



EQUAL

ΓΔ Απασχόλησης,  
Κοινωνικών Υποθέσεων  
και Ίσων Ευκαιριών



ΚΥΠΡΙΑΚΗ  
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL

Αναπτυξιακή Σύμπραξη ΕΛΑΝΗ

Έργο «Ανοικτές Πόρτες»

Υπεύθυνη Έργου: Μαρία Γκασούκα

Παραδοτέο

Υποέργο 4- Χαρτογράφηση του Έμφυλου Κοινωνικού Χάρτη της  
Κυπριακής Δημοκρατίας

Υπεύθυνη Έρευνας: Χρυστάλλα Α. Έλληνα

Φορέας Επίβλεψης: Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου  
(Mediterranean Institute of Gender Studies-MIGS)

Ομάδα Υποέργου:

Ιωσήφ Αναστασίου (Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου-ΠΙΚ)  
Χριστίνα Βάσιλα (Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου-ΟΕΒ)  
Μίμης Θεοδότου (Ένωση Τραπεζικών Υπαλλήλων Κύπρου-ΕΤΥΚ)  
Σουζάνα Παύλου (MIGS)

15 Φεβρουαρίου 2007

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

### ***ΜΕΡΟΣ I: Θεωρητικό πλαίσιο***

***1.Ευρωπαϊκές Στρατηγικές Συμφιλίωσης***

***2.Η κυπριακή εμπειρία***

### ***ΜΕΡΟΣ II: Η έρευνα και τα πορίσματά της***

**1.Ταυτότητα έρευνας**

**2.Κατασκευή ερωτηματολογίου και διαδικασία διανομής**

**3.Ανάλυση ευρημάτων ποσοτικής έρευνας:**

### **Εισαγωγή**

#### **ΕΝΟΤΗΤΑ 1. Δημογραφικά στοιχεία**

Φύλο, ηλικία και οικογενειακή κατάσταση

Τομέας εργασίας, επάγγελμα και μόρφωση

Αριθμός παιδιών και εξαρτωμένων ατόμων

#### **ΕΝΟΤΗΤΑ 2: Κατανομή ενδο-οικογενειακών υποχρεώσεων**

2.1. Φροντίδα των παιδιών/βρεφών και άλλων εξαρτωμένων ατόμων

Φροντίδα βρεφών

Φροντίδα παιδιών μετά το σχολείο

Φροντίδα ηλικιωμένων γονιών

Μεταφορά παιδιών στο σχολείο

Μεταφορά παιδιών στα φροντιστήρια

Διάβασμα παιδιών

2.2. Φροντίδα παιδιών, εκτός από τους γονείς, μετά το σχολείο

2.3. Υπεύθυνα άτομα για άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις

Ιατρική περίθαλψη ηλικιωμένων γονιών

Ιατρική φροντίδα παιδιών/βρεφών

Επικοινωνία με εκπαιδευτικούς  
Φροντίδα παιδιών στις σχολικές διακοπές  
Ψώνια για παιδικές ανάγκες  
Διακίνηση/ ψυχαγωγία ηλικιωμένων γονιών  
Ψυχαγωγία παιδιών/βρεφών

### **ΕΝΟΤΗΤΑ 3. Χρόνος Εργασίας Ανδρών-Γυναικών**

- 3.1. Χρόνος για οικιακές εργασίες
- 3.2. Χρόνος για άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις
  - Τραπεζικές συναλλαγές
  - Ιατροφαρμακευτική κάλυψη
  - Ασφαλιστική κάλυψη
  - Οικογενειακός προϋπολογισμός
  - Επαφές και επικοινωνία με το δημόσιο
- 3.3. Ωράριο εργασίας
- 3.4. Υπερωρίες
- 3.5. Χρόνος για επαγγελματικές δραστηριότητες
- 3.6. Προσωπικό και οικογενειακό εισόδημα

### **ΕΝΟΤΗΤΑ 4: Στάσεις σε σχέση με το «δίλημμα οικογενειακές – επαγγελματικές υποχρεώσεις»**

- 4.1. Χρόνος για φροντίδα παιδιών/προσωπικός χρόνος
- 4.2. Κατανομή των οικογενειακών ευθυνών
- 4.3. Αλληλο-επιδράσεις οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών
- 4.4. Γυναίκα, οικογένεια και εργασία
- 4.5. Κριτήρια επιλογής εργασίας
  - Ασφάλεια
  - Υψηλό εισόδημα
  - Προοπτικές εξέλιξης
  - Πρωτοβουλίες
  - Συνδυασμός επαγγελματικών - οικογενειακών υποχρεώσεων
- 4.6. Επιθυμητός χρόνος εργασίας
- 4.7. Συνολικός χρόνος στο σπίτι για φροντίδα των παιδιών  
ως πλήρη απασχόληση / επιπτώσεις στην καριέρα

## **ΕΝΟΤΗΤΑ 5: Απόψεις σχετικά με την ένταξη «Στρατηγικών Ισότητας»**

5.1. Χρησιμότητα μέτρων

5.2. Επαγγελματική ανέλιξη και ανταγωνιστικότητα

5.3. Επιδράσεις Στρατηγικών Ισότητας στην οικογενειακή και επαγγελματική ζωή

### **ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ**

#### ***ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ***

#### ***ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ***

#### ***ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Ερωτηματολόγιο***

## ***Η ευρωπαϊκή εμπειρία των Στρατηγικών Συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής***

**Μαρία Γκασούκα**

Η διευρυμένη είσοδος των γυναικών στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας -με συνεχώς αυξανόμενους μάλιστα ρυθμούς- αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό των τελευταίων δεκαετιών (Montana-Charnov, 2000: 608). Η είσοδος αυτή ωστόσο συνοδεύεται από ένα πλέγμα αναχρονιστικών αντιλήψεων και στερεοτύπων που συνδέονται με τα φύλα και τους κοινωνικούς τους ρόλους, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να αντιμετωπίζουν ένα πλήθος διακρίσεων και εμποδίων τόσο στη διαδικασία ένταξης τους στον εργασιακό χώρο όσο και στην επιλογή επαγγέλματος αλλά και στην εξέλιξη της καριέρας τους. Διαμορφώνεται έτσι από τη μία ένας οριζόντιος έμφυλος διαχωρισμός στους τομείς απασχόλησης(φαινόμενο του «γυάλινου τοίχου»), όπου τα επαγγέλματα γοήτρου και κύρους, άρα και υψηλών αμοιβών, ανδροκρατούνται, ενώ οι γυναίκες περιορίζονται ως επί το πλείστον στα παραδοσιακά επαγγέλματα φροντίδας, με σοβαρές συνέπειες κυρίως στον τομέα των ανισοτήτων των αμοιβών που ακόμα υφίστανται, παρόλο που η Ε.Ε. έχει μακρά παράδοση στη κανονιστική ρύθμιση ίσων αμοιβών (European Foundation for the Improvement in Living and Working Conditions, 2000). Παράλληλα δεν θα πρέπει να μας διαφεύγει πως οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία των ανέργων και των μακράς διάρκειας ανέργων, αλλά και την πλειοψηφία των πενήντα εκατομμυρίων ευρωπαϊών πολιτών που ζουν κάτω από τα όρια της φτώχειας. Ο κάθετος διαχωρισμός που διαμορφώνεται από την άλλη, ελαχιστοποιεί τις πιθανότητες των γυναικών που εργάζονται να εξελιχθούν επαγγελματικά, καταλαμβάνοντας υψηλά ιστάμενες θέσεις εργασίας, και να συμμετέχουν στα κέντρα λήψης των οικονομικών αποφάσεων(φαινόμενο της «γυάλινης οροφής»).

Ταυτόχρονα, η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση αλλά και οι σημαντικές αλλαγές στα οικογενειακά πρότυπα που οδήγησαν στην αύξηση πυρηνικών και μονογονεϊκών οικογενειών, δημιούργησαν την όλο και εντονότερη ανάγκη για τη συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (Μουρίκη, 2005). Το γεγονός υπήρξε συνέπεια- πέρα του τρόπου δόμησης της αγοράς εργασίας και της εξέλιξης των εργασιακών σχέσεων- της σημειούμενης αντίφασης που συνεπάγεται το πως η έξοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας δε συνοδεύτηκε από αντίστοιχη ανακατανομή των κοινωνικών ρόλων στην οικογένεια, ούτε από την ευνόητη αναδιανομή του ενδοοικογενειακού χρόνου υπέρ και των γυναικών στο πλαίσιο της. Με δυο λόγια, οι άνδρες εξακολουθούν κατά κανόνα να είναι απαλλαγμένοι από επίπονες και χρονοβόρες οικογενειακές υποχρεώσεις όπως η φροντίδα , η φύλαξη , η ανατροφή των παιδιών, η φροντίδα των ηλικιωμένων γονέων, καθώς και η ενασχόληση με τις οικιακές εργασίες. Επικεντρώνονται στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία και επιτυχία , με αποτέλεσμα να κατακτούν συχνότερα από τις γυναίκες υπεύθυνες και ανώτερες ιεραρχικά θέσεις. Αντιθέτως οι γυναίκες στην προσπάθεια τους να ανταποκριθούν επαρκώς σε όσα έχει καθιερωθεί να ονομάζονται «οικογενειακά/γυναικεία καθήκοντα» - τα οποία μεταφράζονται σε αυτονόητη γυναικεία απλήρωτη οικιακή εργασία και σε πολλαπλούς ρόλους - προσανατολίζονται εκ των πραγμάτων στην αναζήτηση άλλων μορφών απασχόλησης (λχ. μερική απασχόληση, 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.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση αναγνωρίζοντας πως οι προαναφερόμενες έμφυλες ανισότητες έχουν σοβαρότατες επιπτώσεις στην κοινωνική συνοχή, στην οικονομική ανάπτυξη και στη Δημοκρατία και πως συνεπάγονται απώλεια ανθρώπινων πόρων, ταλέντων, δεξιοτήτων, εμπειριών κλπ. έχει αναλάβει μακροχρόνια πολιτική δέσμευση για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων -ήδη από τη συνθήκη του 1957- στην εργασία και στην κοινωνία ευρύτερα. Την τελευταία δεκαετία μάλιστα λαμβάνει ολοένα και περισσότερο υπόψη το ζήτημα της συμφιλίωσης/εναρμόνισης επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων και ιδιαίτερα των γυναικών, αναδεικνύοντάς το σε θεμελιώδη παράγοντα της ισότητας των φύλων και της ισότητας των ευκαιριών. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσονται μια σειρά Κειμένων της κοινότητας όπως:

- **Ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων του 1989** στον οποίο γίνεται σαφές ότι για να επέλθει η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών θα πρέπει να εντατικοποιηθούν οι δράσεις που σχετίζονται με την ισότητα στην πρόσβαση στην εργασία, στις πληρωμές, στους όρους εργασίας, στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση.
- **Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης του 2000** που αποτελεί το πλέγμα προστασίας για την οικογένεια αλλά και για κάθε άτομο που επιθυμεί να συνδυάσει οικογένεια και εργασία, χωρίς να κινδυνεύει με απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα, ενώ αναγνωρίζει το δικαίωμα στην αμειβόμενη άδεια μητρότητας και τη γονική άδεια.
- **Η Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου** σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων γυναικών.
- **Το Ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής, του 2000** σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή.
- **Η Απόφαση του Συμβουλίου της 20ης Δεκεμβρίου 2000** για τη θέσπιση προγράμματος σχετικά με την Κοινοτική Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2001-2005).
- **Ο Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών 2006-2010 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής** όπου η προσοχή επικεντρώνεται στην πολιτική για την εναρμόνιση οικογένειας και εργασίας, η οποία και εξειδικεύεται σε τρεις βασικούς άξονες: α) υιοθέτηση σε επίπεδο κρατών μελών ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας τόσο για γυναίκες όσο και για άνδρες β) αύξηση των δομών και υπηρεσιών παροχής φροντίδας γ) καλύτερες πολιτικές συμφιλίωσης τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες

Στο πλαίσιο του ανωτέρω σχεδιασμού κατά την προηγούμενη πενταετία η Επιτροπή καθόρισε τους βασικούς της σχετικούς στόχους, οι οποίοι κατανέμονταν σε πέντε συναφείς τομείς παρέμβασης. Βάσει της Στρατηγικής Πλαίσιο, δηλαδή του συνόλου των κοινοτικών δραστηριοτήτων που συνδέονταν με το φύλο, αφορούσαν σε 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 έμφυλα στερεότυπα. Η προαγωγή της ισότητας των γυναικών στην οικονομική ζωή αναδείχθηκε έτσι σε βασική προτεραιότητα (το Συμβούλιο της Λισαβόνας λχ. 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) και η επίτευξη της συμφιλίωσης/εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων και μάλιστα των γυναικών σε απαραίτητη προϋπόθεση υλοποίησής της. Η άποψη αυτή επιβεβαιώνεται, συγκεκριμενοποιείται και διευρύνεται στο «*Χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010*»(Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2006 COM (2006) 92 τελικό) και συγκεκριμένα στον στόχο του «*Αρμονικού συνδυασμού ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής*» όπου γίνονται και τρεις σημαντικές παρατηρήσεις:

*1. Οι εύκαμπτοι όροι εργασίας παρουσιάζουν πολλά πλεονεκτήματα. Εντούτοις, το γεγονός ότι γίνεται χρήση αυτών των διατάξεων πολύ περισσότερο από γυναίκες έχει αρνητικό αντίκτυπο στην θέση τους στο χώρο εργασίας και στην οικονομική ανεξαρτησία τους. 2 Η δημογραφική μείωση έχει ως συνέπεια να μην μπορεί η ΕΕ να επιτρέψει σπατάλη ανθρώπινου δυναμικού. Οι καλύτερες υποδομές φύλαξης των παιδιών επιτρέπουν την εύρεση μιας νέας ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής. 3. Λίγοι άνδρες ζητούν γονική άδεια ή εργάζονται με μερική απασχόληση. Θα έπρεπε να ληφθούν μέτρα τα οποία να τους παρακινούν να αναλάβουν οικογενειακές ευθύνες.*

