



**ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ**  
**ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ**  
**ΖΩΗΣ**

*Πρόταση Μέτρων και Πολιτικών*

Μαρία Γκασούκα

**ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΔΡΑΣΗΣ**



ΑΣ ΕΛΛΗΝΗ



**Λευκωσία 2008**



Μαρία Γκασούκα

*ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ*

*Πρόταση Μέτρων και Πολιτικών*

*Λευκωσία 2008*

# **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

## **ΠΡΟΛΟΓΟΣ**

## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

**1. ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΟ ΑΙΤΗΜΑ ΤΗΣ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ/ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ**

**2. Η ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ**

**3. ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**

**4. ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΘΕΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΟΝ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ**

**5. ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΑ ΜΕΤΡΑ**

## **ΕΠΙΛΟΓΟΣ**

## **ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ**

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**

*«Η ύπαρξη μιας ισότιμης οικογένειας, η φροντίδα των αναπαραγωγικών λειτουργιών και των λοιπών λειτουργιών που απαιτεί η οικογένεια καθώς και η κρατική προστασία της οικογένειας αποτελούν προϋποθέσεις για την απελευθέρωση των γυναικών. Το αντίθετο θα είχε ως αποτέλεσμα τη διατήρηση των γυναικών σε ρόλους υποτέλειας.»*

**Ana Cabre**

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα μελέτη έχει ως στόχο να παρουσιάσει το θεωρητικό πλαίσιο ενός κοινωνικού, πολιτικού και ταυτόχρονα πολιτισμικού ζητήματος, που τα τελευταία χρόνια βρίσκεται στο κέντρο των έμφυλων στρατηγικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αρκετών εθνικών κυβερνήσεων: αυτό της συμφιλίωσης/εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων και πριν απ' όλα των εργαζομένων γυναικών. Ταυτόχρονα επιδιώκει, μέσω της υπάρχουσας πλέον σε πανευρωπαϊκό επίπεδο εμπειρίας, αλλά και της κυπριακής, έτσι όπως προέκυψε από την υλοποίηση της Κ.Π. Equal (αξ. 2, μ. 2.1), να συνεισφέρει στη διαμόρφωση και εφαρμογή πολιτικών σε αυτόν τον τομέα στην Κύπρο, χώρα στην οποία η παράδοση, οι σύγχρονοι όροι ζωής και η συλλογική κοινωνική συνείδηση αν δεν ταυτίζονται βρίσκονται πάντως εξαιρετικά κοντά. Έτσι καταλήγει στη διαμόρφωση μιας δέσμης προτάσεων- μέτρων ικανών να αξιοποιηθούν τόσο σε επίπεδο θεσμικού πλαισίου όσο και σε επίπεδο κοινωνικών/οικονομικών φορέων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, λαμβάνοντας σοβαρά υπόψη παραμέτρους όπως:

A. Η δυνατότητα αφιέρωσης του χρόνου και των δύο φύλων τόσο στην οικογένεια όσο και στην εργασία σημαίνει δυνατότητα ένταξης (ή επανένταξης) μεγάλου τμήματος του πληθυσμού των γυναικών στην αγορά εργασίας, υψηλότερο εισόδημα, αύξηση της γονιμότητας και αύξηση της αναλογίας του οικονομικά ενεργού στο συνολικό πληθυσμό (ΕΚΚΕ, 2002).

B. Σε έναν αυξανόμενο αριθμό χωρών η συλλογική μείωση και η αναδιοργάνωση του χρόνου απασχόλησης θεωρούνται ιδιαίτερα σημαντικές για την επίτευξη της ισότητας και τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής (J. Pillinger, 2002), που είναι στόχος της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ταυτόχρονα, ωστόσο, διαπιστώνει πως παρά τις σημαντικές σχετικές προσπάθειες που βρίσκονται σε εξέλιξη, η ανακατανομή των έμφυλων κοινωνικών ρόλων στο εσωτερικό της οικογένειας εξακολουθεί να προχωράει με εξαιρετική βραδύτητα, εξαιτίας των ισχυρών αναχρονιστικών παραδόσεων

και των στερεοτυπικών αντιλήψεων, που παρουσιάζουν μοναδική διαχρονική αντοχή. Και καθώς τα αποτελέσματα του αναχρονισμού αυτού είναι πλέον ορατά στα επίπεδα τόσο της οικονομίας και της κοινωνικής συνοχής όσο και της δημοκρατίας, το ζήτημα της εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, με την ταυτόχρονη ανακατανομή των ενδοοικογενειακών υποχρεώσεων και του ενδοοικογενειακού χρόνου υπέρ και των γυναικών, αποτελεί τα τελευταία χρόνια βασική επιδίωξη των στρατηγικών ισότητας και ισότητας ευκαιριών της Ε.Ε. και των εθνικών κυβερνήσεων.

Ολοκληρώνοντας, αξίζει να σημειωθεί, πως έως πρόσφατα, το σύνολο σχεδόν των μελετών και ερευνών προσέγγιζε τα προβλήματα της Συμφιλίωσης από τη σκοπιά αποκλειστικά των γυναικών, και όχι άδικα, καθώς αυτές υφίσταντο-και εξακολουθούν σε μεγάλο βαθμό να υφίστανται- τις συνέπειες των ιεραρχημένων κοινωνικών ρόλων και των στερεοτύπων και προκαταλήψεων που συνδέονται με τα φύλα. Η μελέτη επισημαίνει ως εξαιρετικά ενθαρρυντικό το ότι τον τελευταίο καιρό έχει γίνει σημαντική στροφή προς την κατεύθυνση της εστίασης στις σχέσεις που διαμορφώνονται μεταξύ των κοινωνικών φύλων, των ανδρών και των γυναικών, γεγονός που-παρά την αυστηρή κριτική που του ασκείται από φεμινιστικά ρεύματα για «ουδετεροποίηση» του θέματος και συσκότιση της εξουσιαστικής διάστασής του, κριτική καθόλου αμελητέα κατά τη γνώμη μου-αναδεικνύει νέες ποιότητες, όπως αυτή της σύνδεσης των οικογενειακών και εργασιακών συνθηκών με την ανάπτυξη, την κοινωνική συνοχή και τη δημοκρατία, αλλά και τον επαναπροσδιορισμό του πατρικού ρόλου (O'Brien & Shelmit, 2003). Καταλήγει δε με την αποδοχή του ότι και στην Κύπρο οι άντρες επιβάλλεται να πιστέψουν ότι «τα προνόμια που απολαμβάνουν στην κοινωνία είναι μικρότερης αξίας από όσο πιστεύουν, ή ότι το τίμημα για τα προνόμια αυτά είναι πολύ υψηλό. Η μετάβαση προς την ισότητα των φύλων απαιτεί τη θεμελιώδη μετατόπιση από την έμφυλη συνείδηση, που βασίζεται στη διχοτόμηση και στα προνόμια, σε μια άλλη βασισμένη στη διαφορετικότητα και την αμοιβαιότητα» (ΚΕΘΙ, 2007)

Λευκωσία, 2008

Μαρία Γκασούκα

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία 6

## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι μια νέα πολιτική που έρχεται να απαντήσει σε συγκεκριμένη κοινωνική ανάγκη, η οποία έχει προκύψει εδώ και αρκετά χρόνια. Με τον όρο συμφιλίωση/εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής εννοούμε πως τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες, στις σύγχρονες κοινωνικές, οικονομικές και πολιτισμικές συνθήκες, είναι αναγκαίο να διαδραματίσουν πολλαπλούς ρόλους ως εργαζόμενοι/ες και ως φροντιστές/στριες του σπιτιού και της οικογένειας και οι ρόλοι αυτοί δεν μπορεί να εξακολουθούν να συγκρούονται μεταξύ τους. Η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής μπορεί να διατυπωθεί επίσης ως η *εξισορρόπηση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων*. Ο νέος όρος αναφέρεται στην ισόρροπη και ισότιμη συμμετοχή τόσο του άνδρα όσο και της γυναίκας στις οικογενειακές ευθύνες, κατά τρόπο ώστε να επιτρέπεται και στους δύο να ανταποκρίνονται στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, αλλά και να αξιοποιούν στον εργασιακό χώρο τη δημιουργικότητα και τις δεξιότητές τους (Dex, Smith & Winter, 2001). 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). Ο κυρίαρχος έως σήμερα έμφυλος καταμερισμός της εργασίας δεν είναι πια λειτουργικός. Για τις γυναίκες που παραδοσιακά είναι επιφορτισμένες με την οικιακή φροντίδα, η συμμετοχή στην

αμειβόμενη εργασία δεν αποτελεί μόνον επιθυμία και ψυχική και οικονομική ανάγκη. Η εργασία των γυναικών είναι απαραίτητη και για την αύξηση του βιοτικού επιπέδου της οικογένειας, αλλά και για την πρόοδο της οικονομίας και για την επίτευξη της κοινωνικής συνοχής. Για τον λόγο αυτό διατυπώνονται άλλωστε οι πολιτικοί στόχοι για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην εργασία. Κατά συνέπεια, η ένταξη των γυναικών στην επαγγελματική ζωή και συχνά (παρά τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν εξαιτίας του φύλου τους) σε θέσεις αυξημένης ευθύνης, οι δημογραφικές αλλαγές, η αλλαγή των ρόλων γυναικών και ανδρών στην οικογένεια και την εργασία, η εμφάνιση διαφορετικών μοντέλων εργασιακών σχέσεων, είναι παράγοντες οι οποίοι καθιστούν αναγκαία τη δημιουργία νομοθεσίας και τη λήψη θετικών μέτρων για την προστασία της οικογένειας, καθώς και τον συνδυασμό της με την επαγγελματική ζωή και των δύο γονέων, πρωτίστως δε των γυναικών (Den & Den, 2001). Θετικά μέτρα είναι τα *«μέτρα που προσφέρουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα, σχεδιασμένα να διευκολύνουν την άσκηση επαγγελματικών δραστηριοτήτων από το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο ή να αποφύγουν ή να αντισταθμίσουν εργασιακά μειονεκτήματα, προκειμένου να εξασφαλίσουν στην πράξη την πλήρη ισότητα γυναικών και ανδρών στον εργασιακό χώρο»*, όπως προβλέπει η παράγραφος 4 του άρθρου 141 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (2002)<sup>1</sup>.

Το πρόσφατα εκσυγχρονισμένο θεσμικό πλαίσιο της Κυπριακής Δημοκρατίας παρέχει σημαντικές διατάξεις που συμβάλλουν στη δυνατότητα συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων και ιδιαίτερα των γυναικών. Το ζήτημα, ωστόσο, είναι η ανάγκη αυτής της συμφιλίωσης να κατανοηθεί από την

<sup>1</sup> Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία



κοινωνία, η οποία- όπως και οι άλλες μεσογειακές χώρες και όχι μόνο- διαθέτει ακόμα ισχυρά πατριαρχικά αντανακλαστικά, ιδιαίτερα από τον κόσμο της εργοδοσίας. Προς την κατεύθυνση αυτή δραστηριοποιείται τόσο ο Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας όσο και φορείς ισότητας όπως το Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου, η καινοτόμα Τράπεζα Γυναικών, αλλά και τα γυναικεία τμήματα των πολιτικών κομμάτων και των εργατικών ομοσπονδιών. Σημαντική επιδίωξη της συγκεκριμένης προσπάθειας αποτελεί η ενημέρωση/ευαισθητοποίηση/ενθάρρυνση των κυπριακών επιχειρήσεων να αναλάβουν τον κοινωνικό τους ρόλο και να συμβάλλουν στην επίτευξη του εγχειρήματος, διαμορφώνοντας ένα εσωτερικό επιχειρηματικό περιβάλλον απαλλαγμένο από προκαταλήψεις και στερεότυπα που συνδέονται με τα φύλα, φιλικό προς τις γυναίκες και την οικογένεια ευρύτερα. Σημαντικό εργαλείο προς την κατεύθυνση αυτήν αποτελούν σήμερα οι εμπειρίες, οι καλές πρακτικές και τα προϊόντα που προέκυψαν από τις δράσεις που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal, κυρίως από τις Α.Σ. «Ελάνη» και «Πανδώρα».

Πιο συγκεκριμένα:

Προσεγγίζοντας σύντομα την αγορά εργασίας από τη σκοπιά του φύλου, διαπιστώνεται πως ταυτόχρονα με τις αλλαγές στις οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, στη διάρκεια των τριών τελευταίων δεκαετιών σημειώνεται η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας με συνεχώς αυξανόμενους ρυθμούς (Montana & Charnov, 2000). Παρόλα αυτά, σε ολόκληρη την Ε.Ε. παρατηρούνται στο χώρο της αμειβόμενης, αλλά και της μη αμειβόμενης εργασίας, διακρίσεις στη βάση του φύλου. Οι

γυναίκες στην Κοινότητα εξακολουθούν να αποτελούν την πλειοψηφία των απασχολούμενων με «ευέλικτες» μορφές εργασίας, των ανέργων και των μακράς διάρκειας ανέργων. Εξακολουθούν δε να πληρώνονται λιγότερο για εργασία ίσης ποιότητας, διάρκειας και προσόντων, ν' αντιμετωπίζουν το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» στην επαγγελματική τους εξέλιξη και να υποαντιπροσωπεύονται στα κέντρα λήψης οικονομικών, πολιτικών και κοινωνικών αποφάσεων. Είναι ορατή η διαίρεση των επαγγελματιών σε ανδρικά και γυναικεία, η επαγγελματική στασιμότητα των γυναικών και η μειωμένη παρουσία τους σε διευθυντικές θέσεις εργασίας, η αυξημένη συμμετοχή τους σε άτυπες μορφές απασχόλησης κα. Είναι, επίσης, γνωστό πως οι γυναίκες αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό ανέργων και μακράς διάρκειας ανέργων στην πλειοψηφία και των ευρωπαϊκών χωρών. Ακόμα οι άνδρες και οι γυναίκες μισθωτοί δεν κατανέμονται ομοιόμορφα μεταξύ των επαγγελματιών, των κλάδων, των μορφών απασχόλησης. Οι άντρες καταλαμβάνουν συνήθως τις θέσεις κύρους, με τις υψηλότερες αποδοχές σε σχέση με τις γυναίκες (άνιση πρόσβαση), οι οποίες σημειωτέον υφίστανται πρώτες τις συνέπειες τυχόν οικονομικών κρίσεων. Σε γενικές γραμμές η έμφυλη διάσταση της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας συγκεκριμενοποιείται ειδικότερα:

1. Σχεδόν σε όλα τα κράτη- μέλη το ποσοστό ανεργίας των γυναικών παραμένει συστηματικά υψηλότερο σε σχέση με αυτό των ανδρών, ενώ η μακροχρόνια ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες.
2. Η διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών ανέρχεται περίπου κατά μέσο όρο σε 20%.

3. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών μειώνεται όταν αυτές έχουν παιδιά, ενώ το αντίθετο ισχύει για τους άνδρες.

Ο διαχωρισμός ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας παραμένει ένα κύριο πρόβλημα για την ΕΕ.<sup>2</sup> Ακόμα και οι χώρες εκείνες στις οποίες οι γυναίκες έχουν επιτύχει υψηλά ποσοστά απασχόλησης διαθέτουν διαχωρισμένες επαγγελματικές δομές. Η αμοιβή των γυναικών είναι μικρότερη από αυτή των ανδρών για την ίδια ή για ίσης αξίας εργασία, γεγονός με ευρεία διάσταση στην Κύπρο, όπου το ποσοστό της διαφοράς ανέρχεται περίπου στο 25% . Η διαφορά στις αμοιβές είναι μεγαλύτερη στον ιδιωτικό από ό,τι στον δημόσιο τομέα, ενώ διαρθρωτικοί παράγοντες, όπως η ηλικία, το επάγγελμα και ο τομέας των δραστηριοτήτων, δεν φαίνεται να συμβάλλουν στην μείωση της διαφοράς στις αμοιβές. Τέλος, ο περιορισμός των παραδοσιακά «γυναικείων» επαγγελμάτων από την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών καθιστά άμεσα αναγκαία την επαγγελματική κατάρτιση/επανεκπαίδευση των γυναικών, ώστε να είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των νέων θέσεων εργασίας.

Ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός της απασχόλησης απορρέει από τις διαδικασίες κοινωνικοποίησης των φύλων, τους περιορισμούς που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, ως προς την αμειβόμενη εργασία, (κατά φύλο διαίρεση της οικιακής εργασίας ή κοινωνικό κράτος που στηρίζεται στο οικογενειακό πρότυπο του άνδρα κουβαλητή και της εξαρτημένης συζύγου) και από τις διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας (Gasouka, 2007). Έτσι, υπάρχει λ.χ. ο κάθετος διαχωρισμός, που ελαχιστοποιεί τις πιθανότητες των γυναικών να καταλάβουν υψηλά ιστάμενες θέσεις εργασίας, ο οριζόντιος διαχωρισμός στους τομείς

<sup>2</sup> Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία 11

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 (European Foundation for the Improvement in Living and Working Conditions, 2000). Ταυτόχρονα, ενώ οι γυναίκες εντάσσονται ενεργά στην παραγωγική διαδικασία και συμμετέχουν εξίσου με τους συζύγους τους στον αγώνα του βιοπορισμού, δεν παρατηρείται ανάλογη συμμετοχή των ανδρών στις ευθύνες του σπιτιού. Οι άνδρες, κατά κανόνα, είναι απαλλαγμένοι από επίπονες και χρονοβόρες οικογενειακές υποχρεώσεις, όπως η φροντίδα , η φύλαξη , η ανατροφή των παιδιών και των ηλικιωμένων γονέων, καθώς και η ενασχόληση με τις οικιακές εργασίες. Επικεντρώνονται στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία και επιτυχία , με αποτέλεσμα να κατακτούν συχνότερα από τις γυναίκες υπεύθυνες και ανώτερες ιεραρχικά θέσεις (Griswold, 1993). Αντιθέτως, οι γυναίκες, στην προσπάθειά τους να ανταποκριθούν επαρκώς σε όσα έχει καθιερωθεί να ονομάζονται «οικογενειακά καθήκοντα» , τα οποία μεταφράζονται σε αυτονόητη γυναικεία απλήρωτη οικιακή εργασία , προσανατολίζονται εκ των πραγμάτων στην αναζήτηση μορφών απασχόλησης ( π.χ. μερικής απασχόλησης , εργασία με μειωμένο ωράριο κ.λπ.), η οποίες δεν έχουν προοπτική κοινωνικής καταξίωσης, επαγγελματικής εξέλιξης και καριέρας με φιλόδοξους στόχους, (Κακλαμανάκη,1984), ή και μερικές φορές αποσύρονται (εγκαταλείπουν) από την παραγωγική διαδικασία. Ο γυναικείος πληθυσμός συχνά ωθείται σ' αυτή την λύση ανάγκης του μειωμένου ωραρίου , διότι αυτό παρέχει την δυνατότητα να συνδυαστεί η αμειβόμενη με τη μη αμειβόμενη οικογενειακή

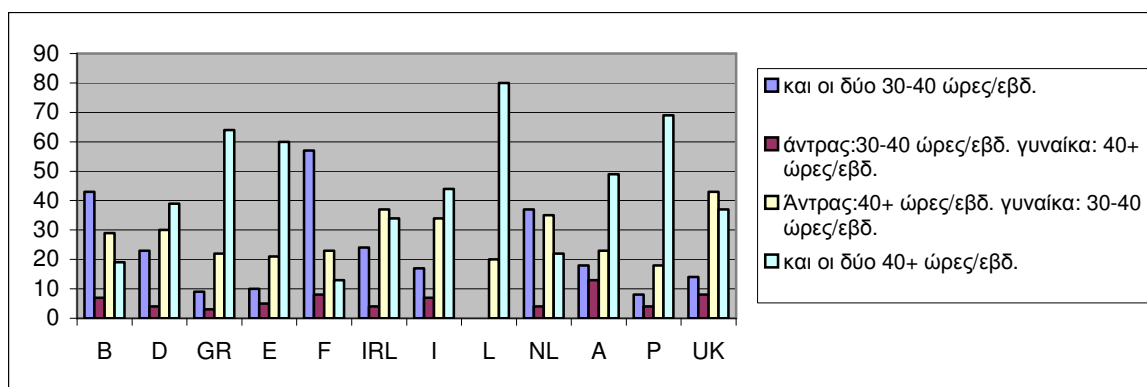
εργασία, την οποία οι καταναγκασμοί της πατριαρχικής κοινωνίας καθιστούν «υποχρεωτική» για τις γυναίκες (Αβραμίκου, 2001).

Στο τέλος της δεκαετίας του 1990 και με επιδίωξη την ευελιξία στην αγορά εργασίας υπερτονίστηκαν τα μέτρα που αφορούσαν στην αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας (μερική απασχόληση, μεγάλες γονικές άδειες, ελαστικά ωράρια κ.ά.). Όμως η έμφαση αυτή, ιδίως όταν εκ των πραγμάτων και παρά την επίσημη ρητορική απευθύνεται κυρίως στις γυναίκες, έχει αρνητικά αποτελέσματα ως προς την ισότητα ευκαιριών στην αγορά εργασίας. Όπως φάνηκε, οδηγεί σε επιστροφή στους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων και έχει αρνητικές επιπτώσεις στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Τελικά οι μορφές αυτές δεν ενισχύουν την προσπάθεια των γυναικών να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και να ανταγωνιστούν τους άνδρες με ίσους όρους. Οι άντρες, ταυτόχρονα, βιώνουν τόσο διαπροσωπικές όσο και ενδοψυχικές συγκρούσεις στο πλαίσιο της οικογένειας, λόγω της ορατής πλέον αντίφασης που υφίσταται μεταξύ του παλαιότερου «πατρικού ρόλου» με τον οποίο κατά κανόνα έχουν ανατραφεί και στους νέους ρόλους και συμπεριφορές που οι σύγχρονες ανάγκες τους καλούν να υιοθετήσουν (Γκασούκα & Τσουκαλά, 2007). Σήμερα άλλωστε γίνεται ευρέως αποδεκτό πως η ανακατανομή των κοινωνικών ρόλων στο εσωτερικό της οικογένειας, η μετατροπή της βιολογικής μητρότητας σε κοινωνική, με τη συμμετοχή και των δύο γονέων στην ανατροφή των παιδιών, αποτελεί ιστορική – κοινωνική αναγκαιότητα (Lupton & Barclay, 1997).

Επομένως, προκύπτει άμεσα το πρόβλημα της ισότητας των ευκαιριών στην εργασία. Ταυτόχρονα, 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 συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (Μουρίκη, 2005). 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. Πάντως, έτσι ή αλλιώς, αυτό το μοντέλο των οικογενειών, όπου εργάζονται και οι δύο γονείς, και το οποίο την τελευταία δεκαετία αποτελεί τον ευρωπαϊκό κανόνα και οι πολιτισμικές/κοινωνικές ανατροπές που εμπεριέχει, δημιουργεί άγχος και εντάσεις στα μέλη τους, λόγω των συγκρουόμενων απαιτήσεων της οικογένειας και της εργασίας (O'Brien & Shelmit, 2003).

