

ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ EQUAL ΔΙΑΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΜΠΡΑΞΗ SEMELI



ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΠΛΑΝΩΝ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ

Α.Σ ΕΛΑΝΗ – Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου

ΜΑΡΙΑ ΓΚΑΣΟΥΚΑ

Α.Σ.Παρέμβαση Συμφιλίωσης – Δήμος Αιγάλεω Ελλάδα

ΦΙΛΙΩ ΤΣΟΥΚΑΛΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5
I. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	10
A. ΟΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ.....	10
<i>Η Κοινοτική Στρατηγική Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων 2001-2005.....</i>	<i>10</i>
<i>Ο Οδικός Χάρτης για την Ισότητα μεταξύ Γυναίκων και Ανδρών (2006-2010).....</i>	<i>11</i>
<i>Η διάσταση του φύλου στις επιχειρήσεις.....</i>	<i>14</i>
<i>«Γυάλινη οροφή».....</i>	<i>14</i>
<i>Δομή.....</i>	<i>15</i>
<i>Η ηγεσία.....</i>	<i>16</i>
<i>Συμβολισμός.....</i>	<i>16</i>
<i>Ο λόγος.....</i>	<i>17</i>
B. Η ΕΜΦΥΛΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	18
<i>Η οικογενειακή ζωή.....</i>	<i>18</i>
<i>Η επαγγελματική ζωή.....</i>	<i>20</i>
<i>Στόχοι για τη στήριξη της οικογένειας.....</i>	<i>25</i>
Γ. Η ΕΜΦΥΛΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ.....	27
<i>Τι είναι το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.....</i>	<i>28</i>
<i>Η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικονομική ζωή ιδιαίτερα στο χώρο της</i>	
<i>Αγοράς Εργασίας.....</i>	<i>29</i>
Δ. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ	37
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ.....	37
<i>1. Η Ελληνική εμπειρία.....</i>	<i>39</i>
<i>2. Οι φορείς της αλλαγής.....</i>	<i>40</i>
ΔΗΜΟΤΙΚΕΣ ΚΟΙΝΩΦΕΛΕΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ.....	40
A. ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΑ ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ.....	42
<i>Χαρτογράφηση των δομών κοινωνικής μέριμνας.....</i>	<i>42</i>
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ.....	44
ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΑΝΑΓΚΩΝ.....	47
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ.....	48
B. Η ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ.....	50
Γ. ΣΧΕΔΙΑΖΟΝΤΑΣ ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΜΕ ΕΜΦΑΣΗ ΣΤΗ	
ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ/ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ.....	54
Δ. Η ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΠΛΑΝΩΝ	
ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ.....	57
<i>Βήματα για τη λήψη μέτρων με σκοπό της προώθησης της Συμφιλίωσης.....</i>	<i>57</i>
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	59
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	61
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	63

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο συγκεκριμένος ΟΔΗΓΟΣ έχει στόχο να παρουσιάσει τα ζητήματα που συνδέονται με το πανευρωπαϊκό εγχείρημα της συμφιλίωσης/εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων και πριν απ' όλα των εργαζομένων γυναικών. Να προσφέρει μια εικόνα των πιο πρόσφατων εξελίξεων στη διαμόρφωση και εφαρμογή πολιτικών σε αυτόν τον τομέα τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Κύπρο, χώρες στις οποίες η παράδοση, οι σύγχρονοι όροι ζωής και η συλλογική κοινωνική συνείδηση αν δεν ταυτίζονται βρίσκονται πάντως εξαιρετικά κοντά. Σε ό,τι αφορά στην Ελλάδα, επιχειρεί να παρουσιάσει τον τρόπο με τον οποίο οι αρμόδιοι δημόσιοι οργανισμοί, όπως είναι οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης και οι Δημοτικές και Κοινοτικές Κοινωφελείς Επιχειρήσεις, μπορούν να διερευνήσουν τις ανάγκες των εργαζομένων ή των πολιτών τους και να σχεδιάσουν πολιτικές που να διευκολύνουν τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για όλους και για όλες. Όσον αφορά στην Κύπρο, παρουσιάζεται ως καλή πρακτική η εμπειρία εφαρμογής πιλοτικών σχεδίων(πλάνων) συμφιλίωσης σε επιχειρήσεις και οργανισμούς από ειδικά εκπαιδευθέντες/είσες Συμβούλους Ισότητας των Φύλων και Ισότητας Ευκαιριών.

Η ανάπτυξη μεθοδολογίας *Πλάνων Συμφιλίωσης* αποτελεί μία από τις δραστηριότητες της Διακρατικής Σύμπραξης SEMELI που λειτουργεί στο πλαίσιο της Κ.Π. EQUAL με στόχο τη διευκόλυνση της επαγγελματικής ζωής των γυναικών χωρίς διακρίσεις. Βασική επιδίωξη σε διακρατικό επίπεδο υπήρξε η επίτευξη ενός σχεδίου εργασίας, βασισμένου στην ανταλλαγή της γνώσης και των διαφορετικών προσεγγίσεων, των καλών πρακτικών, των εργαλείων και των μεθοδολογιών στο πλαίσιο της συμβολής της στην πανευρωπαϊκή προσπάθεια αφενός να σταματήσει το υψηλό ποσοστό ανεργίας που πλήττει τους γυναικείους πληθυσμούς και αφετέρου του συμβιβασμού/εναρμόνισης των οικογενειακών και επαγγελματικών τους υποχρεώσεων. Η ελληνική Αναπτυξιακή Σύμπραξη ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ και η κυπριακή Αναπτυξιακή Σύμπραξη ΕΛΑΝΗ ανέλαβαν τη δημιουργία του παρόντος

ΟΔΗΓΟΥ, που εστιάζει σε καλές πρακτικές και εμπειρίες οι οποίες προέκυψαν από τις δύο χώρες, ιδιαίτερα στους τομείς: 1.εφαρμογής του κοινωνικού ωραρίου στις κοινωνικές δομές της ευθύνης των δήμων που συμμετέχουν στην ελληνική Σύμπραξη και 2. της κατάρτισης Συμβούλων Ισότητας και του σχεδιασμού και υλοποίησης απ' αυτές/ούς πιλοτικών δράσεων ισότητας σε επιλεγμένες επιχειρήσεις, που συνεργάστηκαν με την κυπριακή Σύμπραξη.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί νέα πολιτική που έρχεται να απαντήσει σε μια κοινωνική ανάγκη, η οποία έχει προκύψει εδώ και αρκετά χρόνια. 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.

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 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 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, ενώ μερικές φορές αποσύρονται (εγκαταλείπουν) από την παραγωγική διαδικασία. Δεν είναι τυχαίο το ό,τι ο γυναικείος πληθυσμός συχνά ωθείται στη 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.

Ως γνωστόν «ο καθημερινός χρόνος είναι συνισταμένη διαφορετικών χρόνων που αλληλοσυγκρούονται (χρόνος εργασίας - χρόνος πόλης - χρόνος οικογένειας - χρόνος προσωπικός - χρόνος ψυχαγωγίας). Η πραγματοποίηση ενός επιτυχημένου συνδυασμού τους με την αποτελεσματική αναγνώριση του οικογενειακού, του προσωπικού και του κοινωνικού χρόνου μπορεί να συμβάλει στην αλλαγή της ποιότητας της καθημερινής ζωής και να συντελέσει στην οικονομική πρόοδο και στην διατήρηση της κοινωνικής συνοχής. Για την επιτυχία αυτού του στόχου πρέπει να περιορίσουμε τις πιέσεις που δημιουργούν οι αλλαγές στον επαγγελματικό τομέα και να αναπτύξουμε την ατομική και συλλογική παρουσία στους κοινωνικούς και οικογενειακούς ρόλους». Δεν θα πρέπει πάντως να μας διαφεύγει πως το Εργατικό Δίκαιο, δομημένο με βάση τις ριζικά διαφορετικές κοινωνικές σχέσεις των δύο φύλων

παλαιότερων εποχών συνεχίζει και στην εποχή μας να αντιμετωπίζει τον/την εργαζόμενο/η ως άτομο απαλλαγμένο από κάθε οικογενειακή και άλλη - εκτός από την εργασία - κοινωνική υποχρέωση. Η κοινωνία με τον ένα ή τον άλλο τρόπο εξακολουθεί να αξιολογεί ως βασικό χρόνο το χρόνο της εργασίας και μόνο. Είναι προφανές ότι επιβάλλεται αναμόρφωση των εργασιακών σχέσεων και αναγνώριση των οικογενειακών ευθυνών ως "κοινωνικού χρόνου", με σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις. Ευτυχώς τον τελευταίο καιρό εμφανίζονται όλο και πιο συχνά εκτιμήσεις γύρω από τη χρήση του χρόνου εργασίας που προσεγγίζουν – αποσπασματικά ακόμα- τις ανάγκες της οικογένειας. Ιδιαίτερα εμφανείς καθίστανται στο χώρο των επιχειρήσεων και στην προβληματική που αναπτύσσεται σχετικά με την κοινωνική εταιρική ευθύνη. Ολοένα και περισσότερες επιχειρήσεις και οργανισμοί εφαρμόζουν τα τελευταία χρόνια μια σειρά πολιτικών που στόχο έχουν να διευκολύνουν τους/τις εργαζόμενους/ες να συνδυάζουν αποτελεσματικά και χωρίς «ακροβατισμούς» την εργασία τους με την οικογενειακή και προσωπική τους ζωή (φροντίδα εξαρτημένων μελών της οικογένειας, εθελοντική εργασία, επανακατάρτιση, εκπαίδευση, προσωπική ανάπτυξη, κ.λπ.). Οι πολιτικές αυτές έχουν γίνει ευρύτερα γνωστές ως «πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια» και αποτελούνται κυρίως από τις νέες, εύελικτες μορφές απασχόλησης, μειωμένες ώρες εργασίας, διάφορες μορφές άδειας (αμειβόμενης ή μη), επιδοτούμενη φροντίδα παιδιών, συμβουλευτικές υπηρεσίες, κ.ά.

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. Έτσι δεν είναι τυχαίο πως 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). *Η 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.

Ωστόσο αυτό το μοντέλο των οικογενειών, όπου εργάζονται και οι δύο γονείς, και το οποίο την τελευταία δεκαετία αποτελεί τον ευρωπαϊκό κανόνα, καταπονεί τα μέλη του και ιδιαίτερα τις γυναίκες λόγω των συγκρουόμενων απαιτήσεων της οικογένειας και της εργασίας. Δύο ανάγκες αναδεικνύονται: Από τη μία πλευρά οι γονείς και 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. 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 των 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. Το δεύτερο ζήτημα είναι να απαντήσουμε τι αποκαλούμε καλή παιδική φροντίδα και πως μπορούμε να την εξασφαλίσουμε.

Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες και σίγουρα στην Ελλάδα και στην Κύπρο σημαντικό ρόλο στην ανατροφή των παιδιών παίζουν οι γιαγιάδες. Ωστόσο αυτό γίνεται όλο και πιο δύσκολο, καθώς όλο και πιο συχνά η νέα οικογένεια διαμένει μακριά από την οικογένεια προέλευσης. 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 και εν πάση περιπτώσει δεν είναι απαραίτητο πλέον οι γυναίκες να περνούν ολόκληρη τη ζωή τους ανατρέφοντας παιδιά: πρώτα τα δικά τους κι έπειτα των παιδιών τους. 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.

Η παρούσα μελέτη έχει ως στόχο να παρουσιάσει τα ζητήματα αυτά και να δώσει μια εικόνα των πιο πρόσφατων εξελίξεων στη διαμόρφωση και εφαρμογή πολιτικών σε αυτόν τον τομέα τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Κύπρο, χώρες στις οποίες η παράδοση, οι σύγχρονοι όροι ζωής και η συλλογική κοινωνική συνείδηση αν δεν ταυτίζονται βρίσκονται πάντως εξαιρετικά κοντά. Σε ό,τι αφορά στην Ελλάδα, επιχειρεί να παρουσιάσει τον τρόπο με τον οποίο οι αρμόδιοι δημόσιοι οργανισμοί, όπως είναι οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης και οι Δημοτικές και Κοινοτικές Κοινοφελείς Επιχειρήσεις, μπορούν να διερευνήσουν τις ανάγκες των εργαζομένων ή των πολιτών τους και να σχεδιάσουν πολιτικές που να διευκολύνουν τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για όλους και για όλες. Όσον αφορά στην Κύπρο, παρουσιάζεται ως καλή πρακτική η εμπειρία εφαρμογής πιλοτικών σχεδίων (πλάνων) συμφιλίωσης σε επιχειρήσεις και οργανισμούς από ειδικά εκπαιδευθέντες / είσες Συμβούλους Ισότητας των Φύλων και Ισότητας Ευκαιριών.

Η ανάπτυξη μεθοδολογίας *Πλάνων Συμφιλίωσης* αποτελεί μία από τις δραστηριότητες της Διακρατικής Σύμπραξης SEMELI που λειτουργεί στο πλαίσιο της Κ.Π. EQUAL με στόχο τη διευκόλυνση της επαγγελματικής ζωής των γυναικών χωρίς διακρίσεις. Βασική επιδίωξη σε διακρατικό επίπεδο υπήρξε η επίτευξη ενός σχεδίου εργασίας, βασισμένου στην ανταλλαγή της γνώσης και των διαφορετικών προσεγγίσεων, των καλών πρακτικών, των εργαλείων και των μεθοδολογιών στο πλαίσιο της συμβολής της στην πανευρωπαϊκή προσπάθεια αφενός να σταματήσει το υψηλό ποσοστό ανεργίας που πλήττει τους γυναικείους πληθυσμούς και αφετέρου του συμβιβασμού/εναρμόνισης των οικογενειακών και επαγγελματικών τους υποχρεώσεων. Η Ελληνική Αναπτυξιακή Σύμπραξη ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ (www.koinoniko-orario.gr) και η Κυπριακή Αναπτυξιακή Σύμπραξη ΕΛΑΝΗ ανέλαβαν τη δημιουργία του παρόντος ΟΔΗΓΟΥ, που εστιάζει σε καλές πρακτικές και εμπειρίες οι οποίες προέκυψαν από τις δύο χώρες, ιδιαίτερα στους τομείς: 1.εφαρμογής του κοινωνικού ωραρίου στις κοινωνικές δομές της ευθύνης των δήμων που συμμετέχουν στην ελληνική Σύμπραξη και 2. της κατάρτισης Συμβούλων Ισότητας και του σχεδιασμού και υλοποίησης απ' αυτές/ούς πιλοτικών δράσεων ισότητας σε επιλεγμένες επιχειρήσεις, που συνεργάστηκαν με την Κυπριακή Σύμπραξη.

I. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

A. Οι Ευρωπαϊκές στρατηγικές για την ισότητα.

Η Κοινοτική Στρατηγική Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων 2001-2005¹

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 συμπεριελάμβανε 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).

Σύμφωνα με την Ανακοίνωση αυτή 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

¹ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ανακοίνωση της 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)», Βρυξέλλες, 7-6-2000.

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.

Σε αυτό 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.

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.

Κυρίως βλέπουμε ότι η στρατηγική πλαίσιο για την ισότητα των φύλων έφερε μεθοδολογικές αλλαγές στην μέχρι τότε άσκηση πολιτικής πάνω στο θέμα. Εισηγήγε 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 μεθοδολογικό και ουσιαστικός στόχος των πολιτικών για την ισότητα και θεωρείται ένα μεγάλο βήμα στο δρόμο για την εξάλειψη των ανισοτήτων σε όλους τους τομείς.

Ο Οδικός Χάρτης για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών (2006-2010)²

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.

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

Οι ενέργειες που προβλέπονται για τον στόχο αυτό είναι:

1. Οι ελαστική ρύθμιση των ωρών εργασίας τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άντρες.

Οι πολιτικές αυτές υποστηρίζεται ότι βοηθούν στη δημιουργία μιας ελαστικής οικονομίας, ενώ βελτιώνουν τις συνθήκες ζωής των πολιτών. Βοηθούν επίσης τους ανθρώπους να παραμείνουν στην αγορά εργασίας, αξιοποιώντας όλο τους το δυναμικό. Ωστόσο, παρά τις θετικές πτυχές της ελαστικής εργασίας που παρουσιάζει το κείμενο της Επιτροπής, επισημαίνεται ότι αυτές οι ρυθμίσεις αφορούν σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό τις γυναίκες, με αποτέλεσμα να δημιουργείται μια ανισορροπία μεταξύ των φύλων η οποία έχει αρνητική επίδραση στην επαγγελματική κατάσταση των γυναικών καθώς και στην οικονομική τους ανεξαρτησία

² European Commission, A Roadmap for Equality Between Women and Men 2006-2010, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G.1, Manuscript completed in April 2006

2. Η αύξηση και βελτίωση των υπηρεσιών φροντίδας.

Η Ευρώπη έχει να αντιμετωπίσει μια τριπλή πρόκληση σε σχέση με το δημογραφικό ζήτημα. Τη συρρίκνωση του ενεργού πληθυσμού, τη μείωση των γεννήσεων και την αύξηση του πληθυσμού μεγαλύτερη ηλικίας. Οι ρυθμίσεις που θα οδηγήσουν σε καλύτερη ισορροπία εργασίας/ ιδιωτικής ζωής είναι μέρος της λύσης του δημογραφικού προβλήματος, προσφέροντας οικονομικές και προσβάσιμες υποδομές φροντίδας των παιδιών, όπως απαιτείται βάσει των στόχων της Βαρκελώνης. Οι στόχοι αυτοί προβλέπουν μέχρι το 2010 να καλύπτονται από κατάλληλες υπηρεσίες το 90% των παιδιών από 3 ετών έως την ηλικία που μπαίνουν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και τουλάχιστον το 33% των παιδιών έως 3 ετών. Επίσης προβλέπεται η παροχή υπηρεσιών που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες φροντίδας των ηλικιωμένων και των ατόμων με αναπηρίες. Η ποιότητα αυτών των υπηρεσιών θα πρέπει να βελτιωθεί ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει να αναπτυχθούν και να εκτιμηθούν περισσότερο τα προσόντα του αντίστοιχου προσωπικού, το οποίο θα αποτελείται κυρίως από γυναίκες.

3. Βελτιωμένες πολιτικές συμφιλίωσης για γυναίκες και άντρες.

Οι δομές και οι υπηρεσίες προσαρμόζονται πολύ αργά στη σύγχρονη πραγματικότητα, όπου άντρες και γυναίκες εργάζονται. Πολύ λίγοι άντρες ωστόσο παίρνουν γονική άδεια ή έχουν μερική απασχόληση (7,4% σε σύγκριση με το 32,6% των γυναικών). Οι γυναίκες επομένως διατηρούν τη βασική φροντίδα των παιδιών και άλλων εξαρτημένων μελών της οικογένειας. Οι άντρες θα πρέπει να ενθαρρυνθούν να αναλάβουν περισσότερες οικογενειακές ευθύνες, κυρίως μέσω της μεγαλύτερης αξιοποίησης των γονικών αδειών και των αδειών πατρότητας.

