

ΣΥΚΓΡΙΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ



Κύπρος – Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου – ΑΣ ΕΛΛΗΝ

Ισπανία – ΑΣ Melilla es Mujer

ΔΙΑΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΜΠΡΑΞΗ SEMELI
ΚΥΠΡΟΣ – ΕΛΛΑΔΑ - ΙΣΠΑΝΙΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΣ ΠΡΟΕΔΡΟΥ Δ.Σ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟΥ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΥΠΡΟΥ-ΠΙΚ ΚΑΙ ΠΡΟΕΔΡΟΥ Α.Σ ΕΛΑΝΗ Κ. ΑΝΝΑΣ ΠΗΛΑΒΑΚΗ	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – ΕΥΡΩΠΑΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΙΓΙΚΕΣ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΥ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ	7
1.1 ΣΕ Ο,ΤΙ ΑΦΟΡΑ ΣΤΗ ΜΕΛΙΓΙΑ	17
1.2 ΣΕ Ο,ΤΙ ΑΦΟΡΑ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ	19
ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ	23
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	25

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

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

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

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

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

προκαθορισμό των ρόλων, ο οποίος αποτελεί τη νομιμοποιητική βάση των διακρίσεων.

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

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

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας , η αύξηση του γυναικείου εργασιακού δυναμικού και η βελτίωση της θέσης αρκετών εργαζομένων γυναικών στην επαγγελματική ιεραρχία αποτέλεσαν τα τελευταία χρόνια παράγοντες που σταδιακά υποσκάπτουν την έμφυλη κατανομή των ρόλων και τις παραδοσιακές αλληλεξαρτήσεις της. Αδιαμφισβήτητα , η εμπλοκή των γυναικών στη σύγχρονη οικονομική παραγωγή με την αμειβόμενη επαγγελματική απασχόληση ανατρέπει τη λεπτή παγιωμένη ισορροπία μεταξύ ιδιωτικού – γυναικείου χώρου και δημόσιου – ανδρικού. Η γυναικεία απελευθέρωση στο εργασιακό και κοινωνικό πεδίο συνδέεται- σύμφωνα με την σύγχρονη φεμινιστική σκέψη- με την υπέρβαση της κυρίαρχης ιδεολογίας των φύλων και των κοινωνικών, πολιτισμικών διαφορών τους, την άρνηση των ιδεών του φυσικού προορισμού και τη ρήξη προς κάθε διχοτόμηση μεταξύ ανδρικού – γυναικείου , πολιτισμού – φύσης , κοινωνίας – οικογένειας.

Ενώ όμως οι γυναίκες εντάσσονται ενεργά στην παραγωγική διαδικασία και συμμετέχουν εξίσου με τους συντρόφους 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. Αντιθέτως οι γυναίκες στην προσπάθεια 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 άλλων μορφών απασχόλησης (π.χ μερικής απασχόλησης , εργασία με μειωμένο ωράριο κλπ), η οποία δεν έχει προοπτική κοινωνικής καταξίωσης , επαγγελματικής εξέλιξης και καριέρας με φιλόδοξους στόχους, και μερικές φορές αποσύρονται (εγκαταλείπουν) από την παραγωγική διαδικασία. Δεν είναι τυχαίο το ό,τι ο γυναικείος πληθυσμός συχνά ωθείται σ αυτή τη λύση ανάγκης ευέλικτων μορφών εργασίας και

μειωμένου ωραρίου αφού έτσι παρέχεται η δυνατότητα να συνδυαστεί η αμειβόμενη εργασία με τη μη αμειβόμενη οικογενειακή εργασία , την οποία οι καταναγκασμοί της πατριαρχικής κοινωνίας καθιστούν «υποχρεωτική» για τις γυναίκες.

Λαμβάνοντας λοιπόν υπόψη, όλα τα πιο πάνω στοιχεία μπορούμε να πούμε ότι η σχέση οικογένειας και εργασίας καλύπτει μια διάσταση βαθιά κοινωνική, πολιτιστική, οικονομική και πολιτική.

Σήμερα η ισότητα ανδρών και γυναικών σε όλες τις πολιτικές αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αναγνωρίζεται ως κρίσιμος παράγοντας για την κοινωνική της συνοχή και την οικονομική της ανάπτυξη, σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, «Ποιότητα Ζωής στην Ευρώπη» (2003). Έμφυλη ανισότητα θεωρείται ότι ασκεί άμεση διάκριση στη συμμετοχή των εργαζομένων, στη γονιμότητα, στη δημιουργία οικογένειας και στην ποιότητα ζωής. Θέματα όπως ο χρόνος εργασίας, οι συνθήκες εργασίας, η διά βίου μάθηση, οι παροχές του δημόσιου τομέα- όπως η φροντίδα των παιδιών και το σύστημα συνταξιοδότησης- συμβάλλουν, στη διαμόρφωση των μέτρων με σκοπό την καλύτερη εξισορρόπηση επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου για όλους τους Ευρωπαίους πολίτες,

Ευρωπαϊκές Στρατηγικές Συνδυασμού Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής

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

Στις νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν στη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας εμπίπτουν όλες εκείνες οι 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 εξαρτημένα 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, όπως και η

νομοθεσία που αφορά στα ωράρια λειτουργίας της κοινωνικής υποδομής της χώρας. Ένα ευρύτατο φάσμα θεσμικών προβλέψεων καλύπτεται με τον τρόπο αυτό οι οποίες συμπληρώνονται και από τις διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα. 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 : Εδώ το είδος, η διάρκεια και η πληρωμή ποικίλουν όπως επίσης και οι πολιτικές κατά την υιοθέτησή της ,καθώς κάποιες χώρες έχουν θεσπίσει ειδικά κίνητρα για την ανάληψή 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.)