Σύμφωνα με τα προαναφερόμενα γίνεται αντιληπτή η ιδιαίτερη βαρύτητα που δίνεται από την Ευρωπαϊκή Ένωση στην υιοθέτηση από τα κράτη μέλη της πρακτικών και νομοθεσιών που να ευνοούν το συνδυασμό προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Μεγάλης σημασίας θεωρείται για παράδειγμα η θέσπιση των αδειών μητρότητας -κατά το δυνατόν με αποδοχές- όπως και των άλλων γονικών αδειών και μάλιστα με την υιοθέτηση κινήτρων για τους άνδρες, ώστε να παρακινούνται και οι ίδιοι να τις λαμβάνουν. Με τον τρόπο αυτό οι γυναίκες δεν θα εξαναγκάζονται να σταματούν να εργάζονται οριστικά κατά ή μετά την περίοδο της λοχείας και οι άνδρες θα μπορέσουν να αναλάβουν μέρος των ευθυνών που τους αναλογούν εμποδίζοντας έτσι την ακύρωση πολύτιμου γυναικείου εργασιακού δυναμικού. Φυσικά επιβάλλεται η διασφάλιση του ότι η χρήση αυτών των δικαιωμάτων δεν θα αποφέρει κυρώσεις όπως είναι η απόλυση (Κ.Ε.Θ.Ι., 2001). Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται ακόμα από την Ε.Ε.-παρά την ασκούμενη σχετικά κριτική- στη λήψη μέτρων που να στοχεύουν στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ώστε οι πολίτες, άνδρες και γυναίκες να μπορούν να ρυθμίσουν την παραμονή τους στην εργασία ανάλογα με τη διαθεσιμότητά τους. Τέλος ως ιδιαίτερα σημαντική κρίνεται η δημιουργία από το κάθε κράτος μέλος ενός ανεπτυγμένου συστήματος δομών παροχής φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων, έτσι ώστε οι γυναίκες που συνήθως επιφορτίζονται με την φροντίδα τους να μπορούν απερίσπαστες να συνεχίσουν την εργασία τους αλλά και να διαθέσουν τον αναγκαίο χρόνο για την κάλυψη προσωπικών τους αναγκών και επιθυμιών. Ειδικότερα για το ζήτημα της δημιουργίας δομών παροχής φροντίδας-που άλλωστε ενδιαφέρει εξαιρετικά την κυπριακή κοινωνία-αξίζει η ακόλουθη επισήμανση:

Σε κοινοτικό επίπεδο είναι γνωστή η Σύσταση του Συμβουλίου της 31<sup>ης</sup> Μαρτίου 1992 *σχετικά με τη φύλαξη των παιδιών*. Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη Σύσταση αναλαμβάνονται πρωτοβουλίες που ενθαρρύνουν τη δημιουργία, την ευελιξία και την ποικιλία των υπηρεσιών, αλλά και τη δυνατότητα πρόσβασης σε αυτές γονέων και ιδιαίτερα μητέρων που εργάζονται, που παρακολουθούν μαθήματα εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης για να βρουν εργασία ή που είναι σε αναζήτηση εργασίας και όχι μόνο. Οι υπηρεσίες όπου αυτές προσφέρονται(αστικά κέντρα, αγροτικές

περιοχές κλπ) παρέχονται σε προσιτές τιμές για τους γονείς, και είναι άμεσα προσβάσιμες σε άτομα με αναπηρίες. Σε μια σειρά χώρες βρίσκεται σε εξέλιξη ο σχεδιασμός η σύσταση και η λειτουργία ανάλογων δομών -όχι πάντοτε χωρίς δυσκολίες- από τις οποίες αντλείται θετική και όχι μόνο εμπειρία και καλές πρακτικές.

*Με το όρο καλές πρακτικές νοούνται τα μέτρα, οι δράσεις και οι κανόνες που στοχεύουν στη διευκόλυνση του συνδυασμού της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής για τις γυναίκες και τους άνδρες.* (Κ.Ε.Θ.Ι.,2001) Επιτυγχάνονται μέσα από θεσμοθετημένες και γενικής εφαρμογής πρωτοβουλίες, από πρωτοβουλίες των ίδιων των επιχειρήσεων, καθώς και ως προϊόν κοινωνικής διαβούλευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε κλαδικό ή εθνικό επίπεδο. Οι καλές πρακτικές των Ευρωπαϊκών Χωρών διαχωρίζονται σε α) *Θεσμικές Πρωτοβουλίες* όπως η επιδοτούμενη φροντίδα παιδιών προσχολικής ηλικίας (λχ. καταβολή χρηματικού επιδόματος σε γονείς που φροντίζουν οι ίδιοι τα παιδιά τους, ατομικό κουπόνι για επιλογή του είδους της παιδικής μέριμνας, επίδομα παιδιού κá. β) *Επιχειρηματικές Πρωτοβουλίες* (λχ. ευέλικτο σχεδιασμό εργασιακής διαδικασίας και του περιεχομένου της εργασίας, διαχείριση του στρες, παροχή οικονομικών και πρακτικών διευκολύνσεων σε σχέση με τη φύλαξη των παιδιών και τις καθημερινές ανάγκες του νοικοκυριού κá) και γ) *Πρωτοβουλίες των Κοινωνικών Εταίρων*.(λχ. όπως οι εξατομικευμένοι «λογαριασμοί» εργάσιμου χρόνου που εφαρμόζονται σε μια σειρά από επιχειρήσεις ως αποτέλεσμα συλλογικών συμφωνιών). (Μουρίκη. Α, 2006).Θα ήταν χρήσιμη η αναφορά σε ενδεικτικές περιπτώσεις:

-Στην Αυστρία οι υπηρεσίες φύλαξης των παιδιών παρέχονται από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς. Υπάρχουν νηπιαγωγεία για παιδιά από 3 ετών έως την σχολική ηλικία, κέντρα ημερήσιας φροντίδας ,παιδικό σταθμοί για παιδιά από 2 έως 6 ετών, βρεφονηπιακοί σταθμοί για τις ηλικίες 0-3 ετών, ομάδες αυτοβοήθειας οργανωμένες από γονείς που αντιμετωπίζουν παρόμοια προβλήματα για την εξασφάλιση επαρκούς φύλαξης των παιδιών τους, κέντρα φροντίδας μετά τη λήξη του σχολικού ωραρίου, σχολεία (ολοήμερα σχολεία) και δομές φύλαξης κατά τη διάρκεια των διακοπών (παιδικές κατασκηνώσεις, Ferienspiel).

- Στην Ισπανία από την άλλη οι δημόσιες δομές φύλαξης των παιδιών ηλικίας από μηδέν έως τριών ετών αποτελούνται κυρίως από ένα σύστημα κοινωνικό-εκπαιδευτικών βρεφονηπιακών σταθμών, που όμως δεν επαρκούν να καλύψουν τις υπάρχουσες ανάγκες. Για το λόγο αυτό τα περισσότερα παιδιά αυτών των ηλικιών υποχρεώνονται να εγγραφούν σε ιδιωτικούς σταθμούς. Για τα παιδιά ηλικίας 3 έως 6 ετών, δημόσιες δομές φύλαξης με υψηλό ποσοστό κάλυψης (πάνω από 90%) είναι κυρίως τα δημόσια νηπιαγωγεία.

-Στη Σουηδία τέλος οι τοπικές διοικήσεις έχουν την ευθύνη της οργάνωσης προσχολικών δραστηριοτήτων και της παροχής υπηρεσιών φύλαξης σε όλα τα παιδιά. Αναφέρονται ενδεικτικά τα προσχολικά κέντρα, αλλά και τα καινοτόμα σπίτια ημερήσιας φύλαξης (φροντιστής/τρια αμειβόμενος/η από την τοπική διοίκηση φροντίζει παιδιά στο δικό της/του σπίτι, όσο οι γονείς εργάζονται ή σπουδάζουν, μερικές φορές ακόμα και τα απογεύματα και τα σαββατοκύριακα).

Σε μεγάλο αριθμό κρατών μελών της ΕΕ ωστόσο-για να επανέλθουμε- μεταξύ των οποίων η Κύπρος και η Ελλάδα, παρουσιάζεται ακόμα καθυστέρηση στον τομέα της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ευρύτερα. Το ενδιαφέρον είναι πως και οι εργαζόμενοι και τα συλλογικά τους όργανα σε αρκετές περιπτώσεις δεν προτάσσουν τη Συμφιλίωση ως πρωταρχικό τους αίτημα στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σαν βασικές αιτίες μπορεί να θεωρηθούν(λαμβάνομένων υπόψη των ιδιαιτεροτήτων κάθε χώρας) η υποεκπροσώπηση των γυναικών στα κέντρα λήψης των οικονομικών και



συνδικαλιστικών αποφάσεων, η επιβίωση άτυπων, οικογενειακών δικτύων υποστήριξης, όπως συμβαίνει στην Κύπρο και την Ελλάδα, η ευρεία έλλειψη ενημέρωσης για τις ισχύουσες φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές που εφαρμόζονται σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, η προσφυγή στην υπερωριακή απασχόληση, ο φόβος απώλειας εισοδήματος κλπ. Αλλά και από την πλευρά των εργοδοτών προτάσσονται εμπόδια για την εφαρμογή και διάδοση των πρωτοβουλιών συμφιλίωσης της οικογένειας με την εργασία. Οι λόγοι είναι συνήθως το υψηλό κόστος που συνεπάγονται αυτές οι πολιτικές, η επικρατούσα νοοτροπία και η στάση των διευθυντικών στελεχών, η κυριαρχία στην πλειοψηφία των επιχειρήσεων του τεύλοριστικού συστήματος οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, το οποίο δεν αφήνει περιθώρια για καινοτομίες και ευελιξίες κά. Το γεγονός απαιτεί την ανάπτυξη ενός πλέγματος δράσεων στις συγκεκριμένες χώρες για την ενημέρωση/ευαισθητοποίηση του συνόλου των εργαζομένων και πριν απ'όλα των γυναικών, του κόσμου της εργοδοσίας, των συνδικαλιστικών στελεχών, των κρατικών λειτουργών κλπ. γύρω από θέματα που άπτονται της συμφιλίωσης και των ευεργετικών επιπτώσεών της στην οικονομική και την κοινωνική ζωή. Τέτοια θέματα μπορεί να αφορούν στην αναμόρφωση των άκαμπτων κανόνων οργάνωσης του χρόνου εργασίας, στον καλύτερο συγχρονισμό μεταξύ των κοινωνικών ωραρίων (του χρόνου των πόλεων) και των ωραρίων εργασίας, στην κάλυψη της αυξανόμενης ζήτησης για φροντίδα παιδιών αλλά και ηλικιωμένων, στη ρύθμιση των ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, στην ενθάρρυνση των ανδρών να κάνουν και αυτοί χρήση της γονικής άδειας, στην παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις και όχι μόνο.

Ωστόσο, οι ανωτέρω δράσεις δεν μπορεί να προσπερνούν την ιδιωτική σφαίρα της ζωή και μάλιστα με το επιχείρημα της προστασίας ακριβώς αυτής της ιδιωτικότητας. Το γεγονός του ότι οι συνέπειες των έμφυλων ενδοοικογενειακών σχέσεων επιδρούν στη δημόσια σφαίρα -και ιδιαίτερα στο χώρο της αγοράς εργασίας - τους προσδίδει αντικειμενικά δημόσιο ενδιαφέρον. Έτσι ή αλλιώς κανείς πλέον δεν μπορεί να αγνοήσει τη διαμεσολάβηση του φύλου στη σχέση οικογένειας και εργασίας. Συνεπώς όσο σημαντικός κρίνεται ο σχεδιασμός ενδοεπιχειρησιακών στρατηγικών ισότητας με έμφαση στη συμφιλίωση, εξίσου ή και περισσότερο σημαντική θεωρείται πλέον η ανακατανομή των κοινωνικών ρόλων των φύλων στο εσωτερικό της οικογένειας και η διαμόρφωση νέου τύπου ισότιμων και συμμετοχικών γονεϊκών και συζυγικών προτύπων κι αυτό οφείλουν να το καταλάβουν και να το αποδεχθούν έμπρακτα τόσο η κοινωνία και οι φορείς της, όσο και η πολιτεία.

## **2. Η ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ**

**Χρυστάλλα Α. Έλληνα**

Το Έργο *Ανοικτές Πόρτες* της Αναπτυξιακής Σύμπραξης *Ελάνη* εντάσσεται στην θεματική προτεραιότητα *Τσες Ευκαιρίες για Άνδρες και Γυναίκες* της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας *EQUAL*. Συγκεκριμένα το Έργο εστιάζεται στο Μέτρο «Συνδυασμός (συμφιλίωση) της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής και επανένταξη ανδρών και γυναικών που έχουν εγκαταλείψει την αγορά εργασίας, μέσα από την ανάπτυξη πιο ευέλικτων και αποτελεσματικών μορφών οργάνωσης της εργασίας και με την ανάπτυξη υπηρεσιών υποστήριξης.»

Το παρόν κεφάλαιο εξετάζει την προϋπάρχουσα και συνεχιζόμενη έρευνα σε ό,τι αφορά στο θέμα της συμφιλίωσης επαγγελματικής-προσωπικής ζωής στην Κύπρο. Θα γίνει επιλεκτική αναφορά στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) και τα κράτη μέλη της μόνο για συγκεκριμένους σκοπούς σύγκρισης.