Στον Οδικό Χάρτη συμπληρώνεται η επίτευξη των στόχων της Βαρκελώνης ως ενέργεια κλειδί και συγκαταλέγεται σε εκείνες τις δράσεις που εκφράζουν την ιδιαίτερη βούληση της επιτροπής. Για τον λόγο αυτό η επιτροπή προωθεί την ανταλλαγή καλών πρακτικών ανάμεσα στα κράτη μέλη και βεβαιώνει ότι τα διαρθρωτικά ταμεία θα χρηματοδοτήσουν δομές και προγράμματα για την προώθηση της συμφιλίωσης. Οι πρωτοβουλίες EQUAL ιδιαίτερα προωθούν τις κατεξοχήν καινοτόμες ιδέες σε αυτό το πεδίο.

Από το 2001 η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αποτελεί προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Ισότητα. Στο εξής όμως η

σημασία αυτού του στόχου αναβαθμίζεται και διατυπώνονται συγκεκριμένα μέσα για την επίτευξή του. Ένα από τα μέσα αυτά είναι η παροχή επαρκών, οικονομικών και προσβάσιμων υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών, των ηλικιωμένων και των ατόμων με αναπηρία. Σε αυτό τον τομέα είναι ιδιαίτερα σημαντική η συμβολή της τοπικής αυτοδιοίκησης τόσο στην ανάπτυξη μεθοδολογίας και στην χάραξη πολιτικής σε τοπικό επίπεδο, πολιτικής που μέσα από τη διάχυση στους Δήμους και τις κοινότητες μπορεί να αποτελέσει σχεδιασμό για το σύνολο της χώρας. Επίσης, οι φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης εδώ και χρόνια έχουν την εμπειρία των σχετικών δομών, όπως είναι οι παιδικοί σταθμοί, αλλά και την ευθύνη για την υλοποίηση προγραμμάτων όπως είναι το «Βοήθεια στο Σπίτι». Έχουν επομένως τα εφόδια για την προώθηση των στόχων που θέτει ο οδικός χάρτης για την Ισότητα έως το 2010.

Η διάσταση του φύλου στις επιχειρήσεις

Στις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα οι γυναίκες εργαζόμενες αντιμετωπίζουν μια σειρά από δυσκολίες και εμπόδια που αντανακλούν τις ευρύτερες κοινωνικές προκαταλήψεις που συνδέονται με τα φύλα. Το ένα ζήτημα αφορά τις συνθήκες εργασίας: τα ωράρια, τη δυσκολία πρόσβασης σε επαρκείς γονικές άδειες και την περιορισμένη πρόσβαση σε υπηρεσίες φύλαξης παιδιών, συμβουλευτικής κλπ. στο πλαίσιο των μεγάλων επιχειρήσεων. Ακόμα, πρόβλημα αποτελεί η ελλιπής πληροφόρηση των γυναικών για τα δικαιώματά τους σε πολιτικές φιλικές προς την οικογενειακή ζωή (όπως και των ανδρών άλλωστε συχνά).

Το δεύτερο ζήτημα αφορά στις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες κατά την πρόσληψη και την επαγγελματική τους εξέλιξη. Η ανεργία των γυναικών -που στην Ελλάδα ειδικότερα, σε αντίθεση με την Κύπρο-, κινείται σε διπλάσια επίπεδα από ότι των ανδρών, αλλά και το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής/γυάλινου τοίχου» δυσχεραίνουν την θέση των γυναικών στην εργασία και αναπαράγουν ή/και διευρύνουν τις έμφυλες ανισότητες. Αξίζει να αναφερθούμε σύντομα σε κάποιους όρους και συνθήκες που αφορούν την ενδοεπιχειρησιακή ζωή και επικοινωνία προκειμένου να κατανοηθεί καλύτερα η σημασία της υιοθέτησης στρατηγικών ισότητας από τις επιχειρήσεις. Πιο συγκεκριμένα:

«Γυάλινη οροφή» και «γυάλινος τοίχος»

Ο όρος «γυάλινη οροφή»³ υιοθετήθηκε το 1986 από δημοσιογράφους της “Wall Street Journal” με στόχο να περιγράψουν τα τεχνητά ή αόρατα εμπόδια (βασισμένα σε απόψεις και προκαταλήψεις) που επιβραδύνουν ή σταματούν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών σε ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων και διευρύνθηκε αργότερα και με την έννοια του τοίχου προκειμένου να περιγραφεί ο αόρατος αλλά πάντοτε υπαρκτός αποκλεισμός των γυναικών από τα επαγγέλματα κύρους.

Τόσο ο οριζόντιος όσο και ο κάθετος διαχωρισμός συνδέονται με τα στερεότυπα για τα φύλα και τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες σε άλλους τομείς της ζωής τους. Χαρακτηριστικό του οριζόντιου διαχωρισμού στον επαγγελματικό χώρο είναι ότι οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε κλάδους και τομείς που ταυτίζονται με τους στερεότυπους ρόλους των γυναικών στην οικογένεια, ενώ μία από τις αιτίες του κάθετου διαχωρισμού είναι η αντίληψη ότι η κύρια «εργασία» των γυναικών είναι η φροντίδα του νοικοκυριού και της οικογένειας και ως εκ τούτου η σταδιοδρομία και η αμειβόμενη εργασία έχουν συμπληρωματικό χαρακτήρα.

Δομή

Μπορούμε να αναφερθούμε συνοπτικά στη θέση των γυναικών στις επιχειρήσεις μέσα από τέσσερα θεωρητικά θέματα, όπως αναφέρεται στην έκδοση του Κ.Ε.Θ.Ι. «*Εν τάξει*», *θεωρίες για την οργάνωση και το φύλο*⁴ Το πρώτο είναι η *δομή*. Ο τρόπος, δηλαδή, με τον οποίο κατανέμεται η εργασία στις επιχειρήσεις, στις υπηρεσίες και στα τμήματα, καθώς επίσης και ο τρόπος με τον οποίο αυτά διαρθρώνονται κάθετα και οριζόντια. Σε σχέση με τα φύλα, τα ερωτήματα που τίθενται είναι τα εξής: Ποια είναι η αριθμητική κατανομή ανδρών και γυναικών, αν υπάρχει περιθωριοποίηση των φύλων αναφορικά με τα αντικείμενα, τι ειδικότητες και θέσεις αναλαμβάνουν άνδρες και γυναίκες, τι μορφή παίρνει η έμφυλη ιεραρχική κατανομή, ποιο είναι το εύρος της επιρροής και της εξουσίας ανδρών και γυναικών κλπ.

Όταν μιλάμε για δομή στις επιχειρήσεις αναφερόμαστε:

³ Μ. Λιάπη, Μ. Τζαβάρα, Οδηγός εφαρμογής Σχεδίων Ισότητας, Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal, Equal Ανδρομέδα, Δράσεις για την καταπολέμηση του διαχωρισμού στον χώρο εργασίας.

⁴ Wahl A, Hook P., Holgersson C., Linghag S., «*Εν τάξει*» *Θεωρίες για την Οργάνωση και το Φύλο*, επ. Μ.Γκασούκα, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα 2005

- στη **δομή των ευκαιριών**, δηλαδή στη δυνατότητα μετακίνησης και εξέλιξης στο εσωτερικό της επιχείρησης.
- Στη **δομή εξουσίας**, δηλαδή στη δυνατότητα αποτελεσματικής δραστηριοποίησης στο πλαίσιο της επιχείρησης.
- Στη **σύνθεση των ομάδων**, στη μειοψηφία και πλειοψηφία, δηλαδή στη σχέση των ποσοστών ανδρών και γυναικών στις ομάδες εργασίας και στα τμήματα.

Οι δομές καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο λειτουργούν τα άτομα, το αν παρουσιάζουν υψηλή ή χαμηλή αυτοπεποίθηση, αν τελικά παίρνουν πρωτοβουλίες και είναι δημιουργικά στο χώρο εργασίας τους, αν προσφέρουν όλα εκείνα που μπορούν.

Η ηγεσία

Το δεύτερο θεωρητικό ζήτημα αποτελεί η *ηγεσία*. Το πώς διοικούνται οι επιχειρήσεις είναι ένα κεντρικό ερώτημα στη θεωρία των οργανώσεων και έχει προσεγγιστεί από διαφορετικές σκοπιές. Η έρευνα των θεμάτων ηγεσίας με την οπτική του φύλου μπορεί να ταξινομηθεί με βάση τρία κύρια ερωτήματα: Πώς είναι οι γυναίκες ως προϊστάμενες; Γιατί είναι τόσο λίγες οι γυναίκες σε θέσεις προϊσταμένης; Με ποιο τρόπο είναι έμφυλα προσδιορισμένη η ηγεσία; Και σ' αυτά μπορεί να προστεθεί το ερώτημα: πώς αλλάζει η ηγεσία;

Τα ερωτήματα αυτά δεν είναι δυνατό να αναπτυχθούν εδώ. Είναι ωστόσο σκόπιμο να σημειώσουμε ότι σύμφωνα με έρευνες η ομοιογένεια και ο κομπορμισμός αποτελούν έντονα φαινόμενα στις τάξεις των διευθυντών. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα η τάξη των διευθυντών να αναπαράγει τον εαυτό της και τα χαρακτηριστικά της. Έτσι οι γυναίκες που φτάνουν σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας, μαστιζόμενες από την αβεβαιότητα και τον ανταγωνισμό, υιοθετούν πλήρως τα χαρακτηριστικά μιας ομάδας παραδοσιακά ανδροκρατούμενης. Οι απαιτήσεις που υπάρχουν από τα διευθυντικά στελέχη βάσει του παραδοσιακού καταμερισμού εργασίας, όπου ο διευθυντής είναι άνδρας και αν έχει οικογένεια, την ευθύνη γι' αυτήν έχει η σύζυγός του, είναι αυξημένες σε χρόνο και αφοσίωση. Πρόκειται επομένως για θέματα που πρέπει να συζητηθούν στο πλαίσιο των επιχειρήσεων ώστε να προωθηθούν αλλαγές

στην κατεύθυνση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών με σεβασμό στην οικογενειακή ζωή.

Ο Συμβολισμός

Το τρίτο θέμα είναι ο *συμβολισμός* και η συμβολή του στη δόμηση του ενδοεπιχειρησιακού κόσμου και των αναπαραστάσεών του. Η συζήτηση γύρω από τον συμβολισμό στις επιχειρήσεις ξεκινά από τη θέση ότι οι οργανώσεις γενικότερα θεωρούνται εκφάνσεις πολιτισμού από την άποψη του φύλου. Αφορά στα σύμβολα που συνδέονται με το φύλο και με την έμφυλη τάξη πραγμάτων στις επιχειρήσεις. Οι επιχειρήσεις αποτελούν ανδροκρατούμενους φορείς που διέπονται από αντίστοιχες κουλτούρες. Οι διευθύντριες, για παράδειγμα, έχουν περιγραφεί ως «ταξιδιώτες σε ένα κόσμο ανδρών», με στόχο να προσδιοριστούν οι επιχειρήσεις ως κουλτούρες ξένες προς τις γυναίκες. Οι θέσεις εργασίας προσδιορίζονται με βάση το φύλο, οδηγώντας σε περιθωριοποίηση. Σε αυτό το πλαίσιο οι γυναίκες μέσα στις επιχειρήσεις εντάσσονται ως μέλη μιας υποταγμένης μειοψηφίας.

Ο λόγος

Αντίστοιχα ο λόγος που εκφέρεται και αναπτύσσεται στις επιχειρήσεις χαρακτηρίζεται ως λόγος κυριαρχίας και υποταγής. Με τον όρο «λόγος» χαρακτηρίζεται ένα ολόκληρο σύστημα τρόπου σκέψης που σφραγίζει τις απόψεις, τη γλώσσα και την πρακτική των ανθρώπων. Όταν χρησιμοποιείται η έννοια «λόγος» αποδίδεται πάντα μια κεντρική σημασία στη γλώσσα, η οποία είναι ένας κεντρικός παράγοντας για την κατανόηση της έμφυλης τάξης πραγμάτων ως κάτι το συμβολικό και την κατανόηση του ανθρώπου ως πολιτισμικού όντος. Αν δεν κατανοήσουμε τα παραπάνω δεν είναι δυνατό να διαμορφώσουμε ένα δημόσιο λόγο που να σπάει τις προκαταλήψεις και να δημιουργεί μια νέα ισορροπία στις επιχειρήσεις αλλά και στην οικογενειακή ζωή με ισότιμη αντιμετώπιση και συμμετοχή.

Στην αλλαγή αυτή παρουσιάζονται αντιστάσεις και εμπόδια, τα οποία βασίζονται στα παραπάνω θεωρητικά θέματα. Οι δομές που χαρακτηρίζουν τη δημόσια και την ιδιωτική ζωή βασίζονται σε αντανεκλαστικά των ανδρών και των γυναικών, που συχνά νιώθουν πιο οικεία στην παλαιότερη κατάσταση, ακόμα κι αν αυτή φαίνεται άδικη και δυσλειτουργική. Ο σχεδιασμός και η υλοποίηση σχεδίων

Ισότητας στις επιχειρήσεις είναι μια δράση απαραίτητη για την αποτελεσματικότητα κάθε ενέργειας σε κοινωνικό επίπεδο.

Για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των μακροπρόθεσμων στόχων που είναι τελικά η συνολική πολιτική παρέμβαση για την ισότητα, τη βελτίωση των συνθηκών ζωής και τη δημιουργική συμμετοχή στην εργασία και την οικογένεια χρειάζεται να αναπτυχθούν διαδικασίες ευαισθητοποίησης του πληθυσμού με αναδιαμόρφωση του εκπαιδευτικού υλικού σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης με την οπτική του φύλου. Χρειάζεται επίσης παρέμβαση στον τρόπο παρουσίασης των έμφυλων στερεοτύπων στην εργασία και στην οικογένεια από τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας και τη διαφήμιση και τέλος δημοσιότητα και ανάδειξη των δράσεων που γίνονται για την ισότητα από όλους τους φορείς και σε όλα τα επίπεδα.

B. Η έμφυλη πραγματικότητα στην Ελλάδα

Η οικογενειακή ζωή

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 ότι αφορά τη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας, τις ώρες εργασίας των Ελλήνων πολιτών σε σχέση με τα υπόλοιπα 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.

Σε ότι αφορά την φροντίδα των παιδιών και άλλων εξαρτημένων μελών της οικογένειας οι έρευνες που υπάρχουν, καθώς και η καθολική εμπειρία για την Ελλάδα δείχνει ότι οι γυναίκες διατηρούν την 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 Ελλάδα, 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 Europe⁵ παρουσιάζονται συγκριτικά ποσοστά για τα Ευρωπαϊκά κράτη σε ότι αφορά τα 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 τις 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 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 κλπ. 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

⁵ European foundation for the Improvement of living and Working Conditions, *Fertility and Family Issues in an Enlarged Europe*, 2004

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.

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 Έλληνίδες τοποθετούν σχετικά χαμηλά στις προτεραιότητες τους τις υπηρεσίες φύλαξης παιδιών. Αντίθετα στις τρεις πρώτες θέσεις είναι οι πολιτικές για την καταπολέμηση της ανεργίας, οι φορολογικές ελαφρύνσεις 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 επιβάλουν ένα σχετικά χαμηλό βιοτικό επίπεδο στους Έλληνες 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, τόσο σε εκείνους που είναι τώρα νέοι ενήλικες όσο και στα παιδιά, που θα είναι οι μελλοντικοί πολίτες και γονείς.

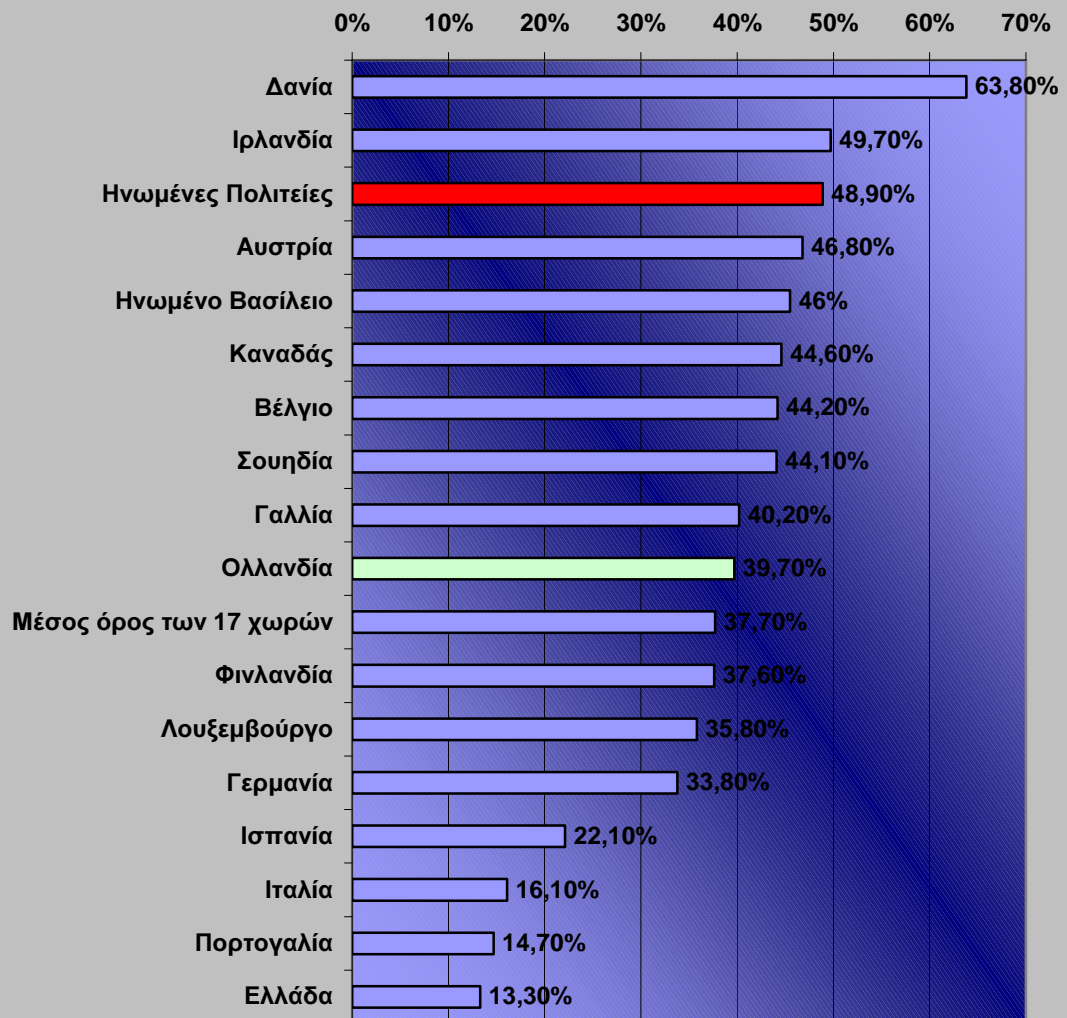
Η επαγγελματική ζωή

Είναι επίσης χαρακτηριστικό ότι οι Έλληνες είναι οι λιγότερο ικανοποιημένοι μεταξύ των ευρωπαϊών πολιτών από το επίπεδο συμφιλίωσης και ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αφού το ποσοστό αυτό περιορίζεται λίγο πάνω από το 13%. Τα παρακάτω στοιχεία και σχόλια σε σχέση με το βαθμό ικανοποίησης των πολιτών από τον συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, τις ώρες εργασίας των ευρωπαϊών πολιτών σε ετήσια και εβδομαδιαία βάση, καθώς και τα ποσοστά κάλυψης των αναγκών φύλαξης των παιδιών προσχολικής ηλικίας από τις αρμόδιες υπηρεσίες αντλήθηκαν από τη μελέτη της Βούλας Αργυρού⁶ που παρουσιάζεται ως εκπαιδευτική εισήγηση στην on line κατάρτιση συμβούλων που έγινε στα πλαίσια της δράσης EQUAL Άλκηστις (www.alkistis-equal.gr).

