

Οδηγός Επιχειρήσεων για τη συμφιλίωση Οικογενειακής – Επαγγελματικής ζωής



Επιστημονική Υπεύθυνη Έργου
Μαρία Γκασούκα

Συντονιστής Εταίρος: Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου



Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και
κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΣ ΠΡΟΕΔΡΟΥ Δ.Σ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟΥ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΥΠΡΟΥ-ΠΙΚ ΚΑΙ ΠΡΟΕΔΡΟΥ Α.Σ ΕΛΑΝΗ Κ. ΑΝΝΑΣ ΠΗΛΑΒΑΚΗ	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
ΕΡΕΥΝΑ 1 – ΠΙΛΟΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΛΑΝΩΝ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ARI-CTC AIRPORTS LTD ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΤΑΙΡΟΥΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΥΠΡΟΥ ΚΑΙ ΣΟΣΙΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΚΙΝΗΣΗΣ	13
ΒΗΜΑΤΑ	14
ΠΡΟΦΙΛ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	16
ΠΙΛΟΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΛΑΝΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ	18
ΑΝΑΛΥΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ	31
ΔΡΑΣΕΙΣ	31
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ ΜΑΣ	32
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	34
ΕΡΕΥΝΑ 2 – ΕΡΕΥΝΑ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΑΠΟΨΕΩΝ ΔΗΜΟΤΩΝ,ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ , ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΓΙΟΥ ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ, ΓΥΡΩ ΑΠΟ ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΤΗΣ « ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ» ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΤΑΙΡΟ ΔΗΜΟ ΑΓΙΟΥ ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ	46
ΠΡΟΦΙΛ ΔΗΜΟΥ	46
ΕΡΕΥΝΑ	48
ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	67
ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ ΜΕ ΘΕΜΑ:«Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΤΗΣ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ»	68

**ΕΡΕΥΝΑ 3 – ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ (για άνδρες μόνο)-HOLIDAY INN
LIMASOL- ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΤΑΙΡΟ ΗΟΛΙΔΑΥ INN
72**

A. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	71
B. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ	73
Γ. ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ	77

**ΕΡΕΥΝΑ 4- ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΗ ΑΚΑΔΗΜΙΑ ΚΥΠΡΟΥ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΤΑΙΡΟ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ – ΕΘΝΙΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΑ
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ**

A. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΕΚΘΕΣΗΣ	85
B. ΒΑΣΙΚΕΣ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ	86
Γ. ΠΩΣ ΕΠΙΤΥΓΧΑΝΕΤΑΙ ΒΕΛΤΙΩΣΗ	86
Δ. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	87
Ε. ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΑ ΘΕΜΑΤΑ ΓΙΑ ΔΡΑΣΗ	88
ΣΤ. ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ	88
Ζ. ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ	89
Η. ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ	93
Θ. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ	118
Ι. ΠΙΘΑΝΕΣ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΓΙΑ ΔΡΑΣΗ	121

**ΕΡΕΥΝΑ 5 – ΠΡΟΤΑΣΗ ΠΙΛΟΤΙΚΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΛΑΝΩΝ
ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ”
ΣΤΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ INTERCOLLEGE ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΤΑΙΡΟΥΣ ΕΤΥΚ
ΚΑΙ MEDITERRANEAN INSTITUTE OF GENDER STUDIES**

1. ΠΡΟΤΑΣΗ ΠΙΛΟΤΙΚΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΛΑΝΩΝ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ” ΣΤΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ INTERCOLLEGE	123
---	------------

2. PROFILE INTERCOLLEGE	123
3. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	124
4. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	124
5. Η ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΩΝ ΜΕΛΕΤΗΤΩΝ	125
6. ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	127
7. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	127
8. ΑΝΑΛΥΣΗ / ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	127
9. ΠΡΟΤΑΣΗ ΠΙΛΟΤΙΚΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	128
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	130
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	148
ΕΡΕΥΝΑ 6 – ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΜΑΛΛΟΥΠΠΑΣ ΚΑΙ ΠΑΠΑΚΩΣΤΑΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΤΑΙΡΟΥΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΩΝ ΚΥΠΡΟΥ	150
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	151
2. ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ EQUAL	152
3. ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΣΥΜΠΡΑΞΗ «ΕΛΑΝΗ»	153
4. Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΜΑΛΛΟΥΠΠΑΣ ΚΑΙ ΠΑΠΑΚΩΣΤΑΣ	155
5. ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	156
6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ	162
7. ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	163
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	167

Χαιρετισμός Προέδρου Δ.Σ Παρατηρητηρίου Ισότητας Κύπρου-ΠΙΚ και Προέδρου Α.Σ ΕΛΑΝΗ κ. ΑΝΝΑΣ ΠΗΛΑΒΑΚΗ

Η Κοινωνική Πρωτοβουλία Equal αποτελεί εργαλείο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και στοχεύει στην πειραματική εφαρμογή και διάδοση νέων τρόπων καταπολέμησης των διακρίσεων και της ανισότητας στον τομέα της απασχόλησης.

Το Έργο ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΠΟΡΤΕΣ της Α.Σ ΕΛΑΝΗ, συντονιστής εταίρος του οποίου είναι το Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου-ΠΙΚ, έχει σχεδιαστεί για να στηρίξει κατηγορίες γυναικών αποκλεισμένων ή απειλούμενων από αποκλεισμό από την αγορά εργασίας και να αντιμετωπίσει την αποσπασματικότητα και την έλλειψη συντονισμού των εφαρμοζόμενων πολιτικών.

Η ισότητα των δύο φύλων συνιστά πλέον βασικό σκοπό και επιδίωξη της κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης και θεωρείται απαραίτητη συνιστώσα για την κοινωνική της συνοχή και την οικονομική της ανάπτυξη. Η νομοθεσία για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί ισχυρά κατοχυρωμένο και αναπόσπαστο μέρος του κοινοτικού κεκτημένου. Σήμερα, η ισότητα ανδρών και γυναικών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς πολιτικής. Η ένταξη της διάστασης της ισότητας των φύλων στην πολιτική απασχόλησης σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο είναι μια σχετικά πρόσφατη εξέλιξη, που αποτελεί πρόκληση τόσο για τις πολιτικές ισότητας όσο και για την πολιτική απασχόλησης.

Ο ευρωπαϊκός στόχος για αύξηση του ποσοστού της γυναικείας απασχόλησης στο 60% μέχρι το 2010 επιβάλλει αποφασιστικά άλματα για τη διευκόλυνση της εισόδου και της παραμονής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η στρατηγική σε αυτόν τον τομέα χρειάζεται να επικεντρωθεί στην καταπολέμηση των παραγόντων που καθλώνουν τις γυναίκες σε θέσεις εργασίας, χωρίς σημαντικές προοπτικές εξέλιξης με χαμηλότερες αμοιβές, με μειωμένες προσδοκίες και προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, ή με απλήρωτη και μη αναγνωρισμένη εργασία. Οφείλουμε να αναγνωρίσουμε ότι η υποδεέστερη θέση των γυναικών, τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στην κοινωνία γενικότερα, οφείλεται στην άνιση

κατανομή της εξουσίας ανάμεσα στα δύο φύλα και στον κοινωνικό προκαθορισμό των ρόλων, ο οποίος αποτελεί τη νομιμοποιητική βάση των διακρίσεων.

Πολλά έχουν γραφεί για τις συνθήκες της γυναικείας εργασίας ή απασχόλησης στο ευρύτερο πλαίσιο θεμάτων που αφορούν στις σχέσεις των δύο φύλων, στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών σε διάφορους τομείς και στη διάρθρωση του εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, αν και παρατηρείται αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, διαπιστώνεται η απουσία των γυναικών από τα κέντρα λήψης αποφάσεων, ο διαχωρισμός σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα, η επαγγελματική στασιμότητα και η μειωμένη παρουσία σε διευθυντικές θέσεις εργασίας, η ολοένα αυξημένη συμμετοχή σε άτυπες μορφές απασχόλησης και οι διακρίσεις στην εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, οι οποίες με τη σειρά τους δημιουργούν σημαντικά εμπόδια στην απασχόληση των γυναικών. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην πολιτική απασχόλησης προϋποθέτει μια πολυεπίπεδη προσέγγιση του τρόπου αναπαραγωγής των έμφυλων ανισοτήτων στην αγορά εργασίας και συνεπάγεται ένα ευρύ φάσμα παρεμβάσεων που έχουν ως στόχο την αλλαγή των θεσμών, των προτύπων και των πρακτικών, ως προαπαιτούμενο για την κατάκτηση της ισότητας στην απασχόληση (εκπαιδευτική πολιτική, πολιτική επαγγελματικής κατάρτισης, πολιτικές συμφιλίωσης οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών κ.α).

Το Έργο ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΠΟΡΤΕΣ μέσα από τις δράσεις όλων των υποέργων του εργάστηκε για αλλαγή της υφιστάμενης νοοτροπίας, στερεοτύπων και αντιλήψεων για τους κοινωνικούς ρόλους των δυο φύλων και τη διευκόλυνση των γυναικών για παραμονή ή ένταξη τους στην αγορά εργασίας. Σημαντικό ρόλο στην προσπάθεια αυτή διαδραματίζουν η οικογένεια, οι εργοδότες, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αλλά και το κράτος και η πολιτεία γενικότερα. Η ευαισθητοποίηση λοιπόν όλων των πιο πάνω φορέων ήταν στις προτεραιότητες μας και ελπίζουμε ότι βάλαμε το δικό μας μικρό λιθαράκι στην προσπάθεια αυτή μέσα από την υλοποίηση του Έργου ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΠΟΡΤΕΣ.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ισότητα ευκαιριών και η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής στην Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση.

A. Ως γνωστόν ταυτόχρονα με τις αλλαγές που σημειώθηκαν στις οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες στη διάρκεια των τριών τελευταίων δεκαετιών σημειώνεται και η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας με συνεχώς αυξανόμενους ρυθμούς Παρόλα αυτά, σε ολόκληρη την Ε.Ε. παρατηρούνται στην εργασία διακρίσεις στη βάση του φύλου. Έτσι, υπάρχει ο κάθετος διαχωρισμός που ελαχιστοποιεί τις πιθανότητες των γυναικών να καταλάβουν υψηλά ιστάμενες θέσεις εργασίας, ο οριζόντιος διαχωρισμός στους τομείς απασχόλησης που εργάζεται το άτομο ανάλογα με το φύλο του και οι ανισότητες στις αμοιβές που ακόμα υφίστανται, παρόλο που η Ε.Ε. έχει μακρά παράδοση στη κανονιστική ρύθμιση ίσων αμοιβών. Επομένως, προκύπτει άμεσα το πρόβλημα της ισότητας των ευκαιριών στην εργασία. Παράλληλα, η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση, αλλά και οι σημαντικές αλλαγές στα οικογενειακά πρότυπα που οδήγησαν στην αύξηση πυρηνικών και μονογονεϊκών οικογενειών, δημιούργησαν την όλο και εντονότερη ανάγκη για τη συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

Με τον όρο Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής νοείται η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις ευθύνες και τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από τη συμβίωση και την κοινή απόφαση δημιουργίας οικογένειας. Η συμφιλίωση προφανώς αφορά και στα δυο φύλα, με απώτερο στόχο την ισότιμη κατανομή ευθυνών, την αναμόρφωση των παραδοσιακών, στερεοτυπικών προτύπων για τους ρόλους των δυο φύλων εντός και εκτός της οικογένειας, αλλά και στη διασφάλιση της ισότητας ευκαιριών στις διαδικασίες ένταξης και παραμονής στην εργασία. Επηρεάζει επομένως άμεσα άντρες και γυναίκες ως εργοδότες/τριες, εργαζόμενους/ες, γονείς, πολίτες και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του gender mainstreaming , δηλαδή της ένταξης της οπτικής του φύλου σε όλα τα μέτρα και τις πολιτικές. Η συμφιλίωση της οικογένειας με την εργασία, ή όπως έχει μετεξελιχθεί ο όρος τα τελευταία χρόνια, η «εξισορρόπηση της ζωής με την εργασία» (work-life balance) έχει αποκτήσει πλέον βαρύνουσα σημασία στις περισσότερες

ευρωπαϊκές κοινωνίες, στο πλαίσιο των οποίων βρίσκεται υπό διαμόρφωση το απαραίτητο σχετικό θεσμικό πλαίσιο σε εναρμόνιση με τις Συστάσεις και Οδηγίες της ΕΕ

Ο συνδυασμός των αντικρουόμενων απαιτήσεων μεταξύ μιας αμειβόμενης απασχόλησης και των οικογενειακών αναγκών και καθηκόντων αναγνωρίζεται ως μία μεγάλη πρόκληση για τους εργαζόμενους κάθε κλάδου και ιδιαίτερα τις γυναίκες, των οποίων παραδοσιακά οι ευθύνες τους είναι αυξημένες στον οικιακό χώρο.

Το ζήτημα της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής περιλαμβάνεται στη ατζέντα της ΕΕ εδώ και πολλά χρόνια και με διαφορετικές προσεγγίσεις μέσα στην πορεία του χρόνου. Τα κυριότερα στάδια της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση προς την κατεύθυνση της συμφιλίωσης εργασίας και οικογενειακής ζωής από την δεκαετία του 1980 έως σήμερα είναι το ενδιαφέρον για την ρύθμιση του χρόνου εργασίας (1981), τις γονικές άδειες (1989), την παιδική φροντίδα και την προστασία των εγκύων γυναικών (1992) και την συμφιλίωση της εργασίας και της οικογενειακής ζωής (2000). ενώ σήμερα στο πλαίσιο του Οδικού Χάρτη για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών (2006-2010) που βρίσκεται ήδη σε εξέλιξη και, όπου αναπτύσσεται ο σχεδιασμός για την επόμενη πενταετία, η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αποτελεί από μόνη της τον έναν από τους έξι βασικούς στόχους της ευρωπαϊκής πολιτικής, δίπλα στην ίση οικονομική ανεξαρτησία και όχι πια ως μέσο για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην εργασία.

. Ο νέος όρος αναφέρεται στην ισόρροπη και ισότιμη συμμετοχή τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών στις οικογενειακές ευθύνες κατά τρόπο ώστε να επιτρέπεται και στα δύο φύλα να ανταποκρίνονται στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις αλλά και να αξιοποιούν στον εργασιακό χώρο τη δημιουργικότητα και τις δεξιότητές τους. Η μοιρασμένη ευθύνη του ζευγαριού στις ευθύνες του σπιτιού και της οικογένειας και η ίση παροχή ευκαιριών στα δύο φύλα στο χώρο εργασίας -που θα συμβάλει στην επαγγελματική τους ανέλιξη- αποτελούν προϋπόθεση για την εφαρμογή της νέας αυτής πολιτικής που έρχεται να συμπληρώσει και να προχωρήσει την πολιτική της ενσωμάτωσης των πολιτικών ισότητας (gender mainstreaming).

Οι ενέργειες που προβλέπονται για τον στόχο αυτό είναι: 1. Η ελαστική ρύθμιση των ωρών εργασίας τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άντρες. 2. Η αύξηση και βελτίωση των υπηρεσιών φροντίδας. 3. Βελτιωμένες πολιτικές συμφιλίωσης για γυναίκες και άντρες.

B. Στις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα οι γυναίκες εργαζόμενες αντιμετωπίζουν μια σειρά από δυσκολίες και εμπόδια που αντανακλούν τις ευρύτερες κοινωνικές προκαταλήψεις που συνδέονται με τα φύλα. Το ένα ζήτημα αφορά τις συνθήκες εργασίας: τα ωράρια, την δυσκολία πρόσβασης σε επαρκείς γονικές άδειες και την περιορισμένη πρόσβαση σε υπηρεσίες φύλαξης παιδιών, συμβουλευτικής κλπ. στο πλαίσιο των μεγάλων επιχειρήσεων. Ακόμα, πρόβλημα αποτελεί η ελλιπής πληροφόρηση των γυναικών για τα δικαιώματά τους σε πολιτικές φιλικές προς την οικογενειακή ζωή (όπως και των ανδρών άλλωστε συχνά). Το δεύτερο ζήτημα αφορά στις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες κατά την πρόσληψη και την επαγγελματική τους εξέλιξη και το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής /γυάλινου τοίχου» δυσχεραίνει τη θέση των γυναικών στην εργασία και αναπαράγει ή /και διευρύνει τις έμφυλες ανισότητες.

Στην Κύπρο τα τελευταία χρόνια διεξάγεται συζήτηση γύρω από την εταιρική κοινωνική ευθύνη με πρωτοβουλία του οργάνου των Κυπρίων επιχειρηματιών και βιομηχάνων ΟΕΒ η οποία έχει προκαλέσει εξαιρετικό ενδιαφέρον. Ωστόσο, η διάσταση του φύλου στο πλαίσιο της παραμένει εξαιρετικά αδύνατη. Οι Κύπριοι επιχειρηματίες στον ένα ή στον άλλο βαθμό εξακολουθούν να δυσπιστούν ως προς τη σημασία των στρατηγικών ισότητας και δεν είναι ακόμα διατεθειμένοι να τις συνδέσουν με την κοινωνική τους ευθύνη αλλά και το επιχειρηματικό τους κέρδος. Το γεγονός αποτέλεσε μία από τις βασικές αιτίες για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των δράσεων του Έργου «Ανοικτές Πόρτες» της Αναπτυξιακής Σύμπραξης ΕΛΑΝΗ για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων και πριν απ' όλα των γυναικών. Μια από τις βασικότερες δράσεις υπήρξε η διαμόρφωση ενός νέου επαγγελματικού προφίλ, αυτό της /του Συμβούλου Ισότητας, στην κυπριακή αγορά εργασίας με τη σχετική κατάρτιση-ευσαιθητοποίηση 25 στελεχών του δημόσιου κυρίως τομέα αλλά και επιχειρήσεων, συνδικαλιστικών, εκπαιδευτικών φορέων κλπ. Μετά τη

μακρόχρονη εκπαίδευσή τους -η οποία τις /τους κατέστησε ικανές /ους στο σχεδιασμό ενδοεπιχειρησιακών στρατηγικών ισότητας με έμφαση σε αυτές της συμφιλίωσης- οι επιμορφούμενες/οι προχώρησαν στο σχεδιασμό και εφαρμογή Πλάνων Συμφιλίωσης σε επιχειρήσεις που δέχτηκαν να συνεργασθούν με την Α.Σ. ΕΛΑΝΗ. Με βάση τη διδαχθείσα Μεθοδολογία που επέτρεπε:

- Την αποτύπωση του προφίλ της επιχείρησης
- Την καταγραφή της θέσης των εργαζομένων γυναικών και των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σε σχέση με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις
- Την καταγραφή των απόψεων των εργαζομένων ως προς τις ανάγκες τους και τη δυνατότητα συμβολής της επιχείρησης στην κάλυψή τους.
- Την επεξεργασία των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από τις αντίστοιχες έρευνες ώστε να διαμορφωθεί μια ολοκληρωμένη εικόνα των μέτρων που είναι καλό να λάβει μια επιχείρηση για την καλύτερη δυνατή προώθηση της Συμφιλίωσης Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής.
- Τον εντοπισμό των πεδίων δράσης και τον σχεδιασμό και την ιεράρχηση συγκεκριμένων δράσεων
- Τη δημιουργία βάσης δεδομένων ή μονάδας τεκμηρίωσης για την παρακολούθηση και αξιολόγηση των εφαρμοζόμενων μέτρων και πολιτικών
- Τη διατύπωση προτάσεων για εφαρμογή συγκεκριμένων παρεμβάσεων και την υλοποίηση μέτρων προώθησης της συμφιλίωσης, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των παρεμβάσεων, έτσι ώστε να στηριχθεί η διαμόρφωση μελλοντικών δράσεων.

Υλοποιήθηκαν μια σειρά από καινοτόμες δραστηριότητες που στόχο είχαν σε πρώτη φάση να ευαισθητοποιήσουν τόσο την εργοδοσία όσο και τις /ους εργαζόμενες /ους, να φέρουν το ζήτημα της συμφιλίωσης στο κέντρο της ενδοεπιχειρησιακής συζήτησης, συνδεδεώντας το με την κοινωνική εταιρική ευθύνη αλλά και το επιχειρησιακό κέρδος και σε αρκετές περιπτώσεις να καταλήξουν σε συγκεκριμένες προτάσεις, καθώς και στην ανάδειξη σχετικών

καλών πρακτικών. Στη δράση συμμετείχαν φορείς του δημόσιου τομέα (π.χ Δήμος Αγίου Αθανασίου Λεμεσού και Αστυνομική Ακαδημία Κύπρου) και επιχειρήσεις (ξενοδοχειακή μονάδα, εκπαιδευτικός ιδιωτικός οργανισμός, καταστήματα λιανικού εμπορίου κá.). Σε όλους τους φορείς προηγήθηκαν μικρού μεγέθους έρευνα στάσεων και διαθέσεων και σύντομο σεμινάριο ευαισθητοποίησης των ανδρών μελών του προσωπικού-ανεξάρτητα από επαγγελματική θέση και ιδιότητα- με θέμα την «σύγχρονη αναγκαιότητα ανακατανομής των κοινωνικών ρόλων στο εσωτερικό της οικογένειας ως βασικής προϋπόθεσης επίτευξης της συμφιλίωσης».

Οι έρευνες διαθέσεων και στάσεων έδωσαν ενδιαφέροντα στοιχεία για τη διαμεσολάβηση του φύλου στις εργασιακές διαδικασίες και στον τρόπο που άνδρες και γυναίκες βιώνουν τον τόπο, τον χρόνο και τις συνθήκες εργασίας ,αλλά και την κρίσιμη σχέση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Κατά τη διάρκεια των σεμιναρίων ευαισθητοποίησης ανδρών εργαζομένων-που σημειωτέον για πρώτη φορά υλοποιούνται στην Κύπρο και μάλιστα ταυτόχρονα σε περισσότερους από δέκα φορείς, σε διάφορες περιοχές- στα οποία συμμετείχαν περίπου 200 άτομα, σημειώθηκαν περιορισμένες αντιδράσεις με κυρίαρχη την επιχειρηματολογία του «φυσικού προορισμού των φύλων». Το πιο ενδιαφέρον ήταν πως οι πιο έντονες και επίμονες αντιδράσεις σημειώθηκαν μεταξύ των νεαρών στην ηλικία και υψηλού μορφωτικού επιπέδου σπουδαστών της Αστυνομικής Ακαδημίας.

Το υλικό της συγκεκριμένη δραστηριότητα περιλαμβάνεται στο παρόν τεύχος και χωρίς να παραγνωρίζουμε το περιορισμένο της εμβέλειάς του, αυτό αποτελεί ένα πρώτο ενδιαφέρον σχετικό υλικό που μπορεί να αποτελέσει το πρόπλασμα μελλοντικών ευρύτερων δράσεων. Σημειώνεται ιδιαίτερα η ολοκληρωμένη μελέτη δημιουργίας Κέντρου Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών που υλοποίησαν οι προερχόμενες από τον Δήμο Αγίου Αθανασίου Σύμβουλοι με τη συνδρομή της επιστημονικής υπεύθυνης του Έργου Ανοικτές Πόρτες, η οποία έγινε αποδεκτή από τον Δήμαρχο και πρόκειται σύντομα να λειτουργήσει στο υπό ανέγερση πολυδύναμο κέντρο του δήμου. Θα αφορά δε όχι μόνο στο προσωπικό του αλλά και στις /ους κατοίκους του.

Σημειώνεται ακόμα η παραγωγή ενός εξαιρετικού DVD με τις καλές πρακτικές ισότητας των φύλων και των ευκαιριών που προκύπτουν από την εφαρμογή ενός ανοικτού, συμμετοχικού τρόπου διοίκησης (open doors system) με έντονα προφανή τη διάσταση του φύλου που ασκείται σ' ένα από τα μεγαλύτερα και αρχαιότερα ξενοδοχεία της Λεμεσού το Holiday Inn. Δεν είναι τυχαίο φυσικά το ότι η ιδιοκτήτριά του είναι στέλεχος του γυναικείου κινήματος της Κύπρου και δραστηριοποιείται στο Μηχανισμό για τα Δικαιώματα της Γυναίκας και ότι η διευθύντρια προσωπικού του εκπαιδεύτηκε ως σύμβουλος ισότητας. Το DVD με πιθανή χρηματοδότηση της Εθνικής Διαχειριστικής Αρχής της Κ.Π. EQUAL θα διανεμηθεί στο σύνολο των κυπριακών επιχειρήσεων.

Γ. Σχεδιάζοντας ενδοεπιχειρησιακές στρατηγικές ισότητας με έμφαση στη συμφιλίωση / εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Ανεξάρτητα από τη σύνθεσή τους και την εστίαση των δράσεών τους τόσο ελληνική Α.Σ. ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ όσο και η κυπριακή Α.Σ. ΕΛΑΝΗ που συμμετέχουν στη Διακρατική Σύμπραξη SEMELI πιστεύουν πως η ανακατανομή των κοινωνικών ρόλων στην οικογένεια και η συμφιλίωση οικογενειακής-επαγγελματικής ζωής αποτελούν θεμελιώδη παράγοντα επίτευξης της ισότητας των φύλων και των ευκαιριών και πως η συμμετοχή των επιχειρήσεων στο όλο εγχείρημα αποτελεί κομβικό του σημείο. Θέλοντας λοιπόν να αναδείξουμε τη σημασία ακριβώς της συμμετοχής των επιχειρήσεων για την εξισορρόπηση της επαγγελματική ζωή των γυναικών κυρίως αλλά και των ανδρών, θα προσπαθήσουμε να παρουσιάσουμε εδώ ένα σχέδιο δράσης, αξιοποιώντας την πιλοτική εφαρμογή Σχεδίων Ισότητας στο πλαίσιο της

ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ
EQUAL

ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΣΥΜΠΡΑΞΗ
“ΕΛΛΑΝΗ”

ΕΡΓΟ
“ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΠΟΡΤΕΣ”

Πιλοτική Εφαρμογή Πλάνων Συμφιλίωσης
στην επιχείριση
ARI-CTC Airports Ltd



EQUAL

ΓΔ Απασχόλησης,
Κοινωνικών Υποθέσεων
και Ίσων Ευκαιριών



ΚΥΠΡΙΑΚΗ
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΕΡΕΥΝΑ 1



ΣΟΣΙΑΛΙΣΤΙΚΗ
ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΚΙΝΗΣΗ

Κωνσταντίνος Ελευθερίου

Αντωνία Ομήρου

Βάσω Κεπέρη

Βήμα 1: Προφίλ Χώρου Εργασίας

- Συναντήσεις με άτομα κλειδιά και στελέχη διοίκησης.
 - Αποτύπωση της εκτίμησης της διοίκησης της εταιρείας αναφορικά με τα επίπεδα ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων.
 - Αποτύπωση πρακτικών διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού σε επίπεδο ισότητας φύλων.
 - Εξασφάλιση δέσμευσης της διοίκησης για εφαρμογή των Πλάνων Ισότητας.

Βήμα 1: Προφίλ Χώρου Εργασίας

- Συλλογή δεδομένων διαχείρισης προσωπικού
 - Ανάλυση στοιχείων κατά φύλο.
 - Πληροφορίες για τις διαδικασίες και τους λόγους αποχώρησης προσωπικού από την εταιρεία.
 - Προγράμματα διαχείρισης απόδοσης προσωπικού.
 - Προγράμματα κατάρτισης και επιμόρφωσης προσωπικού.

Βήμα 1: Προφίλ Χώρου Εργασίας

- Ερωτηματολόγιο Προσωπικού
 - Ποσοτική επαλήθευση των πληροφοριών που αποκομίσθηκαν από τη διοίκηση.
 - Εντοπισμό άλλων σημαντικών θεμάτων που ενδεχομένως να μην εντοπίσθηκαν από τη διοίκηση.

Βήμα 2: Ανάλυση Θεμάτων

- Συνάντηση ομάδας γυναικών εργαζομένων σε διαφορετικές θέσεις εργασίας, διαφόρων ηλικιών, με διαφορετική εμπειρία και διαφορετική προέλευση, για ανάλυση και συζήτηση των ευρυμάτων της έρευνας.
- Συνάντηση με διοικητικά στελέχη για ανάλυση των ευρυμάτων της έρευνας.
- Συνάντηση με ομάδα ανδρών εργαζομένων σε διαφορετικές θέσεις εργασίας, διαφόρων ηλικιών, με διαφορετική εμπειρία και προέλευση, για ανάλυση και συζήτηση των ευρυμάτων της έρευνας.

Βήμα 3: Στοχοθέτηση – Ιεράρχηση Στόχων

- Εντοπισμός βασικών θεμάτων (όπως αυτά θα προκύψουν από τα ερωτηματολόγια και τις συναντήσεις που θα ακολουθήσουν).
- Αξιολόγηση θεμάτων (με κριτήριο τη σημαντικότητα τους για την επιχείρηση και τη δυνατότητα επίλυσης τους μέσα στο χρόνο του προγραμματισμού).
- Ιεράρχηση στόχων – Θεμάτων προς επίλυση.

Βήμα 4: Δράση

- Σεμινάριο για τα διοικητικά στελέχη της εταιρείας αναφορικά με τα εταιρικά ωφέλη που προκύπτουν από την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις δραστηριότητες της εταιρείας.
- Διενέργεια σεμιναρίου ευαισθητοποίησης σε θέματα ισότητας των φύλων μέσα στην οικογένεια των ανδρών εργαζομένων της επιχείρησης.
- Παρουσίαση σε γυναίκες εργαζόμενες στην οποία να περιλαμβάνονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις τους στο χώρο εργασίας, αλλά και στο οικογενειακό τους περιβάλλον, που προκύπτουν από τις σχετικές νομοθεσίες και ευρωπαϊκές νομοθεσίες και οδηγίες, που αφορούν της ισότητα των φύλων.

Βήμα 5: Αξιολόγηση των ενεργειών μας

- Αξιολόγηση των ενεργειών και των αποτελεσμάτων τους από την ομάδα εργασίας.
- Αξιολόγηση (με ερωτηματολόγιο) των ενεργειών και των αποτελεσμάτων τους από τους/τις εργαζόμενους/εργαζόμενες.
- Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των ενεργειών μας στην επιχείρηση, από τα διοικητικά στελέχη.

ΠΡΟΦΙΛ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

CTC – ARI AIRPORTS LTD

Η CTC – ARI Airports Ltd είναι η εταιρεία που έχει συσταθεί από την Cyprus Trading Corporation Public Ltd και την Ιρλανδική Εταιρεία Aer Rianta International για να διαχειρίζεται τα εμπορικά καταστήματα στα υφιστάμενα αλλά και στα νέα αεροδρόμια. Από την 1^η Ιουλίου 2006 η διαχείριση τους έχει περάσει στη νέα Εταιρεία.

Αυτή τη στιγμή εργοδοτεί 221 υπαλλήλους από τους οποίους οι 95 είναι άντρες και οι 110 είναι γυναίκες. Όλο το προσωπικό είναι τακτικό και πλήρως απασχολούμενο.

Η εργοδότηση των υπαλλήλων διαχωρίζεται σε τρία επίπεδα. Το πρώτο επίπεδο αφορά τους top managers της εταιρίας οι οποίοι είναι έξι, 5 άντρες και μία γυναίκα. Το δεύτερο επίπεδο αφορά το διευθυντικό προσωπικό / προϊσταμένους/ες το οποίο χωρίζεται σε επτά άντρες και δώδεκα γυναίκες. Τέλος, το επίπεδο τρία το οποίο βρίσκονται όλοι οι υπόλοιποι εργαζόμενοι (ταμίες, αποθηκάριοι, πωλητές κλπ). Σ' αυτό το επίπεδο η αναλογία αντρών και γυναικών είναι ίση, ογδόντα άντρες και ογδόντα γυναίκες.

Λόγω και της ύπαρξης των Συντεχνιών και κατ' επέκταση της Συλλογικής Σύμβασης, στην εταιρία υπάρχει ίση αμοιβή για ίση εργασία. Οι μισθοί για τον πρώτο επίπεδο κατά μέσο όρο είναι 1200 λίρες, στο επίπεδο δύο είναι 1000 λίρες και στο επίπεδο τρία είναι 750 λίρες.

Όσον αφορά τις θέσεις εργασίας που παραδοσιακά απασχολούνται άντρες αντί γυναίκες παρατηρείται ότι δύο εργαζόμενες είναι προϊστάμενες αποθηκών, θέσεις οι οποίες είναι παραδοσιακά κατειλημμένες από άντρες.

Πιλοτική Εφαρμογή Πλάνων Ισότητας

Αποτύπωση της υπάρχουσας κατάστασης και προφίλ χώρου εργασίας

Για την αποτύπωση της υπάρχουσας κατάστασης και του προφίλ χώρου εργασίας ακολουθήθηκαν τα εξής βήματα:

Συναντήσεις με άτομα κλειδιά και στελέχη διοίκησης:

- Συνάντηση με το Διευθυντή Προσωπικού της εταιρείας CTC ARI Airports LTD - συζητήθηκε η πρόθεση της ομάδας εργασίας να μελετήσει την εταιρεία από την οπτική του φύλου και να εφαρμόσει πιλοτικό πλάνο ισότητας. Στον Διευθυντή εξηγήθηκε η σημασία της διάστασης του φύλου στις πολιτικές και διαδικασίες διοίκησης προσωπικού, και τα ωφελήματα που αυτή θα έχει για την παραγωγικότερη και αποτελεσματικότερη λειτουργία του οργανισμού.
- Εξασφαλίσθηκε γραπτώς η έγκριση του διευθυντή για υλοποίηση της έρευνας και των προτεινόμενων δράσεων.

Συλλογή αρχείων προσωπικού

- Συμπλήρωση ερωτηματολογίου από Διευθυντή Προσωπικού

Ζητήθηκε από το διευθυντή προσωπικού να συμπληρώσει ερωτηματολόγιο (**ερωτηματολόγιο 1.1**), με το οποίο είχε στόχο να:

- αποτυπώσει την εκτίμηση της διοίκησης της εταιρείας αναφορικά με τα επίπεδα ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων.
- Αποτυπώσει τις πρακτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας.

Το στοιχεία που προέκυψαν από το ερωτηματολόγιο αναλύθηκαν κατά φύλο.

- Συμπλήρωση ερωτηματολογίου από το προσωπικό
 - Σχεδιάστηκε και συμπληρώθηκε τηλεφωνικά ερωτηματολόγιο από 15 άτομα του προσωπικού (11 γυναίκες, 4 άντρες). Πληροφορίες σχετικά με τη διάσταση του φύλου στις πρακτικές διοίκησης της εταιρείας, αλλά και στις συμπεριφορές και νοοτροπίες των εργαζομένων και προϊσταμένων της εταιρείας.
 - Το ερωτηματολόγιο χρησιμοποιήθηκε για ποσοτική επαλήθευση των πληροφοριών που αποκομίσθηκαν από τη διοίκηση και για εντοπισμό άλλων σημαντικών θεμάτων που ενδεχομένως να μην εντοπίσθηκαν από τη διοίκηση.

Από τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων προέκυψαν τα εξής θέματα:

Δείγμα: 15 άτομα (4 άντρες, 11 γυναίκες)
Διαφορετικές θέσεις εργασίας, διάφορων ηλικιών.

Ερώτηση 1: Ποια θέση εργασίας κατέχεις;

ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
1 εργάτης	6 Βοηθοί Καταστήματος
2 Βοηθοί Καταστήματος	1 Υπεύθυνη Καταστήματος
1 Διαχειριστής Συστημάτων	2 Ταμίες
	1 Τηλεφωνήτρια
	1 Duty Manager

Ερώτηση 2: Είσαι παντρεμένος / παντρεμένη ή συζείς με τον / την σύντροφο σου;

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	2	2	4
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	7	4	11
ΣΥΝΟΛΟ	9	6	15

Ερώτηση 3: Ο/Η σύντροφος σου εργάζεται;

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	1	1	2
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	5	2	7
ΣΥΝΟΛΟ	6	3	9

Ερώτηση 4: Έχεις παιδιά;

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	1	3	4
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	8	3	11
ΣΥΝΟΛΟ	9	6	15

(2 γυναίκες δήλωσαν ότι είναι διαζευγμένες και 1 σε διάσταση)

Αν ναι:

4 (Α) Πόσα;

ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
1-2 1	1-2 5
3-5	3-5 3
(ο μοναδικός που έχει παιδιά, έχει 2, 1 και 7 ετών)	(8 κοπέλες έχουν παιδιά)

4 (Β) Πώς χειρίζεσαι το θέμα της παιδικής φροντίδας (γονείς, παιδικός σταθμός, σχολείο, φιλικό / συγγενικό πρόσωπο κ.λ.π.);

	ΓΟΝΕΙΣ	ΠΑΙΔΙΚΟΣ ΣΤΑΘΜΟΣ	ΣΧΟΛΕΙΟ	ΦΙΛΙΚΟ / ΣΥΓΓΕΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	0	0	0	1	1
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	5	0	0	1	6
ΣΥΝΟΛΟ	5	0	0	2	7

(2 γυναίκες δήλωσαν ότι τα παιδιά τους είναι μεγάλα και δεν χρειάζονται φροντίδα)

4 (Γ) Σε ποιό βαθμό συμμετέχει ο/η σύντροφος σου στη φροντίδα των παιδιών; Με ποιό τρόπο και ποιές ενέργειες γίνεται αυτό;

ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
1 διάβασμα, μπάνιο	ΚΑΘΟΛΟΥ 1 ΣΕ ΑΡΚΕΤΟ ΒΑΘΜΟ 2 ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ 4 (ενδεικτικά: «σε μεγάλο βαθμό – διάβασμα, μπάνιο») 1 «δε θέλω να απαντήσω»

Ερώτηση 5: Έχεις ή είχες την ευθύνη για τη φροντίδα κάποιου άλλου ατόμου (γονείς, σύντροφος, φίλος / φίλη, άλλο συγγενικό πρόσωπο κ.λ.π.);

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	0	4	4
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	2	9	11
ΣΥΝΟΛΟ	2	13	15

Αν ναι,

5 (Α) Ποιο ήταν αυτό το άτομο;

Και οι δύο γυναίκες που απάντησαν θετικά απάντησαν ότι έχουν ή είχαν την ευθύνη για τη φροντίδα της μητέρας τους.

5 (Β) Πώς συνδυάζεις ή συνδύαζες τη φροντίδα του / της με τις άλλες σου υποχρεώσεις;

Και οι δύο γυναίκες απάντησαν ότι συνδυάζουν ή συνδύαζαν τη φροντίδα της μητέρας τους με τις άλλες τους υποχρεώσεις, αφιερώνοντας λιγότερο ή και καθόλου χρόνο στον εαυτό τους.