Ο ορισμός συμφιλίωσης επαγγελματικής-προσωπικής ζωής που υιοθετείται είναι αυτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο οποίος αναφέρεται στις πολιτικές που άμεσα υποστηρίζουν τον συνδυασμό επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής (European Commission 2005). Άλλοι διεθνείς οργανισμοί όπως το Συμβούλιο της Ευρώπης εφαρμόζουν παρόμοιους ορισμούς. Το θέμα έχει επίσης απασχολήσει και έχει ενταχθεί στην δημόσια συζήτηση πολλών χωρών όχι μόνο στην ΕΕ. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρατηρείται στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής (ΗΠΑ) μετά από την αποκάλυψη στατιστικών που φέρουν το ποσοστό γυναικείας απασχόλησης να μειώνεται και την πλειοψηφία (54%) των γυναικών με μεταπτυχιακά διπλώματα να μην εργάζεται σε πλήρη απασχόληση. Αν και το ενδιαφέρον για το θέμα συμφιλίωσης ήταν ήδη διαδομένο στις ΗΠΑ, παρατηρείτε πρόσφατα μια επανεξέταση του θέματος συνδυασμένο με θέματα μητρότητας,<sup>1</sup> ακόμη και από τα πιο μεγάλα Μ.Μ.Ε. όπως *New York Times*, *Washington Post*, *ABC News*, *Times* και *Wall Street Journal*.

---

<sup>1</sup> Leslie Morgan Steiner. 2006. *Mommy Wars: Stay-at-Home and Career Moms Face Off on Their Choices, Their Lives, Their Families*. Random House.  
Judith Warner. 2005. *Perfect Madness: Motherhood in the Age of Anxiety*. Riverhead.  
Joan Blades and Kristin Rowe-Finkbeiner. 2006. *The Motherhood Manifesto: What America's Moms Want - and What To Do About It*. Nation Books.

Η αύξηση του ενδιαφέροντος και οι συζητήσεις του θέματος παγκοσμίως δεν έχουν ουσιαστικά διαφοροποιήσει τον ορισμό. Η διχοτόμηση σε σφαίρα εργασίας και οικογένειας όπως και οι όροι ισορροπία, αρμονικός συνδυασμός, ιδιωτική, και οικογενειακή ζωή υποθέτουν ένα συγκεκριμένο οργανωτικό μοντέλο. Σε αυτό το μοντέλο, οι προ-υπάρχουσες συνθήκες δεν αντικαθιστώνται αλλά τροποποιούνται μερικώς. Στα συμπεράσματα της συγκριτικής έκθεσης που ετοιμάστηκε από τους εθνικούς εμπειρογνώμονες σε θέματα κοινωνικού φύλου, κοινωνικού αποκλεισμού και απασχόλησης για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2005),<sup>2</sup> παρατηρούμε μόνο μια μικρή αναφορά σε ένα διαφορετικό τρόπο αντιμετώπισης του θέματος. Η έκθεση εισηγείται ότι για να αυξηθεί το ποσοστό απασχόλησης, πρέπει μελλοντικά να υιοθετηθεί μια διαφορετική προοπτική για θέματα συμφιλίωσης. Αυτή θα λαμβάνει υπόψη την πορεία ζωής των παιδιών και να συνδέει την φροντίδα, μόρφωση και ελεύθερες δραστηριότητες ενώ ταυτοχρόνως να αυξάνεται η ευελιξία και η ποικιλία στις επιλογές των γονιών (European Commission 2005, 80) .

Προς το παρόν, η Ευρωπαϊκή Ένωση υιοθετεί μια συγκεκριμένη προοπτική του θέματος, με μικρές αναφορές σε άλλες προοπτικές από εξωτερικούς εμπειρογνώμονες.<sup>3</sup> Οι κριτικές και εισηγήσεις πολλών σημαντικών ερευνών που χρηματοδοτούνται από την ΕΕ, πολλές φορές δεν βρίσκουν πολιτική απήχηση για να ενσωματωθούν στην ατζέντα της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής. Η έκθεση του ερευνητικού προγράμματος EQUALPOL η οποία αξιολογεί την ενσωμάτωση διάστασης του φύλου στην ΕΕ και στα κράτη μέλη, αναφέρεται για παράδειγμα σε «εργαλειακή προσέγγιση» στην ισότητα των φύλων (Braithwaite 2003). Αυτή η προσέγγιση κυριαρχείται από άλλους οικονομικούς και πολιτικούς στόχους όπως π.χ. εκφράζονται στην διαδικασία και στόχους της Λισσαβόνας : «Οι στόχοι της οικονομικής μεγέθυνσης και της απασχόλησης... έφτασαν αν κυριαρχούν στις πολιτικές προτεραιότητες και διαδικασίες, χρησιμοποιώντας «άλλες πολιτικές προτεραιότητες»

---

Wendy Sachs. 2005. *How She Really Does It: Secrets of Successful Stay-At-Work Moms*. Da Capo Lifelong Books.

Julie Bort, Aviva Pflöck, Devra Renner. 2005. *Mommy Guilt: Learn To Worry Less, Focus On What Matters Most, And Raise Happier Kids*. AMACOM/American Management Association.

Miriam Peskowitz. 2005. *The Truth Behind the Mommy Wars: Who Decides What Makes a Good Mother?* Seal Press.

<sup>2</sup> EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE).

<sup>3</sup> EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE).

ως απλά εργαλεία για τους υψηλότερους οικονομικούς στόχους» (Braithwaite 2003, 22).

Για την Ευρωπαϊκή Ένωση, ο συνδυασμός επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θεωρείται ένα μέτρο με το οποίο αντιμετωπίζονται τα πιο κάτω προβλήματα άμεσα συνδεδεμένα με την απασχόληση:

- η ανισότητα των φύλων,
- τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης και
- η γήρανση του πληθυσμού

Τα μέτρα που συνδυάζουν επαγγελματική-ιδιωτική ζωή αναμένονται να επιδράσουν όχι μόνο στην μακροχρόνια επίλυση των πιο πάνω προβλημάτων αλλά και στην άμεση ευημερία των εργαζομένων και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και ανάπτυξη. Αν και τα μέτρα και οι πολιτικές που υιοθετούνται από κράτη μέλη της ΕΕ διαφέρουν, μπορούμε να τα χωρίσουμε σε τέσσερις κατηγορίες (European Commission 2005, 5. European Commission 2005α).

- Μέτρα που επικεντρώνονται στην καλύτερευση, την διαθεσιμότητα και το κόστος των υπηρεσιών φροντίδας παιδιών
- Μέτρα που επικεντρώνονται στην παροχή γονικής άδειας
- Μέτρα σχετικά με ευέλικτες μορφές απασχόλησης
- Οικονομικά επιδόματα

Ένας από τους στόχους της Βαρκελώνης (2002) και της Ευρωπαϊκή Στρατηγικής Απασχόλησης είναι να επιτευχθεί καλύτερος συνδυασμός επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μέσω της αύξησης των υπηρεσιών φροντίδας παιδιών μέχρι το 2010. Οι συγκεκριμένοι στόχοι καθορίζουν την κάλυψη τουλάχιστον 90% των παιδιών ηλικίας 3 ετών μέχρι την έναρξη της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, και

τουλάχιστον 33% των παιδιών κάτω των 3 ετών. Στην Κύπρο αν και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ) 2004-2006 αναφέρεται σε αυτούς τους ευρωπαϊκούς στόχους, υιοθέτησε μόνο τον πρώτο εξ αυτών σαν εθνικό στόχο για τα παιδιά ηλικίας 3 ετών μέχρι την έναρξη της υποχρεωτικής εκπαίδευσης.. Δεν έθεσε στόχο όσο αφορά τα παιδιά κάτω των 3 ετών ισχυριζόμενο έλλειψη στοιχείων «για τις

ανάγκες των οικογενειών των παιδιών αυτής της ηλικίας» (Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2004-2006, 33). Ανέμενε όμως τη διεξαγωγή παγκύπριας μελέτης για τον εντοπισμό των κοινωνικών αναγκών και «μελλοντική στοχοθέτηση στο συγκεκριμένο τομέα των παιδιών» (Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2004-2006, 33). Το ΕΣΔΑ αναφέρεται σε στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας (2002/2003) τα οποία την περίοδο συγγραφής του Σχεδίου έδειχναν στην Κύπρο 82% κάλυψη των παιδιών ηλικίας 3 μέχρι την έναρξη της υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Για παιδιά κάτω των 3 ετών, η κάλυψη ανέρχεται στο 12%.

Ο πολύ χαμηλός στόχος για τα παιδιά κάτω των 3 ετών, τόσο σε εθνικό, όσο και Ευρωπαϊκό επίπεδο, φανερώνει την ύπαρξη άλλων ανεπίσημων μορφών φροντίδας στο σπίτι, όπως φροντίδα από την γιαγιά, τον παππού, την οικιακή βοηθό, ή εκτός σπιτιού, όπως φροντίδα επί πληρωμή από γυναίκες στο δικό τους σπίτι. Επίσης φανερώνει τις στάσεις των διάφορων πολιτιστικών ομάδων ως προς τον επιθυμητό τύπο φροντίδας μικρών παιδιών και τις ποικίλες μορφές και διάρκειες μητρικής, πατρικής και γονικής άδειας που υπάρχουν στα κράτη μέλη. Μόνο πέντε κράτη μέλη έχουν καταφέρει να φτάσουν τον στόχο της Βαρκελώνης με 33% κάλυψης παιδιών κάτω των τριών ετών (Βέλγιο, Δανία, Γαλλία, Σουηδία, Ολλανδία). Σε πάρα πολλές χώρες, το ποσοστό κάλυψης είναι κάτω από το 10% όπως στην Ισπανία, Αυστρία, Τσεχία, Γερμανία, Ελλάδα, Λιθουανία, Ιταλία, Ουγγαρία, Πολωνία (European Commission. 2005, 34).<sup>4</sup>

Το ποσοστό στην Κύπρο για την κάλυψη παιδιών κάτω των τριών ετών κυμαίνεται στα ίδια χαμηλά επίπεδα (12%) με τα ποσοστά της πιο πάνω ομάδας κρατών (Στατιστική Υπηρεσία 2002/03). Οι διαφορές όμως είναι τεράστιες σε σύγκριση με τις Σκανδιναβικές χώρες όπου η φροντίδα παιδιών θεωρείται κοινωνικό δικαίωμα (Δανία, Φινλανδία, Σουηδία). Συγκεκριμένα, στην Σουηδία (2003), υπηρεσίες φροντίδας παιδιών καλύπτουν 45% παιδιών ηλικίας ενός έτους και 86% ηλικίας 2-5.

Σε κάθε παιδί ηλικίας 4 ετών παρέχεται δωρεάν προδημοτική εκπαίδευση.

Ο πρόσφατος καθορισμός ανώτατου επιπέδου για το κόστος φροντίδας παιδιών είχε άμεσα αποτελέσματα στην αύξηση του ήδη υψηλού γυναικείου ποσοστού απασχόλησης (European Commission 2005 και Fagan and Hebson 2004).

---

<sup>4</sup> Η στατιστική πηγή της έκθεσης του της EGGSIE για λογαριασμό της Επιτροπής είναι: *European Childcare Strategies, Statistical Annex*.

Παρόλο που οι Σκανδιναβικές χώρες προσφέρουν μια διαφορετική εικόνα ιδιαίτερα σε σύγκριση με τις Μεσογειακές χώρες, παρατηρούμε μια σύγκλιση στην ΕΕ όσον αφορά μερικά στατιστικά στοιχεία (Fagan and Hebson 2004):

- Το ποσοστό απασχόλησης για γυναίκες με μικρά παιδιά είναι 13.6% κατώτερο σε σύγκριση με το ποσοστό γυναικών χωρίς παιδιά
- Το ποσοστό ανδρών με μικρά παιδιά είναι 10% πιο ψηλό σε σύγκριση με εκείνο των ανδρών χωρίς παιδιά

Στην Κύπρο, το *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα* (2006) ενσωματώνει τους στόχους της Βαρκελώνης (2002) για τα ποσοστά υπηρεσιών φροντίδας παιδιών στα πλαίσια του πρώτου στόχου που είναι η «προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικονομική ζωή και ιδιαίτερα στο χώρο της Αγοράς Εργασίας». Το Σχέδιο προτείνει συγκεκριμένες δράσεις για την υλοποίηση:

- «Καταγραφή και αναβάθμιση των ήδη υφισταμένων δομών φύλαξης παιδιών και ηλικιωμένων. Δημιουργία νέων στο κέντρο και την περιφέρεια. Προσαρμογή των όρων λειτουργίας και προσφοράς υπηρεσιών στις ανάγκες των εργαζομένων, σύμφωνα και με τις επιδιώξεις του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση.
- Θέσπιση κινήτρων προκειμένου οι επιχειρήσεις να προχωρήσουν σε ενέργειες δημιουργίας επιχειρηματικού περιβάλλοντος φιλικού και προς τις γυναίκες – Θέσπιση ετήσιου σχετικού βραβείου» (Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα, 2006).