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

-
1. ⁶ Παρασκευή Αργυρού, *Συμφιλίωση Επαγγελματικών και Οικογενειακών Υποχρεώσεων και Αγορά Εργασίας*, 2006, ηλεκτρονική διεύθυνση αρχείου: <http://www.alkistis-equal.gr/inst/alkistis/gallery/Training/Lecture%20of%20trainer.doc> / www.alkistis-equal.gr

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



Ενδιαφέρον είναι επίσης το στοιχείο ότι **οι άνδρες δείχνουν ίδια ή και μεγαλύτερα ποσοστά δυσφορίας με τις γυναίκες**. Για την Ελλάδα ειδικότερα οι αυτοαπασχολούμενοι έχουν πολύ χαμηλά ποσοστά ικανοποίησης, γεγονός που εξηγείται από τον μεγάλο αριθμό μικρομεσαίων επιχειρήσεων και τις εντατικοποιημένες μορφές εργασίας που υιοθετούνται κυρίως στις οικογενειακές επιχειρήσεις. Στον ακόλουθο Πίνακα παρουσιάζονται τα ποσοστά ικανοποίησης ανά ηλικία, φύλο και είδος απασχόλησης.

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

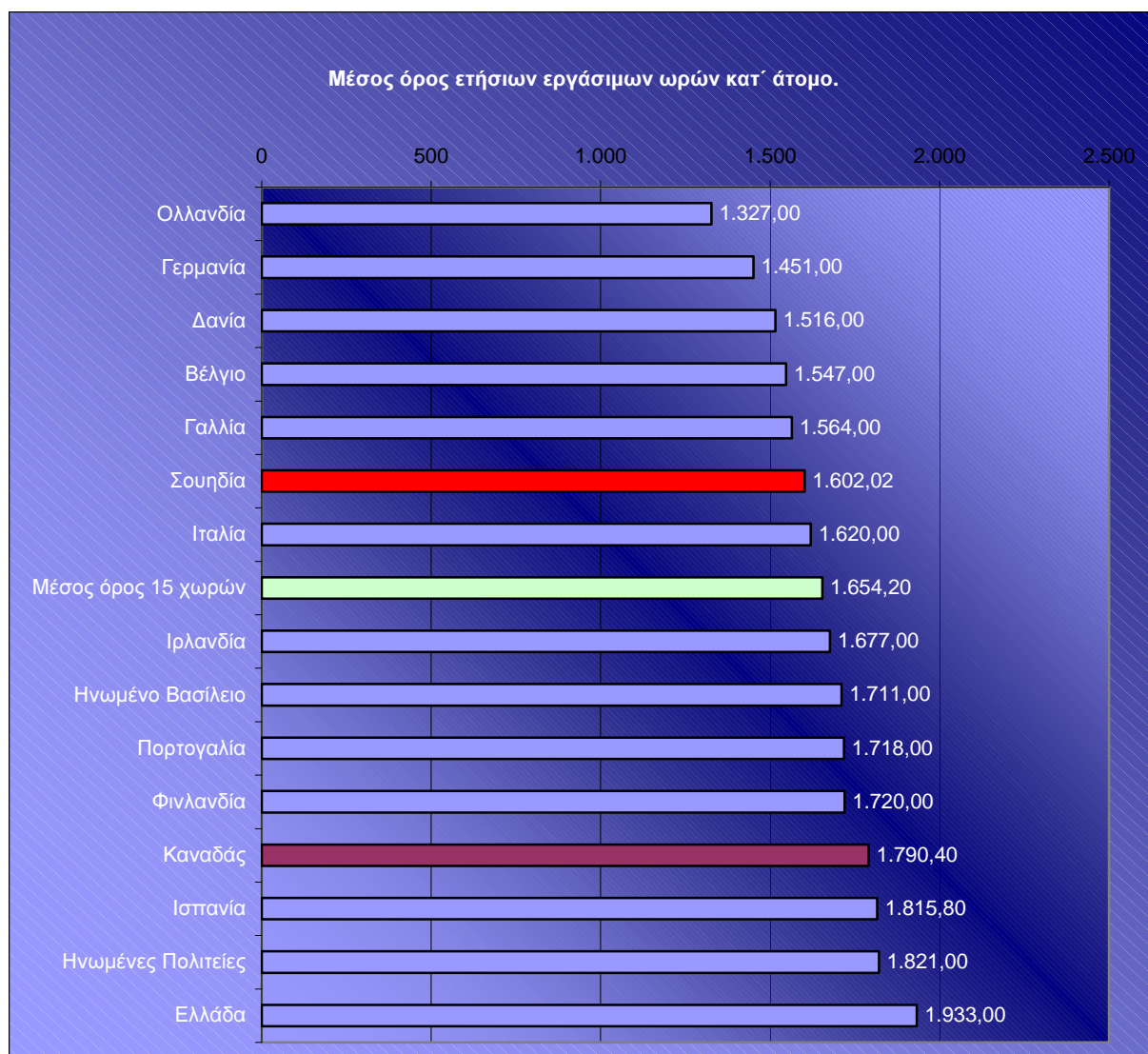
Ποσοστό απασχολούμενων που θεωρούν ότι οι ώρες εργασίες τους συνδυάζονται «πολύ καλά» με τις οικογενειακές και κοινωνικές υποχρεώσεις τους								
	Σύνολο εργαζομένων	Κατάσταση απασχόλησης		Φύλο		Ηλικία		
		Αυτοαπασχολούμενοι	Μισθωτοί	Ανδρες	Γυναίκες	< 25 ετών	25-44 ετών	45-64 ετών
Δανία	63.8	61.0	63.9	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
Μ.Ο. 17 κρατών	37.7	34.9	38.5	35.3	41.0	37.5	35.4	41.3

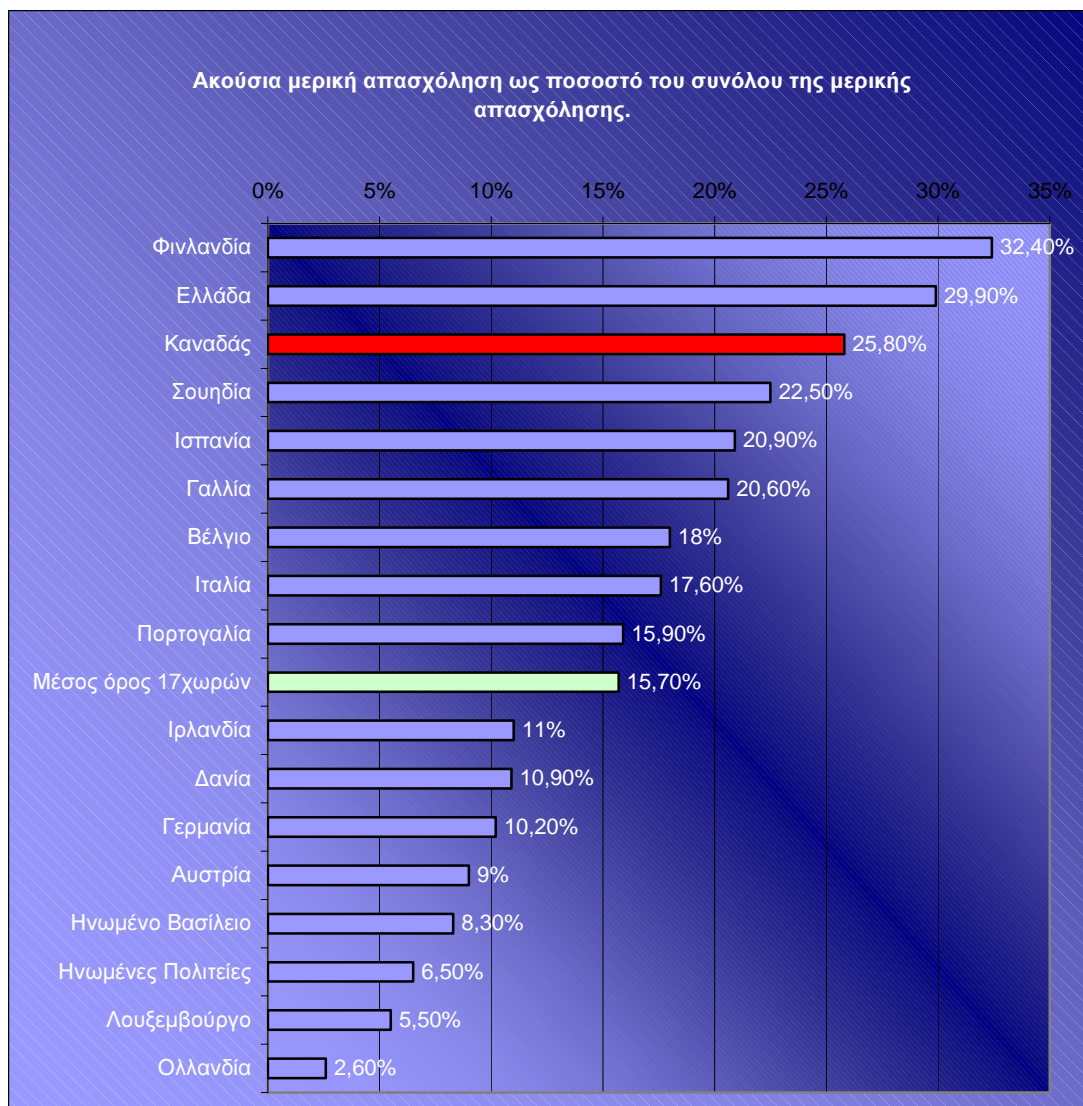
Πηγή: ΟΟΣΑ Labour Market Statistics – Indicators, -στοιχεία 2001 εκτός από τη Γερμανία και το Η.Β. που είναι στοιχεία του 2000.

Τα χαμηλά ποσοστά ικανοποίησης των Ελλήνων ίσως ερμηνεύονται και από τον υψηλό αριθμό ωρών που ετησίως απασχολούνται. Η χώρα μας καταγράφει το μεγαλύτερο αριθμό ετησίων ωρών εργασίας σε έρευνα του ΟΕCD, υψηλότερο και

από τις ΗΠΑ., γεγονός που σε συνδυασμό με την σοβαρή έλλειψη υπηρεσιών φροντίδας και φιλικών προς την οικογένεια εργασιακών πρακτικών, εξηγούν τα υψηλά ποσοστά δυσφορίας των Ελλήνων εργαζομένων ανδρών και γυναικών.

Πίνακας: κατανομή του μέσου όρου των ετήσιων εργάσιμων ωρών κατ' άτομο, κατά χώρα





Πηγή: Τρίτη Ευρωπαϊκή Έκθεση για τις Συνθήκες Εργασίας 2000 (ESWC) που υλοποιήθηκε από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).

Τέλος στην Ελλάδα υπάρχει σημαντική διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τα ποσοστά επί του εργατικού δυναμικού στο σύνολο του πληθυσμού όπου οι γυναίκες εντάσσονται στο εργατικό δυναμικό της χώρας σε ποσοστό 42,3% ενώ οι άντρες σε ποσοστό 64,9%. Ταυτόχρονα στους πίνακες που αποτυπώνουν τα ποσοστά ανεργίας κατά το Α' τρίμηνο του 2006 οι γυναίκες εμφανίζουν διπλάσιο ποσοστό από τους άνδρες. Το γεγονός ότι αυτές οι αναλογίες εμφανίζονται στα στοιχεία της ΕΣΥΕ εδώ και χρόνια, δείχνει πως ο στόχος για αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην εργασία στο 60% σε ευρωπαϊκό επίπεδο,

είναι ουσιαστικός και απαιτεί παρεμβάσεις σε όλες τις πολιτικές που αφορούν την εργασία και την οικογενειακή ζωή.

Στόχοι για τη στήριξη της οικογένειας

Παράλληλα με τα ζητήματα γυναικείας απασχόλησης η Ευρώπη έχει ένα πολύ χαμηλό δείκτη γονιμότητας. Παρότι σε όλες τις χώρες ο ρυθμός αναπαραγωγής δεν αρκεί για τη διατήρηση του πληθυσμού υπάρχουν διαφορετικοί δείκτες ανά χώρα. Παρατηρείται μάλιστα θετική συσχέτιση ανάμεσα στο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην εργασία και στην γονιμότητα. Έτσι η Ελλάδα κατέχει μια από τις χαμηλότερες θέσεις τόσο στο ένα όσο και στο άλλο (κατά μέσο όρο η γονιμότητα στη χώρα μας πλησιάζει στο ένα παιδί ανά ζεύγος). Οι πολιτικές συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής μπορούν μακροπρόθεσμα να βοηθήσουν στην αύξηση τόσο της γυναικείας εργασίας όσο και της γονιμότητας, επιτρέποντας να υπάρξει ένα μεγάλο κοινωνικό όφελος για την Ελλάδα και την Ευρώπη.

Σε ότι αφορά τις κοινωνικές υπηρεσίες και ειδικά την φροντίδα των παιδιών έχουν ήδη αναφερθεί 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 Ελλάδα 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
Η.Β.	34	60

Πηγή: Στοιχεία ΟΟΣΑ

Επομένως γίνεται κατανοητό ότι παρά την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας τις τελευταίες δεκαετίες, παρά τη βελτίωση των συνθηκών δουλειάς και των αμοιβών των γυναικών και παρά τις σημαντικές αλλαγές που έχουν συντελεστεί στη νοοτροπία των ευρωπαίων πολιτών σε σχέση με τις οικιακές φροντίδες, μένει ακόμα πολύς δρόμος για να πετύχουμε την εξάλειψη των διακρίσεων σε όλους αυτούς τους τομείς. Το πρόσταγμα για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί ένα σημαντικό βήμα σε αυτή την κατεύθυνση, ιδιαίτερα για την Ελλάδα, όπου εμφανίζονται κατά κανόνα μεγαλύτερες διαφορές μεταξύ των φύλων από το Ευρωπαϊκό μέσο όρο και όπου τα ζητήματα εργασίας και κοινωνικής πολιτικής παρουσιάζονται οξυμένα.

Γ. Η έμφυλη πραγματικότητα στην Κύπρο

Τα τελευταία χρόνια έχει συντελεστεί στην Κύπρο ένα σημαντικό έργο – κυρίως σε επίπεδο θεσμών – όσον αφορά στην ισότητα των φύλων και στην άρση των διακρίσεων που βασίζονται στο φύλο. Σημαντική ώθηση στον μεγάλο αυτόν εθνικό, κοινωνικοπολιτικό και οικονομικό στόχο έδωσε η ένταξη της χώρας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και η αναγκαία προσαρμογή στο ευρωπαϊκό κεκτημένο (*acquis communautaire*), αλλά και η κατανόηση του γεγονότος πως η επιτυχής οικονομική ανάπτυξή της, τα υψηλά standards ζωής των κατοίκων της δεν θα είχαν επιτευχθεί χωρίς την ενεργητική συμμετοχή του μισού της πληθυσμού, δηλαδή των γυναικών.

Η συσσωρευμένη εμπειρία, ιδιαίτερα στο πεδίο της νομοθεσίας, η ανάπτυξη εθνικών μηχανισμών προώθησης των αρχών της έμφυλης ισότητας, η ενεργητική συμμετοχή και συμβολή των γυναικείων οργανώσεων, των συνδικαλιστικών οργανώσεων, άλλων Μ.Κ.Ο., διαμόρφωσαν συνθήκες σχεδιασμού και υλοποίησης ενός «Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών», προκειμένου αφενός να συμμετάσχει η Κύπρος στη γενικευμένη ευρωπαϊκή προσπάθεια της επίτευξης της ισότητας ανάμεσα στα φύλα, αφετέρου να αναδειχθεί η πολιτική, οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική διάσταση του εγχειρήματος και η άμεση σύνδεσή του με τις ευρύτερες εθνικές προσπάθειες ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής. Προϋπόθεση των ανωτέρω είναι η προσέγγιση των έμφυλων θεμάτων από τη σκοπιά των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων και η εφαρμογή της ισότητας σε όλους τους τομείς πολιτικής που έχουν αντίκτυπο στην καθημερινή ζωή των γυναικών και των ανδρών. Το τελευταίο προκύπτει από το ότι, παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί σε επίπεδο νομοθεσίας, οι άνδρες και οι γυναίκες εξακολουθούν να διατηρούν μεταξύ τους ασύμμετρες και ιεραρχημένες σχέσεις, τόσο στο πλαίσιο της οικογένειας, όσο και στη δημόσια σφαίρα της ζωής, δηλαδή την εκπαίδευση/κατάρτιση, την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα, την αντιπροσώπευση στα κέντρα λήψης των κοινωνικών, πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων κλπ. Οφείλουμε δε να ομολογήσουμε πως και στη Κύπρο η υπολειμματική θέση των γυναικών, τόσο στην

οικογένεια όσο και στη κοινωνία ευρύτερα οφείλεται στην άνιση κατανομή της εξουσίας ανάμεσα στα φύλα και στον προκαθορισμό των έμφυλων κοινωνικών ρόλων, ο οποίος αποτελεί τη νομοποιητική βάση των διακρίσεων.

Τι είναι το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.