Πίνακας 1: Εβδομαδιαία απασχόληση (ώρες εργασίας) νοικοκυριών που οι δύο γονείς με εξαρτώμενα παιδιά έχουν πλήρη απασχόληση, 2000



Πηγή: LFS 2000, IRL: 1997; L and UK: 1999; DK, FIN and S: no data.

Δύο ανάγκες αναδεικνύονται: Από τη μία πλευρά οι γονείς, και ιδιαίτερα οι γυναίκες, χρειάζεται να έχουν αρκετό χρόνο τόσο για τα παιδιά τους και για άλλα μέλη της οικογένειας, που μπορεί κατά

περιόδους να χρειάζονται φροντίδα, όσο και για τους ίδιους/ιες. Κι εδώ δεν πρέπει να μας διαφεύγει πως τίθεται το ζήτημα της αναδιανομής του ενδοοικογενειακού χρόνου υπέρ και των γυναικών, που συχνά προσπερνάται αβασάνιστα. Από την άλλη, είναι σημαντικό τα παιδιά προσχολικής, αλλά και σχολικής, ηλικίας να απολαμβάνουν φροντίδα υψηλής ποιότητας, η οποία έχει αποδειχτεί ότι έχει ιδιαίτερη σημασία για την ανάπτυξη των γνωστικών και ψυχικών τους δυνατοτήτων. Δυστυχώς η αδυναμία συνδυασμού αυτών των ρόλων βιώνεται με ενοχικό τρόπο από τους γονείς, και ιδιαίτερα από τις γυναίκες, που θεωρούν τους εαυτούς τους βασικές φροντίστριες της οικογένειας.

Σύμφωνα με τις προτάσεις της ευρωπαϊκής επιτροπής και κοινωνικών εταίρων, στην πρώτη ανάγκη έρχονται να απαντήσουν οι καινοτόμες συνθήκες εργασίας, που είναι περισσότερο ευέλικτες και αν χρησιμοποιηθούν σωστά και με κοινωνική ευθύνη, μπορούν να βοηθήσουν τους γονείς να ανταποκρίνονται στις οικογενειακές υποχρεώσεις, χωρίς να αναστέλλεται η επαγγελματική τους εξέλιξη. Ωστόσο, στο ζήτημα αυτό εκφράζονται σοβαρές ανησυχίες και ενστάσεις, όπως προαναφέρθηκε, και από φεμινιστικούς και συνδικαλιστικούς φορείς, που θεωρούν τις περισσότερες από τις καινοτομίες αυτές ως μέσον αναπαραγωγής του παραδοσιακά έμφυλου καταμερισμού της εργασίας.

Το δεύτερο ζήτημα είναι να απαντήσουμε τι αποκαλούμε καλή παιδική φροντίδα και πως μπορούμε να την εξασφαλίσουμε. Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, και σίγουρα στην Κύπρο, σημαντικό ρόλο στην ανατροφή των παιδιών παίζουν οι γιαγιάδες. Όμως αυτό γίνεται όλο και πιο δύσκολο, καθώς όλο και πιο συχνά η οικογένεια διαμένει μακριά από την πατρική οικογένεια. Επίσης, ήδη στην επόμενη γενιά, οι γυναίκες που θα γίνουν γιαγιάδες και

δεν θα χρειάζεται να εργάζονται οι ίδιες θα είναι μάλλον η εξαίρεση και όχι ο κανόνας. Χρειάζεται επομένως να υπάρξει μια συνολική στρατηγική από την πλευρά της πολιτείας που θα απαντάει σε αυτή την ανάγκη και που θα θέτει υψηλά κριτήρια ως προς την φροντίδα των παιδιών και ως προς της εξυπηρέτηση των εργαζόμενων γονέων. Σε ό,τι αφορά στις κοινωνικές υπηρεσίες και ειδικά την φροντίδα των παιδιών, είναι γνωστοί οι στόχοι της συνόδου της Βαρκελώνης για κάλυψη του 90% των αναγκών για τα παιδιά από 3 ετών ως την ηλικία εισόδου στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και τουλάχιστον του 33% των παιδιών έως 3 ετών μέχρι το 2010. Μπορεί κανείς να συμπεράνει ότι στην Κύπρο υπάρχουν πολλά περιθώρια, καθώς και μεγάλη κοινωνική ανάγκη, να διερευνηθούν οι ανάγκες και οι δυνατότητες βελτίωσης των πολιτικών για τη συμφιλίωση και να υλοποιηθούν μέτρα προς την κατεύθυνση αυτή. Στον παρακάτω πίνακα φαίνονται τα ποσοστά κάλυψης των αναγκών φύλαξης παιδιών στις ευρωπαϊκές χώρες:

Πίνακας : Υπηρεσίες φροντίδας παιδιών στην Ε.Ε.

| Κράτος    | Ποσοστό κάλυψης παιδιών ηλικίας έως 3 ετών | Ποσοστό κάλυψης παιδιών ηλικίας από 3 έως το χρόνο ένταξης στο σχολείο |
|-----------|--|--|
| Βέλγιο    | 30   | 97   |
| Δανία     | 64   | 91   |
| Γερμανία  | 10   | 78   |
| Ελλάδα    | 3  | 46   |
| Ισπανία   | 5  | 84   |
| Γαλλία    | 29   | 99   |
| Ιρλανδία  | 38   | 56   |
| Ιταλία    | 6  | 95   |
| Ολλανδία  | 6  | 95   |
| Αυστρία   | 4  | 68   |
| Πολωνία   | 12   | 75   |
| Φινλανδία | 22   | 66   |
| Σουηδία   | 48   | 80   |



| Κράτος | Ποσοστό κάλυψης παιδιών ηλικίας έως 3 ετών | Ποσοστό κάλυψης παιδιών ηλικίας από 3 έως το χρόνο ένταξης στο σχολείο |
|--------|--|--|
| Η.Β.   | 34   | 60   |

Πηγή: Στοιχεία ΟΟΣΑ

## **1.ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΟ ΑΙΤΗΜΑ ΤΗΣ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ/ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ**

Η αύξηση των ρυθμών ανάπτυξης και της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής αγοράς, η επιδίωξη της κοινωνικής συνοχής, η ίδια η ποιότητα της δημοκρατίας δυτικού τύπου, ανέδειξε σε θεμελιώδη την αναγκαιότητα ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας και την παραμονή τους σ' αυτήν, με όρους ισότητας και ισότητας ευκαιριών, όπως ήδη επισημάνθηκε. Παρά την κοινά αποδεκτή αυτή διαπίστωση, εντούτοις, η σχέση των γυναικών με την αμειβόμενη εργασία, αλλά και την αυτοαπασχόληση, διέπεται από ένα πλέγμα προκαταλήψεων και ιδεολογημάτων που συνδέονται με τις παραδοσιακά πατριαρχικές σχετικές αντιλήψεις, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζουν σοβαρά εμπόδια ανέλιξης και καριέρας<sup>3</sup>

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει κάνει σαφή την πολιτική της σχετικά με την παροχή ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην κοινωνία και την απασχόληση, στις γυναίκες (Jaurnotte, 2003). Στο πλαίσιο αυτό εντάσσονται λοιπόν μια σειρά νομοθετημάτων που αποσκοπούν στην εναρμόνιση της προσωπικής- οικογενειακής ζωής με την επαγγελματική. Πρόκειται για εκείνες τις διατάξεις, οι οποίες, άμεσα και έμμεσα, υποβοηθούν τους εργαζόμενους και κυρίως τις εργαζόμενες να συνδυάζουν την αμειβόμενη απασχόληση με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Σε αυτές περιλαμβάνεται, η νομοθεσία που έχει ως στόχο την προστασία της οικογένειας και

της μητρότητας, η νομοθεσία που προάγει την ισότητα των δύο φύλων, η νομοθεσία για την παροχή φύλαξης και φροντίδας σε εξαρτώμενα άτομα, η νομοθεσία για την ευελιξία του χρόνου και των μορφών απασχόλησης, καθώς και για την παροχή διαφόρων μορφών αδείας, η νομοθεσία που κατοχυρώνει την παροχή διαφόρων επιδομάτων, καθώς και η νομοθεσία που αφορά τα ωράρια λειτουργίας της κοινωνικής υποδομής της χώρας. Ένα ευρύτατο φάσμα θεσμικών προβλέψεων καλύπτεται, οι οποίες συμπληρώνονται και από τις διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τόσο του ιδιωτικού, όσο και του δημόσιου τομέα (Μουρίκη, 2006). Ωστόσο, επιβάλλεται να τονισθεί, πως το ζήτημα της έμφυλης Ισότητας και της Ισότητας των Ευκαιριών δεν αποτελεί αποκλειστική ευθύνη της Ε.Ε. και των οργάνων της, καθώς και των εθνικών κυβερνήσεων. Αποτελεί, παράλληλα, ευθύνη της ίδιας της ευρωπαϊκής κοινωνίας, της κοινωνίας των πολιτικών ιδεών, των κοινωνικών φορέων, κινήσεων, κινημάτων κ.ά. Οι εργοδοτικοί φορείς λ.χ. θα πρέπει μέσω δράσεων ενημέρωσης/ευαισθητοποίησής τους να κατανοήσουν τις αρνητικές οικονομικές – επιχειρηματικές επιπτώσεις που συνεπάγεται η απώλεια ανθρώπινων ταλέντων, δεξιοτήτων, ιδεών, καινοτομίας, εξαιτίας των έμφυλων προκαταλήψεων. Η υποκίνηση και η εγρήγορση της κοινωνίας αφορά, όπως επισημαίνει η Ε.Ε., στην ανάγκη αλλαγής συμπεριφοράς, στάσεων, κανόνων και αξιών που ορίζουν και επηρεάζουν τους ρόλους των δύο φύλων στην κοινωνία, μέσω της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, των Μ. Μ. Ε, των τεχνών, του πολιτισμού και της επιστήμης. Η εξάλειψη των υφισταμένων πολιτισμικών προκαταλήψεων και κοινωνικών στερεοτύπων είναι μεγάλης σημασίας για την εδραίωση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η Ε.Ε. τονίζει, επίσης, πως

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 18 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

η διαιώνιση αρνητικών ή στερεοτυπικών εικόνων των γυναικών, ιδίως στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και στην ηλεκτρονική ενημέρωση και ψυχαγωγία, στη διαφήμιση και στο εκπαιδευτικό υλικό, δεν παρέχει τη σαφή και ρεαλιστική εικόνα των πολλαπλών ρόλων των γυναικών και των ανδρών, ούτε της συμβολής τους σε ένα μεταβαλλόμενο κόσμο. Χωρίς να θίγεται η ελευθερία έκφρασής τους, οι βιομηχανίες των Μ. Μ. Ε. και του πολιτισμού πρέπει, ως διαμορφωτές της κοινής γνώμης και ως μέσα διαμόρφωσης αξιών, να συμβάλλουν στην αλλαγή των στερεοτύπων, στη δημόσια αντίληψη και στην παρουσίαση μιας πιο δίκαιης εικόνας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Πιο αναλυτικά, λοιπόν, σε κοινοτικό επίπεδο έχουν θεσπιστεί τα παρακάτω:

*-Ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων του 1989*

Στον Χάρτη αυτόν γίνεται σαφές ότι για να επέλθει η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών θα πρέπει να εντατικοποιηθούν οι δράσεις που σχετίζονται με την ισότητα στην πρόσβαση στην εργασία, στις πληρωμές, στους όρους εργασίας, στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση.

*-Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης του 2000*

Ο Χάρτης αποτελεί πλέγμα προστασίας για την οικογένεια, αλλά και για κάθε άτομο που επιθυμεί να συνδυάσει οικογένεια και εργασία χωρίς να κινδυνεύει με απόλυση, για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα. Ταυτόχρονα του αναγνωρίζει το

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 19 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

δικαίωμα για αμειβόμενη άδεια μητρότητας και την γονική άδεια μετά τη γέννα ή την υιοθεσία

-*Η Οδηγία 92/85/ΕΟΚ* σχετικά με την εφαρμογή μέτρων, που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων.

- *Η Σύσταση του Συμβουλίου της 13<sup>ης</sup> Μαρτίου 1992* σχετικά με τη φύλαξη των παιδιών

-*Η Οδηγία 96/34/ΕΚ* του 1996 σχετικά, με τη συμφωνία – πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES

-*Η Οδηγία 93/104/ΕΚ*, που τροποποιήθηκε από την Οδηγία 2000/34/ΕΚ, για την οργάνωση του χρόνου εργασίας, που περιορίζει τον ανώτατο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας στις 48 ώρες (1993 και 2000).

-*Οι Οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ* του 2000, για τη διασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, καθώς και για λόγους θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού

-*Το Ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής*, του 2000 σχετικά με την ισόρροπη

συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή.

*-Η Απόφαση του Συμβουλίου της 20ης Δεκεμβρίου 2000 για τη θέσπιση προγράμματος σχετικά με την κοινοτική στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2001-2005) (ΚΕΘΙ, 2001)*

*-Ο Οδικός Χάρτης για τη Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών 2006-2010 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής .*

Στον Οδικό Χάρτη για την Ισότητα, 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<sup>4</sup>.

Παράλληλα με τα ανωτέρω, ήδη από τη δεκαετία του 1980, μια σειρά μέτρων στόχευαν στην προστασία της μητρότητας και της οικογένειας ευρύτερα, με έμφαση στη ρύθμιση του χρόνου εργασίας (1981), στις γονικές άδειες (1989), στην παιδική φροντίδα και την προστασία των εγκύων γυναικών (1992) κλπ. Η οδηγία 93/104/EC, έθεσε τα ελάχιστα όρια για την άτυπη απασχόληση που αφορούν ασφάλεια, υγεία, ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης κλπ., ενώ ήδη από το 1989 ο Κοινωνικός Χάρτης αναγνώριζε πως η γονική άδεια αποτελεί βασικό κοινωνικό δικαίωμα των εργαζομένων και αυτή αποκτά νομική ισχύ με κοινοτική οδηγία του 1996. Σύμφωνα, λοιπόν, με τη ΕΕ η γονική άδεια διαχωρίζεται από την άδεια της μητρότητας και ορίζεται ως

<sup>4</sup> Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία 21

ελάχιστο όριο της οι τρεις μήνες. Ο τρόπος και οι λεπτομέρειες χορήγησης καθορίζονται από τους εθνικούς νόμους και τις συλλογικές συμβάσεις, ενώ το 2002 αναγνωρίζεται το δικαίωμα της γονικής άδειας και στους γονείς και των δύο φύλων. Ο Κοινωνικός Χάρτης δίνει έμφαση και στην σπουδαιότητα της παιδικής φροντίδας, με στόχο την συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας για τους εργαζόμενους γονείς, ενώ το 1992 εισάγεται το θέμα της ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων γυναικών που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, λοχείας ή θηλασμού.

Από το 2000 η Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής αναδεικνύεται σε βασικό συντελεστή των πολιτικών και στρατηγικών ισότητας και αποτελεί τον συγκερασμό όλων των προηγούμενων πολιτικών απασχόλησης προς την κατεύθυνση της ισότητας. (European Foundation for the Improvement in Living and Working Conditions, 2006). Πιο συγκεκριμένα: τον Ιούνιο του 2000 εκδόθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή η ανακοίνωση προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών με τίτλο «Προς Μια Κοινοτική Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων (2001-2005)». Στο κείμενο αυτό αναφέρεται ότι ο στόχος της Κοινότητας για την περίοδο εκείνη ήταν το έργο για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών να λάβει τη μορφή μιας συνεκτικής στρατηγικής, η οποία θα συμπεριλάμβανε όλες τις κοινοτικές πολιτικές στις προσπάθειές της. Αυτό θα γινόταν είτε προσαρμόζοντας τις πολιτικές αυτές (προβλεπτική παρέμβαση – pro-active intervention) ή/και εφαρμόζοντας συγκεκριμένες ενέργειες με στόχο τη βελτίωση της κατάστασης των γυναικών στην κοινωνία (παρεμβάσεις ανταποκρινόμενες στις εκάστοτε απαιτήσεις – reactive

interventions). Κυρίως βλέπουμε ότι η στρατηγική πλαίσιο για την ισότητα των φύλων έφερε μεθοδολογικές αλλαγές στην μέχρι τότε άσκηση πολιτικής πάνω στο θέμα. Εισήγαγε την έννοια της συνοχής των δράσεων και όρισε ως στόχο την διάχυσή τους. Τα εργαλεία παρακολούθησης και αξιολόγησης είναι μεγάλης σημασίας και για την υλοποίηση του gender mainstreaming, της ένταξης δηλαδή της ισότητας σε όλες τις πολιτικές και σε όλα τα επίπεδα. Το gender mainstreaming είναι αυτή τη στιγμή ο μεθοδολογικός και ουσιαστικός στόχος των πολιτικών για την ισότητα και θεωρείται ένα μεγάλο βήμα στο δρόμο για την εξάλειψη των ανισοτήτων σε όλους τους τομείς<sup>5</sup>.

Σύμφωνα με την παραπάνω ανακοίνωση η ολοκληρωμένη στρατηγική σηματοδοτούσε μια σημαντική αλλαγή σε σχέση με την προηγούμενη κοινοτική δράση για τις ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες, που ως τότε βασιζόταν κυρίως σε δραστηριότητες ανά τμήμα και σε προγράμματα που χρηματοδοτούνταν βάσει διαφορετικών ειδικών γραμμών του προϋπολογισμού. Η στρατηγική πλαίσιο για την ισότητα στόχευε στο συντονισμό όλων των διαφορετικών πρωτοβουλιών και προγραμμάτων σε μία ενιαία διαδικασία, που θα βασιζόταν σε σαφή κριτήρια αξιολόγησης, εργαλεία παρακολούθησης, καθορισμό σημείων αναφοράς και διαδικασίες εξέτασης του βαθμού ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου (gender proofing). Η νέα προσέγγιση λοιπόν θα ανέβαζε το επίπεδο του ευρέος φάσματος των υφιστάμενων κοινοτικών δραστηριοτήτων για την προαγωγή της ισότητας και θα εξασφάλιζε τη συνολική τους συνοχή. Επίσης αυτή η βελτιωμένη στρατηγική πλαίσιο αναμενόταν να εγγυηθεί την καλύτερη παρακολούθηση και διάδοση των αποτελεσμάτων των δράσεων (Γκασούκα και Τσουκαλά, 2007).

Σε αυτόν τον σχεδιασμό για την προηγούμενη πενταετία η Επιτροπή καθόρισε τους βασικούς στόχους, οι οποίοι κατανέμονται σε πέντε συναφείς τομείς παρέμβασης. Βάσει της στρατηγικής πλαίσιο όλες οι κοινοτικές δραστηριότητες που σχετίζονται με το φύλο θα συνδέονταν σαφώς με έναν ή περισσότερους από τους ακόλουθους τομείς: Την οικονομική ζωή, την ίση συμμετοχή στην εκπροσώπηση, τα κοινωνικά δικαιώματα, την καθημερινή ζωή και τους ρόλους και τα στερεότυπα που αφορούν τα δύο φύλα (Γκασούκα & Τσουκαλά, 2007)

Βασική προτεραιότητα στο παραπάνω πλαίσιο αναδείχθηκε η προαγωγή της ισότητας των γυναικών στην οικονομική ζωή, μέσα από την μείωση του επαγγελματικού διαχωρισμού και τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Μάλιστα το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα έχει ορίσει ποσοτικούς στόχους για την ίση συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην οικονομική ζωή, όπως αυτόν που αφορά την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών από το 51% που ήταν το 2000 σε 60% έως το 2010. Τέλος, στον πρόσφατο Οδικό Χάρτη για την Ισότητα, 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. (Jaurnotte, 2003, Γκασούκα, 2007, Πυλαβάκη, 2007, Γκασούκα & Τσουκαλά, 2007).

Παρά, ωστόσο, τα ενθαρρυντικά δεδομένα που προκύπτουν από τις έμφυλες ευρωπαϊκές πολιτικές και στρατηγικές της τελευταίας δεκαετίας, αποτελεί κοινό τόπο η διαπίστωση πως χρειάζεται ακόμα να διανυθεί μακρύς δρόμος για την επίτευξη της



συμφιλίωσης και της ισότητας ευκαιριών ευρύτερα. Η έλλειψη μιας συγκροτημένης πολιτικής συμφιλίωσης οφείλεται, σε σημαντικό βαθμό, και στην εντυπωσιακή έλλειψη ζήτησης για πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια, τόσο από την πλευρά των συνδικαλιστικών οργανώσεων, όσο και από την πλευρά των εργαζομένων. Αυτό δεν ισχύει μόνο στους «ανδροκρατούμενους» κλάδους, όπως θα περίμενε ίσως κανείς, αλλά σε όλους τους κλάδους. Καθώς δεν υπάρχουν εμπειρικά δεδομένα που να ερμηνεύουν αυτό το φαινόμενο, μπορεί μόνο να υποθέσουμε σε ποιους λόγους οφείλεται. Αναφέρουμε ενδεικτικά τους παρακάτω ανασταλτικούς παράγοντες:

- (α) επιβίωση των άτυπων δικτύων υποστήριξης.
- (β) διστακτικότητα των εργοδοτών να παρέχουν στους/στις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερη ευελιξία για τις ώρες εργασίας τους.
- (γ) υπό-εκπροσώπηση των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις.
- (δ) ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες βαθμίδες της συνδικαλιστικής ιεραρχίας
- (ε) έλλειψη ενημέρωσης για τις ισχύουσες φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές που εφαρμόζονται στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες
- (στ) ο φόβος απώλειας εισοδήματος .
- (ζ) η ευρεία προσφυγή στην υπερωριακή απασχόληση.

Αλλά και από την πλευρά των εργοδοτών υπάρχουν σημαντικά εμπόδια για την εφαρμογή και διάδοση των πρωτοβουλιών συμφιλίωσης της οικογένειας με την εργασία:

1. το υψηλό κόστος που συνεπάγονται αυτές οι πολιτικές.

2.η επικρατούσα νοοτροπία και η στάση των διευθυντικών στελεχών.

3.η κυριαρχία, στην πλειοψηφία των επιχειρήσεων, του τεύλοριστικού συστήματος οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, το οποίο δεν αφήνει περιθώρια για καινοτομίες και ευελιξίες

4.η απουσία πολιτικών συγκράτησης του προσωπικού.

Τα ανωτέρω έχουν ως αποτέλεσμα, πέρα από κάποια μέτρα στήριξης της οικογένειας, που είναι επιπλέον των καταστατικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, ελάχιστες επιχειρήσεις να ακολουθούν συστηματικά πολιτικές που να προωθούν την εξισορρόπηση της εργασίας με την εξω-επαγγελματική ζωή.

Συνολικά συμπεραίνουμε συνεπώς, πως η προσπάθεια για τον επιτυχή συνδυασμό της οικογενειακής με την εργασιακή ζωή προσκρούει σε μια σειρά από *εμπόδια*, που δημιουργούν ένα αρνητικό κλίμα, όπως:

(α) ορισμένες νομοθετικές διατάξεις, όπως το γεγονός ότι η γονική άδεια είναι άνευ αποδοχών .

(β) η διάρθρωση του επιχειρηματικού τομέα, με τη συντριπτική υπεροχή των μικρο-μεσαίων επιχειρήσεων.