Προκειμένου να επιτευχθεί ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και η ισόρροπη κατανομή των οικογενειακών ευθυνών, είναι απαραίτητη όχι μόνο η ύπαρξη ορισμένων νομικών κανόνων προς τούτο, 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. Η προσφορά τέτοιων δομών από τον ιδιωτικό τομέα, με ή χωρίς δημόσια χρηματοδότηση, αποκτά επίσης όλο και μεγαλύτερη σημασία.

Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης τα κράτη μέλη συμφώνησαν σε στόχους για την παροχή υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά. Έως το 2010 θα πρέπει να παρέχονται υπηρεσίες φροντίδας στο 90% τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας μεταξύ 3 ετών και σχολικής ηλικίας και στο 33% τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας κάτω των 3 ετών. Παρά το ότι όλο και περισσότερα κράτη μέλη λαμβάνουν νέα μέτρα και καθορίζουν ποσοτικούς

στόχους και προθεσμίες με σκοπό να βελτιωθούν οι υποδομές για τη φροντίδα των παιδιών, ακόμα δεν παρέχονται επαρκείς ποιοτικές και σε λογικό κόστος υπηρεσίες για να ικανοποιηθεί η ζήτηση και να επιτευχθούν οι νέοι στόχοι της Βαρκελώνης.

Βασικές Διατάξεις και παρεμβάσεις Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη Συμφιλίωση οικογενειακής και Επαγγελματικής ζωής

Η Ευρωπαϊκή Ένωση κατέστησε βασικές διατάξεις¹ προς την κατεύθυνση της νομικής κατοχύρωσης ενός πλαισίου στήριξης για τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας που είναι :

- 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 92/85/ΕΟΚ του 1992 σχετικά, με την εφαρμογή μέτρων, που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων και για την ελάχιστη διάρκεια της άδειας μητρότητας
- Η Οδηγία 97/81/ΕΚ για την εργασία μερικής απασχόλησης (1997)
- 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 λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.
- Η Απόφαση του Συμβουλίου της 20^{ης} Δεκεμβρίου 2000 για τη θέσπιση προγράμματος σχετικά με την κοινοτική στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών(2001-2005)
- Το Ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής, συνελθόντων στο πλαίσιο του Συμβουλίου της 29^{ης} Ιουνίου 2000 σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή.

- Η Σύσταση του Συμβουλίου της 13^{ης} Μαρτίου 1992 σχετικά με τη φύλαξη των παιδιών
- Ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων της 19^{ης} Δεκεμβρίου 1989 (ίση πρόσβαση στην απασχόληση, την αμοιβή, τους όρους εργασίας, την κοινωνική προστασία, την εκπαίδευση , την επαγγελματική κατάρτιση και την σταδιοδρομία)
- Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 17^{ης} Δεκεμβρίου 2000 (νομική, οικονομική και κοινωνική προστασία της οικογένειας, προστασία από απόλυση για λόγους μητρότητας, αμειβόμενη άδεια μητρότητας και γονική άδεια)
- Οι στόχοι του Τέταρτου Προγράμματος Κοινοτικής Δράσης για την ισότητα ευκαιριών
- Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης της 18^{ης} Οκτωβρίου 1961(δικαιώματα ειδικής προστασίας εργαζομένων) • Η Σύσταση της 19^{ης} Ιουνίου 1996 σχετικά, με το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής
- Θετική συμβολή στην προώθηση της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής έχει και μια σειρά από μη δεσμευτικές αποφάσεις της Πορτογαλικής, της Γαλλικής και της Φιλανδικής Προεδρίας της ΕΕ.

Ένα ιδιαίτερο πρόβλημα: Αυτό της σύμπτωσης των ωρών λειτουργίας των δημόσιων/κοινωνικών υπηρεσιών και των ιδιωτικών

Γενικά, στο σύνολο των ευρωπαϊκών χωρών έχει επισημανθεί πως 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 ανελαστικά ωράρια, ενώ τα ωράρια των καταστημάτων έχουν γίνει ελαστικότερα υπό το βάρος και της πίεσης των καταναλωτών/τριών. Γενικά, τα ωράρια λειτουργίας ρυθμίζονται από το νόμο, όπως στην Αυστρία, τη Δανία, την Ισπανία, την Ελλάδα και την Ιταλία, κι αυτό επέτρεψε την ελαστικότητά τους. Στην Αυστρία ολοένα και πιο συχνά μία ημέρα την εβδομάδα διάφορες υπηρεσίες λειτουργούν περισσότερες ώρες, όπως

συμβαίνει π.χ. στον κλάδο των τραπεζών. Παρομοίως, στην Ισπανία ορισμένες τράπεζες μένουν ανοικτές τα απογεύματα μια ημέρα την εβδομάδα.

Το ίδιο πρόβλημα επισημαίνεται και στην περίπτωση των σχολικών ωραρίων. Τόσο στην Ισπανία όσο και στην Ελλάδα και στην Κύπρο βασικό πρόβλημα για τους γονείς αποτελεί το γεγονός ότι τα ωράρια των σχολείων συμπίπτουν με τα ωράρια εργασίας. Κατά συνέπεια, 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.