Πρόκειται για το εθνικό πλάνο το οποίο περιλαμβάνει τη στρατηγική – πλαίσιο της Κυπριακής Δημοκρατίας, για την ένταξη των πολιτικών ισότητας σε όλους τους τομείς δράσης (gender mainstreaming). Βασική του επιδίωξη αποτελεί ο **εκσυγχρονισμός του κοινωνικού προτύπου με σκοπό την αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού, ανεξαρτήτως φύλου και την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων κατά των γυναικών.**

Τα αναμενόμενα αποτελέσματα από την εφαρμογή του εστιάζονται:

1. στην αξιολόγηση της ανταπόκρισης των εφαρμοζόμενων πολιτικών στις υφιστάμενες ανάγκες των γυναικών
2. στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών
3. Στην ανάπτυξη των κοινωνικών υποδομών που ενισχύουν την εναρμόνιση επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών αντρών και γυναικών
4. στην αλλαγή της νοοτροπίας και των στερεοτυπικών αντιλήψεων όσον αφορά στους κοινωνικούς ρόλους των φύλων, με την εκπαίδευση, την πληροφόρηση/ευαισθητοποίηση, την αλλαγή της προβολής παραδοσιακών προτύπων από τα ΜΜΕ κα.
5. στη βελτίωση των κοινωνικοπολιτικών συνθηκών για την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης των αποφάσεων κλπ.

Η Κυπριακή Δημοκρατία υιοθετώντας την αρχή του gender mainstreaming επιδιώκει δια του παρόντος σχεδίου -μέσω αλληλοσυμπληρούμενων ενεργειών και θετικών δράσεων- την προώθηση της ισότητας των φύλων στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή. Πρόκειται συνεπώς για στρατηγική οριζόντιου χαρακτήρα, όπως επιτάσσει άλλωστε η αρχή του mainstreaming. Βασικά μέσα παρέμβασης αποτελούν:

- Το Γ' και Δ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης

- Οι κοινοτικές πρωτοβουλίες που άρχισαν να υλοποιούνται και στην Κύπρο (Equal)
- Η ευρωπαϊκή εμπειρία (κοινοτικές στρατηγικές πλαίσιο)
- Οι εθνικές δράσεις

Το παρόν Σχέδιο επικεντρώνει:

1. Στην προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικονομική ζωή και ιδιαίτερα στο χώρο της αγοράς εργασίας.
2. Στην προώθηση της ισότητας στην Εκπαίδευση, την Κατάρτιση, την Επιστήμη και την Έρευνα.
3. Στην προώθηση της ίσης συμμετοχής και εκπροσώπησης στον πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό τομέα.
4. Στην καταπολέμηση όλων των μορφών άμεσης και έμμεσης βίας κατά των γυναικών και της έμφυλης διεθνικής σωματεμπορίας.
5. Στην προώθηση της ίσης πρόσβασης και ίσης εφαρμογής των κοινωνικών δικαιωμάτων για άνδρες και γυναίκες.
6. Την αλλαγή της συλλογικής κοινωνικής συνείδησης όσον αφορά στερεότυπα και προκαταλήψεις που συνδέονται με τους κοινωνικούς ρόλους των φύλων.

Η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικονομική ζωή και ιδιαίτερα στο χώρο της Αγοράς Εργασίας.

Ο χώρος της ευρωπαϊκής Αγοράς Εργασίας, όπως προαναφέρθηκε, διέπεται από πλήθος ανισοτήτων που βασίζονται στο Φύλο και στον τομέα της απασχόλησης και στον τομέα της Επιχειρηματικότητας και στον τομέα της συμμετοχής στα κέντρα λήψης των οικονομικών αποφάσεων.

Είναι ορατή η απουσία των γυναικών από τα κέντρα των οικονομικών (αλλά και συνδικαλιστικών) αποφάσεων, η διαίρεση των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία, η επαγγελματική στασιμότητα των γυναικών και η μειωμένη παρουσία τους σε διευθυντικές θέσεις εργασίας, η αυξημένη συμμετοχή σε άτυπες μορφές απασχόλησης κα. Είναι επίσης γνωστό πως οι γυναίκες αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό ανέργων και μακράς διάρκειας ανέργων.

Παράλληλα, ως γνωστόν, οι άνδρες και οι γυναίκες μισθωτοί δεν κατανέμονται ομοιόμορφα μεταξύ των επαγγελμάτων, 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.
4. Ο διαχωρισμός ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας παραμένει ένα κύριο πρόβλημα για την ΕΕ. Ακόμα και οι χώρες εκείνες στις οποίες οι γυναίκες έχουν επιτύχει υψηλά ποσοστά απασχόλησης διαθέτουν διαχωρισμένες επαγγελματικές δομές.
5. Η αμοιβή των γυναικών είναι μικρότερη από αυτή των ανδρών για την ίδια ή για ίσης αξίας εργασία. Η διαφορά στις αμοιβές είναι μεγαλύτερη στον ιδιωτικό από ότι 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.

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».

Τα ανωτέρω, πέρα από την απώλεια δεξιοτήτων, ταλέντων, δυνατοτήτων που συνεπάγεται για τους οργανωτικούς φορείς η υποτίμηση της γυναικείας εργασίας, παραπέμπει στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και στην

υποαξιολόγηση της γυναικείας εργασία και την απουσία των γυναικών από τη μισθολογική ιεραρχία αλλά και τις υψηλές θέσεις της εργασιακής / επιχειρηματικής πυραμίδας.

Στην Κύπρο, ιδιαίτερα, παρά το γεγονός του υψηλού σε σχέση με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ποσοστού γυναικείας ανεργίας (4% του εργατικού δυναμικού) αλλά και του ανεπτυγμένου σχετικού θεσμικού πλαισίου, παρατηρούνται φαινόμενα έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων στην Αγορά Εργασίας και οι γυναίκες εξακολουθούν να υποαντιπροσωπεύονται στην οικονομική ζωή και τα κέντρα λήψης οικονομικών αποφάσεων. Για παράδειγμα, παρά την ύπαρξη δύο πολύ σημαντικών νόμων όπως είναι ο Νόμος «περί της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία και την επαγγελματική κατάρτιση» (L. 205(1)2002) και ο Νόμος «περί της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για την ίδια εργασία και εργασία ίσης αξίας» (L. 177(1)2002), το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών εξακολουθεί να υφίσταται. Επίσης, οι μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου είναι εμφανείς τόσο στις εργοδοτικές πρακτικές, όσο και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες έχουν ιστορικά επηρεαστεί από τις κυρίαρχες κοινωνικές αντιλήψεις ως προς το φύλο (υποαξιολόγηση γυναικείας εμπειρίας), αλλά και από την περιορισμένη διαπραγματευτική δυνατότητα των εργαζομένων γυναικών στα διάφορα επαγγέλματα και κλάδους.

Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην εργασία και την οικονομική ζωή εν γένει – και όχι μόνο – επηρεάστηκαν από τις πολιτικές και τις δράσεις της κοινότητας – οι οποίες διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο και ενίσχυσαν την πολιτική τους νομιμότητα – καθώς η ανάπτυξή τους συνέπεσε με τις διαδικασίες ένταξης της Κύπρου στην ΕΕ. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις ασκούμενες από την Δημοκρατία πολιτικές απασχόλησης αποτελεί υποχρέωσή της ως κράτους – μέλους και αποτυπώνεται ρητά και στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση στο οποίο επισημαίνεται: «Στην περίοδο 2000-2003 σημειώθηκε σημαντική βελτίωση της ανεργιακής κατάστασης των γυναικών συγκριτικά με τους άνδρες. Επίσης, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ηλικίας 15-64 στην απασχόληση σημείωσε πολύ ικανοποιητική αύξηση το 2003, φτάνοντας στο 60,2 % από 59% το 2002, με αποτέλεσμα να ξεπεράσει τους στόχους που έχει θέσει η ΕΕ που είναι 57% για το 2005 και 60% για το 2010. Γενικά, το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στο ποσοστό απασχόλησης μειώθηκε από 19,8 σε 18,6 ενώ το χάσμα στην ανεργία μειώθηκε από 1,6

σε 0,8 μεταξύ 2002 και 2003. Παράλληλα μειώθηκε το ποσοστό των οικονομικά μη ενεργών γυναικών που δεν αναζητούν μεν εργασία, αλλά θα επιθυμούσαν να είχαν (από 3,5% το 2002 σε 3% το 2003). Στο πεδίο των αμοιβών το χάσμα ανάμεσα στα φύλα κινείται πτωτικά. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας, το 2001 η διαφορά της μέσης αμοιβής ανάμεσα στα δύο φύλα ήταν 26%, ενώ το 2002 μειώθηκε στο 25%».

Οι βασικοί στόχοι του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την απασχόληση και την κοινωνική ενσωμάτωση είναι :

- Ουσιαστική μείωση των διαφορών ανάμεσα στα φύλα (ποσοστό απασχόλησης, ανεργίας και αμοιβές) μέσα από μια ολοκληρωμένη προσέγγιση που συνδυάζει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου με ειδικές παρεμβάσεις πολιτικής για ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας
- Προκειμένου να επιτευχθεί καλύτερος συνδυασμός επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θα πρέπει μέχρι το 2010 να προσφέρονται υπηρεσίες φροντίδας παιδιών σε:
 - -τουλάχιστον 90% των παιδιών ηλικίας από 3 ετών μέχρι την έναρξη της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, και
 - -τουλάχιστον 33% των παιδιών κάτω των 3 ετών.

Ενώ επισημαίνεται πως: η προώθηση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί σημαντικό συστατικό της συνολικής στρατηγικής για την απασχόληση και την ανάπτυξη με επίκεντρο την αύξηση της ποσότητας και ποιότητας του εργατικού δυναμικού, καθώς και την αναβάθμιση και καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου. Η ενθάρρυνση και στήριξη της ένταξης των γυναικών στην απασχόληση επιδιώκεται μέσω:

- Της απόκτησης νέων γνώσεων και δεξιοτήτων
- Της τοποθέτησής τους στην κατάλληλη θέση εργασίας
- Της παράλληλης ελάφρυνσής τους από τις οικογενειακές υποχρεώσεις φροντίδας.

Ωστόσο, παράλληλα με τις προαναφερόμενες επιδιώξεις κρίνεται απαραίτητη η δραστηριοποίηση των αρμοδίων αρχών προς δύο σημαντικές κατευθύνσεις:

- **Τον περιορισμό της έμφυλης διαίρεσης της αγοράς εργασίας με ενεργοποίηση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης (με έμφαση στις**

νέες τεχνολογίες), την ενίσχυση θετικών δράσεων εντός των επιχειρήσεων με θέσπιση κινήτρων και ανάδειξη του κοινωνικού τους ρόλου, την ενθάρρυνση της απασχόλησης των γυναικών σε παραδοσιακά «ανδρικά» επαγγέλματα και των ανδρών σε επαγγέλματα φροντίδας, την ουσιαστική και σε όλα τα επίπεδα και τομείς προώθηση της ισότητας των ευκαιριών, την ενίσχυση της διάστασης του φύλου στη σχέση σχολείου και αγοράς εργασίας κλπ.

- Τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, βασική προτεραιότητα της ΕΕ ήδη από το 2002, καθώς αποτελεί κρίσιμο παράγοντα της ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση και την διαδικασία κοινωνικής ενσωμάτωσης. Αποσκοπεί στην διασφάλιση ευνοϊκών συνθηκών για την είσοδο, την επανένταξη και την παραμονή στην αγορά εργασίας ανδρών και γυναικών και συνδέεται άμεσα και καθοριστικά με το αίτημα της ανακατανομής των κοινωνικών ρόλων στο εσωτερικό της οικογένειας, καθώς και την ανακατανομή της απλήρωτης εργασίας (οικιακής) που έως σήμερα αποτελεί «φυσική υποχρέωση» των γυναικών.

Προς την κατεύθυνση αυτή σημαντικό ρόλο έχουν να παίξουν οι επιχειρήσεις με σχέδια αξιοποίησης του συνόλου των εργαζομένων με τη διαμόρφωση εργασιακού περιβάλλοντος φιλικού και προς τις γυναίκες αλλά και την οικογένεια ευρύτερα και τη θέσπιση του καινοτόμου θεσμού των Συμβούλων Ισότητας στο πλαίσιό τους

- **Την αξιοποίηση της δια βίου μάθησης και την παροχή ευκαιριών επαγγελματικής κατάρτισης και οργανωμένης εργασιακής εμπειρίας** με έμφαση στις γυναίκες που παραμένουν οικονομικά αδρανείς ώστε να βελτιωθούν ουσιαστικά οι δυνατότητες ένταξης / επανένταξής τους στην αγορά εργασίας.
- **Η προώθηση σύγχρονων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης** για εκείνες τις γυναίκες που επιθυμούν να εργαστούν με αυτό το είδος εργασίας.

Ολοκληρώνοντας αξίζουν κάποιες επισημάνσεις που σχετίζονται άμεσα και ευθέως με την γενικευμένη προσπάθεια υπέρβασης των έμφυλων διακρίσεων στην ιδιωτική και δημόσια σφαίρα της ζωής. Πιο συγκεκριμένα:

Οι γυναίκες παρά τις κοινωνικές και οικονομικές τους κατακτήσεις, εξακολουθούν να υποαντιπροσωπεύονται στα κέντρα λήψης των πολιτικών – κοινωνικών και οικονομικών αποφάσεων. Αποτελούν περιορισμένη μειοψηφία σε ικανό αριθμό χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε κοινοβούλια, κυβερνητικές θέσεις, ανώτατα συνδικαλιστικά όργανα, καθώς και στην ηγεσία των επιχειρήσεων, ενώ περισσότερο από 80 % των κοινοβουλευτικών εκπροσώπων παγκόσμια είναι άντρες. Τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις που ταυτίζουν τη δημόσια σφαίρα της ζωής με τους άντρες και την ιδιωτική με τις γυναίκες, αλλά και οι πολλαπλοί ρόλοι των γυναικών, φαινόμενα όπως αυτό της «γυάλινης οροφής» που αποθαρρύνουν τις γυναίκες από το να διεκδικήσουν τις θέσεις εξουσίας και ευθύνης και ακόμα περισσότερο να εμπλακούν ενεργά στη πολιτική και συνδικαλιστική ζωή.

Η απουσία των γυναικών από τα κέντρα λήψης των αποφάσεων συνεπάγεται πως οι άντρες θα εξακολουθούν να θέτουν τις προτεραιότητες για την διανομή και αξιοποίηση των πόρων, την κοινωνική πρόνοια, την εκπαίδευση, την οικονομία και οι γυναικείες δεξιότητες, οι ανάγκες και οι επιθυμίες θα παραμένουν στο περιθώριο. Το γεγονός συνεπάγεται τεράστια απώλεια ανθρώπινων πόρων και ταλέντων για την αναπτυξιακή προσπάθεια των κρατών-μελών της Ε.Ε. και όχι μόνο εμποδίζοντας ενδεχομένως την πλήρη ικανοποίηση των συμφερόντων και των αναγκών των λαών της.

Η απόδειξη της έμφυλης περιθωριοποίησης και η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης των πολιτικών-οικονομικών κλπ. αποφάσεων δεν είναι προφανώς ζήτημα αριθμητικής αύξησης, αλλά βελτιώνει και διευρύνει την δημοκρατία με θετικές επιπτώσεις στο σύνολο των πολιτών.

Έχει διαπιστωθεί πως η ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων στα κέντρα λήψης των αποφάσεων οδηγεί στην εισαγωγή λησμονηθέντων η/και νέων θεμάτων στη πολιτική, οικονομική, εκπαιδευτική, συνδικαλιστική ατζέντα. Η εμπειρία δε καταδεικνύει ότι η εμπλοκή και των δύο φύλων οδηγεί στη χάραξη πολιτικών που εναρμονίζονται περισσότερο με μια κοινωνία πολιτών όπου επικρατεί η διαφορετικότητα. Εξάλλου, ιδιαίτερα η υποεκπροσώπηση των γυναικών στη λήψη των πολιτικών αποφάσεων εγείρει το ζήτημα της νομιμότητας των υφισταμένων πολιτικών δομών. Όταν η συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων είναι εξαιρετικά περιορισμένη ή και μηδαμινή, η νομιμότητα της λήψης πολιτικών

αποφάσεων είναι πολύ πιθανό να μην μεταφράζεται με τους ίδιους όρους για άντρες και γυναίκες. Το γεγονός ενδέχεται να δημιουργήσει ένα γενικό αίσθημα δυσπιστίας απέναντι στο αντιπροσωπευτικό σύστημα, με απώτερη συνέπεια την άρνηση των γυναικών να αποδεχτούν νόμους και πολιτικές που έχουν θεσπιστεί ή θεσμοθετηθεί χωρίς τη δική τους συμμετοχή.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει εντείνει τα τελευταία χρόνια τις συστάσεις της προς τις εθνικές κυβερνήσεις να προχωρήσουν σε απολογισμό των διαφόρων συνεπειών των εκλογικών συστημάτων στην πολιτική εκπροσώπηση των γυναικών σε αρκετά όργανα. Επίσης, να εξετάσουν το ενδεχόμενο προσαρμογής ή/και μεταρρύθμισης των συστημάτων αυτών, καθώς και να λάβουν, εφόσον, κριθεί σκόπιμο, ανάλογα νομοθετικά μέτρα και ή να ενθαρρυνθεί η εισαγωγή «ποσοστώσεων» και άλλων μέτρων που προωθούν την ισόρροπη εκπροσώπηση. Συνιστά δε, ταυτόχρονα, τη θέσπιση μέτρων που να διευκολύνουν την έξοδο των γυναικών στη δημόσια σφαίρα της ζωής και την διεκδίκηση εκ μέρους τους της συμμετοχής τους στα κέντρα λήψης των αποφάσεων, όπως είναι μεταξύ των άλλων η υψηλής ποιότητας και χαμηλού κόστους υπηρεσίες φύλαξης παιδιών, ευέλικτα ωράρια εργασίας κλπ. Παράλληλα η Ε.Ε. συνιστά τη διοργάνωση εκστρατειών ενημέρωσης / ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης με στόχο την προώθηση της γυναικείας συμμετοχής στην πολιτική και την υποκίνηση του εκλογικού σώματος να ψηφίσει γυναίκες, με την ενεργητική συμμετοχή στην προσπάθεια αυτή φεμινιστικών και λοιπών γυναικείων οργανώσεων, Μ.Κ.Ο, εργαζομένων στα ΜΜΕ κλπ.