(γ) η επικράτηση αναχρονιστικών μεθόδων οργάνωσης της εργασίας.

(δ) η επιβίωση των παραδοσιακών προτύπων και αντιλήψεων σχετικά με την κατανομή των ρόλων ανάμεσα στα δύο φύλα, κυρίως μέσα στην οικογένεια.

(ε) η ελλιπής (έως ανύπαρκτη) ενσωμάτωση της διάστασης της συμφιλίωσης οικογένειας/εργασία, τόσο στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όσο και στην επιχειρηματική κουλτούρα αλλά και την κοινωνία γενικότερα.

(στ) οι χαμηλές αμοιβές.

## **2.Η ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ**

Ο προσδιορισμός των ρόλων που αποδίδονται παραδοσιακά στις κοινωνικές κατηγορίες του φύλου είναι το σύμφυτο αποτέλεσμα ενός οικονομικού συστήματος και ψυχοκοινωνικών διαδικασιών που ενισχύονται διαλεκτικά. Η στρωματοποίηση της κοινωνίας δυτικού τύπου σε τάξεις συνοδεύεται από μία κατά φύλα κοινωνική ασυμμετρία. Παντού η σχέση αρσενικό/θηλυκό είναι σχέση ιεραρχίας: ιεραρχία κατά νόμο ή κατ' έθιμο, όπου υπεισέρχονται οι νόμοι και οι κανόνες. Το συγκεκριμένο ιεραρχημένο σύστημα, όπως και κάθε άλλο, περιβάλλεται με μύθους και ιδεολογήματα προκειμένου να εξασφαλίσει τη νομιμοποίηση και την αποδοχή του, αποδίδοντας το γεγονός της έμφυλης ασυμμετρίας σε φυσικούς ή μεταφυσικούς παράγοντες. Ταυτόχρονα, αναπτύσσει ένα πλέγμα νοοτροπιών, αντιλήψεων και αναπαραστάσεων, δηλαδή μία κοινωνική συνείδηση και μία κατά φύλα διαμορφωμένη κλίμακα αξιών, που συνεπάγεται διαφορετικές κατά φύλο συμπεριφορές και προσδοκίες και συνθέτει αυτό που τα τελευταία χρόνια συνηθίσαμε να αποκαλούμε στις κοινωνικές επιστήμες – χάρη στη φεμινιστική σκέψη και έρευνα – κοινωνικό ρόλο του φύλου (Γκασούκα, 1998). Οι παραδοσιακές αναπαραστάσεις των φύλων είναι ενταγμένες βαθιά στον ψυχισμό των ατόμων που συνθέτουν την κοινωνία. Το γεγονός δεν αφορά μόνο στους άνδρες, αλλά και στην πλειοψηφία των γυναικών, που τις έχουν «εσωτερικεύσει» από την βρεφική τους ηλικία κι αυτό είναι

φαινόμενο διαταξικό. Μία πρώτη κοινωνική μεταφορά των μοντέλων του φύλου, πραγματοποιείται μέσα στην οικογένεια, από τη σύλληψη του παιδιού μέχρι τη γέννηση και στη διάρκεια των φροντίδων του βρέφους, στον τρόπο ανατροφής, μετά στον τρόπο της αγωγής του. Ο σχηματισμός των εικόνων του φύλου και των αξιών με τις οποίες διαμορφώνεται γίνεται από πολύ νωρίς. Οι γονείς μεταφέρουν τις αντιλήψεις τους για τα φύλα μέσα από τις πράξεις τους θέτοντας απαγορεύσεις, καναλιζάροντας τη συμπεριφορά του παιδιού με ένα ολόκληρο παιχνίδι μιμήσεων, με αλλαγές ενηλίκων –παιδιών, ενισχύοντάς την (τη συμπεριφορά) με ενθαρρύνσεις ή τιμωρίες. Η συμπεριφορά, φυσικά, των γονιών είναι προϊόν του δικού τους τρόπου αγωγής, εμπλουτισμένου και διορθωμένου από την παρούσα κοινωνική τους κατάσταση, από τις προσωπικές τους προτιμήσεις και το σύστημα αξιών που έχουν υιοθετήσει.

Στο πλαίσιο ακριβώς των συστημάτων των αναπαραστάσεων των δυτικών πυρηνικών οικογενειών, διαμορφώνονται κατά κανόνα οι έμφυλοι κοινωνικοί ρόλοι και κατανέμεται ο ενδοοικογενειακός χρόνος μεταξύ ανδρών και γυναικών, ανηλίκων και ενηλίκων ατόμων. Σ' αυτές τις διαδικασίες ρύθμισης της ενδοοικογενειακής ζωής οι γυναίκες αφενός επωμίζονται πολλαπλούς ρόλους και υποχρεώσεις σε σχέση με τους άντρες, αφετέρου (ως συνέπεια ακριβώς των ρόλων αυτών) εντάσσονται στην αγορά εργασίας σε δυσμενέστερες συνθήκες από τους συντρόφους τους. Συχνά αναγκάζονται να εκχωρούν τον «ζωτικό επαγγελματικό τους χώρο» και τις συναφείς με αυτόν προσωπικές τους ανάγκες και προσδοκίες (ανέλιξη, υψηλές αμοιβές κλπ.) υποτάσσοντάς τις στις οικογενειακές υποχρεώσεις και τη φροντίδα εξαρτώμενων μελών της οικογένειας (παιδιά, ηλικιωμένους/ες κλπ.). Η ζωή, ωστόσο,

και οι ανάγκες της καθημερινότητας επιβάλλουν τον επαναπροσδιορισμό των κοινωνικών ρόλων των φύλων στο εσωτερικό της οικογένειας και δίνουν νέο περιεχόμενο και δυναμική στην πατρότητα. Αυτή η νέα δυναμική στις σχέσεις πατέρα – παιδιού, η ουσιαστική και διευρυμένη συμμετοχή των ανδρών στις ενδοοικογενειακές υποχρεώσεις και η ενασχόλησή τους ειδικότερα με τα παιδιά πρέπει να αποτελέσει τη σύγχρονη κοινωνική – οικογενειακή πραγματικότητα.<sup>6</sup> Προς την κατεύθυνση αυτή χρειάζεται κοινωνική αποδοχή και υποστήριξη αυτός ο πατρικός ρόλος, ο οποίος υπερβαίνει τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις που συνδέονται με τα φύλα, καθώς συντελεί σημαντικά τόσο στην επικοινωνία και την επαφή μεταξύ των συζύγων όσο και στην καλύτερη ανατροφή των παιδιών<sup>7</sup>.

Ωστόσο, πέρα από τις ενδοοικογενειακές σχέσεις και τους κοινωνικούς ρόλους έτσι όπως αυτοί εκπληρώνονται στο πλαίσιο της οικογένειας, αποφασιστικής σημασίας είναι η συμβολή στην υπέρβαση των έμφυλων ανισοτήτων της Πολιτείας και των θεσμών της. Η οικογένεια υφίσταται σε συγκεκριμένο κοινωνικό – οικονομικό και πολιτισμικό περιβάλλον από το οποίο επηρεάζεται άμεσα (και φυσικά το επηρεάζει με τη σειρά της). Ο τρόπος, κατά συνέπεια, που η Πολιτεία συνδράμει και ενισχύει τις νέες οικογενειακές σχέσεις, εξασφαλίζοντας ταυτόχρονα την ήπια και ισότιμη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, συνδέεται τόσο με το νομοθετικό πλαίσιο όσο και με την ύπαρξη των αναγκαίων υποστηρικτικών κοινωνικών δομών. Βαρύνουσα θέση στη συγκεκριμένη μέριμνα της Πολιτείας κατέχει προστασία της μητρότητας, αλλά και η διεύρυνση και αναβάθμιση του πατρικού ρόλου (Den & Den, 2001). Σε ευρωπαϊκό επίπεδο γίνεται προσπάθεια προώθησης των διαφόρων ειδών αδειών μητρότητας,

<sup>6</sup> Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

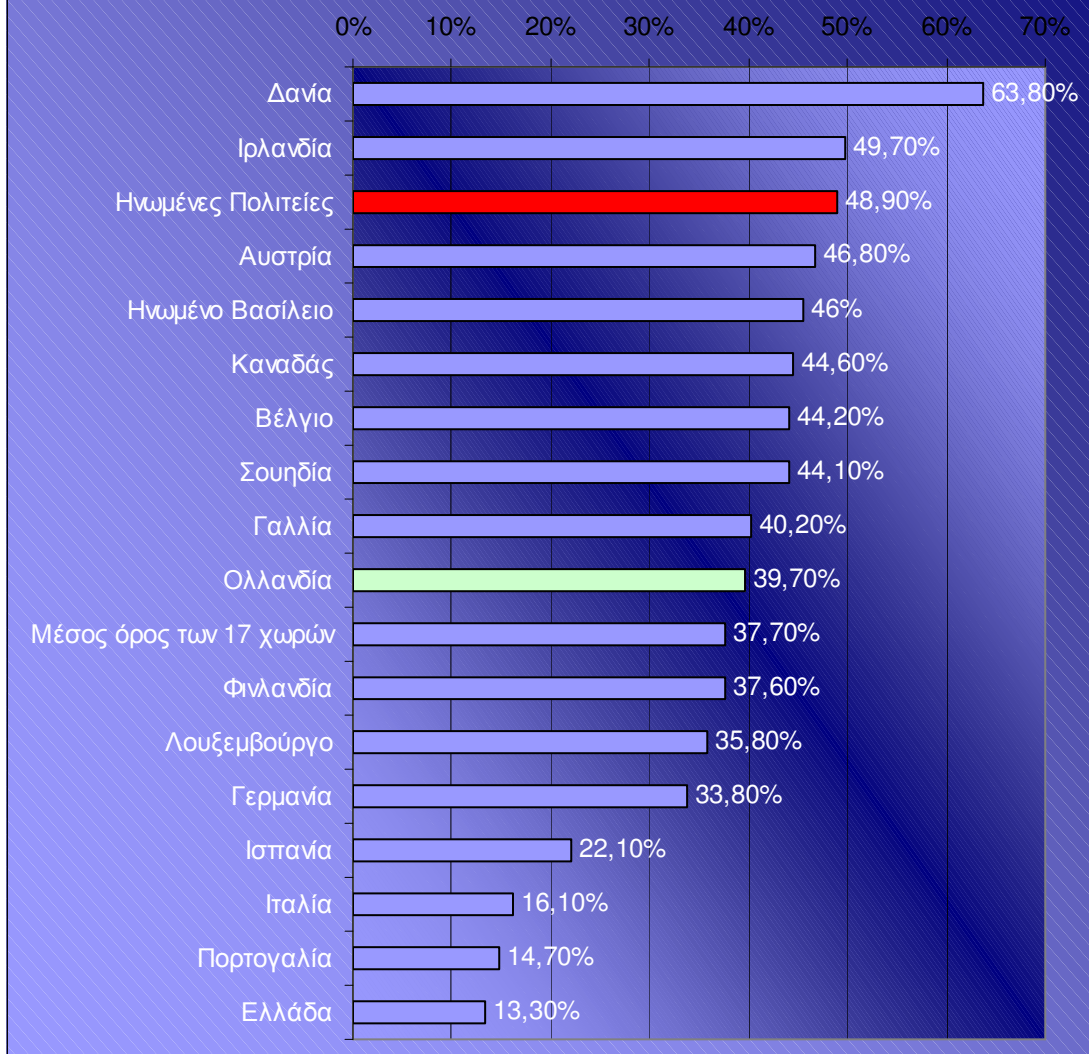
πατρότητας και γονικής άδειας, με ταυτόχρονη αποτροπή δυσμενών συνεπειών, που η θέσπισή τους μπορεί να συνεπάγεται εμπόδια για την πρόσβαση των γυναικών στην απασχόληση, τους όρους εργασίας τους και τη δυνατότητά τους να καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης. Ακόμα ενθαρρύνονται οι άνδρες να συμμετέχουν στην ανατροφή των παιδιών ήδη από την γέννησή τους ή την ένταξή τους στην οικογένεια. Σύμφωνα δε με τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, η προστασία της μητρότητας κατά το κοινοτικό δίκαιο αποβλέπει στην προστασία «αφενός της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά από αυτή και αφετέρου της ειδικής σχέσης της γυναίκας και του παιδιού της κατά την περίοδο που ακολουθεί την εγκυμοσύνη και την ισότητα», αλλά και στην «επίτευξη ουσιαστικής και όχι τυπικής ισότητας των φύλων». Το κεντρικό κοινοτικό κείμενο είναι η Οδηγία 92/85 για την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, των λεχώνων και των γαλαχουσών εργαζομένων (Dex, Smith & Winter, 2001).

Είναι σημαντικό, προκειμένου να σχεδιάσουμε και να υλοποιήσουμε πολιτικές για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, να καθορίσουμε το επίπεδο και τον πληθυσμό στον οποίο αναφερόμαστε. Τα στοιχεία που έχουμε σε ό,τι αφορά τη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας, τις ώρες εργασίας των πολιτών, ανδρών και γυναικών, στα κράτη της Ευρώπης, καθώς και το βαθμό ικανοποίησης των πολιτών από την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής προέρχονται από την Eurostat, τον ΟΟΣΑ, το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τις Οικογενειακές και Εργασιακές

Συνθήκες και την Εθνική στατιστική Υπηρεσία (Γκασούκα και Τσουκαλά, 2007).

**Πίνακας κατανομής ποσοστών εργαζόμενων που θεωρούν πως οι εργασιακές τους ώρες συμφιλώνονται πολύ καλά με τις οικογενειακές και κοινωνικές υποχρεώσεις κατά χώρα**

Ποσοστά εργαζομένων που θεωρούν πως οι εργασιακές τους ώρες συμφιλώνονται πολύ καλά με τις οικογενειακές και τις κοινωνικές τους υποχρεώσεις, κατά χώρα.





Πίνακας: Ποσοστό απασχολούμενων που θεωρούν ότι οι ώρες εργασίες τους συνδυάζονται «πολύ καλά» με τις οικογενειακές και κοινωνικές υποχρεώσεις τους

| Ποσοστό απασχολούμενων που θεωρούν ότι οι ώρες εργασίες τους συνδυάζονται «πολύ καλά» με τις οικογενειακές και κοινωνικές υποχρεώσεις τους |                    |                       |          |        |          |           |            |            |
|--|--------------------|-----------------------|----------|--------|----------|-----------|------------|------------|
|  | Σύνολο εργαζομένων | Κατάσταση απασχόλησης |          | Φύλο   |          | Ηλικία    |            |            |
|  |                    | Αυτοαπασχολούμενοι    | Μισθωτοί | Ανδρες | Γυναίκες | < 25 ετών | 25-44 ετών | 45-64 ετών |
| Δανία  | 63.8               | 61.0                  | 63.9     | 62.7   | 65.0     | 56.4      | 59.0       | 74.4       |
| Ιρλανδία   | 49.7               | 33.3                  | 53.7     | 44.2   | 58.3     | 53.2      | 47.2       | 51.7       |
| ΗΠΑ  | 48.9               | 50.9                  | 48.4     | 44.7   | 53.4     | 43.7      | 44.0       | 55.4       |
| Αυστρία  | 46.8               | 38.7                  | 47.9     | 44.8   | 49.4     | 46.9      | 46.5       | 47.7       |
| Ην.Βασίλειο  | 45.5               | 42.6                  | 46.2     | 37.8   | 54.9     | 47.5      | 44.1       | 45.7       |
| Καναδάς  | 44.6               | 47.0                  | 44.0     | 41.8   | 47.8     | 37.4      | 41.3       | 51.1       |
| Βέλγιο   | 44.2               | 31.9                  | 46.7     | 43.3   | 45.6     | 44.5      | 42.6       | 47.8       |
| Σουηδία  | 44.1               | 48.5                  | 43.8     | 43.3   | 45.1     | 35.2      | 41.4       | 49.6       |
| Γαλλία   | 40.2               | 32.7                  | 41.4     | 38.8   | 41.9     | 43.5      | 36.9       | 44.9       |
| Ολλανδία   | 39.7               | 48.0                  | 39.1     | 36.2   | 44.6     | 39.5      | 37.4       | 44.2       |
| Φινλανδία  | 37.6               | 26.2                  | 39.8     | 35.6   | 40.0     | 34.5      | 36.6       | 39.7       |
| Λουξεμβούργο   | 35.8               | 41.4                  | 35.2     | 34.8   | 37.5     | 43.1      | 32.2       | 43.2       |
| Γερμανία   | 33.8               | 30.4                  | 33.8     | 29.8   | 39.3     | 36.0      | 30.8       | 37.1       |
| Ισπανία  | 22.1               | 20.7                  | 22.5     | 19.6   | 26.8     | 26.6      | 20.1       | 24.0       |
| Ιταλία   | 16.1               | 14.6                  | 16.5     | 15.3   | 17.4     | 23.9      | 13.5       | 16.8       |
| Πορτογαλία   | 14.7               | 18.1                  | 13.5     | 15.1   | 14.3     | 12.0      | 14.6       | 15.9       |
| Ελλάδα   | 13.3               | 6.9                   | 18.3     | 11.9   | 15.6     | 14.1      | 14.2       | 12.2       |

Πηγή: ΟΟΣΑ Labour Market Statistics – Indicators, -στοιχεία 2001 εκτός από τη Γερμανία και το Η.Β. που είναι στοιχεία του 2000.

Σε ό,τι αφορά στην φροντίδα των παιδιών και άλλων εξαρτώμενων μελών της οικογένειας, οι έρευνες που υπάρχουν, καθώς και η

καθολική εμπειρία από την Κύπρο, δείχνει ότι οι γυναίκες διατηρούν τη βασική φροντίδα του σπιτιού. Στον Οδικό Χάρτη για την Ισότητα αναφέρεται ότι κατά μέσο όρο στην Ευρώπη των 25 οι γυναίκες αφιερώνουν τουλάχιστον 4 ώρες ημερησίως στις οικιακές ασχολίες, ενώ οι άντρες λίγο πάνω από 2 ώρες. Είναι λογικό να υποθέσουμε ότι στην Κύπρο, όπου τα παραδοσιακά στερεότυπα για τους ρόλους των ανδρών και των γυναικών στην εργασία και στο σπίτι διατηρούν ακόμα μεγάλη ισχύ, αυτό το χάσμα είναι μεγαλύτερο. Συγκεκριμένα στην έκδοση του European foundation for the Improvement of living and Working Conditions με τίτλο Fertility and Family Issues in an Enlarged Europe (2004) παρουσιάζονται συγκριτικά ποσοστά για τα Ευρωπαϊκά κράτη σε ότι αφορά στα ακόλουθα ερωτήματα: Από τη μία πλευρά, κατά πόσο οι Ευρωπαίοι πολίτες δηλώνουν ικανοποιημένοι από τον αριθμό παιδιών που έχουν. Φαίνεται λοιπόν ότι υπάρχει μια πλειοψηφία ατόμων που δηλώνουν ότι έχουν τόσα παιδιά όσα επιθυμούν. Από την άλλη πλευρά, εμφανίζεται μια σχετικά μεγάλη μειοψηφία (περίπου το ένα τρίτο των ερωτηθέντων) που δηλώνουν ότι θα επιθυμούσαν περισσότερα παιδιά αν οι οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες της ζωής τους το επέτρεπαν. Τέλος υπάρχει μια μικρότερη μειοψηφία, της τάξης του 10% με 15%, που δηλώνουν ότι έχουν περισσότερα παιδιά από ότι θα θεωρούσαν ιδανικό. Από τα παραπάνω στοιχεία μπορούμε να εξάγουμε τα εξής συμπεράσματα: Αφενός, οι αποκλίσεις μεταξύ πραγματικού και ιδανικού μεγέθους οικογένειας εκτείνονται και προς τις δύο κατευθύνσεις. Αφετέρου, εξωτερικοί παράγοντες περιορίζουν ένα σημαντικό μέρος του πληθυσμού από την περαιτέρω τεκνοποίηση. Στην ενότητα της έρευνας του European foundation for the Improvement of living and Working Conditions με τίτλο Fertility and

Family Issues in an Enlarged Europe, που αφορά στις αντιλήψεις για το μοίρασμα των ευθυνών της ανατροφής και φροντίδας των παιδιών, παρουσιάζονται τα ακόλουθα στοιχεία: Η πεποίθηση ότι η φροντίδα των παιδιών πρέπει να γίνεται και από τους δύο γονείς χαρακτηρίζει το 81,8% των πολιτών στην Ευρώπη των 15 και το 80% στην Ευρώπη των 25. Μεταξύ αυτών των χωρών η Ελλάδα λ.χ. έχει μία από τις μεσαίες θέσεις. Ωστόσο, στα ποιοτικά χαρακτηριστικά της μελέτης βλέπουμε ότι οι συγκεκριμένες δράσεις που θεωρείται ότι πρέπει να αναλαμβάνουν οι πατέρες είναι κυρίως τα σπορ, η βοήθεια στα μαθήματα, η ευθύνη για τις τιμωρίες, η απάντηση σε σημαντικά ερωτήματα των παιδιών κ.λπ. Αντίθετα, τα ποσοστά των πολιτών που υποστηρίζουν ότι φροντίδες όπως το ντύσιμο, το άλλαγμα και η συνοδεία των παιδιών στο κρεβάτι για να κοιμηθούν είναι ευθύνη και των δύο γονιών, είναι πολύ μικρότερα. Αυτή η πληροφορία αποτελεί ένδειξη για το ότι οι μητέρες είναι επιφορτισμένες με τις πιο καθημερινές φροντίδες, εκείνες που δεν αναβάλλονται γιατί εξυπηρετούν τις βασικές ανάγκες των παιδιών, αλλά και αυτές που αξιολογούνται ως οι λιγότερο δημιουργικές κι ευχάριστες. Πρόκειται ακριβώς για εκείνες τις ασχολίες που μπορούν να αποτρέψουν τις γυναίκες από την αναζήτηση και διατήρηση μιας θέσης εργασίας με προοπτικές εξέλιξης. Από την έρευνα αυτή, λοιπόν, παίρνουμε πληροφορίες που μπορούν να φανούν χρήσιμες στην κατανόηση των αναγκών των γυναικών και των ανδρών, με στόχο τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Η συμμετοχή του πατέρα επιβάλλεται στην ανατροφή των παιδιών (O'Brien & Shelmit, 2003). Μια καλή πρακτική που έχουν εφαρμόσει Ευρωπαϊκά κράτη είναι η άδεια πατρότητας.

κυμαίνεται από 10 μέχρι 20 ημέρες. Ο όρος «*άδεια πατρότητας*», που περιλαμβάνεται στην Οδηγία 2002/73, αναφέρεται στην *ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή, απαγορεύει κάθε σχετική διάκριση και θέτει ως ατομικό και μη μεταβιβάσιμο δικαίωμα την άδεια πατρότητας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού, χωρίς να θίγονται τα εργασιακά δικαιώματα*. Η άδεια πατρότητας λαμβάνεται ταυτοχρόνως με την άδεια μητρότητας, ανεξάρτητα από τη διάρκεια της άδειας μητρότητας και πατρότητας και έχει καθιερωθεί από αρκετές ευρωπαϊκές χώρες, ως άδεια με αποδοχές, με μεγάλη επιτυχία (Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, 2006).