Σημειώνεται ότι σε κοινοτικό επίπεδο υπάρχει ένα ειδικό νομικό κείμενο για τη φύλαξη των παιδιών, η Σύσταση του Συμβουλίου της 31^{ης} 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. Στην Ισπανία λχ. υπάρχουν μεγάλα περιθώρια επιλογής που στις περισσότερες περιπτώσεις ανταποκρίνονται στις ειδικές ανάγκες των παιδιών και των γονέων τους. Εξασφαλίζεται έτσι η ευελιξία και η ποικιλία, στις οποίες ρητά αναφέρεται η Σύσταση σχετικά με τη φύλαξη των παιδιών

Εκτός όμως από την κοινή νομοθεσία που συναντάται στο σύνολο των χωρών ορισμένες Ευρωπαϊκές χώρες έχουν προβεί σε κάποιες πρόσθετες

ρυθμίσεις οι οποίες θα μπορούσαν να φανούν αρκετά ευνοϊκές στο στόχο της εναρμόνισης οικιακής και εργασιακής ζωής. Για παράδειγμα:

- Ευνοϊκές ρυθμίσεις των γονεϊκών αδειών. Στην Ιταλία για παράδειγμα, 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

Επιχειρήσεις και πολιτικές ισότητας στην απασχόληση και το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Στη σημερινή πραγματικότητα οι επιχειρήσεις καλούνται να ανταποκριθούν στις προκλήσεις και απαιτήσεις ενός ραγδαία μεταβαλλόμενου παγκόσμιου κοινωνικοοικονομικού γίνεσθαι. Οι βασικές αλλαγές που έχουν επέλθει στην αγορά εργασίας και οι οποίες υπαγορεύουν την εφαρμογή νέων πολιτικών, είναι α) τα νέα συμβόλαια εργασίας, β) η αλματώδης τεχνολογική εξέλιξη, γ) οι μεταλλασσόμενες δομές των οργανισμών και δ) το διαφοροποιημένο εργασιακό δυναμικό. Τα υψηλά επίπεδα κοινωνικής συνοχής, καινοτομίας και παραγωγικότητας, τα οποία πρέπει να επιτύχουν οι επιχειρήσεις προκειμένου να καταστούν

ανταγωνιστικές, προϋποθέτουν βελτίωση των συνθηκών εργασίας και εφαρμογή πολιτικών ισότητας για το προσωπικό τους.

Έχει διαπιστωθεί 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 κρίνεται ως 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 του ρόλου – διευρύνουν και ενισχύουν τη δεξαμενή ταλέντων και δεξιοτήτων που έχει ανάγκη η ευρωπαϊκή οικονομία προκειμένου να παραμείνει ανταγωνιστική στις διεθνείς αγορές.

Τα τελευταία χρόνια οι επιχειρήσεις άρχισαν να κατανοούν τη σημασία που έχει η σύνδεση των διαφόρων φάσεων της καθημερινής ζωής για το σύνολο του προσωπικού τους. Ο συνδυασμός των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών επηρεάζει σημαντικά την αποδοτικότητα του ανθρώπινου δυναμικού τους και τελικά καθορίζει το ύψος που θα έχει ο πήχης της ανταγωνιστικότητας-κερδοφορίας της επιχείρησης. Άλλωστε τα εθνικά και τα ευρωπαϊκά προγράμματα κοινωνικής πολιτικής, που εμπεριέχουν τα μέτρα για την επίτευξη της ισότητας, προσφέρουν τη δυνατότητα στους/στις επιχειρηματίες να εφαρμόσουν « προβλεπτική διοίκηση», δηλαδή να μπορέσουν να προβλέψουν ένα επιθυμητό μέλλον για την επιχείρησή τους που συνδέεται με την αξιοποίηση και των δύο φύλων στο πλαίσιο της 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 όπως συχνά

συμβαίνει – μια λύση για επιδότηση των επιχειρήσεων από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αλλά στοχεύουν στην ανάπτυξη της κοινωνικής εταιρικής ευθύνης και της οικονομίας, που τις συνδυάζουν ταυτόχρονα με την κοινωνική συνοχή αλλά και τη δημοκρατία.

Οι ανωτέρω επισημάνσεις όπως είναι φανερό αφορούν στη δημόσια σφαίρα της ζωής και στο ρόλο που στη σφαίρα αυτή καλούνται να παίξουν από κοινού πολιτειακοί και λοιποί κοινωνικοοικονομικοί φορείς και οργανώσεις σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Ωστόσο η επιτυχία της προσπάθειας, η επίτευξη της πολυπόθητης εναρμόνισης οικογένειας και εργασίας προϋποθέτει ουσιαστικές μεταβολές στις ατομικές/συλλογικές αντιλήψεις-στάσεις-πεπαιθίσεις για τους κοινωνικούς ρόλους των φύλων στην κοινωνία και στην οικογένεια. Είναι απόλυτα βέβαιο πως χωρίς ανακατανομή των ενδοοικογενειακών ρόλων μεταξύ των ενηλίκων και ανηλίκων μελών, την επίτευξη της κοινωνικής μητρότητας με την ενεργητική και ισόρροπη συμμετοχή και των ανδρών στην ανατροφή και στη φροντίδα των παιδιών, αλλά και την εξασφάλιση ενδοοικογενειακού χρόνου υπέρ και των γυναικών, όπως φαίνεται και από τις παρακάτω επιτόπιες έρευνες, οι γυναίκες θα εξακολουθούν να εισέρχονται με άνισους όρους στην αγορά εργασίας, να βιώνουν καθημερινές συγκρούσεις ανάμεσα στις δικές τους ανάγκες, προσδοκίες, επιθυμίες και σε ό,τι η Κοινωνία τους έχει παραδοσιακά/πατριαρχικά αναθέσει με τη μορφή αποκλειστικά γυναικείων/μητρικών καθηκόντων, με αποτέλεσμα συχνά είτε την απομάκρυνσή τους από την εργασία ή τη διεκδίκησή της, είτε την παραίτησή τους από επαγγελματικές τους φιλοδοξίες και προσπάθειες ανέλιξής τους. Είναι εντούτοις γνωστό πως ζώντας έως σήμερα η πλειοψηφία των γυναικών υπό το καθεστώς αυτής της σύγκρουσης βιώνει συχνά μια συνεχή αγωνία σχετική με την ταυτότητά της, το ρόλο ή τους ρόλους που καλείται να εκπληρώσει κι αυτή φοβάται πως δεν γνωρίζει το πως, βιώνει δηλαδή συχνά ταυτόχρονα τύψεις και ενοχές και διαμορφώνει την πιο έκδηλη «ψευδή συνείδηση» που συντελεί ώστε η κοινωνική, η υλική και η φυσική τους ζωή να μετασχηματίζονται σε καθήκοντα-συνταγές που προέρχονται από μια πατριαρχικά «κατασκευασμένη γνώση» και τις οποίες πρέπει η κάθε μία γυναίκα να τις εφαρμόζει. Κάθε δε αποτυχία αποτελεί μια ατομική αποτυχία, είναι η αποτυχία μιας γυναίκας που δε φάνηκε επιδέξια, που δεν