Στην Κύπρο, παρά τα όποια βήματα έχουν γίνει τα τελευταία χρόνια προς την κατεύθυνση της αύξησης του αριθμού των γυναικών στα κέντρα λήψης των πολιτικών, κοινωνικών και οικονομικών αποφάσεων, λείπουν εντελώς από το Υπουργικό Συμβούλιο ενώ εξακολουθεί η υποαντιπροσώπηση των γυναικών στα αντίστοιχα όργανα. Στη χώρα -αναφέρεται ενδεικτικά- οι γυναίκες (με ιδιαίτερα εμφανή την παρουσία τους ως Επιτρόπων Νομοθεσίας, Διοίκησης, Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και ως αναπληρώτριας του Διοικητή της Κεντρικής Τράπεζας Κύπρου κλπ.) αποτελούν το 10,7% των μελών του κοινοβουλίου, το 3% των δημάρχων, το 17% των μελών των δημοτικών και κοινοτικών συμβουλίων, το 9,5% των συνδικαλιστικών οργάνων των εκπαιδευτικών κλπ. Πρόσφατες έρευνες έχουν δείξει πως το κυπριακό εκλογικό σώμα δεν εμπιστεύεται τις γυναίκες και εντοπίζονται ισχυρά παραδοσιακά αντανακλαστικά στη κυπριακή κοινωνία (φανερά

υπονομευμένα σε ορισμένες περιπτώσεις όπως αυτή της εντυπωσιακής παρουσίας των γυναικών στο δικαστικό σώμα). Έδειξαν ακόμα πως τόσο το εκπαιδευτικό σύστημα και τα ΜΜΕ όσο και η οικογένεια κάθε άλλο παρά ενθαρρύνουν την εμπλοκή των γυναικών στη πολιτική ζωή και τις διαδικασίες της. Κατά συνέπεια η Κύπρος οφείλει να εντείνει ως χώρα τις προσπάθειές της -συγκλίνοντας προς την κατεύθυνση αυτή με άλλες χώρες της ΕΕ- για ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα και τα κέντρα λήψης των πολιτικών, οικονομικών, κοινωνικών αποφάσεων και να προχωρήσει στη λήψη μέτρων εξασφάλισης προϋποθέσεων που θα επιτρέψουν την εμπλοκή, ώστε να θεωρηθεί ρεαλιστικός και να επιτευχθεί ο κοινός στόχος του 30% της γυναικείας εκπροσώπησης στο άμεσο μέλλον, σε όλα τα κέντρα λήψης των αποφάσεων, κερδίζοντας με τον τρόπο αυτό σημαντικούς πόντους στην αλλαγή της συλλογικής κοινωνικής συνείδησης και της αλλαγής παραδοσιακών/αναχρονιστικών στερεοτύπων για τους κοινωνικούς ρόλους των φύλων.

Ως γνωστόν, τα στερεότυπα είναι γενικευτικά πρότυπα, με έντονο αξιολογικό χαρακτήρα που στηρίζονται σε διαμορφωμένες ήδη κρίσεις. Συνιστούν προκατασκευασμένες και απλοποιημένες αντιλήψεις κοινωνικά αποδεκτές ως σωστές ή αυτονόητες. Επιβάλλονται μέσω της κοινωνικοποίησης και του κοινωνικού ελέγχου. Τα στερεότυπα που συνδέονται με τα κοινωνικά φύλα αποτελούν με την σειρά τους ένα σύνολο *«προσχηματισμένων και υπεραπλουστευμένων κοινωνικών αντιλήψεων αναφορικά με τους τρόπους συμπεριφοράς, τις ικανότητες, τους ρόλους, τα επαγγέλματα κλπ των ατόμων απλώς και μόνο με βάση το φύλο τους»*. Οι κοινωνικές αντιλήψεις – στερεότυπα για τα φύλα δεν περιορίζονται και δεν αφορούν μόνο στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, αλλά και στους ρόλους που οι άνδρες και οι γυναίκες αναλαμβάνουν και εκτελούν στο χώρο της οικογένειας και κατ' επέκταση στο χώρο της εργασίας, στα επαγγέλματα για τα οποία θεωρούνται κατάλληλοι. Σημαντικά συμβάλλουν στην αναπαραγωγή και διαίωνιση των έμφυλων αυτών στερεοτύπων τα ΜΜΕ και ο τρόπος παρουσίασης από αυτά των γυναικών και μάλιστα των γυναικείων σωμάτων. Εκτιμάται, ωστόσο, ότι τα ΜΜΕ μπορούν εφόσον ενθαρρυνθούν -εφαρμόζοντας κώδικα δεοντολογίας όσον αφορά στην ισότητα των φύλων- να προχωρήσουν σε σχετικές αυτο-μεταρρυθμίσεις και να συμβάλλουν στην ευαισθητοποίηση, πληροφόρηση της κοινής γνώμης και την αλλαγή των αναχρονιστικών στερεοτύπων. Ήδη από το 2000 η ΕΕ προωθεί την οργάνωση

εκστρατειών πληροφόρησης με τα ευρωπαϊκά μέσα ενημέρωσης και εκδηλώσεων για την διακρατική ανταλλαγή πληροφοριών και του προσδιορισμού και της διάδοσης καλών πρακτικών (όπως λ.χ απονομή ετήσιου βραβείου σε εταιρείες και οργανώσεις που πέτυχαν να προαγάγουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών) με σκοπό την ενίσχυση της θετικής δημοσιότητας των θεμάτων των δύο φύλων. Πάντως, όπως αποδεικνύουν οι σύγχρονες έρευνες ο χώρος στον οποίο μπορούν να υπάρξουν σημαντικές και ευρείες μεταβολές όσον αφορά στα έμφυλα στερεότυπα και να αρχίσει η διαμόρφωση μιας νέου τύπου κοινωνικής συνείδησης, όπως ήδη αναφέρθηκε, είναι ο χώρος της εκπαίδευσης.

Οι ανωτέρω διαπιστώσεις ισχύουν και για την Κύπρο, στην οποία σήμερα βρίσκεται σε εξέλιξη μια γενικευμένη προσπάθεια με επικεφαλής τον Εθνικό Μηχανισμό για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης και κρίσιμων για την προώθηση της ισότητας κοινωνικών ομάδων όπως οι εργαζόμενοι και οι ιδιοκτήτες των ΜΜΕ, οι κρατικοί λειτουργοί, η αστυνομία, οι επιχειρηματίες κλπ, με πλούσια παραγωγή ανάλογου διαφωτιστικού υλικού. Στο εγχείρημα αυτό σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι γυναικείες οργανώσεις, εκπαιδευτικοί φορείς, πρωτοπόρα ραδιοτηλεοπτικά μέσα κλπ. Είναι προφανές πως την αλλαγή των πατριαρχικών κοινωνικών προτύπων που βρίσκονται σε μακράιωνη ισχύ συντελεί το σύνολο των στόχων και των δράσεων που περιλαμβάνει το παρόν Σχέδιο. Επιβάλλεται ακόμα μεγαλύτερη προσπάθεια και σε τομείς που έως σήμερα δεν είχαν συμμετάσχει τόσο δυναμικά όσο απαιτείται στην καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων όπως λ.χ. φορείς γονέων και κηδεμόνων (αφού η οικογένεια αποτελεί πρωταρχικό παράγοντα αναπαραγωγής των παραδοσιακών αντιλήψεων των συνδεδεμένων με τα κοινωνικά φύλα) ή οι αυτοδιοικητικοί φορείς που εκφράζουν τις τοπικές κοινωνίες και τις ανάγκες τους.

Δ. Ανάπτυξη μεθοδολογίας για την ενσωμάτωση πολιτικών συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

Στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών συμφιλίωσης μπορεί να είναι πολύ χρήσιμη η εμπειρία από την εφαρμογή πολιτικών ισότητας. Σχέδια ισότητας

έχουν ήδη εφαρμοστεί και αξιολογηθεί στην Ελλάδα με τη συνδρομή προγραμμάτων Equal όπως είναι το πρόγραμμα «Ανδρομέδα». Στον Οδηγό Εφαρμογής Σχεδίων Ισότητας⁷, οι Μαρία Λιάπη και Μαρία Τζαβάρια αξιοποιούν κάποιες ήδη υπάρχουσες μελέτες για να παρουσιάσουν μια τυπολόγηση των δράσεων Ισότητας. Οι δράσεις αυτές ταξινομούνται στην πρώτη ενότητα με κριτήριο το περιεχόμενο και στην δεύτερη ενότητα με κριτήριο τις διαδικασίες και τον τρόπο εφαρμογής που ακολουθούνται.

Πολύ συνοπτικά λοιπόν αναφέρουμε ότι σύμφωνα με το **περιεχόμενό** τους οι δράσεις Ισότητας μπορεί να είναι:

1. **Εστιασμένες (focused)** και να απευθύνονται σε μία μόνο ομάδα πληθυσμού.

2. **Σποραδικές ή διάσπαρτες** και να εφαρμόζονται σε διαφορετικά θέματα και διαφορετικούς τομείς του πληθυσμού. Αυτές οι δράσεις μπορούν αν υπάρχει μια συνολική στρατηγική ισότητας να αποτελέσουν μέσο διάχυσης της εμπειρίας. Από την άλλη πλευρά υπάρχει ο κίνδυνος οι δράσεις να αναιρούν η μία την άλλη.

3. **Πολυεπίπεδες ή εγκάρσιες δράσεις**. Αυτές είναι πιθανό να εφαρμόζονται από οργανισμούς που είναι ήδη προσανατολισμένοι στην ισότητα και υιοθετούν μια ολιστική προσέγγιση προς αυτή την κατεύθυνση.

Ταυτόχρονα, αν ταξινομήσουμε τις δράσεις ισότητας σύμφωνα με τις **διαδικασίες και τον τρόπο εφαρμογής** τους, μπορούμε να μιλήσουμε για:

1. **Την επικεντρωμένη ή «μια κι έξω» προσέγγιση**, δηλαδή τη μεθοδική και λεπτομερή προσέγγιση που εφαρμόζεται όμως σε μία μόνο δράση.

2. **Τη δομική προσέγγιση**, που χαρακτηρίζεται από μεσοπρόθεσμο σχεδιασμό και στοχεύει σε μονιμότερα αποτελέσματα. Αυτή η προσέγγιση εφαρμόζεται όταν παρακολουθείται το αποτέλεσμα των δράσεων, όταν οι ενέργειες είναι συνεκτικές και ολοκληρωμένες και διασφαλίζεται πολλαπλασιαστικό/αυξητικό αποτέλεσμα.

3. **Τη συνεχή προσέγγιση**, η οποία χαρακτηρίζεται από μακροπρόθεσμους στόχους και προοπτικές και αφορά τις περιπτώσεις οργανισμών που έχουν ενσωματώσει την ισότητα στις πολιτικές, στις διαδικασίες, στις πρακτικές και στην κουλτούρα τους.

⁷ Μ. Λιάπη, Μ. Τζαβάρια, Οδηγός εφαρμογής Σχεδίων Ισότητας, Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal, Equal Ανδρομέδα, Δράσεις για την καταπολέμηση του διαχωρισμού στον χώρο εργασίας.

Αντιστοίχως κατανέμονται και τα αναμενόμενα αποτελέσματα των δράσεων αυτών. Οι εστιασμένες και επικεντρωμένες δράσεις αναμένεται να έχουν περιορισμένα αποτελέσματα και αποτελούν ένα αρχικό επίπεδο ως προς τις πολιτικές ισότητας. Οι διάσπαρτες δράσεις που βασίζονται στη δομική προσέγγιση αναμένεται να έχουν σποραδικά αποτελέσματα και χαρακτηρίζουν ένα ενδιάμεσο στάδιο ενώ οι πολυεπίπεδες δράσεις και η συνεχής μεθοδολογία οδηγούν σε συνολικά και διάχυτα αποτελέσματα που χαρακτηρίζουν μια προωθημένη λογική εφαρμογής των πολιτικών ισότητας και προσαρμογής της λειτουργίας του οργανισμού στις αρχές της.

Στην Ελλάδα και στην Κύπρο η ένταξη των πολιτικών Ισότητας και συγκεκριμένα των πολιτικών για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής βρίσκονται στο αρχικό στάδιο. Είναι κατανοητό λοιπόν ότι οι πρώτες δράσεις που προτείνονται είναι εστιασμένες σε συγκεκριμένα μέτρα και κοινωνικές δομές (για παράδειγμα η εφαρμογή κοινωνικού ωραρίου στις κοινωνικές δομές φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων μέσα από μια επικεντρωμένη μεθοδολογία που μελετά σε βάθος τις παραμέτρους της συγκεκριμένης ή άλλων εστιασμένων δράσεων όπως προκύπτει από την κυπριακή εμπειρία πιλοτικών εφαρμογών σε επιχειρήσεις και οργανισμούς αλλά και στην Τ.Α.). Ωστόσο είναι σημαντικό σχεδιάζοντας πολιτικές συμφιλίωσης να στοχεύουμε σε ένα προωθημένο στάδιο, όπου τελικά η λογική και η αναγκαιότητα της θα είναι σαφής και θα έχει πρωτεύοντα ρόλο στις πολιτικές αποφάσεις, στον τρόπο λειτουργίας των κοινωνικών δομών αλλά και στη νοοτροπία των πολιτών. Κάτι τέτοιο μπορεί να επιτευχθεί με τη συστηματική αξιολόγηση των παρεμβάσεων μας με αυτά τα κριτήρια και την βελτίωσή τους προς αυτή την κατεύθυνση.

1. Η ελληνική εμπειρία

Η πιλοτική εφαρμογή της διατύπωσης και υλοποίησης μέτρων ως προς τη λειτουργία των κοινωνικών δομών φροντίδας έχει στόχο την παροχή στις γυναίκες που φροντίζουν παιδιά και ηλικιωμένους της δυνατότητας να μουν στην αγορά εργασίας, να αναζητήσουν και να διατηρήσουν ικανοποιητικές θέσεις εργασίας. Συγκεκριμένα η δράση αφορά τους δήμους Περιστερίου, Αιγάλεω και Βούλας. Ακόμα θα δημιουργηθεί κέντρο συμβουλευτικής και υποστήριξης γυναικών με εξειδίκευση στη νομική συμβουλευτική από το Εθνικό Ίδρυμα Νεότητας. Ως προς τους εμπλεκόμενους ΟΤΑ πρέπει να πούμε ότι πρόκειται για αστικούς δήμους της Αττικής

με μεγάλη διαφορά ως προς τον πληθυσμό, την έκταση, την απόσταση από το κέντρο της πόλης αλλά και το κοινωνικό-οικονομικό επίπεδο. Επομένως τα αιτήματα που αναμένεται να συναντήσουμε από τους κατοίκους προς τις κοινωνικές δομές, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην εργασία αλλά και η ποιότητα της εργασίας των γυναικών είναι πιθανό να παρουσιάζουν διαφορές. Στόχος της παρούσας μελέτης είναι να διατυπωθεί μια μεθοδολογία, η οποία με τις απαραίτητες προσαρμογές μπορεί να αποτελέσει οδηγό για τις αρμόδιες υπηρεσίες άλλων δήμων έτσι ώστε να εντάξουν στην πολιτική τους, μέτρα για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Επομένως, οι υπηρεσίες που αναφέρονται εδώ είναι ενδεικτικές και αφορούν τους συγκεκριμένους δήμους, οι οποίοι συμμετέχουν στην έρευνα.

2. Οι φορείς της αλλαγής

- Οι υπηρεσίες και τα στελέχη που χρειάζεται να εμπλακούν στην υλοποίηση των πλάνων συμφιλίωσης προκύπτουν από το διοικητικό οργανόγραμμα κάθε δήμου. Σε γενικές γραμμές η πρωτοβουλία για την εφαρμογή μέτρων σε σχέση με τη λειτουργία των κοινωνικών δομών του δήμου, τα οποία θα βοηθήσουν στην προώθηση της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ανήκει στη **Διεύθυνση Κοινωνικών Υπηρεσιών και αν προβλέπονται από τον εσωτερικό κανονισμό στα Τμήματα Προγραμματισμού και Συμβουλευτικής Στήριξης.**

Δημοτικές Κοινωφελείς Επιχειρήσεις και Επιχειρησιακά Προγράμματα

Την πρωτοβουλία για την εκπόνηση μελετών πάνω στα θέματα συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, την εισήγηση στο δημοτικό συμβούλιο της έγκρισης μέτρων για την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης, όπως είναι τα κοινωνικά ωράρια, μπορούν να αναλάβουν οι **Δημοτικές ή Κοινοτικές Κοινωφελείς Επιχειρήσεις**. Στους δήμους, όπου προωθείται η πιλοτική εφαρμογή μέτρων για τη Συμφιλίωση λειτουργεί η **Δημοτική Επιχείρηση Ανάπτυξης Βούλας (ΔΕΑΒ)**, Η

Δημοτική Επιχείρηση Ανάπτυξης Δήμου Αιγάλεω (ΔΕΑΔΑ), και η Αναπτυξιακή Ανώνυμη Εταιρία Περιστερίου (ΑΝ.ΑΝ.Ε.ΠΕΡ.). Εκ της σύστασής τους οι σκοποί τους προβλέπουν την ανάληψη δράσεων για την κοινωνική προστασία και αλληλεγγύη, την παιδεία, τον πολιτισμό, τον αθλητισμό και το περιβάλλον (νόμος 3463/2006). Οι επιχειρήσεις αυτές που συχνά αναλαμβάνουν την υλοποίηση προγραμμάτων όπως είναι το «Βοήθεια στο σπίτι» ή τα προγράμματα συμβουλευτικής ανέργων με στόχο την ένταξη στην αγορά εργασίας. Οι κοινωφελείς επιχειρήσεις μπορούν να χρηματοδοτούνται από τους οικείους ΟΤΑ καταθέτοντας διετές πρόγραμμα δράσης, στο οποίο να αναφέρονται οι δραστηριότητες, οι υπηρεσίες και η οικονομική τους δαπάνη.

Βλέπουμε λοιπόν ότι στους ΟΤΑ υπάρχουν στις περισσότερες περιπτώσεις τμήματα κοινωνικών υπηρεσιών με εντολή να σχεδιάζουν, να εισηγούνται και να υλοποιούν πολιτικές, οι οποίες αποσκοπούν στην ισότιμη συμμετοχή όλων των δημοτών και στη βελτίωση των συνθηκών ζωής τους. Τις σχετικές μελέτες καταγραφής αναγκών, στις οποίες θα αναφερθούμε παρακάτω, με σκοπό την αποσαφήνιση και ιεράρχηση των αναγκών των γυναικών εκείνων που είναι επιφορτισμένες με οικογενειακές υποχρεώσεις και εργάζονται ή θέλουν να εργαστούν, μπορούν να εκπονήσουν οι ειδικοί και οι ειδικές που στελεχώνουν αυτές τις κοινωνικές υπηρεσίες ή οι δημοτικές κοινωφελείς επιχειρήσεις με την προϋπόθεση να έχουν συνεργάτες με αντίστοιχη εμπειρία.