Ένα άλλο στοιχείο που μπορεί να μας φανεί χρήσιμο από την ίδια έκδοση έχει να κάνει με τις πολιτικές που οι ίδιοι οι πολίτες προκρίνουν ως πιο σημαντικές και βοηθητικές για τους γονείς και τους μέλλοντες γονείς. Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες, για παράδειγμα, τοποθετούν σχετικά χαμηλά στις προτεραιότητες τους τις υπηρεσίες φύλαξης παιδιών. Αντίθετα στις τρεις πρώτες θέσεις είναι οι πολιτικές για την καταπολέμηση της ανεργίας, οι φοροελαφρύνσεις και τα επιδόματα για τα παιδιά. Μπορούμε να κάνουμε τρεις υποθέσεις: Πρώτον, τα υψηλά επίπεδα ανεργίας, οι πολλές ώρες εργασίας και οι χαμηλοί μισθοί που επιβάλλουν ένα σχετικά χαμηλό βιοτικό επίπεδο στους Έλληνες/ίδες καθιστούν την εξασφάλιση αξιοπρεπούς εργασίας πιο επιτακτική ανάγκη και προϋπόθεση για την αύξηση των γεννήσεων. Δεύτερον, η συνεισφορά της μεγαλύτερης γενιάς, τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης των γυναικών και η δυνατότητα φτηνής και ανασφάλιστης απασχόλησης γυναικών, κυρίως οικονομικών μεταναστριών για τη φύλαξη των παιδιών δεν επιτρέπει να εμφανιστεί σε όλο της το μέγεθος η ανάγκη για οργανωμένες

υπηρεσίες φροντίδας. Τρίτον, στην Ελλάδα η παραδοσιακή νοοτροπία, που είναι ακόμα αρκετά ισχυρή, επιβάλλει η «καλή» μητέρα να δώσει προτεραιότητα στην ανατροφή των παιδιών διακόπτοντας ή καθυστερώντας την επαγγελματική της συμμετοχή κι εξέλιξη. Επομένως, η ανάθεση της φροντίδας σε οργανωμένες υπηρεσίες μπορεί να θεωρείται μια λύση ανάγκης που δεν οδηγεί στην καλή ανατροφή των παιδιών. Βλέπουμε, λοιπόν, ότι σε ένα δεύτερο επίπεδο και στοχεύοντας σε μακροχρόνια αποτελέσματα θα χρειαστεί να γίνουν συνολικότερες αλλαγές τόσο στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας όσο και στη νοοτροπία των Ελλήνων πολιτών, ανδρών και γυναικών, τόσο σε εκείνους/ες που είναι τώρα νέοι/ες ενήλικες όσο και στα παιδιά, που θα είναι οι μελλοντικοί πολίτες και γονείς. Θα έχει ενδιαφέρον να δούμε τα νεότερα δεδομένα στα οποία θα συμπεριλαμβάνεται και η Κύπρος και να διερευνήσουμε το πως λύνονται αντιφάσεις όπως αυτή μεταξύ των χαμηλών επιπέδων γυναικείας ανεργίας και κοινών με την Ελλάδα κοινωνικών νοοτροπιών και αντιλήψεων.

### **3.ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**

Παράλληλα με τα προαναφερόμενα, η έμφυλη έρευνα επιβεβαιώνει ότι -σε μικροοικονομικό επίπεδο- οι πολιτικές προσωπικού, που εμπεριέχουν τη διάσταση της ισότητας των φύλων, είναι ωφέλιμες όχι μόνο για τους/τις εργαζόμενους/ες, αλλά και για τους/τις εργοδότες/τριες, αφού συμβάλλουν στη μείωση των απουσιών και στην αύξηση της παραγωγικότητας/ ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και γενικότερα, της ευρύτερης τοπικής και περιφερειακής ανάπτυξης.

Επίσης, σε μακροοικονομικό επίπεδο, η ενδυνάμωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας με την καταπολέμηση των έμφυλων ανισοτήτων, καθώς και με την καλύτερη εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι απολύτως απαραίτητη, προκειμένου να αμβλυνθούν οι συνέπειες των δημογραφικών εξελίξεων, που προκαλούν μείωση του εργατικού δυναμικού και έλλειψη δεξιοτήτων σε πολλά επαγγέλματα και κλάδους της οικονομίας. Η στήριξη των γυναικών ώστε να αναπτύξουν όλο τους το δυναμικό και η μεγαλύτερη ανάμιξη των ανδρών στην επίτευξη της ισότητας – κυρίως με την ανάδειξη του γονεϊκού τους ρόλου – διευρύνουν και ενισχύουν τη δεξαμενή ταλέντων και δεξιοτήτων που έχει ανάγκη η ευρωπαϊκή οικονομία προκειμένου να παραμείνει ανταγωνιστική στις διεθνείς αγορές.

Δεν είναι βέβαιο ότι οι επιχειρήσεις, στην πλειονότητά τους, έχουν ξεπεράσει τα στερεότυπα που αφορούν στον ρόλο και τη χρησιμότητα της γυναικείας εργασίας. Η τάση ορισμένων επιχειρήσεων, μικρών και μεσαίων κυρίως, να αναπαράγουν ξεπερασμένες λογικές και πρακτικές, που συντηρούν την εργασιακή ανισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα, υπονομεύει την ομαλή οικογενειακή ζωή του ζευγαριού. Σε αρκετές περιπτώσεις μάλιστα, η ανισοβαρής μεταχείριση του ζευγαριού από τις επιχειρήσεις σε θέματα επαγγελματικής ανέλιξης, αμοιβών, ανάθεσης θέσεων ευθύνης κ.λπ. μπορεί να προκαλέσει ακόμα και τριγμούς στην ιδιωτική-προσωπική ζωή του, ιδιαίτερα όταν και οι δύο σύζυγοι διαθέτουν περίπου ισοδύναμο μορφωτικό-επαγγελματικό υπόβαθρο.

Αποδίδοντας υπέρμετρη σημασία σε περιπτώσεις όπως λ.χ. το «κόστος απουσίας» μίας εργαζόμενης μητέρας από την εργασία (άδειες μητρότητας, γονικές παροχές, κ.λπ.), οι επιχειρήσεις

πολλές φορές αδυνατούν να κατανοήσουν το πολλαπλό όφελος που συνεπάγεται για τις ίδιες η ίση αντιμετώπιση και των δύο φύλων. Όλες οι έρευνες συγκλίνουν στο ότι η παροχή ίσων εργασιακών ευκαιριών σε άνδρες και γυναίκες συντελεί στην αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων (Gasouka, 2007). Η τακτική της προσέλκυσης του καλύτερου ανθρώπινου δυναμικού, ανεξάρτητα από το φύλο, μπορεί να προσφέρει γνώσεις, δεξιότητες, καινοτομίες και ποιοτικές υπηρεσίες στην επιχείρηση. Όλα αυτά τα στοιχεία υπερκαλύπτουν το όποιο «κόστος απουσίας» των γυναικών και βοηθούν την επιχείρηση να αποκτήσει σταδιακά υψηλού επιπέδου και εξειδίκευσης στελεχιακό δυναμικό, κάτι που αποτελεί προαπαιτούμενο για την ανάπτυξη και την εξέλιξή της στο σύγχρονο ανταγωνιστικό οικονομικό περιβάλλον (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2006). Ένα άλλο ζήτημα που αναδεικνύει την επίδραση των επιχειρήσεων στην οικογενειακή-επαγγελματική ζωή του ζευγαριού σχετίζεται με τις ενδο-οικογενειακές αλλαγές που επιφέρει η ταυτόχρονη απασχόληση και των δύο συζύγων/γονέων (Warin, Solomon, Lewis, & Langford, 1999). Η σταδιακή αύξηση της απασχολησιμότητας των γυναικών σε ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις όχι μόνο καταργεί στην πράξη το παραδοσιακό μοντέλο της συζύγου/μητέρας, που απασχολείται αποκλειστικά με τις δουλειές του σπιτιού και την ανατροφή των παιδιών, αλλά εισάγει νέες παραμέτρους που αφορούν τόσο στην εσωτερική λειτουργία της οικογένειας όσο και το εργασιακό περιβάλλον. Σαν αποτέλεσμα, ο χρόνος που αφιερώνει η εργαζόμενη μητέρα στα οικιακά και τα παιδιά περιορίζεται (Journotte, 2003). Αντίστοιχα αυξάνεται σε πολλές περιπτώσεις ο χρόνος που οφείλει πλέον να αφιερώσει ο άνδρας στις υποθέσεις του σπιτιού. Αρκετά συχνά

παρατηρείται το φαινόμενο της πρόσληψης οικιακής βοηθού, γεγονός που επιβαρύνει σημαντικά τον οικογενειακό προϋπολογισμό, φαινόμενο ιδιαίτερα διαδεδομένο στην Κυπριακή Δημοκρατία.

Ορισμένες μεγάλες επιχειρήσεις, αναγνωρίζοντας τα αντικειμενικά προβλήματα χρόνου και εξόδων, τα οποία αντιμετωπίζουν τα ζευγάρια που εργάζονται σ' αυτές και επηρεάζουν αρνητικά την αποδοτικότητά τους, προωθούν μέτρα για την αντιμετώπισή τους. Τέτοια μέτρα είναι η ίδρυση βρεφονηπιακών σταθμών στον χώρο εργασίας, η ελαστικότητα στα ωράρια εργασίας των εργαζόμενων μητέρων που την επιζητούν, η χορήγηση θερινής άδειας την περίοδο των σχολικών διακοπών, η εφαρμογή καινοτόμων προγραμμάτων για την καλύτερη οργάνωση του χρόνου εργασίας προκειμένου να διευκολύνονται τα ζευγάρια στις οικογενειακές υποχρεώσεις τους (European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2006). Με τις δράσεις αυτές συντελούν στην εναρμόνιση της οικογενειακής ζωής του ζευγαριού με την επαγγελματική και αναπτύσσουν μία λειτουργική σχέση εμπιστοσύνης και κατανόησης με το εταιρικό προσωπικό. Είναι βέβαιο ότι παρόμοιες εργοδοτικές πρωτοβουλίες λειτουργούν ευεργετικά στην απόδοση των εργαζομένων και αυξάνουν την παραγωγή και τον κύκλο εργασιών της επιχείρησης. Επιπρόσθετα, οι εργοδοτικές οργανώσεις σε συνεργασία με τις οργανώσεις εργαζομένων, αναλαμβάνουν να εξετάσουν την εφαρμογή νέων, πιλοτικών μορφών οργάνωσης της εργασίας στις μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις. Βασική επιδίωξη είναι η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής σε συνδυασμό με την ενίσχυση της απασχόλησης και της προσαρμοστικότητας των γυναικών, μέσω της διευκόλυνσης της



συμμετοχής τους σε προγράμματα διά βίου μάθησης. Για τον σκοπό αυτό λαμβάνουν υπόψη πρακτικές ευέλικτης χρήσης των δυνατοτήτων που παρέχουν οι Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ), η εφαρμογή προγραμμάτων τηλεργασίας, η προαιρετική εφαρμογή του μέτρου της μερικής απασχόλησης κ.λπ. Προκειμένου οι δράσεις αυτές να είναι επιτυχημένες, σχεδιάζονται ανάλογα με τις οργανωτικές ανάγκες της επιχείρησης και τις οικογενειακές/προσωπικές ανάγκες των εργαζόμενων σε αυτές.

Σε αρκετές δυτικοευρωπαϊκές χώρες οι ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις έχουν αρχίσει να εφαρμόζουν πιλοτικά προγράμματα, τα οποία διευκολύνουν τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων. Η εναρμόνιση αυτή αναμένεται να επιτευχθεί με ενέργειες συνεχούς στήριξης των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, καθώς και με τον επαναπροσδιορισμό των παραδοσιακών προτύπων όσον αφορά τους ρόλους των δύο φύλων. Στην Αυστρία, για παράδειγμα, λειτουργεί το πρόγραμμα «Διαχείριση Ισότητας-Ποιότητας», το οποίο απευθύνεται στις διοικήσεις των επιχειρήσεων και των εργοδοτικών οργανώσεων. Στόχος του προγράμματος είναι η προώθηση της ευαισθητοποίησης των εταιρειών και των εργοδοτικών φορέων σε ζητήματα ισότητας και η ανάπτυξη μέτρων και οργανωτικών δομών για την εναρμόνιση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής για γυναίκες και άνδρες. Από την άλλη, αρκετές ευρωπαϊκές χώρες δίνουν έμφαση στη συνεργασία δημόσιου και ιδιωτικού τομέα για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που απειλούν την ομαλή σύνδεση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων. Έτσι εξετάζεται η δυνατότητα να χορηγεί η Πολιτεία οικονομικά κίνητρα (π.χ. φορολογικές ελαφρύνσεις) στις δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις

με σκοπό να προωθήσουν, με στοχευμένες δράσεις, την ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο, την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, αλλά και την σύσταση οργανωτικών δομών στις ίδιες τις επιχειρήσεις που θα διευκολύνουν τα εργαζόμενα ζευγάρια.

Αρκετές επιχειρήσεις έχουν αρχίσει να συνειδητοποιούν ότι το ποιοτικό ανθρώπινο κεφάλαιο μπορεί να αποτελέσει ένα συγκριτικό πλεονέκτημα στη σύγχρονη οικονομία της αγοράς. Μπορεί επίσης να λειτουργήσει ως σημαντικός πολλαπλασιαστής κέρδους για μία επιχείρηση, όταν πληροί τις απαραίτητες προϋποθέσεις και έχει τη γνώση και τις δεξιότητες να παρέχει υψηλού επιπέδου υπηρεσίες. Είναι φανερό ότι οι εργαζόμενοι που έχουν μία ομαλή οικογενειακή ζωή και ισορροπούν μεταξύ σπιτιού και εργασίας, χωρίς ιδιαίτερα προβλήματα, είναι πιο παραγωγικοί και αυξάνουν την ανταγωνιστικότητα μιας επιχείρησης. Γι' αυτόν τον λόγο, μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις καλούνται να σχεδιάσουν και να υλοποιήσουν δράσεις που έχουν σκοπό την αξιοποίηση του δυναμικού σε σχέση με την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών

Κεντρικό ρόλο σ' αυτήν την προσπάθεια παίζουν η εξοικείωση των εργαζομένων με τις Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ), η διά βίου μάθηση και η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση του δυναμικού κάθε επιχείρησης. Το ανθρώπινο κεφάλαιο και η επένδυση στην ανάπτυξη των ατομικών δεξιοτήτων, στη γνώση, στις δεξιότητες ως αναπόσπαστα στοιχεία της εργασίας αποτελούν τον κινητήριο μοχλό για την ανάπτυξη και την παραγωγικότητα μιας εταιρείας. Η εισαγωγή και αξιοποίηση των ΤΠΕ στις επιχειρήσεις αναμένεται να οδηγήσει στην ποιοτική αναβάθμιση

του ανθρώπινου δυναμικού και να ενισχύσει αποφασιστικά την ανταγωνιστικότητα και τα κέρδη των επιχειρήσεων (Eurobarometer Survey, 2005).

Η εξοικείωση των εργαζομένων και των δύο φύλων με τη χρήση του Διαδικτύου και η ανάπτυξη συστημάτων ηλεκτρονικού επιχειρείν (e-business) διευκολύνουν τις επιχειρηματικές δραστηριότητες. Παράλληλα δίνουν εφόδια και γνώση στους/στις εργαζόμενους/ες να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς και της κοινωνίας της πληροφορίας. Είναι επίσης σημαντικό ότι οι ΤΠΕ μπορούν να βοηθήσουν τους/τις εργαζόμενους/ες να οργανώσουν καλύτερα τον εργασιακό χρόνο προς όφελος της οικογενειακής/προσωπικής ζωής τους. Η διαδεδομένη χρήση του Διαδικτύου, η τηλεργασία, η εισαγωγή στις επιχειρήσεις ευέλικτων εργασιακών προγραμμάτων που θα διευκολύνουν τα εργαζόμενα ζευγάρια και η εργασία από απόσταση μπορούν να αξιοποιηθούν αφενός για να προσφέρουν στις επιχειρήσεις ποιοτικό εργασιακό αποτέλεσμα και αφετέρου για να διευκολύνουν τα ζευγάρια «διπλής απασχόλησης» στην εναρμόνιση της οικογενειακής/προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής τους.

Επίσης, σε συνεργασία με Πανεπιστήμια ή ιδιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα, οι επιχειρήσεις μπορούν να εφαρμόσουν ενδο-επιχειρησιακά προγράμματα για τη διαρκή επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση των στελεχών τους (European Council, 2003). Η αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού και η επένδυση στις δεξιότητες και τη γνώση ενισχύουν την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων και τη θωρακίζουν απέναντι στον ανταγωνισμό. Παράλληλα, αναβαθμίζεται ο ρόλος του/της εργαζόμενου/ης, ο οποίος/α αποκτά την ικανότητα να διαχειρίζεται

σωστά την πληροφόρηση και τις νέες τεχνολογίες, μέσα σε μία διαρκή μαθησιακή διαδικασία που συνεχώς ανανεώνεται.

Τα εθνικά και τα ευρωπαϊκά προγράμματα κοινωνικής πολιτικής, που εμπεριέχουν τα μέτρα για την επίτευξη της ισότητας, προσφέρουν τη δυνατότητα στους επιχειρηματίες να εφαρμόσουν *διοίκηση μέσω μέλλοντος*, δηλαδή να μπορέσουν να προβλέψουν ένα επιθυμητό μέλλον για την επιχείρησή τους και ταυτόχρονα να διαμορφώσουν εκείνες τις συνθήκες που θα τους επιτρέψουν η πρόβλεψη να γίνει πραγματικότητα. Επομένως, οι πολιτικές εναρμόνισης της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων δεν αποτελούν – ή δεν πρέπει να αποτελούν – μια λύση για επιδότηση των επιχειρήσεων από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αλλά στοχεύουν στην ανάπτυξη της κοινωνικής επίγνωσης και της οικονομίας.

Ειδικότερα, σε ό,τι αφορά στην Κυπριακή Δημοκρατία, η αύξηση του αριθμού των γυναικών στην αγορά εργασίας, κατά τα τελευταία χρόνια, αποτελεί μια σημαντική εξέλιξη στον τομέα της απασχόλησης, αφού είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση του μεριδίου συμμετοχής τους στο εργασιακό δυναμικό σε τοπικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Όμως, παρά την πρόοδο που έχει επιτευχθεί, η αγορά εργασίας στην Κύπρο εξακολουθεί να είναι δυσκολότερο πεδίο δράσης για τις γυναίκες, σε σύγκριση με τους άνδρες, καθώς συνεχίζουν να επωμίζονται το μεγαλύτερο "βάρος" των οικογενειακών ευθυνών (π.χ. ανατροφή-διαπαιδαγώγηση παιδιών, οικιακές εργασίες, φροντίδα τυχόν αναπήρων μελών της οικογένειας, περίθαλψη ηλικιωμένων συγγενών), ενώ οι περισσότερες επιχειρήσεις ακόμη δεν είναι πρόθυμες να υπερβούν συνειδητά τις στερεοτυπικές καταστάσεις στο εσωτερικό τους

περιβάλλον τις γνωστές μας ως «κολλώδες δάπεδο» ή «γυάλινη οροφή» κ.ά. (Ντερμανάκης, 2004). Για να επιτευχθεί, όμως, ο συνδυασμός της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, αλλά και η οικονομική ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα, οι κυπριακές επιχειρήσεις καλούνται να συμμορφωθούν στις εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές ισότητας στην απασχόληση - οι οποίες εν μέρει στοχεύουν, όπως προαναφέραμε, στο συνδυασμό της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων - να εφαρμόζουν πιστά τις σχετικές νομοθετικές διατάξεις και να αντιμετωπίζουν με επιτυχία τις διεκδικήσεις των εργαζομένων στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση ή τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις).

#### **4.ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΘΕΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ** **ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ** **ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ**

Με τον όρο καλές πρακτικές νοούνται τα μέτρα, οι δράσεις και οι κανόνες που στοχεύουν στη διευκόλυνση του συνδυασμού της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής για τις γυναίκες και τους άνδρες (ΚΕΘΙ, 2006). Επιτυγχάνονται μέσα από θεσμοθετημένες και γενικής εφαρμογής πρωτοβουλίες, από πρωτοβουλίες των ίδιων των επιχειρήσεων, καθώς και ως προϊόν κοινωνικής διαβούλευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε κλαδικό ή εθνικό επίπεδο. Οι καλές πρακτικές των Ευρωπαϊκών Χωρών διαχωρίζονται σε (α) Θεσμικές Πρωτοβουλίες (β) Επιχειρηματικές Πρωτοβουλίες και (γ) Πρωτοβουλίες των Κοινωνικών Εταίρων (Μουρίκη, 2006).

Θεσμικές πρωτοβουλίες • Επιδοτούμενη φροντίδα παιδιών προσχολικής ηλικίας, π.χ. (λ.χ. καταβολή χρηματικού επιδόματος  
Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 45  
και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

σε γονείς που φροντίζουν οι ίδιοι τα παιδιά τους, ατομικό κουπόνι για επιλογή του είδους της παιδικής μέριμνας, επίδομα παιδιού). • Οι γονείς με παιδιά κάτω των 6 ετών έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν από τον/την εργοδότη/τρια τους να εργάζονται με κάποια ευέλικτη μορφή απασχόλησης στην Βρετανία. • Θεσμοθέτηση ενός καθολικού επιδόματος τέκνου επί 3 χρόνια για όλους τους γονείς, ανεξαρτήτως επαγγελματικής κατάστασης στην Αυστρία. • Παρέχεται η δυνατότητα σε γονείς μικρών παιδιών να εργαστούν με μερική απασχόληση, με πλήρη προστασία από το ενδεχόμενο απόλυσης και με δικαίωμα επιστροφής στο πλήρες ωράριο στην Αυστρία. • Θεσμοθέτηση στον μη-κερδοσκοπικό τομέα της οικονομίας της δυνατότητας να ακολουθήσει ένας/μία εργαζόμενος/η ευέλικτη σταδιοδρομία, κάνοντας χρήση μακροχρόνιων αδειών ή συνδυάζοντας τη μερική απασχόληση με τη μερική συνταξιοδότηση στο Βέλγιο. • Θεσμοθέτηση της εβδομάδας των 35 ωρών, χωρίς περικοπή των αμοιβών και περιορισμός της υπερωριακής απασχόλησης στην Γαλλία • Συμβολή του κράτους στα έξοδα φροντίδας παιδιού (καλύπτεται από το 1/3 έως τα 2/3 της συνολικής δαπάνης), μέσω της επιστροφής φόρου και της εκούσιας συνδρομής του/της εργοδότη /τριαστην Ολλανδία • Θεσμοθέτηση της μακροχρόνιας «άδειας για προσωπικούς λόγους», για όσους/ες εργαζόμενους/ες επιθυμούν να ανταλλάξουν για ένα διάστημα το εισόδημα που προέρχεται από την εργασία τους με προσωρινή απομάκρυνση από αυτήν για λόγους οικογενειακής φροντίδας, εκπαίδευσης, προσωπικής ανάπτυξης, πρόωρης συνταξιοδότησης, κ.λπ. στην Ολλανδία • Δημιουργία ενός ταμείου που χρηματοδοτεί μέτρα στις ΜΜΕ για την προώθηση της συμφιλίωσης οικογένειας – εργασίας, με σκοπό να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους γονείς να κάνουν

χρήση της γονικής άδειας και να τους βοηθά στην μετέπειτα επανένταξη στην εργασία τους στην Ιταλία • Δημιουργία θεσμικά κατοχυρωμένων «Γραφείων Χρόνου», που λειτουργούν υπό την αιγίδα των δημοτικών αρχών, με σκοπό να ενθαρρύνουν και να διαδώσουν επιτυχείς πολιτικές και πρακτικές διαχείρισης του χρόνου, που έχουν αναπτυχθεί σε άλλες περιοχές στην Ιταλία, κ.λπ.

