présidente, les ministres et les vice-ministres sur les mesures à prendre pour parvenir à l'égalité des genres dans les faits ;
- collecter des données ventilées par sexe, mener des enquêtes et gérer des programmes de financement pour le Mécanisme national de promotion des droits de la femme et pour les initiatives en matière d'égalité des genres, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre du Plan d'action national en adéquation avec la résolution 1325 (2000) ;
- faire appel à des spécialistes et nommer les membres de comités consultatifs si nécessaire.

282. L'objectif principal de la législation est de garantir l'égalité en matière de droits, de chances et de visibilité pour toutes les personnes, en encourageant l'égalité femmes-hommes dans tous les domaines de la vie publique et privée.

283. La Stratégie nationale pour l'égalité des genres, en vigueur depuis janvier 2024, a été élaborée en collaboration avec les ministères, la société civile, le Mécanisme national de promotion des droits de la femme, les établissements d'enseignement supérieur et le secteur privé. S'y dessinent de nouveaux axes et de nouvelles mesures, notamment en ce qui concerne :

- la prise en compte des questions de genre dans le processus budgétaire ;
- l'intégration de la dimension de genre dans la politique étrangère ;
- le genre et le transport ;
- les femmes dans le sport ;
- la justice de genre.

284. La Stratégie, qui s'articule autour de 14 domaines thématiques et 64 mesures prévues, vise à démanteler les stéréotypes de genre et à promouvoir la participation égale des femmes et des hommes dans tous les secteurs de la vie.

285. Le 8 mars 2023, le Conseil des ministres a ordonné la nomination, dans chaque ministère et vice-ministère, de responsables de la question de l'égalité des genres qui travailleraient en étroite collaboration avec le Commissariat à l'égalité des sexes. Ces responsables ont pour mission :

- a) d'intégrer la dimension de genre dans les projets et les politiques ;
- b) d'établir des plans d'action annuels en faveur de l'égalité des genres ;
- c) de veiller à ce que les politiques publiques aient la même incidence sur les femmes et les hommes.

286. Les responsables de la question de l'égalité des genres forment un comité interministériel, présidé par la personne assumant la fonction de commissaire à l'égalité des sexes, qui est chargé de superviser la mise en œuvre de la Stratégie nationale et d'intégrer l'égalité des genres dans la gouvernance publique.

287. Au fil des ans, les municipalités chypriotes ont mené divers projets et initiatives visant à promouvoir l'égalité des genres et à éliminer la discrimination à l'égard des femmes. En juin 2023, la présidence de l'Union des municipalités chypriotes a lancé, en collaboration avec le Commissariat à l'égalité des sexes, un plan d'action en faveur de l'égalité des genres adapté aux responsabilités des collectivités locales. Sans que la participation au plan soit obligatoire, celui-ci vise à aider les institutions des collectivités locales à opérer un changement culturel en matière d'égalité des genres. Il est important de noter que le plan n'interfère pas avec les initiatives menées individuellement par les municipalités.

288. Le Plan d'action 2024 s'articule autour de cinq éléments essentiels :

- réseau des responsables municipaux de la question de l'égalité des genres : les municipalités sont encouragées à nommer des responsables qui participeront à des réunions du réseau et à des séminaires portant sur l'intégration de la dimension de genre dans les activités municipales ;
- amélioration de l'éclairage dans les espaces publics : une campagne vise à améliorer l'éclairage des parkings et des parcs municipaux afin de répondre aux préoccupations en matière de sécurité, en particulier pour les femmes. Cette initiative permet en outre de faire mieux connaître le rôle joué par les autorités locales pour ce qui est de garantir la sûreté publique ;
- salles d'allaitement et d'expression du lait maternel : les municipalités sont encouragées à mettre en place, dans les bâtiments publics, des salles d'allaitement et de tirage accessibles et hygiéniques pour le personnel et le public afin de promouvoir l'allaitement en tant qu'initiative de santé publique ;
- places de stationnement jaunes destinées aux femmes enceintes et aux familles avec nouveau-nés : dans les parkings municipaux, des places de stationnement plus larges et peintes en jaune sont destinées aux familles et aux personnes ayant la charge d'enfants en bas âge, ce qui rend leur accès plus inclusif et plus pratique ;
- tables à langer dans les toilettes : des tables à langer doivent être installées dans les toilettes pour hommes et pour femmes des bâtiments municipaux. Cette initiative, fondée sur le principe de partage par tous les parents de la charge des soins, remet en question les stéréotypes traditionnels liés au genre.

289. Le plan d'action a été officiellement lancé en novembre 2023 lors de l'Assemblée générale de l'Union des municipalités chypriotes. Il a reçu un accueil largement positif de la part de la plupart des municipalités, ce qui témoigne d'un soutien croissant en faveur des initiatives en matière d'égalité des genres au niveau des collectivités locales.

290. L'Université de Neapolis a à cœur de promouvoir l'égalité des genres en phase avec le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Elle adopte une approche inclusive en matière d'égalité des genres, en considérant que l'identité ne se limite pas aux catégories binaires, et donne la priorité à une éducation de qualité, à l'apprentissage tout au long de la vie et à l'égalité sur le lieu de travail pour les femmes et les filles. Depuis juin 2018, des progrès notables ont été réalisés face aux problèmes qui se posent en matière d'égalité des genres. Par exemple, une politique de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement a été lancée sous la forme de services de conseil, de séminaires et de programmes inclusifs destinés à l'ensemble du corps étudiant et du personnel.