Εκτός από την ενσωμάτωση των στόχων της Βαρκελώνης (2002), τόσο το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα, όσο και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση, ανταποκρίνονται στην συγκεκριμένη έμφυλη διάσταση της απασχόλησης στην ΕΕ και στην Κύπρο. Αν και το ποσοστό εργοδότησης των γυναικών θεωρείται υψηλό γιατί αγγίζει σχεδόν τους στόχους της Λισσαβόνας (60%), απέχει πολύ από το ποσοστό εργοδότησης των αντρών (80%). Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία της EUROSTAT, η Κύπρος κατέχει το μεγαλύτερο χάσμα στις αμοιβές μεταξύ αντρών και γυναικών (25%) ενώ ο μέσος όρος στην ΕΕ των 25 είναι 15%. Αν και το χάσμα

παραμένει ψηλό, παρουσιάζεται διαχρονική μείωση. Η διαφορά βρισκόταν στο 33% πριν 10 χρόνια, το 1999 μειώθηκε στο 27% και το 2004 στο 25%. Μόνο 13.6% των Κυπρίων γυναικών αντιπροσωπεύεται σε διευθυντικές θέσεις με το πιο χαμηλό ποσοστό στην ΕΕ των 25 το οποίο είναι κάτω από το μισό το μέσου όρου την ΕΕ που είναι 32.1%. Εκτός από την Μάλτα (15%) που βρίσκεται σε παρόμοια επίπεδα με την Κύπρο, η επόμενη χώρα με το πιο χαμηλό ποσοστό είναι η Δανία με 23%. Σχετικά με τις υπόλοιπες στατιστικές που καταγράφουν το προφίλ της γυναικείας απασχόλησης, η Κύπρος παρουσιάζει υψηλότερο ποσοστό ανεργίας των γυναικών (6.4%) σε σχέση με αυτό των ανδρών (4.5%), και επαγγελματικό διαχωρισμό της απασχόλησης. Οι διαφορές αυτές παρουσιάζονται σχεδόν σε όλες τις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ. Οι στατιστικές όμως που παρουσιάζουν την Κύπρο σαν ουραγό της Ευρώπης παρουσιάστηκαν εκτενώς από τα ΜΜΕ μετά την δημοσίευση των στατιστικών της EUROSTAT και την ετήσια έκθεση της Επιτροπής για την αγορά εργασίας μέσα στα πλαίσια υλοποίησης των στόχων της Λισσαβόνας. Η δημοσίευση στον τύπο έγινε λίγο πριν την Διεθνή Μέρα της Γυναίκας με τίτλους όπως «Κύπριες, οι πιο αδικημένες της Ε.Ε.»<sup>5</sup>

Οι Ευρωπαϊκές Οδηγίες που σχετίζονται με την θέμα συμφιλίωσης επαγγελματικής-προσωπικής ζωής όπως η Γονική Άδεια, η Μερική Απασχόληση, η Μητρότητα και η Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας, έχουν ενσωματωθεί στην εθνική πολιτική κατά την διάρκεια της εναρμόνισης της χώρας με το ευρωπαϊκό κεκτημένο. Η εναρμόνιση εισήγαγε σε πολλές περιπτώσεις καινούργιους θεσμούς (γονική άδεια) και σε άλλες περιπτώσεις τροποποιήθηκαν προϋπάρχουσες νομοθεσίες (μητρότητα). Η πρόταση για τροποποίηση της Οδηγίας για την Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας (Working Time Directive) μπορεί να επιφέρει σημαντικές αλλαγές γιατί προτείνει το δικαίωμα των εργαζομένων να διαμορφώνουν τις ώρες εργασίας για τον καλύτερο συνδυασμό επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Με την ένταξη της Κύπρου στην ΕΕ παρουσιάζεται μια κινητικότητα για τα θέματα ισότητας ανδρών και γυναικών. Η κινητικότητα αυτή πηγάζει από την αναγκαία εφαρμογή οδηγιών και κοινοτικών διαδικασιών όπως η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την

---

<sup>5</sup>Εφημερίδα ΠΟΛΙΤΗΣ, 28/02/2006, σελίδα: 19. Εφημερίδα *Cyprus Mail*, “Gender wage gap among highest in EU” 8/3/2006.

Απασχόληση, την απορρόφηση χρηματοδοτήσεων από τα Διαρθρωτικά Ταμεία και γενικά από όλες τις υποχρεώσεις ενός κράτους της ΕΕ. Τα Εθνικά Σχέδια Δράσης 2004-06 για την Απασχόληση, Κοινωνική Ενσωμάτωση και την Ισότητα των Δύο Φύλων εισάγουν πολιτικές, στόχους, δράσεις και ιδέες που πολλές φορές είναι πρωτοποριακές στην Κυπριακή κοινωνική πολιτική. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή λαμβάνει υπόψη και τις αξιολογήσεις των Εθνικών Σχεδίων από ανεξάρτητους ειδικούς με την σύσταση ομάδων εμπειρογνομόνων. Όσον αφορά την Κύπρο, τα πρώτα Εθνικά Σχέδια Δράσης 2004-06 για την Απασχόληση, και για την Κοινωνική Ενσωμάτωση έτυχαν εκτενής και πολύ σημαντικής ανασκόπησης με την προοπτική του φύλου (Παναγιώτου 2004<sup>α</sup>, 2004<sup>β</sup>, 2004<sup>γ</sup>).

Η μετά-ενταξιακή κινητικότητα παρατηρείται επίσης στην ερευνητική δραστηριότητα στην Κύπρο και στην συμμετοχή πολλών φορέων σε διάφορα προγράμματα τα οποία συν-χρηματοδοτούνται από την ΕΕ:

- Προγράμματα Στόχου 3 Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ)<sup>6</sup>
- Κοινοτικές Πρωτοβουλίες *EQUAL*<sup>7</sup>
- Πέμπτο και Έκτο Πρόγραμμα Πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>8</sup>

Πολύ σημαντικές έρευνες έχουν ολοκληρωθεί από συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις. Η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ), εκτός από την πολλαπλή συμμετοχή της στις Κοινοτικές Πρωτοβουλίες *EQUAL*, έχει ολοκληρώσει δυο σημαντικές δημοσκοπήσεις. Η πρώτη παγκύπρια έρευνα σχετικά με την «Θέση της Γυναίκας στη Σύγχρονη Κυπριακή Επιχείρηση» (2004) στόχευε να εντοπίσει τα ποσοστά συμμετοχής στους διάφορους τομείς και τους λόγους χαμηλής συμμετοχής. Ένα από τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν το εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό γυναικείας

---

<sup>6</sup> Υπηρεσία Κοινωνικής Ευημερίας, *Απεξάρτηση Δημοσίου Βοηθήματος*, Πρόγραμμα Στόχου 3, ΕΚΤ (Παγκύπρια έρευνα έχει ήδη αρχίσει).

<sup>7</sup> Εκτός από την *Ελάνη*, άλλες δύο αναπτυξιακές συμπράξεις, *Πανδώρα* και *New Routes for Women* ετοιμάζουν έρευνες.

<sup>8</sup> Φορείς από την Κύπρο δεν λαμβάνουν μέρος στα πιο κάτω διακρατικά προγράμματα. Τα συγκριτικά συμπεράσματα όμως προσφέρουν άμεσα στην επέκταση της σχετικής έρευνας στην Κύπρο:

α) *Care Work In Europe*, 2001, EC Fifth Framework Programme (cross-national study)

β) *Family life and professional work: Conflict and synergy*, EC 5th Framework Research Programme

γ) *Transitions, Gender, parenthood and the changing European workplace: Young adults negotiating the work-family boundary*, EC 5th Framework Research Programme

δ) *Households, Work and Flexibility*, Fifth Framework Research Programme, HWF Research Consortium.



συμμετοχής σε θέσεις διεύθυνσης. Αυτό το συγκεκριμένο αποτέλεσμα και οι ανησυχίες σχετικά με το θέμα ήταν ο λόγος για διεξαγωγή δεύτερης έρευνας για να επικεντρωθεί καλύτερα στους λόγους της απουσίας των γυναικών από διευθυντικές θέσεις σε δυο τομείς της οικονομίας (ΟΕΒ 2005).<sup>9</sup> Ένα από τα αποτελέσματα που ανακοινώθηκαν είναι ότι :«Ο κυριότερος λόγος που περιορίζει τη γυναικεία συμμετοχή από τις θέσεις ανώτερης διεύθυνσης είναι οι οικογενειακές υποχρεώσεις και τα στερεότυπα» (ΟΕΒ 2005).

Άλλες πρόσφατες δημοσκοπήσεις στην Κύπρο οργανώθηκαν από το Τμήμα Γυναικών Εργατοϋπαλλήλων της ΠΕΟ (2004) με τίτλο «Παροχή διευκολύνσεων στους εργαζόμενους γονείς. Ο ρόλος του κράτους και της τοπικής αυτοδιοίκησης» Η έρευνα ήταν παγκύπρια και κάλυψε νοικοκυριά με μητέρες μέχρι 55 χρονών και με παιδιά 4 μηνών-16 χρόνων. Τέλος, η γυναικεία οργάνωση του Δημοκρατικού Κόμματος ΓΟΔΗΚ οργάνωσε έρευνα με θέμα την συμφιλίωση οικογενειακής-επαγγελματικής ζωής και τα αποτελέσματα παρουσιάστηκαν τον Μάρτιο 2006.

Με τις πιο πάνω έρευνες, έχει αρχίσει στην Κύπρο να στοιχειοθετείτε η ανισότητα ανδρών-γυναικών στις επιχειρήσεις, δημόσιους οργανισμούς και στο εσωτερικό της οικογένειας. Μέχρι τώρα δεν είχαμε πληροφόρηση όσο αφορά την εφαρμογή ειδικών μέτρων για την συμφιλίωση οικογενειακής-επαγγελματικής ζωής και τις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών στο επίπεδο των εργοδοτών. Εκθέσεις προς την Επιτροπή αναφέρονται στην απουσία μέτρων στο επίπεδο των οργανώσεων και των επιχειρήσεων (Παναγιώτου 2004γ).

Ένα πρωτοποριακό όμως μέτρο, μοναδικό για τα Κυπριακά δεδομένα, εφαρμόστηκε με μεγάλη επιτυχία και χωρίς καμιά διαφήμιση στην ναυτιλιακή εταιρεία Interorient Navigation Co. Ltd. (INC), στην Λεμεσό. Πριν από δύομισι χρόνια, η Interorient ίδρυσε ολοήμερο δωρεάν βρεφονηπιακό σταθμό για τα παιδιά των εργαζομένων. Πιο κάτω θα αναφερθώ λεπτομερώς στο περιεχόμενο της συνέντευξης που είχα με την κ. Αλεξία Παπαδοπούλου, Νομική Σύμβουλο της εταιρείας INC.<sup>10</sup> Η περίπτωση της Interorient προσφέρει πολλαπλά μαθήματα τόσο για ερευνητές/τριες όσο και για

---

<sup>9</sup> «Η Γυναίκα και οι Θέσεις Ανώτερης Διεύθυνσης στον Τραπεζικό και Ημικρατικό Τομέα.»

<sup>10</sup> Συνέντευξη με την κ. Αλεξία Παπαδοπούλου, Νομική Σύμβουλος και Μέλος του Συμβουλίου της INC, Λεμεσός, Πέμπτη 14/12/06.

εργοδότες και κρατικές αρχές. Η περίπτωση αυτή θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί σαν ένα παράδειγμα μέτρου και ένα μοντέλο για την συμφιλίωση οικογενειακής-επαγγελματικής ζωής στην Κύπρο.

#### CASE STUDY: INTERORIENT

Η κ. Παπαδοπούλου, η μόνη γυναίκα μέλος του Συμβουλίου της Interorient, ανάλαβε την υλοποίηση της ιδέας του Προέδρου του Συμβουλίου κ. Άδωνη Παπαδόπουλου για την ίδρυση βρεφονηπιακού σταθμού για τα παιδιά των εργαζομένων της εταιρείας. Ο κ. Α. Παπαδόπουλος γνώριζε ότι τέτοια μέτρα εφαρμόστηκαν σε εταιρείες στο εξωτερικό και ότι το θέμα της φροντίδας μικρών παιδιών προσχολικής ηλικίας ήταν προβληματικό για τους δικούς του υπαλλήλους. Το πρόβλημα ήταν ιδιαίτερα αισθητό για τις γυναίκες εργαζόμενες όσον αφορά το συγκεκριμένο ωράριο λειτουργίας της εταιρείας (9 π.μ.-6 μ.μ και με 1 ώρα διάλειμμα το μεσημέρι) και των δημόσιων ή ιδιωτικών βρεφονηπιακών σταθμών.<sup>11</sup>

Ήταν «ένθερμος υποστηρικτής της ιδέας» και επηρέασε θετικά τα υπόλοιπα μέλη του Συμβουλίου με τον ενθουσιασμό του. Κατά δική της παραδοχή, η κ. Αλεξία Παπαδοπούλου ήταν η μόνη που είχε κάποιες αμφιβολίες, όχι για την ιδέα καθαυτή, αλλά όσον αφορά την τεράστια ευθύνη για την ασφάλεια και διαπαιδαγώγηση των παιδιών που θα έφερε η εταιρεία. Η ίδια, μετά από προσωπική της εμπειρία για την φύλαξη των δικών της παιδιών, ήξερε πολύ καλά τις δυσκολίες που σχετίζονται με τον συνδυασμό επαγγελματικής ζωής και φροντίδας μικρών παιδιών. Η ιδέα δεν συζητήθηκε καθόλου με το προσωπικό, το οποίο δεν έκανε ποτέ γνωστό οποιοδήποτε αίτημα προς την διεύθυνση για συζήτηση του θέματος.

Μετά από απόφαση του Συμβουλίου, η κ. Αλεξία Παπαδοπούλου ανέλαβε την σχετική έρευνα για υλοποίηση της απόφασης που αφορούσε εξειδικευμένα θέματα ίδρυσης βρεφονηπιακού σταθμού, ανεύρεσης προσωπικού και χώρου. Η κ. Παπαδοπούλου ισχυρίστηκε ότι το οικονομικό κόστος δεν υπήρξε ανασταλτικός παράγοντας για την υλοποίηση, μια και η απόφαση του Συμβουλίου βασιζόταν και ήταν σύμφωνα με την γενική φιλοσοφία της εταιρείας που βλέπει το προσωπικό όχι μόνο σαν δυναμικό και

---

<sup>11</sup> Το ωράριο λειτουργίας των δημόσιων και κοινοτικών νηπιαγωγείων είναι 7.45-1.05 για παιδιά ηλικίας 3-6. Εκείνο των ιδιωτικών ποικίλει με πολλά να λειτουργούν μέχρι τις 1 μ.μ. και άλλα με επιπρόσθετες απογευματινές ώρες οι οποίες σπάνια καλύπτουν τα ωράρια των εργαζόμενων στους διάφορους τομείς της οικονομίας. Πολλές άνεργες γυναίκες παραδέχονται σε λειτουργούς του Υπουργείου Εργασίας ότι είναι ασύμφορο και αδύνατο να εργαστούν λόγω του κόστους και του ωραρίου των βρεφονηπιακών σταθμών (Συζήτηση με λειτουργούς του Τμήματος Εργασίας).

παραγωγικό αλλά και σαν αποδέκτη υπηρεσιών από την εταιρεία. Εκτός από τον σταθμό, η εταιρεία προσφέρει επίσης καθημερινό δωρεάν γεύμα για όλους τους υπαλλήλους στην καντίνα του κτηρίου κατά την διάρκεια του μεσημεριανού διαλείμματος μιας ώρας.