Επιχειρηματικές πρωτοβουλίες • Ευέλικτο σχεδιασμό εργασιακής διαδικασίας και του περιεχομένου της δουλειάς, διαχείριση του στρες, παροχή οικονομικών και πρακτικών διευκολύνσεων σε σχέση με τη φύλαξη των παιδιών και τις καθημερινές ανάγκες του νοικοκυριού, την ανάπτυξη του προσωπικού, την επανένταξη των γυναικών στην εργασία μετά από πολύμηνη απουσία, αθλητικές δραστηριότητες, κ.ά. στη Φινλανδία • Εντοπισμός και εφαρμογή μοντέλων εργασίας που προωθούν την ισότητα των φύλων και τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας, παρέχοντας τη δυνατότητα στις γυναίκες εργαζόμενες να επιστρέψουν στην εργασία τους όταν το παιδί τους γίνει 2 ½ ετών, δίνει το δικαίωμα σε όσες εργάζονται με πλήρη απασχόληση να ζητήσουν προσωρινά να εργαστούν με μερική απασχόληση, επιβάλλει την απαγόρευση απασχόλησης μητέρων σε αντικοινωνικές ώρες και ημέρες στα callcenters, ενώ αναδιοργανώνει το σύστημα βαρδιών, ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να οργανώσουν καλύτερα την προσωπική τους ζωή στην Ιταλία • Παροχή επιπλέον επιδόματος στους/στις υπαλλήλους επιχειρήσεων, που επιθυμούν να διακόψουν την εργασία τους για να φροντίσουν τα παιδιά τους ενώ στον δημόσιο τομέα, οι εργαζόμενοι/ες που κάνουν χρήση της γονικής τους άδειας λαμβάνουν το 90% των αποδοχών τους, όσο υψηλές και εάν είναι αυτές στη Σουηδία κ.λπ.

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 47 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

Πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων • Εξατομικευμένοι «λογαριασμοί» εργάσιμου χρόνου εφαρμόζονται σε μια σειρά από επιχειρήσεις, ως αποτέλεσμα συλλογικών συμφωνιών, στις Δανία, Γερμανία, Βέλγιο, Γαλλία, Σουηδία • Συλλογική συμφωνία για τον κλάδο της τεχνολογίας που υπεγράφη το 2001 και προβλέπει νέες ρυθμίσεις για την ευελιξία του χρόνου εργασίας στην Αυστρία • Η Συνομοσπονδία Εργαζομένων και η Ένωση Εργοδοτών υπέγραψαν το 2003 «Μνημόνιο Κατανόησης» στην Ιταλία • Καμπάνια άσκησης πίεσης στην κυβέρνηση για τη θέσπιση κινήτρων για τις επιχειρήσεις, ώστε να δημιουργήσουν ένα πιο φιλικό προς τους/τις εργαζόμενους/ες περιβάλλον, αλλά και να εισάγει νομοθετικές ρυθμίσεις προστασίας της ευέλικτης απασχόλησης στη Βρετανία (ΚΕΘΙ, 2006).

Η συλλογική διαπραγμάτευση από την άλλη αποτελεί έναν πολύ σημαντικό θεσμό για τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μάλιστα, σε ορισμένες χώρες, όπως τη Δανία, τη Φινλανδία και τη Σουηδία, πολύ λίγα θέματα ρυθμίζονται νομοθετικά, καθώς η συλλογική διαπραγμάτευση είναι η πρωταρχική πηγή του εργατικού δικαίου. Αντίθετα, σε χώρες όπως η Ελλάδα, αλλά και η Ισπανία και η Πορτογαλία, η νομοθεσία ρυθμίζει όλους τους όρους εργασίας και καθορίζει τα δικαιώματα που μπορούν να βελτιωθούν μέσω της συλλογικής διαπραγμάτευσης (Κ.Ε.Θ.Ι., 2001). Συνολικά, πάντως, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναγνωρίζει το ρόλο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας για την προώθηση τόσο των ίσων ευκαιριών στην απασχόληση (Ε.Σ., COM(2003), 98 final) όσο και της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής για το σύνολο των εργαζομένων (European Foundation for the

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 48 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία



Improvement in Living and Working Conditions, 2006). Η προσέγγιση των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων απαιτεί προσοχή, καθώς οι διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται στο νομικό πλαίσιο, την οικονομική κατάσταση, τις εργασιακές σχέσεις και τις κοινωνικές και οικογενειακές αξίες κάθε χώρας κάνουν τη σύγκριση ανάμεσά τους εξαιρετικά δύσκολη. Παρόλα αυτά, μπορούμε να αναγνωρίσουμε μία σειρά από καλές πρακτικές που εφαρμόζονται τα τελευταία χρόνια μέσω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε διάφορες χώρες της Ε.Ε. και οι οποίες θα μπορούσαν να αποτελέσουν χρήσιμο οδηγό για τις μελλοντικές συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Κύπρο. Μελετώντας την ανάλυση που εκπόνησε το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (European Foundation for the Improvement in Living and Working Conditions, 2006) για τις φιλικές στην οικογένεια πολιτικές που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας των τελευταίων ετών στις χώρες της Ε.Ε., εντοπίζουμε τις εξής καλές πρακτικές:

**α. Βέλγιο:** Η διακλαδική συλλογική συμφωνία του 2001-2, στην οποία κατέληξαν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, παρέιχε στους/στις εργαζομένους/ες το δικαίωμα πίστωσης χρόνου διάρκειας ενός έτους, το δικαίωμα ανάπαυλας από την εργασία ίσης με το 1/5 της εβδομάδας για πέντε έτη, το δικαίωμα για εργασία στο μισό ωράριο ή το 80% του πλήρους ωραρίου για εργαζόμενους/ες άνω των 50 ετών, το δικαίωμα για ειδική άδεια (γονική ή φροντίδας αρρώστου), με ταυτόχρονη αύξηση της άδειας πατρότητας από 3 μέρες σε 10. Σημαντικότερο όλων είναι το νέο σύστημα πίστωσης χρόνου που επιτρέπει την ευέλικτη είσοδο και έξοδο από την εργασία τόσο στους άντρες όσο και στις γυναίκες, προκειμένου να επιτευχθεί η συμφιλίωση της επαγγελματικής

καριέρας και των οικογενειακών υποχρεώσεων. Η ίδια σύμβαση μείωσε το μέγιστο των εργατικών ωρών ανά εβδομάδα από 39 σε 38 ώρες από το 2003, χωρίς μείωση στις απολαβές. Ταυτόχρονα, ειδικότερες συλλογικές συμβάσεις, όπως του κλάδου των μεταλλωρύχων, περιλαμβάνουν ακόμα ευνοϊκότερες ρυθμίσεις.

**β. Δανία:** Οι συλλογικές συμβάσεις έχουν εδώ και χρόνια υψηλά στην ατζέντα τους το ζήτημα της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Έτσι, προωθούνται συνεχώς ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπως η τηλε-εργασία, που με τη σύμβαση του 2000 γίνεται όλο και πιο ελκυστική. Επιπλέον, το 2003 στις συλλογικές συμβάσεις ορισμένων κλάδων (οικονομίας, παραγωγής) οι εργαζόμενοι/ες είναι ελεύθεροι/ες να επιλέξουν ατομικά ποιο μέρος των εισοδημάτων τους επιθυμούν να χρησιμοποιήσουν για μεγαλύτερη διακοπή από τη δουλειά, υψηλότερο μισθό ή σύνταξη. Έτσι, μπορούν να επιλέξουν περισσότερο χρόνο ανάπαυλας αντί χρημάτων. Τέλος, η ευελιξία του χρόνου εργασίας έχει προωθηθεί από πολλές συλλογικές συμβάσεις, καθώς η εργάσιμη εβδομάδα των 37 ωρών μπορεί σε πολλές περιπτώσεις να υπολογιστεί σε μία πολύ ευρύτερη περίοδο αναφοράς, επιτρέποντας διαφοροποιήσεις στο χρόνο εργασίας από βδομάδα σε βδομάδα.

**γ. Φινλανδία:** Από το 2003 γίνεται προσπάθεια συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής μέσω πιο ευέλικτων ωρών εργασίας. Έτσι, προωθείται μέσω των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων η εφαρμογή της τράπεζας εργατικών ωρών, όπου μπορεί αυτή να εφαρμοστεί.

**δ. Γαλλία:** Στη Γαλλία το 2004 υπογράφηκε εθνική διακλαδική σύμβαση για την ισότητα των φύλων και την ισόρροπη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό, που έθετε το πλαίσιο για περαιτέρω

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

δεσμεύσεις σε επίπεδο κλάδου και επιχείρησης. Έτσι, η σύμβαση ενδεικτικά (π.χ. Renault) παρέχει αύξηση της μερικής απασχόλησης για όσους/-ες την προτιμούν, πληρωμή της άδειας μητρότητας, μείωση των ωρών εργασίας στη διάρκεια της εγκυμοσύνης, επέκταση κατά δύο εβδομάδες της άδειας μητρότητας ή υιοθεσίας χωρίς κατακράτηση μισθού, απουσία για την ολοκλήρωση της γραφειοκρατίας για την υιοθεσία, αυξημένο bonus υιοθεσίας των 1.500 ευρώ και επιπλέον άδεια για τη φροντίδα άρρωστων παιδιών, ενώ ταυτόχρονα οι απουσίες που σχετίζονται με την μητρότητα, την πατρότητα και την υιοθεσία περιλαμβάνονται στις πραγματικές ώρες εργασίας, για τον υπολογισμό των ρεπό και των bonus.

**ε. Γερμανία:** Με συλλογική σύμβαση που υπογράφηκε το 2001 προωθείται η ισότητα των ευκαιριών στον ιδιωτικό τομέα και η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής για το σύνολο των εργαζομένων στις επιχειρήσεις. Ενδεικτικά, ενισχύεται η πρόσβαση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις μέσω εισχώρησης μεγαλύτερου αριθμού γυναικών σε σχετικά προγράμματα κατάρτισης και δυνατότητας μερικής απασχόλησης σε αυτές τις θέσεις.

**στ. Ιταλία:** το 2003 υπογράφηκε καινοτόμο τοπική συλλογική σύμβαση στο Μιλάνο, που ενθάρρυνε τους γονείς να χρησιμοποιήσουν τη γονική άδεια, εξασφαλίζοντας σε αυτούς προγράμματα επανακατάρτισης, προκειμένου να μπορέσουν να επανενταχθούν ομαλά στην εργασία μετά τη λήξη της άδειας. Επιπλέον, τα προγράμματα αυτά ορίστηκε να διεξάγονται κατά τις εργάσιμες ώρες, και εξ αποστάσεως, όπου αυτό είναι δυνατό.

Πέρα από τις θεσμικές ρυθμίσεις, οι οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων έχουν προχωρήσει και σε μια σειρά από κοινές πρωτοβουλίες, είτε στο κλαδικό, είτε στο εθνικό ή υπερ-εθνικό επίπεδο, με σκοπό να διευκολύνουν άμεσα ή έμμεσα τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας. Αναφέρονται ενδεικτικά οι παρακάτω:

- Στην Ιρλανδία, οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν από κοινού σε ένα τριετές «Πρόγραμμα για την Ευημερία και τη Δικαιοσύνη» (2000-2003), το οποίο καλύπτει, μεταξύ άλλων, και θέματα συμφιλίωσης οικογένειας-εργασίας.
- Στη Βρετανία, συγκροτήθηκε κοινή επιτροπή αποτελούμενη από 22 μέλη, «Εργοδότες υπέρ της Εξισορρόπησης Εργασίας και Ζωής», με σκοπό την προώθηση ευέλικτων σχημάτων εργασίας.
- Καμπάνιες ενημέρωσης πραγματοποιούνται σε διάφορες χώρες της Ε.Ε., με σκοπό την ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων και του κοινού σε θέματα συμφιλίωσης οικογένειας / εργασίας.
- Εξατομικευμένοι «λογαριασμοί» εργάσιμου χρόνου εφαρμόζονται σε μια σειρά από επιχειρήσεις, ως αποτέλεσμα συλλογικών συμφωνιών (Δανία, Γερμανία, Βέλγιο, Σουηδία).
- Η Βελγική Εθνική Συλλογική Συμφωνία 2001-02, εισάγει, μεταξύ άλλων, καινοτόμα μέτρα όπως το «Πρόγραμμα πίστωσης χρόνου».
- Το ευέλικτο ωράριο έχει καθιερωθεί μέσα από πολυάριθμες κλαδικές ή επιχειρησιακές συμφωνίες, ενώ το ίδιο συνέβη πιο πρόσφατα και με την τηλεργασία (π.χ. στο Ιταλικό εμπόριο, τις Γερμανικές και Ιταλικές τηλεπικοινωνίες, τις υπηρεσίες της Δανίας, κ.λπ.).

Σε επίπεδο Ε.Ε., οι διεπαγγελματικές οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων UNICE, CEEP και CES έχουν, μέχρι στιγμής, συνάψει τις εξής συμφωνίες-πλαίσιο (οι οποίες οδήγησαν στην έκδοση κοινοτικών Οδηγιών και απέκτησαν νομική υπόσταση): για την υγιεινή και ασφάλεια των εγκύων γυναικών και των γυναικών που θηλάζουν (1992), για τη γονική άδεια (1995), για τη μερική απασχόληση (1997) και για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (1999). Παράλληλα, ο κλαδικός κοινωνικός διάλογος σε επίπεδο Ε.Ε. κατέληξε σε τρεις συμφωνίες για τη μείωση του χρόνου εργασίας, στον αγροτικό τομέα (1997), στους σιδηροδρόμους (1998) και στις θαλάσσιες μεταφορές (1998). Πιο πρόσφατα, επετεύχθη συμφωνία για την εφαρμογή της τηλεργασίας στις τηλεπικοινωνίες και το εμπόριο.

Ολοκληρώνοντας τις καλές πρακτικές Συμφιλίωσης αξίζει μια επισήμανση: Διερευνώντας τη νομοθεσία των ευρωπαϊκών κρατών, γίνεται προφανές ότι στο πλαίσιο της εφαρμογής πολιτικών συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, τα κράτη- μέλη της Ε.Ε. προχωρούν στη θεσμοθέτηση νόμων που αφορούν στις νέες μορφές απασχόλησης (ευέλικτα ωράρια εργασίας, εξατομικευμένος χρόνος εργασίας, ετήσια διευθέτηση του χρόνου εργασίας, μειωμένος χρόνος εργασίας, τηλεργασία)<sup>8</sup>, σε οικονομικές παροχές, είτε άμεσες με τη μορφή της αύξησης του μισθού, είτε έμμεσες μέσω φοροαπαλλαγών και, τέλος, στην παροχή επιπλέον αδειών για τους/τις εργαζόμενους/ες με οικογένεια («γονική άδεια» σύμφωνα με την οποία συνήθως αποφασίζεται μεταξύ των γονιών ποιος θα πάρει την άδεια ανατροφής). Σε μερικές χώρες (Νορβηγία, Σουηδία, Ισλανδία)

αρχίζει να εφαρμόζεται το μέτρο αποκλειστικά για τους άνδρες και μάλιστα πάνω στη βάση «χρησιμοποίησε την άδεια ή τη χάνεις» («use it or lose it»).

Με βάση λοιπόν την ευρωπαϊκή πολιτική και την ευρωπαϊκή νομοθεσία, οι νομικοί κανόνες των χωρών μελών ολοένα και διευρύνονται και βελτιώνονται τα τελευταία χρόνια. Ενδεικτικές οι νομοθετικές ρυθμίσεις που ισχύουν στην Ιταλία και αφορούν στη συμφιλίωση οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων : Ο Νόμος 53/2000, περί «Διατάξεων για την προστασία της μητρότητας και της πατρότητας, για το δικαίωμα στη φροντίδα και επιμόρφωση και για τον συντονισμό των ωραρίων των πόλεων» και νόμος και η συμφωνία-πλαίσιο, για την πειραματική εφαρμογή της τηλεργασίας στη δημόσια διοίκηση. Κοινό τόπο για το σύνολο των κρατών μελών θα μπορούσαμε να πούμε ότι αποτελούν οι ρυθμίσεις που περιλαμβάνουν τα εξής:

- Άδεια μητρότητας: αφορά άδεια που λαμβάνεται μετά τον τοκετό και της οποίας η χρονική διάρκεια και το επίπεδο αποζημίωσης ποικίλει από χώρα σε χώρα
- Γονική άδεια : κι εδώ η περίπτωση, η διάρκεια και η πληρωμή ποικίλουν όπως επίσης και οι πολιτικές κατά την υιοθέτηση της καθώς κάποιες χώρες έχουν θεσπίσει κάποια έξτρα κίνητρα για την ανάληψη της κι από τους δύο γονείς
- Άδεια υιοθεσίας
- Άδεια έκτακτης ανάγκης
- Εκπαιδευτική άδεια
- Επιδοτούμενη φροντίδα παιδιών προσχολικής ηλικίας: κι εδώ υπάρχει ποικιλία κατά την εφαρμογή καθώς λαμβάνει από παραδοσιακές μέχρι πολύ καινοτόμες μορφές όπως

χρηματικό επίδομα σε γονείς που φροντίζουν οι ίδιοι τα παιδιά τους.

Εκτός όμως από την κοινή νομοθεσία που συναντάται στο σύνολο των χωρών, ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες έχουν προβεί σε κάποιες ειδικότερες ρυθμίσεις, οι οποίες θα μπορούσαν να φανούν ευνοϊκές όσον αφορά στον στόχο της εναρμόνισης οικιακής και εργασιακής ζωής. Για παράδειγμα:

- Ευνοϊκές ρυθμίσεις των γονεϊκών αδειών. Στην Ιταλία λ.χ. ο πατέρας δικαιούται επιπλέον άδεια αν κάνει αυτός αποκλειστική χρήση της γονεϊκής άδειας, ενώ σε άλλες χώρες υπάρχει το δικαίωμα διαμοιρασμού της άδειας μεταξύ των δύο γονέων
- Εφαρμογή της τηλεργασίας: Στην Ιταλία όπως και σε άλλες χώρες εφαρμόζεται πιλοτικά η εφαρμογή της τηλεργασίας 2 με 3 φορές την εβδομάδα
- Εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης
- Ευέλικτη ρύθμιση ωραρίων: Στην Ολλανδία από το 2000 ισχύει νόμος κατά τον οποίο οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να αυξομειώνουν τις ώρες τους ανάλογα με τη διαθεσιμότητα τους.
- Αύξηση των δομών παροχής φροντίδας με τη δημιουργία παιδικών σταθμών μέσα ή κοντά στις επιχειρήσεις
- Παροχή συμβουλευτικής και στήριξης για θέματα που αφορούν την υγεία και την φροντίδα των παιδιών ή άλλα προσωπικά προβλήματα των εργαζομένων
- Άδειες απουσίας πέραν των προβλεπόμενων

Παράλληλα με τα ανωτέρω, καλές σχετικές πρακτικές σε ευρωπαϊκό επίπεδο αποτελούν και: • η δημιουργία

παρατηρητηρίου στην Ιταλία για την ευελιξία της εργασίας, το οποίο παρακολουθεί τις επιπτώσεις των μέτρων ευελιξίας, από την άποψη του φύλου • η παροχή ευκαιριών κατάρτισης στην Ισπανία στους/στις εργαζόμενους/ες που έλαβαν άδεια μακράς διάρκειας για τη φροντίδα εξαρτώμενων συγγενών, προκειμένου να διευκολυνθεί η επιστροφή τους στην αγορά εργασίας • η διοργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης στην Ισπανία, στις ίσες ευκαιρίες και ευαισθητοποίησης για όσους/ες συμμετέχουν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών • το «Πρόγραμμα πίστωσης χρόνου» στο Βέλγιο, που καθιερώθηκε με την Εθνική Συλλογική Συμφωνία 2001-2002 • οι Οργανισμοί Ισότητας, στη Δανία και Σουηδία, οι οποίοι δικαιούνται να υπερασπίσουν δικαστικώς το δικαίωμα των εργαζομένων να συνδυάζουν αρμονικά την οικογενειακή και επαγγελματική τους ζωή, στην περίπτωση που αυτό παραβιαστεί • οι νομοθετικές ρυθμίσεις για την απαγόρευση της απόλυσης εργαζομένης που ασκεί το δικαίωμά της σε διακοπές της εργασίας για θηλασμό (Ισπανία και Πορτογαλία). • η νομιμοποίηση οργανισμών ισότητας για την κίνηση της δικαστικής διαδικασίας στο όνομα των θυμάτων διάκρισης λόγω φύλου (Δανία και Σουηδία). • η διεύρυνση της δωρεάν νομικής βοήθειας πριν και κατά τη διάρκεια της δικαστικής διαδικασίας σε όλους τους πολίτες με χαμηλά εισοδήματα και δημιουργία υπηρεσιών δωρεάν νομικής συμβουλευτικής για όλους (Ισπανία). • η νομική κατοχύρωση των μη κανονικών μορφών εργασίας με εξασφάλιση προστασίας ισοδύναμης με αυτή των συμβατικών κ.ά. Τέλος, μια σειρά επιχειρήσεων που εδράζουν στην Ευρώπη μνημένες στην ευρωπαϊκή πολιτική ανάπτυξης και με στόχο να συγκρατήσουν στους κόλπους τους πολύτιμα



στελέχη, που είναι πιθανόν να εγκαταλείψουν την εργασία λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, υιοθετούν πρακτικές φιλικές προς την οικογένεια, όπως εγκατάσταση παιδικών σταθμών στα πλαίσια τους, ευέλικτες μορφές ή ωράρια εργασίας, πρόσθετες άδειες κλπ (ΚΕΘΙ, 2001 & 2006).