ανταποκρίθηκε στις κοινωνικές απαιτήσεις με σοβαρές συνέπειες στην αυτοεκτίμησή της αλλά και στην αποδοχή της από το οικογενειακό της –και όχι μόνο- περιβάλλον. Ετσι λοιπόν εαν η άνιση μέχρι τις μέρες μας κατάσταση των γυναικών και στο εσωτερικό της οικογένειας δεν αλλάξει, αν όπως πολύ σωστά λέγεται δεν ανθίσει και στο εσωτερικό της οικογένειας η δημοκρατία, οι όποιες κατακτήσεις των γυναικών στη δημόσια σφαίρα θα παραμένουν υποθηκευμένες.

Η κατάσταση στην Αυτόνομη Πολιτεία της Μελίγια και στην Κύπρο όπως προκύπτει από δύο ενδιαφέρουσες τοπικές έρευνες στο πλαίσιο της ΚΠ. EQUAL

Η Αυτόνομη Πολιτεία της Μελίγια και η Κύπρος είναι δύο μεσογειακές περιοχές που παρά τις διαφορές τους-η Μελίγια αποτελεί ισπανικό έδαφος και ο πληθυσμός της δεν ξεπερνάει τις 50.000 κατοίκους ενώ η Κύπρος είναι ανεξάρτητο κράτος με περισσότερους από 1.000.000. κατοίκους και είναι η χώρα με τον υψηλότερο δείκτη απασχόλησης των γυναικών στην ΕΕ και με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, τουλάχιστον όσον αφορά στις γυναίκες της ελληνοκυπριακής ομάδας -διαθέτουν σημαντικά στοιχεία κοινά που συνδέονται με την γεωγραφία τους, το ανθρωπογενές περιβάλλον και το πολιτιστικό τους υπόβαθρο. Και οπωσδήποτε το πεδίο όπου η κοινότητα αυτή εκφράζεται ιδιαίτερα έντονα αφορά στην κοινωνική κατάσταση των γυναικών και στις σχέσεις μεταξύ των Φύλων που εξακολουθούν να διαμεσολαμβάνονται από τις μνήμες, τις συμπεριφορές και το αξιακό σύστημα του ισχυρού πατριαρχικού παρελθόντος που άνθισε ιστορικά σε ολόκληρη τη μεσογειακή λεκάνη. Ακόμα δεν θα πρέπει να αγνοηθούν και οι στενές όσο και περίπλοκες σχέσεις των συγκεκριμένων περιοχών με μουσουλμανικά ρεύματα (αλλά και το γεγονός ότι μουσουλμάνοι/ες αποτελούν τμήμα του πληθυσμού τους αν και απουσιάζουν από την κυπριακή έρευνα λόγω της «ευαίσθητης» διακοινοτικής κατάστασης).

Και στις δύο περιοχές υπήρχε για μεγάλο χρονικό διάστημα ένα έλλειμμα ολοκληρωμένης πολιτικής στον τομέα της συμφιλίωσης επαγγελματικής/οικογενειακής ζωής. Αξίζει δε να επισημανθεί πως η έλλειψη μιας ολοκληρωμένης πολιτικής συμφιλίωσης οφείλονταν τόσο σε εξωγενείς

παράγοντες, όπως η ανεργία στην περίπτωση της Μελίγια, όσο και στην απουσία έως πρόσφατα συγκροτημένου, ολιστικού -και όχι αποσπασματικού- αιτήματος για πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια από τους κοινωνικούς εταίρους κατά τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σε συνδυασμό με την εμφανή απροθυμία και διστακτικότητα των επιχειρήσεων να υιοθετήσουν στρατηγικές φιλικές προς την οικογένεια και τις γυναίκες.. Καθώς δεν υπάρχουν εμπειρικά δεδομένα που να ερμηνεύουν το φαινόμενο, μπορούμε να αναφέρουμε υποθετικά και εντελώς ενδεικτικά τους παρακάτω ανασταλτικούς παράγοντες που πιθανότατα ίσχυσαν και στις δύο περιοχές:

- (α) επιβίωση των άτυπων δικτύων ενδοοικογενειακής υποστήριξης.
- (β) διστακτικότητα των εργοδοτών/τριών να παρέχουν στους/στις εργαζόμενους /ες μεγαλύτερη ευελιξία για τις ώρες εργασίας τους.
- (γ) υπό-εκπροσώπηση των γυναικών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.
- (δ) ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό γυναικών στις 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 .