5 (Γ) Το άτομο αυτό λαμβάνει ή λάμβανε κάποια άλλη φροντίδα;

1 γυναίκα απάντησε ότι η μητέρα της λαμβάνει φροντίδα και από τον πατέρα της, ενώ η δεύτερη γυναίκα δήλωσε ότι η μητέρα της δεν λαμβάνει καμία άλλη φροντίδα οποιασδήποτε φύσεως εκτός από τη δική της.

Αν όχι,

5 (Α) Έχεις σκεφτεί / υπολογίσει ότι μπορεί στο μέλλον να αναλάβεις τη φροντίδα κάποιου ατόμου;

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	1	3	0	4
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	3	5	1	9
ΣΥΝΟΛΟ	4	8	1	13

2 γυναίκες έχουν ή είχαν στο παρελθόν την ευθύνη για τη φροντίδα της μητέρας τους

Ερώτηση 6: Ποιο είναι το μορφωτικό σου επίπεδο;

	ΜΕΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΑΝΩΤΕΡΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΑΝΩΤΑΤΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	3	1	0	4
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	7	4	0	11
ΣΥΝΟΛΟ	10	5	0	15

Ερώτηση 7: Στο στάδιο επιλογής εργασίας, σκέφτηκες ποτέ πώς η εργασία σου θα ταίριαζε με την οικογενειακή και προσωπική σου ζωή;

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	2	2	4
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	2	9	11
ΣΥΝΟΛΟ	4	11	15

Ερώτηση 8: Έτος Γέννησης (ηλικία);

	18 – 25	26 – 35	36 – 45	46 – 60	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	1	3	0	0	4
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	0	4	5	2	11
ΣΥΝΟΛΟ	1	7	5	2	15

Ερώτηση 9: Θεωρείς τον εαυτό σου άτομο καριέρας;

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	3	1	4
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	6	5	11
ΣΥΝΟΛΟ	9	6	15

Ερώτηση 10: Έχεις πάρει ποτέ άδεια μητρότητας;

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	0	4	4
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	6	5	11
ΣΥΝΟΛΟ	6	9	15

Αν ναι, πιστεύεις ότι αυτό είχε αντίκτυπο στον τρόπο αντιμετώπισης σου από:

	ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ/ΣΥΝΑΔΕΛΦΙΣΕΣ		ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥΣ / ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΕΣ		ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ / ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΔΕΣ		
	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	0	0	0	0	0	0	0
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	0	6	0	6	0	6	6
ΣΥΝΟΛΟ	0	6	0	6	0	6	6

- από τις 6 γυναίκες που δήλωσαν ότι έχουν πάρει κάποια στιγμή άδεια μητρότητας, και οι 6 απάντησαν ότι αυτό δεν είχε αντίκτυπο στον τρόπο αντιμετώπισης τους από συναδέλφους και συναδέλφισες τους.
- Από τις 6 γυναίκες που δήλωσαν ότι έχουν πάρει κάποια στιγμή άδεια μητρότητας, και οι 6 απάντησαν ότι αυτό δεν είχε αντίκτυπο στον τρόπο αντιμετώπισης τους από προϊστάμενους και προϊστάμενες τους.
- Από τις 6 γυναίκες που δήλωσαν ότι έχουν πάρει κάποια στιγμή άδεια μητρότητας, και οι 6 απάντησαν ότι αυτό δεν είχε αντίκτυπο στον τρόπο αντιμετώπισης τους από συνεργάτες και συνεργάτιδες τους.

Αν όχι, πιστεύεις ότι είναι δύσκολο για τις γυναίκες να επιστρέψουν στην εργασία τους μετά από άδεια μητρότητας;

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	0	0	4	4
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	8	0	0	8
ΣΥΝΟΛΟ	8	0	4	12

Ερώτηση 11: Είσαι ικανοποιημένος / ικανοποιημένη με την καριέρα / εργασιακή πορεία που έχεις διαμορφώσει μέχρι σήμερα;

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	3	1	4
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	10	1	11
ΣΥΝΟΛΟ	13	2	15

Ερώτηση 12: Θα ήθελες να προχωρήσεις στην εργασία / καριέρα σου;

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	3	1	4
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	10	1	11
ΣΥΝΟΛΟ	13	2	15

Ερώτηση 13: Πιστεύεις ότι στην εταιρεία που εργάζεσαι υπάρχουν προοπτικές ανέλιξης;

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	2	2	4

ΓΥΝΑΙΚΕΣ	8	3	11
ΣΥΝΟΛΟ	10	5	15

Αν ναι, ποιες είναι αυτές;

- **ΑΝΤΡΕΣ** – 1 στο ίδιο τμήμα, σε ιεραρχικά ανώτερη θέση (διοικητική), 1 ανάθεση περισσότερων καθηκόντων)
- **ΓΥΝΑΙΚΕΣ** – 4 απάντησαν ότι υπάρχουν προοπτικές ανέλιξης σε ιεραρχικά ανώτερη θέση (διοικητική).

Note: 2 από τις γυναίκες που απάντησαν θετικά στην ερώτηση, και 1 που απάντησε αρνητικά, θεωρούν ότι επικρατεί αναξιοκρατία και χρειάζεται «μέσο» για να ανελιχθεί κάποιος / κάποια στην εταιρεία.

Ερώτηση 14: Είσαι ικανοποιημένος / ικανοποιημένη με την οικογενειακή / ιδιωτική σου ζωή όπως έχει διαμορφωθεί;

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΔΕΝ ΞΕΡΩ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	4	0	0	4
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	7	3	1	11
ΣΥΝΟΛΟ	11	3	1	15

Ερώτηση 15: Πόσο καιρό εργάζεσαι στην συγκεκριμένη εταιρεία;

	0 – 1 χρόνο	1 – 3 χρόνια	3 – 5 χρόνια	5 – 10 χρόνια	10 – 20 χρόνια	20 – 35 χρόνια	ΣΥΝΟΛΟ

ΑΝΤΡΕΣ	3	0	0	0	1	0	4
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	2	1	4	2	1	11
ΣΥΝΟΛΟ	4	2	1	4	3	1	15

Ερώτηση 16: Πόσες ώρες την εβδομάδα εργάζεσαι συνήθως;

	38 – 40	41 – 45	46 – 50	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	3	0	1	4
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	5	2	4	11
ΣΥΝΟΛΟ	8	2	5	15

Ερώτηση 17: Εργάζεσαι όσες ώρες είχες αρχικά συμφωνήσει να εργάζεσαι;

	ΝΑΙ	ΟΧΙ, ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ	ΟΧΙ, ΛΙΓΟΤΕΡΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	4	0	0	4
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	5	4	2	11
ΣΥΝΟΛΟ	9	4	2	15

Ερώτηση 18: Θα ονόμαζες την εταιρεία στην οποία εργάζεσαι «φιλική προς την οικογένεια»; (Με τον όρο «φιλική προς την οικογένεια» εννοούμε την εφαρμογή πολιτικών που να διευκολύνουν τους εργαζόμενους / τις εργαζόμενες να συνδυάσουν τις εργασιακές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις)

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΔΕΝ ΞΕΡΩ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	3	1	0	4
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	5	5	1	11
ΣΥΝΟΛΟ	8	6	1	15

Ερώτηση 19: Πώς αντιδρούν οι συνάδελφοι / συναδέλφισες σου στο γεγονός ότι κάποιος συνάδελφος / κάποιες συναδέλφισες έχουν ευθύνες φροντίδας είτε παιδιών είτε ηλικιωμένων ή άλλων ατόμων;

	ΘΕΤΙΚΑ	ΑΡΝΗΤΙΚΑ	ΟΥΔΕΤΕΡΑ	ΑΛΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	2	0	2	0	4
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	7	0	3	1	11
ΣΥΝΟΛΟ	9	0	5	1	15

Σημείωση: «Άλλο» = ΔΕΝ ΜΟΥ ΕΤΥΧΕ

Ερώτηση 20: Πώς αντιδρούν οι προϊστάμενοι / προϊστάμενες της εταιρείας στο γεγονός ότι κάποιος συνάδελφος / κάποιες συναδέλφισες έχουν ευθύνες φροντίδας είτε παιδιών, είτε ηλικιωμένων ή άλλων ατόμων;

	ΘΕΤΙΚΑ	ΑΡΝΗΤΙΚΑ	ΟΥΔΕΤΕΡΑ	ΑΛΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΤΡΕΣ	2	1	1	0	4
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	5	3	2	1	11
ΣΥΝΟΛΟ	7	4	3	1	15

Σχόλια: Κάποιος / κάποια απάντησε «ΘΕΤΙΚΑ, ΑΛΛΑ ΟΧΙ ΠΑΝΤΑ».

Ερώτηση 21: Πώς αισθάνεσαι για το θέμα απουσίας σου από την εργασία σου για οικογενειακούς ή ιδιωτικούς λόγους;

ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
1 ΟΥΔΕΤΕΡΑ	- ΑΒΟΛΑ 3
3 «ΝΟΙΩΘΩ ΟΤΙ ΤΟ ΔΙΚΑΙΟΥΜΑΙ»	- ΟΚ
	- ΟΥΔΕΤΕΡΑ

	<ul style="list-style-type: none"> - ΔΕΝ ΑΠΟΥΣΙΑΖΩ 2 - ΔΕ ΜΕ ΝΟΙΑΖΕΙ ΓΙΑΤΙ ΔΕΝ ΕΧΩ ΣΕΒΑΣΜΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥΣ - ΝΟΙΩΘΩ ΟΤΙ ΤΟ ΔΙΚΑΙΟΥΜΑΙ - ΔΕΝ ΤΟ ΚΑΝΩ ΓΙΑΤΙ ΦΟΒΑΜΑΙ - ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑ
--	--

Ερώτηση 22: Πώς αισθάνεσαι για το θέμα απουσίας άλλων συναδέλφων / συναδελφισών από την εργασία για οικογενειακούς ή ιδιωτικούς λόγους;

ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΟΥΔΕΤΕΡΑ 2 ΚΑΝΕΝΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΟ ΔΙΚΑΙΟΥΝΤΑΙ	<ul style="list-style-type: none"> - ΚΑΝΕΝΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑ - ΕΞΑΡΤΑΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΑΤΟΜΟ - ΔΕΝ ΜΕ ΕΝΟΧΛΕΙ ΑΝ ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ 3 - ΜΕ ΕΝΟΧΛΕΙ ΟΤΑΝ ΓΙΝΕΤΑΙ ΣΥΝΕΧΕΙΑ - ΔΕ ΜΕ ΝΟΙΑΖΕΙ ΓΙΑΤΙ ΔΕΝ ΕΧΩ ΣΕΒΑΣΜΟ ΑΠΟ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥΣ - ΟΥΔΕΤΕΡΑ 2 - ΜΕΡΙΚΟΙ ΤΟ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΟΝΤΑΙ, ΜΕΡΙΚΟΙ ΟΧΙ - ΟΙ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ ΔΕΝ ΤΟ ΕΠΙΤΡΕΠΟΥΝ

Ερώτηση 23: Υπάρχει οποιοδήποτε άλλο σχόλιο, δεδομένο ή πληροφορία που θα ήθελες να προσθέσεις, και δεν καλύπτεται από τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου;

ΑΝΤΡΕΣ:

ΟΧΙ (4 άτομα)

ΓΥΝΑΙΚΕΣ:

ΕΛΛΕΙΨΗ ΣΕΒΑΣΜΟΥ ΑΠΟ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥΣ, ΚΑΤΑΠΑΤΗΣΗ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

ΠΙΟ ΚΑΛΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΩΡΑΡΙΟΥ

Η ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΝΑ ΑΥΞΗΘΕΙ ΣΕ ΜΙΝ 6 ΜΗΝΕΣ

ΚΑΛΥΤΕΡΟ ΩΡΑΡΙΟ, ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΣΕΒΑΣΜΟ ΑΠΟ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥΣ

ΟΧΙ (6 άτομα)

ΟΙ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ ΝΑ ΣΕΒΟΝΤΑΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Ανάλυση Θεμάτων

1. Πραγματοποιήθηκε συνάντηση ομάδας γυναικών εργαζομένων, οι οποίες εργάζονται ως πωλήτριες, ταμίες, αποθηκάριοι και γραφειακό προσωπικό. Οι γυναίκες αυτές ήταν ηλικίας 18 μέχρι 40 ετών. Εργαζόμενοι με χρόνια υπηρεσίας στα συγκεκριμένα καταστήματα, από τον καιρό που η διαχείριση γινόταν από την Κυπριακή Κυβέρνηση, ακολούθως από τις Κυπριακές Αερογραμμές και τελικά από την CTC έχουν αποκομίσει την εμπειρία διαφορετικών εργοδοτικών καθεστώτων στον ίδιο χώρο εργασίας πάνω σε θέματα ισότητας των δύο φύλων στην εργασία και στην οικογενειακή ζωή.
2. Στέλεχος της ομάδας εργασίας συναντήθηκε με ανώτερα διοικητικά στελέχη της εταιρείας, με τα οποία συζητήθηκαν τα αποτελέσματα της έρευνας.
3. Συνάντηση με ομάδα ανδρών εργαζομένων σε διαφορετικές θέσεις εργασίας, διαφόρων ηλικιών, με διαφορετική εμπειρία και προέλευση, για ανάλυση και συζήτηση των ευρημάτων της έρευνας.

Δράσεις

1. Σεμινάριο για τα διοικητικά στελέχη της εταιρείας αναφορικά με τα εταιρικά οφέλη που προκύπτουν από την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις δραστηριότητες της εταιρείας.
2. Διενέργεια σεμιναρίου ευαισθητοποίησης σε θέματα ισότητας των φύλων μέσα στην οικογένεια των ανδρών εργαζομένων της επιχείρησης.
3. Παρουσίαση σε γυναίκες εργαζόμενες στην οποία να περιλαμβάνονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις τους στο χώρο εργασίας, αλλά και στο οικογενειακό τους περιβάλλον, που προκύπτουν από τις σχετικές

νομοθεσίες και ευρωπαϊκές νομοθεσίες και οδηγίες, που αφορούν της ισότητα των φύλων.

4. Σεμινάριο – Παρουσίαση της όλης πορείας της συγκεκριμένης έρευνας καθώς και ανοικτή συζήτηση για τα θέματα που έχουν προκύψει. Η δράση αυτή θα είναι μικτή, άντρες και γυναίκες.

Αξιολόγηση των Ενεργειών μας

1. Εντοπισμός χώρου εργασίας

- Η επιλογή της εταιρείας CTC ARI Airports Ltd από μέρος της ομάδας εργασίας, για να διεξάγει έρευνα με σκοπό να αποτυπώσει την εικόνα της εταιρείας σε θέματα ισότητας φύλων στην εργασία κρίνεται από την ομάδα ως ικανοποιητική, για το λόγο ότι πρόκειται για μια μεγάλη εταιρεία που δραστηριοποιείται στον ιδιωτικό τομέα στην Κύπρο, και εργοδοτεί πάνω από 200 άτομα. Επιπρόσθετο κριτήριο στην επιλογή της εταιρείας είναι ότι αποτελεί μέρος μιας κοινοπραξίας με κύριο μέτοχο ξένη εταιρεία που ειδικεύεται στον τομέα που δραστηριοποιείται των καταστημάτων σε αεροδρόμια. Επίσης, μέρος της εταιρείας που αποτελεί τη CTC υπάγεται στον όμιλο εταιρειών Shakolas Group, ένας από τους μεγαλύτερους ομίλους εταιρειών στην Κύπρο.

2. Τρόπος Διεξαγωγής Έρευνας

- Η τρόπος συλλογής των δεδομένων έγινε με τη βοήθεια ερωτηματολογίου μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας κάτι το οποίο βοήθησε τους συμμετέχοντες να εκφράσουν τις απόψεις τους πιο ελεύθερα και χωρίς δισταγμό. Η αντιμετώπιση ειδικά των

γυναικών στην έρευνα αυτή είχε τρομερό ενδιαφέρον κάτι που αποδεικνύει την ύπαρξη αυτού τους είδους προβλημάτων και η ανάγκη να τα εξωτερικεύσουν.

3. Δράσεις

- Τα σεμινάρια ευαισθητοποίησης της Διοίκησης και του προσωπικού έχουν προγραμματιστεί να διεξαχθούν μετά τις γιορτές του Πάσχα λόγω του ότι αυτή την περίοδο οι εργασίες της εταιρίας είναι πολύ αυξημένες λόγω της φύσης του αντικειμένου. Τόσο η Διοίκηση της εταιρίας όσο και οι εργαζόμενοι/ες, ειδικά οι εργαζόμενες, είναι πρόθυμοι/ες να συμμετάσχουν σ' αυτά τα σεμινάρια.

Ερώτηση 3: Ποιά είναι η σύνθεση γυναικών και ανδρών ως προς τους μισθούς;

Μισθολογική Κλίμακα / Μέσος Όρος Μισθού	Αριθμός Γυναικών	Αριθμός Ανδρών

Ερώτηση 4: Πόσες γυναίκες και πόσοι άνδρες έχουν θέση πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης, συνεχιζόμενης απασχόλησης, προσωρινής απασχόλησης, εποχικής απασχόλησης, ή εργάζονται με ανάθεση έργου;

	Αριθμός Γυναικών	Αριθμός Ανδρών
Πλήρης Απασχόληση		
Μερική Απασχόληση		
Συνεχιζόμενη Απασχόληση		
Προσωρινή Απασχόληση		
Εποχική Απασχόληση		
Ανάθεση Έργου		

--	--	--

Ερώτηση 7: Ασχολείται το αντιπροσωπευτικό όργανο των εργαζομένων και διεκδικεί θέματα που συνδέονται με το φύλο και την ισότητα;

Ναι **Όχι**

Ερώτηση 8: Έχει η επιχείρησή σας κάποια σχέδια ή προγράμματα για την προαγωγή των γυναικών;

Ναι **Όχι**

Αν ναι, ποιά είναι αυτά;

.....

.....

.....

.....

Είναι δυνατό να μετρηθούν, να ελεγχθούν και να αξιολογηθούν τα αποτελέσματά τους;

Ναι **Όχι**

Αν ναι, με ποιές μεθόδους;

.....

.....

.....

.....

1.2 Ερωτηματολόγιο για την αποτύπωση του προφίλ της εταιρείας (προσωπικού)

Ερώτηση 1: Ποιά θέση εργασίας κατέχεις;

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Ερώτηση 2: Είσαι παντρεμένος/παντρεμένη / συζείς με τον/την σύντροφο σου;

Ναι Όχι

Ερώτηση 3:

Ο/Η σύντροφος σου εργάζεται;

Ναι Όχι

Αν ναι, με τι ασχολείται;

.....
.....

Ερώτηση 4: Έχεις παιδιά;

Ναι

Όχι

Αν ναι:

A) Πόσα και πόσων ετών;

.....
.....
.....

B) Πώς χειρίζεσαι το θέμα της παιδικής φροντίδας (γονείς, παιδικός σταθμός, σχολείο, φιλικό/συγγενικό πρόσωπο κλπ);

.....
.....
.....

Γ) Σε ποιο βαθμό συμμετέχει ο/η σύντροφος σου στη φροντίδα των παιδιών; Με ποιο τρόπο και ποιές ενέργειες γίνεται αυτό;

.....
.....
.....
.....

Ερώτηση 7: Έχεις / είχες την ευθύνη για τη φροντίδα κάποιου άλλου ατόμου (γονείς, σύντροφος, φίλος/φίλη, άλλο συγγενικό πρόσωπο κλπ);

Ναι

Όχι

Αν ναι:

A) Ποιό είναι / ήταν αυτό το άτομο;

.....

.....

 Β) Πώς συνδυάζεις / συνδυάζεις τη φροντίδα του/της με τις άλλες σου υποχρεώσεις;

.....

Γ) Το άτομο αυτό λαμβάνει / λάμβανε κάποια άλλη φροντίδα;

Ναι **Όχι**

Αν ναι, ποιός φύσεως (οικονομική, φροντίδα από άλλο άτομο κλπ);

.....

Αν **όχι**:

Α) Έχεις σκεφτεί / υπολογίσει ότι μπορεί στο μέλλον να αναλάβεις τη φροντίδα σε κάποιου ατόμου;

Ναι **Όχι**

Αν ναι, με ποιό τρόπο πιστεύεις ότι θα μπορέσεις να ανταποκριθείς;

.....

Ερώτηση 8: Ποιό είναι το μορφωτικό σου επίπεδο;

Απόφοιτος Μέσης Εκπαίδευσης

Απόφοιτος Ανώτερης Εκπαίδευσης

Απόφοιτος Ανώτατης Εκπαίδευσης

Άλλο

Ερώτηση 9: Στο στάδιο επιλογής εργασίας, σκέφτηκες ποτέ πώς η εργασία σου θα ταίριαζε με την οικογενειακή και προσωπική σου ζωή;

Ναι **Όχι**

Ερώτηση 10: Έτος Γέννησης

Ερώτηση 11: Θεωρείς τον εαυτό σου άτομο καριέρας;

Ναι **Όχι**

Ερώτηση 12: Έχεις πάρει ποτέ άδεια μητρότητας;

Ναι **Όχι**

Αν ναι, πιστεύεις ότι αυτό είχε αντίκτυπο στον τρόπο αντιμετώπισης σου από:

Συναδέλφους / Συναδέλφισες **Ναι** **Όχι**

Προϊστάμενους / Προϊστάμενες **Ναι** **Όχι**

Συνεργάτες / Συνεργάτιδες **Ναι** **Όχι**

Αν όχι, πιστεύεις ότι είναι δύσκολο για τις γυναίκες να επιστρέψουν στην εργασία τους μετά από άδεια μητρότητας;

Ναι **Όχι**

Ερώτηση 13: Είσαι ικανοποιημένος/ικανοποιημένη με την καριέρα / εργασιακή πορεία που έχεις διαμορφώσει μέχρι σήμερα;

Ναι **Όχι**

Ερώτηση 14: Θα ήθελες να προχωρήσεις στην εργασία / καριέρα σου;

Ναι **Όχι**

Ερώτηση 15: Πιστεύεις ότι στην εταιρεία που εργάζεσαι υπάρχουν προοπτικές ανέλιξης;

Ναι **Όχι**

Αν ναι, ποιές είναι αυτές;

.....

Ερώτηση 16: Είσαι ικανοποιημένος / ικανοποιημένη με την οικογενειακή / ιδιωτική σου ζωή όπως έχει διαμορφωθεί;

Ναι Όχι

Ερώτηση 17: Πόσο καιρό εργάζεσαι στην συγκεκριμένη εταιρεία;

.....
.....

Ερώτηση 18: Πόσες ώρες την εβδομάδα εργάζεσαι συνήθως;

.....
.....

Εργάζεσαι όσες ώρες είχες αρχικά συμφωνήσει να εργάζεσαι;

Ναι Όχι, περισσότερες Όχι, λιγότερες

Ερώτηση 19: Θα ονόμαζες την εταιρεία στην οποία εργάζεσαι «φιλική προς την οικογένεια»; (Με τον όρο «φιλική προς την οικογένεια» εννοούμε την εφαρμογή πολιτικών που να διευκολύνουν τους εργαζόμενους / τις εργαζόμενες να συνδυάσουν τις εργασιακές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις.)

Ναι Όχι

Ερώτηση 20: Πώς αντιδρούν οι συνάδελφοι / συναδέλφισες σου στο γεγονός ότι κάποιοι συνάδελφοι / κάποιες συναδέλφισες έχουν ευθύνες φροντίδας είτε παιδιών είτε ηλικιωμένων ή άλλων ατόμων;

Θετικά Αρνητικά Ουδέτερα

Λεπτομέρειες:

.....
.....

.....
.....
.....

Ερώτηση 21: Πώς αντιδρούν οι προϊστάμενοι / προϊστάμενες της εταιρείας στο γεγονός ότι κάποιοι συνάδελφοι / κάποιες συναδέλφισες έχουν ευθύνες φροντίδας είτε παιδιών, είτε ηλικιωμένων ή άλλων ατόμων;

Θετικά **Αρνητικά** **Ουδέτερα**

Λεπτομέρειες:

.....
.....
.....
.....
.....

Ερώτηση 22: Πώς αισθάνεσαι για το θέμα απουσίας σου από την εργασία σου για οικογενειακούς ή ιδιωτικούς λόγους;

.....
.....
.....

Ερώτηση 23: Πώς αισθάνεσαι για το θέμα απουσίας άλλων συναδέλφων / συναδελφισών από την εργασία για οικογενειακούς ή ιδιωτικούς λόγους;

.....
.....
.....

Ερώτηση 24: Υπάρχει οποιοδήποτε άλλο σχόλιο, δεδομένο ή πληροφορία που θα ήθελες να προσθέσεις, και δεν καλύπτεται από τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου;

.....

.....

.....

.....

ΕΡΕΥΝΑ 2**ΔΗΜΟΣ ΑΓΙΟΥ ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ**

Αρχή Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Ένας από τους 5 Δήμους στην περιφέρεια της πόλης Λεμεσός στα νότια της Κύπρου.

Το 2006 συμπλήρωσε 20 χρόνια ζωής. Οι κάτοικοι του αριθμούν σήμερα 12,000 περίπου από τους οποίους οι 6.000 είναι πρόσφυγες που εκδιώχθηκαν από τους τόπους καταγωγής τους κατά την Τούρκικη Εισβολή του 1974 στην Κύπρο. Αντικείμενο εργασίας του όλοι οι τομείς τους οποίους επιλαμβάνεται μια Τοπική Αρχή.

ΠΡΟΦΙΛ ΔΗΜΟΥ

	Δομή προσωπικού	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
α	Μόνιμο Προσωπικό	47	12
β	Προσωπικό με σύμβαση	1	2
γ	Προϊστάμενοι υπηρεσιών (γραφειακό προσωπικό) Σημειώνεται πως ο Πολιτικός Προϊστάμενος (Δήμαρχος) είναι επίσης άνδρας	3	1
δ	Υπόλοιπο Γραφειακό προσωπικό	7	8

	(15 στο σύνολο)		
ε	Ειδικευμένοι εργάτες - Γενικοί εργάτες/ τριες, οδηγοί, εργοδηγοί, κτλ. (41 στο σύνολο)	39	2

Από το σύνολο των απασχολουμένων στο Δήμο:

- Μόνο ένας (1) υπάλληλος εργάζεται σε με μερική απασχόληση (η Υπεύθυνη της Δημοτικής Βιβλιοθήκης) η οποία είναι προς το παρόν Συμβασιούχος.
- Οι άλλοι δύο (2) Συμβασιούχοι εργάζονται με πλήρη απασχόληση.
- Το υπόλοιπο προσωπικό (59 άτομα) είναι μόνιμο προσωπικό.

Επιπρόσθετα στοιχεία:

- Ίση μεταχείριση των δύο φύλων στο θέμα της μισθοδοσίας αφού το ύψος της περιλαμβανομένων και των παρεμφερών ωφελημάτων, κτλ. που διαμορφώνουν τις τελικές απολαβές για τον καθένα εργατοϋπάλληλο, προνοούνται στις εκάστοτε Συλλογικές Συμβάσεις και τους Κανονισμούς του Δήμου, Σχέδια Υπηρεσίας των θέσεων, κτλ. όπου οι μισθοδοτικές κλίμακες και το Τιμαριθμικό Επίδομα για παρόμοιες θέσεις είναι ίδιες με αυτές της Δημόσιας Υπηρεσίας της Κύπρου.

Σημειώνεται πως στις θέσεις των Συμβασιούχων καθορίζεται από την αρχή το ύψος της μισθοδοσίας που είναι το ίδιο όταν αφορά παρόμοιες θέσεις με τις μόνιμες θέσεις στο Δήμο (π.χ. Γραφεία, κτλ.)

- Δεν εργοδοτούνται γυναίκες σε παραδοσιακά ανδρικές θέσεις εργασίες.
- Σε θέσεις Εργατών Γενικής Καθαριότητας όπου παραδοσιακά στα προηγούμενα χρόνια προσλαμβάνονταν άνδρες (κάτι που παρατηρείτο σ' όλη την Κύπρο, έχει γίνει άνοιγμα με την εργοδότηση και γυναικών στις θέσεις αυτές.

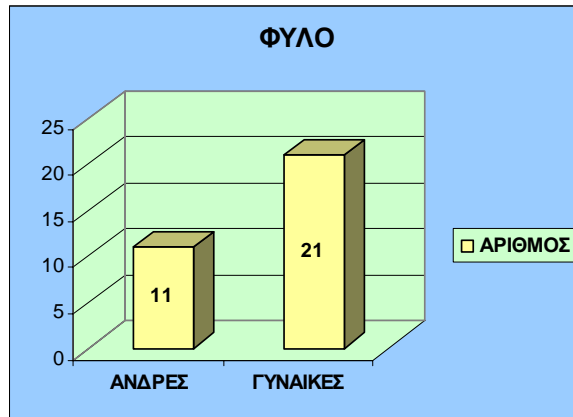
ΕΡΕΥΝΑ

**Διερεύνησης απόψεων δημοτών, ανδρών και γυναικών, του Δήμου Αγίου Αθανασίου, γύρω από το ζήτημα της
«ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ»**

ΣΚΟΠΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

- Να καταγράψει τις απόψεις του κοινού σε θέματα που σχετίζονται με τη συμβολή του Δήμου μας στο θέμα παροχών / δομών που υποβοηθούν την απασχολησιμότητα των δύο φύλων, ανδρών και γυναικών, συμβάλλοντας έτσι στην εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων.
- Βασικότερος στόχος όμως, ήταν να διαφανεί κατά πόσο οι δημότες εργαζόμενοι θα επιθυμούσαν και κατ' επέκταση θα χρησιμοποιούσαν τις υπηρεσίες ενός Κέντρου Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιού (ΚΔΑΠ) στην περίπτωση δημιουργίας ενός τέτοιου από το Δήμο. Ένα Κέντρο στη διάθεση των παιδιών αλλά και των γονέων, αναπτύσσοντας έτσι θετική δράση στην προσπάθεια επίτευξης της εναρμόνισης μεταξύ των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων των εργαζομένων.

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ



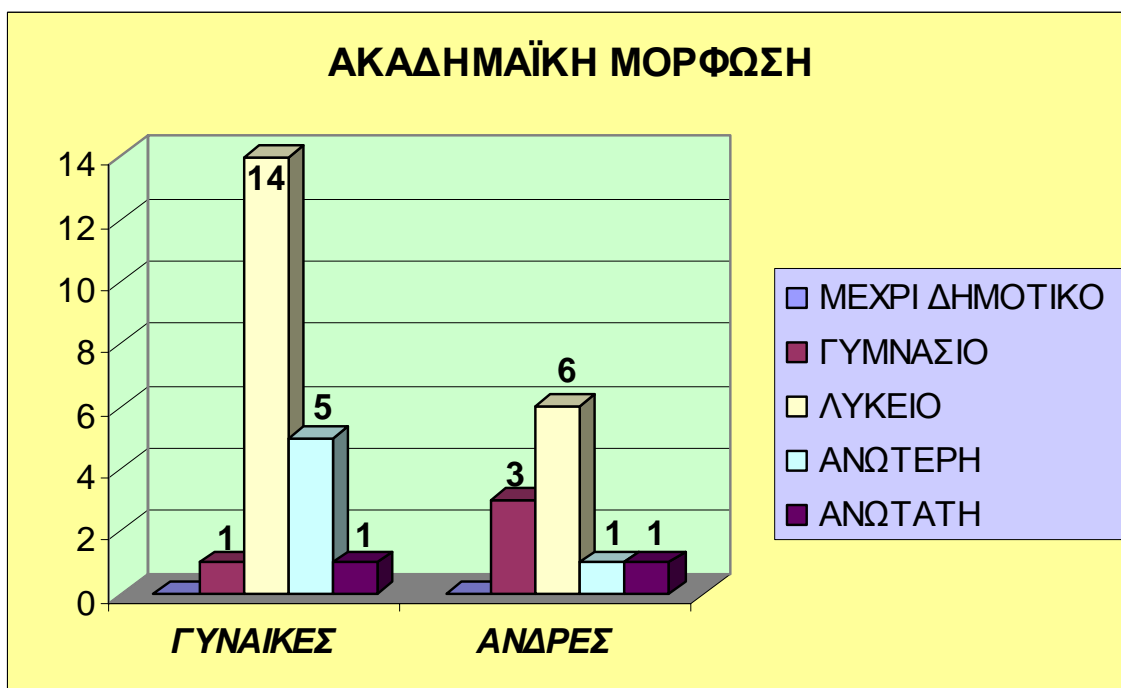
- **Ομάδα Στόχος** : Άνδρες και γυναίκες εργαζόμενοι και γονείς, δημότες του Αγίου Αθανασίου.
- **Δείγμα** : 32 πρόσωπα

ΗΛΙΚΙΕΣ

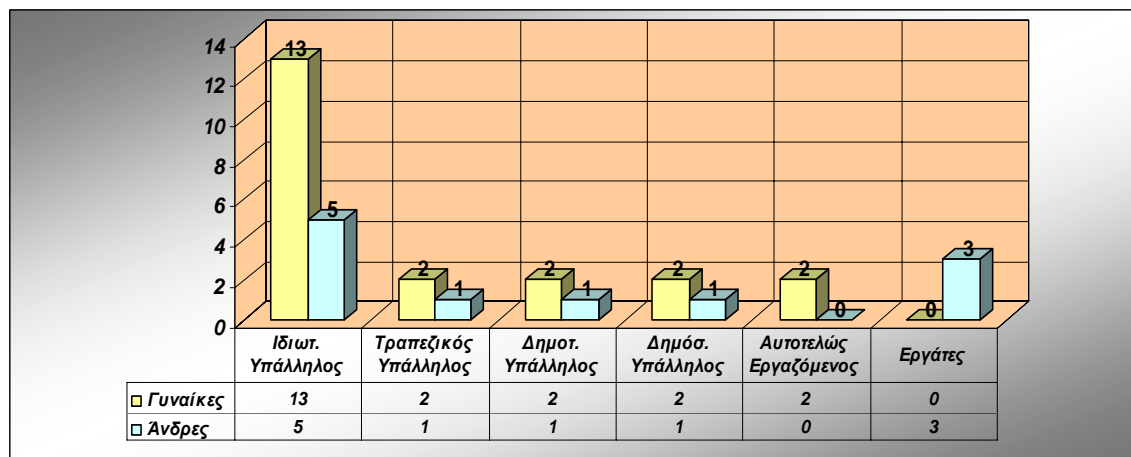




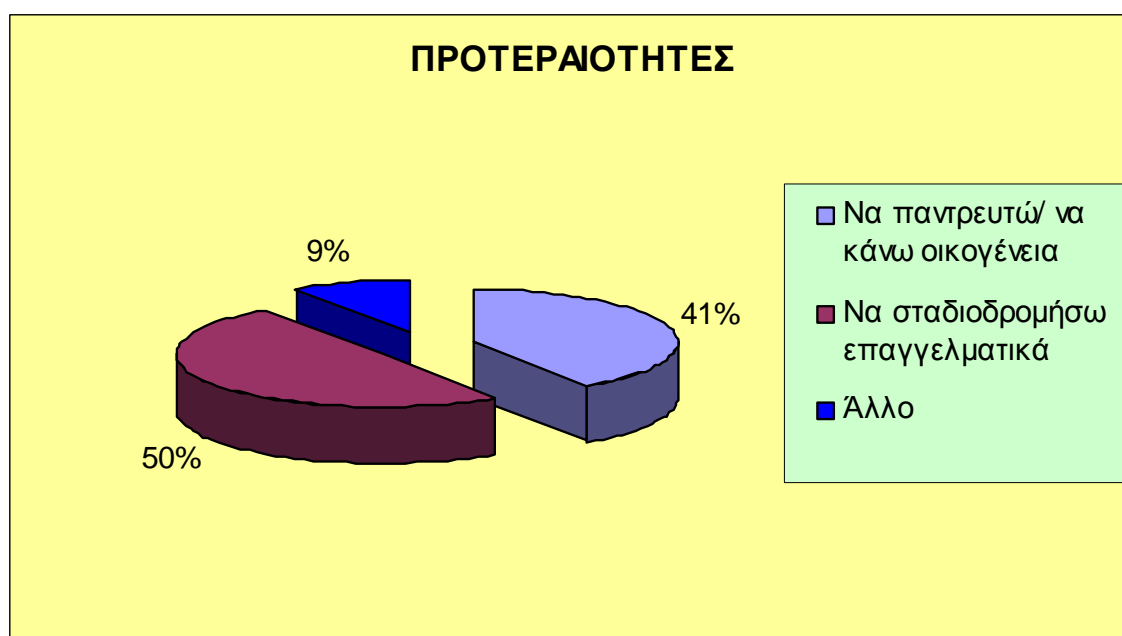
ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΗ ΜΟΡΦΩΣΗ



ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

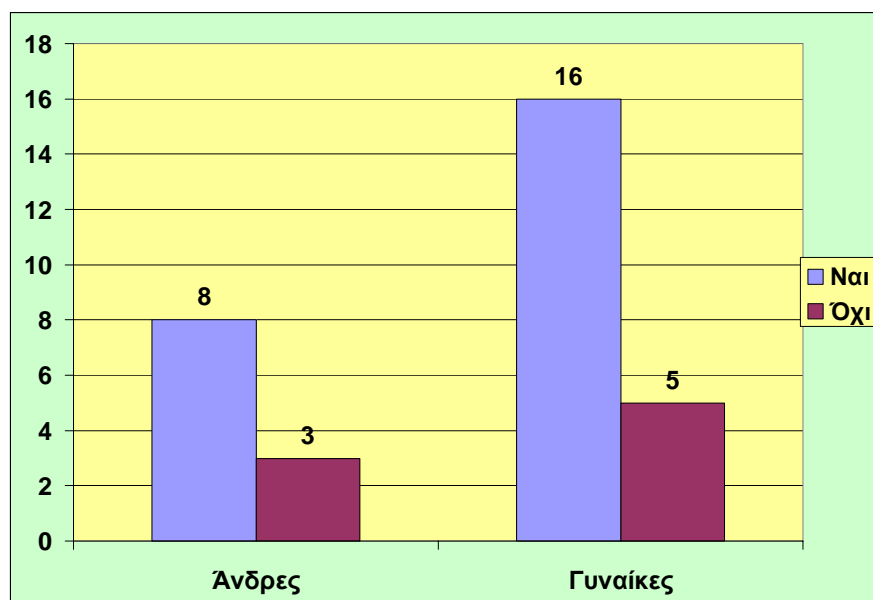
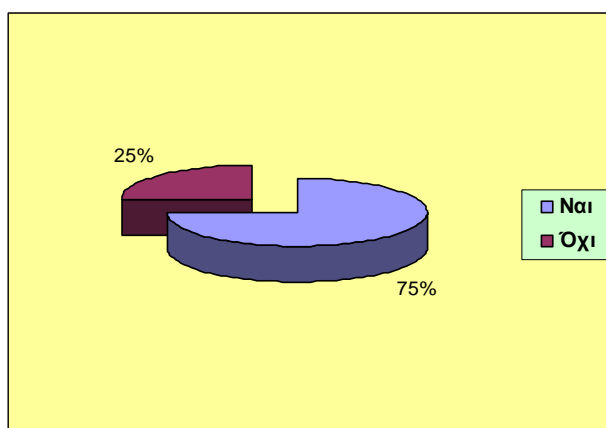