## **5. ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΑ ΜΕΤΡΑ**

Η Κύπρος, ως γνωστόν, εναρμόνισε το οικογενειακό της δίκαιο με τα ευρωπαϊκά δεδομένα ήδη από το 1995(N.19(1)1995), ειδικότερα όσον αφορά στην προστασία του παιδιού, αν και δεν ήταν ακόμα μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το 2003 με το Ν.104(1)2003 εκσυγχρονίσθηκε το καθεστώς του γάμου με τη θέσπιση του πολιτικού γάμου τόσο μεταξύ Ελληνοκυπρίων πολιτών όσο και μεταξύ Ελληνοκυπρίων και μη. Σημαντικό στοιχείο του συγκεκριμένου νόμου αποτελεί το γεγονός πως για πρώτη φορά επιτρέπεται ο πολιτικός γάμος μεταξύ Ελληνοκυπρίων και Τουρκοκυπρίων πολιτών (Γκασούκα και Τσουκαλά, 2007). Κατά τη διαδικασία προσαρμογής στο ευρωπαϊκό κεκτημένο προχώρησε και στην προσαρμογή της σχετικής με την οικογένεια και τη μητρότητα νομοθεσία της, η οποία αφορά σε νόμους σχετικούς με τη γονεϊκότητα και τη γονική άδεια, την προστασία της μητρότητας( άδεια μητρότητας, απαγόρευση απόλυσης εγκύου, διευκόλυνση θηλασμού κλπ.), την προστασία και τη φροντίδα της παιδικής ηλικίας, τη δημιουργία οικογενειακού δικαστηρίου κ.λπ. Ενδιαφέρον παρουσιάζει ο θεσμός της οικογενειακής διαμεσολάβησης, που αφορά σε κάθε οικογενειακή υπόθεση, συμπεριλαμβανομένης της γονικής φροντίδας, της συντήρησης των παιδιών, περιουσιακών σχέσεων

μεταξύ συζύγων κ.ά. που συνάδει με τη Σύσταση R98 του Συμβουλίου των Υπουργών προς τα κράτη-μέλη. Στην Κύπρο οι ενέργειες που αφορούν σε θέματα όπως η προστασία της μητρότητας, η προστασία της οικογένειας και της παιδικής ηλικίας, η καταπολέμηση της ενδοοικογενειακής βίας κ.λ.π. και των οποίων η αντιμετώπιση αποτελεί προαπαιτούμενο της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, εξακολουθούν να βρίσκονται στην αρμοδιότητα του Εθνικού Μηχανισμού για τα Δικαιώματα της Γυναίκας και διαφόρων άλλων φορέων ισότητας, Μ.Κ.Ο. κ.λπ.

Από τη γενικευμένη προσπάθεια έλειπε – με ελάχιστες σποραδικές εξαιρέσεις χάρη στην Ομοσπονδία Εργοδοτών Βιομηχάνων (ΟΕΒ) – ο κόσμος της εργοδοσίας και ειδικότερα οι κυπριακές επιχειρήσεις, που αν και οι περισσότερες διαθέτουν ισχυρό κοινωνικό προφίλ, εντούτοις, δεν εντάσσουν ακόμα συστηματικά τη διάσταση του φύλου στο ενδοεπιχειρησιακό τους περιβάλλον και στις επιχειρηματικές τους επιλογές. Ταυτόχρονα, είναι ορατή μια ισχυρή αναντιστοιχία μεταξύ θεσμικού πλαισίου<sup>9</sup> και κοινωνικής πρακτικής, καθώς οι πατριαρχικές παραδοσιακές αντιλήψεις για τους κοινωνικούς ρόλους των φύλων παρουσιάζουν σημαντική ιστορική αντοχή και απροθυμία διαφοροποίησης, παρά την επίσημη δημόσια ρητορική, τη σχετική με την ισότητα των φύλων και την ισότητα των ευκαιριών. Παρ' όλ' αυτά, σήμερα αποτελεί κοινό τόπο η αναγνώριση της σημασίας που έχει για την οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή της κυπριακής κοινωνίας η προώθηση της ισότητας των φύλων με έμφαση στη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων και πριν απ' όλα των γυναικών. Άλλωστε δεν θα πρέπει να μας διαφεύγει πως στο πλαίσιο του διεπαγγελματικού

διαλόγου, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι δεσμεύτηκαν στην Εαρινή Σύνοδο Κορυφής, το Μάρτιο του 2005, σε ένα «Πλαίσιο Δράσεων για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων», με ορίζοντα εφαρμογής και εκτίμησης των επιπτώσεων το 2008 (ΚΕΘΙ, 2007) και η Κύπρος, αν και πρόσφατα ενταγμένη στην Ε.Ε., θα πρέπει να καταθέσει σύντομα κι αυτή τη σχετική εθνική της εμπειρία, προκειμένου να συμβάλλει στο σχεδιασμό και τη διάδοση «κατάλληλων πρακτικών και δράσεων σε εθνικό, κλαδικό, τοπικό και επιχειρησιακό επίπεδο» (ΚΕΘΙ, 2007). Ταυτόχρονα, κοινό τόπο αποτελεί το γεγονός πως, παρά το ότι το μεγαλύτερο μερίδιο ευθύνης ανήκει στην Πολιτεία, η υπόθεση της έμφυλης ισότητας ευρύτερα και της Συμφιλίωσης ειδικότερα, αφορά άμεσα τόσο τον εργοδοτικό κόσμο, όσο και την κοινωνία των πολιτών, ανδρών και γυναικών, γεγονός που επιβάλλει άμεσες αλλαγές στη συλλογική κοινωνική συνείδηση και στο πλέγμα των αντιλήψεων και των πεποιθήσεων που συνδέονται με τα κοινωνικά φύλα. Η συγκεκριμένη μελέτη αντλώντας τόσο από την κυπριακή πραγματικότητα όσο και από την πλούσια πλέον ευρωπαϊκή εμπειρία και το πλήθος των καλών πρακτικών που προκύπτουν από αυτή, καταλήγει σε μία δέσμη προτάσεων μέτρων, που μπορεί να αξιοποιηθούν από την Πολιτεία και τους κυπριακούς κοινωνικοοικονομικούς φορείς, ενδεικτική πάντοτε, που, ωστόσο, είναι δυνατόν να προσανατολίσει μελλοντικές θεσμικές και όχι μόνο δραστηριότητες. Συγκεκριμένα:

### **I.Προς την Πολιτεία:**

-Άμεση ένταξη της διάστασης του Φύλου στην εκπαιδευτική διαδικασία της προσχολικής, πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας και τεχνικής (αρχικής και συνεχιζόμενης) εκπαίδευσης, με ανάλογη

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 59  
και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

προσαρμογή του αναλυτικού προγράμματος, των σχολικών εγχειριδίων και ταυτόχρονη σχετική επιμόρφωση/ευαισθητοποίηση του συνόλου του εκπαιδευτικού κόσμου σε θέματα ισότητας των φύλων και ισότητας των ευκαιριών.

-Άμεση ένταξη των Σπουδών του Φύλου (Gender Studies) στο σύνολο των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και στο σύνολο των Τμημάτων τους, ανεξάρτητα από θεωρητική ή θετική κατεύθυνση

-Επιμόρφωση/ευαισθητοποίησητων στελεχών των υπουργείων-και μάλιστα των Υπουργείων Παιδείας, Οικονομικών και Εργασίας- για την ένταξη της διάστασης του Φύλου σε όλες τις πολιτικές και τη δυνατότητα εκτίμησης των επιπτώσεων τους. Ειδικότερα, προετοιμασία των στελεχών του Υπ. Οικονομικών ώστε να καταστούν ικανά για την ένταξη της διάστασης του Φύλου στους εθνικούς προϋπολογισμούς (Gender Budgeting)

-Χρηματοδότηση διεξαγωγής ερευνών και μελετών από ΑΕΙ και λοιπούς ερευνητικούς οργανισμούς για την καταγραφή των έμφυλων ανισοτήτων στην κυπριακή αγορά εργασίας, των αιτίων και των ποιοτήτων τους, καθώς και εξειδικευμένων προτάσεων υπέρβασής τους

-Νομική αποσαφήνιση ενός διευρυμένου ορισμού της σύγχρονης «οικογένειας», χωρίς προκαταλήψεις και αποκλεισμούς, που θα περιλαμβάνει την ισότιμη σχέση των μελών και θα συντελεί στη συμφιλίωση/εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής τους ζωής (Πιλαβάκη, 2007)

-Λήψη άμεσων μέτρων προστασίας και στήριξης «ευαίσθητων οικογενειών» (Μονογονεϊκών, με εξαρτώμενα μέλη, πολυμελών κ.ά.)

-Νομοθετική κατοχύρωση διευρυμένης άδειας πατρότητας, με πλήρεις απολαβές (Πιλαβάκη, 2007)

-Αναμόρφωση των άκαμπτων κανόνων οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

-Συγχρονισμός μεταξύ των κοινωνικών ωραρίων (του χρόνου των πόλεων) και των ωραρίων εργασίας <sup>10</sup>

-Ρύθμιση των ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων και ενθάρρυνση των ανδρών να κάνουν χρήση της γονικής άδειας

-Δημιουργία νέων δομών φύλαξης παιδιών και αναβάθμιση της ποιότητας και προσβασιμότητας των ήδη υφισταμένων, με δωρεάν παροχή φροντίδας ή –στη χειρότερη περίπτωση- με τόσο χαμηλές τιμές κόστους υπηρεσιών, που να τις καθιστούν προσιτές στις ασθενέστερες οικονομικά ομάδες του πληθυσμού <sup>11</sup>

-Δημιουργία, σύμφωνα και με τα προαναφερόμενα, δομών παροχής μόνιμης ή ευκαιριακής φροντίδας εξαρτώμενων ατόμων, σε συνδυασμό με μέτρα ενίσχυσης (υλικά και άυλα) των φροντιστών και, στη μεγάλη τους πλειοψηφία, φροντιστριών-μελών των οικογενειών τους

-Επιχορήγηση από εθνικούς και κοινοτικούς πόρους επιχειρήσεων κάθε μεγέθους σε ολόκληρη την κυπριακή επικράτεια για την ανάπτυξη δράσεων, όπως η σύσταση παιδικών σταθμών στο πλαίσιό τους, η κατάρτιση/επιμόρφωση γυναικών εργαζομένων σε νέα εργασιακά αντικείμενα ή η ευαισθητοποίηση των ανδρών σε θέματα συμφιλίωσης, ανάδειξης του πατρικού ρόλου κλπ.

-Ρύθμιση επαγγελματικών ωραρίων οργανισμών, υπηρεσιών, επιχειρήσεων του ιδιωτικού, δημόσιου τομέα 10 και νομοθετική ρύθμιση της σύμπτωσης των ωρών λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών και των ιδιωτικών(λ.χ. μιας δημόσιας υπηρεσίας που απασχολεί γονείς και ενός ιδιωτικού παιδικού σταθμού)<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 61 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

-Χορήγηση οικονομικών και φορολογικών κινήτρων σε επιχειρήσεις και οργανισμούς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα προκειμένου να προάγουν με προσδιορισμένες ενέργειες την ισότητα των φύλων και τη συμφιλίωση επαγγελματικής/οικογενειακής ζωής των εργαζομένων σ' αυτές («ισορροπία κατά την πρόσληψη ανδρών και γυναικών σε κενές ή νέες θέσεις, ανέλιξη γυναικών σε θέσεις ευθύνης, την υιοθέτηση καινοτόμων προγραμμάτων οργάνωσης του χρόνου εργασίας στην επιχείρηση, ώστε να διευκολύνονται γυναίκες και άνδρες στις οικογενειακές υποχρεώσεις τους κ.ά., μετά από πιστοποίηση εφαρμογής σχετικών σχεδίων» (ΚΕΘΙ, 2007)

-Θέσπιση ανάλογων με τα ανωτέρω κινήτρων σε ΜΜΕ που συμβάλλουν στην αλλαγή των στερεοτύπων που συνδέονται με τα φύλα, αναδεικνύουν τους νέους ενδοοικογενειακούς και δημόσιους ρόλους των φύλων, προτάσσουν έμπρακτα τη σημασία της πατρότητας νέου τύπου για τα παιδιά και την οικογένεια και προβάλλουν μέσω των εκπομπών και των διαφημίσεών τους τη σύνδεση οικονομίας, κοινωνικής συνοχής και δημοκρατίας με την ισότητα και τη συμφιλίωση επαγγελματικής/οικογενειακής ζωής

-Θέσπιση ετήσιων βραβείων Ισότητας σε επιχειρήσεις, οργανισμούς και ΜΜΕ.

-Ανάπτυξη πολιτικών απασχόλησης με στόχο την ενημέρωση των κοινωνικών εταίρων και των επιχειρήσεων σχετικά με το κόστος αλλά και τα οφέλη που προκύπτουν από την εφαρμογή διαδικασιών Συμφιλίωσης, που εντάσσουν στο πλαίσιό τους τη διάσταση του φύλου

-Ανάπτυξη επαναλαμβανόμενης καμπάνιας ευαισθητοποίησης, ενημέρωσης/πληροφόρησης της κοινής γνώμης για το περιεχόμενο τη φιλοσοφία και τη σημασία της Ισότητας των Φύλων

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 62 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

και της Ισότητας των Ευκαιριών, με έμφαση στο μεγάλο κοινωνικό αίτημα της Συμφιλίωσης. Οι καμπάνιες αυτές θα πρέπει να αναδεικνύουν το θεμελιώδες ζήτημα της ανακατανομής των κοινωνικών ρόλων των φύλων στο εσωτερικό της οικογένειας, την αναδιανομή του ενδοοικογενειακού χρόνου υπέρ και των γυναικών και την αντικατάσταση της βιολογικής από την κοινωνική μητρότητα (Gasouka, 2008)

-Δημιουργία Δομών Συμβουλευτικής των Γυναικών για την Απασχόληση, την Επιχειρηματικότητα και τη Δικτύωση, εκ των οποίων κάποιες κινητές.

-Σύσταση Παρατηρητηρίου για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής, ενός, ουσιαστικά, κέντρου τεκμηρίωσης, σκοπό του οποίου θα αποτελεί η *συγκέντρωση, επεξεργασία και αξιοποίηση ποιοτικών και ποσοτικών στοιχείων που συνδέονται με το σημαντικό αυτό κοινωνικό αίτημα στην Κυπριακή Δημοκρατία, με ταυτόχρονη διάχυση σχετικών πληροφοριών και καλών πρακτικών και θετικών υποδειγμάτων καθώς και η δημιουργία (σχεδιασμός-υλοποίηση) και υποβολή ανάλογων ερευνών, μελετών και προτάσεων προς την Πολιτεία και κάθε άλλον ενδιαφερόμενο, με ταυτόχρονη ανάπτυξη δικτύων εταιρικών σχέσεων με κοινωνικοοικονομικούς φορείς και υπηρεσίες του δημοσίου τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο* (Γκασούκα, 2008).

Από τα προαναφερόμενα, γίνεται προφανής ο θεμελιώδης ρόλος της Πολιτείας στην επίτευξη της Ισότητας των Φύλων και της Ισότητας των Ευκαιριών και ειδικότερα στο πεδίο της Συμφιλίωσης. Για την παρούσα μελέτη ο ρόλος αυτός είναι ο κύριος και οι ρόλοι των κοινωνικών φορέων και της κοινωνίας των πολιτών, εξαιρετικά σημαντικοί, αλλά συμπληρωματικοί και

επικουρικοί πάντοτε. Και καθώς η Πολιτεία επωμίζεται τη μεγάλη αυτή κοινωνική, οικονομική και πολιτική ευθύνη, οφείλει να εξασφαλίσει τους απαραίτητους οικονομικούς πόρους υλοποίησής της. Χωρίς τη συνειδητοποίηση της σημασίας που έχει σήμερα η έμφυλη διάσταση των οικονομικών προϋπολογισμών- γεγονός που τον τελευταίο καιρό προτάσσεται ιδιαίτερα από τα όργανα της Ε.Ε.- θα ήταν ψευδαίσθηση να αναμένουμε ριζικές μεταβολές τόσο στο πεδίο της εργασίας και της οικογένειας όσο και στο πεδίο της κοινωνία ευρύτερα.

## **II.Προς τις Επιχειρήσεις**

- Σχεδιασμός ενδοεπιχειρησιακών στρατηγικών Συμφιλίωσης Επαγγελματικής/Οικογενειακής Ζωής των Εργαζομένων και ιδιαίτερα των γυναικών με τη διάσταση του φύλου (Πλάνα Συμφιλίωσης)
- Βελτίωση και εμπλουτισμός των φιλικών προς την οικογένεια πολιτικών, όπου ήδη υπάρχουν
- Ενθάρρυνση και προώθηση δραστικών αλλαγών στην οργάνωση της εργασίας και την επιχειρηματική νοοτροπία.
- Εφαρμογή μέτρων για τη βελτίωση της δυνατότητας πρόσληψης ατόμων με οικογενειακές υποχρεώσεις και για την ποιότητα ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογενειακών υποχρεώσεων
- Ένταξη της διάστασης της συμφιλίωσης οικογένειας κι εργασίας στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων
- Δημιουργία δομών φύλαξης παιδιών στο πλαίσιο μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων ή σχετική χρηματοδότηση των γονέων
- Θέσπιση στο πλαίσιό τους μιας νέου τύπου εργασιακής θέσης και ενός νέου επαγγελματικού προφίλ, αυτό του/της Συμβούλου



Ισότητας, με ευθύνη το σχεδιασμό και υλοποίηση δράσεων που αφορούν την Ισότητα Ευκαιριών και τη Συμφιλίωση.

-Διοργάνωση σεμιναρίων, ημερίδων ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης στελεχών και εργαζομένων για τη σημασία της Συμφιλίωσης Οικογενειακής – Επαγγελματικής Ζωής των εργαζομένων και ιδιαίτερα των γυναικών και την αξιοποίηση χαμένων δεξιοτήτων, ταλέντων, προσδοκιών και επιθυμιών τους.

-Ανάπτυξη δράσεων εταιρικής και δικτύωσης με κοινωνικοοικονομικούς φορείς μεταξύ των οποίων συνδικαλιστικοί φορείς και φορείς Ισότητας

Παράλληλα με τις επιχειρήσεις στο συγκεκριμένο πεδίο επιβάλλεται να δραστηριοποιηθούν και οι εργοδοτικές οργανώσεις με δραστηριότητες όπως:

-Διεξαγωγή ερευνών γύρω από τις έμφυλες διακρίσεις στο χώρο της αγοράς εργασίας και μελετών για τη συμβολή των επιχειρήσεων στην υπέρβασή τους

-Πρωτοβουλίες σχετικής ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης των μελών τους, γύρω από το θεσμικό πλαίσιο, τα κίνητρα και τις ευρωπαϊκές καλές πρακτικές

-Δράσεις ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας και της ανέλιξης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης

-Σχεδιασμός Μοντέλων νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας που λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες της οικογένειας κ.λπ.

### ***III.Προς τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις***

Είναι εξαιρετικά σημαντικός ο ρόλος του Σ.Κ. στην επίτευξη της άρσης των έμφυλων διακρίσεων και της επίτευξης της Ισότητας ανάμεσα στα κοινωνικά φύλα. Δεν πρέπει να ξεχνάμε πως συχνά

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 65 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

αποτελεί τη φωνή των γυναικών εργαζομένων (όπως και των ανδρών άλλωστε) στην έκφραση και διεκδίκηση των επαγγελματικών τους αιτημάτων. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται (ΚΕΘΙ, 2007), «Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να συμμετέχουν ενεργά στην προώθηση ρυθμίσεων για την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, να προωθούν συστηματικά μέτρα αποφυγής έμφυλων ή κοινωνικών διακρίσεων ή απώλειας προστασίας, επισημαίνοντας ταυτόχρονα τις σχετικές ανάγκες των εργαζομένων. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να εντείνουν τις προσπάθειες προώθησης μέτρων εκπαίδευσης και κατάρτισης που θα βοηθήσουν τους εργαζόμενους γονείς να ανταποκριθούν αποτελεσματικότερα στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής». Στις συγκεκριμένες επισημάνσεις, εντούτοις, κρίνεται απαραίτητο να προστεθούν και τα παρακάτω:

- Ενημέρωση/πληροφόρηση/ευαισθητοποίηση των μελών τους γύρω από το αίτημα της Ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής ζωής

- Σχεδιασμός πολιτικών ανάδειξης γυναικείων στελεχών στο πλαίσιό τους και εκλογή σημαντικού αριθμού γυναικών στα όργανά τους

- Προσαρμογή του τρόπου λειτουργίας τους και του λόγου τον οποίο εκφέρουν και στις ανάγκες και τον τρόπο ζωής των γυναικών, για να καταστήσουν το Σ.Κ. θελκτικότερο προς τις γυναίκες

- Εξασφάλιση της παρουσίας των γυναικών σε όλα τα επίπεδα των συλλογικών διαπραγματεύσεων

- Εμμονή στην υπεράσπιση της πλήρους απασχόλησης, ως κυρίαρχου μοντέλου εργασίας ανδρών και γυναικών (ΚΕΘΙ, 2007)

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 66 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

-Ίδρυση, στο μέτρο του δυνατού, ημερήσιων δομών φύλαξης παιδιών, για να μπορούν απρόσκοπτα οι γονείς και ιδιαίτερα οι μητέρες να ασκούν τα συνδικαλιστικά τους καθήκοντα

-Ένταξη της οπτικής του φύλου σε όλες τις επιμορφωτικές δραστηριότητες των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των επιμορφωτικών-επιστημονικών τους δομών.

-Ένταξη της διάστασης του φύλου στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στο σύνολο των συμφωνιών που περιλαμβάνουν οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας σε όλα τα επίπεδα.

#### ***IV. Προς την Κοινωνία των Πολιτών***

Είναι ευνόητο πως η κοινωνία των πολιτών και οι φορείς της-πριν απ' όλα οι γυναικείες οργανώσεις και οι φορείς ισότητας-λειτουργούν ως ομάδες πίεσης, αλλά και συνδρομής της Πολιτείας προς την κατεύθυνση της επίτευξης της Ισότητας και ειδικότερα της Συμφιλίωσης. Είναι απαραίτητο να συμμετέχουν ενεργά στον σχεδιασμό και στην ανάπτυξη του συνόλου των διαδικασιών και ρυθμίσεων ιδιαίτερα εκείνων που ενδυναμώνουν την οικογενειακή και επαγγελματική ισορροπία, αλλά και ευρύτερα το σύνολο των ανθρώπινων /κοινωνικών δικαιωμάτων των γυναικών, που ακόμα και σήμερα, υπό το βάρος των πατριαρχικών προταγμάτων, αμφισβητούνται. Χρειάζεται να επιδιώκουν το διάλογο, την ανταλλαγή θετικών και αρνητικών εμπειριών, τη διάχυση των πληροφοριών κι αν αυτό δεν είναι δυνατό να το διεκδικούν με τους αγώνες τους. Να προωθούν τη μεταξύ τους δικτύωση καθώς και την ανάπτυξη μορφών εταιρικότητας και δικτύωσης με εργοδοτικούς, επιστημονικούς, ακαδημαϊκούς, και λοιπούς φορείς, αλλά και με φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, με στόχο την

επίτευξη θεσμοθέτησης μέτρων και πολιτικών που προάγουν την ισότητα των φύλων και των ευκαιριών και ειδικότερα την εξισορρόπηση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή των εργαζομένων και –επιμένουμε όχι τυχαία-ειδικότερα των γυναικών, που εξακολουθούν να επωμίζονται το βάρος των πολλαπλών ρόλων της ιδιωτικής σφαίρας της ζωής και της επαγγελματικής τους ενασχόλησης.