Σε ό,τι δε αφορά στις επιχειρήσεις ως σχετικά εμπόδια λαμβάνονται:

- το υψηλό κόστος που συνεπάγονται αυτές οι πολιτικές.
- η επικρατούσα κουλτούρα και ο λόγος(discourse) που αρθρώνεται στο πλαίσιο της και κατά συνέπεια η στάση των διευθυντικών στελεχών.
- η απουσία πολιτικών συγκράτησης του προσωπικού.
- Το γεγονός πως δεν συνδέεται οι άρση των έμφυλων ανισοτήτων με την οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή.

Θα μπορούσαμε να μιλήσουμε για ένα είδος εφησυχασμού που τείνει ωστόσο να ξεπεραστεί, κυρίως μέσα από τις προσπάθειες των ίδιων των γυναικών και των φορέων τους(λχ. του Συμβουλίου Εκπαίδευσης, Νεολαίας και Γυναικών της Μελίγια και του Εθνικού Μηχανισμού για τα Δικαιώματα της Γυναίκας στην Κύπρο, αλλά και των άλλων έμφυλων φορέων των δύο περιοχών) καθώς και των προσπαθειών που καταβάλλονται από την Ε.Ε.και τα Διαρθρωτικά Ταμεία με ενδεικτική την υπό υλοποίηση ΚΠ. EQUAL. Επίσης σήμερα είναι εμφανής και η σχετική ευαισθητοποίηση των κοινωνικών εταίρων και ιδιαίτερα

των συνδικάτων που έχουν συμπεριλάβει στις διεκδικήσεις τους το ζήτημα της συμφιλίωσης επαγγελματικής/οικογενειακής ζωής.

Τόσο στην Κύπρο όσο και στη Μελίγια συνεισφέρει στη γενικευμένη προσπάθεια της επίτευξης της ισότητας στο χώρο της αγοράς εργασίας και η υλοποίηση από διάφορους φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα της κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL. Στοχεύει στην ένταξη/επανεένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, με την άρση των εμποδίων που συνδέονται με τα Φύλα(Μελίγια/Κύπρος), αλλά και με την υποκίνηση των επιχειρήσεων για την υιοθέτηση ενδοεπιχειρησιακών στρατηγικών φιλικών και προς τις γυναίκες(Κύπρος). Στο πλαίσιο της διενεργήθηκαν έρευνες που λειτούργησαν συμπληρωματικά μεταξύ τους καθώς η ισπανική εστίασε στη σχέση των γυναικών με την αγορά εργασίας και στις προσδοκίες κυρίως ανέργων γυναικών για αυτή τη σχέση(ευρύτερη) ενώ η κυπριακή εστίασε στο αίτημα της συμφιλίωσης επαγγελματικής/οικογενειακής ζωής εμμένοντας στη διερεύνηση της κατανομής των ενδοοικογενειακών καθηκόντων και της προσφοράς φροντίδας στο πλαίσιο οικογενειών στις οποίες το γονεϊκό ζευγάρι εργάζεται.. Πιο συγκεκριμένα:

1. Σε ό,τι αφορά στη Μελίγια:

Η συγκεκριμένη ερευνητική προσπάθεια είχε ως στόχο να προσεγγίσει και να αναλύσει την κοινωνική/εργασιακή πραγματικότητα των γυναικών και τα ενδιαφέροντα χαρακτηριστικά της. Να διερευνήσει τις ανάγκες των γυναικών για κατάρτιση/επιμόρφωση. Να συμβάλλει στην ενθάρρυνση της ένταξης τους στην αγορά εργασίας-στο πλαίσιο πάντοτε των ίσων ευκαιριών-ενθαρρύνοντας και υποστηρίζοντας την εισοδό τους σε ανδροκρατούμενους εργασιακούς τομείς -και μάλιστα στον τομέα των κατασκευών-καταργώντας στην πράξη τον κατά φύλα διαχωρισμό των επαγγελματιών. Μέσω των συμπερασμάτων της έρευνας τέλος και την αξιοποίησή τους επιδιώκεται γενικότερα η σχετική ευαισθητοποίησή της κοινωνίας, ο περιορισμός των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας και η υποκίνηση(motivation) για τη συμμετοχή των ανέργων και όχι μόνο γυναικών σε δραστηριότητες κατάρτισης/επιμόρφωσης.

Κατά την ανωτέρω έρευνα προέκυψαν στοιχεία που επιβεβαιώνουν πως οι γυναίκες πλήττονται ιδιαίτερα από την ανεργία. Σήμερα στη Μελίγια υπάρχουν 13531 άνεργες γυναίκες έναντι 3267 ανδρών. Παράγοντες της γυναικείας ανεργίας αποτελούν οι ενδοοικογενειακές υποχρεώσεις και η ανατροφή των παιδιών, η έλλειψη κατάρτισης/επιμόρφωσης αλλά και επαγγελματικού προσανατολισμού, πολιτιστικά/παραδοσιακά πρότυπα για τους ρόλους των φύλων, έλλειψη σχεδίων απασχόλησης που να λαμβάνουν υπόψη τους τη διάσταση του φύλου κλπ. Ταυτόχρονα είναι περιορισμένα τα αποτελέσματα για την είσοδο ανέργων γυναικών σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενους τομείς. Για παράδειγμα στον τομέα των οικοδομικών κατασκευών είναι χαρακτηριστικό πως το 2004 εργοδοτήθηκαν στο πλαίσιό τους 3052 άνδρες και 102 γυναίκες, ενώ το 2005 2275 άντρες και μόνο 66 γυναίκες.