Οι ΟΤΑ είναι υποχρεωμένοι να εκπονούν επιχειρησιακά προγράμματα, τα οποία περιέχουν ένα συνεκτικό σύνολο αξόνων προτεραιότητας για δράσεις τοπικής ανάπτυξης και αποσκοπούν στην υλοποίηση του αναπτυξιακού σχεδιασμού τους (νόμος 3463/2006 άρθρα 203-207 – επιχειρησιακά προγράμματα). Η εκπόνηση του επιχειρησιακού προγράμματος πραγματοποιείται μέσα στο πρώτο εξάμηνο της δημοτικής περιόδου και μπορεί να αναθεωρείται κάθε διετία. Σε αυτό καθορίζονται οι στρατηγικοί στόχοι, οι προτεραιότητες της τοπικής ανάπτυξης, καθώς και η οργάνωση των υπηρεσιών των ΟΤΑ και των επιχειρήσεών τους, με παράλληλη εξειδίκευση των δράσεων της τετραετίας για την επίτευξη των καθορισμένων στόχων.

Βλέπουμε λοιπόν ότι στους ΟΤΑ υπάρχουν υπηρεσίες, που αποτελούν ένα προνομιακό χώρο για την ανάπτυξη πρωτοβουλιών με στόχο τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Αυτό που χρειάζεται είναι η παρουσία ενός

καταλύτη, ο οποίος θα φέρει τα θέματα της ισότητας των φύλων στην ημερησία διάταξη της πολιτικής στην τοπική αυτοδιοίκηση. Τον ρόλο αυτό μπορεί να παίζει ο/η **Σύμβουλος Ισότητας**. Το στέλεχος αυτό θα επεξεργάζεται, θα προτείνει και θα συντονίζει την υλοποίηση των μέτρων για την ένταξη των πολιτικών ισότητας, και μεταξύ αυτών των πολιτικών συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Επίσης μπορεί να αναπτύσσει τη δικτύωση του οργανισμού με Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και με φορείς που ασχολούνται με την Ισότητα, έτσι ώστε να μεταλαμπαδεύει τις εξελίξεις των σχετικών πολιτικών στη λειτουργία του οργανισμού. Ανάμεσα στις αρμοδιότητες του / της Συμβούλου Ισότητας σε επίπεδο δήμου μπορεί να είναι η παρακολούθηση και η επεξεργασία καλών πρακτικών από την Ελλάδα και την Ευρώπη, η ιεράρχηση τους και η διερεύνηση της δυνατότητας εφαρμογής ορισμένων από αυτές στην τοπική κοινωνία. Ο/η Σύμβουλος Ισότητας μπορεί να είναι ένα στέλεχος του τμήματος Κοινωνικών Υπηρεσιών του δήμου είναι ένα εξειδικευμένο στέλεχος της αντίστοιχης κοινωφελούς επιχείρησης, το οποίο θα έχει επιμορφωθεί στα θέματα Ισότητας, θα είναι ενήμερο για τις πρόσφατες εξελίξεις στον τομέα των πολιτικών για την Ισότητα και θα συμμετέχει στον σχεδιασμό των κοινωνικών υπηρεσιών που αφορούν την οικογένεια, την απασχόληση, τα ΑΜΕΑ, τις δομές κοινωνικής μέριμνας κλπ έτσι ώστε να προωθεί το gender mainstreaming, δηλαδή της ένταξη της οπτικής του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

A. Προτεινόμενα μέτρα και διαδικασίες προώθησης

Καταρχήν είναι σημαντικό να ορίσουμε τις δομές κοινωνικής μέριμνας που λειτουργούν στους δήμους, όπου πιλοτικά προτείνεται η εφαρμογή μέτρων για την συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Πρόκειται για δομές που λειτουργούν στους περισσότερους δήμους ή για δομές που ξεκίνησαν να λειτουργούν υπό την εποπτεία άλλων φορέων και στη συνέχεια πέρασαν στην αρμοδιότητα των ΟΤΑ.

Χαρτογράφηση των δομών κοινωνικής μέριμνας

Πεδίο της δράσης μας είναι οι κοινωνικές δομές των δήμων. Πρόκειται για:

1. **Τους παιδικούς σταθμούς**, οι οποίοι από το 1995 έχουν περάσει από την εποπτεία του υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας στην αρμοδιότητα των ΟΤΑ.
2. **Το πρόγραμμα «Βοήθεια στο σπίτι»** με επιδίωξη την υποστήριξη ατόμων και οικογενειών ανεξαρτήτως ηλικίας και οικονομικής κατάστασης.
3. **Τα Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ)**, που απασχολούν παιδιά από 6 έως 12 χρονών κατά τις απογευματινές ώρες και δεν είναι υποχρεωτική η συστηματική τους συμμετοχή στο πρόγραμμα.
4. **Τα Κέντρα Ανοιχτής Περιθαλψής Ηλικιωμένων (ΚΑΠΗ)**, που ιδρύθηκαν το 1979 με δέκα παραρτήματα αρχικά και λίγα χρόνια αργότερα η εποπτεία των ΚΑΠΗ ανατέθηκε στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, ενώ ο αριθμός τους αυξήθηκε σημαντικά και συνεχίζει να αυξάνεται.

Αξίζει να σημειωθεί στο σημείο αυτό πως είναι σημαντικό να δούμε την εφαρμογή των πολιτικών συμφιλίωσης υπό το πρίσμα του gender mainstreaming, δηλαδή της ενσωμάτωσης της οπτικής του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Με αυτή την έννοια η εφαρμογή του κοινωνικού ωραρίου, που θα αναπτυχθεί παρακάτω μπορεί να αποτελέσει μια πραγματικά πιλοτική εφαρμογή που θα ενεργοποιήσει τους υπευθύνους για το σχεδιασμό πολιτικής σε επίπεδο δήμων έτσι ώστε να προβάλουν τον στόχο της συμφιλίωσης ως κριτήριο σε πολλές πρωτοβουλίες που αναλαμβάνουν, εκπαιδευτικές, πολιτιστικές, αθλητικές, κοινωνικές κλπ. Για να μπορέσουν να υλοποιηθούν όλες αυτές οι παρεμβάσεις δεν αρκεί να έχει σταθερή χρέωση την επεξεργασία θεμάτων Ισότητας μόνο ο / η σύμβουλος Ισότητας. Χρειάζεται ορισμένοι εκπρόσωποι των διευθύνσεων και των υπηρεσιών που θα συμμετέχουν στις δράσεις να έχουν μια πιο σταθερή συνεργασία και να συμβάλλουν στην επεξεργασία προτάσεων. Η ομάδα αυτή θα αλληλεπιδρά με τη διοίκηση του δήμου με στόχο τα καλύτερα αποτελέσματα στην καταπολέμηση των διακρίσεων βάσει του φύλου.

Στην «Έρευνα Καταγραφής Δομών Κοινωνικής Μέριμνας» που διεξήχθη από τη Στέλλα Παπαμιχαήλ⁸, έγινε μια πρώτη επαφή και καταγραφή των συνθηκών λειτουργίας των δομών αυτών αλλά και των απόψεων και των εκτιμήσεων των

⁸ Παπαμιχαήλ Στέλλα, Έρευνα καταγραφής δομών κοινωνικής μέριμνας, Α.Σ. «Παρέμβαση Συμφιλίωσης», Έργο: «Διευκόλυνση της επαγγελματικής ζωής των γυναικών χωρίς διακρίσεις με την εφαρμογή κοινωνικών ωραρίων – Κοινωνικό ωράριο», πρόγραμμα Equal.

υπευθύνων στελεχών. Είναι σημαντική η περαιτέρω συνεργασία με το προσωπικό των δομών κοινωνικής μέριμνας των δήμων, καθώς και με τα στελέχη άλλων φορέων που παρέχουν κοινωνική φροντίδα, όπως είναι για παράδειγμα το Εθνικό Κέντρο Άμεσης Κοινωνικής Βοήθειας (ΕΚΑΚΒ). Οι ειδικοί και οι ειδικές κοινωνικοί επιστήμονες είναι τα πρόσωπα που έρχονται σε επαφή με το κοινό και γνωρίζουν τις ανάγκες και τις συνθήκες ζωής τους. Επίσης είναι οι εκπρόσωποι των δημοσίων φορέων στα μάτια των ωφελούμενων, εκείνοι που μπορούν να συμβάλουν στην ενδυνάμωση των γυναικών και των ανδρών σε σχέση με τη συμμετοχή τους στους ρόλους και τις ευθύνες, όπου υποεκπροσωπούνται και επιδιώκεται η ευαισθητοποίηση τους. Με άλλα λόγια είναι εκείνοι κι εκείνες που μπορούν να ενδυναμώσουν τις γυναίκες στην αναζήτηση εργασίας και να ενθαρρύνουν τους άνδρες στη συμμετοχή τους στην οικογενειακή ζωή. Ταυτόχρονα τα στελέχη των κοινωνικών δομών μπορούν παρέχουν τη γνώση τους στους ειδικούς συνεργάτες των ΟΤΑ και στους εκλεγμένους δημοτικούς συμβούλους και αντιδημάρχους με αρμοδιότητα την κοινωνική πολιτική. Τέλος μπορούν να αξιοποιηθούν απευθείας στον σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών για τη συμφιλίωση. Η εμπλοκή αυτή δεν αφορά μόνο τους υπευθύνους των δομών αλλά το σύνολο των στελεχών που εξυπηρετούν καθημερινά τους πολίτες σε δομές φύλαξης και φροντίδας.

Είναι πολύ σημαντική η δέσμευση των παραγόντων που αναφέρθηκαν σε υψηλό επίπεδο, έτσι ώστε τα θέματα έρευνας και υλοποίησης σε σχέση με τη συμφιλίωση οικογενειακής κι επαγγελματικής ζωής να βρίσκονται ψηλά στην ατζέντα των παρεμβάσεων.

Προτάσεις παρεμβάσεων για την Συμφιλίωση

Μετά την ενημέρωση των αρμοδίων πολιτικών και διοικητικών στελεχών του δήμου και τη δέσμευση από όλες τις πλευρές ότι τα θέματα Ισότητας και ο στόχος της Συμφιλίωσης αποτελούν προτεραιότητα, το τμήμα Κοινωνικών Υπηρεσιών του Δήμου ή η Δημοτική Κοινωφελής Επιχείρηση θα εκπονήσει επιχειρησιακό σχέδιο, το οποίο και θα υποβάλει για έγκριση στο Δημοτικό Συμβούλιο. **Είναι σημαντικό στην πρόταση να περιλαμβάνονται οι στόχοι και τα κοινωνικά οφέλη, χρονοδιάγραμμα δράσης και προσδοκώμενων αποτελεσμάτων, προϋπολογισμός και οργανόγραμμα.**

Το σχέδιο αυτό θα συγκεκριμενοποιείται σε ετήσιο Σχέδιο Δράσης, το οποίο θα περιλαμβάνει:

- Τη **διεξαγωγή έρευνας** με τη μορφή της δομημένης συνέντευξης σε αντιπροσωπευτικό δείγμα του τοπικού πληθυσμού, έτσι ώστε να καταγραφούν οι ανάγκες των εργαζομένων και ανέργων γυναικών και ανδρών που είναι γονείς ή που φροντίζουν άλλα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας.
- Την **επεξεργασία των αποτελεσμάτων** της έρευνας και την παρουσίαση των αποτελεσμάτων.
- Την **ιεράρχηση των αναγκών και τον καθορισμό μέτρων** έτσι ώστε οι ανάγκες αυτές να καλυφθούν σταδιακά. Βασική παράμετρος αυτής της επιλογής είναι το κατά πόσο είναι εφικτή η χρηματοδότησή τους και η ένταξή τους στο υπάρχον θεσμικό πλαίσιο.
- Την πιλοτική εφαρμογή του κοινωνικού ωραρίου, με την επέκταση του ωραρίου λειτουργίας των δομών φροντίδας παιδιών και άλλων εξαρτώμενων μελών. Η εφαρμογή προβλέπει αρχικά επέκταση του ωραρίου κατά μία ώρα. Στόχος όμως πρέπει να είναι η κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων που θα αποτυπωθούν στην έρευνα. Με τα τρέχοντα ωράρια των δομών φύλαξης παιδιών είναι ασύμφορο για μια γυναίκα που έχει αναλάβει η ίδια τη φροντίδα των παιδιών της να διατηρήσει κάποια εργασία. Αυτό συμβαίνει γιατί οι παιδικοί σταθμοί τηρούν μέχρι στιγμής ένα τέτοιο ωράριο ώστε μια γυναίκα θα μπορούσε να εμπιστευθεί εκεί τα παιδιά της μόνο για να εργαστεί με συνθήκες μερικής απασχόλησης. Σε αντίθετη περίπτωση η οικογένεια θα πρέπει να ζητήσει συμπληρωματικά τη βοήθεια άλλου προσώπου. Αν δεν είναι διαθέσιμος κάποιος συγγενής, τότε θα χρειαστεί να πληρωθεί επιπλέον κάποια επαγγελματίας, με αποτέλεσμα το κόστος φύλαξης να ξεπερνάει πολλές φορές το μισθό της μητέρας και να αποτελεί αποθαρρυντικό παράγοντα για την ισότιμη συμμετοχή της στην απασχόληση.
- Την πιλοτική εφαρμογή του κοινωνικού ωραρίου, με την επέκταση του ωραρίου λειτουργίας των προγραμμάτων «Βοήθεια στο σπίτι» που υποστηρίζουν άτομα και οικογένειες ανεξαρτήτως ηλικίας και οικονομικής κατάστασης, κυρίως όμως ηλικιωμένους. Δίνεται προτεραιότητα στα άτομα που δεν αυτοεξυπηρετούνται, που διαβιούν μόνοι και που δεν έχουν πόρους

για να βελτιώσουν την ποιότητα της ζωής τους. Οι υπηρεσίες που παρέχονται είναι μεταξύ άλλων η ιατρική παρακολούθηση, η νοσηλευτική φροντίδα και φυσικοθεραπεία στο σπίτι, οι βοηθητικές υπηρεσίες για την κάλυψη των καθημερινών αναγκών και η διευκόλυνση για συμμετοχή σε διάφορες δραστηριότητες.

- Την πιλοτική εφαρμογή του κοινωνικού ωραρίου, με την επέκταση του ωραρίου λειτουργίας των Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ) που απασχολούν παιδιά από 6 - 12 ετών κατά τις ώρες που είναι ελεύθερες από σχολικές υποχρεώσεις διευκολύνοντας την ένταξη των γονιών (ιδιαίτερα των γυναικών) στην αγορά εργασίας. Τα παιδιά έχουν την ευκαιρία να κοινωνικοποιηθούν αναπτύσσοντας την προσωπικότητά τους μέσα από την επαφή με την τέχνη και τον πολιτισμό. Ταυτόχρονα είναι ένας χώρος όπου μέσα από δημιουργικές δραστηριότητες μπορεί να αναπτυχθεί πνεύμα ισότητας των φύλων και να βοηθηθεί μακροχρόνια η αλλαγή της νοοτροπίας για τους ρόλους ανδρών και γυναικών. Μερικές δραστηριότητες που περιλαμβάνονται στο πρόγραμμα είναι:
 - ο Θεατρική Αγωγή: αποτελείται από δραστηριότητες όπως θεατρικό παιχνίδι, σωματικές και εκφραστικές ασκήσεις, αυτοσχεδιασμοί, ασκήσεις παντομίμας μέσω των οποίων το παιδί συνειδητοποιεί την έννοια του θεάτρου, ελέγχει την εκφραστικότητά του, μαθαίνει να συνεργάζεται, να αντιμετωπίζει την απομόνωση και την έλλειψη επικοινωνίας που δυσχεραίνουν την κοινωνικοποίησή του.
 - ο Μουσικοκινητική Αγωγή: περιλαμβάνει δραστηριότητες όπως θεωρία μουσικής, ατομική ή ομαδική διδασκαλία μουσικών οργάνων, παιδική χορωδία, μέσω των οποίων το παιδί αντιλαμβάνεται την έννοια της μουσικής και καλλιεργείται πνευματικά.
 - ο Εικαστικά: περιλαμβάνει δραστηριότητες όπως ζωγραφική και κατασκευές που βοηθούν στον εντοπισμό κλίσεων και δεξιοτήτων. Στοχεύει στη γνώση που αποκτάται μέσω της ιστορίας της τέχνης, στην έκφραση των συναισθημάτων και στον εμπλουτισμό της πνευματικής καλλιέργειας.
- Τη δημιουργία και λειτουργία **Συμβουλευτικού Σταθμού για γυναίκες** στα πλαίσια των Κοινωνικών Υπηρεσιών των Δήμων ή των Κοινοφελών

Δημοτικών Επιχειρήσεων (παράρτημα 4), όπου θα παρέχεται επαγγελματική συμβουλευτική, καθώς και ενημέρωση για τα δικαιώματα στην εργασία, την πρόσβαση σε γονικές άδειες, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, επιδόματα και στις κοινωνικές παροχές .

- **Κατάρτιση ανέργων γυναικών από πιστοποιημένα ΚΕΚ, στην παροχή φροντίδας σε παιδιά, ηλικιωμένους και ΑΜΕΑ** με κριτήρια την υψηλή ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και την ένταξη στην αγορά εργασίας γυναικών που βρίσκονται αποκλεισμένες από αυτήν λόγω ηλικίας ή περιορισμένων προσόντων.
 - Τη **μελέτη του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου** σε σχέση με τους δικαιούχους των δομών κοινωνικής μέριμνας και τη διερεύνηση των δυνατοτήτων διεύρυνσης του δικαιώματος σε περισσότερους πολίτες που το έχουν ανάγκη.
1. Τη **λήψη μέτρων ευαισθητοποίησης** με στόχο την ισόρροπη συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή, μεταξύ άλλων, μέσω της εφαρμογής δοκιμαστικών δράσεων και εκστρατειών ενημέρωσης για την πρόοδο των αντιλήψεων και την εξάλειψη των εμποδίων στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Διερεύνηση και καταγραφή αναγκών

Όπως αναφέρεται στην συγκριτική μελέτη για την Συμφιλίωση⁹, η διαθεσιμότητα θέσεων στις υποδομές φροντίδας παιδιών δεν απαντάει στο ερώτημα αν καλύπτονται οι ανάγκες του τοπικού πληθυσμού. Το αίτημα που εμφανίζεται αυτή τη στιγμή για τέτοιες δομές προκύπτει από την παρούσα, χαμηλή, συμμετοχή των μητέρων στην εργασία και αντίστοιχα από τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών. Αντίστοιχα μπορούμε να μιλήσουμε και για τις υπηρεσίες φροντίδας ηλικιωμένων ή άλλων εξαρτημένων μελών. Πολύ συχνά οι γυναίκες που φροντίζουν τους ανθρώπους αυτούς έχουν συμβιβαστεί με την έλλειψη δυνατότητας να εργαστούν με αποτέλεσμα να μην αναζητούν τη βοήθεια των σχετικών υπηρεσιών.