Ερώτηση 1 : Ανατρέχοντας στα σχολικά σας χρόνια όταν ήσασταν τελειόφοιτος/η λυκείου, ποιες ήταν οι προτεραιότητες που βάλατε για τη ζωή σας;



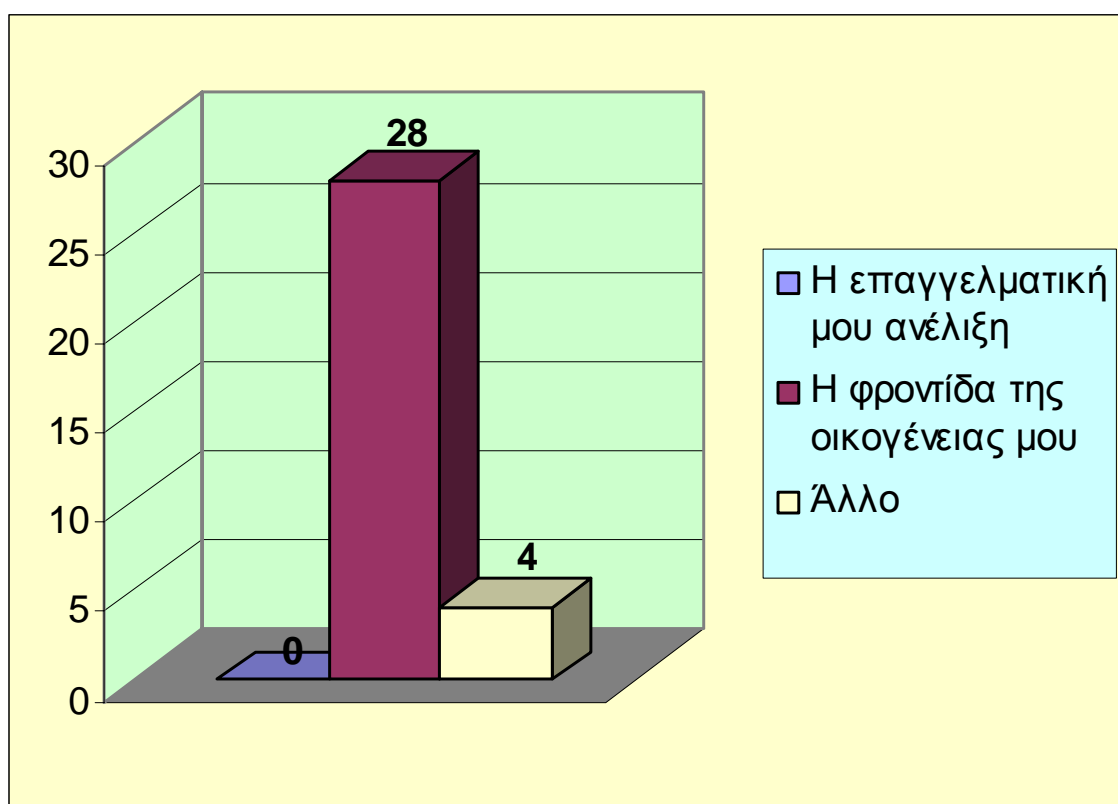
Αφού το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων είναι γυναίκες (65%) είναι φανερό πόσο η επαγγελματική αποκατάσταση ήταν από ανέκαθεν στις προτεραιότητες της γυναίκας τουλάχιστον στην εφηβική ηλικία. Βλέπουμε όμως σ' ένα επίσης μεγάλο ποσοστό ότι η φροντίδα της οικογένειας παίζει εξίσου σημαντικό ρόλο ιδίως για τις γυναίκες

Ερώτηση 2 : Όταν αποφασίσατε για το επάγγελμά σας, προδιαγράψατε ότι αυτό το επάγγελμα πρέπει να σας δίνει τη δυνατότητα να συνδυάσετε οικογένεια και εργασία;



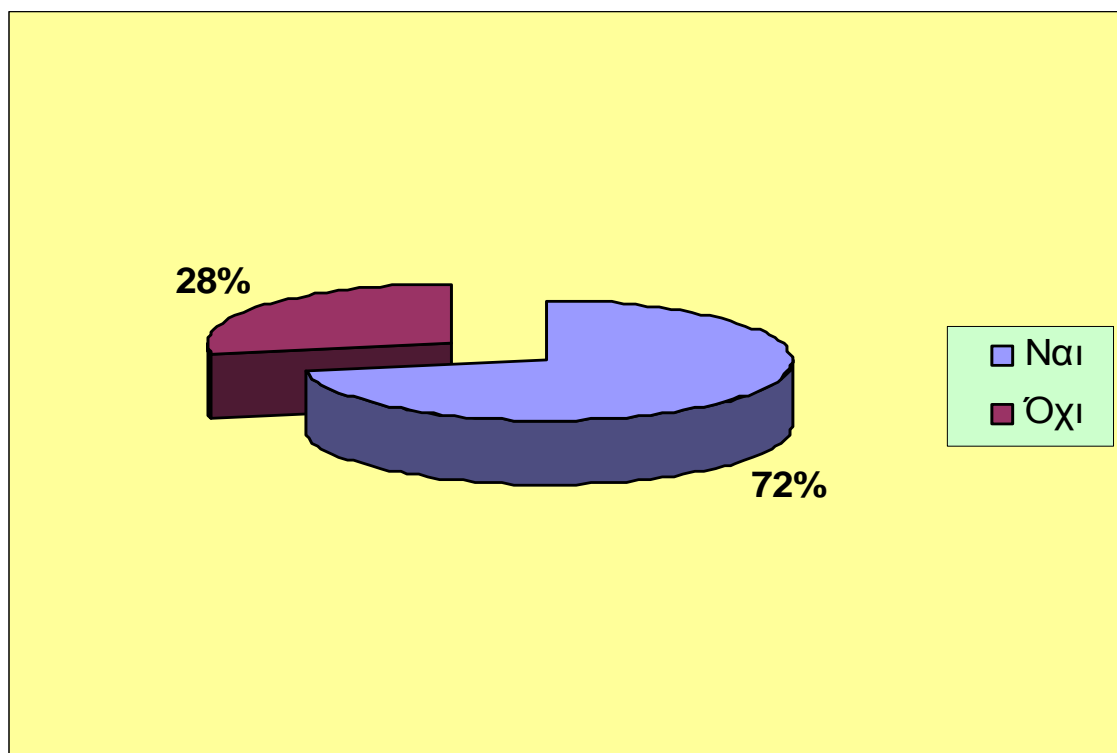
Σε σχέση με τον προηγούμενο πίνακα βλέπουμε πως με τη δημιουργία της οικογένειας αναθεωρήθηκαν οι προτεραιότητες και επιδιώκονται από όλους επαγγέλματα που θα δίνουν τη δυνατότητα συνδυασμού οικογένειας και εργασίας.

Ερώτηση 3 : Ποια από τις πιο κάτω επιλογές θεωρείτε ότι σας εκφράζει σήμερα καλύτερα/ έχετε ως προτεραιότητα;

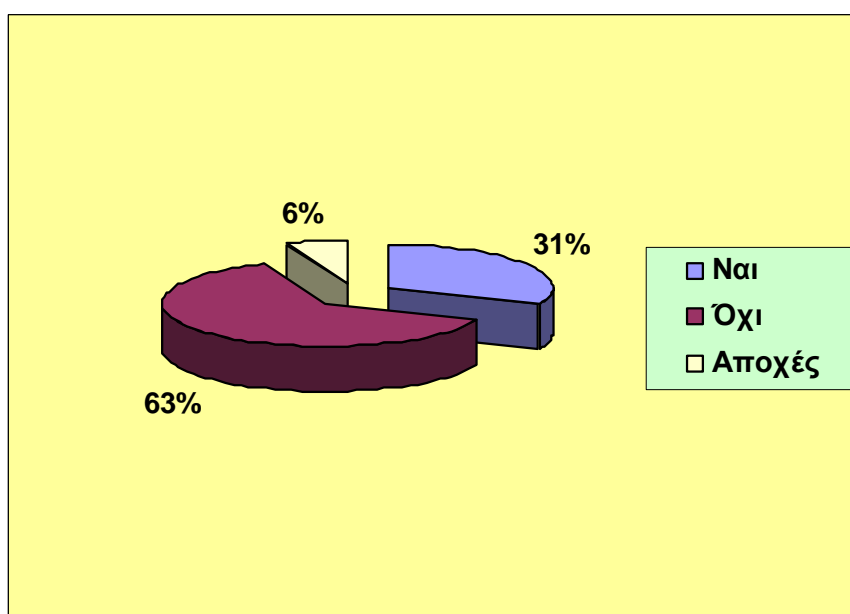


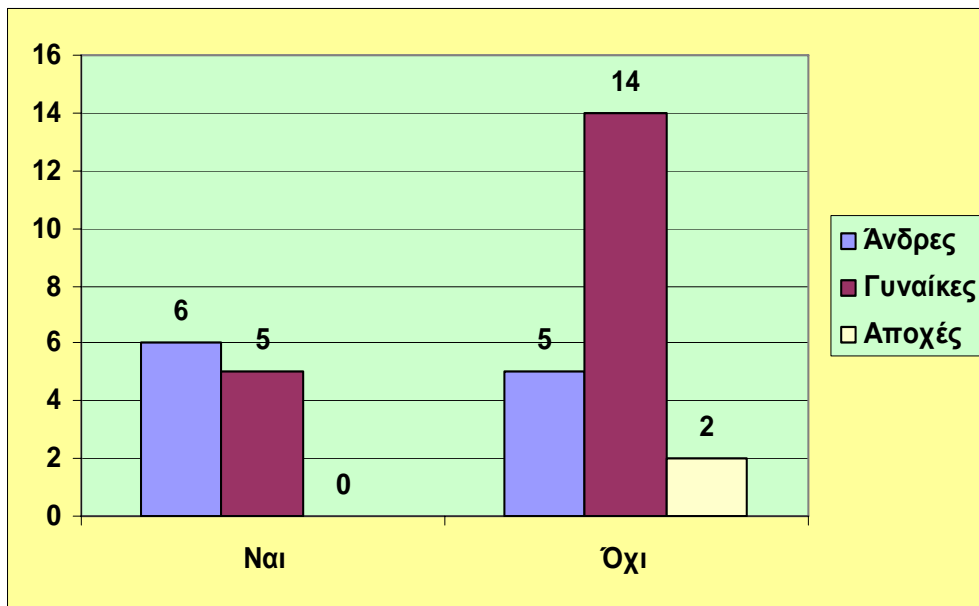
Βλέπουμε ότι η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων θέτει ως πρώτη προτεραιότητα την οικογένεια

Ερώτηση 4 : Είστε ευχαριστημένος/η από τη μέχρι σήμερα πορεία σας στον επαγγελματικό χώρο;

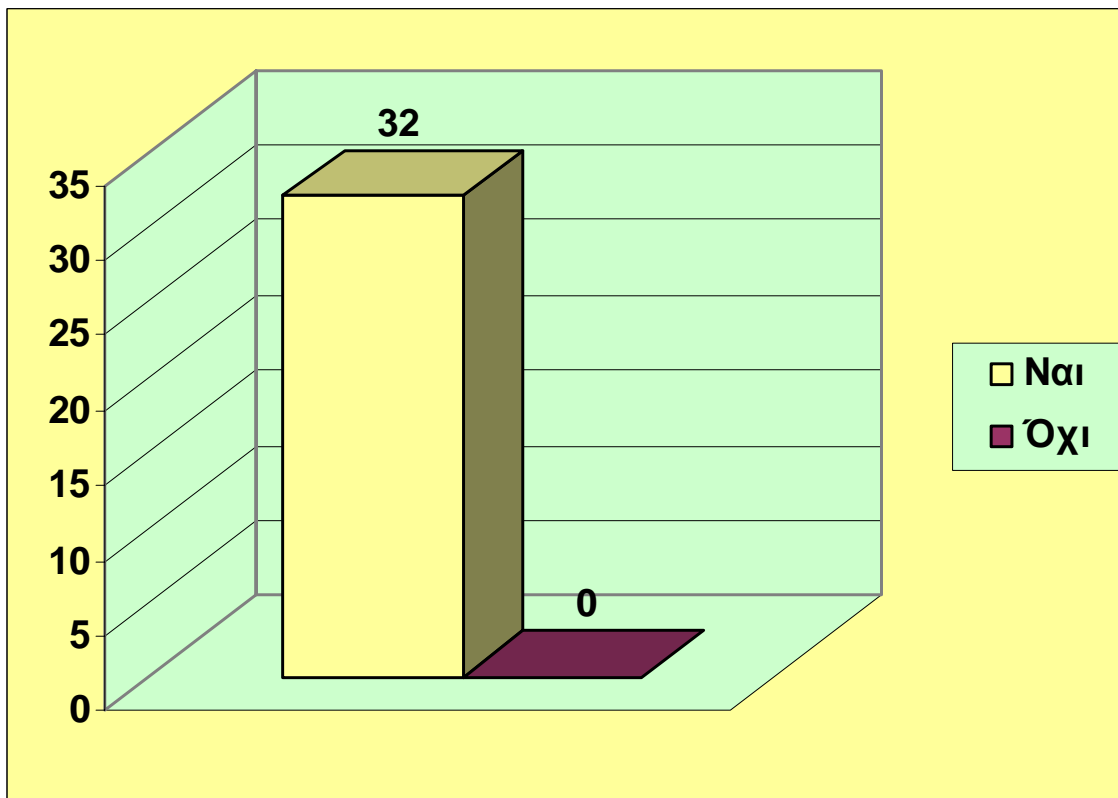


Ερώτηση 5 : Πιστεύετε ότι υπάρχουν προοπτικές ανέλιξης στον οργανισμό όπου εργάζεστε;



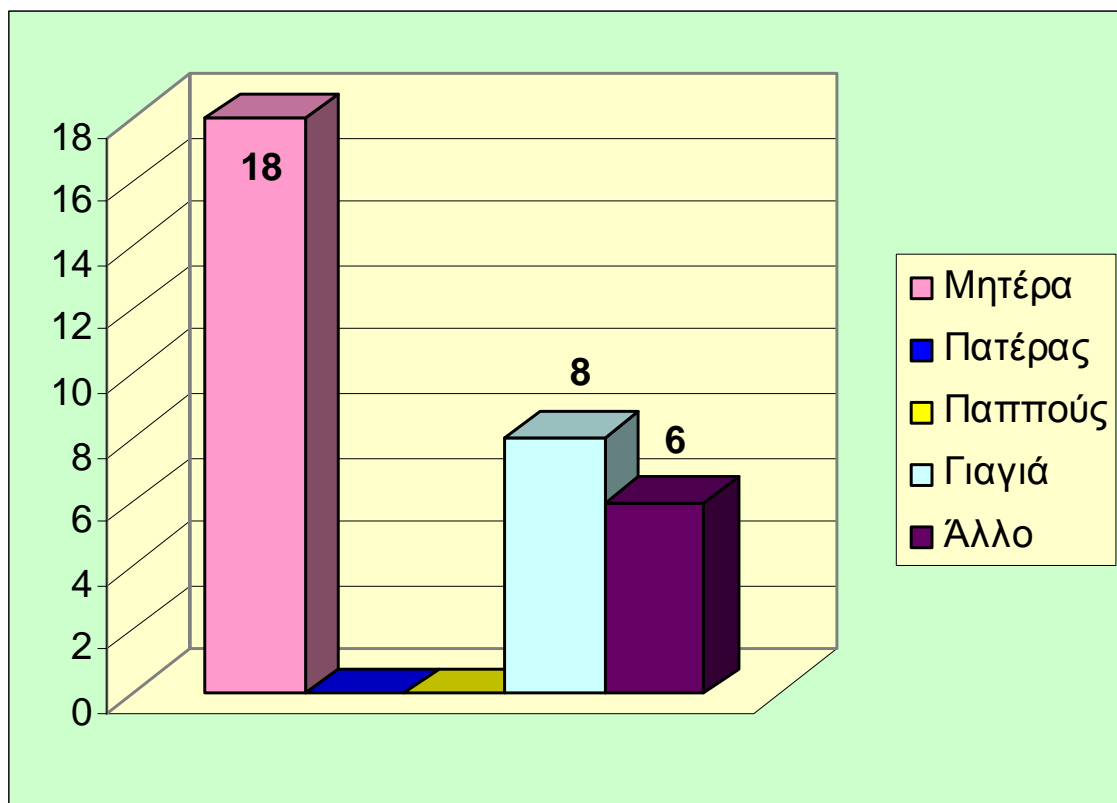


Ερώτηση 6 : Έχετε παιδιά στην οικογένεια;



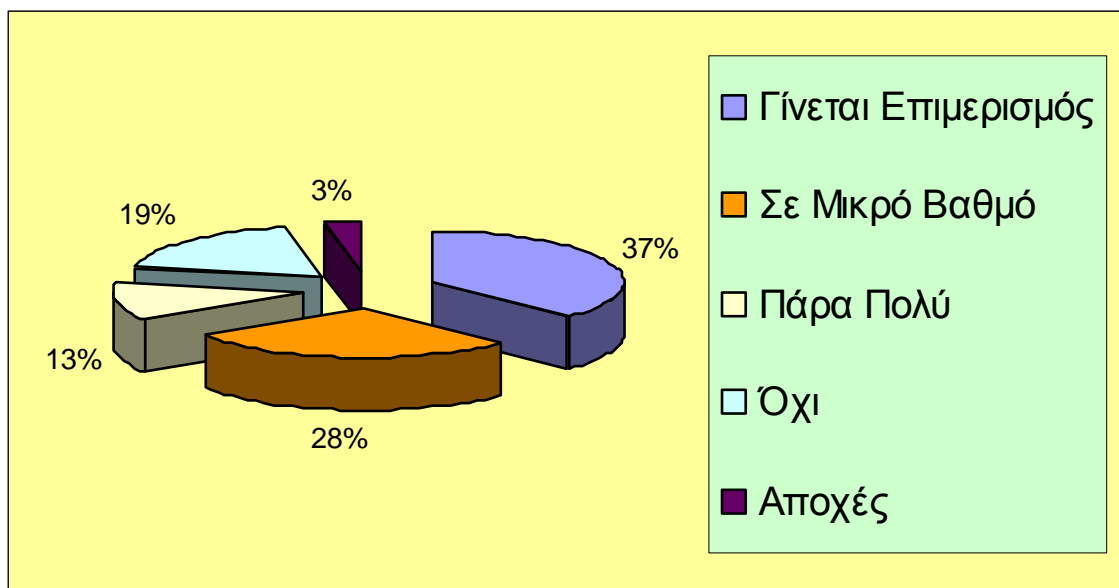
Στόχος ήταν εξ αρχής οι ερωτώμενοι να είναι και γονείς

Ερώτηση 7 : Ποιος είναι υπεύθυνος για τη φροντίδα των παιδιών σας;



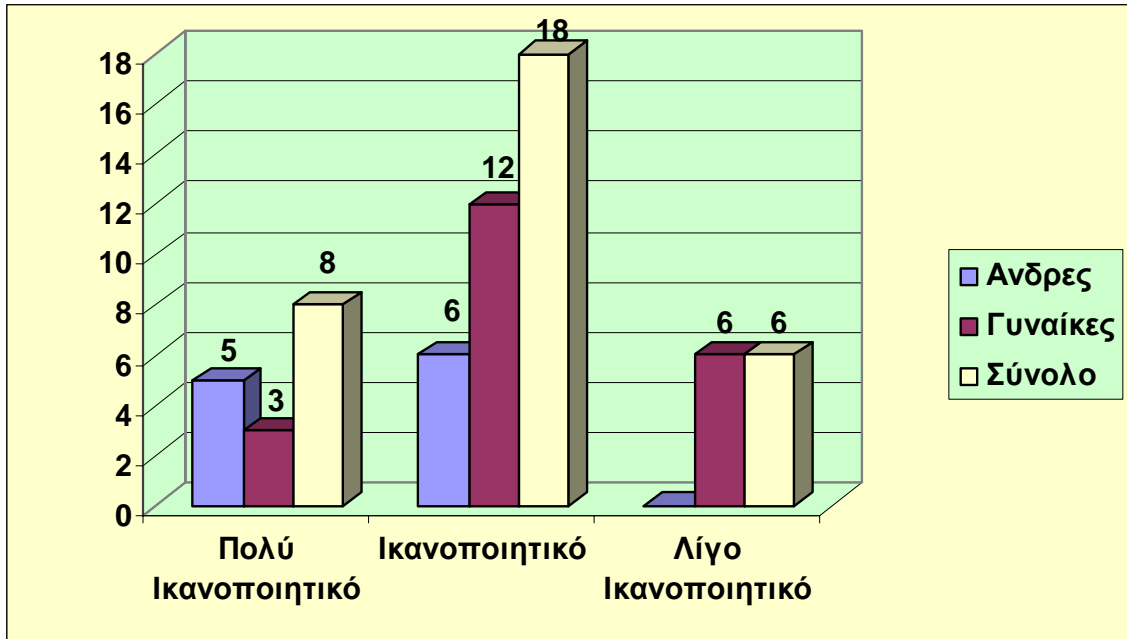
- Φαίνεται καθαρά η ανισομερής κατανομή ρόλων μεταξύ του ζευγαριού με τη γυναίκα να δέχεται το μεγαλύτερο μέρος της ευθύνης για τη φροντίδα των παιδιών.
- Είναι επίσης εμφανές ότι υπάρχει ακόμα σε μεγάλο βαθμό η εξάρτηση της οικογένειας αναπαραγωγής από την οικογένεια προσανατολισμού

Ερώτηση 8 : Πόσο βοηθά ο/η σύζυγος στη φροντίδα των παιδιών γενικά; Γίνεται επιμερισμός υποχρεώσεων για τη φροντίδα των παιδιών ανάμεσα στο ζευγάρι;



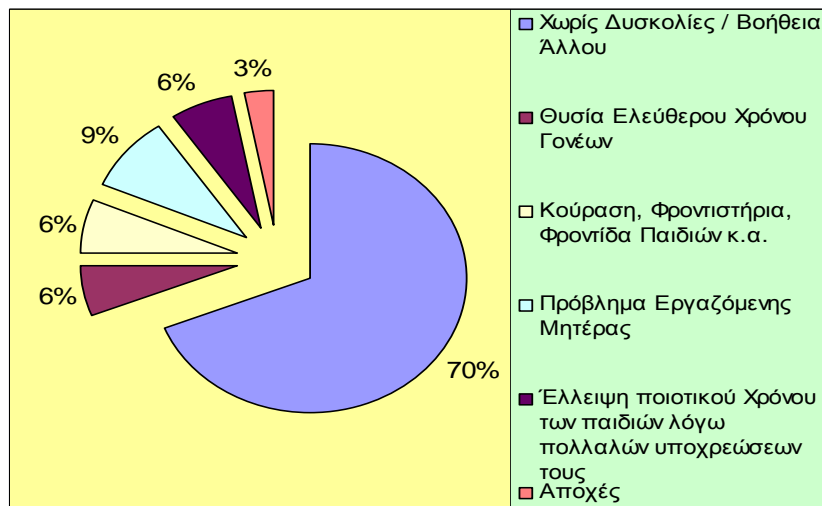
- Λαμβάνοντας υπόψη ότι όλοι οι ερωτηθέντες στην προηγούμενη ερώτηση απάντησαν πως η μητέρα έχει γενικά την ευθύνη για τη φροντίδα των παιδιών, από την απάντηση στην παρούσα ερώτηση συμπεραίνουμε πως πιθανόν ο σύζυγος να βοηθά μόνο στις περιπτώσεις που του παρέχεται η ευκαιρία να κάνει κάτι τέτοιο (είδος και ωράριο εργασίας του, κτλ.) και στην περίπτωση κωλύματος από μέρους της μητέρας.

Ερώτηση 9 : Ο/Η σύζυγος βοηθά σε άλλες εργασίες του σπιτιού και σε ποιο βαθμό θα λέγατε;

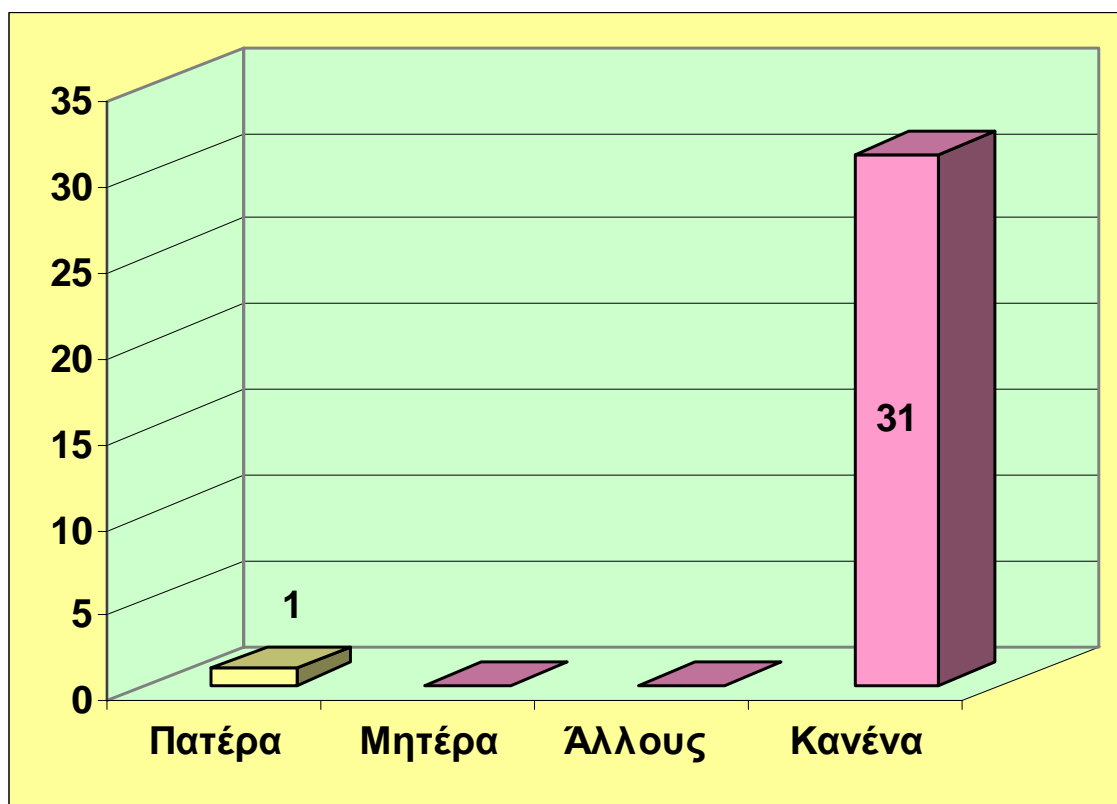


Αν κρίνουμε από τις απαντήσεις φαίνεται πως ο άνδρας γενικά δεν συνεισφέρει για διάφορους λόγους όσα θα μπορούσε και θα έπρεπε να κάνει σ' ότι αφορά γενικές εργασίες του σπιτιού.

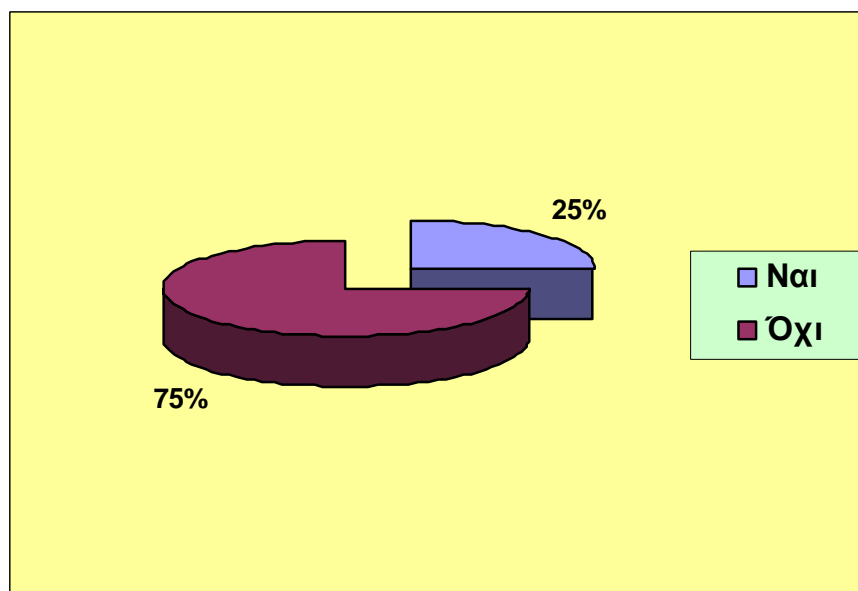
Ερώτηση 10 : Τι γίνεται με την οικογένεια σας και τις υποχρεώσεις που έχετε έναντι σ' αυτή; Είστε ευχαριστημένος/η με την πορεία πραγμάτων ή αντιμετωπίζετε δυσκολίες;



Ερώτηση 11 : Εκτός από τα παιδιά μήπως έχετε να φροντίσετε και γονείς ή συγγενείς με ειδικές ανάγκες;



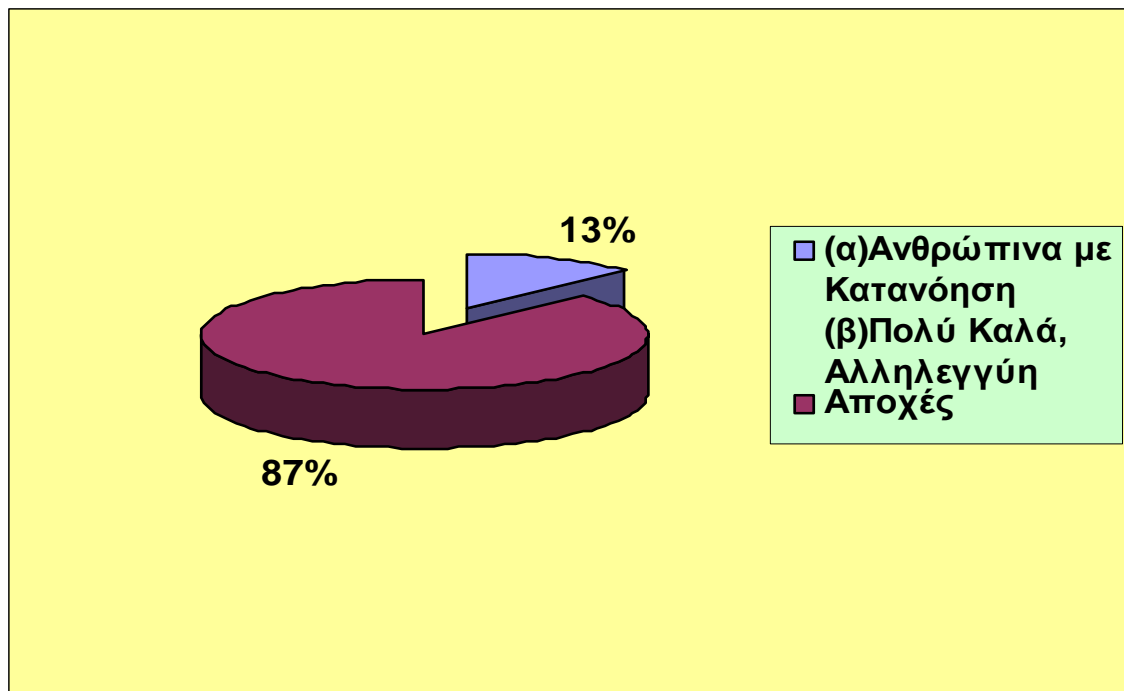
Ερώτηση 12 : Πως νοιώθετε όταν παίρνετε άδεια από την εργασία σας για οικογενειακούς λόγους; Νοιώθετε γι' αυτό ενοχές απέναντι στους συναδέλφους και τους προϊσταμένους σας;



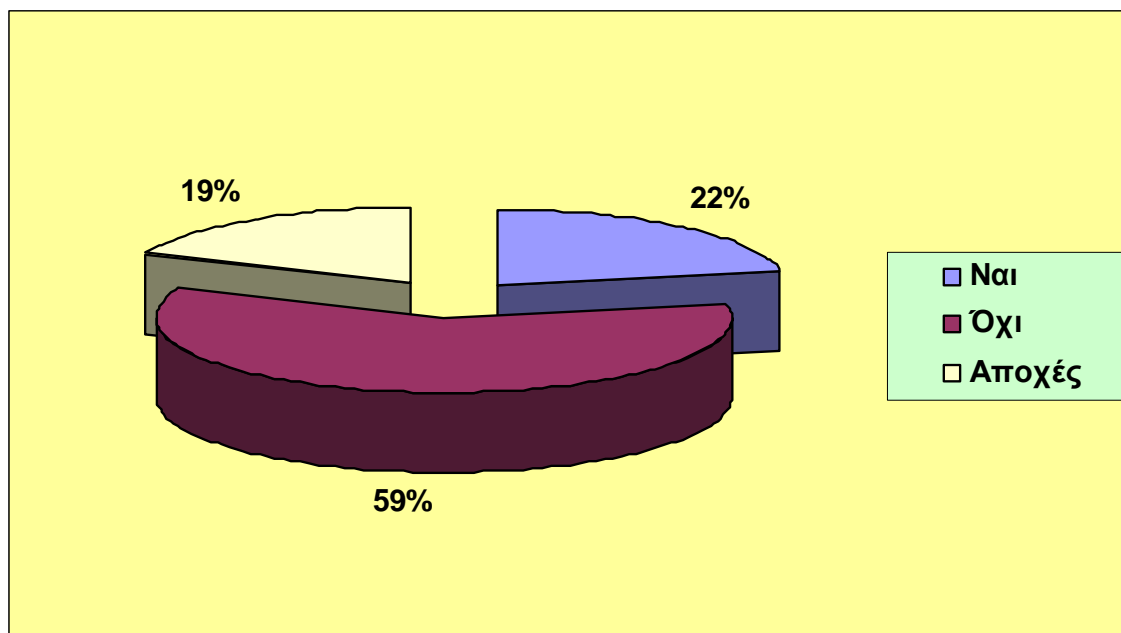
- Το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησε όχι γιατί θεωρεί προτεραιότητα πάνω από όλες τις άλλες υποχρεώσεις τα παιδιά. Το αρνητικό συναίσθημα για το 25% θα εξέλειπε αν υπήρχε στους χώρους εργασίας των ερωτούμενων το ευέλικτο ωράριο εργασίας (άλλη μια μορφή συμφιλίωσης).