Σύμφωνα πάντοτε με την προαναφερόμενη έρευνα η ανεργία πλήττει τις γυναίκες της Μελίγια σε ποσοστό διπλάσιο από τους άνδρες(πχ.το 2004 αναζητούσαν θέση στην αγορά εργασίας 33.699 γυναίκες έναντι 16.325 ανδρών.), ενώ αναδεικνύει το σοβαρό πρόβλημα της έλλειψης επαγγελματικών προσόντων σε σημαντικό αριθμό ανέργων γυναικών άνω των είκοσι χρόνων, γεγονός που επιβάλλει αυξημένη προσφορά υπηρεσιών κατάρτισης/επιμόρφωσης αλλά και υποκίνηση των γυναικών να γίνονται χρήστριες των υπηρεσιών αυτών. Παράλληλα όπως οι ίδιες οι γυναίκες ισχυρίζονται συχνά δεν έχουν πρόσβαση στην πληροφόρηση όσον αφορά τις δυνατότητες ένταξής τους στην αγορά εργασίας αλλά και στην επιθυμία πολλών από αυτές να δημιουργήσουν κάποια δική τους επιχείρηση. Είναι δε ενδιαφέρον πως οι γυναίκες, σε αντίθεση με τους άνδρες, προτιμούν να εργάζονται σε ομαδικό-συνεργατικό επίπεδο.

Και οι γυναίκες της Μελίγια βρίσκονται αντιμέτωπες με το πρόβλημα συμφιλίωσης επαγγελματικής/οικογενειακής ζωής. Όπως η πλειοψηφία των γυναικών της Μεσογείου σηκώνουν κι αυτές το μεγαλύτερο βάρος των ενδοοικογενειακών υποχρεώσεων, γεγονός που όχι σπάνια τις ωθεί εκτός της αγοράς εργασίας και τις αποθαρρύνει στην επαγγελματική τους ανέλιξη. Σύμφωνα με την έρευνα οι γυναίκες απασχολούνται καθημερινά με τις οικιακές τους υποχρεώσεις για 4-6 ώρες, χωρίς να συμπεριλαμβάνεται σ' αυτές η φροντίδα των παιδιών. Οι άντρες που ρωτήθηκαν απάντησαν πως οι

ενδοοικογενειακές τους υποχρεώσεις τους απασχολούν καθημερινά έως δύο ώρες, διατηρούν όμως για τον εαυτό τους τη δυνατότητα μιας σειράς δραστηριοτήτων εκτός σπιτιού και φυσικά κανένας άνδρα δεν ισχυρίστηκε πως έχει εγκαταλείψει την αμειβόμενη εργασία λόγω της φροντίδας του νοικοκυριού και των παιδιών, όπως συμβαίνει με πολλές γυναίκες. Παρά τις αντικειμενικές τους δυσκολίες, οι γυναίκες-στόχος της έρευνας δηλώνουν πως επιθυμούν να εργασθούν τόσο με σχέση αμειβόμενης εργασίας όσο και ως αυτοαπασχολούμενες. Επιθυμούν να αποκτήσουν επαγγελματικά προσόντα συμμετέχοντας σε ανάλογα σεμινάρια κατάρτισης και επιμόρφωσης και αρκετές είναι πρόθυμες να απασχοληθούν σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενους τομείς εργασίας ιδιαίτερα στους τομείς των Νέων Τεχνολογιών και του περιβάλλοντος. Όλες ωστόσο εξακολουθούν να θεωρούν τα παιδιά δική τους ευθύνη, γεγονός που διαμεσολαβεί στη σχέση τους με την εργασία από την οποία προσδοκούν να τους επιτρέψει τη φροντίδα των παιδιών. Αναγνωρίζουν πάντως πως -αν και η Μελίγια εξακολουθεί να είναι μια κοινωνία με σοβαρά προβλήματα ανισότητας μεταξύ των φύλων- έχει ξεκινήσει προσπάθεια υπέρβασής τους, και προς την κατεύθυνση αυτή δραστηριοποιούνται ιδιαίτερα το Ινστιτούτο των Γυναικών και το Συμβούλιο Νεολαίας, Γυναικών και Αθλητισμού που θέτουν συνεχώς το ζήτημα της Ισότητας των Ευκαιριών στην κοινωνία και την εργασία και ευαισθητοποιούν σχετικά τους πολίτες με ανάλογες καμπάνιες και δράσεις κατάρτισης- επιμόρφωσης που λαμβάνουν σοβαρά υπόψη τους τη διάσταση του φύλου.

2. Σε ό,τι αφορά στην Κύπρο

Η έρευνα που διεξήχθη στην Κύπρο, αντίθετα με τη Μελίγια, είχε ως ομάδα-στόχο γυναίκες(63%) και άνδρες(37%) εργαζόμενες/ους στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα και έχει κατά συνέπεια έντονα συγκριτικό χαρακτήρα. Το 82% του δείγματος ήταν άτομα παντρεμένα και το 85% ανήκουν σε νοικοκυριά όπου και οι δύο σύζυγοι εργάζονται. Σημειώνεται το ιδιαίτερα υψηλό μορφωτικό επίπεδο του δείγματος(57,6% απόφοιτες/οι Λυκείου, 29,1% απόφοιτοι πανεπιστημιακών σχολών, 13% κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών κατ' απόλυτη σχεδόν αναλογία μεταξύ ανδρών και γυναικών) που

ωστόσο ανήκει εξ' ολοκλήρου στην ελληνοκυπριακή κοινωνική ομάδα. Οι μισές/οί από τις/τους ερωτηθείσες/έντες έχουν από δύο παιδιά(50,6%), 26% έχουν ένα μόνο παιδί και το 13% έχουν τρία παιδιά.