⁹ Reconciliation of Work and Private Life: A comparative review of thirty European countries, European Commission, Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G.1, Manuscript completed in September 2005

Χρειάζεται λοιπόν να διερευνήσουμε τους παραπάνω τομείς έτσι ώστε να καταγράψουμε και να ιεραρχήσουμε τις ανάγκες της τοπικής κοινωνίας. Είναι σκόπιμο εξειδικευμένες ομάδες να σχεδιάσουν και να εκπονήσουν έρευνα καταγραφής αναγκών ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του δήμου (μέγεθος, γεωγραφική θέση, κυρίαρχος τρόπος παραγωγής, θέση των γυναικών στην παραγωγή κλπ). Για τις ανάγκες αυτές θα χρειαστεί να ερωτηθούν αντιπροσωπευτικές ομάδες του ενεργού πληθυσμού, εργαζόμενοι/ες και άνεργοι/ες κάτοικοι της περιοχής. Μια τέτοια έρευνα θα μπορούσε να μας απαντήσει στο τι θέσεις έχουν στην αγορά εργασίας οι γυναίκες, κατά πόσο η θέση και η εξέλιξή τους επηρεάζεται από την ύπαρξη παιδιών ή άλλων εξαρτημένων μελών και πώς κατανέμονται οι οικογενειακές φροντίδες στην οικογένεια. Είναι σημαντικό να γνωρίζουμε ποιες είναι οι αντιλήψεις των κατοίκων ανδρών και γυναικών, εργαζομένων και ανέργων για την κατανομή αυτή, καθώς και τις αντιλήψεις τους για την ανάθεση μέρους της φροντίδας σε κοινωνικές υπηρεσίες. Αυτού του είδους η έρευνα έχει ήδη ολοκληρωθεί στην Κύπρο από την Α.Σ. ΕΛΑΝΗ και αποτελεί μια καλή πρακτική.

Κοινωνικό Ωράριο

Στα προηγούμενα κεφάλαια αναπτύχθηκε η γενική μεθοδολογία που δίνει βασικούς άξονες για τη διαμόρφωση και την προώθηση προτάσεων για την συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Στην κατεύθυνση αυτή επιδιώκεται η διευκόλυνση της επαγγελματικής ζωής των γυναικών χωρίς διακρίσεις με την εφαρμογή κοινωνικών ωραρίων. Πρόκειται για τη δράση «Κοινωνικό Ωράριο» που υλοποιείται στα πλαίσια του Γ΄ ΚΠΣ μέσω της αντίστοιχης δράσης EQUAL www.koinoniko-orario.gr (Παράρτημα 4). Το σκεπτικό που διέπει τη δράση αυτή είναι ότι παρά τα σημαντικά βήματα προόδου που έχουν σημειωθεί στη χώρα μας όσον αφορά στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων σε επίπεδο θεσμών και μέτρων και έχουν δημιουργηθεί δομές υποστήριξης των

γυναικών, η ανεργία των γυναικών - και οι συνέπειες αυτής - εξακολουθεί να αποτελεί σημαντικό πρόβλημα.

Στις μεγάλες πόλεις και ειδικά στην Αθήνα όπου οι παραδοσιακές οικογενειακές δομές υποστήριξης έχουν εξασθενήσει, η κατ' οίκον φύλαξη μικρών παιδιών, υπερηλίκων, ατόμων με ανίατες ασθένειες κλπ, αποτελεί πολύ συχνό λόγο αποκλεισμού της γυναίκας από την αγορά εργασίας. Με δεδομένο δε ότι ο μη ενεργός γυναικείος πληθυσμός αντιπροσωπεύει ένα μεγάλο ποσοστό του γυναικείου πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας, έστω και αν μειώνεται διαχρονικά, διαπιστώνεται έντονο πρόβλημα στην αγορά εργασίας των γυναικών, με κυρίαρχες συνιστώσες τους αργούς ρυθμούς ένταξης των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, τους αυξανόμενους ρυθμούς εξέλιξης της ανεργίας και το κυριότερο τους έντονους ρυθμούς αύξησης της γυναικείας μακροχρόνιας ανεργίας, η οποία φτάνει σε πολύ υψηλά επίπεδα.

Ο βασικός στόχος του έργου είναι η εφαρμογή πολιτικών και δράσεων που αποσκοπούν στην συμφιλίωση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή εργαζομένων και ανέργων γυναικών. Έτσι οι περισσότερες δράσεις του έργου ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου και προωθούν την ισότητα των ευκαιριών. Με δεδομένο το γεγονός ότι στη χώρα μας ο δείκτης ανεργίας στις γυναίκες είναι πολύ υψηλότερος από ότι στους άνδρες, ειδικότερα για τη μακροχρόνια ανεργία, το προτεινόμενο έργο ξεκινά τις δράσεις του λαμβάνοντας υπ' όψη τη διάσταση του φύλου.

Οι δράσεις της εφαρμογής Κοινωνικών Ωραρίων σε υφιστάμενες μονάδες Κοινωνικής Μέριμνας, της δημιουργίας Δομών Στήριξης της Γυναικείας Απασχόλησης, της υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης, του σχεδιασμού και υλοποίησης ενεργειών δημοσιότητας θα συμβάλουν ουσιαστικά στην προώθηση της πολιτικής των ίσων ευκαιριών και της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Με την ολοκλήρωση του έργου αναμένεται επομένως να επιτευχθούν οι στόχοι του σχεδίου:

- Βελτίωση της ικανότητας ένταξης στην αγορά εργασίας των γυναικών
- Προώθηση των ίσων ευκαιριών
- Ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας των γυναικών

- Ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.

Ωφελούμενοι από την υλοποίηση του Έργου είναι εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις φροντίδας παιδιών και άλλων εξαρτώμενων ατόμων καθώς επίσης γυναίκες που είτε έχουν απομακρυνθεί από την αγορά εργασίας λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων και επιθυμούν να επανενταχθούν στην απασχόληση ή που δυσκολεύονται να ενταχθούν στην αμειβόμενη απασχόληση λόγω έλλειψης ευέλικτων μορφών ένταξης, ελλιπούς στήριξης ή ασυμβατότητας ωραρίων.

Σκοπός των παρεμβάσεων μας είναι η βελτίωση της λειτουργίας των δομών αυτών, έτσι ώστε οι γυναίκες και οι άνδρες που δυσκολεύονται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας λόγω των απαιτήσεων της ενδο-οικογενειακής φροντίδας, να έχουν τη δυνατότητα

1. Να αναζητήσουν εργασία
2. Αν χρειάζεται να παρακολουθήσουν προγράμματα κατάρτισης
3. Να διατηρήσουν ικανοποιητικές θέσεις εργασίας και να εξελιχθούν επαγγελματικά, ενώ τα εξαρτημένα μέλη της οικογένειάς τους θα έχουν υψηλής ποιότητας φροντίδα.

Επίσης στόχος είναι η ένταξη των πολιτικών συμφιλίωσης στη συνολική διαμόρφωση του τρόπου λειτουργίας των διαφόρων κοινωνικών δομών. Στα πλαίσια του έργου «Κοινωνικό Ωράριο» προβλέπεται η πιλοτική επέκταση των ωρών λειτουργίας των παιδικών σταθμών, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες να καλύπτονται σε μεγαλύτερο βαθμό ως προς την ανάγκη φύλαξης των παιδιών τους και συγκεκριμένα οι γυναίκες να μπορούν ευκολότερα να εξισορροπήσουν τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

B. Η κυπριακή εμπειρία

Τα τελευταία χρόνια πληθαίνουν οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις που εντάσσουν στη λειτουργία τους πολιτικές ισότητας. Πολλές από αυτές μάλιστα είναι στην κατεύθυνση της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Η επιλογή των επιχειρήσεων - που δημιουργεί ένα ευνοϊκό περιβάλλον για την περαιτέρω διάδοση αυτών των πολιτικών - συνδέεται με την *εταιρική κοινωνική ευθύνη*.

Σύμφωνα με αυτή την πολιτική/κοινωνική στάση που αναδεικνύεται διεθνώς, οι εταιρίες εντάσσουν οικιοθελώς στις επιχειρηματικές ενέργειες και συναλλαγές τους, δραστηριότητες με ιδιάζον κοινωνικό και περιβαλλοντικό περιεχόμενο. Βασικές προτεραιότητες της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης αποτελούν *η συνεισφορά προς τους εργαζόμενους, τις οικογένειές τους, την τοπική κοινότητα και την ευρύτερη κοινωνία.* Πρόκειται με δυο λόγια για μια πολιτική δέσμευση που αναλαμβάνουν οι επιχειρήσεις απέναντι στην κοινωνία, τους διεθνείς και τοπικούς κοινωνικούς εταίρους τους. Σημαντικότερο παράγοντα αξιολόγησης της ανάληψης εταιρικής κοινωνικής ευθύνης από μια επιχείρηση αποτελεί *το ενδιαφέρον και οι στρατηγικές της που συνδέονται με την επίτευξη της ισότητας των φύλων και των ευκαιριών τόσο στο εσωτερικό της όσο και στην κοινωνία ευρύτερα.*

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

- Την αποτύπωση του προφίλ της επιχείρησης

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

Υλοποιήθηκαν μια σειρά από καινοτόμες δραστηριότητες που στόχο είχαν σε πρώτη φάση να ευαισθητοποιήσουν τόσο την εργοδοσία όσο και τις/ους εργαζόμενες/ους, να φέρουν το ζήτημα της συμφιλίωσης στο κέντρο της ενδοεπιχειρησιακής συζήτησης, συνδέοντάς το με την κοινωνική εταιρική ευθύνη αλλά και το επιχειρησιακό κέρδος και σε αρκετές περιπτώσεις να καταλήξουν σε συγκεκριμένες προτάσεις, καθώς και στην ανάδειξη σχετικών καλών πρακτικών. Στη δράση συμμετείχαν φορείς του δημόσιου τομέα (π.χ Δήμος Αγίου Αθανασίου Λεμεσού και Αστυνομική Ακαδημία Κύπρου) και επιχειρήσεις (ξενοδοχειακή μονάδα, εκπαιδευτικός ιδιωτικός οργανισμός, καταστήματα λιανικού εμπορίου κ.α.). Σε όλους τους φορείς προηγήθηκαν μικρού μεγέθους έρευνα στάσεων και διαθέσεων και σύντομο σεμινάριο ευαισθητοποίησης των ανδρών μελών του προσωπικού - ανεξάρτητα από επαγγελματική θέση και ιδιότητα- με θέμα την «*σύγχρονη αναγκαιότητα ανακατανομής των κοινωνικών ρόλων στο εσωτερικό της οικογένειας ως βασικής προϋπόθεσης επίτευξης της συμφιλίωσης*».

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

κρίσιμη σχέση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Ενδεικτικό παράδειγμα τα συμπεράσματα της έρευνας που διεξήχθη μεταξύ των εργαζομένων στον Οργανισμό Γ.Α (Το δείγμα περιελάμβανε 35% άνδρες και 65% γυναίκες):

- Εξακολουθεί ακόμη να υπάρχει σε μεγάλο βαθμό, έλλειμμα κατανομής των ρόλων στη ζωή του ζευγαριού.
- Σοβαρό παράγοντα του ελλείμματος της συμφιλίωσης οικογενειακής και οικογενειακής ζωής, αποτελεί η έλλειψη δομών δημόσιας πρόνοιας.
- Υπάρχει ακόμη σε αρκετά υψηλό βαθμό η εξάρτηση της οικογένειας αναπαραγωγής από την οικογένεια προσανατολισμού.
- Θα ικανοποιούσε, τις γυναίκες ιδιαίτερα, η υιοθέτηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Ενώ, αντίθετα, σε επιχείρηση όπου το δείγμα αποτελείτο μόνο από γυναίκες φάνηκε πως εργαζόμενες με την ευθύνη εξαρτώμενων ατόμων σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης αρνούνται τη μερική απασχόληση και καμία δεν επιθυμεί να εργάζεται λιγότερες ώρες. Ταυτόχρονα θεωρούν πως δεν αντιμετωπίζουν ιδιαίτερο πρόβλημα συνεισφοράς στη φροντίδα των εξαρτώμενων μελών από τους συζύγους/συντρόφους, αφού 83% από αυτούς συνεισφέρουν πρακτικά και 75% από αυτούς συνεισφέρουν και οικονομικά. Και οι συγκεκριμένες γυναίκες δηλώνουν πως το μεγαλύτερό τους πρόβλημα είναι τόσο έλλειψη ανάλογων δομών όσο και το κόστος των υπαρχόντων.

Ωστόσο, από την έρευνα που έλαβε χώρα στο τμήμα ερευνών ενός μεγάλου εκπαιδευτικού οργανισμού τριτοβάθμιας ιδιωτικής εκπαίδευσης, στο οποίο διερευνήθηκαν οι απόψεις των γυναικών. ερευνητριών, δηλαδή ατόμων με υψηλά επιστημονικά προσόντα, προέκυψε πως στα θέματα φροντίδας των βρεφών, φροντίδας των παιδιών μετά το σχολείο, φροντίδας των ηλικιωμένων, της μεταφοράς των παιδιών στο σχολείο, μεταφορά των παιδιών στα φροντιστήρια, το διάβασμα των παιδιών, την ιατρική φροντίδα των παιδιών, την ιατρική περίθαλψη των ηλικιωμένων γονιών, την επικοινωνία με τους εκπαιδευτικούς, τη φροντίδα των παιδιών κατά τις σχολικές διακοπές, τα ψώνια για τις παιδικές ανάγκες, τη διακίνηση / ψυχαγωγία των ηλικιωμένων γονιών, την ψυχαγωγία των παιδιών ποσοστό που κυμαίνεται από 30 – 50% ή μέσω όρο 33% σε όλες τις περιπτώσεις, δηλώθηκε ότι αναλαμβάνεται από τη μητέρα και σε ποσοστό από 8 – 16% από τη μητέρα και τον πατέρα. Ο μέσος

όρος που δηλώθηκε ότι τα πιο πάνω αναλαμβάνονται από τον πατέρα είναι 9% περίπου.

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

Η συγκεκριμένη δραστηριότητα ολοκληρώθηκε με την κατάθεση ορισμένων μικρής αλλά σημαντικής εμβέλειας προτάσεων των νέων Συμβούλων Ισότητας τόσο προς τους φορείς όσο και προς την Α.Σ. ΕΛΑΝΗ και περιλαμβάνουν παγκύπριες έρευνες και γνωστοποίηση των αποτελεσμάτων τους στην πολιτεία, τους εργοδοτικούς/συνδικαλιστικούς φορείς, στους φορείς ισότητας κλπ., δράσεις ευρείας δημοσιότητας και κοινωνικής ευαισθητοποίησης, με έμφαση στον κόσμο της εργοδοσίας, μελέτες δημιουργίας δομών φροντίδας παιδιών στο εσωτερικό των φορέων κλπ.

Σημειώνεται ιδιαίτερα η ολοκληρωμένη μελέτη δημιουργίας Κέντρου Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών που υλοποίησαν οι προερχόμενες από τον Δήμο Αγίου Αθανασίου Σύμβουλοι με τη συνδρομή της επιστημονικής υπεύθυνης του Έργου Ανοικτές Πόρτες, η οποία έγινε αποδεκτή από τον Δήμαρχο και πρόκειται σύντομα να λειτουργήσει στο υπό ανέγερση πολυδύναμο κέντρο του δήμου. Θα αφορά δε όχι μόνο στο προσωπικό του αλλά και στις/ους κατοίκους του.

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

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

Ανεξάρτητα από τη σύνθεσή τους και την εστίαση των δράσεών τους τόσο ελληνική Α.Σ. ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ όσο και η κυπριακή Α.Σ. ΕΛΑΝΗ που συμμετέχουν στη Διακρατική Σύμπραξη SEMELI πιστεύουν πως η ανακατανομή των κοινωνικών ρόλων στην οικογένεια και η συμφιλίωση οικογενειακής-επαγγελματικής ζωής αποτελούν θεμελιώδη παράγοντα επίτευξης της ισότητας των φύλων και των ευκαιριών και πως η συμμετοχή των επιχειρήσεων στο όλο εγχείρημα αποτελεί κομβικό του σημείο. Θέλοντας λοιπόν να αναδείξουμε τη σημασία ακριβώς της συμμετοχής των επιχειρήσεων για την εξισορρόπηση της επαγγελματική ζωή των γυναικών κυρίως αλλά και των ανδρών, θα προσπαθήσουμε να παρουσιάσουμε εδώ ένα σχέδιο δράσης, αξιοποιώντας την πιλοτική εφαρμογή Σχεδίων Ισότητας στο πλαίσιο της «Equal – Ανδρομέδα», όπως κωδικοποιείται στον «Οδηγό εφαρμογής Σχεδίων Ισότητας» των Μαρίας Λιάπη και Μαρίας Τζαβάρα., καθώς και την προαναφερόμενη κυπριακή εμπειρία και το εκπαιδευτικό υλικό και τα εργαλεία που παρήχθησαν στο πλαίσιο της.

Γενικά η συνεισφορά των επιχειρήσεων στη Συμφιλίωση μπορεί να υλοποιηθεί μέσω:

- Της διεύρυνσης των γονικών αδειών
- Του δικαιώματος άδειας πατρότητας εξίσου με την άδεια μητρότητας.
- Της επιδότησης παιδικού σταθμού
- Του σεβασμού του ωραρίου των εργαζομένων
- Της αποσύνδεσης της επαγγελματικής εξέλιξης από τις οικογενειακές υποχρεώσεις
- Γενικά της εφαρμογής του gender mainstreaming στη λειτουργία της επιχείρησης.

Σκοπός είναι η υιοθέτηση μια συγκεκριμένη μεθοδολογίας που να επιτρέπει:

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

Πρόκειται με άλλα λόγια για μια διαδικασία αντίστοιχη με εκείνη που προτείνεται να ακολουθηθεί στους ΟΤΑ και στις Κοινοφελείς επιχειρήσεις, από τη μεριά των εταιριών που κάνουν σχεδιασμό για τη στήριξη των εργαζομένων τους.