Ερώτηση 13α : Πως χειρίζονται οι προϊστάμενοί σας άτομα τα οποία έχουν ευθύνες φροντίδας των παιδιών τους;

13β : Πως εσείς νοιώθετε όταν συνάδελφοί σας παίρνουν άδεια από την εργασία τους για λόγους φροντίδας των παιδιών τους;

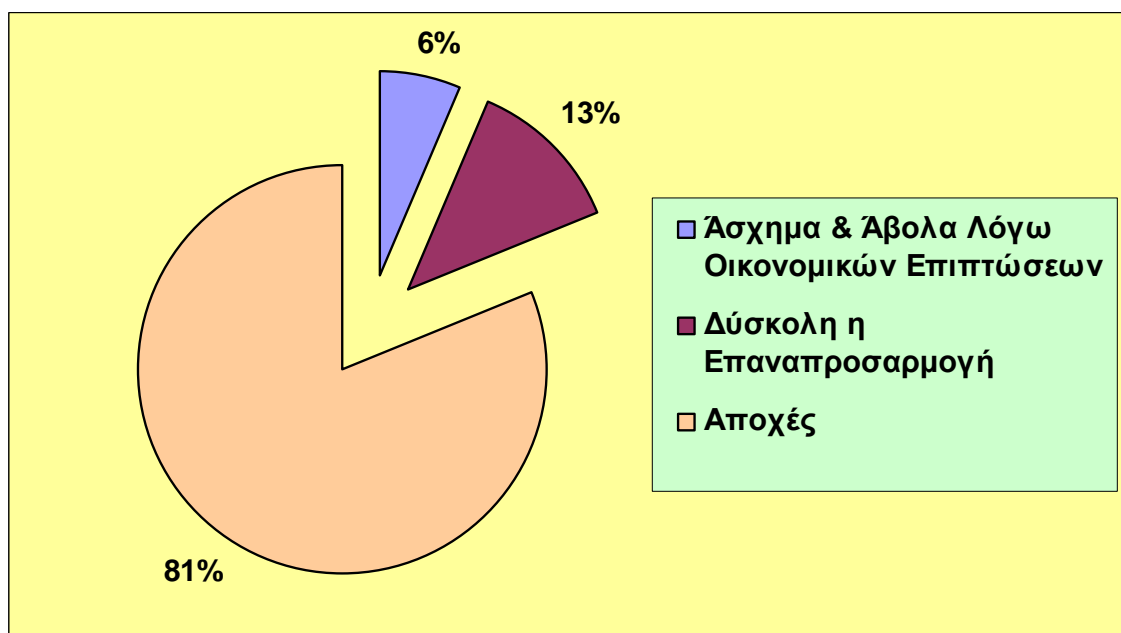


Ερώτηση 14 : Μήπως η φροντίδα των παιδιών σας, αποτέλεσε/ή αποτελεί την αιτία να διακόψετε την εργασία σας για κάποιο χρονικό διάστημα;

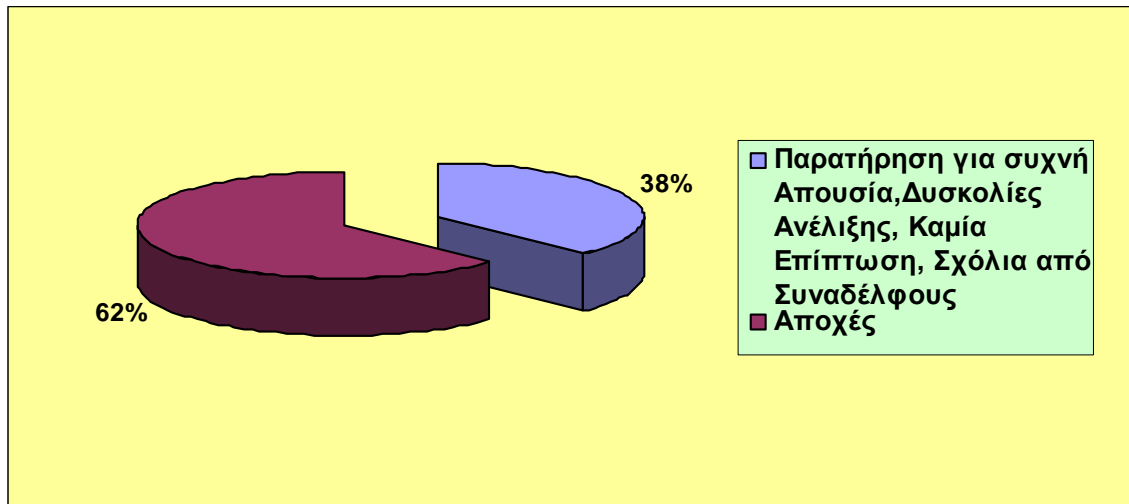


Ερώτηση 15α : Πως νοιώσατε όταν υπήρξε η ανάγκη να διακόψετε προσωρινά την εργασία σας;

15β : Ποια προβλήματα αντιμετωπίσατε στην εργασία σας επιστρέφοντας στα καθήκοντα σας;



Ερώτηση 16 : Ποιες επιπτώσεις δημιουργούνται για τους ανθρώπους που διακόπτουν την εργασία τους;



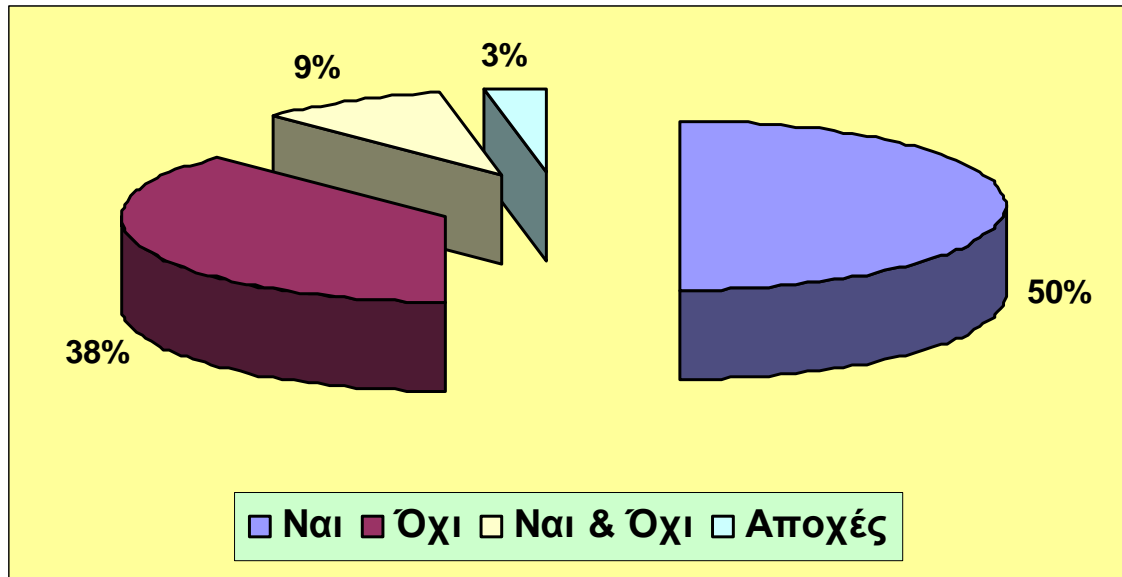
Ερώτηση 17 : Ποια είναι η γνώμη των συναδέλφων σας και πως αντιδρούν σε άτομα που αναγκάζονται να απουσιάσουν για την φροντίδα παιδιών τους;

- 9 από τους ερωτώμενους δεν απάντησαν.
- Από τους υπόλοιπους 23:
 - (16) απάντησαν : Ανθρωπιστικό θέμα, με κατανόηση και
 - (7) απάντησαν : εκνευρισμός, αγανάκτηση λόγω συχνής απουσίας, γιατί αυτοί επιφορτίζονται αναγκαστικά τη δική τους δουλειά.

Από τα πιο πάνω συμπεραίνουμε ότι-

- Οι θετικές απαντήσεις δόθηκαν γιατί μπορεί σε κάποια στιγμή στο μέλλον οι ίδιοι οι ερωτηθέντες να βρεθούν στην ανάγκη να απουσιάσουν από την εργασία τους για τη φροντίδα των παιδιών τους.
- Οι αρνητικές απαντήσεις προκύπτουν στις περιπτώσεις που στην απουσία κάποιου, οι υπόλοιποι συναδέλφοι επωμίζονται επιπρόσθετο φόρτο εργασίας.

Ερώτηση 18 : Νομίζετε ότι ο Δήμος παρέχει τη δυνατότητα/ ευκαιρία, διευκολύνει, βοηθάει αυτά τα άτομα να φροντίσουν τα παιδιά τους;



- Οι ερωτούμενοι που απάντησαν θετικά βασίστηκαν στην υφιστάμενη Παιδική Λέσχη του τοπικού Συμβουλίου Κοινοτικού Εθελοντισμού (ΣΚΕ), που εξυπηρετεί σε ένα βαθμό, αριθμό δημοτών.

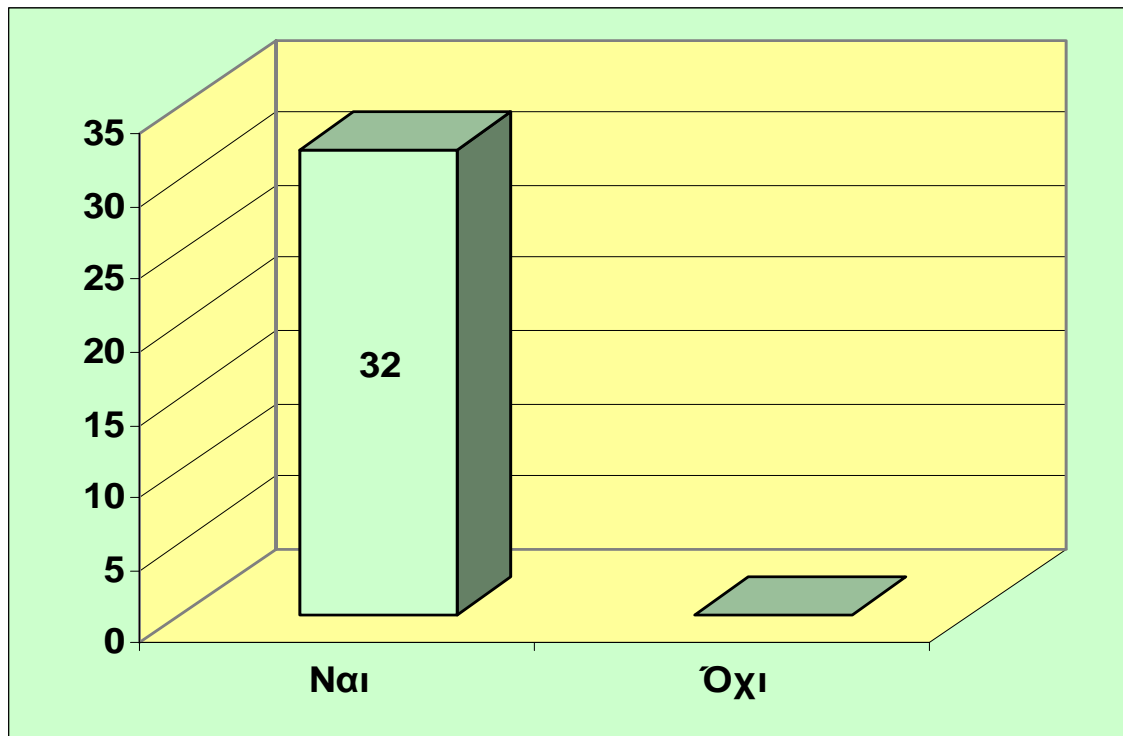
Ερώτηση 19 : Μήπως ο Δήμος όπου διαμένεις, θα μπορούσε να παρέμβει θετικά στο όλο θέμα, δημιουργώντας τις προϋποθέσεις εναρμόνισης οικογένειας και εργασίας δημιουργώντας Κέντρο Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιού (ΚΔΑΠ);

- Όλες ανεξαιρέτως οι απαντήσεις (άνδρες και γυναίκες) καταδεικνύουν την ανάγκη για τη δημιουργία ενός τέτοιου Κέντρου.
- Οι ερωτούμενοι εξέθεσαν τις απόψεις τους στο πως θα ήθελαν να είναι ένα τέτοιο Κέντρο και το οποίο βασικά να παρέχει τις πιο κάτω υπηρεσίες:

Παραλαβή των παιδιών από το σχολείο, σίτιση τους, βοήθεια στην κατ' οίκον εργασία τους, υγιής ενασχόληση των παιδιών (καλλιτεχνικές και άλλες δραστηριότητες), ψυχαγωγία, επιμόρφωση (γενικά ποιοτικό πρόγραμμα),

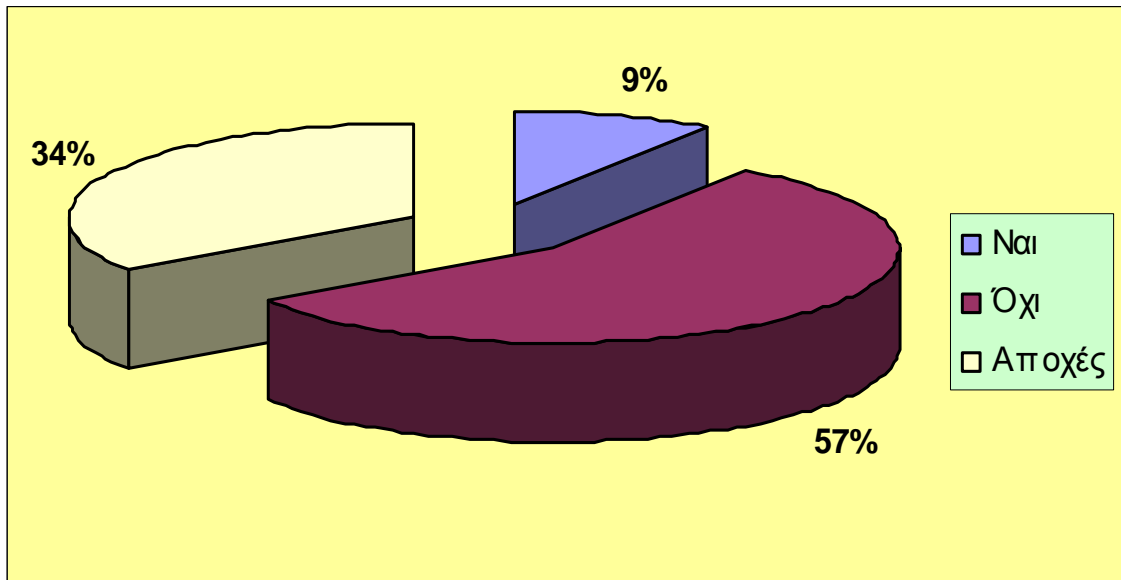
λογικές τιμές, κοινωνικό ωράριο, λειτουργία του Κέντρου για “baby parking”, επαρκής εξοπλισμός του χώρου. Μεγάλη σημασία να δοθεί στην εργοδότηση ατόμων που αγαπούν τα παιδιά πέραν από το γεγονός ότι το προσωπικό θα πρέπει να είναι προσοντούχο, έμπειρο και καταρτισμένο.

Ερώτηση 20 : Εάν δημιουργείτο ένα Κέντρο Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιού (ΚΔΑΠ) εσείς θα χρησιμοποιούσατε τις υπηρεσίες του;

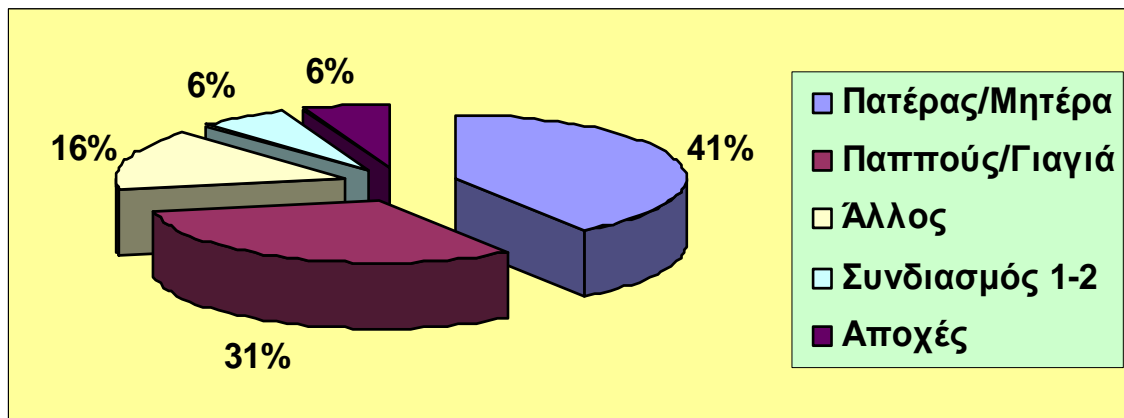


Διαφαίνεται καθαρά το πόσο οι Δημότες εργαζόμενοι θα αξιοποιούσαν ένα τέτοιο κέντρο, αφού θα επιτυγχάνετο κατά κάποιον τρόπο η συμφιλίωση επαγγελματικής οικογενειακής ζωής.

Ερώτηση 21 : Όταν πήρατε άδεια μητρότητας και απείχατε για λίγο διάστημα από την εργασία σας, πιστεύετε ότι αυτό επέδρασε στην επαγγελματική σας ανέλιξη (εμπόδιο καριέρας);

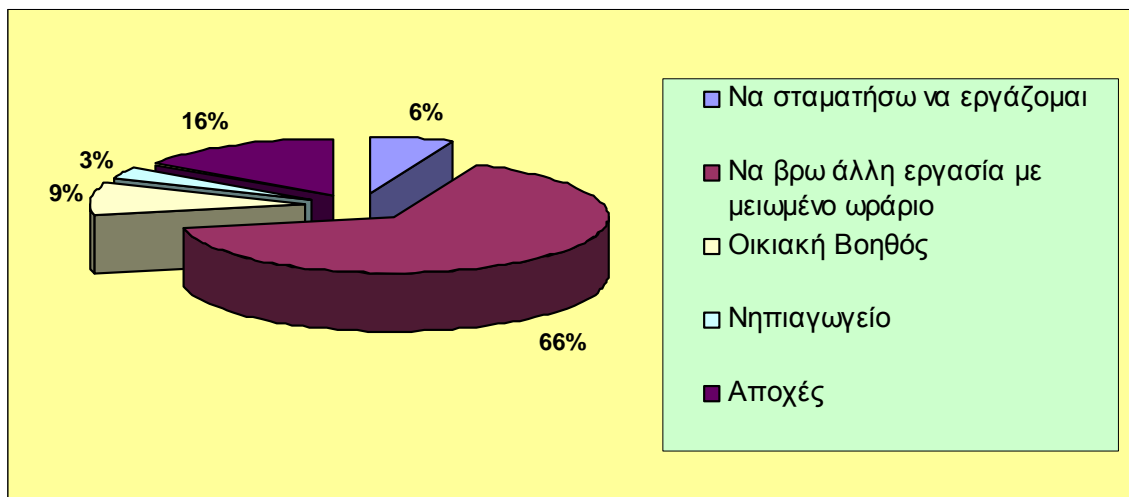


Ερώτηση 22 : Ποιος παραλαμβάνει τα παιδιά από το σχολείο;



- Εδώ φαίνεται και πάλι πως η οικογένεια αναπαραγωγής εξυπηρετείται ακόμα σε μεγάλο βαθμό από την οικογένεια . Η άμεση ανάγκη για εξεύρεση νέων μορφών εργασίας που θα συμβάλουν στη συμφιλίωση, θα προκύψει στο μέλλον εντονότερη και όταν παύσει να υφίσταται η εξάρτηση αυτή.

Ερώτηση 24 : Αν το ωράριο εργασίας σας δεν ήταν τέτοιο που να επιτρέπει τη φροντίδα των παιδιών σας κατά τις απογευματινές ώρες, τι θα επιλέγατε μη έχοντας άλλη εναλλακτική λύση;



- Για άλλη μια φορά επισημαίνεται η ανάγκη ευέλικτων μορφών εργασίας.

ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

- Η έρευνα σκοπό είχε να καταγράψει τις απόψεις των δημοτών του Αγίου Αθανασίου, ανδρών και γυναικών σε θέματα που σχετίζονται με τη συμβολή του Δήμου στο θέμα παροχών / δομών που υποβοηθούν την απασχολησιμότητα των δύο φύλων, συμβάλλοντας έτσι, σε κάποιο βαθμό, στην εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων.
- Ειδικότερα, η έρευνα αποσκοπούσε στο να διαφανεί κατά πόσο οι δημότες εργαζόμενοι θα επιθυμούσαν και κατ' επέκταση θα χρησιμοποιούσαν τις υπηρεσίες ενός **Κέντρου Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιού (ΚΔΑΠ)** στην περίπτωση δημιουργίας ενός τέτοιου από το Δήμο, αναπτύσσοντας έτσι η Τοπική Αρχή, θετική δράση στα πλαίσια της συμφιλίωσης / εναρμόνισης.
- Η έρευνα απευθύνθηκε σε δείγμα 32 δημοτών (γονέων) του Δήμου Αγίου Αθανασίου,
- 11 (35%) άνδρες και 22 (65%) γυναίκες.
- Από την επεξεργασία του ερωτηματολογίου αποδείχθηκε ότι:
- **Εξακολουθεί ακόμη να υπάρχει σε μεγάλο βαθμό, έλλειμμα κατανομής των ρόλων στη ζωή του ζευγαριού.** Συγκεκριμένα αντί της ισοκατανομής των κοινωνικών ρόλων ανάμεσα στους δύο, έχουμε τη θεωρία της βοήθειας των ανδρών προς τις γυναίκες.
- **Σοβαρός παράγοντας του ελλείματος της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής,** όπως φαίνεται και από την έρευνα, αποτελεί ανάμεσα σε πολλά άλλα η **έλλειψη δομών δημόσιας πρόνοιας** που θα διευκόλυνε τα ζευγάρια και ιδιαίτερα τις γυναίκες να επαναπροσδιορίσουν τους ρόλους τους στην οικογένεια και να διαμορφώσουν έτσι τον ενδοοικογενειακό χρόνο, ώστε να είναι φιλικός και για τα δύο φύλα, ιδιαίτερα δε για τις γυναίκες.
- Επιπρόσθετα των πιο πάνω, μέσω της έρευνας έχει διαφανεί ότι:
- Υπάρχει ακόμη σε αρκετά ψηλό βαθμό η **εξάρτηση της οικογένειας αναπαραγωγής από την οικογένεια προσανατολισμού.**

- Θα ικανοποιούσε, τις γυναίκες ιδιαίτερα, η υιοθέτηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης από μέρους των επιχειρήσεων/ εργοδοτών τους.

Σεμινάριο με θέμα:

**«Η συμβολή των ανδρών στην επίτευξη της Συμφιλίωσης
Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής»**



Τρίτη 13 Μαρτίου, 2007 - 10.00π.μ. Πολιτιστικό Κέντρο Δήμου Αγίου Αθανασίου

Ομιλήτρια: κ. **Άννα Πηλαβάκη**, Πρόεδρος Α.Σ. ΕΛΑΝΗ και του ΠΙΚ

Το σεμινάριο που απευθύνετο μόνο σε άνδρες, μέλη του εργατοϋπαλληλικού προσωπικού του Δήμου, σε επίπεδο υφισταμένων, διήρκησε δύο ώρες και σ' αυτό συμμετείχαν 18 άτομα από τους 40 περίπου που είχαν προσκληθεί, λόγω του ότι αυτό πραγματοποιήθηκε σε ωράριο εργασίας του Δήμου και κάποιοι από τους συναδέλφους εκ των πραγμάτων δεν μπορούσαν να παρευρεθούν σ' αυτό.

Το θέμα ανέπτυξε η κα **Άννα Πηλαβάκη**, Πρόεδρος της Α.Σ. ΕΛΑΝΗ και του Παρατηρητηρίου Ισότητας Κύπρου (ΠΙΚ)- συντονιστή εταιρού της Σύμπραξης- η οποία αναφέρθηκε σε γενικές γραμμές στην κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL για την καταπολέμηση των διακρίσεων και ανισοτήτων των δύο φύλων σε σχέση με την αγορά εργασίας, και ειδικά στους επιδιωκόμενους στόχους της ΕΛΑΝΗ που αφορούν στη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Πληροφοριακά ανέφερε πως την περίοδο αυτή στα πλαίσια του EQUAL βρίσκονται σε δράση, επτά (7) Συμπράξεις από τις οποίες, οι δύο επικεντρώνονται στο θέμα της συμφιλίωσης.

Η κα Πηλαβάκη ανέφερε ανάμεσα σ' άλλα πως ο σύζυγος μπορεί να συμβάλει προς την κατεύθυνση αυτή με την ανάληψη από μέρους του ευθυνών που παραδοσιακά επωμίζεται η γυναίκα με τις πολλαπλές υποχρεώσεις (εργασία, σπίτι, παιδιά, άλλα), κι αυτός ήταν ο στόχος, να γίνει δηλαδή κατανοητό το πιο πάνω, μέσα απ' το σεμινάριο.

Αναλύοντας το θέμα η κα Πηλαβάκη ανέφερε πως ευθύνη στο θέμα της συμφιλίωσης, φέρει από τη μια το κράτος που θα πρέπει να εργασθεί προς αυτή την κατεύθυνση με τη δημιουργία δομών / καθορισμό πολιτικών (δημιουργία υποδομής όπως Κέντρα Απασχόλησης και Προστασίας Παιδιού, Χώροι Φροντίδας και Ψυχαγωγίας Ηλικιωμένων, κ.ά.). Μεγάλο ρόλο προς αυτή την κατεύθυνση θα μπορούσαν ταυτόχρονα να διαδραματίσουν, οι εταιρείες που επίσης με την υιοθέτηση πολιτικών, θα μπορούσαν να διευκολύνουν τη γυναίκα (ευέλικτο ωράριο εργασίας, ισότιμη αντιμετώπιση των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο, κ.ά.) εντάσσοντας ή επαναφέροντας την πίσω στην αγορά εργασίας. Τέλος οι άνδρες σύζυγοι στο σπίτι, με την

ανάληψη μέρους ευθυνών που επωμίζονται ως επί το πλείστον οι γυναίκες, θα μπορούσαν με το δικό τους τρόπο να συμβάλουν στο θέμα της συμφιλίωσης.

Αναφέρθηκε στη συνέχεια στο θέμα των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο σε σχέση με το φύλο, την υφιστάμενη Νομοθεσία σχετικά με την Ισότητα, Γονική άδεια, κ.ά. Η κα Πηλαβάκη ανέφερε τέλος πως το 2007 κηρύχθηκε **Έτος Ίσων Ευκαιριών**.

Στη διάρκεια του Σεμιναρίου η κα Πηλαβάκη χώρισε τους παρευρισκομένους σε δύο ομάδες ζητώντας τους να καταγράψουν τις δουλειές που συνήθως κάνει η γυναίκα τους στο σπίτι, και θα μπορούσαν και οι ίδιοι να κάνουν, αποφορτίζοντας την με αυτό τον τρόπο, συμβάλλοντας έτσι σε κάποιο βαθμό στην επίτευξη συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

ΕΡΕΥΝΑ 3**ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ (για άνδρες μόνο)****ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ**Holiday inn Limassol**Α. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ:****Σύνολο εργαζομένων 95**

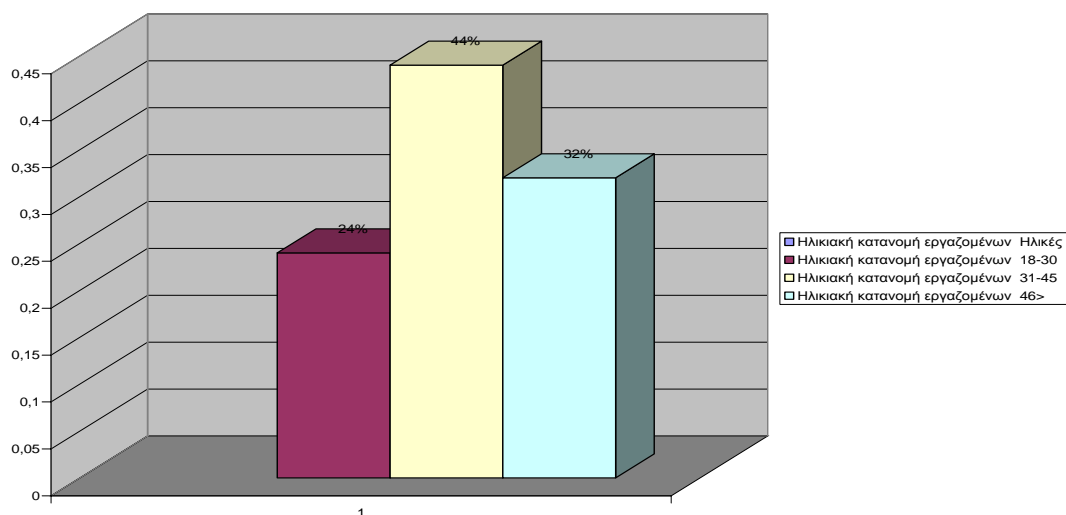
ΑΝΔΡΕΣ	50	ή	53%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	45	ή	47%

Ηλικίες σαν Ποσοστό στο Σύνολο των συμμετεχόντων

Ηλικίες: 18 – 30	12	24%
31- 45	22	44%
46- άνω	16	32%

Από τα στοιχεία φαίνεται ότι ο ανδρικός πληθυσμός στο ξενοδοχείο είναι κατά τα δύο τρίτα νεαρής και μέσης ηλικίας και κατά το ένα τρίτο πέραν των 46 ετών. Είναι δε το 53% των εργαζομένων στο ξενοδοχείο.

Το σύνολο των απαντήσεων στα ερωτήματα έχουν δοθεί με κριτήριο την ηλικιακή κατηγοριοποίηση .

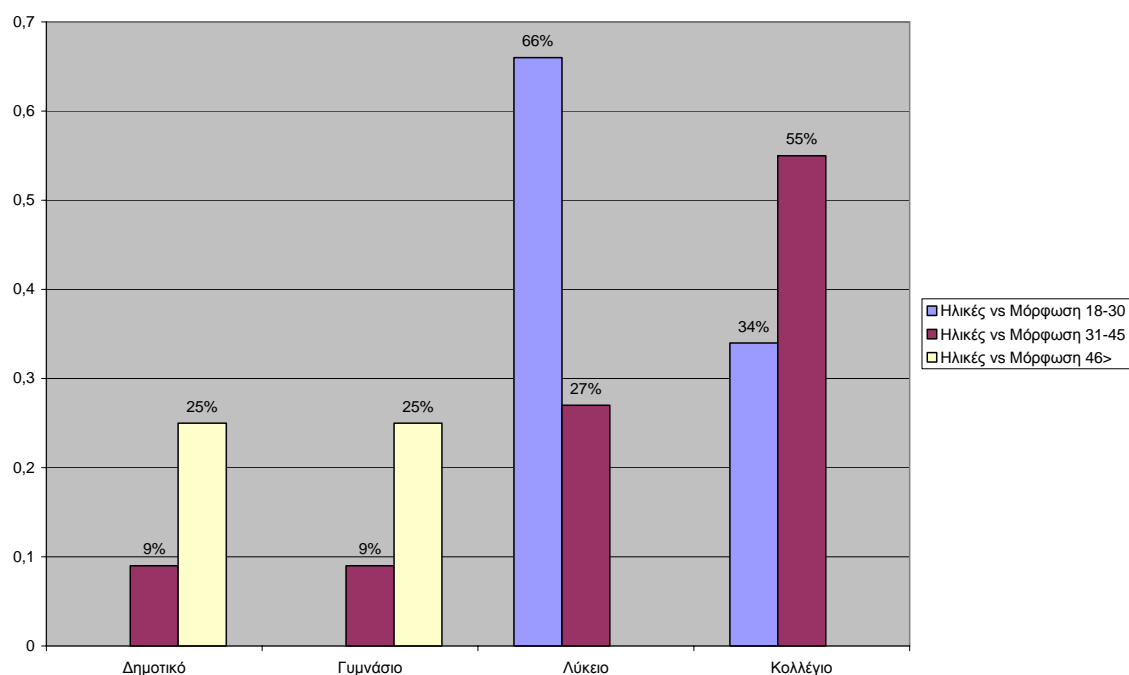


Δημοτικό Γυμνάσιο Λύκειο Κολλέγιο

Ηλικίες: 18 – 30			66%	34%
31- 45	9%	9%	27%	55%
46- άνω	25%	25%		50%

Οι νεαρότεροι στην ηλικία έχουν και τα καλύτερα ακαδημαϊκά προσόντα σε σχέση με τους μεσαίους ηλικίας, επίσης η τρίτη ηλικιακή κατηγορία κατανέμεται κατά 50% σε εργαζόμενους ανώτερης μόρφωσης.

Οι χαμηλότερου μορφωτικού επιπέδου είναι κατά κανόνα εργαζόμενοι σε

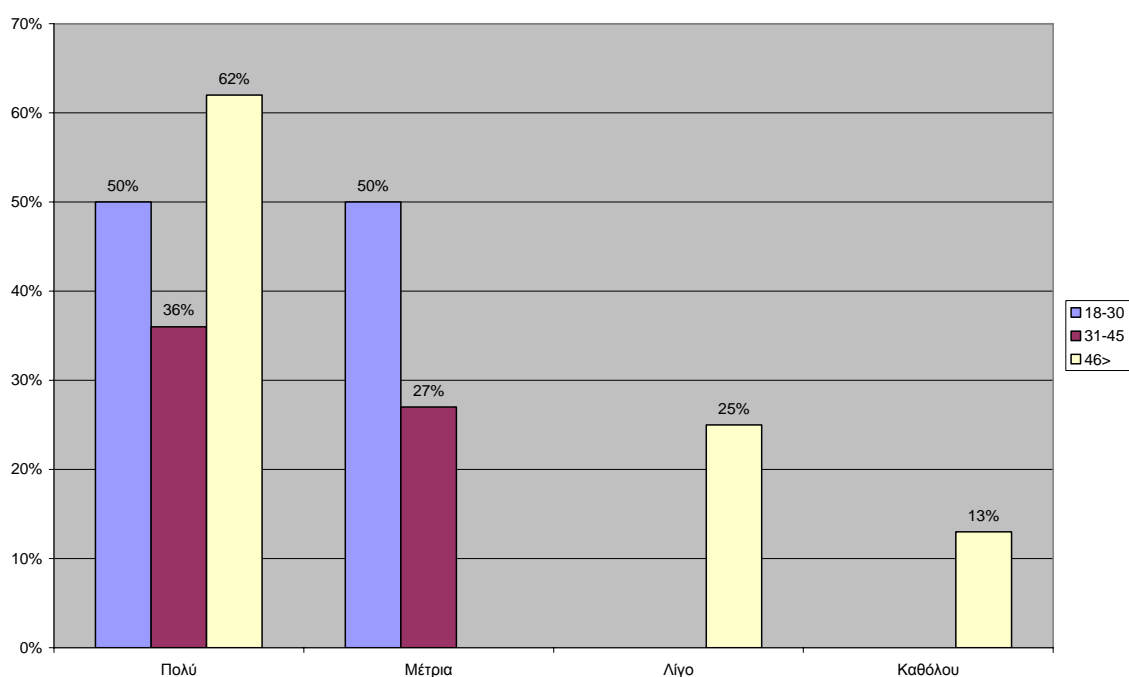


τεχνικά και βοηθητικά επαγγέλματα με μεγάλη υπηρεσία και εξειδίκευση .

B. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ:

1. Επιδρά το φύλο στην αποτελεσματικότητα των καθηκόντων σας?

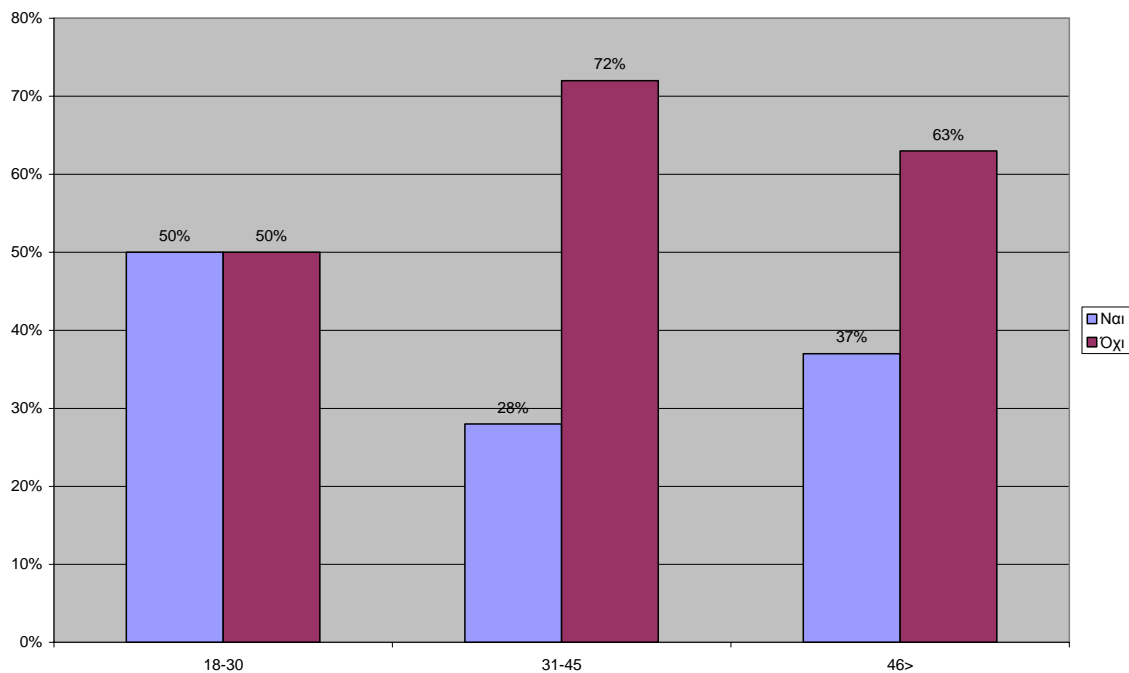
	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Καθόλου
18-30	50%	50%		
31-45	36%	27%		36%
46- άνω	62%		25%	13%



Στις νεαρότερες ηλικίες το φύλο φαίνεται να επιδρά κατά μεγαλύτερο βαθμό από ότι στους μεγαλύτερους σε ηλικία. Στην ομάδα των πιο νεαρών (18-30) είναι κατά 100% ο επηρεασμός του φύλου στην εκτέλεση των καθηκόντων τους.

2. Νοιώθετε ότι γίνονται διακρίσεις στο χώρο εργασίας σας, λόγω φύλου?

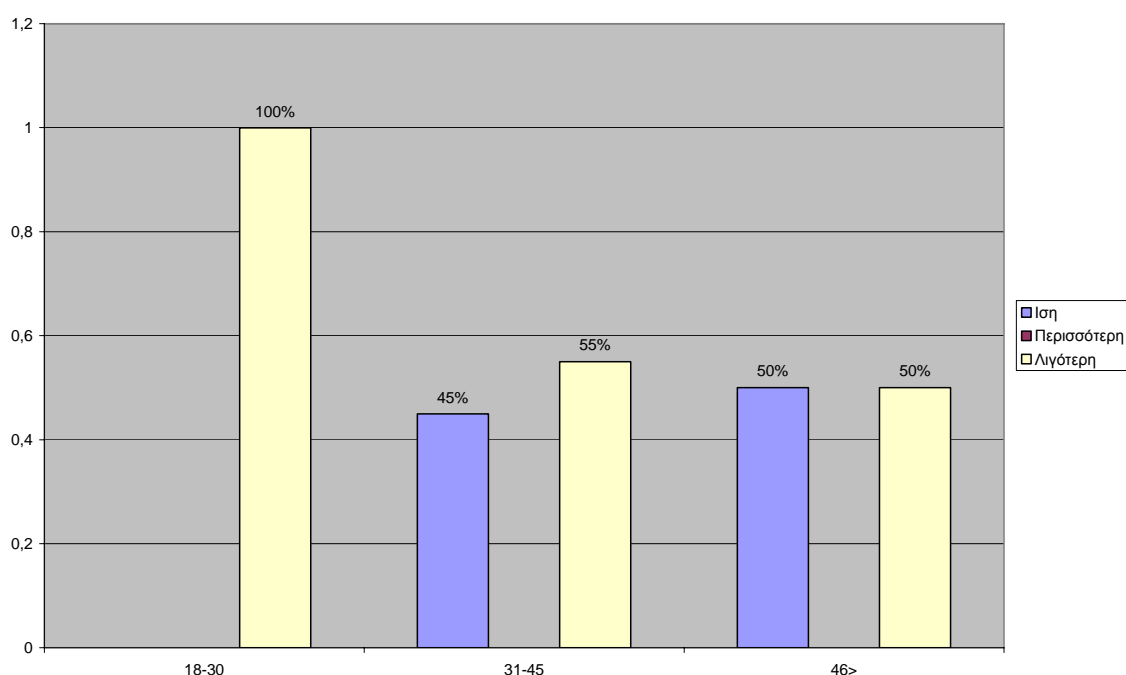
	Ναι	Όχι
18-30	50%	50%
31-45	28%	72%
46- άνω	37%	63%



Οι νεαρότεροι σε ηλικία νοιώθουν πιο έντονα ότι γίνονται διακρίσεις στο χώρο εργασίας λόγω φύλου, ενώ ανεβαίνοντας ηλικιακά, η εντύπωση λιγοστεύει, ίσως λόγω εμπειρίας και ζώντας μέσα στην εταιρεία για μεγαλύτερο διάστημα μαθαίνουν την κουλτούρα της επιχείρησης και αντιλαμβάνονται ότι κάτι τέτοιο δεν ευσταθεί και ότι όλοι έχουν ίσες ευκαιρίες.

3. Ποια η απόδοση των γυναικών συναδέλφων σας σε σύγκριση με τη δική σας?