Χαρακτηριστικό της ελληνοκυπριακής κοινωνίας όπως προκύπτει είναι τα εξαιρετικά ισχυρά οικογενειακά δίκτυα που δραστηριοποιούνται κυρίως στη φροντίδα των βρεφών/παιδιών, καθώς η πλειοψηφία των ερωτηθέντων απάντησε πως τη φροντίδα αυτή μοιράζεται περισσότερο από ένα άτομο(60% η μητέρα με μικρή συμβολή του πατέρα και 40% η γιαγιά με τη συμβολή του παππού όσον αφορά στα βρέφη και σε ό,τι αφορά παιδιά σχολικής ηλικίας 42% η μητέρα, 31% η γιαγιά και ο παππούς και 29% ο πατέρας), αλλά και στη φροντίδα ηλικιωμένων ατόμων κυρίως γονέων(25% από τη μητέρα, 23% αυτοεξυπηρετούνται τα ίδια τα άτομα και 12% από οικιακή βοηθό μια άλλη δηλαδή πάντοτε γυναίκα).Αξίζει να σημειωθεί πως κατά τον μετά το σχολείο χρόνο των παιδιών τη φροντίδα τους αναλαμβάνουν κατά 67% γιαγιά και ο παππούς, γεγονός που εξηγεί τον οικογενειακό χαρακτήρα του κυπριακού συστήματος φροντίδας παιδιών εργαζομένων που αναπληρώνει το έλλειμμα ικανοποιητικού αριθμού δημόσιων αλλά και ιδιωτικών σχετικών υπηρεσιών.

Σε ό,τι αφορά στο νοικοκυριό οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι σημαντικές και δείχνουν τον άνισο καταμερισμό των καθηκόντων ανάμεσα στα φύλα. Συγκεκριμένα το 34% των ανδρών(έναντι του 6% των γυναικών) αφιερώνει «καθόλου ή σχεδόν καθόλου χρόνο» σε αυτό. Από την άλλη το 29% των γυναικών(έναντι του 2% των ανδρών)αφιερώνουν στο νοικοκυριό «το σύνολο ή σχεδόν το σύνολο του μετά την αμειβόμενη εργασία τους χρόνο». Όταν τους ζητήθηκε να μετρήσουν το χρόνο που ο/η σύζυγός τους αφιερώνει στις οικιακές εργασίες το 46% των γυναικών(έναντι1% των ανδρών) απάντησαν ότι ο σύζυγος τους δεν αφιερώνει καθόλου χρόνο. Ταυτόχρονα άνδρες και γυναίκες του δείγματος αντέδρασαν διαφορετικά όταν ρωτήθηκαν εάν η κατανομή των οικογενειακών ευθυνών είναι δίκαιη. Το 68% των ανδρών (αλλά και το 38% των γυναικών δυστυχώς) τη θεωρεί δίκαιη και είναι πεισμένο πως κατά κάποιο τρόπο οι εργασίες του νοικοκυριού συνδέονται με τη «γυναικεία φύση». Στην ερώτηση εάν η γυναίκα θα πρέπει να είναι έτοιμη να αφήσει την εργασία της για χάρη της οικογένειάς της οι γυναίκες διαφωνούν πιο έντονα(25%) από τους άνδρες(13%).Όμως η

πλειοψηφία και των δύο φύλων(64% των γυναικών και το56% των ανδρών) διαφωνεί με μια τέτοια προοπτική.

Η συγκεκριμένη έρευνα περιλάμβανε, μεταξύ των άλλων, και διερεύνηση των απόψεων του δείγματος σχετικά με την ένταξη στρατηγικών ισότητας στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς όπου εργάζονται. Οι στρατηγικές ερμηνεύθηκαν σαν μέτρα μέσω των οποίων θα δημιουργηθούν εργασιακά περιβάλλοντα φιλικά προς τις γυναίκες πχ. ευέλικτες μορφές απασχόλησης, παροχή παιδικών σταθμών, δραστηριοποίηση Συμβούλων Ισότητας κλπ. Οι απαντήσεις υπήρξαν ιδιαίτερα θετικές στον τομέα αυτό. Στην ερώτηση για τη χρησιμότητα των μέτρων η μόνη διαφορά μεταξύ ανδρών-γυναικών ήταν ο βαθμός συμφωνίας (28% για τους άνδρες και 45% για τις γυναίκες). Πάντως στην ερώτηση για το εάν τα μέτρα θα βοηθούσαν στην επαγγελματική ανέλιξη είναι εμφανής μια έμφυλη διαφοροποίηση: Οι γυναίκες συμφωνούν σε ποσοστό 78% έναντι του 50% των ανδρών εκ των οποίων μάλιστα το 25% διαφωνεί.

Ανεξάρτητα από τα παραπάνω είναι γεγονός πως ένα βασικό χαρακτηριστικό της κυπριακής κοινωνίας είναι η αναντιστοιχία που υφίσταται μεταξύ της διαφαινόμενης απροθυμίας να αποσπασθούν τα άτομα και οι ενδοοικογενειακές σχέσεις από τις παραδοσιακές δομές και νόρμες και του εξαιρετικά προοδευτικού σε ό,τι αφορά την ισότητα των φύλων και των ευκαιριών θεσμικού πλαισίου το οποίο αναμορφώθηκε πρόσφατα προκειμένου να προσαρμοσθεί στο ευρωπαϊκό κεκτημένο. Ταυτόχρονα αυτού του είδους οικογενειακές σχέσεις φαίνεται πως δεν αποθαρρύνουν την έξοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας –αφού όπως αναφέρθηκε ήδη- η γυναικεία ανεργία βρίσκεται ακόμα σε πολύ χαμηλά για τα ευρωπαϊκά δεδομένα επίπεδα, δημιουργούν ωστόσο εμπόδια στην επαγγελματική τους ανέλιξη και δεν τις απαλλάσσουν από τους πολλαπλούς τους ρόλους. Το βέβαιο είναι πάντως πως στην Κύπρο έχει αρχίσει και βρίσκεται σε ανάπτυξη ένας κοινωνικός διάλογος εξαιρετικού ενδιαφέροντος για τα έμφυλα ζητήματα με την πρωτοβουλία του Εθνικού Μηχανισμού για τα Δικαιώματα της Γυναίκας και τη συμμετοχή των γυναικείων τμημάτων των πολιτικών κομμάτων, των συνδικαλιστικών φορέων, των φορέων ισότητας και των λοιπών έμφυλων φορέων, ΜΚΟ κλπ. που ενημερώνει και ευαισθητοποιεί την κοινωνία