Οι παράγοντες ή τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων που διαφοροποιούν τις στρατηγικές προσέλευσης αλλά και το είδος των παρεμβάσεων που θα ακολουθήσουν μπορεί να είναι το μέγεθος και ο αριθμός εργαζομένων, ο κλάδος της επιχείρησης, η νομική της μορφή (δημόσια / Ιδιωτική), ο βαθμός αναπτυξιακών δυνατοτήτων του κλάδου ή της επιχείρησης, ο βαθμός ευαισθητοποίησης σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης κλπ.

Τα πεδία παρέμβασης σε σχέση με τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αφορούν κυρίως τις άδειες, την παροχή υπηρεσιών και την παροχή επιδομάτων. Συγκεκριμένα (Μ.Λιάπη, Μ. Τζαβάρα):

- Ευνοϊκότερες από τις προβλεπόμενες από το νόμο άδειες, όπως π.χ. επέκταση της νόμιμης διάρκειας της άδειας μητρότητας, επικύρωση του δικαιώματος σωρευμένης χρήσης γονικής άδειας (9 μήνες), ευέλικτη αδειοδότηση, μειωμένο χρόνος εργασίας σε εγκύους ή και διευκολύνσεις ως προς την ευέλικτη χρήση ρυθμίσεων του ωραρίου εργασίας τους, διευθέτηση του χρόνου εργασίας προς τις μητέρες.
- Θεσμοθέτηση ειδικών αδειών μετ' αποδοχών, όπως για παράδειγμα άδειες σε περίπτωση ασθένειας προστατευόμενων μελών, επιπλέον άδειες μετ' αποδοχών για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης παιδιών για άνδρες και γυναίκες.
- Παροχή υπηρεσιών στήριξης της οικογένειας, επαγγελματικός προσανατολισμός, οικονομική στήριξη, συμβουλευτικές υπηρεσίες και άλλα. Ειδικότερα, επιδόματα για παροχή υπηρεσιών φύλαξης παιδιών, όπως π.χ. Επίδομα μητέρων μονογονέων, χρηματική ενίσχυση των δαπανών φύλαξης παιδιών, μείωση ωραρίου κατά δύο ώρες ή και επιδότηση των γονέων παιδιών με ειδικές ανάγκες, δωρεάν μεταφορά με τα μέσα μαζικής μεταφοράς κ.α. Επίσης δημιουργία και λειτουργία βρεφονηπιακού ή και παιδικού σταθμού για τις ανάγκες των εργαζομένων είτε μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, είτε σε συνεργασία με δημόσιες / ιδιωτικές / δημοτικές υπηρεσίες, σύνδεση με το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι» κλπ.
- Δράσεις ευαισθητοποίησης, ενημέρωσης και πληροφόρησης στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης. Είναι αναμενόμενο να υπάρχει ένα έλλειμμα ενημέρωσης σε σχέση με τα θέματα ισότητας γενικά και με το πολιτικό πρόσταγμα της συμφιλίωσης ειδικότερα. Επίσης παρατηρείται συχνά στις επιχειρήσεις μειωμένη εσωτερική επικοινωνία μεταξύ των διαφορετικών ιεραρχικών επιπέδων των επιχειρήσεων. Στο πλαίσιο αυτό προτείνεται σειρά μέτρων και δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης που να απευθύνεται σε όλους τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες, στους υποψήφιους και τις υποψήφιες για εργασία αλλά και στα στελέχη όλων των βαθμίδων, στους συνδικαλιστικούς φορείς στους/στις εκπροσώπους των εργαζομένων κλπ.

Δ. Η Μεθοδολογία Σχεδιασμού, παρακολούθησης και αξιολόγησης των πλάνων συμφιλίωσης

Όπως έχει αναφερθεί και σε σχέση με τους ΟΤΑ προϋπόθεση για την υλοποίηση ολοκληρωμένης πολιτικής για τη συμφιλίωση είναι καταρχήν **να διερευνηθούν οι ανάγκες των αργαζομένων στην κάθε επιχείρηση**. Χρειάζεται επίσης **δέσμευση της επιχείρησης σε υψηλό διοικητικό επίπεδο**, έτσι ώστε να μην πέσουν στο κενό οι συγκεκριμένες προτάσεις που θα γίνουν. Είναι ακόμη αναγκαίο να οριστεί κάποιο άτομο ειδικά καταρτισμένο και ευαισθητοποιημένο στα θέματα ισότητας των φύλων και ισότητας ευκαιριών να οριστεί υπεύθυνο για την υλοποίηση των δράσεων (το στέλεχος ισότητας ή ο/η σύμβουλος ισότητας). Με τον τρόπο αυτό οι επιχειρήσεις υποδέχονται και εντάσσουν στο δυναμικό τους μια νέα επαγγελματική ιδιότητα αυτή της /του συμβούλου ισότητας που ήδη στην Ελλάδα προσφέρεται και ως μεταπτυχιακή ειδίκευση από το Πανεπιστήμιο Αιγαίου. Χρειάζεται τέλος η ενεργή δέσμευση όλων των εμπλεκόμενων μερών, εκπροσώπων των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών, της διοίκησης κλπ. Είναι απαραίτητη η εισροή τεχνογνωσίας για το σχεδιασμό και την εφαρμογή των παρεμβάσεων μέσα από τη συνεργασία τους με εξειδικευμένους φορείς ισότητας και εμπειρογνώμονες. Απαιτείται δε να αναπτυχθεί ένα σύστημα παρακολούθησης και αξιολόγησης των αποτελεσμάτων των δράσεων με τη θέσπιση κριτηρίων που λαμβάνουν σοβαρά υπόψη τους τη διάσταση του φύλου.

Βήματα για τη λήψη μέτρων με σκοπό της προώθησης της Συμφιλίωσης

1. Προετοιμασία του προφίλ της Επιχείρησης (πόσοι άνδρες και πόσες γυναίκες εργαζόμενες, ανάγκες, θέσεις, ωράρια, συμβάσεις κλπ)
2. Διερεύνηση ιδιαίτερων αναγκών σε σχέση με την οικογενειακή ζωή μέσω συνεντεύξεων και ερωτηματολογίων (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1). Στο τέλος αυτής της φάσης πρέπει να έχει γίνει γνωστό ποια θέματα σε σχέση με την εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής απασχολούν τους εργαζόμενους και πιθανώς περιορίζουν τις δυνατότητες των γυναικών να συμμετέχουν ισότιμα.
3. Διατύπωση συγκεκριμένων προτάσεων που σταδιακά θα βελτιώσουν τις συνθήκες και θα διαμορφώσουν ένα εργασιακό περιβάλλον πιο φιλικό προς την οικογένεια. Οι

προτάσεις αυτές πρέπει να γίνουν σε συνεννόηση με υψηλά διευθυντικά στελέχη και να γίνουν αποδεκτές σε υψηλό επίπεδο, έτσι ώστε να μην υπάρξουν εμπόδια στην προβλεπόμενη εφαρμογή τους.

4. Σε κάθε στάδιο σχεδιασμού και υλοποίησης χρειάζονται αναλυτικές εκθέσεις που θα περιγράφουν αναλυτικά τα κριτήρια, τα βήματα και τα θετικά αποτελέσματα της δράσης καθώς και πιθανές δυσκολίες που μπορεί να εμφανίστηκαν.

5. Για κάθε επιτυχημένη παρέμβαση χρειάζεται να υπάρχει δημοσιοποίηση έτσι ώστε η παρέμβαση να γίνεται γνωστή, να δρα πολλαπλασιαστικά στο χώρο των επιχειρήσεων και να βοηθά στην αλλαγή της νοοτροπίας, των εργαζομένων, του επιχειρηματικού κόσμου και της κοινωνίας γενικότερα.

6. Με βάση την υπάρχουσα εμπειρία στο τέλος κάθε Προγραμματικής περιόδου αξιολογούνται τα αποτελέσματα και μπαίνουν οι νέοι στόχοι, με σκοπό η επιχείρηση να φτάσει σε ένα υψηλό επίπεδο στον τομέα της ισότητας με όχημα και αιχμή τις πολιτικές για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Με τα στοιχεία που αναφέρθηκαν αλλά και με την αξιοποίηση του τεράστιου πλούτου καλών πρακτικών από την Ευρωπαϊκή εμπειρία σε εταιρικό επίπεδο είναι δυνατόν οι Ελληνικές επιχειρήσεις, δημόσιες και ιδιωτικές να παίξουν πρωταγωνιστικό ρόλο στην πρόοδο της κοινωνίας, στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των πολιτών ενισχύοντας ταυτόχρονα την παραγωγικότητα και της ποιότητα της εργασίας τους.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής έχει δύο βασικές παραμέτρους, όπως φαίνεται από όλες τις μελέτες, τους οδηγούς καλών πρακτικών

και τα κείμενα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η μία παράμετρος είναι οι αλλαγές στην εργασία με την εισαγωγή νέων συνθηκών λειτουργίας της αγοράς εργασίας που περιλαμβάνουν τα ευέλικτα ωράρια, την διεύρυνση της μερικής απασχόλησης, την ευκολότερη πρόσβαση σε γονικές άδειες από γυναίκες και άνδρες, την άρση των έμφυλων προκαταλήψεων, την προώθηση των γυναικών σε θέσεις επιχειρηματικής ευθύνης κλπ. (είναι σημαντικό να γίνουν έρευνες και να προωθηθούν συγκεκριμένες αλλαγές στη νοοτροπία που κυριαρχεί στις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα και οι οποίες εμποδίζουν τις γυναίκες να αναλάβουν θέσεις ευθύνης και να έχουν ισότιμη συμμετοχή στην καριέρα και στα κέντρα λήψης αποφάσεων).

Η δεύτερη παράμετρος αφορά στην εξασφάλιση παροχής ποιοτικής φροντίδας στα παιδιά, τους ηλικιωμένους και άλλα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας, έτσι ώστε οι γυναίκες που είναι επιφορτισμένες με την φροντίδα τους να μπορέσουν να αναζητήσουν εργασία, να διατηρήσουν ποιοτικές θέσεις εργασίας και να προχωρήσουν σε θέσεις ευθύνης, αξιοποιώντας την δημιουργικότητα και τις δεξιότητές τους και εκτός της οικογένειας. Αυτή η δεύτερη παράμετρος συνδέεται άμεσα με τα δημοκρατικά-κοινωνικά αιτήματα της ανακατανομής των κοινωνικών ρόλων των φύλων στο εσωτερικό της οικογένειας (με την υιοθέτηση και της κοινωνικής μητρότητας) αλλά και με την αναδιανομή και του ενδοοικογενειακού χρόνου υπέρ και των γυναικών. Εάν αυτό δεν συμβεί, αρκετά από τα θετικά μέτρα που προτείνονται (λχ. η μερική απασχόληση, ο ευέλικτος εργασιακός χρόνος, η τηλεργασία κλπ.) είναι πολύ πιθανό να λειτουργήσουν τελικά κατά των γυναικών αναπαράγοντας αναχρονιστικά στερεότυπα σε σύγχρονες συνθήκες.

Στο πλαίσιο της Διακρατικής Σύμπραξη SEMELI οι Α.Σ. ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ (Ελλάδα) και ΕΛΑΝΗ (Κύπρος) ανέπτυξαν ενδιαφέρουσες και καινοτόμες δραστηριότητες στον τομέα του σχεδιασμού και της υλοποίησης δράσεων που προωθούν την ισότητα των κοινωνικών φύλων με έμφαση τη συμφιλίωση /εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής στο χώρο των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των Επιχειρήσεων. Ο σκοπός των δράσεων αυτών είναι να τεθούν οι πολιτικές Ισότητας σε προτεραιότητα και να ανοίξει μια συζήτηση στο πλαίσιο των ΟΤΑ των Επιχειρήσεων και όχι μόνο σε όλα τα επίπεδα, για τη διερεύνηση και εφαρμογή μεθόδων και μέτρων που μπορούν να προωθήσουν καλύτερα την ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην εργασία και την

οικογένεια, έτσι ώστε να αποκομίσουν τα μέγιστα από αυτές τις κορυφαίες εκφράσεις της ζωής και να βελτιώσουν τις συνθήκες διαβίωσης. Τα οφέλη από μια τέτοια προσπάθεια θα είναι σημαντικά τόσο σε ατομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο.

Η εμπειρία που απέκτησαν και οι δύο συμπράξεις αλλά και προτάσεις παραπέρα ανάπτυξης της αποτυπώνονται στον παρόντα ΟΔΗΓΟ και αποτελούν ταυτόχρονα, στο μέτρο του δυνατού, εχέγγυο βιωσιμότητας της ΚΠ EQUAL και μετά την ολοκλήρωσή της και στις δύο χώρες

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. **Αργυρού Παρασκευή** , *Συμφιλίωση Επαγγελματικών και Οικογενειακών Υποχρεώσεων και Αγορά Εργασίας*, 2006, ηλεκτρονική διεύθυνση αρχείου: <http://www.alkistis-equal.gr/inst/alkistis/gallery/Training/Lecture%20of%20trainer.doc> / www.alkistis-equal.gr
2. **Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων**, Ανακοίνωση της 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)*, Βρυξέλλες, 7-6-2000.
3. **European Commission**, *A Roadmap for Equality Between Women and Men 2006-2010*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G.1, Manuscript completed in April 2006
4. **European Commission, Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities** *Reconciliation of Work and Private Life: A comparative review of thirty European countries*, European Commission, Unit G.1, Manuscript completed in September 2005
5. **European foundation for the Improvement of living and Working Conditions**, *Fertility and Family Issues in an Enlarged Europe*, 2004
6. **Ζέης Θ., Μηλιώνη Φ.** (επιμέλεια) *Οδηγός Καλών Πρακτικών για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής*, Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, Αθήνα, Μάιος 2005.
7. **Λιάπη Μ., Τζαβάρα Μ.**, *Οδηγός εφαρμογής Σχεδίων Ισότητας*, Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal, Equal Ανδρομέδα, Δράσεις για την καταπολέμηση του διαχωρισμού στον χώρο εργασίας.
8. **Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης για την Παροχή Ίσων Ευκαιριών σε Άνδρες και Γυναίκες (1996 – 2000)** Ανταλλαγή, Ανάπτυξη και Μεταφορά Πληροφοριών και Εμπειριών Καλής Πρακτικής, *Καλές Πρακτικές στις Χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε Σχέση με τον Καλύτερο Συνδυασμό της Οικογενειακής και Επαγγελματικής ζωής* , Αθήνα 2001
9. **Παπαμιχαήλ Στέλλα**, *Έρευνα καταγραφής δομών κοινωνικής μέριμνας*, Α.Σ. «Παρέμβαση Συμφιλίωσης», Έργο: «Διευκόλυνση της επαγγελματικής ζωής των γυναικών χωρίς διακρίσεις με την εφαρμογή κοινωνικών ωραρίων – Κοινωνικό Ωράριο», πρόγραμμα Equal.
10. **Συμβούλιο και Υπουργοί Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής** *Ψήφισμα σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή*, 2000

11. **Wahl A, Hook P., Holgersson C., Linghag S.**, «*En τάξει*» *Θεωρίες για την Οργάνωση και το Φύλο*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα 2005

Διαδικτυακοί Τόποι

www.alkistis-equal.gr

www.equal.gr

www.kethi.gr

www.koinoniko-orario.gr

www.dimosvoulas.gr

www.egaleo.gr

www.peristeri.gr

http://europa.eu/index_el.htm

www.pik@org.cy

www.elani.com.cy

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Σταθμισμένο διεθνές ερωτηματολόγιο

What is your job title?

Are you married/do you have a partner living with you?

Does your partner go out to work? If yes, what job do they do?

Do you have any children? If yes, how many and how old are they?

How do you/did you manage childcare?

How far would you say your partner was involved? What about sharing childcare?

Who
does what?

Do you have any other caring* responsibilities (parents, spouse/partner, other relative, friend)? Have you been a carer in the past?

If yes, can you tell me more about it? Who do or did you care for? How do you or did you manage? Do the people you care for have any other help?

If no, do you think you might ever have to provide care for someone?

What is your highest educational qualification?

What is/was your father's main paid job?

What is/was your mother's main paid job?

Going back to your schooldays, can you remember if you had any ideas or ambitions about what you wanted to do when you left school? *Any particular occupation or career, travel, marriage and family, anything else?*

Was there anyone who particularly encouraged you when you were younger?
Teacher, family member, friend, anyone else?

Did they encourage you to do anything in particular?

When you were thinking about what job to do, did you ever think about how it might fit in with your family and domestic life?

What year were you born?

Going back over your adult life - can I just go through with you the kinds of things you've done? (*Fill in a lifeline for each interviewee.*)

Do you think of yourself as a 'career' person? *Probe on careers within the organization.*

If has taken maternity leave: do you think this had any impact on how you were seen at work? How did you feel about this?

If hasn't taken maternity leave: do you think it's difficult for women to get back into work after maternity leave?

If has taken employment breaks: how did you feel about this at the time?

If hasn't taken employment breaks: do people ever take employment breaks? How does it work out?

If has taken employment breaks: did you ever consider not taking these breaks?

If hasn't taken breaks: would you ever consider taking a break?

If has taken employment breaks: has taking a break caused any problems as far as work was concerned? How did you feel about going back?

If hasn't: have you ever considered taking a break from work? If so, why didn't you take a career break in the end? Do you think it would make a difference to your career prospects if you did?

Are you happy with the way your career (working life) has gone so far?

Would you like to go further? Are there good career prospects within the organization? What are they?

And how about the family/domestic side of things - are you happy with the way things have gone?

How long have you been with your current employer?

How many hours a week do you usually work? Is that how many you are contracted to work?

In general, do you think people work longer hours nowadays? Why do you think this is?

Would you call the organization you work for 'family friendly'? By 'family-friendly' policies we mean how easy does your employer make it for people to balance their work and family responsibilities?

And what about your workmates how do they react to people who have childcare responsibilities or are caring for older or disabled people? Do you think enough or too much is done to accommodate people with caring responsibilities?

For carers: how have your managers (past and present) reacted to your caring responsibilities? *Probe on problems with time.* Do other managers react the same way?

For non-carers: how do your managers tend to treat people with caring responsibilities? Do other managers behave the same way? *Probe on problems with cover.*

For carers: how do you feel about taking time off for family or domestic reasons? *Do you ever feel guilty re colleagues, management?*

For non-carers: how do you feel about other people taking time off for family or domestic reasons?

As far as your present workplace is concerned - would you have any suggestions for how things might be improved?

Roughly, what is your annual *household* income?

Less than €25676,14

€25677,85-€34234,85

€34236,56-€51352,28

€51353,99-€68469,70

€68471,41-€85587,13

More than €85587,13

Prefer not to say

Looking back over the things we've talked about, are there any things you would like to add? Do you think we have left anything out?

Thank you very much (*and reassure of confidentiality*).

May we contact you again? *If so, check that the contact details are correct.*