	Ιση	Περισσότερη	Λιγότερη
18-30			100%
31-45	45%		55%
46-άνω	50%		50%

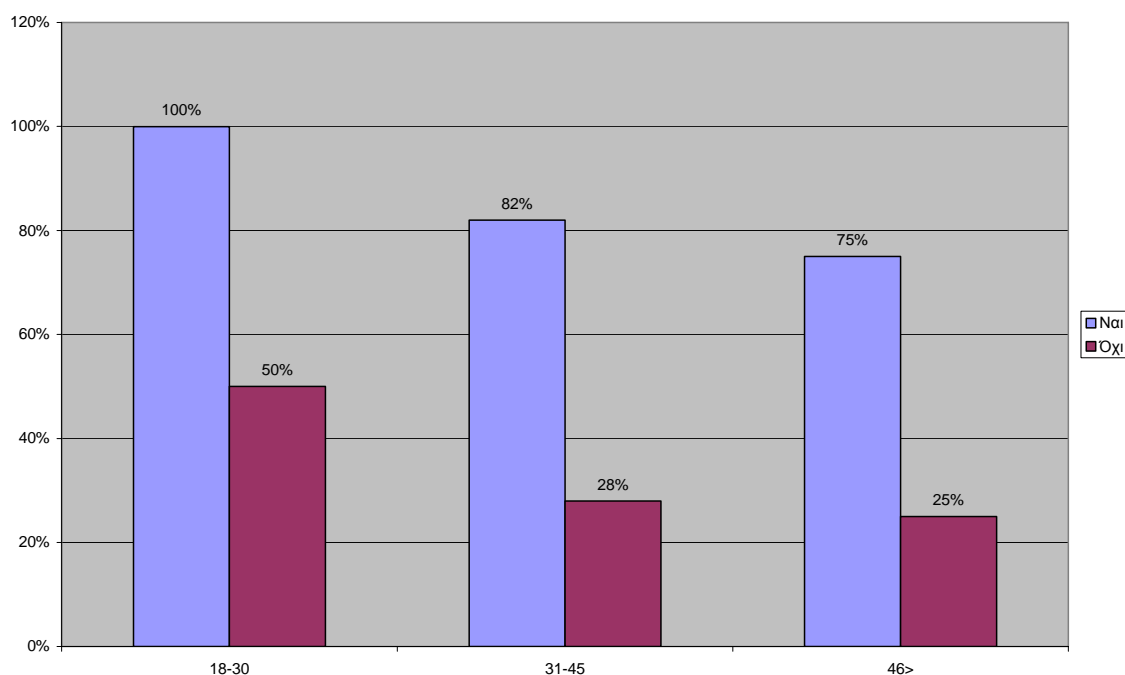


Πολύ ενδιαφέρον στοιχείο, που δείχνει ότι οι νεαρότεροι σε ηλικία πιστεύουν ότι η απόδοση της γυναίκας / συναδέλφου είναι κατώτερη από την δική τους, ίσως ακριβώς λανθασμένης νοοτροπίας ή κακών εντυπώσεων που φέρνουν μαζί τους, μπαίνοντας στο χώρο εργασίας. Μεγαλώνοντας και θεωρητικά αυξανόμενης της υπηρεσίας τους στο χώρο, αντιλαμβάνονται ότι η πραγματικότητα είναι διαφορετική και ότι η γυναίκα / συνάδελφος αποδίδει , αν όχι καλύτερα, τουλάχιστον εξ ίσου με τον άνδρα.

Αποδεικνύεται ότι στην πράξη η γυναίκα στέκει αντάξια και αντέχει με μεγάλη επιτυχία την σύγκριση με τον άνδρα εργαζόμενο και συνάδελφο.

4. Πιστεύετε στην ισομισθία μεταξύ ανδρών και γυναικών για ίση εργασία?

	Ναι	Όχι
18-30	100%	
31-45	82%	28%
46- άνω	75%	25%

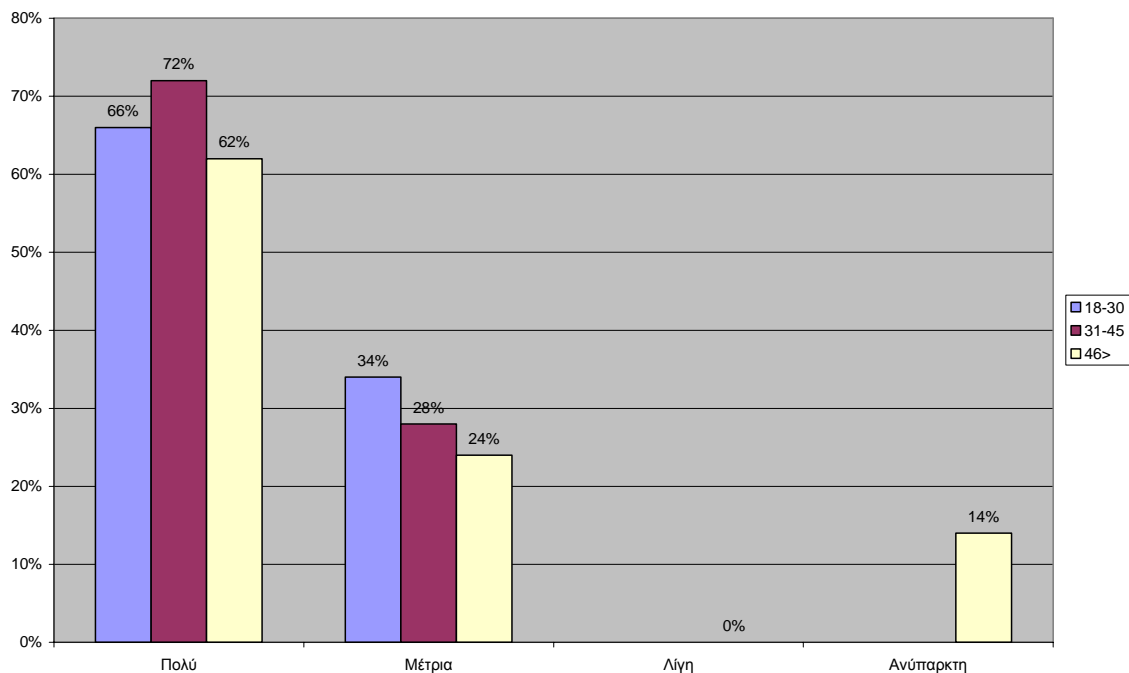


Ισως η απάντηση εδώ να επηρεάζεται και πάλι από την νοοτροπία του καθενός και ενώ ο νεαρότερος αποδέχεται πολύ εύκολα ότι η γυναίκα / σύντροφος και συνάδελφος άνετα μπορεί να κερδίζει τα ίδια χρήματα με αυτόν (αν όχι και περισσότερα), ο μεγαλύτερος στην ηλικία (που θεωρεί ότι είναι το στήριγμα της οικογένειας και το δυνατό μέλος), δύσκολα αποδέχεται την ισομισθία. Ισως να θεωρείται ότι είναι ακόμα ένα βήμα για να του αφαιρεθούν τα «ανδρικά του προνόμια».

Γ. Ενδοοικογενειακά Καθήκοντα:

1. Ποια η συμμετοχή σας στις οικογενειακές υποχρεώσεις ?

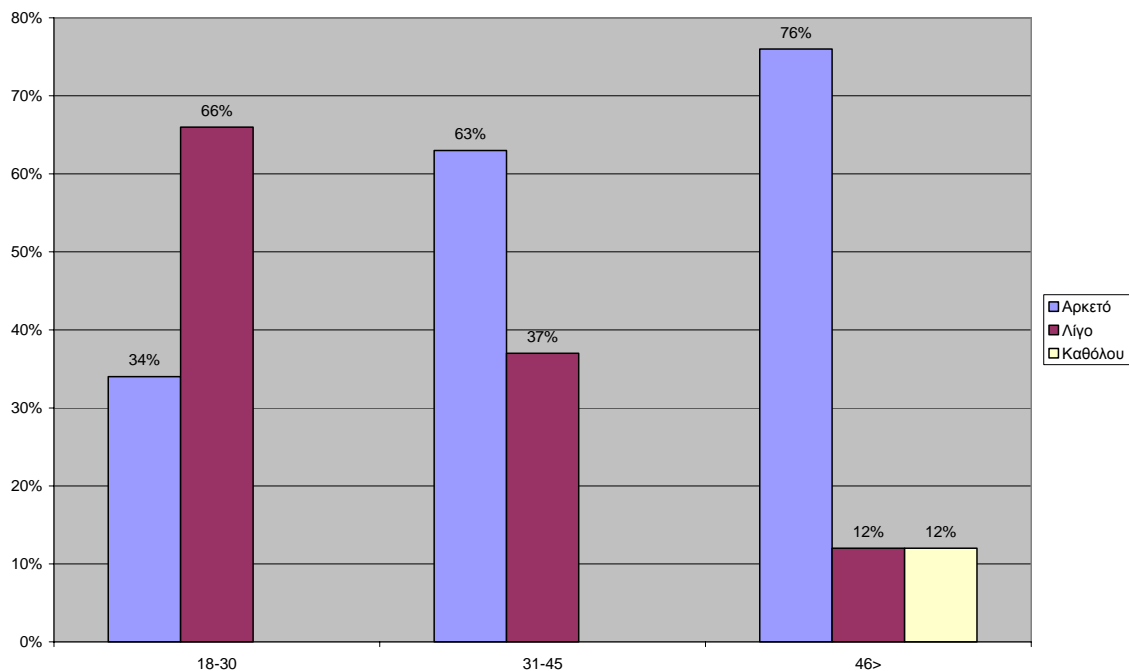
	Πολύ	Μέτρια	Λίγη	Ανύπαρκτη
18-30	66%	34%		
31-45	72%	28%		
46- άνω	62%	24%		14%



Όλες οι ηλικίες αντιλαμβάνονται ότι έχουν ευθύνη στις οικογενειακές υποχρεώσεις, με λίγες εξαιρέσεις σε άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, πιθανόν χαμηλότερης μόρφωσης και πολύ επηρεασμένα από την κουλτούρα του παρελθόντος, ότι δηλαδή η γυναίκα είναι στο σπίτι με όλες τις συνέπειες, ενώ ο άντρας είναι αποδεδειγμένος από κάθε οικογενειακή υποχρέωση.

2. Έχει η σύζυγός σας ελεύθερο χρόνο για τον εαυτό της?

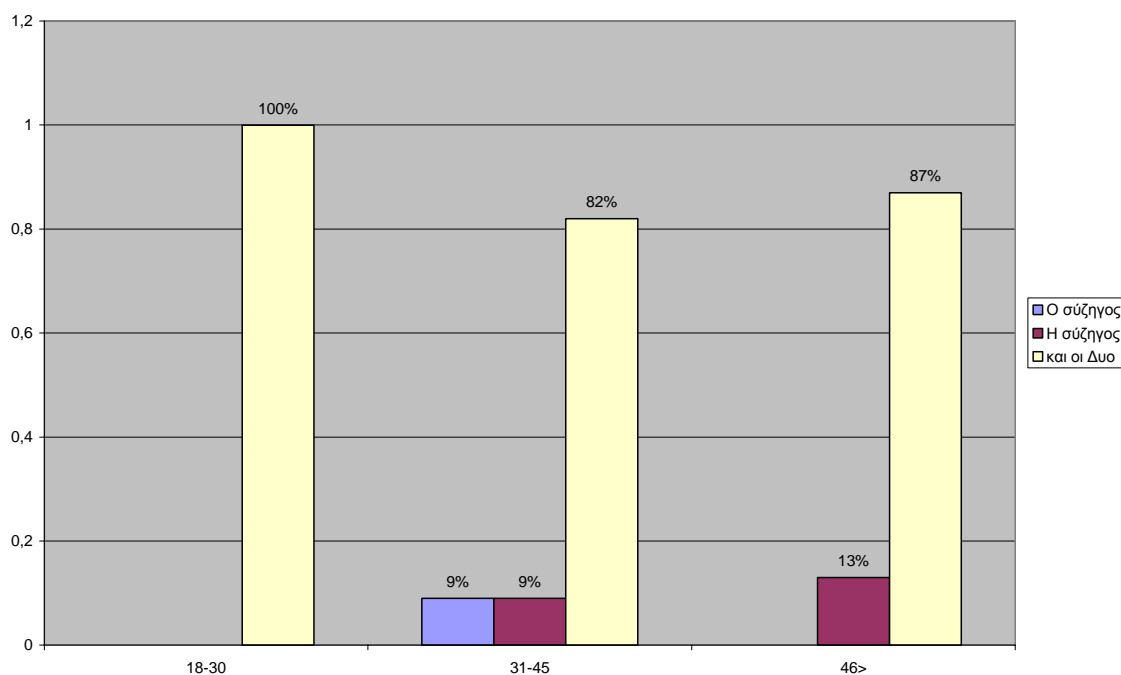
	Αρκετό	Λίγο	Καθόλου
18-30	34%	66%	
31-45	63%	37%	
46-άνω	76%	12%	12%



Και σε αυτή την ερώτηση φαίνεται ότι τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας και ίσως μικρότερης μόρφωσης, θεωρούν ότι η γυναίκα δεν χρειάζεται καθόλου ελεύθερο χρόνο για τον εαυτό της, ενώ στις μικρότερες ηλικίες κάτι τέτοιο είναι και αποδεκτό και αναμενόμενο.

3. Ποιος έχει την ευθύνη για την ανατροφή και υποχρεώσεις των παιδιών?

	Ο σύζυγος	Η σύζυγος	Και οι δύο
18-30	----	----	100%
31-45	9%	9%	82%
46-άνω		13%	87%



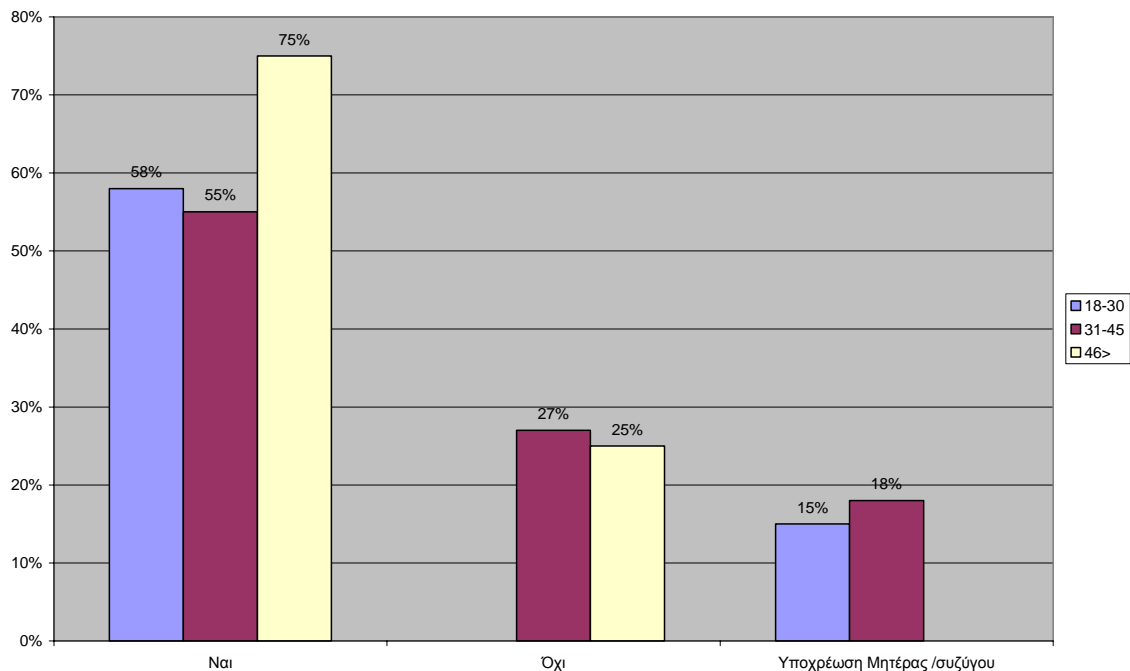
Στην πλειοψηφία τους όλες οι ηλικίες αντιλαμβάνονται και αποδέχονται τις ίδιες ευθύνες στην ανατροφή των παιδιών. Κάπως εκπληκτικό είναι το 9% που δηλώνει ότι η ανατροφή των παιδιών είναι καθαρά ευθύνη του συζύγου /πατέρα και όχι της μητέρας, όπως πιθανόν να ανέμενε κάποιος.

Αλλά και οι μεγαλύτερης ηλικίας, κατά συντριπτική πλειοψηφία, αποδέχεται ότι έχουν και οι δύο γονείς ρόλο να διαδραματίσουν στην ανατροφή των παιδιών τους.

4. Είστε διαθειμένοι να κάνετε χρήση της γονικής άδειας άνευ απολαβών για

να αναλάβετε την φροντίδα του παιδιού σας ή πιστεύετε ότι είναι υποχρέωση της μητέρας / συζύγου?

	Ναι	Όχι	Υποχρέωση
μητέρας/συζύγου			
18-30	85%		15%
31-45	55%	27%	18%
46-άνω	75%	25%	



Όλες οι ηλικίες έχουν ενδοιασμούς ως προς την γονική άδεια άνευ απολαβών, και μάλιστα στους νεαρότερους ένα ποσοστό 15% δηλώνει απερίφραστα ότι είναι υποχρέωση της μητέρας, αφήνοντας τον ρόλο του πατέρα εντελώς μακριά από κάθε υποχρέωση.

Επίσης υπάρχουν και άτομα των δύο άλλων ηλικιών τα οποία είναι κάθετα, και δηλώνουν απερίφραστα ότι δεν θα κάνουν χρήση της γονικής άδειας, σε καμμία περίπτωση. Και αυτό μάλλον είναι απότοκο της κουλτούρας τους και του τρόπου που τοποθετούν και αξιολογούν την ισότητα μεταξύ συντρόφων / συζύγων και ευθυνών έναντι των παιδιών τους.



Η expert για θέματα Ισότητας Άννα Πηλαβάκη μαζί με την συντονίστρια Ελση Περικλέους



Ο συν. Χριστόφορος του τμήματος εστιατορίου κατά την παρουσίαση των απαντήσεων της ομάδας του



Ακόμα μια παρουσίαση απαντήσεων κατά την διάρκεια του βιωματικού εργαστηρίου από τον συν.Νίκο



Τα δεδομένα... άλλαξαν κατά την πορεία του σεμιναρίου τελικά φαίνεται ότι οι 20 άνδρες συνάδελφοι βρήκαν την ...νέα ρότα της ζωής.

HOLIDAY INN LIMASSOL





ΕΡΕΥΝΑ 4

Αστυνομική Ακαδημία Κύπρου για τον Εταίρο

Υπουργείο Δικαιοσύνης

– Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας

ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΟΣ ΧΩΡΟΣ

ΓΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ

ΠΛΑΝΟΥ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ

ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΗ ΑΚΑΔΗΜΙΑ ΚΥΠΡΟΥ

Στην Αστυνομική Ακαδημία Κύπρου (ΑΑΚ) απασχολούνται σήμερα 59 πρόσωπα. Το προσωπικό της Ακαδημίας απαρτίζεται από διοικητικό και εκπαιδευτικό προσωπικό, καθώς και προσωπικό υποστήριξης.

Οι ανάγκες σε εκπαιδευτικό προσωπικό καλύπτονται επίσης από εξωτερικούς συνεργάτες, οι οποίοι προέρχονται από ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, τη Νομική Υπηρεσία, το Δημόσιο και Ιδιωτικό τομέα. Πρόσθετα καλούνται ακαδημαϊκοί και άλλοι ειδικοί από το εξωτερικό.

Το μόνιμο προσωπικό της ΑΑΚ αποτελείται από 39 άνδρες και 20 γυναίκες.

Οι σπουδαστές της ΑΑΚ προέρχονται από όλο το φάσμα των μελών της Αστυνομίας Κύπρου. Την παρούσα περίοδο στην ΑΑΚ βρίσκονται σε εξέλιξη δύο προγράμματα Βασικής Εκπαίδευσης Δοκίμων Αστυνομικών, ένα Πρόγραμμα Δοκίμων Ειδικών Αστυνομικών, ένα Πρόγραμμα Προκαταρκτικής Εκπαίδευσης Εξειδικευμένων, ένα Πρόγραμμα Εκμάθησης Τουρκικής Γλώσσας και ένα Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Ανώτερων Υπαστυνόμων. Ο συνολικός αριθμός των ανδρών σπουδαστών είναι 169 και των γυναικών 67. Η μισθοδοσία των ανδρών και των γυναικών βρίσκεται στα ίδια επίπεδα.

Περιεχόμενο Έκθεσης

Η παρούσα έκθεση περιλαμβάνει το προφίλ του χώρου εργασίας, ανάλυση των ευρημάτων δειγματοληπτικού ερωτηματολογίου που έχει καταρτιστεί και απευθύνεται και στα δύο φύλα ομάδας σπουδαστών της ΑΑΚ. Πρόσθετα, γίνεται αναφορά στο περιεχόμενο σεμιναρίου το οποίο απευθύνθηκε σε αριθμό σπουδαστών με θέμα την επαγγελματική συμφιλίωση των εργαζομένων. Η εργασία ολοκληρώνεται με την καταγραφή των διαπιστώσεων και αποτελεσμάτων που προέκυψαν, τόσο από την ανάλυση των απαντήσεων του ερωτηματολογίου, όσο και του σεμιναρίου που έχει πραγματοποιηθεί.

Βασικές διαπιστώσεις

Βασική διαπίστωση είναι ότι παρουσιάζεται σε κάποιο βαθμό πρόβλημα όσον αφορά την εκτέλεση από τις γυναίκες αστυνομικούς των ίδιων καθηκόντων με τους άνδρες αστυνομικούς.

Το πρόβλημα σχετίζεται από τη μια με επιλογές που κάνουν οι ίδιες και αφορούν το ωράριο, τη φύση και τον τόπο εκτέλεσης των καθηκόντων και το γεγονός ότι η γυναίκα αστυνομικός είναι επιφορτισμένη με το ρόλο της μητέρας και γενικότερα αφορά τις αυξημένες οικογενειακές της υποχρεώσεις.

Από την άλλη η Υπηρεσία φαίνεται να αδυνατεί να προσφέρει τους σωστούς μηχανισμούς αξιοποίησης των δυνατοτήτων των γυναικών αστυνομικών ακόμη και για τις γυναίκες αστυνομικούς που δηλώνουν πρόθυμες να υπηρετήσουν στους ίδιους τομείς με τους άνδρες.

Μετά από τις βασικές αιτίες του παρουσιαζόμενου προβλήματος είναι ότι μέχρι και τα τελευταία χρόνια η Υπηρεσία στελεχωνόταν κυρίως από ανδρικό πληθυσμό και κατ' επέκταση όλες οι διευθυντικές θέσεις, ιδιαίτερα οι ανώτερες και ανώτατες στελεχώνονται από άνδρες.

Πως επιτυγχάνεται βελτίωση

Για να επιτευχθεί βελτίωση του προβλήματος χρειάζεται εκ πρώτης όψεως να καλλιεργηθεί θετική κουλτούρα τόσο μεταξύ των ανδρών όσο και μεταξύ των γυναικών σε θέματα ισότητας των δύο φύλων.

Μεγάλα περιθώρια υπάρχουν για τη διαδικασία πρόσληψης και επιλογής υποψηφίων όπου θα πρέπει να εφαρμόζονται κριτήρια και διαδικασίες βάσει των οποίων οι προσληφθέντες, είτε άνδρες, είτε γυναίκες θα είναι κατάλληλοι και ικανοί για την εκτέλεση των γενικών αστυνομικών καθηκόντων.

Να δοθεί έμφαση στη γενικότερη εκπαίδευση και ειδικότερα τη κατάρτιση των γυναικών αστυνομικών στα γενικά αστυνομικά καθήκοντα.

Θέματα όπως ο χειρισμός όπλων, τεχνικές αυτοάμυνας, τεχνικές σύλληψης, τροχαίας ρύθμισης κ.λ.π., που απαιτείται να γνωρίζει ο αστυνομικός να βοηθήσουν στην απόκτηση αυτοεκτίμησης και αυτοεικόνας από τις γυναίκες και κατ' επέκταση να είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του επαγγέλματος.

Σε κατοπινό στάδιο η Υπηρεσία θα πρέπει να μελετήσει άμεσα τυχόν θέματα διακρίσεων που υφίστανται και εφόσον επιβάλλεται να εφαρμόσει σχέδια και πρακτικές που να δώσουν την ευκαιρία στο μεγαλύτερο δυνατό αριθμό γυναικών αστυνομικών να εξομοιωθούν πλήρως με τους άνδρες αστυνομικούς.

Μεθοδολογία

Σε πρώτο στάδιο η ομάδα στόχευσης θα είναι οι νεαροί αστυνομικοί, άνδρες και γυναίκες στους οποίους θα τεθεί ο προβληματισμός όσο αφορά την υφιστάμενη κουλτούρα μεταξύ τους στα θέματα ισότητας των δύο φύλων και συμφιλίωσης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Για τον πιο πάνω σκοπό ετοιμάστηκε ερωτηματολόγιο που αποτελείται από 20 ερωτήσεις (αντίγραφο επισυνάπτεται ως Παράρτημα «Α»). Αυτό διανεμήθηκε σε 62 σπουδαστές της ΑΑΚ. Σημειώνεται ότι οι σπουδαστές προέρχονται από όλα τα Τμήματα / Επαρχίες / Μονάδες της Αστυνομίας και με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται πολύ καλή αντιπροσώπευση από όλο το φάσμα της Υπηρεσίας. Το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από 30 άνδρες και από 32 γυναίκες και μετά την παραλαβή των, αξιοποιήθηκαν οι δυνατότητες του προγράμματος SPSS και έχουν καταρτιστεί αριθμός πινάκων που παρουσιάζουν την εικόνα σε κάθε μία από τις ερωτήσεις που τέθηκαν ξεχωριστά.

Ακολουθεί η παράθεση των ευρημάτων του ερωτηματολογίου, καθώς επίσης η καταγραφή αριθμού βασικών διαπιστώσεων που προκύπτουν από αυτό.

Στη συνέχεια λαμβάνοντας υπόψη τα ευρήματα του ερωτηματολογίου, οργανώθηκε δίωρο σεμινάριο στην ΑΑΚ το οποίο απευθύνθηκε προς όλα τα μέλη που μετείχαν στη μικροέρευνα. Κατ' αρχή οι μετέχοντες στο σεμινάριο ενημερώθηκαν ότι το έργο χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και στόχο έχει την προώθηση ευκαιριών ισότητας των δύο φύλων. Επικεντρώθηκε στο ότι η ισότητα αφορά ολόκληρη την κοινωνία, με στόχο την επίτευξη κοινωνικής ανάπτυξης και κοινωνικής δημιουργίας. Τονίστηκε η ανάγκη για ευαισθητοποίηση όσον αφορά τα δικαιώματα των γυναικών, ενώ παράλληλα η ίδια ευαισθητοποίηση θα πρέπει να επιδεικνύεται σε όλες τις άλλες ευαίσθητες ομάδες του πληθυσμού. Ακολούθησε αναφορά στις θεωρίες για την παρουσιαζόμενη ασυμμετρία στα δύο φύλα, όπως και στην ανάγκη επαναπροσδιορισμού της πατρότητας. Τέλος, έγινε αναφορά στην κοινωνική μητρότητα όπου απαιτείται η ανάμειξη και των δύο γονιών στην ανατροφή των παιδιών. Η δραστηριότητα έγινε με τη μέθοδο της ιδεοθύελλας και της συζήτησης όλων των θεμάτων που αναφέρθηκαν.

Ανάλυση ευρημάτων ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνονται συνολικά είκοσι ερωτήσεις, δεκαεννέα από αυτές είναι πολλαπλής επιλογής τόσο για διευκόλυνση του δείγματος στις απαντήσεις που κλήθηκε να δώσει, όσο και για ευκολότερη ανάλυση των απαντήσεων με τη βοήθεια του στατιστικού λογισμικού. Αριθμός από τις ερωτήσεις με την ίδια τοποθέτηση περιλάμβαναν περισσότερες από μια ερωτήσεις και ως εκ τούτου οι πίνακες που παρουσιάζονται ανέρχονται σε 46.

Ταυτότητα του δείγματος

Πίνακας αρ. 1
που αφορά την επαρχία διαμονής

Επαρχία	Συχνότητα	Ποσοστό
Λευκωσία	45	72,6
Λεμεσός	7	11,3
Λάρνακα	5	8,1
Πάφος	3	4,8
Αμμόχωστος	2	3,2
Σύνολο	62	100,0

Στη μεγάλη πλειοψηφία τα μέλη που αποτέλεσαν το δείγμα του ερωτηματολογίου, δήλωσε ως διεύθυνση διαμονής του την Επαρχία Λευκωσία. Με μικρότερα ποσοστά δηλώνουν διεύθυνσή τους από τις υπόλοιπες Επαρχίες.

Πίνακας αρ. 2
που αφορά το φύλο του δείγματος

Φύλο	Συχνότητα	Ποσοστό
Άντρας	30	48,4
Γυναίκα	32	51,6
Σύνολο	62	100,0

Τα ποσοστά των 62 μελών που αποτέλεσα το δείγμα της μικροέρευνας, όσον αφορά το φύλο τους, είναι σχεδόν εξίσου. Το ποσοστό τους κυμαίνεται γύρω από το 50%.

Πίνακας αρ. 3
που αφορά την ηλικία του δείγματος

Ηλικία	Συχνότητα	Ποσοστό
<20	2	3,2
21-30	57	91,9
31-40	3	4,8
Σύνολο	62	100,0

Στην τεράστια πλειοψηφία τους τα μέλη που μετείχαν στο ερωτηματολόγιο με ποσοστό 57% είναι ηλικίας μεταξύ 21-30 χρόνων. Ένα πολύ μικρό ποσοστό είναι χαμηλότερο των 20 χρόνων και ένα άλλο πάνω από 31 χρόνων.

Πίνακας αρ. 4
που αφορά την οικογενειακή κατάσταση του δείγματος

Οικογενειακή κατάσταση	Συχνότητα	Ποσοστό
Παντρεμένος/η	16	25,8
Διαζευγμένος/η	1	1,6
Ανύπαντρος/η	37	59,7
Συγκατοικώ	8	12,9
Σύνολο	62	100,0

Το 59,7% του μελών που αποτελούν το δείγμα δηλώνουν ανύπαντροι και 25.8% παντρεμένοι. Ποσοστό 12.9% δηλώνουν ότι συγκατοικούν με άλλο πρόσωπο.

Πίνακας αρ. 5
που αφορά θέματα απασχόλησης του συντρόφου του δείγματος

Εργασία συζύγου / συντρόφου	Συχνότητα	Ποσοστό
ΟΧΙ	2	3,2
ΝΑΙ	22	35,5
Δεν εφαρμόζεται	38	61,3
Σύνολο	62	100,0

Όπως διαπιστώνεται από τον προηγούμενο πίνακα το σύνολο των παντρεμένων και αυτών που συγκατοικούν με σύντροφο που ανέρχονται σε 24 στα 62 μέλη που μετείχαν στο δείγμα, οι 22 από αυτούς δηλώνουν ότι ο/η σύζυγος/ σύντροφος εργάζεται.

Πίνακας αρ. 6
που αφορά τον τομέα εργασίας του/της συζύγου / συντρόφου

Τομέας εργασίας συζύγου / συντρόφου	Συχνότητα	Ποσοστό
Ιδιωτικός	8	12,9
Κυβερνητικός	10	16,1
Ημικρατικός	2	3,2
Τραπεζικός	1	1,6
Άνεργος/η	1	1,6
Άλλο	10	16,1
Σύνολο	32	51,6

Ο αριθμός των 32 μελών του δείγματος που έχουν απαντήσει όσον αφορά τον τομέα απασχόλησης του / της συζύγου / συντρόφου δεν συμφωνεί με τον αριθμό που προκύπτει στους προηγούμενους δύο πίνακες που αναμένετο να ήταν 24 μέλη, είτε παντρεμένοι, είτε να συγκατοικούσαν.

Πίνακας αρ. 7
που αφορά το επίπεδο μόρφωση των μελών του δείγματος

Επίπεδο μόρφωσής σας	Συχνότητα	Ποσοστό
Γυμνάσιο /Λύκειο	15	24,2
Κολέγιο	13	21,0
Πανεπιστήμιο	26	41,9
Μεταπτυχιακό	8	12,9
Σύνολο	62	100,0

Το 41.9% των μελών που μετείχαν στο δείγμα της μικροέρευνας μας είναι κάτοχοι πανεπιστημιακού τίτλου, 24.2% είναι απόφοιτοι Γυμνασίου/Λυκείου, 21% απόφοιτοι κολεγίου και 12.9% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου.

Πίνακας αρ. 8
που αφορά των αριθμό των παιδιών των μελών του δείγματος

Αριθμός παιδιών και εξαρτωμένων ατόμων	Συχνότητα	Ποσοστό
Προσχολική ηλικία	6	9,7
Δεν εφαρμόζεται	56	90,3
Σύνολο	62	100,0

Από το σύνολο των μελών που μετείχαν στο δείγμα μόνο ένα ποσοστό 9.7% ή 6 μέλη έχουν παιδιά και είναι όλα προσχολικής ηλικίας.

Ανάλυση απαντήσεων ερωτηματολογίου

Πίνακας αρ. 9
που αφορά τη στάση των μελών όσον αφορά τον τομέα των
ίσων ευκαιριών για ανέλιξη

Πιστεύετε ότι υπάρχουν ίσες ευκαιρίες ανέλιξης για άνδρες και γυναίκες στην Αστυνομία;	Συχνότητα	Ποσοστό
Για άνδρες	31	50,0
Για γυναίκες	3	4,8
Δεν γνωρίζω	21	33,9
Για άνδρες και Για γυναίκες	7	11,3
Σύνολο	62	100,0

Στο ερώτημα τι πιστεύουν όσον αφορά τις ευκαιρίες ανέλιξης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Αστυνομία, το 50% του δείγματος απαντά ότι είναι οι άνδρες, το 4.8% είναι οι γυναίκες, το 11.3% είναι τόσο για τους άνδρες όσο και τις γυναίκες, ενώ το 33.9% δηλώνουν ότι δεν γνωρίζουν.

Πίνακας αρ. 10
που αφορά θέματα φροντίδας των βρεφών

Ποιο/α άτομο/α αναλαμβάνει/ουν σε μεγαλύτερο βαθμό τη φροντίδα των βρεφών	Συχνότητα	Ποσοστό
Μητέρα	27	43,5
Πατέρας	1	1,6
Γιαγιά/Παππούς	7	11,3
Άλλο άτομο	1	1,6
Μητέρα και Πατέρας	5	8,1
Μητέρα και Γιαγιά/Παππούς	3	4,8
Μητέρα, Πατέρας και Γιαγιά/Παππούς	1	1,6
Σύνολο	45	72,6

Στην ερώτηση που αφορά «ποιο/α άτομο/α αναλαμβάνει/ουν σε μεγαλύτερο βαθμό τη φροντίδα των βρεφών απάντησαν 45 από τα 62 μέλη του δείγματος. Το 43.5% του δείγματος δηλώνουν η μητέρα και το 11/3% η γιαγιά/παππούς. 8.1% αναλαμβάνει τόσο η μητέρα όσο και ο πατέρας ενώ μόλις 1.6% δηλώνει ο πατέρας.

Πίνακας αρ. 11
που αφορά τη φροντίδα των παιδιών μετά το σχολείο

Ποιο/α άτομο/α αναλαμβάνει/ουν σε μεγαλύτερο βαθμό τη φροντίδα των παιδιών μετά το σχολείο	Συχνότητα	Ποσοστό
Μητέρα	19	30,6
Πατέρας	4	6,5
Γιαγιά/Παππούς	8	12,9
Οικιακή βοηθός	2	3,2
Μητέρα και Πατέρας	9	14,5
Μητέρα και Γιαγιά/Παππούς	3	4,8
Μητέρα, Πατέρας και Γιαγιά/Παππούς	1	1,6
Σύνολο	46	74,2

Στην πιο πάνω ερώτηση απάντησαν 46 μέλη από τα δείγμα των 62 μελών και όσο αφορά το ποιος/α άτομο/α αναλαμβάνει/ουν τη φροντίδα των παιδιών μετά το σχολείο 30.6% δηλώνεται η μητέρα. Ακολουθεί η γιαγιά/παππούς με ποσοστό 12.9% και η μητέρα και ο πατέρας το 14.5%. Ο πατέρας παρουσιάζεται να αναλαμβάνει τη φροντίδα μετά το σχολείο με ποσοστό 6.5%.

Πίνακας αρ. 12
που αφορά τη φροντίδα ηλικιωμένων γονιών

Ποιο/α άτομο/α αναλαμβάνει/ουν σε μεγαλύτερο βαθμό τη φροντίδα ηλικιωμένων γονιών	Συχνότητα	Ποσοστό
Μητέρα	20	32,3
Πατέρας	5	8,1
Γιαγιά/Παππούς	2	3,2
Οικιακή βοηθός	5	8,1
Μητέρα και Πατέρας	5	8,1
Μητέρα και Οικιακή Βοηθός	2	3,2
Μητέρα Οικιακή Βοηθός και Άλλο άτομο	1	1,6
Σύνολο	40	64,5

Από το σύνολο των 63 μελών του δείγματος στην παρούσα ερώτηση απάντησαν 40 μέλη. Το 32.3% δηλώνουν ότι τη φροντίδα των ηλικιωμένων γονιών αναφέρουν η μητέρα και όσον αφορά τον πατέρα, την οικιακή βοηθό και τη μητέρα και τον πατέρα μαζί δηλώνεται και στις τρεις περιπτώσεις από 5%.

Πίνακας αρ. 13
που αφορά τη μεταφορά των παιδιών στο σχολείο

Ποιο/α άτομο/α αναλαμβάνει/ουν σε μεγαλύτερο βαθμό τη μεταφορά των παιδιών στο σχολείο	Συχνότητα	Ποσοστό
Μητέρα	19	30,6
Πατέρας	11	17,7
Γιαγιά/Παππούς	1	1,6
Οικιακή βοηθός	1	1,6
Άλλο άτομο	1	1,6

Μητέρα και Πατέρας	9	14,5
Μητέρα και Γιαγιά/Παππούς	2	3,2
Μητέρα, Πατέρας και Γιαγιά/Παππούς	1	1,6
Σύνολο	45	72,6

Από τα 62 μέλη του δείγματος απάντησαν 45 μέλη όσον αφορά το θέμα μεταφορά των παιδιών στο σχολείο και 30.6% δηλώνουν ότι το αναλαμβάνει η μητέρα, 17.7% το αναλαμβάνει ο πατέρας και ποσοστό 14.5% από κοινού μητέρα και πατέρα.