παράλληλα και με την ανάπτυξη και άλλων δράσεων ευαισθητοποίησης όπως
λχ. καμπάνιες, έρευνες, σεμινάρια κλπ.

Αντί Επιλόγου

Ο συνδυασμός της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι θεμελιώδης συνιστώσα της διάστασης του φύλου στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και τη διαδικασία για την κοινωνική ενσωμάτωση. Αποσκοπεί στην προώθηση μιας συνεκτικότερης κοινωνίας μέσα από τη διασφάλιση ευνοϊκών συνθηκών για την ένταξη, την επανένταξη και την παραμονή στην αγορά εργασίας κυρίως των γυναικών. Ταυτόχρονα συνδέεται με την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, την επίτευξη επιχειρηματικού κέρδους, αλλά και την οικονομική εξέλιξη, την κοινωνική συνοχή και την Δημοκρατία. Ειδικότερα σε ό,τι αφορά στον κόσμο της εργοδοσίας έχει γίνει πλέον αντιληπτό ότι η εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής συντελεί στη μείωση των διαφορών που συνδέονται με τα φύλα και στη βελτίωση της ποιότητας στο εργασιακό περιβάλλον. Όμως το κυριότερο είναι ότι οι πολιτικές εναρμόνισης της οικογένειας με τη σταδιοδρομία δημιουργεί συνθήκες «κερδίζω-κερδίζεις» (win-win situations): α) οι εργαζόμενοι/ες απολαμβάνουν ένα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον και αποκτούν μεγαλύτερη ικανοποίηση και αυτοπεποίθηση, β) οι επιχειρήσεις επωφελούνται από το παρακινημένο και φιλόδοξο προσωπικό, που απουσιάζει λιγότερο από την εργασία του και εμφανίζει υψηλότερη παραγωγικότητα, γ) η εναρμόνιση βοηθάει στη δημιουργία μιας ευέλικτης οικονομίας που χρησιμοποιεί εποικοδομητικά το συνολικό παραγωγικό της δυναμικό.

Επομένως, τα μέτρα εναρμόνισης της οικογενειακής / επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων, που εφαρμόζονται – ή πρέπει να εφαρμόζονται – σε συνδυασμό με άλλα μέτρα κοινωνικής πολιτικής, δεν πρέπει να αποτελούν απλώς μια λύση για επιδότηση των επιχειρήσεων από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στα πλαίσια του εορτασμού του "ευρωπαϊκού έτους ίσων ευκαιριών για όλους" (2007)², αλλά να στοχεύουν στην ανάπτυξη της κοινωνικής επίγνωσης και της οικονομίας. Αξίζει όμως να ολοκληρώσουμε με μια επισήμανση: Η Οικιακή Δημοκρατία δεν επιτυγχάνεται με μονομερή γυναικεία απασχόληση. Οι γυναίκες χρειάζεται να απαλλαγούν από τους πολλαπλούς τους ρόλους και να μοιραστούν με τους συντρόφους τους ισόρροπα τις ενδοοικογενειακές ευθύνες και τα καθήκοντα φροντίδας. Αυτό θα τους

επιτρέπει να αξιοποιήσουν τις δεξιότητες, τα talέντα και την εμπειρία τους και να δώσουν νέα πνοή στους χώρους εργασίας προς όφελος του κοινωνικού συνόλου. Ταυτόχρονα οι άντρες πρέπει να ασχοληθούν περισσότερο με το συζυγικό / γονεϊκό τους ρόλο, μετέχοντας ενεργά στη δημοκρατική «διοίκηση» της «οικογενειακής τους επιχείρησης». Οι σύζυγοι οφείλουν επιτέλους να γίνουν «Ισότιμοι Εταίροι».

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Anker R. (1997), Theories of Occupational Segregation by Sex: an Overview, International Labour Review, Vol. 136, No. 3, Geneva.

Bielenski, H., Bosch, G. and Wagner, A.,(2002), Working time preferences in sixteen European countries, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

Bond, S., Hyman, J. & S. Wise, (2002), Family friendly working? Putting policy into practice, The Policy Press, Bristol

Boulin, J. Y., (1997), "From working time to city time: the case for a single approach to time policies", Transfer, vol.4

Collins, J., (2001). Lever 5 Leadership. The Triumph of Humility and Fierce Resolve. Harvard Business Review, Jan., pp. 19-28

European Commission of Employment & Social Affairs, (2002). Social Agenda, Issue no.1, April

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (2002). Quality of work and employment in Europe. Issues and challenges, Foundation paper, no.1, February, Dublin

European Observatory on Family Matters,. (2000). Family Observer, no.3, Brussels

Evans, J.M., (2000). Firms' contribution to the reconciliation between work and family life, Labour Market and Social Policy Occasional Papers, OECD

Evans J.M., (2002). Work/Family Reconciliation, Gender Wage Equity and Occupational Segregation: The Role of Firms and Public Policy, Canadian Public Policy – Analyse de Politiques, Vol. XXVIII, Supplement/No. Special 1.