Μετά από πολλές προετοιμασίες, πρόσληψη προσωπικού, τις εγκρίσεις των αρμοδίων κρατικών υπηρεσιών του Υπουργείου Παιδείας, Γραφείου Ευημερίας, Πυροσβεστικής κτλ., ο σταθμός, το *Μαγικό Καραβάκι*, λειτούργησε το 2004 αποκλειστικά για τα παιδιά του προσωπικού της εταιρείας. Η φοίτηση είναι εντελώς δωρεάν για παιδιά ηλικίας 3 μηνών μέχρι 5 ετών, δηλαδή από την ηλικία που τελειώνει η άδεια μητρότητας και πριν την υποχρεωτική προδημοτική εκπαίδευση. Λόγω συγκεκριμένων προδιαγραφών του Υπουργείου Παιδείας, ο σταθμός δεν μπορεί προς το παρόν να συμπεριλάβει και την προδημοτική εκπαίδευση για παιδιά ηλικίας 5-6 ετών. Υπάρχουν όμως μελλοντικά σχέδια ο σταθμός να προσφέρει και προδημοτική. Η δωρεάν φοίτηση προσφέρεται στο σύνολο των παιδιών της προκαθορισμένης ηλικίας και καλύπτει μεσημεριανό γεύμα καθώς και άλλες επιπλέον δραστηριότητες, όπως εκδρομές, παραστάσεις κτλ. Συνήθως το κόστος για τέτοιου είδους δραστηριότητες δεν καλύπτεται ακόμη και στα δημόσια και κοινοτικά νηπιαγωγεία. Σε πολλές περιπτώσεις, μέχρι και δύο παιδιά φοιτούν ταυτοχρόνως στον σταθμό ανά εργαζόμενο.

Ο σταθμός απασχολεί στο σύνολο έξι υπαλλήλους για 35 παιδιά, από τις οποίες οι τέσσερις είναι προσοντούχες νηπιαγωγοί, μια φροντίστρια, και μια διοικητική λειτουργός. Από την ημέρα λειτουργίας του σταθμού, ο αριθμός των παιδιών κυμαίνεται στα ίδια επίπεδα με βρέφη να αναπληρώνουν τις κενές θέσεις παιδιών που φεύγουν για την προδημοτική εκπαίδευση. Το ωράριο λειτουργίας του σταθμού αντικατοπτρίζει το ωράριο της εταιρείας (9 π.μ.-6 μ.μ) με μισή επιπρόσθετη ώρα πριν την έναρξη εργασίας και μετά το τέλος της εργαζομένης ημέρας, δηλαδή 8.30 π.μ. μέχρι 6.30 μ.μ.

Προς το παρόν, ο σταθμός δεν στεγάζεται στο εσωτερικό του κτηρίου της εταιρείας λόγω έλλειψης χώρου. Η κ. Παπαδοπούλου μου έδειξε όμως τα αρχιτεκτονικά σχέδια του καινούργιου κτηρίου που θα στεγάσει την εταιρεία και που συμπεριλαμβάνει τεράστιο χώρο για νηπιαγωγείο πολύ ψηλών προδιαγραφών. Αυτός ο πρακτικός προγραμματισμός αποδεικνύει όχι μόνο την μακροπρόθεσμη δέσμευση της εταιρείας σ' αυτόν τον θεσμό, αλλά και την αφοσίωση να συνεχίσει να προσφέρει φροντίδα

υψηλής ποιότητας. Η ποιότητα της υπηρεσίας που παρέχεται αποδεικνύεται επίσης από το γεγονός ότι γονείς που δεν εργάζονται στην Inteorient έχουν ζητήσει τα παιδιά τους να φοιτήσουν στον σταθμό λόγω της φήμης που έχει αποκτήσει στην σύντομη λειτουργία του. Οι κανονισμοί όμως του σταθμού απαγορεύουν την φοίτηση άλλων παιδιών εκτός από εκείνα των οποίων οι γονείς τους εργάζονται στην εταιρεία ή στον σταθμό. Η ποιότητα φροντίδας του σταθμού επιβεβαιώνεται και από δύο από τις εργαζόμενες που έχω συνομιλήσει μαζί τους. Έχουν επίσης τονίσει το τεράστιο οικονομικό όφελος, που για μια οικογένεια με δύο παιδιά στο νηπιαγωγείο μπορεί να ανέρχεται και σε 50% ή και περισσότερο του εισοδήματος κάποιου χαμηλά αμειβόμενου.

Το πρωτοποριακό αυτό μέτρο είναι μοναδικό για τα κυπριακά δεδομένα, όχι μόνο στον ιδιωτικό, αλλά και δημόσιο τομέα. Ανώτερα δημόσια και ιδιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα που προσφέρουν νηπιαγωγικές σπουδές, πιο εύκολα θα μπορούσαν να οργανώσουν νηπιαγωγεία για τις ανάγκες των εργαζομένων. Αυτά τα ιδρύματα έχουν το εκπαιδευτικό προσωπικό, που σε συνδυασμό με την υποχρεωτική πρακτική άσκηση των φοιτητών/τριών, θα μπορούσαν να προσφέρουν υψηλής ποιότητας φροντίδα σε χαμηλό κόστος. Η παροχή αυτής της φροντίδας στην Inteorient δεν είναι μόνο πρωτοποριακή στην Κύπρο, αλλά και στην Ευρώπη λόγω της εντελώς δωρεάν φοίτησης και της καθολικής κάλυψης όλων των παιδιών από την βρεφική ηλικία. Πολλοί ευρωπαϊκοί δημόσιοι και ιδιωτικοί οργανισμοί οι οποίοι προσφέρουν τέτοιες υπηρεσίες στους εργαζομένους τους βασίζονται σε δίδακτρα που πιθανόν να επιχορηγούν σε κάποιο βαθμό και περιορίζουν τόσο τον ολικό αριθμό παιδιών, όσο και την ηλικία φοίτησης. Για παράδειγμα, ένας μεγάλος οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως η Ευρωπαϊκή Τράπεζα Αναπτύξεως, προσφέρει φροντίδα για παιδιά προσχολικής ηλικίας με τα δίδακτρα ν' ανέρχονται στο 10% του μηνιαίου μισθού του εργαζομένου και ανώτατο ποσό για ολόημερη φοίτηση 700-800 Ευρώ μηνιαίως. Υπάρχει επίσης τόσο περιορισμός στον αριθμό παιδιών, όσο και στην ηλικία φοίτησης.

Πολλοί ιδιωτικοί οργανισμοί στην ΕΕ έχουν εφαρμόσει πολιτικές ίσων ευκαιριών, συμφιλίωσης επαγγελματικής-οικογενειακής ζωής και ένταξη κοινωνικών ομάδων αποκλεισμένων από την αγορά εργασίας. Εκτός από ηθικούς και νομικούς λόγους, οι οργανισμοί αυτοί έχουν χρησιμοποιήσει αυτές τις πολιτικές για διαφήμιση της εταιρείας, προωθώντας συγκεκριμένους επιχειρηματικούς στόχους και έχουν

αξιολογήσει αυτές τις ενέργειες με βάση το οικονομικό όφελος που επιφέρουν (European Commission. 2005c). Έρευνα στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Σχεδίου Δράσης για την καταπολέμηση των Διακρίσεων 2001-2006 που κάλυψε τα 25 κράτη μέλη, επικεντρώθηκε στην αξιολόγηση των ωφελημάτων που επιφέρει η ένταξη στρατηγικών ισότητας στις επιχειρήσεις και παρουσιάζει πολλά παραδείγματα «Καλών Πρακτικών» σε πολλούς μεγάλους οργανισμούς όπως η FORD, Deutsche Telekom, Deutsche Bank, Tesco, Shell και IBM στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Γερμανία (European Commission. 2005c).

Η Interorient, αν και η μοναδική περίπτωση που βρίσκουμε στην Κύπρο, δεν χρησιμοποίησε κάποια μορφή προώθησης της εικόνας της εταιρείας. Το δωρεάν νηπιαγωγείο δεν αναφέρεται στα έντυπα της εταιρείας, ούτε στην ιστοσελίδα της αλλά αναφέρεται απλά στους/στις υποψήφιους/ες για καινούργιες θέσεις εργασίας. Στην συνέντευξη, η κ. Παπαδοπούλου εξέφρασε την προσωπική άποψη ότι οποιαδήποτε ωφέληματα δεν μπορούν να καλύψουν το μεγάλο κόστος του νηπιαγωγείου. Ανεξαρτήτως των αποτελεσμάτων, η εταιρεία θα συνεχίσει τον θεσμό αυτό. Εξάλλου δεν υπάρχουν και σχέδια για αξιολόγηση των ωφελημάτων.

# **ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: Η ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ**

**Χρυστάλλα Α. Έλληνα**

## **1.Η ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

### **ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ:**

Εργαζόμενοι, άνδρες και γυναίκες ,με εξαρτώμενα άτομα στα τρία μεγαλύτερα αστικά κέντρα (Λευκωσία, Λεμεσός, Λάρνακα) στις οικονομικές δραστηριότητες στις οποίες αντιπροσωπεύονται και τα δύο φύλα.<sup>12</sup>

### **ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ:**

Τυχαία διαστρωματοποιημένη δειγματοληψία. Το δείγμα είναι αναλογικό των εργαζομένων στην κάθε επαρχία και στην κάθε οικονομική δραστηριότητα σύμφωνα με στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού.

### **ΜΕΘΟΔΟΣ ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑΣ:**

Αυτό-συμπληρωμένα γραπτά ερωτηματολόγια χωρίς επίβλεψη και παρουσία συνεντευκτή, τα οποία διανεμήθηκαν στον χώρο εργασίας από τα μέλη των τριών φορέων της ομάδας υποέργου: ΕΤΥΚ, ΟΕΒ και ΠΙΚ.

### **ΜΕΓΕΘΟΣ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ:**

300 άτομα

### **ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΕΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ:**

10/4/2006-28/4/2006

### **ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΕΡΕΥΝΑΣ:**

Χρυστάλλα Α. Έλληνα, Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου (MIGS)

---

<sup>12</sup> Οι οικονομικές δραστηριότητες που δεν συμπεριλαμβάνονται λόγω μη αντιπροσώπευσης και των δύο φύλων είναι: γεωργία, αλιεία, ορυχεία και κατασκευές. Επίσης εξαιρέθηκαν οι κατηγορίες «άλλες υπηρεσίες,» ιδιωτικά νοικοκυριά, και ετερόδοκοι οργανισμοί (Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2004).

Ομάδα Υποέργου: Ιωσήφ Αναστασίου (ΠΙΚ), Χριστίνα Βάσιλα (ΟΕΒ) και Μίμης Θεοδότου (ΕΤΥΚ) σε συνεργασία και επικοινωνία με την επιστημονική υπεύθυνη του Έργου δρ. Μαρία Γκασούκα

## Εισαγωγή

Οι στόχοι της έρευνας (Βλέπε Σύντομη Περιγραφή Υποέργου, Τεχνικό Δελτίο Έργου ΕΚΤ ) είναι να αποτυπωθεί:

1. «η κοινωνική κατάσταση των Κυπρίων γυναικών στην Αγορά Εργασίας»,
2. «η σχέση αυτής της κατάστασης με την κατανομή των ενδοοικογενειακών καθηκόντων και υποχρεώσεων, ανάμεσα στα φύλα » και
3. «οι επιπτώσεις της στις επαγγελματικές προσδοκίες και λήψης σχετικών αποφάσεων των γυναικών (εργαζομένων, ανέργων εκείνων που δεν εργάστηκαν ποτέ με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή αυτοαπασχόλησης στη δημόσια σφαίρα της ζωής) »

Συγκεκριμένα, με την ποσοτική έρευνα χαρτογραφήθηκαν (Τεχνικό Δελτίο Έργου ΕΚΤ) οι:

- «διακρίσεις και ανισότητες χρόνου εργασίας, ανδρών–γυναικών στις επιχειρήσεις και δημόσιους οργανισμούς
- διακρίσεις και ανισότητες χρόνου εργασίας και φροντίδας ανδρών – γυναικών στο εσωτερικό της οικογένειας
- στάσεις, αντιλήψεις, εικόνα του εαυτού κ.α. εργαζόμενων – ανέργων – «παραδοσιακά» ανέργων γυναικών ,σε σχέση με το δίλημμα οικογενειακές – επαγγελματικές υποχρεώσεις ιδιαίτερα σε πεδία όπως αυτοενοχοποίηση, παραίτηση, άγχος, κλπ.
- στάσεις, αντιλήψεις, «εικόνα του εαυτού» κ.α. ανδρών εργαζόμενων σε επιχειρήσεις σχετικά με την ένταξη Στρατηγικών Ισότητας στη λειτουργία τους και την πιθανότητα εφαρμογής «Πλάνων Συμφιλίωσης» οικογενειακής – επαγγελματικής ζωής και εργαζομένων ».

Το ερωτηματολόγιο καταρτίστηκε με βάση τους στόχους που τέθηκαν στο Τεχνικό Δελτίο Έργου. Η υπεύθυνη έρευνας κατάθεσε στην ομάδα ένα προκαταρκτικό ερωτηματολόγιο σαν βάση για συζήτηση. Για σκοπούς συγκριτικούς και για να εξετάσουμε ήδη δοκιμασμένα εργαλεία επικοινωνήσαμε με τους υπεύθυνους της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας (*European Social Survey*) για την χρήση ερωτήσεων



από την εναλλασσόμενη ενότητα (G1 – G124), *Οικογένεια, εργασία και ευημερία, Ισορροπία εργασίας-ζωής*, Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα 2004/05).<sup>13</sup>

Η πανευρωπαϊκή αυτή έρευνα αυτή διεξάγεται κάθε δύο χρόνια και καλύπτει 20 χώρες. Ο πρώτος γύρος διεξάγει το 2002/2003 και ο δεύτερος το 2004/2005. Το πρόγραμμα χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επιστημών (European Science Foundation) και από ακαδημαϊκούς εθνικούς φορείς στην κάθε χώρα που λαμβάνει μέρος. Ο υπεύθυνος εθνικός ερευνητικός φορέας στην Ελλάδα είναι το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ) που χρησιμοποιεί το κοινό ερωτηματολόγιο μεταφρασμένο στα ελληνικά. Ερευνήτρια της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας στο πανεπιστήμιο City μου ανέφερε ότι, αν και υπήρξε ενδιαφέρον από άτομα στην Κύπρο, δεν μπόρεσαν να βρουν τους απαραίτητους εθνικούς φορείς για την συν-χρηματοδότηση του έργου. Η απουσία της Κύπρου από αυτήν την πανευρωπαϊκή έρευνα αφήνει ένα μεγάλο κενό στην συλλογή δεδομένων στο τομέα της συγκριτικής πολιτικής και κοινωνιολογίας. Ορισμένες από τις ερωτήσεις της ενότητας *Ισορροπία εργασίας-ζωής* υιοθετήθηκαν εν μέρη και εφαρμόστηκαν στις ανάγκες του δικού μας ερωτηματολογίου (Βλέπε το ερωτηματολόγιο ΕΛΑΝΗ, ερωτήσεις αρ. 11, 13, 14, 15, 21, 24, 25, 26, 27).