Πατέρας αρ. 14

που αφορά τη μεταφορά των παιδιών στα φροντιστήρια

Ποιο/α άτομο/α αναλαμβάνει/ουν σε μεγαλύτερο βαθμό τη μεταφορά των παιδιών στα φροντιστήρια	Συχνότητα	Ποσοστό
Μητέρα	15	24,2
Πατέρας	12	19,4
Γιαγιά/Παππούς	1	1,6
Οικιακή βοηθός	1	1,6
Άλλο άτομο	1	1,6
Μητέρα και Πατέρας	10	16,1
Μητέρα, Πατέρας και Γιαγιά/Παππούς	2	3,2
Σύνολο	42	67,7

Στην ερώτηση 14, απάντησαν 42 μέλη από τα 62 του δείγματος. Ποσοστό 24.2% αναφέρουν ότι τη μεταφορά των παιδιών στα φροντιστήρια τα αναλαμβάνει η μητέρα. Ακολουθεί ο πατέρας με ποσοστό 19.4% και από κοινού πατέρα και μητέρα με ποσοστό 16.1%.

Πατέρας αρ. 15
που αφορά το διάβασμα των παιδιών

Ποιο/α άτομο/α αναλαμβάνει/ουν σε μεγαλύτερο βαθμό το διάβασμα των παιδιών	Συχνότητα	Ποσοστό
Μητέρα	24	38,7
Πατέρας	3	4,8
Άλλο άτομο	3	4,8
Μητέρα και Πατέρας	8	12,9
Μητέρα και Γιαγιά/Παππούς	2	3,2
Μητέρα και Άλλο άτομο	1	1,6
Σύνολο	41	66,1

Όσον αφορά το ερώτημα για ποιους αναλαμβάνει το διάβασμα των παιδιών απάντησαν 41 μέλη από τα 62 του δείγματος. Το 38.7% δηλώνει ότι το αναλαμβάνει η μητέρα και από κοινού πατέρας και μητέρα δηλώνεται ποσοστό 12.9%. Το ποσοστό που δηλώνεται ο πατέρας να αναλαμβάνει το διάβασμα των παιδιών περιορίζεται στο 4.8%.

Πίνακας αρ. 16
που αφορά την ιατρική φροντίδα παιδιών /βρεφών

Ποιο/α άτομο/α αναλαμβάνει/ουν σε μεγαλύτερο βαθμό την ιατρική φροντίδα παιδιών /βρεφών	Συχνότητα	Ποσοστό
Μητέρα	26	41,9
Πατέρας	6	9,7
Μητέρα και Πατέρας	8	12,9
Μητέρα και Γιαγιά/Παππούς	1	1,6
Μητέρα και Άλλο άτομο	1	1,6
Μητέρα, Πατέρας και Γιαγιά/Παππούς	1	1,6
Σύνολο	43	69,4

Στο ερώτημα που αφορά θέματα ιατρικής φροντίδας των παιδιών απάντησαν 43 μέλη από το σύνολο των 62 μελών του δείγματος. Ποσοστό 41.9% δήλωσαν ότι θέματα ιατρικής φροντίδας των παιδιών αναλαμβάνονται από τη μητέρα. Από κοινού ο πατέρας και η μητέρα δηλώθηκε ποσοστό 12.9% και ο πατέρας από μόνος του δηλώθηκε ποσοστό 9.7%.

Πίνακας αρ. 17
που αφορά την ιατρική περίθαλψη των ηλικιωμένων γονιών

Ποιο/α άτομο/α αναλαμβάνει/ουν σε μεγαλύτερο βαθμό την ιατρική περίθαλψη των ηλικιωμένων γονιών	Συχνότητα	Ποσοστό
Μητέρα	21	33,9
Πατέρας	4	6,5
Γιαγιά/Παππούς	1	1,6
Οικιακή βοηθός	3	4,8
Μητέρα και Πατέρας	10	16,1
Μητέρα και Οικιακή Βοηθός	1	1,6
Πατέρας και Οικιακή Βοηθός	1	1,6
Μητέρα Πατέρας και Άλλο άτομο	1	1,6
Σύνολο	42	67,7

Καταγράφηκαν 42 απαντήσεις από το σύνολο των 62 μελών του δείγματος στην πιο πάνω ερώτηση. Ποσοστό 33.9% του δείγματος δήλωσαν ότι το χειρισμό θεμάτων ιατρικής περίθαλψης των ηλικιωμένων γονιών αναλαμβάνεται από τη μητέρα. Ποσοστό 16.1% δηλώνει ότι το αναλαμβάνει από κοινού ο πατέρας και η μητέρα και ποσοστό 6.5% από τον πατέρα.

Πίνακας αρ. 18
που αφορά την επικοινωνία με εκπαιδευτικούς

Ποιο/α άτομο/α αναλαμβάνει/ουν σε μεγαλύτερο βαθμό την επικοινωνία με εκπαιδευτικούς	Συχνότητα	Ποσοστό
Μητέρα	20	32,3
Πατέρας	7	11,3
Μητέρα και Πατέρας	14	22,6
Μητέρα και Άλλο άτομο	1	1,6
Μητέρα, Πατέρας και Γιαγιά/Παππούς	1	1,6
Σύνολο	43	69,4

Για το ερώτημα σε σχέση με τα θέματα επικοινωνίας με τους εκπαιδευτικούς των παιδιών απάντησαν 43 από 62 μέλη που μετείχαν στο δείγμα. Ποσοστό 32.3% απάντησαν ότι το θέμα χειρίζεται η μητέρα και ποσοστό 22.6% το θέμα τυγχάνει χειρισμού τόσο από τον πατέρα όσο και τη μητέρα. Τέλος, ποσοστό 11.3% αναφέρει ότι το θέμα επικοινωνίας με τους εκπαιδευτικούς των παιδιών τυγχάνει χειρισμού από τον πατέρα.

Πίνακας αρ. 19
που αφορά τη φροντίδα των παιδιών κατά σχολικές διακοπές

Ποιο/α άτομο/α αναλαμβάνει/ουν σε μεγαλύτερο βαθμό τη φροντίδα των παιδιών κατά σχολικές διακοπές	Συχνότητα	Ποσοστό
Μητέρα	18	29,0
Πατέρας	5	8,1
Γιαγιά/Παππούς	7	11,3
Οικιακή βοηθός	1	1,6
Μητέρα και Πατέρας	5	8,1
Μητέρα και Γιαγιά/Παππούς	1	1,6

Μητέρα, Πατέρας και Γιαγιά/Παππούς	4	6,5
Μητέρα Πατέρας και Οικιακή Βοηθός	1	1,6
Σύνολο	42	67,7

Στην ερώτηση αρ. 19 απάντησαν 42 από τα 62 μέλη του δείγματος και ποσοστό 29% δηλώνει ότι τη φροντίδα κατά τις σχολικές των παιδιών αναλαμβάνεται από τη μητέρα. Ποσοστό 11.3% δηλώνει ότι τη φροντίδα των παιδιών κατά τις σχολικές διακοπές το αναλαμβάνει η γιαγιά/παππούς και ποσοστό 8.1% το αναλαμβάνει από κοινού ο πατέρας με τη μητέρα. Πρόσθετα, ποσοστό 6.5% το αναλαμβάνει η μητέρα, ο πατέρας και η γιαγιά/παππούς.

Πίνακας αρ. 20
που αφορά τα ψώνια για παιδικές ανάγκες

Ποιο/α άτομο/α αναλαμβάνει/ουν σε μεγαλύτερο βαθμό τα ψώνια για παιδικές ανάγκες	Συχνότητα	Ποσοστό
Μητέρα	31	50,0
Πατέρας	4	6,5
Οικιακή βοηθός	1	1,6
Μητέρα και Πατέρας	5	8,1
Μητέρα και Γιαγιά/Παππούς	1	1,6
Μητέρα, Πατέρας και Γιαγιά/Παππούς	2	3,2
Σύνολο	44	71,0

Στην ερώτηση (αρ. 20) σε σχέση με τα ψώνια των παιδιών απάντησαν συνολικά 44 μέλη από τα 62 του δείγματος. Ποσοστό 50% δηλώνει ότι ψώνισμα για τα παιδιά τα αναλαμβάνει η μητέρα. Ποσοστό 8.1% δηλώνει τόσο τη μητέρα όσο και τον πατέρα, ενώ ο πατέρας δηλώνεται με ποσοστό 6.5%.

Η επόμενη ερώτηση (αρ. 21) σχετίζεται με θέματα διακίνησης / ψυχαγωγίας των ηλικιωμένων γονιών όπου απάντησαν συνολικά 40 μέλη από τα 62 του δείγματος. Ποσοστό 30.6% δηλώνει τη διακίνηση / ψυχαγωγία των ηλικιωμένων γονιών αναλαμβάνεται από τη μητέρα. Ποσοστό 16.1% δηλώνει ότι αναλαμβάνεται από κοινού από τη μητέρα και τον πατέρα, ενώ ποσοστό 12.9% δηλώνει ότι αυτό αναλαμβάνεται από τον πατέρα.

Πίνακας αρ. 21

που αφορά τη διακίνηση/ψυχαγωγία των ηλικιωμένων γονιών

Ποιο/α άτομο/α αναλαμβάνει/ουν σε μεγαλύτερο βαθμό τη διακίνηση/ψυχαγωγία των ηλικιωμένων γονιών	Συχνότητα	Ποσοστό
Μητέρα	19	30,6
Πατέρας	8	12,9
Οικιακή βοηθός	1	1,6
Άλλο άτομο	1	1,6
Μητέρα και Πατέρας	10	16,1
Μητέρα και Οικιακή Βοηθός	1	1,6
Σύνολο	40	64,5

Πίνακας αρ. 22

που αφορά την ψυχαγωγία των παιδιών/βρεφών

Ποιο/α άτομο/α αναλαμβάνει/ουν σε μεγαλύτερο βαθμό την ψυχαγωγία των παιδιών/βρεφών	Συχνότητα	Ποσοστό
Μητέρα	14	22,6
Πατέρας	6	9,7
Γιαγιά/Παππούς	1	1,6
Άλλο άτομο	1	1,6
Μητέρα και Πατέρας	18	29,0
Μητέρα, Πατέρας και Γιαγιά/Παππούς	5	8,1
Σύνολο	45	72,6

Η ερώτηση αρ. 22 αφορά τα θέματα ψυχαγωγίας των παιδιών / βρεφών και έχουν απαντήσει συνολικά 45 από τα 62 μέλη του δείγματος. Το 29% του δείγματος έχει δηλώσει ότι την ψυχαγωγία των παιδιών / βρεφών αναλαμβάνει τόσο η μητέρα όσο και ο πατέρας. Ποσοστό 22.6% στην ίδια ερώτηση δηλώνει ότι η ψυχαγωγία των παιδιών / βρεφών αναλαμβάνεται από τη μητέρα. Το αντίστοιχο ποσοστό που αφορά τον πατέρα ανέρχεται στο 9.7%. Ποσοστό 8.1% δηλώνεται ότι αναλαμβάνεται από κοινού από τη μητέρα, τον πατέρα τη γιαγιά / παππού.

Πίνακας αρ. 23
που αφορά τις ώρες που αφιερώνονται για την καθαριότητα
(ημερησίως)

Πόσες ώρες ημερησίως αφιερώνετε για την καθαριότητα	Συχνότητα	Ποσοστό
0,0	23	37,1
0,3	1	1,6
0,5	13	21,0
1,0	18	29,0
2,0	6	9,7
3,0	1	1,6
Σύνολο	62	100,0

Στην ερώτηση (αρ. 23) που αφορά τις ώρες που διατίθενται για σκοπούς καθαριότητας επί ημερήσιας βάσης, το 37.1% του δείγματος δηλώνει ότι δεν αφιερώνει χρόνο για σκοπούς καθαριότητας. Το 29% αφιερώνει μία ώρα, μισή ώρα αφιερώνει το ποσοστό του 21% και 2 ώρες αφιερώνει το 9.7% του δείγματος.

Πίνακας αρ. 24
που αφορά τις ώρες που αφιερώνετε για το μαγείρεμα (ημερησίως)

Πόσες ώρες ημερησίως αφιερώνετε για το μαγείρεμα	Συχνότητα	Ποσοστό
0,0	41	66,1
0,5	8	12,9
1,0	10	16,1
2,0	2	3,2
3,0	1	1,6
Σύνολο	62	100,0

Για σκοπούς μαγειρέματος ποσοστό 16.1% αφιερώνει 1 ώρα την ημέρα, ποσοστό 12.9% αφιερώνει μισή ώρα, ενώ ποσοστό 66.1% δεν αφιερώνει χρόνο για το μαγείρεμα.

Πίνακας αρ. 25
που αφορά τις ώρες που αφιερώνετε για το πλύσιμο και τη φροντίδα ρούχων (ημερησίως)

Πόσες ώρες ημερησίως αφιερώνετε για το πλύσιμο, φροντίδα ρούχων	Συχνότητα	Ποσοστό
0,0	41	66,1
0,3	3	4,8
0,5	9	14,5
1,0	8	12,9
2,0	1	1,6
Σύνολο	62	100,0

Ο πιο πάνω πίνακας αναφέρεται στις ώρες που επί ημερήσιας βάσης διατίθενται για το πλύσιμο και φροντίδα των ρούχων. Οι μετέχοντες στο δείγμα δήλωσαν με ποσοστό 66.1% ότι δεν απασχολούνται με το πλύσιμο και

τη φροντίδα των ρούχων. Ποσοστό 14.5% δήλωσαν ότι αφιερώνουν 0,5 ώρες ημερησίως για το πλύσιμο και τη φροντίδα των ρούχων. Ακολουθεί ποσοστό 12.9% του δείγματος που αφιερώνει μία ώρα ημερησίως.

Ο πίνακας αρ. 26 θέτει το ερώτημα σε σχέση με τις ώρες που αφιερώνονται για το ψώνισμα επί ημερήσιας βάσης. Ποσοστό 51.6% του δείγματος δεν αφιερώνει καθόλου χρόνο για ψώνισμα. Το 16.1% αφιερώνει 0,5 ώρες για ψώνισμα και το 24.2% αφιερώνει μία ώρα για ψώνισμα.

Πίνακας αρ. 26
που αφορά τις ώρες αφιερώνετε για το ψώνισμα (ημερησίως)

Πόσες ώρες ημερησίως αφιερώνετε για το ψώνισμα	Συχνότητα	Ποσοστό
0,0	32	51,6
0,2	1	1,6
0,3	1	1,6
0,4	1	1,6
0,5	10	16,1
1,0	15	24,2
2,0	2	3,2
Σύνολο	62	100,0

Πίνακας αρ. 27
που αφορά τις ώρες αφιερώνετε για τη συντήρηση της κατοικίας (ημερησίως)

Πόσες ώρες ημερησίως αφιερώνετε για τη συντήρηση κατοικίας	Συχνότητα	Ποσοστό
0,0	41	66,1
0,5	7	11,3
1,0	13	21,0

2,0	1	1,6
Σύνολο	62	100,0

Όσον αφορά τα θέματα συντήρησης της κατοικίας επί ημερήσιας βάσης, το 66.1% του δείγματος δηλώνουν ότι δηλώνουν ότι δεν απασχολούνται με το θέμα. Το 21% δηλώνει ότι αφιερώνει μία ώρα ημερησίως και το 11.3% δηλώνει ότι αφιερώνει 0,5 της ώρας για συντήρησης της κατοικίας (ημερησίως).

Πίνακας αρ. 28

που αφορά το ωράριο εργασίας που θα θέλατε να εργάζεστε;

Ποιο ωράριο εργασίας θα θέλατε να εργάζεστε;	Συχνότητα	Ποσοστό
07:30 μέχρι 14:00-14:30	24	38,7
08:00 μέχρι 15:00-16:00	3	4,8
08:00 μέχρι 14:00-14:30	12	19,4
09:00 μέχρι 16:00-17:00	2	3,2
10:00 μέχρι 18:00	1	1,6
Απογευματινή βάρδια	2	3,2
Ευέλικτο ωράριο	17	27,4
Άλλο (διευκρινίστε)	1	1,6
Σύνολο	62	100,0

Στην ερώτηση που αφορά το επιθυμητό ωράριο εργασίας, ποσοστό 28.7% του δείγματος δηλώνει ωράριο γραφείου. Ποσοστό 19.4% δηλώνει ως επιθυμητό ωράριο από τις 0800 – 1400 – 1430 ώρα. Ποσοστό 27.4% δηλώνει ότι επιθυμεί να εργάζεται με ευέλικτο ωράριο.

Πίνακας αρ. 29

που αφορά το χρόνο που αφιερώνεται στην φροντίδα των παιδιών

Σε σχέση με το "δίλημμα οικογενειακές-επαγγελματικές υποχρεώσεις". Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τη δήλωση: Ο χρόνος που αφιερώνω στην φροντίδα των παιδιών είναι ικανοποιητικός	Συχνότητα	Ποσοστό
Συμφωνώ έντονα	2	3,2
Συμφωνώ	2	3,2
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	3	4,8
Διαφωνώ	2	3,2
Διαφωνώ έντονα	4	6,5
Σύνολο	13	21,0

Σε σχέση με το χρόνο που αφιερώνεται στα παιδιά, παρατηρείται ότι ο αριθμός των απαντήσεων που δόθηκαν είναι περιορισμένος και ως εκ τούτου, δεν μπορούν να γίνουν ιδιαίτερα σχόλια, πλην του ότι υπάρχουν σχεδόν ισομερής απαντήσεις για όλες τις πιθανές επιλογές που δόθηκαν. Σημειώνεται ότι από τα 62 μέλη του δείγματος έχουν δηλώσει παντρεμένοι 16 από αυτούς.

Πίνακας αρ. 30

που αφορά το χρόνο που αφιερώνω στην φροντίδα των παιδιών

Σε σχέση με το "δίλημμα οικογενειακές-επαγγελματικές υποχρεώσεις". Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τη δήλωση: Ο χρόνος που αφιερώνω για τον εαυτό μου είναι ικανοποιητικός	Συχνότητα	Ποσοστό
Συμφωνώ έντονα	6	9,7
Συμφωνώ	8	12,9

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	12	19,4
Διαφωνώ	21	33,9
Διαφωνώ έντονα	11	17,7
Σύνολο	58	93,5

Ενώ στην προηγούμενη ερώτηση οι απαντήσεις του δείγματος περιορίζονται στις 13, στην πιο πάνω ερώτηση που σχετίζεται με το χρόνο που διατίθεται για τη φροντίδα των παιδιών, παρουσιάζονται 59 απαντήσεις, γεγονός που χρήζει διερεύνησης.

Πίνακας αρ. 31
που αφορά την κατανομή των οικογενειακών ευθυνών

Σε σχέση με το "δίλημμα οικογενειακές-επαγγελματικές υποχρεώσεις". Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τη δήλωση: Η κατανομή των οικογενειακών ευθυνών είναι δίκαιη	Συχνότητα	Ποσοστό
Συμφωνώ έντονα	1	1,6
Συμφωνώ	18	29,0
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	5	8,1
Διαφωνώ	5	8,1
Διαφωνώ έντονα	8	12,9
Σύνολο	37	59,7

Στην ερώτηση αρ. 31 που αφορά την κατανομή των οικογενειακών ευθυνών δόθηκαν συνολικά 37 απαντήσεις. Ποσοστό 29.0% του δείγματος συμφωνά με τη δήλωση ότι η κατανομή των οικογενειακών καθηκόντων είναι δίκαιη. Ποσοστό 12.9% διαφωνεί έντονα ότι είναι δίκαιη η κατανομή των οικογενειακών ευθυνών.

Πίνακας αρ. 32

που αφορά τη μεταφορά στο σπίτι του άγχους και της κούρασης

Σε σχέση με το "δίλημμα οικογενειακές-επαγγελματικές υποχρεώσεις". Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τη δήλωση: Το άγχος και η κούραση σχετικά με τις επαγγελματικές ευθύνες μεταφέρονται στο σπίτι	Συχνότητα	Ποσοστό
Συμφωνώ έντονα	24	38,7
Συμφωνώ	19	30,6
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	10	16,1
Διαφωνώ	4	6,5
Διαφωνώ έντονα	1	1,6
Σύνολο	58	93,5

Στο ερώτημα κατά πόσο το άγχος και η κούραση της δουλειάς μεταφέρεται στο σπίτι, ποσοστό 28.7% συμφωνεί έντονα, 30.6% συμφωνούν με τη θέση και 16.1% ούτε συμφωνεί, ούτε διαφωνεί ότι το άγχος και η κούραση της δουλειάς μεταφέρονται στο σπίτι.

Στον επόμενο πίνακα (αρ. 33) η ερώτηση έχει αντιστραφεί για να διερευνηθεί η στάση του δείγματος όσον αφορά τη μεταφορά στο χώρο εργασίας του άγχους και της κούρασης. Ποσοστό 30.3% συμφωνεί, 21% διαφωνεί και ποσοστό 17.7% ούτε συμφωνεί, ούτε διαφωνεί.

Πίνακας αρ. 33

που αφορά το άγχος και την κούραση σε σχέση με τις οικογενειακές ευθύνες που μεταφέρονται στο χώρο εργασίας

Σε σχέση με το "δίλημμα οικογενειακές-επαγγελματικές υποχρεώσεις". Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τη δήλωση: Το άγχος και η κούραση σχετικά με τις οικογενειακές ευθύνες μεταφέρονται στο χώρο εργασίας	Συχνότητα	Ποσοστό
Συμφωνώ έντονα	5	8,1
Συμφωνώ	25	40,3
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	11	17,7
Διαφωνώ	13	21,0
Διαφωνώ έντονα	2	3,2
Σύνολο	56	90,3

Πίνακας αρ. 34

που αφορά το κατά πόσο η γυναίκα θα πρέπει να είναι έτοιμη να αφήσει την εργασία της για χάρη της οικογένειάς της

Σε σχέση με το "δίλημμα οικογενειακές-επαγγελματικές υποχρεώσεις". Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τη δήλωση: Η γυναίκα θα πρέπει να είναι έτοιμη να αφήσει την εργασία της για χάρη της οικογένειάς της	Συχνότητα	Ποσοστό
Συμφωνώ έντονα	8	12,9
Συμφωνώ	10	16,1
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	15	24,2
Διαφωνώ	11	17,7

Διαφωνώ έντονα	14	22,6
Σύνολο	58	93,5

Στο ερώτημα κατά πόσο η γυναίκα θα πρέπει να είναι έτοιμη να αφήσει την εργασία της για χάρη της οικογένειάς της, ποσοστό 24.2% ούτε συμφωνεί, ούτε διαφωνεί, 22.6% διαφωνεί έντονα, 17.7% διαφωνεί, 16.1% συμφωνεί και 12.9% συμφωνεί έντονα,

Στην επόμενη ερώτηση εξετάζεται κατά πόσο ο/η σύζυγος/σύντροφος σας ή η οικογένεια αντιδρούν με την πίεση της δουλειάς τους, ποσοστό 22.6% συμφωνούν, 22.6% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, ενώ ποσοστό 19.4% διαφωνούν.

Για το ερώτημα (αρ. 35) κατά πόσο ο/η σύζυγος/σύντροφος ή η οικογένεια αντιδρούν με την πίεση της δουλειάς των μελών ποσοστό 22.6% δήλωσαν ότι συμφωνούν με την τοποθέτηση, ενώ το ίδιο ποσοστό δηλώνει ότι ούτε συμφωνεί, ούτε διαφωνεί. Ποσοστό 19.4% δηλώνει ότι διαφωνεί με την τοποθέτηση.

Πίνακας αρ. 35

που αφορά το κατά πόσο ο/η σύζυγος/ σύντροφος σας ή η οικογένεια, αντιδρούν με την πίεση της δουλειάς σας

Σε σχέση με το "δίλημμα οικογενειακές-επαγγελματικές υποχρεώσεις". Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τη δήλωση: Ο/η σύζυγος/ σύντροφος σας ή οικογένεια σας, αντιδρούν με την πίεση της δουλειάς σας	Συχνότητα	Ποσοστό
Συμφωνώ έντονα	6	9,7
Συμφωνώ	14	22,6
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	14	22,6
Διαφωνώ	12	19,4

Διαφωνώ έντονα	5	8,1
Σύνολο	51	82,3

Πίνακας αρ. 36
που αφορά το πόσο σημαντικό θα θεωρούσατε τη σιγουριά της
δουλειάς

Πόσο σημαντικό θα θεωρούσατε μία σίγουρη δουλειά	Συχνότητα	Ποσοστό
Ούτε σημαντικό, ούτε ασήμαντο	2	3,2
Σημαντικό	13	21,0
Πολύ σημαντικό	47	75,8
Σύνολο	62	100,0

Όσον αφορά το πόσο σημαντικό θεωρείται η σιγουριά της δουλειάς, ποσοστό 75.8% δηλώνει ότι είναι πολύ σημαντικό. Ποσοστό 21% θεωρείται σημαντικό, ενώ μόλις ένα ποσοστό 3.2% δεν το θεωρεί ούτε σημαντικό, ούτε ασήμαντο.

Πίνακας αρ. 37
που αφορά το πόσο σημαντικό θα θεωρούσατε μια δουλειά με καλές
προοπτικές εξέλιξης

Πόσο σημαντικό θα θεωρούσατε μια δουλειά με καλές προοπτικές ανέλιξης	Συχνότητα	Ποσοστό
Ούτε σημαντικό, ούτε ασήμαντο	4	6,5
Σημαντικό	17	27,4
Πολύ σημαντικό	41	66,1
Σύνολο	62	100,0

Σε σχέση με τη σημαντικότητα που αποδίδουμε σε μία δουλειά όσον αφορά τις καλές προοπτικές εξέλιξης, ποσοστό 66.1% το θεωρεί πολύ σημαντικό, 27.4% το θεωρεί σημαντικό, ενώ ποσοστό 6.5% δεν το θεωρεί ούτε σημαντικό, ούτε ασήμαντο.

Πίνακας αρ. 38

που αφορά το πόσο σημαντικό θα θεωρούσατε μια δουλειά που θα σας επέτρεπε να παίρνετε πρωτοβουλίες

Πόσο σημαντικό θα θεωρούσατε μια δουλειά που θα σας επέτρεπε να παίρνετε πρωτοβουλίες	Συχνότητα	Ποσοστό
Όχι και τόσο σημαντικό	5	8,1
Ούτε σημαντικό, ούτε ασήμαντο	10	16,1
Σημαντικό	21	33,9
Πολύ σημαντικό	26	41,9
Σύνολο	62	100,0

Ο πίνακας αρ. 38 διερευνά το πόσο σημαντικό θεωρείται μια δουλειά που θα επέτρεπε την ανάληψη πρωτοβουλιών. Ποσοστό 41.9% τοποθετείται ως πολύ σημαντικό στοιχείο. 33.9% δηλώνει ότι είναι σημαντικό, ενώ ποσοστό 16.1% δηλώνει ούτε σημαντικό, ούτε ασήμαντο. Τέλος, ποσοστό 8.1% δηλώνει ότι είναι όχι και τόσο σημαντικό.

Πίνακας αρ. 39

που αφορά το πόσο σημαντικό θα θεωρούσατε μια δουλειά που θα σας επέτρεπε να συνδυάζετε τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές υποχρεώσεις

Πόσο σημαντικό θα θεωρούσατε μια δουλειά που θα σας επέτρεπε να συνδυάζετε τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές υποχρεώσεις	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθόλου σημαντικό	1	1,6

Όχι και τόσο σημαντικό	1	1,6
Ούτε σημαντικό, ούτε ασήμαντο	3	4,8
Σημαντικό	10	16,1
Πολύ σημαντικό	45	72,6
Δεν γνωρίζω	2	3,2
Σύνολο	62	100,0

Η παράμετρος συνδυασμού επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων (πίνακας αρ.39) κρίνεται από το 72.6% ως πολύ σημαντικό στοιχείο. Ποσοστό 16.1% το θεωρούν σημαντικό.

Για το ζήτημα των ωρών απασχόλησης κάθε βδομάδα σε συνδυασμό με τις αποδοχές (πίνακας αρ. 40), το 53.2% του δείγματος δηλώνει από 25-40 ώρες εβδομαδιαίως. Ποσοστό 29% δηλώνει 31-35 ώρες απασχόλησης. Ποσοστό 14.5% δηλώνει επιθυμία για απασχόληση από 26-30 ώρες εβδομαδιαίως, ενώ ποσοστό 3.2% δηλώνει επιθυμία να εργάζεται από 1-20 ώρες εβδομαδιαίως.

Πίνακας αρ. 40

που αφορά τον αριθμό των ωρών την εβδομάδα που θα θέλατε να εργάζεστε, έχοντας κατά νου ότι οι αποδοχές σας θα ήταν ανάλογες με τις ώρες εργασίας σας

Πόσες ώρες την εβδομάδα θα θέλατε να εργάζεστε, έχοντας κατά νου ότι οι αποδοχές σας θα ήταν ανάλογες με τις ώρες εργασίας σας?	Συχνότητα	Ποσοστό
1-20	2	3,2
26-30	9	14,5
31-35	18	29,0
35-40	33	53,2
Σύνολο	62	100,0

Πίνακας αρ. 41

που αφορά το συνολικά χρόνο που αφιερώσατε στο σπίτι για να φροντίσετε το (τα) παιδί(παιδιά) σας ως πλήρη απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της άδειας μητρότητας ή της γονικής άδειας για τα πρώτα 2 χρόνια της ζωής του παιδιού σας

Συνολικά πόσο χρόνο περίπου αφιερώσατε στο σπίτι για να φροντίσετε το (τα) παιδί(παιδιά) σας ως πλήρη απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της άδειας μητρότητας ή της γονικής άδειας για τα πρώτα 2 χρόνια της ζωής του παιδιού σας?	Συχνότητα	Ποσοστό
Δεν αφιέρωσα καθόλου χρόνο στο σπίτι	1	1,6
Μέχρι 6 μήνες	2	3,2
Περισσότερο από 6, έως 12 μήνες	2	3,2
Περισσότερο από 13 μήνες, έως 2 χρόνια	2	3,2
Δεν γνωρίζω	1	1,6
Σύνολο	8	12,8

Στην ερώτηση που αφορά το χρόνο που αφιερώνεται στο σπίτι για τη φροντίδα των παιδιών ως πλήρη απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της άδειας μητρότητας ή της γονικής άδειας για τα δύο χρόνια της ζωής του παιδιού, απάντησαν συνολικά 8 μέλη. Γενικά παρατηρείται μια σχεδόν ισομερής τοποθέτηση στις επιλογές που δόθηκαν.

Όσον αφορά τη δημιουργία εργασιακού περιβάλλοντος φιλικού προς τις γυναίκες και κατά πόσο θα ήταν αναγκαία και χρήσιμη δόθηκαν συνολικά 60 απαντήσεις από τα 62 μέλη του δείγματος. Το 50% του δείγματος δηλώνει ότι συμφωνεί έντονα και το 33.9% συμφωνεί. Το 11.3% δηλώνει ότι ούτε συμφωνεί, ούτε διαφωνεί και μόνο το 1.6% διαφωνεί.

Πίνακας αρ. 42

που αφορά τη δημιουργία εργασιακού περιβάλλοντος φιλικού προς τις γυναίκες κατά πόσο θα ήταν αναγκαία και χρήσιμη

Δημιουργία Εργασιακού Περιβάλλοντος φιλικού προς τις γυναίκες θα ήταν αναγκαία και χρήσιμη	Συχνότητα	Ποσοστό
Συμφωνώ έντονα	31	50,0
Συμφωνώ	21	33,9
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	7	11,3
Διαφωνώ	1	1,6
Σύνολο	60	96,8

Πίνακας αρ. 43

που αφορά τη δημιουργία εργασιακού περιβάλλοντος φιλικού προς τις γυναίκες κατά πόσο θα βοηθούσε στην επαγγελματική μου ανέλιξη και ανταγωνιστικότητα

Δημιουργία Εργασιακού Περιβάλλοντος φιλικού προς τις γυναίκες θα βοηθούσε στην επαγγελματική μου ανέλιξη και ανταγωνιστικότητα	Συχνότητα	Ποσοστό
Συμφωνώ έντονα	26	41,9
Συμφωνώ	17	27,4
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	11	17,7
Διαφωνώ	5	8,1
Διαφωνώ έντονα	1	1,6
Σύνολο	60	96,8

Στην ερώτηση που διερευνά το κατά πόσο θα βοηθούσε στην επαγγελματική ανέλιξη και ανταγωνιστικότητα των γυναικών με τη δημιουργία

εργασιακού περιβάλλοντος φιλικού σε αυτές, το 41.9% δηλώνει ότι συμφωνεί έντονα, ενώ το 27.4% δηλώνει ότι συμφωνεί. Πρόσθετα, ποσοστό 17.7% δηλώνει ότι ούτε συμφωνεί, ούτε διαφωνεί, 8.1% δηλώνει ότι διαφωνεί και τέλος 1.6% δηλώνει ότι διαφωνεί έντονα.

Η επόμενη ερώτηση διερευνά το κατά πόσο θα καλυτέρευε την ποιότητα της οικογενειακής ζωής η δημιουργία εργασιακού περιβάλλοντος φιλικού προς τις γυναίκες, ποσοστό 41.9% τοποθετείται ότι συμφωνεί έντονα και ποσοστό 25.8% δηλώνει ότι συμφωνεί. Ποσοστό 17.7% δηλώνει ότι ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί και ποσοστό 6.5% δηλώνει ότι διαφωνεί. Τέλος, ποσοστό 3.2% δηλώνει ότι διαφωνεί έντονα.

Πίνακας αρ. 44

που αφορά τη δημιουργία εργασιακού περιβάλλοντος φιλικού προς τις γυναίκες κατά πόσο θα καλυτέρευε την ποιότητα της οικογενειακής μου ζωής

Δημιουργία Εργασιακού Περιβάλλοντος φιλικού προς τις γυναίκες θα καλυτέρευε την ποιότητα της οικογενειακής μου ζωής	Συχνότητα	Ποσοστό
Συμφωνώ έντονα	26	41,9
Συμφωνώ	16	25,8
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	11	17,7
Διαφωνώ	4	6,5
Διαφωνώ έντονα	2	3,2
Σύνολο	59	95,2

Πίνακας αρ. 45

που αφορά τη δημιουργία εργασιακού περιβάλλοντος φιλικού προς τις γυναίκες κατά πόσο θα καλυτέρευε την ποιότητα των συνθηκών εργασίας

Δημιουργία Εργασιακού Περιβάλλοντος φιλικού προς τις γυναίκες θα καλυτέρευε την ποιότητα των συνθηκών εργασίας	Συχνότητα	Ποσοστό
Συμφωνώ έντονα	28	45,2
Συμφωνώ	21	33,9
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	6	9,7
Διαφωνώ	2	3,2
Διαφωνώ έντονα	2	3,2
Σύνολο	59	95,2

Σε σχέση με το ερώτημα κατά πόσο θα καλυτέρευε την ποιότητα των συνθηκών εργασίας η δημιουργία εργασιακού περιβάλλοντος φιλικού προς τις γυναίκες, ποσοστό 45.2% δηλώνει ότι συμφωνεί έντονα, 33.9% δηλώνει ότι συμφωνεί και ποσοστό 9.7% δηλώνει ότι ούτε συμφωνεί, ούτε διαφωνεί. Συνολικό ποσοστό 6.4% δηλώνει είτε διαφωνεί, είτε διαφωνεί έντονα.

Πίνακας αρ. 46

που αφορά το πώς κρίνεται η δουλειά τους σύμφωνα με τα επικρατούντα στερεότυπα ως Ανδρική ή Γυναικεία

Πώς κρίνετε τη δουλειά σας σύμφωνα με τα επικρατούντα στερεότυπα ως Ανδρική ή Γυναικεία.	Συχνότητα	Ποσοστό
Ανδρική	52	83,9
Γυναικεία	2	3,2
Και τα 2	5	8,1
Σύνολο	59	95,2

Όσον αφορά την κρίση των μελών του δείγματος κατά πόσο το αστυνομικό επάγγελμα είναι ανδρικό ή γυναικείο, το 83.9% δηλώνει ότι πρόκειται για ανδρικό επάγγελμα και μόνο το 3.2% δηλώνει ότι είναι γυναικείο επάγγελμα. Ποσοστό 8.1% δηλώνει και τα δύο.

Σε ανοικτού τύπου ερώτηση κωδικοποιήθηκαν οι πιο κάτω θέσεις:

Τι πηγαίνει στραβά στο χώρο που εργάζεστε;

- Φόρτος εργασίας, πίεση, άγχος
- Διάκριση των δύο φύλων
- Μη εκμετάλλευση των προσόντων των μελών
- Μη ευέλικτο ωράριο
- Αναξιοκρατία
- Προβλήματα κατανόησης προϊσταμένων

Πρόσθετα έχουν καταγραφεί οι ακόλουθες εισηγήσεις:

- Δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας
- Αποφυγή μεταθέσεων και αλλαγών στο ωράριο
- Οργανωτική αναδιάρθρωση
- Περισσότερες ευκαιρίες για προσωπική ελευθερία
- Ευέλικτο ωράριο
- Εκμετάλλευση προσοντούχων μελών

Συνοπτική παρουσίαση ευρημάτων έρευνας

Στο ερώτημα για το θέμα των ίσων ευκαιριών ανέλιξης μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι κατά 50% απάντησαν ότι περισσότερες ευκαιρίες έχουν οι άνδρες ενώ μόλις το 11% απάντησαν και τα δύο φύλα.

Στα θέματα φροντίδας των βρεφών, φροντίδας των παιδιών μετά το σχολείο, φροντίδας των ηλικιωμένων, της μεταφοράς των παιδιών στο σχολείο, μεταφορά των παιδιών στα φροντιστήρια, το διάβασμα των παιδιών, την ιατρική φροντίδα των παιδιών, την ιατρική περίθαλψη των ηλικιωμένων γονιών, την επικοινωνία με τους εκπαιδευτικούς, τη φροντίδα των παιδιών

κατά τις σχολικές διακοπές, τα ψώνια για τις παιδικές ανάγκες, τη διακίνηση / ψυχαγωγία των ηλικιωμένων γονιών, την ψυχαγωγία των παιδιών ποσοστό που κυμαίνεται από 30 – 50% ή μέσω όρο 33% σε όλες τις περιπτώσεις, δηλώθηκε ότι αναλαμβάνεται από τη **μητέρα** και σε ποσοστό από 8 – 16% από τη **μητέρα και τον πατέρα**. Ο μέσος όρος που δηλώθηκε ότι τα πιο πάνω αναλαμβάνονται από τον **πατέρα είναι 9%** περίπου.

Στα θέματα καθαριότητας, μαγειρέματος, πλυσίματος των ρούχων, ψώνισμα, συντήρησης κατοικίας σε ημερήσια βάση, το 57% περίπου δήλωσε ότι δεν απασχολείται καθόλου. Απασχόληση για μία ώρα ημερησίως δήλωσε το 20% περίπου, ενώ δύο ώρες δήλωσε ποσοστό 2%.