291. Le Comité de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, qui est le comité de l'Université chargé de la question de l'égalité des genres, et le Centre de conseil pour la recherche et l'accompagnement psychologique travaillent depuis 2020 à la création d'un environnement exempt de toute discrimination fondée sur le genre. Parmi les initiatives récentes, citons la participation (depuis 2023) au projet européen intitulé « Security Inclusion » et la création d'un observatoire des droits humains avec la participation de membres du corps étudiant en 2024. Malgré les efforts déployés, certaines disparités de genre persistent, notamment la surreprésentation des hommes dans les fonctions professorales et des femmes dans les fonctions administratives, ainsi que des inégalités entre les membres du corps enseignant qui occupent des postes administratifs.

292. Dans son code de déontologie et son code de bonne pratique, l'Université de Neapolis souligne qu'il importe d'éviter toute forme de discrimination. Elle entend :

- constituer des réseaux internes et externes chargés des questions d'égalité des genres ;
- encourager l'inclusion, dans les programmes d'études, de projets axés sur l'égalité des genres ;
- soutenir, dans le cadre de son programme d'aide financière, la recherche ayant trait aux questions de genre ;
- collaborer avec les organisations nationales et le Commissariat à l'égalité des sexes pour assurer l'éducation et la formation sur les questions de genre. En outre, elle s'emploie à tenir à jour une « carte des genres » et à collaborer avec les organisations nationales et le Commissariat à l'égalité des sexes pour assurer l'éducation et la formation sur les questions de genre.

293. L'Université de technologie de Chypre donne la priorité à l'égalité des genres, à la promotion de la diversité et à l'inclusion dans l'environnement universitaire. Dans le cadre de ses politiques et initiatives, elle garantit l'égalité des chances pour toutes et tous, et fait davantage participer les femmes à tous les niveaux.

294. En tant que membre de l'Alliance européenne des universités de technologie (EUt+), l'Université de technologie de Chypre collabore avec neuf universités européennes pour promouvoir la technologie centrée sur l'humain, ainsi que la diversité et l'inclusion. EUt+ s'intéresse à l'égalité des genres en matière de handicap, d'orientation sexuelle, d'âge et de statut socioéconomique, et s'efforce d'établir un modèle d'université sans discrimination.

295. En 2020, l'Université de technologie de Chypre a créé un comité Égalité afin de promouvoir l'égalité des genres et l'inclusion dans l'ensemble de l'institution. Dans le cadre de son plan en faveur de l'égalité des genres, elle concentre son action sur quatre aspects fondamentaux :

- favoriser une culture de l'égalité des genres ;

- contribuer à l'égalité des chances en matière d'emploi ;
- réformer les processus de gouvernance ;
- intégrer les considérations de genre dans la recherche et l'enseignement.

296. Le Bureau de la diversité et de l'inclusion soutient cette démarche en promouvant un environnement universitaire plein de vie et largement représentatif. En outre, l'Université a mis en place un code de pratique, applicable à tous les membres du corps étudiant, du personnel et des entités apparentées, pour prévenir le harcèlement, y compris sexuel, et la discrimination.

297. L'Université de technologie de Chypre a lancé plusieurs initiatives pour renforcer l'inclusion, notamment en créant des espaces permettant l'allaitement maternel et en formant le personnel à l'utilisation d'un style inclusif dans la communication. De même, les activités de sensibilisation, telles que les séminaires et les ateliers sur les questions d'égalité des genres, les préjugés inconscients et la promotion de politiques neutres du point de vue du genre, font partie intégrante du programme. Pour célébrer les réalisations des femmes, l'Université de technologie de Chypre décerne chaque année le Prix féminin de la personnalité, récemment rebaptisé « Prix Christiana Kouta », qui contribue par ailleurs au financement de la recherche et à la qualité de vie des membres du corps étudiant.

298. L'Université de technologie de Chypre promeut activement l'équilibre des genres dans les rôles décisionnels en encourageant la représentation des femmes dans les commissions du Sénat et dans d'autres postes de responsabilité. En participant à la plateforme chypriote de prise en compte des questions de genre dans le processus budgétaire, elle contribue à accroître l'étendue des changements systémiques. Des travaux préparatoires concernant une garderie sont en cours afin d'aider les parents qui travaillent. Cette action d'ensemble a permis à l'Université de technologie de Chypre d'obtenir des certifications et de recevoir des distinctions, telles que le prix « HR Excellence in Research », prix d'excellence en matière de ressources humaines décerné par la Commission européenne dans le domaine de la recherche.

299. L'Université de technologie de Chypre soutient des programmes éducatifs tels que l'initiative Girls in STEAM Academy, qui incite les jeunes femmes à explorer les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie, de l'art et des mathématiques. En outre, des activités de recherche, telles que les projets FeSTEM et Gender-SMART, visent à attirer et à valoriser les femmes dans ces domaines. D'autres projets, dont FEM-UnitED et EWA, sont consacrés principalement à la lutte contre la violence à l'égard des femmes, la discrimination fondée sur le sexe et le féminicide, ainsi qu'à la promotion de la sensibilisation à ces questions et de la réforme des politiques.