Η έρευνα αυτή διεξήχθη μεταξύ 10-28 Απριλίου, ανάμεσα στους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες με εξαρτώμενα άτομα στα τρία μεγαλύτερα αστικά κέντρα (Λευκωσία, Λεμεσός, Λάρνακα) στις οικονομικές δραστηριότητες στις οποίες αντιπροσωπεύονται και τα δύο φύλα. Οι οικονομικές δραστηριότητες που δεν συμπεριλαμβάνονται λόγω μη ικανοποιητικής αντιπροσώπευσης και των δύο φύλων είναι: γεωργία, αλιεία, ορυχεία και κατασκευές. Επίσης εξαιρέθηκαν οι κατηγορίες «άλλες υπηρεσίες», ιδιωτικά νοικοκυριά, και ετερόδοκοι οργανισμοί (Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2004). Η μεθοδολογία που εφαρμόστηκε είναι τυχαία διαστρωματοποιημένη δειγματοληψία. Το δείγμα είναι αναλογικό των εργαζομένων στην κάθε επαρχία και στην κάθε οικονομική δραστηριότητα σύμφωνα με στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού. Αυτό-συμπληρωμένα γραπτά ερωτηματολόγια χωρίς επίβλεψη και παρουσία συνεντευκτή διανεμήθηκαν στον χώρο εργασίας από τα μέλη των τριών φορέων της ομάδας υποέργου: ΕΤΥΚ, ΟΕΒ και ΠΙΚ.

---

<sup>13</sup> ESS round 2, R Jowell and the Central Co-ordinating Team, European Social Survey 2004/2005: Technical Report, London: Centre for Comparative Social Surveys, City University (2005)

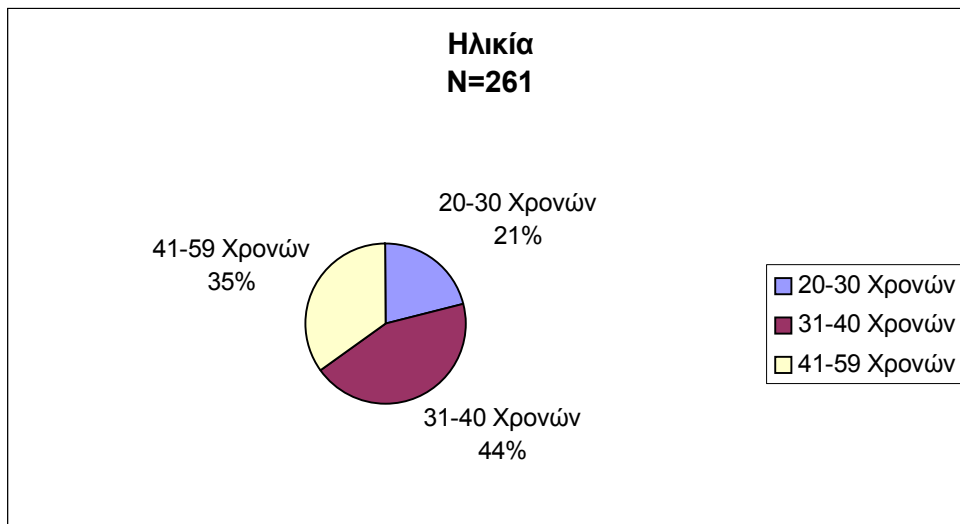
Το μέγεθος δείγματος ήταν 300 άτομα από τα οποία επιστράφηκαν 272 ερωτηματολόγια (Ποσοστό 91%). Από αυτά, 54% προέρχονται από την επαρχία Λευκωσίας, 31% από την Λεμεσό και 14% από την Λάρνακα (N=269).

### Ενότητα 1: Δημογραφικά Χαρακτηριστικά Δείγματος

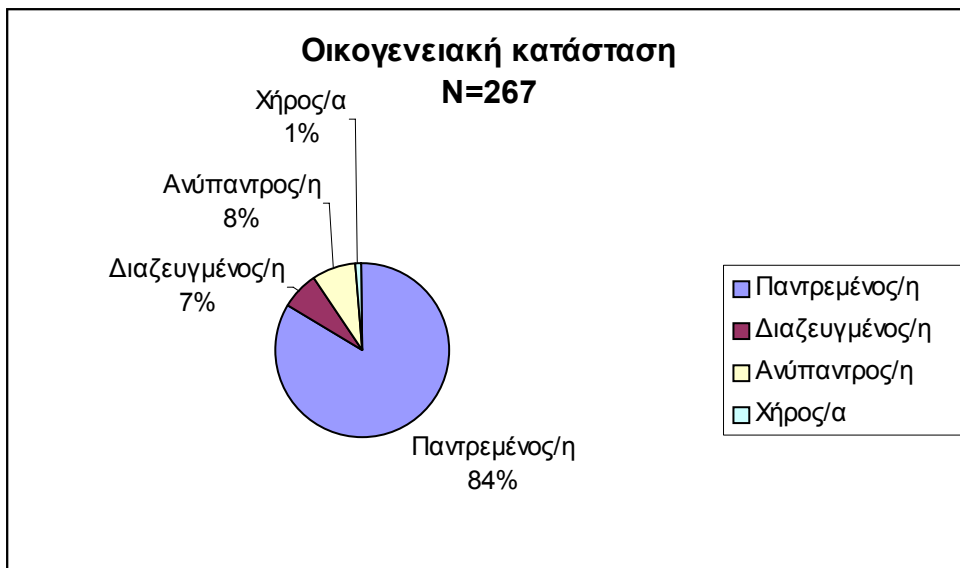
#### Φύλο, ηλικία και οικογενειακή κατάσταση

Οι άνδρες αντιπροσωπεύουν 36% του δείγματος και οι γυναίκες 63% (N=253). Ο λόγος της υπέρ-αντιπροσώπευσης των γυναικών σε σχέση με τα ποσοστά απασχόλησης του πληθυσμού είναι η δυσανάλογη αντιπροσώπευση της επαγγελματικής κατηγορίας «Γραφείας/Γραμματέας, Ταμίας,» με ποσοστό 24.7% του δείγματος. Σε αυτήν την κατηγορία, υπάρχει ένας εμφανής έμφυλος διαχωρισμός, όπου 93.8% των ερωτηθέντων είναι γυναίκες και μόνο 6.3% είναι άνδρες.

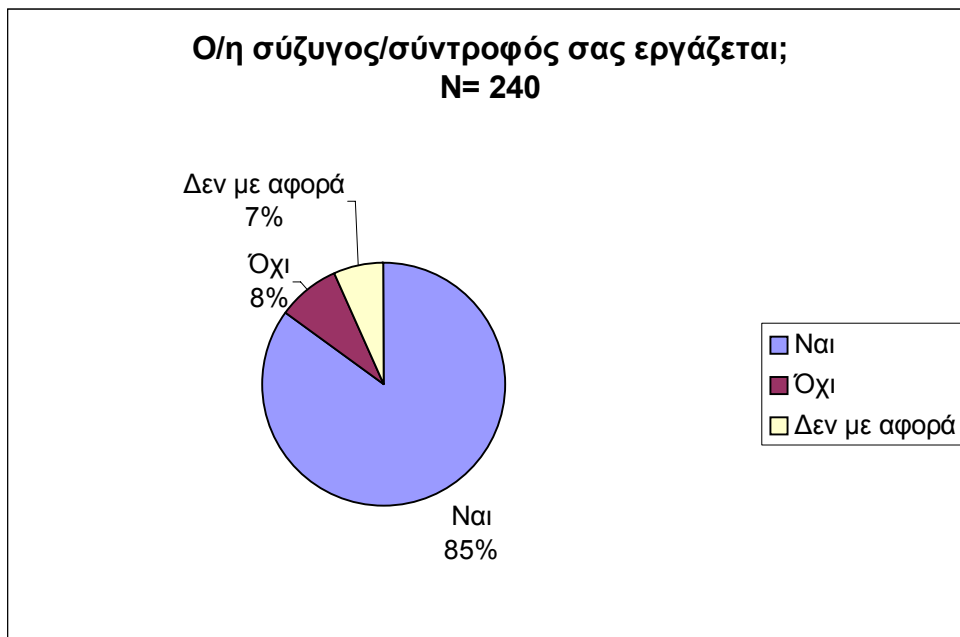
Η μέση ηλικία των ερωτηθέντων είναι 38 χρονών, η κατώτερη ηλικία είναι 20 χρονών και η ανώτερη 59 χρονών (N= 261). Το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνεται στην κατηγορία 31-40 χρονών (44%), ακολουθείται από την κατηγορία 41-59 χρονών (35%) με το μικρότερο ποσοστό στην ηλικία 20-30 χρονών (21%).



άτομα, ένα από τα κριτήρια επιλογής του δείγματος, είναι παντρεμένοι Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση, η πλειοψηφία των εργαζομένων με εξαρτώμενα /ες (82%). Οι διαζευγμένοι/ες αποτελούν 7%, οι ανύπαντροι/ες 8%, και οι χήροι/ες 1% (N=267).



Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων ανήκουν σε νοικοκυριά όπου και οι δύο σύζυγοι εργάζονται (85%, N=240).

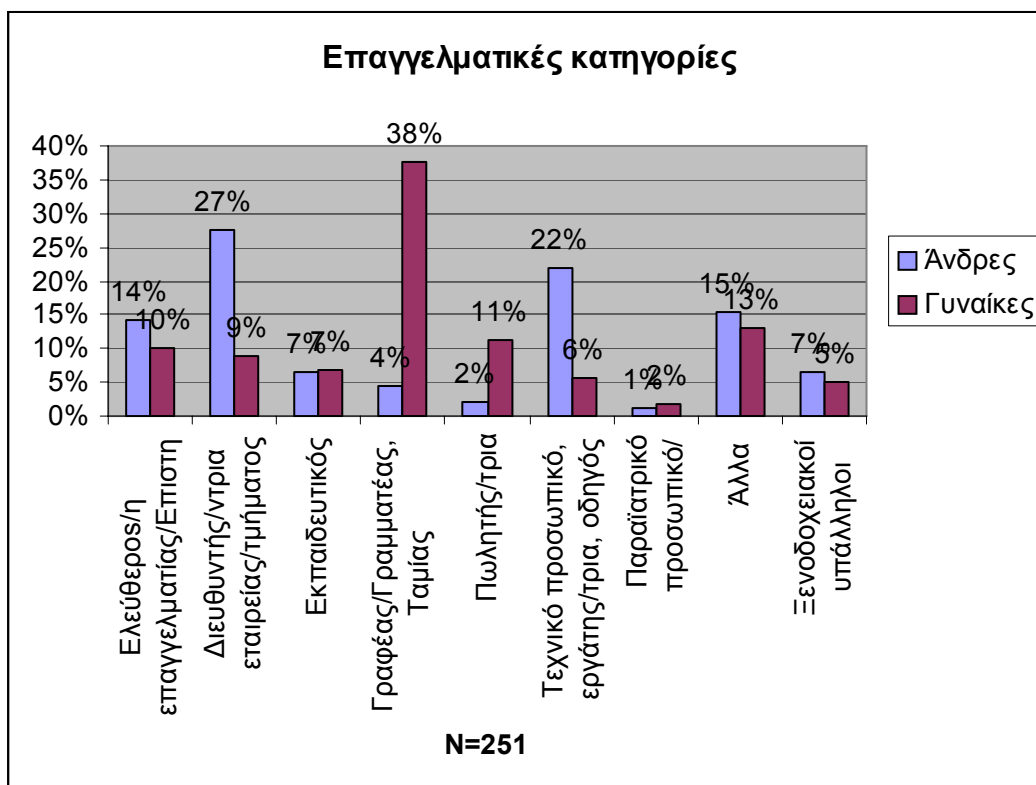


### Τομέας Εργασίας, Επάγγελμα και Μόρφωση

Στον δημόσιο, ημικρατικό τομέα και τοπική αυτοδιοίκηση εργάζονται 26% του δείγματος ενώ 71% στον ιδιωτικό τομέα.