Όσον αφορά το επιθυμητό ωράριο εργασίας οι ώρες γραφείου (0730-1430) δηλώθηκε από το 58.1%. Ακολουθεί το ευέλικτο ωράριο με ποσοστό 27.4%

Όσον αφορά τη δήλωση του βαθμού που συμφωνούν ή διαφωνούν στο χρόνο που αφιερώνουν στα παιδιά και της κατανομής των οικογενειακών ευθυνών κατά πόσο είναι δίκαιη ποσοστό περίπου **20% συμφωνά**, ούτε συμφωνά ούτε διαφωνεί ποσοστό **14%**, διαφωνεί το **21%**, διαφωνεί έντονα το **15.5%** περίπου.

Το 69% του δείγματος δηλώνει (συμφωνά έντονα ή συμφωνά) ότι το άγχος και η κούραση μεταφέρονται από το χώρο της δουλειάς στο σπίτι, ενώ το 48% δηλώνει (συμφωνά έντονα ή συμφωνά) ότι το άγχος και η κούραση σχετικά με τις οικογενειακές μεταφέρονται από το σπίτι στο χώρο τους δουλειάς.

Στο ερώτημα κατά πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν ότι η γυναίκα θα πρέπει να είναι έτοιμη να αφήσει το χώρο εργασίας της για χάρη της οικογένειας 40% περίπου διαφωνεί ή διαφωνεί έντονα. Αντίθετα συμφωνεί έντονα ή συμφωνεί ποσοστό 29%.

Σε σχέση με το κατά πόσο ο/η σύζυγος / σύντροφος αντιδρούν με την πίεση της δουλειάς του/της συζύγου/συντρόφου περίπου 32% συμφωνούν ή συμφωνούν έντονα και 27% διαφωνούν ή διαφωνούν έντονα.

Στα ερωτήματα που αφορούν τα θέματα ασφάλειας / σιγουριάς της δουλειάς, των προοπτικών ανέλιξης, την ανάληψη πρωτοβουλιών και το συνδυασμό επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων δηλώθηκε σε μέσους όρους ως πολύ σημαντικό 64.1%, σημαντικό 24.6%, ούτε σημαντικό ούτε ασήμαντο 7.6 και όχι τόσο σημαντικό 5% περίπου.

Όσον αφορά το ερώτημα για τις επιθυμητές ώρες εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις αποδοχές κατ' αναλογία 53.2% επιθυμεί να εργάζεται 35-40 εβδομαδιαίως, 29% από 31 – 35 ώρες, 14.5% από 26 – 30 ώρες και ποσοστό 3.2% από 1-20 ώρες.

Στο ερώτημα που αφορά το χρόνο που αφιερώνεται στο σπίτι για τη φροντίδα των παιδιών έχουν δοθεί 8 απαντήσεις από το σύνολο των 62 του δείγματος παρατηρείται μια σχεδόν ισομερής τοποθέτηση στις επιλογές που δόθηκαν.

Για τη χρησιμότητα της δημιουργίας εργασιακού περιβάλλοντος φιλικού προς τις γυναίκες, κατά πόσο αυτό θα βοηθούσε στην επαγγελματική ανέλιξη και την ανταγωνιστικότητα της γυναίκας, αν θα καλυτέρευε την ποιότητα της οικογενειακής ζωής και την ποιότητα των συνθηκών εργασίας 44.75% συμφωνούν έντονα, 30.35% συμφωνούν, 14,1% ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί, 4.85 διαφωνεί και 2% διαφωνεί έντονα.

Όσον αφορά τη δουλειά του μελών του δείγματος και στο ερώτημα κατά πόσο αυτή είναι ανδρική ή γυναικεία δηλώθηκε ποσοστό 84% ως ανδρική, 3% ως γυναικεία και 8% και τα δύο.

Στην ανοικτού τύπου ερώτηση για το τι πηγαίνει στραβά στο χώρο εργασίας δόθηκαν οι ακόλουθες απαντήσεις:

- Φόρτος εργασίας, πίεση, άγχος

- Διάκριση των δύο φύλων
- Μη εκμετάλλευση των προσόντων των μελών
- Μη ευέλικτο ωράριο
- Αναξιοκρατία
- Προβλήματα κατανόησης προϊσταμένων

Στην ίδια ερώτηση ζητήθηκε να παραθέσουν τις εισηγήσεις που θα ήθελαν να αναφέρουν για βελτίωση συμφιλίωση των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων δόθηκαν οι πιο κάτω απαντήσεις:

- Δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας
- Αποφυγή μεταθέσεων και αλλαγών στο ωράριο
- Οργανωτική αναδιάρθρωση
- Περισσότερες ευκαιρίες για προσωπική ελευθερία
- Ευέλικτο ωράριο
- Εκμετάλλευση προσοντούχων μελών

Πιθανές μελλοντικές ενέργειες για δράση

Η κυκλοφορία και ανάλυση του ερωτηματολογίου στα στενά χρονικά περιθώρια που τέθηκαν για υλοποίηση της εργασίας δεν επέτρεψαν στη βελτίωσή του με πιλοτική δοκιμή του. Πρόσθετα, για τους ίδιους λόγους αυτό διανεμήθηκε στα μέλη για τα οποία υπήρχε η δυνατότητα να τους δοθεί η σχετική διάλεξη όπως αναφέρθηκε πιο πάνω.

Η εμπειρία και τα αποτελέσματα της μικροέρευνας θα μπορούσε να αποτελέσουν η πιλοτική εφαρμογή για τη διεξαγωγή ολοκληρωμένης έρευνας. Αυτό απαιτεί όπως τροποποιηθεί και βελτιωθεί το ερωτηματολόγιο σε μικρό αριθμό ερωτήσεων και με την προσθήκη ερωτήσεων επαλήθευσης. Στη συνέχεια, αυτό να διανεμηθεί μέχρι και το 10% των μελών της Υπηρεσίας λαμβάνοντας υπόψη την Επαρχία υπηρεσίας, το βαθμό, την ηλικία, το φύλο και άλλες παραμέτρους που αφορούν τα μέλη, ώστε να διασφαλιστεί η αντικειμενικότητα και η ορθότητα των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας να ακολουθήσουν είτε διαλέξεις, είτε εργαστήρια προς τα μέλη που να στοχεύουν στην ανάλυση των ευρημάτων της έρευνας και να προβληματιστούν τα μέλη για την ανάγκη επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, μεταξύ των δύο φύλων.

ΕΡΕΥΝΑ 5

1 ΠΡΟΤΑΣΗ ΠΙΛΟΤΙΚΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΛΑΝΩΝ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ” ΣΤΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ INTERCOLLEGE.

2 PROFILE INTERCOLLEGE

Το Intercollege είναι το μεγαλύτερο ιδιωτικό εκπαιδευτικό ίδρυμα στην Κύπρο με αριθμό φοιτητών πέραν των 5000. Είναι ένα ανεξάρτητο και διεπιστημονικό ίδρυμα ανώτερης εκπαίδευσης που προσφέρει μέσα από ένα μεγάλο αριθμό προγραμμάτων ίσες ευκαιρίες μόρφωσης σε φοιτητές από όλον τον κόσμο. Το Κολέγιο προσφέρει πτυχιακές σπουδές στη Διοίκηση Επιχειρήσεων, στις Θετικές Επιστήμες, στην Εκπαίδευση στις Κοινωνικές και Ανθρωπιστικές Σπουδές, καθώς και σε επαγγελματικά προγράμματα. Τα Μεταπτυχιακά προγράμματα προσφέρονται στις Διεθνείς Σχέσεις, Ψυχολογία, Κοινωνιολογία, Εκπαίδευση, Ειδική Εκπαίδευση, και Διοίκηση Επιχειρήσεων. Το Κολέγιο, ως διεθνές ίδρυμα σπουδών, φιλοξενεί φοιτητές από όλο τον κόσμο (πέραν από 70 χώρες συμπεριλαμβανομένων της Αιγύπτου, Αργεντινής, Αυστραλίας, Βελγίου, Βουλγαρίας, Ελλάδας, Ηνωμένου Βασιλείου, Ινδίας, Ιορδανίας, Ιράν, Κένυας, Λιβάνου, Λιβύης, Ουκρανίας, Πακιστάν, Παλαιστίνης, Ρωσίας, Σαουδικής Αραβίας, κ.α.), σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον μάθησης που προωθεί τη φιλία, τη συνεργασία και την κατανόηση. Το Κολέγιο στοχεύει στην άριστη εκπαίδευση μέσα από

υψηλά πρότυπα διδασκαλίας και έρευνας, και σε ένα συνεχώς βελτιωνόμενο ακαδημαϊκό περιβάλλον.

Η φιλοσοφία του Intercollege είναι ότι η προσφερόμενη εκπαίδευση πρέπει να είναι στο ψηλότερο δυνατό επίπεδο ποιότητας, έτσι ώστε οι φοιτητές να μπορούν να αποκτήσουν τις αναγκαίες γνώσεις και δεξιότητες και ταυτόχρονα να καλλιεργήσουν τις ικανότητες που θα τους βοηθήσουν να πετύχουν στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία, να εμπλουτίσουν τη ζωή τους με εμπειρίες και να μάθουν να αντιμετωπίζουν τις αντιξοότητες που θα συναντήσουν με επιτυχία. Οι μεγαλύτερες προκλήσεις και ευκαιρίες, για μια μεγάλη μερίδα των φοιτητών του Κολεγίου, προκύπτουν από την ένταξη της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα.

Το Κολέγιο υιοθετεί μια δυναμική και επαγγελματική στρατηγική στην έρευνα και επιθυμεί να προσεγγίσει και να συνεργαστεί με οργανισμούς και άτομα για την ανάπτυξη ιδεών, για ακαδημαϊκή και εφαρμοσμένη έρευνα, με στόχο την ανάπτυξη της κυπριακής κοινωνίας αλλά και των χωρών της ευρύτερης περιοχής.

Σήμερα εργοδοτούνται ή είναι συνεργάτες 545 άτομα

3 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Θεωρώντας σαν δεδομένη την εκπόνηση μελέτης, η οποία θα ασχοληθεί με πιλοτική εφαρμογή “Πλάνων Συμφιλίωσης της Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής” στο Κέντρο Ερευνών – Intercollege η ερευνητική ομάδα που αποτελείται από τέσσερα μέλη τους, Μίμης Θεοδότου, Ρεβέκκα Θεοδούλου, Ράνια Τόλεφσον και Ελένη Σκαρπάρη ετοίμασε το παρακάτω σχέδιο δράσης .

4 ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Σκοπός της μελέτης είναι η εξέταση των τυχών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στο Κέντρο Ερευνών – Intercollege σε σχέση

με την Συμφιλίωση της Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής υπό την Οπτική του φύλου.

4.1 Επί Μέρους Στόχοι της Μελέτης

Οι συγκεκριμένοι στόχοι της έρευνας / μελέτης, είναι:

- i. Η εξέταση ειδικών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι
- ii. Η επισήμανση γενικών προβλημάτων σε θέματα πολιτικής και ευρύτερα διοικητικά θέματα
- iii. Η εξέταση πιθανών αδυναμιών στις οργανικές σχέσεις μεταξύ διοικήσεις και εργαζομένων

Η υπόδειξη μέτρων που απαιτούνται για να επιτευχθούν οι στόχοι της έρευνας ως προς την Συμφιλίωση της Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής

5 Η ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΩΝ ΜΕΛΕΤΗΤΩΝ

Υπόθεση Εργασίας

Από την μελέτη και ερμηνεία των όρων εντολής των πλάνων συμφιλίωσης όπως αυτά έχουν διδαχτεί στα πλαίσια του υποέργου 5, οι μελετητές θα προσεγγίσουν το θέμα σε σχέση με τα ζητήματα που αποτελούν το αντικείμενο αυτής της έρευνας/μελέτης, όχι μόνο με βάση το τι θεωρούν οι ιθύνοντες του Κέντρου Ερευνών – Intercollege σαν προβλήματα, αλλά περισσότερο με βάση αυτά που οι ίδιοι οι εργαζόμενοι θα αναδείξουν. Το Κέντρο Ερευνών – Intercollege σαν αποδέκτης αυτής της έρευνας, αντιλαμβάνεται ότι πρόκειται για μια σύγχρονη και νεωτεριστική, «εκ των κάτω» (bottom up) προσέγγιση, και η οποία θα συμβάλει στους προβληματισμούς και τις πραγματικές ανησυχίες των εμπλεκομένων.

Τα ευρήματα της έρευνας (εντοπισμός και ιεράρχηση προβλημάτων) πιστεύουμε ότι θα είναι αρκούντως αντιπροσωπευτικά, έτσι που κάθε ένας

από τους εμπλεκόμενους να αναγνωρίζει ότι η έρευνα έχει εντοπίσει και το «δικό του πρόβλημα». Κατά συνέπεια, το διαγνωστικό μέρος της μελέτης / εισηγήσεις που θα είναι αναλυτική και διεξοδική θα μπορεί να εφαρμοστεί στην πράξη.

Τα συμπεράσματα της μελέτης, που θα αποτελέσουν τις κατευθυντήριες γραμμές για τη λήψη αποφάσεων πολιτικής, θα είναι γενικευμένου χαρακτήρα, έτσι που το Κέντρον Ερευνών – Intercollege να μπορεί εάν το επιθυμεί να αναπροσαρμόσει την πολιτική του στο θέμα «Συμφιλίωσης της Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής».

Τα όρια της Μελέτης

Η παρούσα μελέτη αποτελεί απλά ένα μικρό σκέλος της όλης προσπάθειας προς τον σχεδιασμό μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής για το Intercollege σε μελλοντικό στάδιο και κατά συνέπεια η μελέτη έχει περιοριστεί στα ειδικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν το Κέντρον Ερευνών – Intercollege.

Μεθοδολογία

Τα δύο βασικά μεθοδολογικά εργαλεία που προτάθηκαν, με βάση τις πιο πάνω προσεγγίσεις είναι:

- Έρευνα αντιλήψεων του συνόλου των εργαζομένων στο Κέντρο Ερευνών – Intercollege.
- Συνέντευξη με τρία μέλη του προσωπικού ένα από την διευθυντική ομάδα και δύο από το προσωπικό ένα άνδρα και μία γυναίκα .

Η έρευνα θα καταγράφει αναλυτικά, αντιπροσωπευτικά και όσο γίνεται αντικειμενικά, τις αντιλήψεις των εμπλεκομένων στα βασικά αντικείμενα, που είναι:

1. Αντίληψη στάσεις και σχέσεις με το Κέντρο Ερευνών – Intercollege Προβλήματα .
2. Αντιλήψεις και στάσεις ως προς τα ζητήματα «Συμφιλίωσης της Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής» .

6 ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Το Ερωτηματολόγιο δομήθηκε στη βάση των στόχων και των παραμέτρων για έρευνα για το θέμα «Συμφιλίωσης της Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής»

7 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Η διεξαγωγή της Έρευνας για τα στοιχεία/απόψεις των εργαζομένων θα πραγματοποιηθεί στη βάση ενός δομημένου Ερωτηματολογίου το οποίο θα συμπληρώνεται κατά τη διάρκεια συνεντεύξεων, ώστε να βεβαιώνεται ότι οι απαντήσεις στην κάθε περίπτωση είναι επαρκείς και κατάλληλα καταχωρημένες και ότι τυχόν διευκρινήσεις θα έχουν δοθεί πριν την τελική διατύπωση των απαντήσεων / σχολίων των ερωτώμενων.

Οι συνεντεύξεις θα γίνουν από ειδικά προς τούτο εκπαιδευμένους ερευνητές-ερευνήτριες . Στους ερευνητές /ερευνήτριες δόθηκαν λεπτομερείς οδηγίες και επεξηγήσεις για τον τρόπο διεξαγωγής της έρευνας. Έμφαση δόθηκε στην κατανόηση του ερωτηματολογίου ώστε να μπορεί ο/η ερευνητής/τρια να απαντά σε διάφορες πιθανές ερωτήσεις από τα άτομα που θα συμμετείχαν στη συνέντευξη.

Οι συνεντεύξεις θα διεξαχθούν τον Μάρτιο του 2007.

8 ΑΝΑΛΥΣΗ / ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Πρώτα θα πραγματοποιηθεί η συλλογή στοιχείων, ακολούθως η κωδικοποίηση των στοιχείων και τέλος η καταχώρηση σε ηλεκτρονικό υπολογιστή. Όταν τελειώσει η ηλεκτρονική επεξεργασία θα γίνει λεπτομερής ανάλυση των στοιχείων που θα προκύψουν από κάθε

ερώτηση καθώς και διασταυρώσεις των ερωτήσεων μεταξύ τους ώστε να εξαχθούν βασικά συμπεράσματα και τάσεις.

Το στατιστικό πρόγραμμα που θα χρησιμοποιηθεί για την επεξεργασία των στοιχείων είναι το SPSS.

Στην παρουσίαση των στοιχείων θα χρησιμοποιηθούν πίνακες και γραφικές παραστάσεις για να βοηθήσουν στις άμεσες συγκρίσεις.

9 ΠΡΟΤΑΣΗ ΠΙΛΟΤΙΚΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Μετά την ολοκλήρωση του ερευνητικού μέρους και της ανάλυσης που θα ακολουθήσει και ανάλογα με τα ευρήματα και προτάσεις που θα διαμορφωθούν και προταθούν, θα πραγματοποιηθεί σεμινάριο για το προσωπικό που έλαβε μέρος στην έρευνα.

Το σεμινάριο διάρκειας δυο ωρών θα επικεντρωθεί στην ενημέρωση για θέματα Συμφιλίωσης της Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής με την οπτική του φύλου.

Η ερευνητική ομάδα που αποτελείτο από τους, Μίμης Θεοδότου, Ρεβέκκα Θεοδούλου, Ράνια Τόλεφσον και Ελένη Σκαρπάρη ολοκλήρωσε μια έρευνα/μελέτη, η οποία ασχολήθηκε με πιλοτική εφαρμογή “Πλάνων Συμφιλίωσης της Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής” στο Κέντρο Ερευνών–Intercollege.

Κύριος σκοπός της έρευνας /μελέτης ήταν η εξέταση των τυχόν προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στο Κέντρο σε σχέση με την Συμφιλίωση της Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής. Πιο συγκεκριμένα οι στόχοι ήταν:

- Η εξέταση ειδικών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι

- Η επισήμανση γενικών προβλημάτων σε θέματα πολιτικής και ευρύτερα διοικητικά θέματα
- Η εξέταση πιθανών αδυναμιών στις οργανικές σχέσεις μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων
- Η υπόδειξη μέτρων που απαιτούνται για να επιτευχθούν οι στόχοι της έρευνας ως προς την Συμφιλίωση της Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής

Η παρούσα μελέτη αποτελεί απλά ένα μικρό σκέλος της όλης προσπάθειας προς τον σχεδιασμό μια ολοκληρωμένης στρατηγικής για το Intercollege σε μελλοντικό στάδιο και κατά συνέπεια η μελέτη έχει περιοριστεί στα ειδικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν στο Κέντρο Ερευνών – Intercollege.

Τα δύο βασικά μεθοδολογικά εργαλεία που προτάθηκαν, με βάση τις πιο πάνω προσεγγίσεις ήταν:

- Έρευνα αντιλήψεων του συνόλου των εργαζομένων στο Κέντρο.
- Συνέντευξη με τρία μέλη του προσωπικού ένα από την διευθυντική ομάδα και δύο από το προσωπικό ένα άνδρα και μία γυναίκα .
- Το Ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε δομήθηκε στη βάση των στόχων και των παραμέτρων για έρευνα για το θέμα «Συμφιλίωσης της Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής». Τα στοιχεία που συλλέχθηκαν στην συνέχεια κωδικοποιήθηκαν και καταχωρήθηκαν σε ηλεκτρονικό υπολογιστή, αναλύθηκαν δε με το στατιστικό πρόγραμμα SPSS.

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 21 άτομα, 12 γυναίκες και 9 άνδρες από το Κέντρο Ερευνών - Intercollege.

3. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ Χ ΣΤΟ ΚΕΝΟ ΤΕΤΡΑΓΩΝΟ

Παντρεμένος/η	Διαζευγμένος/η	Ανύπαντρος/η	Χήρος/α	Συγκατοικώ
0	1	2	3	4

4. Ο/η σύζυγος/σύντροφός σας εργάζεται; ΟΧΙ 0 ΝΑΙ 1
} ΚΥΚΛΩΣΤΕ

5. Τομέας εργασίας συζύγου / συντρόφου

Ιδιωτικός		0
Κυβερνητικός		1
Ημικρατικός		2
Τραπεζικός		3
Αυτοεργοδοτούμενος		4
Άνεργος		5
Άλλο		6

6. Το δικό σας Επάγγελμα:

Επιστημονικό προσωπικό		0
Διευθυντής/τμήματος		1
Ερευνητής /τρια		2
Γραφέας/Γραμματέας		3
Άλλο		4

7. Προοπτικές ανέλιξης σας.

Εξαιρετικές		0
Αρκετές		1
Καλές		2
Όχι τόσο καλές		3

Μηδαμινές		4
-----------	--	---

7Α Πιστευτέ ότι υπάρχουν Ισες ευκαιρίες ανέλιξης για Άνδρες και Γυναίκες

ΟΧΙ		0
ΝΑΙ		1
ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ		2

8. Επίπεδο Μόρφωσης σας:

Δημοτικό		0
Γυμνάσιο/ Λύκειο		1
Πανεπιστήμιο		2
Μεταπτυχιακό		3

9. Αριθμός παιδιών και εξαρτομένων ατόμων :

Προσχολική ηλικία		0
Δημοτικό		1
Γυμνάσιο/ Λύκειο		2
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, Στρατιωτική θητεία		3
Ενήλικες		4

10. Ποιο/α άτομο/α αναλαμβάνει/ουν σε μεγαλύτερο βαθμό τις πιο κάτω ευθύνες για την φροντίδα των παιδιών/βρεφών και άλλων εξαρτωμένων ατόμων

	Μητέρα	Πατέρας	Γιαγιά/Παππούς	Οικιακή Βοηθός	Άλλο άτομο (Διευκρινίστε)
Φροντίδα βρεφών	0	1	2	3	4
Φροντίδα παιδιών μετά το σχολείο	0	1	2	3	4

Φροντίδα ηλικιομένων γονιών	0	1	2	3	4
Μεταφορά παιδιών στο σχολείο	0	1	2	3	4
Μεταφορά παιδιών στα φροντιστήρια	0	1	2	3	4
Διάβασμα παιδιών	0	1	2	3	4

11. Ποιο/α άτομο/α αναλαμβάνει/ουν κυρίως τις πιο κάτω ευθύνες για την φροντίδα των παιδιών/βρεφών και άλλων εξαρτωμένων ατόμων;

Ιατρική φροντίδα παιδιών/βρεφών	Μητέρα	Πατέρας	Γιαγιά/Παππούς	Οικιακή Βοηθός	Άλλο άτομο (Διευκρινιστε)
Ιατρική περίθαλψη ηλικιομένων γονιών	0	1	2	3	4
Επικοινωνία με εκπαιδευτικούς	0	1	2	3	4
Φροντίδα παιδιών κατά σχολικές διακοπές	0	1	2	3	4
Ψώνια για παιδικές ανάγκες	0	1	2	3	4
Διακίνηση/	0	1	2	3	4

ψυχαγωγία ηλικιωμένων γονιών					
Ψυχαγωγία παιδιών/βρεφών	0	1	2	3	4

12. Πόσες ώρες **ημερησίως** αφιερώνετε στις οικιακές εργασίες;
Αναγράψετε στο κενό τετράγωνο

Καθαριότητα		0
Μαγείρεμα		1
Πλύσιμο, φροντίδα ρούχων		2
Ψώνισμα		3
Συντήρηση κατοικίας		4

13. Πόσες ώρες **μηνιαίως** αφιερώνετε στις πιο κάτω υποχρεώσεις της οικογένειας; Αναγράψετε στο κενό τετράγωνο

Τραπεζικές συναλλαγές		0
Ιατροφαρμακευτική κάλυψη		1
Ασφαλιστική κάλυψη		2
Οικογενειακός προϋπολογισμός		3
Υποχρεώσεις με το δήμοσιο		4

14. Ποια από τις πιο κάτω κατηγορίες ταιριάζει **καλύτερα** στο ωράριο εργασίας σας;

7:30 μέχρι 14:00-14:30		0
8:00 μέχρι 15:00-16:00		1
8:30 μέχρι 17:00-19:00		2
8:00 μέχρι 14:00-14:30		3
9:00 μέχρι 16:00-17:00		4
10:00 μέχρι 18:00		5
8:00-9:00 μέχρι 18:00-		6

19:00		
Απογευματινή εργασία		7
Απογευματινή Βάρδια		8
Ευέλικτο ωράριο		9
Μερική Απασχόληση		10
Άλλο (Διευκρινίστε)		11

14. Α Ποιο ωράριο εργασίας σας θα θέλατε να εργάζεστε;

7:30 μέχρι 14:00-14:30		0
8:00 μέχρι 15:00-16:00		1
8:30 μέχρι 17:00-19:00		2
8:00 μέχρι 14:00-14:30		3
9:00 μέχρι 16:00-17:00		4
10:00 μέχρι 18:00		5
8:00-9:00 μέχρι 18:00-19:00		6
Απογευματινή εργασία		7
Απογευματινή Βάρδια		8
Ευέλικτο ωράριο		9
Μερική Απασχόληση		10
Άλλο (Διευκρινίστε)		11

15. Εργάζεστε υπερωρίες; ΝΑΙ ___ ΟΧΙ ___

} ΚΥΚΛΩΣΤΕ

15^Α. Αν ναι, πόσες ώρες εβδομαδιαίως; _____

16. Ποιο είναι το ετήσιο ακαθάριστο προσωπικό σας εισόδημα ;

Μέχρι £7000		0
£7001-£15,000		1
£15,001-£20,000		2

Πάνω απο £20,000		3
------------------	--	---

17. Πόσες μέρες **ετησίως** αφιερώνετε για

επαγγελματική εκπαίδευση		0
σεμινάρια/ημερίδες		1
επαγγελματικά ταξίδια		2
άδεια για οικογενειακούς σκοπούς		3

18. Θα θέλαμε να σας ρωτήσουμε σχετικά με τις στάσεις σε σχέση με το «δίλημμα οικογενειακές – επαγγελματικές υποχρεώσεις.»

Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις πιο κάτω δηλώσεις;

Σημειώστε χ

	Συμφωνώ έντονα	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ έντονα	Δεν μπορώ να διαλέξω
Ο χρόνος που αφιερώνω στην φροντίδα των παιδιών είναι ικανοποιητικός	0	1	2	3	4	5
Ο χρόνος που αφιερώνω για τον εαυτό μου είναι ικανοποιητικός	0	1	2	3	4	5
Η κατανομή των οικογενειακών ευθυνών είναι δίκαιη	0	1	2	3	4	5
Το άγχος και η	0	1	2	3	4	5

κούραση σχετικά με τις οικογενειακές ευθύνες μεταφέρονται στην εργασία						
Το άγχος και η κούραση σχετικά με τις επαγγελματικές ευθύνες μεταφέρονται στο σπίτι	0	1	2	3	4	5
Η γυναίκα θα πρέπει να είναι έτοιμη να αφήσει την εργασία της για χάρη της οικογένειάς της.	0	1	2	3	4	5
Ο/η σύζυγος/σύντροφός μου ή η οικογένειά μου αντιδρούν με την πίεση της δουλειάς μου	0	1	2	3	4	5

19. Εσείς προσωπικά, πόσο σημαντικό θα θεωρούσατε το καθένα από τα πιο κάτω, εάν επιλέγατε μία δουλειά; Σημειώστε χ

	Καθόλου σημαντικό	Όχι και τόσο σημαντικό	Ούτε σημαντικό, ούτε ασήμαντο	Σημαντικό	Πολύ σημαντικό	(Δεν γνωρίζω)
Μία σίγουρη δουλειά						

	0	1	2	3	4	5
Ένα υψηλό εισόδημα						
	0	1	2	3	4	5
Μία δουλειά με καλές προοπτικές εξέλιξης						
	0	1	2	3	4	5
Μία δουλειά που θα σας επέτρεπε να παίρνετε πρωτοβουλίες						
	0	1	2	3	4	5
Μία δουλειά που θα σας επέτρεπε να συνδυάζετε τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές υποχρεώσεις						
	0	1	2	3	4	5

20. Πόσες ώρες την εβδομάδα θα θέλατε να εργάζεστε, έχοντας κατά νου ότι οι αποδοχές σας θα ήταν ανάλογες με τις ώρες εργασίας σας; -

21. Συνολικά πόσο χρόνο περίπου αφιερώσατε στο σπίτι για να φροντίσετε το (τα) παιδί (παιδιά) σας ως πλήρη απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της άδειας μητρότητας ή της γονικής άδειας για τα πρώτα 2 χρόνια της ζωής του παιδιού σας;

Δεν αφιέρωσα καθόλου χρόνο στο σπίτι ως αποκλειστική απασχόληση για τα παιδιά	0	ΠΗΓΑΙΝΕΤΕ ΣΤΗΝ Ερ. 23
Μέχρι 6 μήνες	1	
Περισσότερο από 6, έως 12 μήνες	2	
Περισσότερο από 1, έως 2 χρόνια	3	
Δεν γνωρίζω	4	

22. Εάν απαντήσατε στην ποιο πάνω ερώτηση ,πιστεύετε ότι είχε αρνητικές επιπτώσεις στην καριέρα σας;

Σίγουρα ναι 1
Μάλλον ναι 2
Μάλλον όχι 3 }

ΚΥΚΛΩΣΤΕ

Σίγουρα όχι 4
Δεν γνωρίζω 5

23.Θα θέλαμε να σας ρωτήσουμε τις απόψεις σας σχετικά με την ένταξη «Στρατηγικών Ισότητας» στις επιχειρήσεις που σκοπό θα έχουν να δημιουργήσουν ένα εργασιακό περιβάλλον φιλικό προς τις γυναίκες μέσω, π.χ, με την εφαρμογή ευέλικτων ωραρίων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης, παροχή παιδικών σταθμών και Συμβούλων Ισότητας. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις πιο κάτω δηλώσεις οτι η μελλοντική ένταξη «Στρατηγικών Ισότητας» ΘΑ....

	Συμφωνώ έντονα	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ έντονα	Δεν μπορώ να διαλέξω
... ήταν αναγκαία και χρησιμη	0	1	2	3	4	5
...βοηθουσε στην	0	1	2	3	4	5

επαγγελματική μου ανέλιξη και ανταγωνιστικότητα						
...καλύτερευε την ποιότητα της οικογενειακής μου ζωής	0	1	2	3	4	5
... καλύτερευε την ποιότητα των συνθηκών εργασίας	0	1	2	3	4	5

24. Πώς κρίνεται την θέση εργασίας σας ως προς τα επικρατούντα στερεότυπα ως **Ανδρική** ή **Γυναικεία**, παρακαλώ κυκλώστε

25. Οι στόχοι που τίθενται σε συνδυασμό με την απόδοσή σας, σας προκαλούν άγχος το οποίο μεταφέρετε στο σπίτι σας;

ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΜΕΡΙΚΕΣ ΦΟΡΕΣ	ΠΟΤΕ
0	1	2	3

26. Δώστε περιληπτικά τι κατά την άποψή σας «πηγαίνει στραβά» στο χώρο που εργάζεστε, και τι εσείς εισηγήστε για βελτίωση;

.....
.....
.....

**ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΓΙΑ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΠΟΥ ΑΦΙΕΡΩΣΑΤΕ ΓΙΑ ΝΑ
ΑΠΑΝΤΗΣΕΤΕ ΣΕ ΑΥΤΕΣ ΤΙΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ.**

Όπως διαφαίνεται από σχετική ερώτηση οι άνδρες εργαζόμενοι πιστεύουν στην συντριπτική πλειοψηφία τους ότι έχουν «πολύ καλές» έως «καλές» προοπτικές ανέλιξης σε αντίθεση με τις γυναίκες εργαζόμενες και αυτό λόγω της επαγγελματικής θέσης που κατέχουν.

Φαίνεται ότι υπάρχει μια συγκέντρωση στα επαγγέλματα που παραδοσιακά θεωρούνται γυναικεία δηλαδή αυτά της γραφέα/ γραμματέα αφού οι 7 από τις 12 γυναίκες (δηλαδή ένα 58%) συγκεντρώνονται στις κατώτερες εργασιακές θέσεις ενώ οι 7 από τους 9 άνδρες στις ανώτερες εργασιακές θέσεις (ένα 80% περίπου).

Στο ερώτημα αν υπάρχουν ίσες ευκαιρίες ανέλιξης για άνδρες και γυναίκες οι απόψεις είναι μοιρασμένες με τις γυναίκες κατά 50% να πιστεύουν πως υπάρχει έλλειψη ίσων ευκαιριών ενώ το 50% των ανδρών πιστεύει ότι υπάρχουν και το 30% να απαντά ότι δεν γνωρίζει.

Το ερώτημα αν οι υπάλληλοι εργάζονται υπερωρίες και σε συνδυασμό με άλλα ερωτήματα που έχουν σχέση με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, θα πρέπει να ερμηνευτεί ότι η πλειοψηφία των γυναικών, με οικογενειακές υποχρεώσεις συνήθως δεν εργάζονται υπερωρίες (οι 7 στις 12) ενώ οι 5 από τις 12 εργάζονται). Όπως αναφέρει χαρακτηριστικά και ο Ευρωπαϊκός Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010 «Οι υπηρεσίες και οι δομές προσαρμόζονται πάρα πολύ αργά σε μια πραγματικότητα στην οποία εργάζονται και οι γυναίκες και οι άνδρες. Λίγοι άνδρες παίρνουν γονική άδεια ή εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης (7,4% έναντι 32,6% για τις γυναίκες). οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι εκείνες που φροντίζουν κυρίως τα παιδιά και τα συντηρούμενα άτομα

γενικά». Γεγονός που επεξηγεί τον λόγο που οι πλείστες γυναίκες δεν μπορούν να εργάζονται υπερωρίες λόγω του φόρτου εργασίας στο οποίο υπόκεινται στο σπίτι με την φροντίδα των παιδιών.

Η έρευνα αναδεικνύει ότι κατά κύριο λόγο την φροντίδα των παιδιών μετά το σχολείο την έχει η μητέρα κατά 90% και ο παππούς / γιαγιά (κατά 10 %) όπως και την φροντίδα των παιδιών κατά τις σχολικές διακοπές. Σύμφωνα με την κριτική της Δρ. Αλεξίας Παναγιώτου, μέλος του Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment [EGGSIE], στο Εθνικό Πρόγραμμα για την Στρατηγική της Λισσαβόνας (National Reform Programme for Employment) - της Κύπρου έχει αποδειχθεί με έρευνες ότι η ιδέα της συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή είναι κάτι το ξένο για την Κυπριακή κουλτούρα.

Επίσης ο διαχωρισμός ρόλων και τα στερεότυπα διαφαίνονται από τα πιο κάτω:

Πολλές εργαζόμενες γυναίκες στηρίζονται πάνω στον στενό οικογενειακό τους κύκλο (γιαγιάδες, παππούδες, πεθερικά) για την φροντίδα των παιδιών τους μετά το σχολείο. Αυτό είναι συχνό φαινόμενο στην Κύπρο επιβεβαιώνεται και από εργαζόμενη από την οποία πήραμε συνέντευξη η οποία αναφέρει ότι η κόρη της πήγαινε στην μητέρα της μετά το σχολείο.

Όπως τονίζει η Δρ. Παναγιώτου, «Χωρίς επιπρόσθετες διευθετήσεις, όπως στενή οικογενειακή φροντίδα, οικιακή βοηθό ή ένα ευέλικτο ωράριο εργασίας, το παρόν σύστημα είναι βεβαρημένο και πιεστικό για πολλούς γονείς»

Επίσης διαφαίνεται ότι η φροντίδα των ηλικιωμένων γονέων είναι κατά 90% ευθύνη της γυναίκας. Ο Ευρωπαϊκός Χάρτης πορείας αναφέρει ότι «Η Ευρώπη πρέπει να αντιμετωπίσει μια πρόκληση με τρεις πτυχές: συρρικνωμένος ενεργός πληθυσμός, χαμηλά ποσοστά γεννήσεων και αυξανόμενος πληθυσμός ηλικιωμένων. Οι καλύτερες ρυθμίσεις για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της εργασίας και της εκτός εργασίας ζωής αποτελούν ένα μέρος των μέτρων για την αντιμετώπιση της δημογραφικής ύφεσης με την προσφορά πιο οικονομικών και προσπελάσιμων υποδομών

φροντίδας παιδιών, όπως απαιτείται από τους στόχους της Βαρκελώνης, και την παροχή υπηρεσιών που ικανοποιούν τις ανάγκες για φροντίδα των ηλικιωμένων και των ανθρώπων με αναπηρία. Η ποιότητα αυτών των υπηρεσιών πρέπει να βελτιωθεί και τα προσόντα του προσωπικού, που αποτελείται κυρίως από γυναίκες, να αναπτυχθούν και να εκτιμηθούν περισσότερο.»

Σχετικά με την μεταφορά των παιδιών στα φροντιστήρια, φαίνεται να μοιράζεται ανάμεσα στους συζύγους όπως και η επικοινωνία με τους εκπαιδευτικούς πιθανών λόγω του ότι μπορεί να πραγματοποιηθεί με συγκεκριμένο πρόγραμμα. Ανεξάρτητα από την υπόθεση μας είναι ενθαρρυντικό στοιχείο ως προς την κατανομή των ευθυνών εντός οικογένειας όταν παρέχεται η δυνατότητα.

Όπως και άλλες υποχρεώσεις εντός της οικογένειας φαίνεται ότι και το διάβασμα είναι μια κατά 90 % σχεδόν γυναικεία υπόθεση. Ακόμα ένα εμπόδιο το οποίο φαίνεται να αντιστέκεται στις υποχρεώσεις των συζύγων πιθανώς λόγω της ύπαρξης μη φιλικών ωραρίων μεταξύ τους, γεγονός που δυσκολεύει τη συμφιλίωση οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων.

Η ψυχαγωγία των παιδιών/βρεφών φαίνεται ότι είναι κάτι στο οποίο και οι άνδρες συμμετέχουν σε ένα μεγάλο βαθμό, γεγονός ενθαρρυντικό. Βέβαια λόγω του ότι δεν έχουμε προχωρήσει σε πλήρη ερωτηματολόγιο δεν μπορούμε να γνωρίσουμε τους πραγματικούς λόγους ή και τα κίνητρα.

Το 95 % δηλώνει ότι τα ψώνια για παιδικές ανάγκες είναι καθαρά γυναικεία υπόθεση, κάτι που φαίνεται να αποτελεί ακόμα ένα σημείο στήριξης του διαχωρισμού ευθυνών σε ανδρικές και γυναικείες.