### **ΕΠΙΛΟΓΟΣ**

Με βάση όλα τα παραπάνω, λοιπόν, γίνεται κατανοητή η ιδιαίτερη βαρύτητα που δίνεται από την Ευρωπαϊκή Ένωση στην υιοθέτηση από τα κράτη μέλη της πρακτικών και νομοθεσιών που να ευνοούν τον συνδυασμό προσωπικής και επαγγελματικής ζωής<sup>13</sup>. Μεγάλης σημασίας θεωρείται η θέσπιση των αδειών μητρότητας κατά το δυνατόν με αποδοχές, όπως και των άλλων γονικών αδειών και μάλιστα με την υιοθέτηση κινήτρων για τους άνδρες, ώστε να παρακινούνται και οι ίδιοι να τις λαμβάνουν (Warin, Solomon, Lewis & Langford, 1999). Με τον τρόπο αυτόν οι γυναίκες δεν θα εξαναγκάζονται να σταματούν να εργάζονται οριστικά, κατά ή μετά την περίοδο της λοχείας και οι άνδρες είναι πιθανό να αναλάβουν μέρος των ευθυνών που τους αναλογούν, εμποδίζοντας έτσι την απώλεια πολύτιμου γυναικείου εργασιακού δυναμικού. Προς την κατεύθυνση αυτή συμβάλλει αποφασιστικά η δημιουργία από τα κράτη-μέλη ενός ανεπτυγμένου συστήματος δομών παροχής φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων ούτως ώστε οι γυναίκες, που συνήθως επιφορτίζονται με την φροντίδα τους, να μπορούν απελευθερωμένες και απερίσπαστες να συνεχίσουν να εργάζονται αν το επιθυμούν.

<sup>13</sup> Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 68 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

Οι προσπάθειες, ωστόσο, που καταβάλλονται σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο (Ευρωπαϊκή Ένωση, Κυβερνήσεις κρατών-μελών, επιχειρήσεις, συνδικαλιστικά όργανα, εργαζόμενοι/ες) για την εναρμόνιση οικογενειακής - επαγγελματικής ζωής, την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την επίτευξη επιχειρηματικού κέρδους, είναι δυνατό να αποτύχουν αν δε συνδυαστούν με την ανάπτυξη της κοινωνικής επίγνωσης μέσα από την κοινωνική πολιτική και την αλλαγή νοοτροπίας. Ταυτόχρονα, δεν μπορεί παρά να αποτελεί στόχο των ρυθμίσεων για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής η υπεράσπιση και διεύρυνση της πλήρους απασχόλησης, αν και συχνά παραλείπεται από τις σχετικές αναλύσεις, που προσφέρει σταθερότητα, μονιμότητα, ισότιμη συμμετοχή των δυο φύλων, επαγγελματική επομένως κατοχύρωση και διεκδικήσιμα δικαιώματα στην εργασία. Η εφαρμογή των «ευέλικτων» μορφών εργασίας, για τις οποίες τόση συζήτηση γίνεται και οι οποίες προβάλλονται συχνά και ως η μόνη λύση αντιμετώπισης της ανεργίας, δε γίνεται χωρίς κόστος για τον/την εργαζόμενο/η. Οι έρευνες που έχουν διεξαχθεί αποκαλύπτουν ότι συχνά οι εργαζόμενοι/ες δέχονται να αυξήσουν το ωράριο εργασίας τους προκειμένου να την εξασφαλίσουν. Στη Φινλανδία λ.χ. παρατηρείται η τάση των εργαζόμενων με παιδιά να δουλεύουν περισσότερες ώρες από το συνηθισμένο μέσο όρο και ιδιαίτερα μάλιστα όταν τα παιδιά τους είναι μικρά (παρ' όλο που έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται με πιο ευνοϊκό ωράριο). Στην Ιταλία δε, μια μορφή εργασίας που προωθείται είναι η 'on-call job', κατά την οποία οι εργαζόμενοι/ες προσλαμβάνονται με ένα ανοιχτό συμβόλαιο και ελάχιστα εργασιακά δικαιώματα και καλούνται να δουλέψουν σε δυσμενείς συνθήκες, και σε πλήρη εξάρτηση από τους εργοδότες τους. Επομένως, σε κάθε ανάλογη πρόταση

απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή, καθώς στο πλαίσιο των εφαρμογών πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η εξασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Από την άλλη, η συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής πρέπει να συνδέεται με την καταπολέμηση της ανεργίας, αλλά και την άρση του επαγγελματικού διαχωρισμού και των εμποδίων ανέλιξης, καθώς και με την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε όλες τις πολιτικές, πρακτικές και τα μέτρα για τη στήριξη της απασχόλησης. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού επιβάλλεται επίμονη και διαρκής προσπάθεια και παρότρυνση προς την κατεύθυνση της Πολιτείας, αλλά και των κοινωνικοοικονομικών οργανώσεων που με τον έναν ή τον άλλο τρόπο εμπλέκονται στο ζήτημα αυτό. Κομβικής σημασίας, κατά την άποψη της παρούσας μελέτης, κρίνονται οι δυνατότητες που παρέχουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και κατ' επέκταση οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών και τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Ιδιαίτερα στις περιπτώσεις όπου υπάρχει νομοθετικό κενό ή οι νομοθετικές διατάξεις είναι ανεπαρκείς, οι συλλογικές συμβάσεις καλούνται να προστατεύσουν τους/τις εργαζόμενους/ες και να προωθήσουν τα συμφέροντά τους στον εργασιακό χώρο. Η εκτίμηση όμως αυτή δεν εμποδίζει, προφανώς, και τη δυσάρεστη διαπίστωση πως οι ίδιες οι διαπραγματεύσεις είναι δυνατό να διαιωνίζουν την άνιση κατανομή εξουσίας ανάμεσα στα φύλα με την απουσία των γυναικών από αυτές –φαινόμενο πανευρωπαϊκό δυστυχώς - με επιπλέον συνέπεια την απουσία της οπτικής του φύλου από τις συλλογικές αποφάσεις<sup>14</sup>.

Στο Ευρωπαϊκό κοινοβούλιο σημαντικές προτάσεις κατατίθενται για τη βελτίωση της εξισόρροπησης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Η Ευρώπη πρέπει να αντιμετωπίσει μια πρόκληση με τρεις πτυχές: συρρικνούμενος ενεργός πληθυσμός, χαμηλά ποσοστά γεννήσεων και αυξανόμενος πληθυσμός ηλικιωμένων. Παράλληλα, ο αυξανόμενος παγκόσμιος οικονομικός ανταγωνισμός απαιτεί ένα πιο ευέλικτο και κινητικό εργατικό δυναμικό. Με βάση τα παραπάνω οι επιπτώσεις είναι πιο αισθητές στις γυναίκες, οι οποίες είναι υποχρεωμένες να επιλέξουν ανάμεσα στα παιδιά και την καριέρα, επειδή υπάρχει έλλειψη ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και υπηρεσιών φροντίδας ή επειδή εμμένουν τα στερεότυπα των φύλων και ο καταμερισμός των οικογενειακών υποχρεώσεων με τους άνδρες είναι άνισος. Η πρόοδος που έχει σημειωθεί με τη συμμετοχή των γυναικών σε βασικούς τομείς της οικονομίας και της κοινωνίας, όπως η έρευνα και η εκπαίδευση, δεν αντανakλάται πλήρως στη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Πρόκειται για μια απώλεια ανθρώπινου δυναμικού που η ΕΕ ευρύτερα και η Κύπρος ειδικότερα, δεν έχουν την πολυτέλεια να στερηθούν.

## **ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ**

1. Στο άρθρο 141 της Συνθήκης, παράγραφος 3, δίνει τη δυνατότητα στην Κοινότητα να λάβει μέτρα προκειμένου να διασφαλιστεί η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης, ενώ το άρθρο 141, παράγραφος 4 αποβλέπει στη διευκρίνιση του ορισμού, στην ενίσχυση της προστασίας του ατόμου σε περιπτώσεις

διαμαρτυρίας, στον καθορισμό δυνατών αποκλίσεων από ορισμένες αρχές, στην ενίσχυση των μέτρων θετικής δράσης για την προαγωγή της ισότητας των ανδρών και των γυναικών, καθώς και στη διασφάλιση της ειδικής προστασίας των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας. (Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, 25 Ιανουαρίου 2001).

2. Στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο αρκετές και ενδιαφέρουσες προτάσεις κατατίθενται για τη βελτίωση της εξισόρροπησης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Η επίτροπος Amalia Sartori λ.χ. στο Σχέδιο Έκθεσης που κατέθεσε σχετικά με τον χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2006-2010) στο πλαίσιο της αναθεώρησης των πολιτικών συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής: προτείνει στην επιτροπή την «κάλυψη των δαπανών της μητρότητας από την κοινότητα και όχι από την επιχείρηση» (για να εξαλειφθούν συμπεριφορές δυσμενών διακρίσεων εντός της επιχείρησης και για να υπάρξει δημογραφική ανάκαμψη), τη «βελτίωση της προσβασιμότητας στις υπηρεσίες φύλαξης και αρωγής στα άτομα που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν», όπως επίσης «την τροποποίηση της λειτουργίας των υπηρεσιών αυτών» με τρόπο ώστε να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις εργασίας και ζωής του ζευγαριού και να «θεσμοθετηθεί ως υποχρεωτική μια πρώτη μορφή άδειας πατρότητας 30 ημερών». Η εισηγήτρια προτείνει επίσης «κάθε κράτος μέλος να προβεί στον ορισμό μιας εθνικής αρμόδιας γυναικείας προσωπικότητας για τα θέματα ισότητας των ευκαιριών, μιας «*Κυρίας Λισαβόνας*» η οποία, στο πλαίσιο της εφαρμογής και της αναθεώρησης της στρατηγικής, θα μεριμνά για τη διασφάλιση μιας πραγματικής ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές υλοποίησης και θα φροντίζει ώστε η ισότητα των φύλων να λαμβάνεται πάντοτε υπόψη σε πολιτικό επίπεδο».

3. Φυσικά μιλάμε για τις γυναίκες εκείνες που καταφέρνουν τελικά να απασχολούνται επαγγελματικά, γιατί δεν πρέπει να μας διαφεύγει πως η μεγάλη πλειοψηφία των ανέργων και των μακράς διάρκειας ανέργων στην Ευρώπη είναι γυναίκες. Έτσι, παραμένει το ζήτημα της μελέτης των συνθηκών ζωής των γυναικών αυτών και η δυνατότητα πρόσβασής τους στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης



4. Οι εθνικές πολιτικές θα έπρεπε να εστιάσουν περισσότερο στη θέσπιση ενός υποστηρικτικού θεσμικού πλαισίου, το οποίο να βοηθά στην άμβλυση των αρνητικών επιπτώσεων που θα μπορούσε να έχει η εφαρμογή των ευέλικτων μορφών εργασίας και να εξασφαλίσουν στα εργαζόμενα υπό αυτό το καθεστώς άτομα μεγαλύτερη κυριαρχία πάνω στη διαχείριση του χρόνου τους (Μουρίκη, 2004)

5. Η υιοθέτηση της αρχής του «gender mainstreaming» αποτελεί σημαντικό βήμα προόδου, ενδεχομένως το μεγαλύτερο μετά την πρώτη καταχώρηση στη Συνθήκη της Ρώμης του δικαιώματος για ίση αμοιβή όσον αφορά την πολιτική ισότητα της ΕΕ. Το «mainstreaming» σημαίνει ότι *η προώθηση της ισότητας μεταξύ των φύλων ενσωματώνεται, κατά τρόπο σαφή, σε όλες τις πολιτικές και τα προγράμματα, και αυτό σε όλα τα επίπεδα*

6. Στη βάση αυτή διακρίνουμε τέσσερις τύπους πατρότητας : 1) η βιολογική πατρότητα, η οποία αναφέρεται στη βιολογική καταγωγή ενός παιδιού από έναν άνδρα, 2) η νομικά αναγνωρισμένη πατρότητα, η οποία προσδιορίζει, βάσει νομοθεσίας και δικαστικών αποφάσεων, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των πατέρων, 3) η κοινωνική πατρότητα, η οποία αναγνωρίζει το ρόλο του πατέρα σε κάποιον που μοιράζεται την καθημερινή του ζωή με ένα παιδί ανεξαρτήτως του εάν είναι ή όχι βιολογικός πατέρας και 4) η ψυχολογική πατρότητα, η οποία αναφέρεται στη στενή σχέση που αναπτύσσει ένας άνδρας με ένα παιδί ανεξαρτήτως του εάν ζει ή όχι μαζί του.

7. Η διεθνής βιβλιογραφία επισημαίνει το γεγονός πως τόσο η έννοια της πατρότητας όσο και οι τρόποι με τους οποίους οι άνδρες συμπεριφέρονται ως πατέρες έχει αλλάξει δραματικά. Το σημείο αιχμής αυτών των αλλαγών εντοπίζεται σε αυτό που παραδοσιακά προσδιορίζουμε ως «πατρική ευθύνη». Αυτή η ευθύνη υπερβαίνει πλέον την οικονομική σφαίρα, δηλαδή την υποχρέωση του άνδρα-πατέρα να ικανοποιεί τις ανάγκες επιβίωσης των παιδιών και της μητέρας. Στις σημερινές συνθήκες ο ρόλος του πατέρα γίνεται πιο «σφαιρικός», πιο «ολοκληρωμένος», απαιτώντας, παράλληλα με την οικονομική ευθύνη, τη συναισθηματική στήριξη και κάλυψη των παιδιών και της μητέρας.

8. Τυπολογία των πιο διαδεδομένων ευέλικτων μορφών απασχόλησης που εφαρμόζονται στις χώρες της Ε.Ε.:

- ❑ *ευέλικτα ωράρια εργασίας:*
- ❑ *εξατομικευμένος χρόνος εργασίας ή ατομικοί λογαριασμοί χρόνου:*
- ❑ *ετήσια διευθέτηση του χρόνου εργασίας:*
- ❑ *μειωμένος χρόνος εργασίας:*
- ❑ *συμπιεσμένη εργάσιμη εβδομάδα:*
- ❑ *τηλεργασία: χωρο-ευέλικτη εργασία: απασχόληση εκτός του χώρου της επιχείρησης*
- ❑ *κυκλική εργασία:*
- ❑ *μερική συνταξιοδότηση:*
- ❑ *χωρο-ευέλικτη εργασία:*

9, Η νομοθετική ισότητα σε καμία περίπτωση δεν προεξοφλεί ούτε και εξασφαλίζει την ισότιμη πρόσβαση και εξέλιξη των δύο φύλων στην αγορά εργασίας. Εξάλλου, τέτοιου είδους μεταρρυθμίσεις και ευρύτερες κοινωνικές αλλαγές είναι πολύ δύσκολο να πραγματοποιηθούν μέσα σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα. (Αθανασιάδου, Πετροπούλου, & Μιμίκου, 2001)

10, Ο χρόνος εργασίας και η οργάνωσή του είναι ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν, για το συνδυασμό της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής. Σε κοινοτικό επίπεδο υπάρχει η Οδηγία του Συμβουλίου 97/81/ΕΚ της 15<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 1997, *σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES και η Οδηγία του Συμβουλίου 93/104/ΕΚ της 23<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας*, που τροποποιήθηκε από την Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου 2000/34/ΕΚ της 22<sup>ης</sup> Ιουνίου 2000 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ώστε να καλυφθούν οι τομείς και οι δραστηριότητες που εξαιρούνται από την εν λόγω Οδηγία. Η πρώτη από αυτές τις Οδηγίες καλεί τα κράτη μέλη να θεσπίσουν τα αναγκαία μέτρα ώστε, σε συνάρτηση με τις επιταγές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, η εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας να περιορίζεται και ο χρόνος εργασίας να μην υπερβαίνει, ανά επταήμερο, τις 48 ώρες κατά μέσον όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. ([www.kethi.gr](http://www.kethi.gr))

11. Προκειμένου να επιτευχθεί ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι απαραίτητη όχι μόνο η ύπαρξη ορισμένων νομικών κανόνων, αλλά και η ύπαρξη δημόσιων δομών φροντίδας, που το

Κράτος και οι περιφερειακές και τοπικές διοικήσεις οφείλουν να προσφέρουν στους πολίτες για την κάλυψη των αναγκών φροντίδας των εξαρτώμενων απ' αυτούς προσώπων. Σε κοινοτικό επίπεδο υπάρχει ένα ειδικό νομικό κείμενο, η Σύσταση του Συμβουλίου της 31<sup>ης</sup> Μαρτίου 1992, *σχετικά με τη φύλαξη των παιδιών*. Έτσι αναλαμβάνονται πρωτοβουλίες με σκοπό να ενθαρρύνουν την ευελιξία και την ποικιλία των υπηρεσιών φύλαξης παιδιών. Επιπλέον ενθαρρύνεται η δυνατότητα πρόσβασης σε υπηρεσίες φύλαξης παιδιών, επιτρέποντας στους γονείς που εργάζονται, που παρακολουθούν μαθήματα εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης για να βρουν εργασία ή που είναι σε αναζήτηση εργασίας, εκπαίδευσης ή κατάρτισης με σκοπό να βρουν εργασία, να έχουν πρόσβαση σε τοπικές υπηρεσίες φύλαξης παιδιών. Οι υπηρεσίες παρέχονται σε προσιτές τιμές για τους γονείς, κατά τον προσδιορισμό της πρόσβασης στις υπηρεσίες λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες των γονέων και των παιδιών, υπάρχουν διαθέσιμες υπηρεσίες σε όλες τις περιοχές και τις περιφέρειες των κρατών μελών, τόσο στις αστικές όσο και στις αγροτικές περιοχές, οι υπηρεσίες είναι προσιτές στα παιδιά που έχουν ειδικές ανάγκες.

12. Το πρόβλημα της σύμπτωσης των ωρών λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών και των ιδιωτικών έχει κυρίως δημιουργηθεί γυναικών στην λόγω της αυξημένης συμμετοχής των αγορά εργασίας. Γενικά, οι ώρες λειτουργίας των υπηρεσιών (όπως οι τράπεζες, τα καταστήματα, οι διοικητικές αρχές, το σύστημα υγείας και τα σχολεία) συμπίπτουν με τα ωράρια εργασίας, με αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται ο συνδυασμός της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής. Οι δημόσιες υπηρεσίες λειτουργούν ακόμη με πολύ ανελαστικά ωράρια, ενώ τα ωράρια των καταστημάτων έχουν γίνει ελαστικότερα υπό το βάρος της πίεσης των καταναλωτών.

Η ίδια κατάσταση ισχύει και για τα ωράρια των σχολείων. Τα σχολεία συνήθως λειτουργούν λιγότερες ώρες απ' ότι οι εμπορικές επιχειρήσεις κι αυτό δημιουργεί ένα χάσμα μεταξύ των εργασιακών υποχρεώσεων των γονέων και της ευθύνης φροντίδας των παιδιών τους. Μόνο στις Σκανδιναβικές χώρες, όπου υπάρχουν πολλές δομές φύλαξης των παιδιών, που οργανώνονται και χρηματοδοτούνται από τις τοπικές αρχές, το κενό αυτό

καλύπτεται από υπηρεσίες ολοήμερης φύλαξης και κέντρα δημιουργικής απασχόλησης.

13. Άλλος ένας λόγος που είναι αναγκαίο να υπάρξει συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι ότι στις μέρες μας, είναι πολλοί οι νέοι οι οποίοι αναγκάζονται να εργάζονται πολλές ώρες την ημέρα και αυτό να έχει ως άμεσο αποτέλεσμα την καθυστέρηση της δημιουργίας μίας οικογένειας. Ακόμα, υπάρχει ένα μεγάλο ποσοστό νέων που, λόγω ανεργίας ή χαμηλών αποδοχών, δεν έχει τους απαραίτητους πόρους για να προχωρήσει σε δημιουργία οικογένειας και την απόκτηση παιδιών. Αυτό με την σειρά του έχει και ως αποτέλεσμα να έχουμε στην χώρα μεγάλο ποσοστά υπογεννητικότητας

14. Το νέο θεσμικό πλαίσιο για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας παρέχει ελευθερία διαπραγμάτευσης πολύ μεγαλύτερη απ' ό, τι στο παρελθόν και δίνεται η δυνατότητα να ξεφύγουν από την παθητική αντιμετώπιση με την χορήγηση αδειών προς πιο ενεργητικές πρακτικές. Η ιστορία των ΣΣΕ έχει δείξει ότι υπάρχει μια δυναμική βελτίωσης των αποφάσεων προς την κατεύθυνση της ισότητας των ευκαιριών και της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Η ενθάρρυνση και ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, θα συντελέσει σημαντικά προς την κατεύθυνση της ισότητας, αλλά και της κοινωνικής δικαιοσύνης.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

-Αβραμίκου Α.,(2001), Μελέτη Προεπισκόπησης: «Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο» Αθίνα . [www.kethi.gr](http://www.kethi.gr)

Αθανασιάδου, Χ., Πετροπούλου, Σ. & Μιμίκου, Γ., ( 2001). *Οι Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.).Αθήνα. [www.kethi.gr](http://www.kethi.gr)

- Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο Συμβούλιο και στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο: Στρατηγική πλαίσιο για την ισότητα των φύλων-Πρόγραμμα εργασίας για το 2001, (COM(2001)119 Τελικό) και έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: Πρόγραμμα εργασίας για το 2001 κάθε υπηρεσίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την υλοποίηση της στρατηγικής-πλαίσου για την ισότητα των φύλων (5EO(2001)382], <http://europa.eu.int/comm/employment/social/equimopp/grnsuen.html>

- Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών, Προς μια κοινοτική στρατηγική – πλαίσιο για την ισότητα των φύλων (2001-2005), COM (2000]335τελικό.

-Απόφαση του Συμβουλίου της 22ας Ιουλίου 2003 σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές των κρατών μελών για την απασχόληση (2003/578/EK).

-Γενική Γραμματεία Ισότητας (2003), *Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ Γυναικών και Ανδρών (1983-2003): Κυριότερες Νομοθετικές Ρυθμίσεις, Θεσμικά Όργανο, Ελληνική Προεδρία Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Αθήνα: ΓΓΙ

-Γκασούκα, Μ.(1998), *Κοινωνιολογικές προσεγγίσεις του φύλου*, Ζητήματα ιεραρχίας και Εξουσίας, Αθήνα

-Γκασούκα Μ-Τσουκαλά Φ.(2007), Πλάνα Συμφιλίωσης, Αθήνα: SEMELI

Dex, S., Smith, C. and Winter, S (2001). *Effects of family friendly policies on business performance*, Research Paper, The Judge Institute of Management Studies, University of Cambridge

Den D.- Den L, (2001), *Work-family arrangements in organizations. A cross-national study in the Netherlands, Italy, United Kingdom and Sweden*, London: Rozenberg Publishers

-Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής ζωής(2005), *Οδηγός καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, Αθήνα

-Ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των ανδρών και των γυναικών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και στόχων [COM(96) τελικό, 21.2.1996].

-Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών [COM(2000) 335 τελικό], *Προς μια Κοινοτική Στρατηγική -Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων (2001-2005)*.

-Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή και στην Επιτροπή Περιφερειών, *Πίνακας αποτελεσμάτων σχετικά με την υλοποίηση της Ατζέντας Κοινωνικής Πολιτικής*, Βρυξέλλες, 6.2.2003, COM(2003) 5 τελικό.

- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Έκθεση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών *για την Ισότητα Γυναικών και Ανδρών 2005*, Βρυξέλλες, 14.2.2005, COM(2005) 44 τελικό.

- Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Συνθήκη της Νίκαιας, που τροποποιεί τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τις Συνθήκες *περί Ιδρύσεως των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και ορισμένες συναφείς πράξεις*, (2001/C/80/01], text at: [http://europa.eu.int/eur-lex/lex/el/treaties/dat/12001C/pdf/12001C\\_EL.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/el/treaties/dat/12001C/pdf/12001C_EL.pdf).

-European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions, (2000), *Equal opportunities, collective bargaining and the European employment strategy*

Available at <http://eurofound.europa.eu/eiro/2000/05/study/tn0005402s.html>

-European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions, (2006), *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union, An analysis of EIRO articles*

Available at [www.eiro.eurofound.eu.int](http://www.eiro.eurofound.eu.int)

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1996,1997,1998,1999,2000,2001 ).*100ες ευκαιρίες για τις γυναίκες και τους άνδρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Ετήσια έκθεση. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

-Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000), *Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική: μια πολιτική για τον άνθρωπο*, Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο.

-Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2003), *Θέσεις εργασίας, θέσεις εργασίας, θέσεις εργασίας - η αύξηση της απασχόλησης στην Ευρώπη (Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe)*, Έκθεση της ειδικής ομάδας για την απασχόληση, υπό την προεδρία του κ. Wim Kok, text at: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/publications/2004/ke5703265\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703265_en.pdf)

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή [2004], *Περισσότερες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης για όλους. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση*, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, text at: [http://europa.eu.int/comm/employmentsocial/publications/2004/ke5P03055\\_el.pdf](http://europa.eu.int/comm/employmentsocial/publications/2004/ke5P03055_el.pdf).

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2004), *Καινοτομία μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων,

<http://europa.eu.int/comm/employmentsocial/publications/2004/ke5403227el.pdf>.

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2004), Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, Μονάδα Α.2., *Περισσότερες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης για οπούς. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση*, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

-Evans, J. M. (2002), "Work/Family reconciliation, gender wage equity and occupational segregation: The role of firms and public policy". In *Canadian public policy – Analyses de politiques*, vol. XXVIII, Supplement, pp. 187-216

Fagan, C. and Hebson, G. (2004), *'Making work pay', debates from a gender perspective: A comparative review of some recent policy reforms in thirty European Countries*. Manchester: European Work and Employment Research Centre

-Gasouka M.,(2007), *Conciliations Plans for the Harmonization of the Professional and Family Life*, ELANI, Nicosia

-Gasouka M.,(2007), *New Type of Partnerships: The Meaning of the Networks and the Development of Partnerships from the Gender Aspect*, ELANI, Nicosia

-Griswold M., (1993), *Fatherhood in America: A History*, New York: Basic Books

- *Guide on Gender Perspective within the EQUAL Insertion Programs*, UAFSE

- *Guide on Gender and Local Development*, Women's Institute of Andalucia.

-Gray, H. (2002), *Family-friendly working: What a performance*, London: London School of Economics and Political Science, Centre for Economic Performance



Jaurnotte, F. (2003), *Female labour force participation: Past trends and main determinants in OECD countries*, Paris: OECD

- Καραμεσίνη Μ. (2001), «Η διάσταση του φόβου στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: Νέα πρόκληση για την πολιτική ισότητας και την πολιτική απασχόλησης», Εισήγηση στο Επιστημονικό Συνέδριο της Εταιρείας Κοινωνικής Πολιτικής με θέμα *Κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση: Νέες προκλήσεις, τάσεις και προοπτικές μεταρρύθμισης*, Κομοτηνή 10-13 Μαΐου 2001.

-Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2000), *Προς μια Κοινοτική Στρατηγική-Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων (2001-2005)*, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών [COM (2000) 335 τελικό], Κ.Ε.Ο.Ι., Αθήνα.

- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας(2001), *Οδηγός Καλών Πρακτικών*, Αθήνα.

- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2003), *Αμοιβή - Προσοχή στο Κενό: Μελέτες-Ερευνες*, Κ.Ε.Ο.Ι., Αθήνα.

- Λιάπη Μ., Τζαβάρα Μ.(2005), *Οδηγός Σχεδίων Ισότητας*, Αθήνα: ΚΕΘΙ

-Lupton M. & Barclay L., *Constructing Fatherhood: Discourses and Experiences*, London:Sage

-Μουρίκη, Α., (2002), « Οι εξελίξεις στο θεσμικό πλαίσιο για την αγορά εργασίας: 1990-2001» στο *Κοινωνικό Πορτρέτο της Ελλάδας, 2001*, κεφ 4 Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών

-Μουρίκη Α.(2006), «Το θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα για την ισότητα και τη συμφιλίωση» Κ.Π. Equal – Εθνικό Θεματικό Δίκτυο, *Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, Αθήνα

-National Framework Committee for Family Friendly Policies, under the Programme for Prosperity and Fairness, funded by the National Development Plan, “Off the Treadmill”, Achieving Worklife Balance

<http://www.worklifebalance.ie/uploadedfiles/offthetreadmill.pdf>

-O’Brien M., & Shelmit I., *Working Fathers: Earning and Caring*, London: Equal Opportunities Commission

Warin J., Solomon Y., Lewis C., & Langford, W., (1999), *Fathers, Work and Family Life*, London: Family Policy Studies Centre

- Women’s Institute (2001), *Pamphlet on “Equal Opportunities between men and women*, Spain

- “Reconciliation of work and family life and collective bargaining”, An analysis of EIRO articles, 2002.

### **Διαδικτυακοί Τόποι**

<http://www.kethi.gr>

<http://www.europa.eu.int>

<http://www.europarl.eu.int>

<http://www.elinyae.gr>

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### Ανάλυση Όρων

Η ποικιλία και συνθετότητα των ενεργειών, των δράσεων, των προγραμμάτων κ.λ.π. που υλοποιούνται τις τελευταίες δεκαετίες στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και η ανάπτυξη και εδραίωση των Γυναικείων Σπουδών/ Σπουδών του Κοινωνικού Φύλου (women / gender studies ), επέβαλε τη διαμόρφωση μιας κοινής «γλώσσας», που συνεπάγεται σε μεγάλο βαθμό και νέα ορολογία. Η ορολογία αυτή συμβάλλει στην κατανόηση των όρων και των ζητημάτων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, παρά τις υπαρκτές και όχι ασήμαντες δυσκολίες που συνεπάγεται η απόδοση αυτής της «γλώσσας»- η οποία έχει ως βάση της τα αγγλικά- στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές διαλέκτους. Ωστόσο, αποτελεί ένα εργαλείο εξυπηρέτησης της προσπάθειας που καταβάλλει η κοινότητα για να περάσει με κατανοητό τρόπο τις πληροφορίες σχετικά με τις ευρωπαϊκές πολιτικές από τον κύκλο των «μυημένων» ατόμων στη διάθεση όλων των πολιτών, ανδρών και γυναικών. Για το λόγο αυτό ήδη από το 1998 η Υπηρεσία Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων προχώρησε στην πολύ σημαντική έκδοση « 100 λέξεις για την Ισότητα – Γλωσσάριο όρων σχετικών με την Ισότητα γυναικών και ανδρών » σύμφωνα με την οποία: το γλωσσάρι «απευθύνεται στα άτομα που διαμορφώνουν τις πολιτικές αποφάσεις, στα μέλη των κοινοβουλίων, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, στα άτομα που εργάζονται στο συγκεκριμένο τομέα , σε όλους και όλες που απλώς ενδιαφέρονται

για τα θέματα αυτά, σε όλες τις γυναίκες και σε όλους τους άνδρες». Στην ανωτέρω έκδοση βασίζεται η ανάλυση των όρων που ακολουθεί:

### **Αξιοπρέπεια στην Εργασία :**

Το δικαίωμα του σεβασμού της ελευθερίας από σεξουαλικές ή άλλες παρενοχλήσεις στο χώρο της εργασίας ( ψήφισμα 90/C 157/02 του Συμβουλίου της 29<sup>ης</sup> Μαΐου 1990, ΕΕ C 157)

### **Αόρατοι Φραγμοί :**

Οι συμπεριφορές και οι υποβόσκουσες σε αυτές παραδοσιακές αντιλήψεις , κανόνες και αξίες που εμποδίζουν την ενδυνάμωση και την πλήρη συμμετοχή( των γυναικών ) στην κοινωνία.

### **Απόσταση μεταξύ των Φύλων :**

Η διαφορά σε οποιοδήποτε τομέα μεταξύ των γυναικών και των ανδρών όσον αφορά το επίπεδο συμμετοχής , πρόσβασης στα διαθέσιμα μέσα, δικαιώματα αμοιβών ή παροχών.

### **Βία μέσα στο σπίτι / βία μέσα στην οικογένεια :**

Οποιαδήποτε μορφή σωματικής, σεξουαλικής ή ψυχολογικής βίας η οποία θέτει σε κίνδυνο την ασφάλεια και την ευημερία κάποιου μέλους της οικογένειας και/ή η άσκηση σωματικής ή ψυχολογικής βίας ή η απειλή χρήσης σωματική βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής βίας. στο πλαίσιο της οικογένειας ή του νοικοκυριού. Συμπεριλαμβάνονται η κακοποίηση των παιδιών, η αιμομιξία, ο ξυλοδαρμός της συζύγου και η σεξουαλική ή άλλου είδους κακοποίηση οποιουδήποτε μέλους του νοικοκυριού.

### **Βία που συνδέεται με το Φύλο :**

Οποιαδήποτε μορφή βίας με άσκηση ή απειλή σωματικής ή ψυχολογικής πίεσης συμπεριλαμβανομένων του βιασμού, του

ξυλοδαρμού της συζύγου, της σεξουαλικής παρενόχλησης, της αιμομιξίας και της παιδεραστίας,

### **Γυάλινη Οροφή :**

Το αόρατο φράγμα το οποίο προκύπτει από ένα περίπλοκο σύνολο δομών σε οργανώσεις όπου κυριαρχούν οι άνδρες και έχει ως αποτέλεσμα να παρεμποδίζεται η ανάθεση ανώτερων θέσεων σε γυναίκες.

### **Γυναικείες Σπουδές / Σπουδές του Φύλου :**

Μια ακαδημαϊκή, συνήθως διεπιστημονική προσέγγιση στην ανάλυση της κατάστασης των γυναικών και των σχέσεων μεταξύ των φύλων καθώς και της διάστασης του φύλου σε όλα τα άλλα επιστημονικά αντικείμενα.

### **Δημοκρατία της πλήρους Ισότητας :**

Η έννοια της κοινωνίας ως απαρτιζόμενης εξίσου από γυναίκες και άνδρες, στην οποία η πλήρης και ισότιμη απόλαυση των δικαιωμάτων των πολιτών εξαρτάται από την ισότιμη εκπροσώπηση τους στις θέσεις λήψης των πολιτικών αποφάσεων. Η ανάλογη ή ισοδύναμη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών, σε ποσοστό που κυμαίνεται από 40 ως 60 %, στο σύνολο των δημοκρατικών διεργασιών της δημοκρατίας.

### **Δημοκρατικό έλλειμμα :**

Ο αντίκτυπος λόγου χάρη, της μη ισόρροπης συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στη δημοκρατική νομιμότητα.

### **Διάσταση της Ισότητας :**

Οι πτυχές οποιουδήποτε ζητήματος οι οποίες άπτονται της ισότητας.

### **Διάσταση του Φύλου :**

Η διάσταση κάθε ζητήματος που σχετίζεται με το φύλο / με τις διαφορές στη ζωή των ανδρών και των γυναικών.

### **Διαφορές στις αμοιβές των δύο Φύλων :**

Οι υφιστάμενες διαφορές μεταξύ των αποδοχών των ανδρών και των γυναικών λόγω επαγγελματικού διαχωρισμού και άμεσης διάκρισης .

### **Εκτίμηση των επιπτώσεων (μιας πολιτικής) ανάλογα με το Φύλο :**

Η εξέταση των προτάσεων μιας πολιτικής προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσον θα επηρεάσουν τις γυναίκες και τους άνδρες με διαφορετικό τρόπο, με σκοπό την προσαρμογή τους, ώστε να εξασφαλίζεται ότι εξουδετερώνονται οι τυχόν περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης και ότι προωθείται η ισότητα μεταξύ των φύλων.

### **Έλεγχος ως προς το Φύλο :**

Η ανάλυση και αξιολόγηση των πολιτικών, των προγραμμάτων και των θεσμών όσον αφορά το βαθμό στον οποίο εφαρμόζουν κριτήρια που έχουν σχέση με το φύλο.

### **Έμμεση διάκριση λόγω Φύλου :**

Η κατάσταση στην οποία κάποιος, φαινομενικά ουδέτερος, νομός, κανονισμός, πολιτική ή πρακτική, έχει δυσανάλογες επιπτώσεις στα μέλη του ενός φύλου, εκτός εάν η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες (Οδηγία 76/207 του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976, ΕΕ L 39).

### **Εμπορία ανθρώπινων όντων / γυναικών και παιδιών :**

Η εμπορία ατόμων, κατά κύριο λόγο γυναικών και παιδιών, με σκοπό το σύγχρονο δουλεμπόριο ή τα φτηνά εργατικά χέρια ή τη σεξουαλική εκμετάλλευση.

### **Ενδυνάμωση :**

Ο τρόπος για την απόκτηση πρόσβασης σε πόρους και για την ανάπτυξη των ικανοτήτων ενός ατόμου με σκοπό την ενεργό

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 86 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

συμμετοχή του στη διαμόρφωση των συνθηκών της ζωής του και της ζωής της κοινότητας στην οποία είναι ενταγμένο από οικονομική, κοινωνική και πολιτική άποψη.

### **Εξάλειψη των διαχωρισμών στην αγορά εργασίας :**

Πολιτικές που αποσκοπούν στη μείωση ή των εξάλειψη των (καθέτων/οριζοντίων ) επαγγελματικών διαχωρισμών λόγω φύλου στην αγορά εργασίας .

### **Επαγγελματικός διαχωρισμός :**

Η συγκέντρωση των ανδρών και των γυναικών σε διαφορετικές μορφές και σε διαφορετικούς τομείς δραστηριοτήτων και απασχόλησης, με τις γυναίκες να περιορίζονται σε στενότερο φάσμα επαγγελμάτων (οριζόντιος διαχωρισμός) απ' ότι οι άνδρες, και σε χαμηλότερα κλιμάκια της ιεραρχίας (κάθετος διαχωρισμός).

### **Επαλήθευση ως προς την ένταξη της διάστασης του Φύλου :**

Έλεγχος ο οποίος διεξάγεται σε κάθε πρόταση πολιτικής προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι έχει αποφευχθεί τυχόν διακριτική μεταχείριση στην οποία θα μπορούσε να οδηγήσει η άσκηση της συγκεκριμένης πολιτικής και ότι προωθείται η ισότητα μεταξύ των φύλων.

### **Θετική δράση :**

Μέτρα που στοχεύουν σε μια συγκεκριμένη ομάδα και αποσκοπούν στην εξάλειψη και στην πρόληψη των διακρίσεων ή στην αντιστάθμιση της μειονεκτικής θέσης στην οποία μπορεί να βρίσκονται τα μέλη της ομάδας λόγω της στάσης ζωής, της συμπεριφοράς ή των δομών που επικρατούν (ορισμένες φορές αναφέρεται και ως θετική διάκριση).

### **Ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες :**

Η απουσία φραγμών με βάση το φύλο όσον αφορά την οικονομική , πολιτική και κοινωνική συμμετοχή.

### **Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας :**

Ίση αμοιβή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης σε σχέση με όλες τις πτυχές του ποσού και των συνθηκών της αμοιβής [άρθρο 141 (πρώην 119) της Συνθήκης].

### **Ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών :**

Ο καταμερισμός των θέσεων εξουσίας και λήψης των αποφάσεων (40-60 % εκπροσώπηση ανεξαρτήτως φύλου) μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς της ζωής, ο οποίος αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (Σύσταση 96/694/ΕΚ του Συμβουλίου της 2ας Δεκεμβρίου 1996, ΕΕ L 319).

### **Ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών :**

Η αρχή των ίσων δικαιωμάτων και της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών.

### **Ισότητα των Φύλων :**

Η έννοια αυτή εκφράζει το γεγονός ότι όλοι οι άνθρωποι είναι ελεύθεροι να αναπτύξουν τις προσωπικές τους ικανότητες και να προβούν σε επιλογές χωρίς τους περιορισμούς που θέτουν οι αυστηρώς καθορισμένοι ρόλοι των φύλων· ότι οι διαφορετικές συμπεριφορές, επιδιώξεις και ανάγκες των γυναικών και των ανδρών θεωρούνται, εκτιμώνται και ευνοούνται εξίσου.

### **Ισοτιμία των Φύλων :**

Δίκαιη μεταχείριση σε σχέση με το φύλο, η οποία μπορεί να είναι ίση μεταχείριση ή μεταχείριση η οποία είναι διαφορετική αλλά θεωρείται ισοδύναμη όσον αφορά τα δικαιώματα, τις παροχές, τις υποχρεώσεις και τις ευκαιρίες.

### **Κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός :**

**(κατά βαθμό /κλιμάκιο ευθύνης)**

Το Εργατικό Συγκριματοσύστημα κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 50 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία



Η συγκέντρωση των γυναικών και των ανδρών σε ορισμένους βαθμούς της ιεραρχίας , επίπεδα ευθύνης ή θέσεις .

### **Κοινωνικό συμβόλαιο του Φύλου :**

Το σύνολο των σιωπηρών και ρητών κανόνων που αποδίδουν διαφορετικά επαγγέλματα και αξία, διαφορετικές ευθύνες και υποχρεώσεις στους άνδρες και στις γυναίκες και ισχύουν σε τρία επίπεδα —πολιτισμική υπερδομή, κανόνες και αξίες της κοινωνίας-θεσμοί— συστήματα οικογενειακής πρόνοιας, εκπαίδευσης και απασχόλησης, κλπ.· διεργασίες κοινωνικοποίησης ιδίως στο πλαίσιο της οικογένειας.

### **Οπτική του Φύλου :**

Η εξέταση και η επισήμανση των διαφορών λόγω του φύλου οι οποίες ενδέχεται να υπάρχουν σε οποιαδήποτε δεδομένη δραστηριότητα/τομέα άσκησης πολιτικής .

### **Ποσόστωση :**

Προκαθορισμένο ποσοστό ή μερίδιο θέσεων, εδρών ή διαθέσιμων πόρων που καλύπτεται από συγκεκριμένη ομάδα ή χορηγείται σε αυτήν, συνήθως βάσει ορισμένων κριτηρίων η κανόνων και αποσκοπεί στη διόρθωση κάποιας προηγούμενης ανισότητας. Συνήθως εφαρμόζονται σε θέσεις λήψης αποφάσεων ή στην πρόσβαση σε θέσεις κατάρτισης ή εργασίας.

### **Ρόλοι των Φύλων :**

Ένα σύνολο στερεότυπων για τη δράση και τη συμπεριφορά των ανδρών και των γυναικών, το οποίο αποτυπώνεται και διατηρείται με τον τρόπο που περιγράφεται στον όρο «Κοινωνικό συμβόλαιο των φύλων».

### **Σεξουαλική παρενόχληση :**

Ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα ή άλλη συμπεριφορά βασιζόμενη στο φύλο, η οποία θίγει την αξιοπρέπεια

των γυναικών και, των ανδρών [συμπεριλαμβανομένης της συμπεριφοράς των ανωτέρων και των συναδέλφων στην εργασία (Ψήφισμα 90/C 157/02 του Συμβουλίου της 29ης Μαΐου 1990, ΕΕ L 157)].

#### **Στατιστικές κατά Φύλο :**

Η συλλογή και ο διαχωρισμός των δεδομένων και των στατιστικών στοιχείων κατά φύλο ώστε να είναι δυνατή η συγκριτική ανάλυση (Τα στοιχεία αναφέρονται ορισμένες φορές και ως δεδομένα κατά φύλο).

#### **Στοιχεία κατά Φύλο :**

Η συλλογή και ο διαχωρισμός των στατιστικών δεδομένων και πληροφοριών κατά φύλο ώστε να είναι δυνατή η συγκριτική τους ανάλυση/η ανάλυση τους με βάση το φύλο.

#### **Συνδυασμός επαγγελματικού και οικογενειακού βίου :**

Η εισαγωγή συστημάτων γονικής άδειας ή άδειας για οικογενειακούς λόγους, ρυθμίσεων για τη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων και η ανάπτυξη μιας δομής και μιας οργάνωσης του εργασιακού περιβάλλοντος οι οποίες θα διευκολύνουν το συνδυασμό των επαγγελματικών υποχρεώσεων και των υποχρεώσεων που συνεπάγεται η οικογένεια και το νοικοκυριό για τις γυναίκες και τους άνδρες.

#### **Σύστημα δημιουργίας του κοινωνικού φύλου :**

Ένα σύστημα οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών δομών οι οποίες συντηρούν και αναπαράγουν διαφορετικούς ρόλους για τα δύο φύλα και αποδίδουν διαφορετικά χαρακτηριστικά στις γυναίκες και στους άντρες .

#### **Σχεδιασμός που εντάσσει τη διάσταση του Φύλου :**

Ενεργητική προσέγγιση του σχεδιασμού βάσει της οποίας θεωρείται το φύλο —με την κοινωνική έννοια— ως βασική

το έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 70 και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

παράμετρος ή κριτήριο και επιδιώκεται η ρητή ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εκάστοτε πολιτική ή δράση.

#### **Σχέσεις Φύλου :**

Η σχέση και η άνιση κατανομή της εξουσίας μεταξύ των γυναικών και των ανδρών η οποία χαρακτηρίζει οποιοδήποτε συγκεκριμένο σύστημα βασισμένο στο φύλο .

#### **Σωματεμπορία :**

Η εμπορία ανθρωπίνων όντων, κυρίως γυναικών και παιδιών, με σκοπό τη σεξουαλική τους εκμετάλλευση.

#### **Φύλο ( βιολογικό ) :**

Τα βιολογικά χαρακτηριστικά με βάση τα οποία διακρίνονται οι άνθρωποι σε άνδρες και γυναίκες.

#### **Φύλο( κοινωνικό ) :**

Έννοια η οποία αναφέρεται στις κοινωνικές διαφορές, σε αντίθεση με τις βιολογικές διαφορές, μεταξύ γυναικών και ανδρών που έχουν διδαχθεί και ενδέχεται να μεταβληθούν με την πάροδο του χρόνου, παρουσιάζοντας ευρύτατες διακυμάνσεις τόσο εντός όσο και μεταξύ των διαφόρων πολιτισμικών αντιλήψεων.



ίσιο