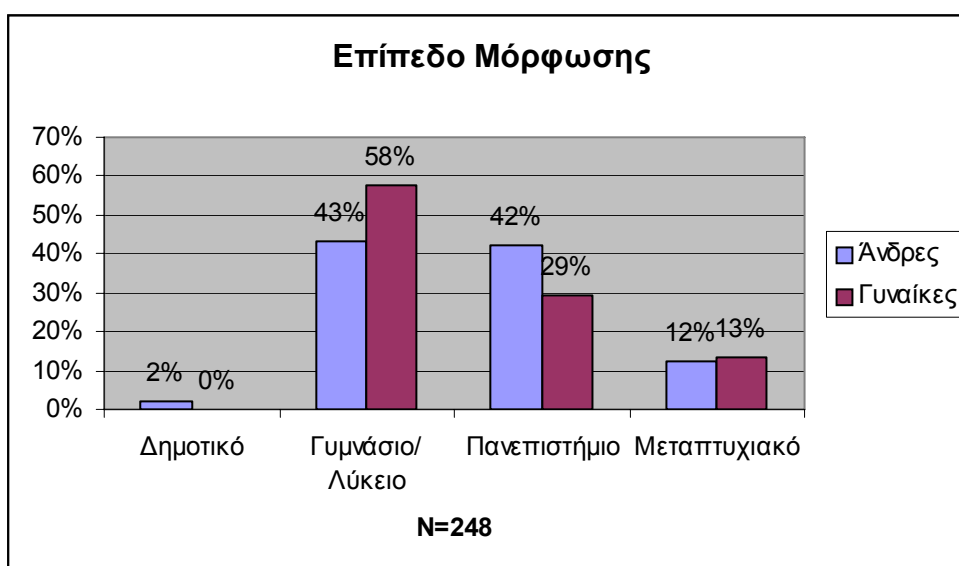
Τομέας Εργασίας		N	%	Έγκυρο %
Έγκυρα	Δημόσιος, ημικρατικός, τοπική αυτοδιοίκηση	71	26.1	26.3
	Ιδιωτικός	191	70.2	70.7
	Άλλος	8	2.9	3.0
	Ολικό	270	99.3	100.0
Άκυρα	.	2	0.7	
Ολικό		272	100.0	

Οι οριζόντιος και κάθετος διαχωρισμός σε επαγγελματικές κατηγορίες αποκαλύπτει την έμφυλη μορφή της απασχόλησης. Ο οριζόντιος διαχωρισμός είναι εμφανής με την συγκέντρωση των γυναικών στο επάγγελμα «Γραφείας/Γραμματέας, Ταμίας.» Ανάμεσα στις γυναίκες, 37.5% δηλώνουν ότι ανήκουν σε αυτή την επαγγελματική κατηγορία, έναντι μόνο 4.4% των ανδρών. Ανάμεσα στους άνδρες, τεχνικό προσωπικό, εργάτες/τριες και οδηγοί αποτελούν το 22% σε σύγκριση με μόνο 5.6% ανάμεσα στις γυναίκες. Ο κάθετος έμφυλος διαχωρισμός διαφαίνεται με την σύγκριση δυο επαγγελματικών κατηγοριών οι οποίες είναι ταυτοχρόνως και σε αντίθετες ιεραρχικές βαθμίδες. Ενώ 27.5% ανάμεσα στους άνδρες δηλώνουν ότι κατέχουν διευθυντικές θέσεις, μόνο 8.8% των γυναικών βρίσκονται στο ίδιο πόστο. Η κατάσταση αντιστρέφεται στην χαμηλότερη ιεραρχική βαθμίδα των γραφέων γραμματέων και ταμιών με 37.5% των γυναικών έναντι μόνο 4.4% των ανδρών.



### Μόρφωση

Το επίπεδο μόρφωσης για περισσότερες από τις μισές γυναίκες του δείγματος είναι του γυμνασίου/λυκείου ( 57.6%), με το πανεπιστημιακό επίπεδο να ακολουθεί ως το δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό (29.1%). Για τους άνδρες, τα ποσοστά με δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια μόρφωση μοιράζονται σχεδόν ισοδύναμα με 43% να έχουν μόρφωση γυμνασίου/λυκείου και 42% πανεπιστημίου.



### Αριθμός παιδιών

Οι μισοί από τους ερωτηθέντες (50.6%) έχουν δύο παιδιά, 26% έχουν μόνο ένα παιδί και 13% τρία παιδιά.

Αριθμός παιδιών		N	%	Έγκυρο %
Έγκυρα	Χωρίς παιδιά	16	5.9	6.2
	1 παιδί	67	24.6	26.1
	2 παιδιά	130	47.8	50.6
	3 παιδιά	35	12.9	13.6
	Πάνω από 3 παιδιά	9	3.3	3.5
	Ολικό	257	94.5	100.0
Άκυρα	.	15	5.5	
Ολικό		272	100.0	

Όσον αφορά τις ηλικίες των παιδιών, οι περισσότεροι ερωτηθέντες έχουν παιδιά στο δημοτικό (45%). Οι επόμενες κατηγορίες μοιράζονται σχεδόν ισοδύναμα μεταξύ προσχολικής ηλικίας (34%), γυμνάσιου/ λυκείου (32%) και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (36%).

Παιδιά/Εξαρτώμενα Άτομα	Ποσοστό %
Προσχολική ηλικία	34
Δημοτικό	45
Γυμνάσιο/ Λύκειο	32
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	36
Στρατιωτική θητεία	4
Ενήλικες	10

## ΕΝΟΤΗΤΑ 2: Κατανομή ενδο-οικογενειακών υποχρεώσεων

### 2.1. Φροντίδα των παιδιών/βρεφών και άλλων εξαρτωμένων ατόμων

Η ερώτηση σχετικά με την φροντίδα βρεφών αφορά 40% του δείγματος με την πλειοψηφία να δηλώνει ότι η φροντίδα αυτή μοιράζεται από περισσότερα από ένα άτομα (26.6%).

Φροντίδα βρεφών		N	%	Έγκυρο %
Έγκυρα	Μητέρα	15	5.5	6.0
	Παππούς/γιαγιά	11	4.0	4.4
	Οικιακή Βοηθός	1	.4	0.4
	Παιδικοί σταθμοί	7	2.6	2.8
	Άλλο Άτομο	2	0.7	0.8
	Πολλαπλά Άτομα	66	24.3	26.6
	Δεν με αφορά	146	53.7	58.9
	Ολικό	248	91.2	100.0
Άκυρα	.	24	8.8	
Ολικό		272	100.0	

Από αυτούς που απαντούν ότι την φροντίδα αναλαμβάνει περισσότερο από ένα άτομο, 60% δηλώνουν την μητέρα, με τον πατέρα να αποτελεί λίγο πέραν του μισού ποσοστού της μητέρας (34%). Η γιαγιά και παππούς αναλαμβάνουν την φροντίδα βρεφών σε περισσότερες περιπτώσεις (48%) σε σύγκριση με τον πατέρα (34%).

#### Συνοπτικός Πίνακας Α

	Μητέρα %	Πατέρας %	Γιαγιά/ Παππούς %	Οικιακή Βοηθός %	Παιδικοί Σταθμοί %	Μόνο ένα άτομο %	N
Φροντίδα βρεφών	60	34	48	8	22	35	102
Φροντίδα παιδιών μετά το σχολείο	42	29	31	10	4	51	186
Φροντίδα ηλικιωμένων γονιών	30	25	2	10		20	83
Μεταφορά παιδιών στο σχολείο	41	40	11			38	182
Μεταφορά παιδιών στα φροντιστήρια	48	44	16			50	160
Διάβασμα παιδιών	51	45	10			49	172

Παρόμοια κατάσταση επικρατεί και με την φροντίδα παιδιών μετά το σχολείο. Η φροντίδα αυτή αφορά 79% όσων απάντησαν.

Φροντίδα παιδιών μετά το σχολείο		N	%	Έγκυρο %
Έγκυρα	Μητέρα	42	15.4	17.9
	Πατέρας	5	1.8	2.1
	Παππούς/γιαγιά	35	12.9	14.9
	Οικιακή Βοηθός	4	1.5	1.7
	Παιδικοί σταθμοί	4	1.5	1.7
	Άλλο Άτομο	5	1.8	2.1
	Πολλαπλά Άτομα	90	33.1	38.3
	Δεν με αφορά	50	18.4	21.3
	Ολικό	235	86.4	100.0
Άκυρα	.	37	13.6	
Ολικό		272	100.0	

Από αυτούς όμως που δηλώνουν ένα άτομο ως υπεύθυνο για την φροντίδα παιδιών μετά το σχολείο, η ιεραρχία, αρχίζοντας με το μεγαλύτερο ποσοστό, είναι ως εξής: η μητέρα (18%), ο παππούς και γιαγιά (15%) και ο πατέρας (2%). Η μεγαλύτερη ομάδα των ερωτηθέντων δηλώνουν ότι η φροντίδα αυτή αναλαμβάνεται από πολλαπλά άτομα (38%). Ανάμεσα σε αυτούς, η ιεραρχία φροντίδας επαναλαμβάνεται με ένα από τα άτομα να είναι η μητέρα (42%), ο παππούς και γιαγιά (31%) και τέλος ο πατέρας (29%) (Βλέπε Συνοπτικό Πίνακα Α).

Σχετικά με την φροντίδα ηλικιωμένων γονιών, μόνο 31% των ερωτηθέντων απάντησαν στην ερώτηση αυτή. Από αυτούς που απάντησαν και δηλώνουν μόνο ένα άτομο ως υπεύθυνο, η μητέρα και πάλι έχει την μεγαλύτερη ευθύνη (25%), ακολουθούν οι ίδιοι οι ηλικιωμένοι γονείς που φροντίζουν τους εαυτούς τους (23%) και η οικιακή βοηθός (12%). Στις περιπτώσεις όπου η ευθύνη μοιράζεται ανάμεσα σε πολλαπλά άτομα, και πάλι η μητέρα μοιράζεται την μεγαλύτερη ευθύνη (30%), μαζί με τον πατέρα (25%) και την οικιακή βοηθό (10%).

Φροντίδα ηλικιωμένων γονιών		N	%	Έγκυρο %
Έγκυρα	Μητέρα	21	7.7	25.0
	Πατέρας	3	1.1	3.6
	Παππούς/γιαγιά	19	7.0	22.6
	Οικιακή βοηθός	10	3.7	11.9
	Άλλο Άτομο	2	0.7	2.4
	Πολλαπλά Άτομα	28	10.3	33.3
	Δεν με αφορά	1	0.4	1.2
	Ολικό	84	30.9	100.0
Άκυρα	.	188	69.1	
Ολικό		272	100.0	



Η μεταφορά παιδιών στο σχολείο μοιράζεται σχεδόν ίσα ανάμεσα στους δύο γονείς. Όταν μόνο ένα άτομο μεταφέρει τα παιδιά, 21% είναι η μητέρα και 17% ο πατέρας. Οι περισσότεροι (35%) μοιράζονται την ευθύνη, με την μητέρα (41%) και τον πατέρα (40%) να έχουν παρόμοια συμμετοχή. Παρόμοια εικόνα παρουσιάζεται και με την αναλογία ευθύνης για την μεταφορά παιδιών στα φροντιστήρια.

Μεταφορά παιδιών στο σχολείο		N	%	Έγκυρο %
Έγκυρα	Μητέρα	47	17.3	20.8
	Πατέρας	38	14.0	16.8
	Παππούς/γιαγιά	10	3.7	4.4
	Παιδικοί σταθμοί	1	.4	.4
	Άλλο Άτομο	8	2.9	3.5
	Πολλαπλά Άτομα	78	28.7	34.5
	Δεν με αφορά	44	16.2	19.5
	Ολικό	226	83.1	100.0
Άκυρα	.	46	16.9	
Ολικό		272	100.0	

Όταν ευθύνεται μόνο ένα άτομο, η μητέρα (19%) έχει σχεδόν διπλάσια ευθύνη από τον πατέρα (10.8%). Όταν την ευθύνη αυτή αναλαμβάνουν πέραν του ενός ατόμου (35%), οι γονείς έχουν την κύρια και σχεδόν ίση ευθύνη (μητέρα 48%, πατέρας 44%).

Μεταφορά παιδιών στα φροντιστήρια		N	%	Έγκυρο %
Έγκυρα	Μητέρα	44	16.2	19.0
	Πατέρας	25	9.2	10.8
	Παππούς/γιαγιά	6	2.2	2.6
	Άλλο Άτομο	5	1.8	2.2
	Πολλαπλά Άτομα	81	29.8	34.9
	Δεν με αφορά	71	26.1	30.6
	Ολικό	232	85.3	100.0
Άκυρα	.	40	14.7	
Ολικό		272	100.0	

Στο διάβασμα των παιδιών η μητέρα έχει πολύ περισσότερη ευθύνη τόσο όταν δηλώνεται ως η κύρια υπεύθυνος (28%) όσο και όταν μοιράζεται την ευθύνη με τον πατέρα (51%, βλέπε Συνοπτικό Πίνακα Α).

Διάβασμα παιδιών		N	%	Έγκυρο %
Έγκυρα	Μητέρα	65	23.9	27.5
	Πατέρας	11	4.0	4.7
	Παππούς/γιαγιά	3	1.1	1.3
	Άλλο Άτομο	5	1.8	2.1
	Πολλαπλά Άτομα	88	32.4	37.3
	Δεν με αφορά	64	23.5	27.1
	Ολικό	236	86.8	100.0
Άκυρα	.	36	13.2	
Ολικό		272	100.0	

## 2.2. Φροντίδα εκτός από τους γονείς μετά το σχολείο

Εκτός από τους γονείς, την φροντίδα των παιδιών πέρα από το χρόνο του σχολείου αναλαμβάνουν κατά μεγάλη πλειοψηφία (67%) ο παππούς και η γιαγιά. Αυτή η υπέρ-εξάρτηση σε μια ανεπίσημη μορφή φροντίδας είναι ιδιαίτερα χαρακτηριστικό της Κυπριακής κοινωνίας . Αυτό το γεγονός εξηγεί ακόμη γιατί το σύστημα φροντίδας παιδιών των εργαζομένων δεν έχει καταρρεύσει παρά την απουσία δημόσιων και ιδιωτικών μορφών φροντίδας πέρα από το χρόνο του σχολείου. Η εφαρμογή του ολοήμερου σχολείου έχει εφαρμοστεί μόνο σε περιορισμένο αριθμό δημοτικών σχολείων. Ακόμη και σε αυτές τις περιπτώσεις, η απογευματινή απασχόληση των παιδιών δεν καλύπτει το ωράριο εργασίας των περισσότερων γονιών στον ιδιωτικό τομέα.