Σε ερωτήσεις σχετικά με τις διεργασίες καθαριότητας, μαγειρέματος και συντήρησης της κατοικίας διαφαίνεται ο διαχωρισμός εργασιών με φυλετικά κριτήρια (δηλαδή καθαριότητα για γυναίκες και συντήρηση για άνδρες) αλλά ταυτόχρονα και μια μικρή συμμετοχή των ανδρών σε παραδοσιακά γυναικείες ασχολίες, όπως το μαγείρεμα και το καθάρισμα με σημαντική συνεισφορά χρόνου.

Σε ερώτηση αν νομίζουν ότι μια γυναίκα θα πρέπει να είναι έτοιμη να αφήσει την εργασία της για χάρη της οικογένειάς της, φαίνεται ότι οι γυναίκες που απάντησαν διαφωνούν, αλλά ταυτόχρονα ο μεγάλος αριθμός 7 που ταλαντεύονται δημιουργεί ερωτηματικά ως προς το τι θα αποφασίσουν σε μια πιεστική κατάσταση.

Σε ερώτηση σχετικά με την πίεση από την οικογένεια σε σχέση με το φόρτο εργασίας, 15 άνδρες και γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα αντίδρασης στο σπίτι τους λόγω της πίεσης στην εργασία που προφανώς έχει επιπτώσεις στην οικογένεια. Κατάκριναν το 80% μεταφέρουν το εργασιακό άγχος και την κούραση από την δουλειά στο σπίτι τους, όπως επίσης και αντίστροφα όπου το 50% των εργαζομένων ανεξαρτήτως φύλου μεταφέρει το άγχος από το σπίτι στην εργασία.

Μια σίγουρη εργασία είναι όπως εξάλλου αναμένεται κάτι πολύ σημαντικό. Κάτι που αναδεικνύει την σημασία των σταθερών εισοδημάτων, αλλά μπορούμε να υποθέσουμε και την ανάγκη που υπάρχει για εργασία και των δύο συζύγων σήμερα.

Και τα δύο φύλα θεωρούν την δυνατότητα εξέλιξης ως ένα σημαντικό παράγοντα που υποδεικνύει την ανεξαρτησία αλλά και την διεκδίκηση εκ μέρους των γυναικών δικαιωμάτων ισότητα με τους άνδρες.

Όπως αναδεικνύεται μέσα από την έρευνα οι γυναίκες αμοίβονται χαμηλότερα από τους άνδρες και θεωρούν πολύ σημαντικό δε ένα ψηλό εισόδημα. Γενικά το 90 % των ερωτηθέντων έχει την ίδια άποψη. Αντίθετα, μέλος του προσωπικού σε συνέντευξη δήλωσε ότι «ο βασικός μισθός στο ερευνητικό κέντρο είναι ανάλογος των προσόντων και της πείρας που έχεις. Δεν παίζει ρόλο αν είσαι άνδρας ή γυναίκα».

Η Δρ. Παναγιώτου αναφέρει ότι «Η Κύπρος έχει το ψηλότερο «pay gap» ανάμεσα στους 25 της Ε.Ε (ο μέσος όρος είναι 15 ενώ η Κύπρος έχει 25). Πιστεύω, σε σχέση με την ανάλυση της Παναγιώτου (2005), ότι το gender wage gap είναι πιο πιθανόν λόγω του φαινομένου της γυάλινης οροφής παρά

στις ώρες εργασίας. Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι εξετάζοντας τους εργαζόμενους πλήρης απασχόλησης, γυναίκες και άνδρες εργάζονται περίπου τον ίδιο αριθμό ωρών την εβδομάδα κατά μέσο όρο, με κάποιες φορές μια ώρα διαφορά που δεν είναι αρκετή για να επεξηγήσει μια διαφορά 25% στους μισθούς ανάμεσα από άνδρες και γυναίκες.»

Σε ερώτηση σχετικά με εργασία που θα επέτρεπε τον συνδυασμό οικογενειακών υποχρεώσεων αναδεικνύει την ανάγκη για συμφιλίωση του επαγγελματικού και οικογενειακού βίου μέσα από την δυνατότητα να επιλέγεται φιλική ως προς τις ανάγκες εργασία

Το 90% των γυναικών επιλέγει κάτω από 40 ώρες εβδομαδιαίως προφανώς λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων που επωμίζεται, τα εισοδήματα έρχονται σε δεύτερη μοίρα σε αντίθεση με τους άνδρες που όπως είδαμε σε άλλο πίνακα εργάζονται και υπερωριακά

Όπως ήταν αναμενόμενο οι γυναίκες αφιέρωσαν περισσότερο χρόνο στο σπίτι για τα παιδιά τους σε κάτι που πιθανόν να συνέβαλε και η σχετική νομοθεσία περί μητρότητας. Να σημειωθεί εδώ ότι μια γυναίκα δικαιούται 16 εβδομάδες πληρωμένης μητρότητας, δυο από τις οποίες πρέπει να πάρει πριν γεννήσει. Προφανώς, μέχρι στιγμής, οι άντρες δεν χρησιμοποιούν το δικαίωμα τους για γονική άδεια αφού αυτή δεν είναι πληρωτέα. Όπως επίσης ανέφερε και η εργαζομένη από την οποία πήραμε συνέντευξη, η ίδια πήρε και τους 3 μήνες γονικής άδεια , χωρίς να πάρει καθόλου ο σύζυγος της.

Σχεδόν όλο το σύνολο των εργαζομένων συμφωνεί ότι στρατηγικές ισότητας θα ήταν κάτι το πολύ θετικό και το 75 % πιστεύει ότι στρατηγικές ισότητας θα είχαν αντίκτυπο και θα καλυτέρευαν τις συνθήκες εργασίας.

Σχεδόν το σύνολο των γυναικών προτιμούν πρωινό συνεχές ή ευέλικτο ωράριο σε σχέση με αυτό που σήμερα εργάζονται σε αντίθεση με τους άνδρες στους οποίους δεν παρατηρείται σημαντική απόκλιση από το υφιστάμενο τους ωράριο. Όπως ανέφερε ο υπάλληλος από τον οποίο πήραμε συνέντευξη, δυο εργαζόμενες έχουν κάποιο ευέλικτο ωράριο παρόλο που εργάζονται περισσότερες ώρες από ότι πρέπει, όχι γιατί είναι αναγκασμένες αλλά διότι

έχουν πολλή δουλειά να κάνουν. Δεν έχουν οικογένεια, και μπορούν να εργάζονται μέχρι τις 7, 8 και τα Σαββατοκύριακα.

Σε αντίθεση η εργαζόμενη με οικογένεια από την οποία πάρθηκε συνέντευξη θα ήθελε να έχει ένα πιο ευέλικτο ωράριο. «Ναι, κάποιες φορές θα ήθελα να χρησιμοποιώ αυτό που ονομάζω ευέλικτο ωράριο, ας πούμε αν έχω μια δουλειά να μην έρθω 8 αλλά 9 και να φύγω πιο αργά, δηλαδή ο καθένας να είναι υπεύθυνος για την δουλειά του. Δεν είναι ότι δεν μας επιτρέπουν απλά δεν ξανασυζητήθηκε αυτό το πράγμα. Είναι δύσκολο να παίρνεις τηλέφωνο κάθε φορά και να δικαιολογείσαι ότι θα αργήσεις για κάτι που ο άλλος θεωρεί ασήμαντο ενώ για εσένα να είναι σημαντικό. Δεν έχει ξανασυζητηθεί αλλά πιστεύω θα ήταν πολύ βοηθητικό ένα ευέλικτο ωράριο ιδιαίτερα για άτομα με παιδιά και οικογένεια, φτάνει να καλύπτονται οι ώρες και να γίνεται η δουλειά.»

Στο ερώτημα πόση άδεια αφιερώνουν για οικογενειακούς σκοπούς φαίνεται ότι οι μισοί από τους ερωτηθέντες συνέδεσαν την ετήσια άδεια με την άδεια για καθαρά οικογενειακούς λόγους.

Αναλύοντας όλα τα δεδομένα και με βάση άλλες έρευνες που είδαν το φως της δημοσιότητας καθώς και από τις προσωπικές συνεντεύξεις, κρίνουμε ότι τα ποσοστά και τα προβλήματα καθώς και οι τάσεις που επικρατούν αντανακλούν την κυπριακή πραγματικότητα σε μικρογραφία.

Σύμφωνα με την κριτική της Δρ. Αλεξίας Παναγιώτου, μέλος του Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment [EGGSIE] <http://www.mbs.ac.uk/Research/european-employment/projects/gender-social-inclusion/index.htm>, στο Εθνικό Πρόγραμμα για την Στρατηγική της Λισσαβόνας (National Reform Programme for Employment) - της Κύπρου παρατηρείται μείωση των ποσοστών εργοδότησης γυναικών με παιδιά μικρής ηλικίας χωρίς όμως να υπάρχει κάποια βελτίωση στις μονάδες και Υπηρεσίες Εξυπηρέτησης Παιδιών.

Όπως αναφέρεται στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση «Η προώθηση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί

σημείο-κλειδί της συνολικής στρατηγικής, με επίκεντρο την αύξηση της ποσότητας και ποιότητας του εργατικού δυναμικού καθώς και την αναβάθμιση και καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου. Διευκολύνοντας την ένταξη γυναικών στην αγορά εργασίας εξυπηρετούνται εκ παραλλήλου και άλλοι στόχοι όπως αυτοί της συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή καθώς και η ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής.

Το Υπουργικό Συμβούλιο στη συνεδρίαση της 21ης Μαΐου 2004 ενέκρινε το Πρόγραμμα Σύγκλισης για την περίοδο 2004-7, το οποίο αποτελεί και το βασικό κείμενο προσανατολισμού της μακροοικονομικής πολιτικής. Το Πρόγραμμα αναφέρει επί λέξη (σελ. 9): «Προσπάθειες να βελτιωθεί περαιτέρω η ευελιξία της αγοράς εργασίας, να βελτιωθεί η ποιότητα της προσφοράς εργασίας, να προωθηθεί η ισότητα των φύλων και η κοινωνική ένταξη παραμένουν προτεραιότητες».

Σύμφωνα με στοιχεία της στατιστικής υπηρεσίας διαφαίνεται ότι οι υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά κάτω των τριών ετών είναι πολύ περιορισμένες και καλύπτονται περισσότερο από ιδιωτικές υπηρεσίες που συχνά έχουν και μέχρι δυο φορές το κόστος των κοινοτικών.

Σύμφωνα με την κριτική της Δρ. Αλεξίας Παναγιώτου (2005) «Είναι αξιόλογο να αναφερθεί ότι καμιά εταιρία ή οργανισμός, εξ'όσο γνωρίζω, δεν προσφέρει υπηρεσίες φροντίδας παιδιών στους εργαζόμενους και δεν έχει γίνει καμιά άλλη σχετική διευθέτηση που να δείχνουν προϋποθέσεις συμφιλίωσης (οικογενειακά φιλικές πολιτικές) εκ μέρους των εταιριών. Κατ'ακρίβιαν, ούτε το πανεπιστήμιο Κύπρου ή άλλα ιδιωτικά κολλεγια δεν προσφέρουν αυτές τις Υπηρεσίες παρ'όλον που έχουν διαθέσιμο το καταρτισμένο προσωπικό (φοιτητές και πτυχιούχους) σε αυτά τα ιδρύματα»

Το υφιστάμενο ωράριο των πλείστων παιδικών σταθμών δυσχεραίνει τους περισσότερους γονείς αφού λειτουργούν ως επί το πλείστο μέχρι τις 3 για εξυπηρέτηση των κυβερνητικών ωραρίων.

Χαρακτηριστική είναι η αναφορά της εργαζόμενης στην συνέντευξη σε αναφορά φροντίδας του παιδιού τους από τον άνδρα της λέει «Εσαζεν μου

την» λες και η ευθύνη για το παιδί είναι ολοκληρωτικά της γυναίκας αλλά ο άντρας την αναλαμβάνει ως χάρη για κάποιο χρονικό διάστημα.

Εισηγήσεις

- Δημιουργία κέντρου στο κολλέγιο για δημιουργική απασχόληση παιδιών για τις ανάγκες των εργαζομένων καθώς και τυχόν φοιτητών
- Να συμφωνηθεί ένας κοινός κορμός ωραρίου και να παρέχεται η ευελιξία για κάποιες ώρες να αποφασίζονται από τους εργοδοτούμενους πότε να εργάζονται
- Να πραγματοποιηθεί ενημερωτική ημερίδα για τους εργαζόμενους και τις /τους συντρόφους / συζύγους για ενημέρωση για θέματα ισότητας και συμφιλίωσης και αναδιανομής ρόλων
- Πιλοτική εφαρμογή του προγράμματος αυτού στο τμήμα για τρεις μήνες, επαναξιολόγηση και μελέτη για τυχόν επέκταση της εφαρμογής του στο σύνολο των εργαζομένων
- Να εξεταστεί δυνατότητα τηλεργασίας σαν μέρος του εβδομαδιαίου προγράμματος, διευκολύνοντας με τον τρόπο αυτό την συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής ζωής

Συμπεράσματα

Έρευνες επιδεικνύουν ότι η προσφορά ενός, φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος , συμπεριλαμβανόμενων κέντρων φροντίδας παιδιών, οικογενειακά φιλικές πολιτικές, ευεργετεί την εταιρία σε σχέση με την συμμετοχή, αφοσίωση, δέσμευση, υγεία και παραγωγικότητα (Framework, 2004)

Καταληκτικά θέλουμε σαν ομάδα να ευχαριστήσουμε το Κέντρο Ερευνών - Intercollege , για την συμμετοχή του και συμβολή του στην όλη προσπάθεια,

κατάρτισης που στόχευε το πρόγραμμα, αλλά και ταυτόχρονα θέτουμε στη διάθεση της διεύθυνσης τους εαυτούς μας για συνέχιση του προγράμματος σε εθελοντική πιλοτική βάση, με κύριο στόχο την εξαγωγή συμπερασμάτων και καλής πρακτικής.

ΕΡΕΥΝΑ 6

Cyprus Employers & Industrialists Federation (OEB)
Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων Κύπρου (OEB)

Έρευνα στην Εταιρεία Μαλλούππας και Παπακώστας**Ομάδα Εργασίας:**

Υπουργείο Εργασίας, Τμήμα Εργασίας:

Αλέξης Αλέκου
Μάριος Ευγενίου
Μαρία Κυπριανού
Έφη Μιχαήλ
Χριστίνα Μυτίδου
Άντρη Σάββα
Έλλη Χρυσάνθου

Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων ΟΕΒ

Δομή Έρευνας:

8. Εισαγωγή
9. Κοινωνική Πρωτοβουλία Equal
10. Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Ελάνη»
11. Η Εταιρεία Μαλλούππας και Παπακώστας
12. Τα αποτελέσματα της έρευνας
13. Συμπεράσματα – Εισηγήσεις
14. Το ερωτηματολόγιο

1. Εισαγωγή

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της Αναπτυξιακής Σύμπραξης «Ελάνη» και συγκεκριμένα στα πλαίσια του Υποέργου 6: «Πλάνα συμφιλίωσης σε επιλεγμένες επιχειρήσεις».

Η Ομάδα Εργασίας αποτελείται από Λειτουργούς του Τμήματος Εργασίας και της Ομοσπονδίας Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ), οι οποίοι παρακολούθησαν εκπαιδευτικά σεμινάρια στα πλαίσια της υπό αναφορά Σύμπραξης και πιστοποιήθηκαν από το Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου (ΠΙΚ) ως *Σύμβουλοι Ισότητας*.

Σκοπός της έρευνας ήταν η περιγραφή της υφιστάμενης κατάστασης στην Εταιρεία Μαλούππας και Παπακώστας σχετικά με την συμφιλίωση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων σε αυτήν, αλλά και η ασφαλής εξαγωγή συμπερασμάτων αναφορικά με την κατάσταση των εργαζομένων στο Λιανικό Εμπόριο γενικότερα. Απώτερος στόχος είναι η αξιοποίηση των πιο πάνω αποτελεσμάτων για εφαρμογή πλάνων συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην πιο πάνω Εταιρεία.

Ακολουθεί σύντομη περιγραφή της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal, της Αναπτυξιακής Σύμπραξης «Ελάνη» καθώς και παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Στο σημείο αυτό, εκφράζουμε τις ευχαριστίες μας προς την Εταιρεία Μαλλούππας και Παπακώστας για την άριστη συνεργασία και τον χρόνο που τα στελέχη της μας αφιέρωσαν.

Ομάδα Εργασίας

2. Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal στοχεύει στην προώθηση μιας ανοικτής σε όλους αγοράς εργασίας μέσα από νέες μεθόδους και τακτικές καταπολέμησης των διακρίσεων και ανισοτήτων κάθε είδους, και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την Κυπριακή Δημοκρατία σε ποσοστό 50% αντίστοιχα.

Η αρμόδια ευρωπαϊκή υπηρεσία για την Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal είναι η Γενική Διεύθυνση «Απασχόληση και Κοινωνικές Υποθέσεις», ενώ οι κυπριακές αρμόδιες υπηρεσίες είναι το Γραφείο Προγραμματισμού και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Η Equal χρηματοδοτεί ενέργειες που πραγματοποιούνται μέσα από αναπτυξιακές συμπράξεις, οι οποίες φέρνουν σε επαφή ενδιαφερόμενους φορείς που συνεργάζονται ώστε να αναπτύξουν μια ολοκληρωμένη προσέγγιση σε πολυδιάστατα προβλήματα.

Η Equal αποτελεί μέρος της στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης για περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και διασφάλιση του δικαιώματος πρόσβασης σε αυτές. Επίσης εξετάζει νέους τρόπους αντιμετώπισης των διακρίσεων και της ανισότητας που υφίστανται οι εργαζόμενοι και τα άτομα που αναζητούν εργασία.

Η Equal αποτελεί ενίσχυση η οποία κατευθύνεται σε τέσσερις τομείς παρέμβασης:

- Απασχολησιμότητα
- Ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος
- Προσαρμοστικότητα και
- Ίσες ευκαιρίες

Πηγή: www.equal.mlsi.gov.cy

Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Ελάνη» αναφέρεται στον τέταρτο τομέα παρέμβασης «Ίσες ευκαιρίες».

3. Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Ελάνη» - τίτλος έργου «Ανοικτές Πόρτες»

Συντονιστής εταίρος του έργου «Ανοικτές Πόρτες» είναι το Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου ενώ οι εταίροι υλοποίησης είναι οι εξής:

- Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας (ΥΔΔΤ)
- Τμήμα Εργασίας (ΥΕΚΑ)
- Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ)
- Ένωση Τραπεζοϋπαλλήλων Κύπρου (ΕΤΥΚ)
- Δήμος Αγίου Αθανασίου
- Σοσιαλιστική Γυναικεία Κίνηση
- Μεσογειακό Ινστιτούτο Σπουδών του Φύλου (MIGS)
- Holiday Inn Limassol

Το έργο «Ανοικτές Πόρτες» απευθύνεται σε εργαζόμενες γυναίκες, των οποίων η εργασιακή δυνατότητα υπονομεύεται και λόγω του όγκου της παρεχόμενης φροντίδας προς τις οικογένειες τους, σε άνεργες γυναίκες, που ο φόρτος των οικογενειακών υποχρεώσεων τις απομάκρυνε από την Αγορά Εργασίας, σε γυναίκες που για οικογενειακούς λόγους δεν εργάστηκαν ποτέ αλλά επιθυμούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και σε επιχειρήσεις και Οργανισμούς του Ιδιωτικού και Δημόσιου Τομέα που υιοθετούν μια κουλτούρα φιλική προς τις γυναίκες .

Βασικός σκοπός του έργου είναι να διευκολύνει την παραμονή, την ένταξη ή την επανένταξη γυναικών στην Αγορά Εργασίας, υπερβαίνοντας τα εμπόδια που παρεμβάλλονται από την αντιπαράθεση (για παραδοσιακούς λόγους)

οικογενειακής – επαγγελματικής ζωής και συντελώντας στη συμφιλίωση τους, **στοχεύοντας:**

A. Στη διαμόρφωση μιας νέας σχετικής επιχειρηματικής κουλτούρας και ανάπτυξης φιλικών προς την οικογένεια μορφών οργάνωσης της εργασίας, με την υποστήριξη επιχειρήσεων πρόθυμων να εντάξουν σχετικές στρατηγικές στη λειτουργία τους και να υιοθετήσουν «**Πλάνα Συμφιλίωσης**», να αναπτύξουν επιχειρηματική κουλτούρα φιλική προς τις γυναίκες και να διαμορφώσουν το κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον.

B. Στην ανάπτυξη των απαραίτητων υποστηρικτικών μηχανισμών και δομών στη προσφορά υπηρεσιών προς τις γυναίκες, αλλά και στην εκτίμηση για τις δυνατότητες συμβολής των υπηρεσιών αυτών στην άρση των διακρίσεων που βασίζονται στα φύλα καθώς και στη συμφιλίωση οικογενειακής – επαγγελματικής ζωής.

Γ. Στην ανάδειξη και διάδοση εμπειριών και καλών πρακτικών από την εφαρμογή «Πλάνων Συμφιλίωσης» εντός συγκεκριμένων επιχειρήσεων.

Δ. Στην παρουσίαση στην Κυπριακή Αγορά Εργασίας ενός νέου, ουσιαστικά, επαγγέλματος κατάλληλου να αξιοποιηθεί στο πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης, των Επιχειρήσεων, των Μ.Κ.Ο κ.α, αυτό του/της **Συμβούλου Ισότητας**, που έχει απήχηση σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες και στην Ελλάδα, ιδιαίτερα, υπάρχει εξειδίκευση σε μεταπτυχιακό επίπεδο σπουδών (Πανεπιστήμιο Αιγαίου).

Ε. Στην αλλαγή της μακραίωνης κοινωνικής συλλογικής συνείδησης, όσον αφορά στην κοινωνική θέση των γυναικών και στην άρση των προκαταλήψεων και στερεοτύπων που συνδέονται με το φύλο. Επίσης την ανακατανομή των κοινωνικών ρόλων στο εσωτερικό της οικογένειας και στην Αγορά Εργασίας.

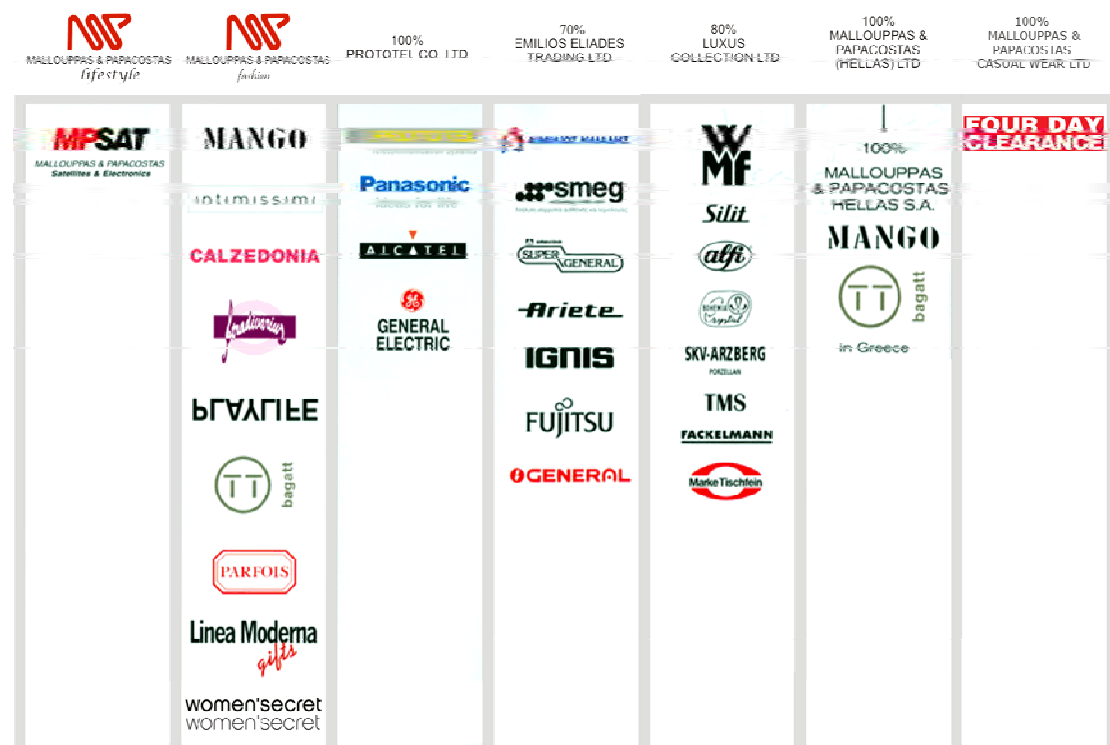
Ζ. Στον επηρεασμό των κέντρων σχεδιασμού και εφαρμογής ανάλογων πολιτικών και στη διατύπωση πλέγματος προτάσεων για αναθεώρηση/ εμπλουτισμό του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου.

Το έργο «Ανοικτές Πόρτες» θα υλοποιηθεί σε δώδεκα (12) Υποέργα και η παρούσα μελέτη εντάσσεται στο Υποέργο 6 που αφορά στην πιλοτική εφαρμογή πλάνων συμφιλίωσης σε επιλεγμένες επιχειρήσεις. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται και η πρακτική εφαρμογή του προγράμματος κατάρτισης του Υποέργου 5, στα πλαίσια του οποίου είκοσι έξι (26) άτομα καταρτίστηκαν ως Σύμβουλοι Ισότητας.

4. Το προφίλ της Εταιρείας

Η Εταιρεία Μαλλούππας και Παπακώστας ιδρύθηκε το 1978 και δραστηριοποιόταν στην λιανική πώληση οικιακών ηλεκτρικών μικροσυσκευών. Σήμερα εξελίχθηκε σε ένα επιτυχημένο Όμιλο Εταιρειών, που δραστηριοποιείται στον τομέα του ρουχισμού, της υπόδησης, των αξεσουάρ μόδας, των εξωτερικών επίπλων, των ηλεκτρικών συσκευών και των τηλεπικοινωνιακών συστημάτων, σε ολόκληρη την Κύπρο.

Στο πιο κάτω σχεδιάγραμμα καταγράφονται οι αντιπροσωπείες της υπό αναφορά Εταιρείας:



Η Εταιρεία εργοδοτεί 312 υπαλλήλους, εκ των οποίων οι 155 εργάζονται στον τομέα της Μόδας (Fashion) και καταλαμβάνουν ως επί το πλείστον τη θέση του/της “βοηθού καταστήματος” (πωλητής/τρια).

Η παρούσα έρευνα διενεργήθηκε στον τομέα της Μόδας και ειδικότερα στα άτομα που εργάζονται στα καταστήματα της Εταιρείας στη Λευκωσία.

5. Τα αποτελέσματα της Έρευνας

Δείγμα: 25 άτομα σε σύνολο 60 περίπου ατόμων που εργάζονται στον τομέα της Μόδας στη Λευκωσία.

A. Θέση Εργασίας:

Πωλήτρια/Πωλητής	12
Υπεύθυνη/ος καταστήματος	6
Βοηθός υπεύθυνης/ου καταστήματος	6
Αποθηκάριος	1

Το 48% των ερωτηθέντων ήταν βοηθοί καταστήματος (πωλητές), ενώ το υπόλοιπο 48% κατέχουν υπεύθυνη θέση στο κατάστημα.

B. Φύλο:

24 γυναίκες, 1 άντρας

Το 96% των ερωτηθέντων είναι γυναίκες.

Γ. Ηλικία:

15 – 17	1
18 – 25	12

26 – 30	5
31 – 35	4
36 και άνω	3

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (52%) είναι μέχρι 25 ετών, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό 36% είναι από 26-36 ετών.

Δ. Οικογενειακή Κατάσταση:

Έγγαμος/η/συζώ	16
Άγαμος/η	7
Διαζευγμένος/η	2
Χήρος/α	0

Το 64% των ερωτηθέντων είναι έγγαμοι ή συζούν.

Ε. Μορφωτικό Επίπεδο:

Πρωτοβάθμια εκπαίδ.	0
Δευτεροβάθμια εκπαίδ.	13
Τριτοβάθμια εκπαίδ.	8
Ανώτατη εκπαίδ.	4

Το 52% των ερωτηθέντων έχουν συμπληρώσει δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ το 48% την τριτοβάθμια ή/και την ανώτατη εκπαίδευση.

Ζ. Έχετε εξαρτώμενα άτομα;

Ναι	12
-----	----

Όχι	13
-----	----

Το 48% των ερωτηθέντων έχουν υπό την φροντίδα τους είτε τα παιδιά τους είτε τους γονείς τους.

Η. Εξαρτώμενα άτομα:

1 παιδί	9
2 παιδιά	2
1 παιδί και 1 γονέας	1

Από το 48% των ερωτηθέντων που έχουν εξαρτώμενα άτομα, η πλειοψηφία (75%) έχουν ένα παιδί.

Θ. Ηλικία εξαρτώμενων παιδιών

<u>Ηλικία εξαρτώμενων παιδιών</u>	<u>Συνολικός αριθμός παιδιών</u>
0 – 3	4
4 – 5	3
6 – 8	2
9 – 11	1
12 – 15	3
16 – άνω	1

Οι ηλικίες των παιδιών κατανέμονται από 0 μέχρι ή και άνω των 16 ετών, και η πλειοψηφία εντοπίζεται στις ηλικίες 0-8 έτη (64%).

I. Πόσες ώρες εργάζεστε τη βδομάδα;

38 ώρες	23
28 ώρες	1
18 ώρες	1

Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων (92%) εργάζεται 38 ώρες τη βδομάδα, σύμφωνα και με τη νομοθεσία που διέπει τους βοηθούς καταστημάτων.

K. Μορφή εργασίας:

Πλήρης απασχόληση	22
Μερική απασχόληση	2
Εποχιακή/προσωρινή απασχόληση	1

Η συντριπτική πλειοψηφία (88%) εργάζεται με τη μορφή της πλήρους απασχόλησης.

Άτομα με εξαρτώμενους:

Πλήρης απασχόληση	11
Μερική απασχόληση	1
Εποχιακή/προσωρινή απασχόληση	0

Από τα άτομα με εξαρτώμενους, η πλειοψηφία (92%) εργάζεται με πλήρη απασχόληση ενώ το ίδιο ισχύει και για τα άτομα χωρίς εξαρτώμενους(85%):

Πλήρης απασχόληση	11
Μερική απασχόληση	1
Εποχιακή/προσωρινή απασχόληση	1

Λ. Ποιος αναλαμβάνει τη φροντίδα των εξαρτημένων σας τις ώρες που εσείς εργάζεστε;

Σύζυγος/σύντροφος	6
Γονείς	3
Νηπιαγωγείο/σταθμός/σχολείο	3
Άλλος	0

Από τους ερωτώμενους που έχουν εξαρτώμενα άτομα, τη φροντίδα τους, όταν εργάζονται, αναλαμβάνουν ο σύζυγος/σύντροφος (58%), οι γονείς (50%) και οι υπηρεσίες φροντίδας των παιδιών (50%).

Μ. Κόστος της πιο πάνω φροντίδας:

£0	6
μέχρι £50	2
£51-100	1
£101-150	1
£151-200	0
πάνω από £200	2

Το κόστος της φροντίδας των εξαρτωμένων είναι για την πλειοψηφία (50%) μηδαμινό, ενώ κλιμακώνεται μέχρι τις 150ΛΚ για το 33%. Μόνο το 16% πληρώνει πέραν των 200ΛΚ για τις υπηρεσίες φροντίδας.

Ν. Με ποιο τρόπο συνεισφέρει στη φροντίδα των εξαρτωμένων σας ο σύζυγος/σύντροφος σας;

Καθόλου	0
Οικονομικά	9
Πρακτικά	10
Με ηθική υποστήριξη	3

Από τους ερωτώμενους που έχουν εξαρτώμενα άτομα, 75% των συζύγων/συντρόφων τους συνεισφέρουν οικονομικά στη φροντίδα των εξαρτωμένων και 83% συνεισφέρουν πρακτικά.

Ξ. Αξιολογείστε ποια από τα παρακάτω προβλήματα ισχύουν στη δική σας περίπτωση σε σχέση με τη φροντίδα των εξαρτωμένων σας; (σημειώστε όσα ισχύουν)

Αριθμός ωρών εργασίας	0
Κατανομή ωρών εργασίας	2
Κόστος φροντίδας εξαρτωμένων	4
Έλλειψη πρακτικής συνεισφοράς από το σύζυγο/σύντροφο	0
Έλλειψη βρεφοκομικών και παιδοκομικών σταθμών	2
Έλλειψη κατανόησης από προϊστάμενο	0

Έλλειψη ενημέρωσης για τα δικαιώματα σας ως μητέρα	1
Κανένα από τα πιο πάνω	7

Τα προβλήματα συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αξιολογήθηκαν από τους ερωτηθέντες ως εξής:

- Κόστος φροντίδας εξαρτημένων (25%)
- Κατανομή ωρών εργασίας (12,5%)
- Έλλειψη βρεφοκομικών και παιδοκομικών σταθμών (12,5%)
- Έλλειψη ενημέρωσης για δικαιώματα ως μητέρα (6%)

6. Συμπεράσματα – Εισηγήσεις

Οι εργαζόμενες με εξαρτώμενους του δείγματος μας δεν έχουν κανένα πρόβλημα με τον αριθμό των ωρών που εργάζονται. Ενώ η συντριπτική πλειοψηφία απασχολείται πλήρως, καμία δεν επιθυμεί να εργάζεται λιγότερες ώρες.

Δεν φαίνεται να υπάρχει ιδιαίτερο πρόβλημα συνεισφοράς στη φροντίδα των εξαρτημένων από τους συζύγους/συντρόφους αφού 83% από αυτούς συνεισφέρουν πρακτικά και 75% από αυτούς συνεισφέρουν οικονομικά. Καμία ερωτηθείσα δεν απάντησε πως ο σύζυγος/σύντροφος της δεν συνεισφέρει καθόλου στη φροντίδα των εξαρτημένων και καμία δεν απάντησε πως, στην περίπτωση της, η «Έλλειψη πρακτικής συνεισφοράς από το σύζυγο/σύντροφο» ισχύει ως πρόβλημα σε σχέση με τη φροντίδα των εξαρτημένων.

Επίσης, δεν φαίνεται να υπάρχει πρόβλημα κατανόησης από τον προϊστάμενο αφού καμία από τις ερωτηθείσες δεν απάντησε πως, στην περίπτωση της, αυτό ισχύει ως πρόβλημα σε σχέση με τη φροντίδα των εξαρτημένων.

Το πιο μεγάλο πρόβλημα σε σχέση με τη φροντίδα των εξαρτημένων φαίνεται να αφορά στους βρεφοκομικούς και παιδοκομικούς σταθμούς και πιο συγκεκριμένα στην έλλειψη τους αλλά κυρίως στο κόστος τους.

Με βάση τα πιο πάνω, μια πολύ πρωτοποριακή για την Κύπρο εισήγηση, θα ήταν η λειτουργία από την εταιρεία βρεφοκομικού/παιδοκομικού σταθμού που να προσφέρει υπηρεσίες στους υπαλλήλους της. Ο σταθμός θα μπορούσε να λειτουργεί χωρίς την επιδίωξη κέρδους, έτσι ώστε να ελαχιστοποιείται το κόστος για τους εργαζόμενους γονείς. Η καλή αυτή πρακτική μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς κόστος για την εταιρεία και θα είναι πολύ συμφέρουσα στους υπαλλήλους της.

7. Το ερωτηματολόγιο

1. Θέση Εργασίας:.....

2. Φύλο: Α Θ

3. Ηλικία: 15 – 17 18 – 25 26 – 30

31 – 35 36 και άνω

4. Οικογενειακή Κατάσταση: Έγγαμος/η/συζώ Άγαμος/η

Διαζευγμένος/η Χήρος/α

5. Μορφωτικό Επίπεδο: Πρωτοβάθμια εκπαίδ.

Δευτεροβάθμια εκπαίδ.

Τριτοβάθμια εκπαίδ.

Ανώτατη εκπαίδ.

6. Έχετε εξαρτώμενα άτομα; Ναι Όχι

7. Τύπος εξαρτώμενων ατόμων **Αριθμός**

Παιδιά

Γονείς

Άλλα

8. Ηλικία εξαρτώμενων παιδιών **Αριθμός**

0 – 3

4 – 5

6 – 8

9 – 11

12 – 15

16 – άνω

9. Πόσες ώρες εργάζεστε τη βδομάδα;

10. Μορφή εργασίας: Πλήρης απασχόληση

Μερική απασχόληση

Εποχιακή/προσωρινή απασχόληση

11. Ποιος αναλαμβάνει τη φροντίδα των εξαρτωμένων σας τις ώρες που εσείς εργάζεστε;

Σύζυγος/σύντροφος

Γονείς

Νηπιαγωγείο/σταθμός/σχολείο

Άλλος

12. Κόστος της πιο πάνω φροντίδας:

£0

μέχρι £50

£51-100

£101-150

£151-200

πάνω από £200

13. Με ποιο τρόπο συνεισφέρει στη φροντίδα των εξαρτωμένων σας ο σύζυγος/σύντροφος σας;

Καθόλου

Οικονομικά

Πρακτικά

Με ηθική υποστήριξη

14. Αξιολογείστε ποια από τα παρακάτω προβλήματα ισχύουν στη δική σας περίπτωση σε σχέση με τη φροντίδα των εξαρτωμένων σας; (σημειώστε όσα ισχύουν)

Αριθμός ωρών εργασίας

Κατανομή ωρών εργασίας

Κόστος φροντίδας εξαρτωμένων

Έλλειψη πρακτικής συνεισφοράς από το σύζυγο/σύντροφο

Έλλειψη βρεφοκομικών και παιδοκομικών σταθμών

Έλλειψη κατανόησης από προϊστάμενο

Έλλειψη ενημέρωσης για τα δικαιώματα σας ως μητέρα

15. Έχετε κάποιες εισηγήσεις για τρόπους που θα κάνουν πιο εύκολο το συνδυασμό/συμφιλίωση της οικογενειακής με την επαγγελματική σας ζωή;

1.....

.....

2.....

.....

3.....

.....

Βιβλιογραφία

- Reconciliation of Work and Private Life in Cyprus, Alexia Panayiotou, University of Cyprus and Mediterranean Institute of Gender Studies
- Thematic Report 2004-2005 EGGSIIE Network, Research Proposal: Reconciliation of Work and Private Life, Janneke Plantenga
- Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση 2004-2006, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Κύπρος
- Κριτική της Δρ. Αλεξίας Παναγιώτου, στο Εθνικό Πρόγραμμα για την Στρατηγική της Λισσαβόνας (National Reform Programme for Employment), 2006
- Ευρωπαϊκός Χάρτης πορείας για την Ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010, Ευρωπαϊκή Ένωση