Ποιος/α συνήθως φροντίζει το/τα παιδί/ά σας, πέρα από το χρόνο του σχολείου, εκτός από εσάς ή τον/την τωρινό/ή σύζυγο/σύντροφό σας;	%
Παππούς/γιαγιά	67%
Ο/η πρώην σύζυγός μου/σύντροφός μου	1
Άλλο μέλος της οικογένειας	4
Άλλη μορφή δωρεάν φροντίδας, το προσέχει κάποιος/α εδώ ή στο δικό του/της σπίτι	4
Φροντίδα επί πληρωμή, το προσέχει κάποιος/α εδώ ή στο σπίτι του/της	0.5
Δωρεάν παιδικός σταθμός ή φροντίδα εκτός σπιτιού	2
Παιδικός σταθμός ή φροντίδα εκτός σπιτιού επί πληρωμή	8
Το παιδί μένει μόνο του σπίτι	10
Δεν χρειάζεται φροντίδα από άλλου για το παιδί (δεν εργάζομαι εκτός σπιτιού, πάντα υπάρχει ένας γονιός στο σπίτι, (δεν εργάζομαι εκτός σπιτιού, πάντα υπάρχει ένας γονιός στο σπίτι,	1

N=218

### 2.3. Υπεύθυνα άτομα για άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις

Όπως διαπιστώνουμε με τα ευρήματα που παρουσιάζονται στον πιο κάτω Συνοπτικό Πίνακα Β, υπάρχει μια κοινή εικόνα για όλες τις ευθύνες που συμπεριλαμβάνονται στον πίνακα.

Συνοπτικός Πίνακας Β

Ευθύνες	Μόνο ένα άτομο %						Πολλαπλά Άτομα %				
	Μητέρα	Πατέρας	Γιαγιά/ Παππούς	Πολλαπλά άτομα	Δεν με αφορά	N	Μητέρα	Πατέρας	Γιαγιά/ Παππούς	Οικιακή Βοηθός	N
Ιατρική περίθαλψη ηλικιωμένων γονιών	23	10	18	44		125	41	36	10	6	125
Ιατρική φροντίδα παιδιών/βρεφών	23	4	1	57	16	248	67	60	17	2	209
Επικοινωνία με εκπαιδευτικούς	38	6	0.4	36	20	240	45	44	2		192
Φροντίδα παιδιών στις σχολικές διακοπές	12	3	15	48	19	229	57	52	20	5	88
Ψώνια για παιδικές ανάγκες	48	1		34	16	256	41	39	8	1	213
Διακίνηση/ ψυχαγωγία ηλικιωμένων γονιών	22	8	18	49		122	48	45	5	4	122
Ψυχαγωγία παιδιών/βρεφών	13	3		68	16	250	80	78	25	3	209

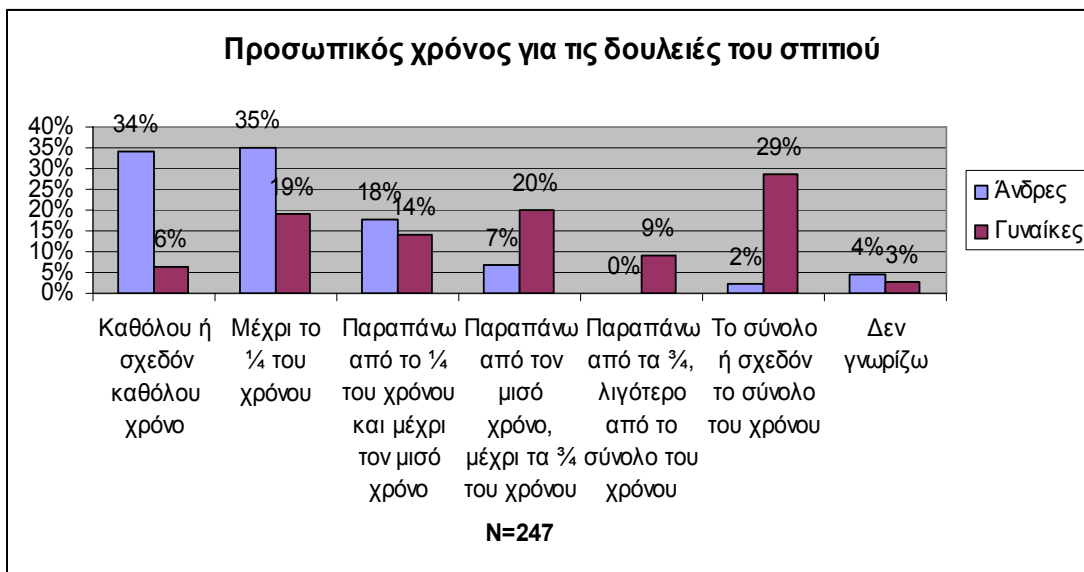
Ανάμεσα στους ερωτηθέντες που δηλώνουν ένα άτομο ως υπεύθυνο, η μητέρα έχει πάντα τον πρωταρχικό ρόλο κατά μεγάλη διαφορά σε σύγκριση με τον πατέρα αλλά και τα υπόλοιπα άτομα. Μια εξαίρεση είναι η φροντίδα παιδιών στις σχολικές διακοπές όπου ο παππούς και η γιαγιά (15%) έχουν πολύ μικρή υπεροχή σε σύγκριση με την μητέρα (12%). Οι μεγάλες διαφορές στην ανάληψη καθηκόντων γυναικών και ανδρών φαίνονται πολύ χαρακτηριστικά στην επικοινωνία με εκπαιδευτικούς, όπου 38% τον ρόλο αναλαμβάνει η μητέρα, σε σύγκριση με μόνο 6% για τους πατέρες. Οι ίδιες μεγάλες διαφορές φαίνονται και στα ψώνια για παιδικές ανάγκες με σχεδόν 50% των γυναικών έναντι μόνο 1% των ανδρών.

Όταν υπάρχουν πολλαπλά άτομα τα οποία αναλαμβάνουν τις ευθύνες, οι διαφορές ανδρών-γυναικών μειώνονται σημαντικά με την μητέρα όμως να υπερέχει σε σύγκριση με τον πατέρα σε όλες τις περιπτώσεις.

### ΕΝΟΤΗΤΑ 3: Χρόνος Εργασίας Ανδρών-Γυναικών

#### 3.1. Χρόνος για δουλειές του σπιτιού

Ο μέσος χρόνος που αφιερώνεται για δουλειές του σπιτιού από όλα τα μέλη του νοικοκυριού είναι τέσσερις ώρες καθημερινά. Δουλειές του σπιτιού συμπεριλαμβάνουν μαγείρεμα, πλύσιμο, καθαριότητα, φροντίδα ρούχων, ψώνια, συντήρηση ιδιοκτησίας, αλλά όχι φροντίδα παιδιών και ψυχαγωγικές δραστηριότητες. Ο προσωπικός χρόνος διαχωρίζεται ως εξής στην πιο κάτω γραφική παράσταση:



Οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι σημαντικές και δείχνουν τον άνισο καταμερισμό των οικιακών εργασιών.. Η κλίμακα για καταμέτρηση του χρόνου εργασίας κυμαίνεται από «καθόλου χρόνο» μέχρι το «σύνολο του χρόνου.» Όσο μειώνεται ο χρόνος εργασίας στο σπίτι, τόσο αυξάνεται το ποσοστό των ανδρών σε αυτή την κατηγορία. Αντιθέτως, όσο αυξάνεται ο χρόνος εργασίας, τόσο αυξάνεται το ποσοστό των γυναικών. Συγκεκριμένα, 34% των ανδρών σε σύγκριση με μόνο 6% των γυναικών αφιερώνουν «καθόλου ή σχεδόν καθόλου χρόνο.» Στο άλλο άκρο της κλίμακας, 29% των γυναικών σε σύγκριση με 2% των ανδρών αφιερώνουν «το σύνολο ή σχεδόν το σύνολο του χρόνου.» Οι διαφορές μειώνονται κάπως μόνο στην κατηγορία «παραπάνω από το 1/4 του χρόνου και μέχρι τον μισό χρόνο» με 18% των ανδρών έναντι 14% των γυναικών. Η κατάσταση αυτή επιβεβαιώνεται και όταν οι ερωτηθέντες ζητούνται να μετρήσουν τον χρόνο από το συνολικό χρόνο που αφιερώνει ο/η σύζυγος/σύντροφός τους στις δουλειές του σπιτιού.



Ανάμεσα στις γυναίκες, 46% δηλώνουν ότι ο σύζυγος τους δεν αφιερώνει χρόνο, ενώ μόνο 1% των ανδρών δηλώνουν το ίδιο για την σύζυγο τους. Η εικόνα αντιστρέφεται στην άλλη άκρη της κλίμακας, όπου 24% των ανδρών δηλώνουν ότι η σύζυγος τους αφιερώνει «το σύνολο ή σχεδόν το σύνολο του χρόνου» ενώ καμία γυναίκα δεν δηλώνει το ίδιο για τον σύζυγο της (0%). Μεγάλες διαφορές καταμετρούνται και όταν ο χρόνος εργασίας ξεπερνά τον μισό μέχρι τα  $\frac{3}{4}$  του συνολικού χρόνου εργασίας. Το μεγαλύτερο ποσοστό ανάμεσα στους άνδρες (41%) εκτιμούν ότι οι σύζυγοι τους αφιερώνουν πέρα του μισού χρόνου, ενώ ανάμεσα στις γυναίκες το ποσοστό είναι σχεδόν μηδαμινό (0.7%).

### 3.2. Χρόνος για άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις

Επιπρόσθετα από τις δουλειές του σπιτιού, οι ερωτηθέντες καταμέτρησαν και τις ώρες μηνιαίως που αφιερώνουν στις πιο κάτω υποχρεώσεις της οικογένειας:

Υποχρεώσεις	N	Ελάχιστη	Μέγιστη	Μέσος Όρος
Τραπεζικές συναλλαγές	217	0	30	3.05
Ιατροφαρμακευτική κάλυψη	173	0	30	2.75
Ασφαλιστική κάλυψη	111	0	10	1.05
Οικογενειακός προϋπολογισμός	169	0	60	4.21
Υποχρεώσεις με το δημόσιο	164	0	20	1.95

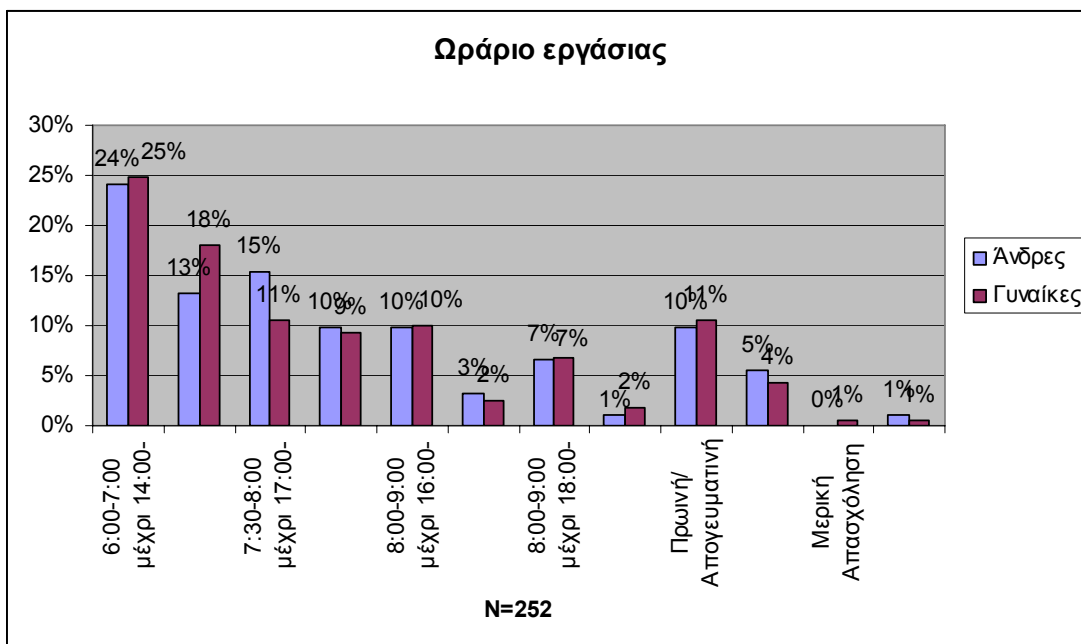
Ο μέσος χρόνος μηνιαίως για κάθε υποχρέωση όπως τραπεζικές συναλλαγές, ιατροφαρμακευτική κάλυψη, ασφαλιστική κάλυψη, οικογενειακό προϋπολογισμό και

υποχρεώσεις με το δημόσιο δεν ξεπερνά τις τέσσερις ώρες μηνιαίως. Όπως αναφέραμε πιο πάνω, ο μέσος χρόνος καθημερινώς για τις δουλειές του σπιτιού είναι τέσσερις ώρες, με τις γυναίκες να αφιερώνουν τον περισσότερο χρόνο σε σύγκριση με τους άνδρες.

### 3.3. Ωράριο εργασίας

Όσον αφορά το ωράριο εργασίας, δεν φαίνονται να υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Ένα τέταρτο του δείγματος εργάζεται με το κάπως «προνομιούχο» ωράριο 6:00-7:00 μέχρι 14:00-14:30 που καλύπτει κυρίως τον δημόσιο και ημικρατικό τομέα, την τοπική αυτοδιοίκηση και τις τράπεζες. Το ωράριο αυτό θεωρείται «προνομιούχο» σε σύγκριση με άλλα ωράρια εργασίας διότι μειώνει στον μικρότερο βαθμό τον χρόνο απουσίας των γονιών από τα παιδιά μετά από την λήξη του σχολείου.

	<b>Ωράριο</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Έγκυρο %</b>
Έγκυρα	6:00-7:00 μέχρι 14:00-14:30	67	24.6	24.8
	7:00 μέχρι 15:00-16:00	45	16.5	16.7
	7:30-8:00 μέχρι 17:00-19:00	32	11.8	11.9
	8:00 μέχρι 14:00-14:30	27	9.9	10.0
	8:00-9:00 μέχρι 16:00-17:00	26	9.6	9.6
	8:00-9:00 μέχρι 20:00-21:00	7	2.6	2.6
	8:00-9:00 μέχρι 18:00-19:00	19	7.0	7.0
	Απογευματινή εργασία	5	1.8	1.9
	Πρωινή/ Απογευματινή Βάρδια	27	9.9	10.0
	Ευέλικτο ωράριο	12	4.4	4.4
	Μερική Απασχόληση	1	0.4	0.4
	Άλλο	2	0.7	0.7
	Ολικό	270	99.3	100.0



### 3.4. Υπερωρίες

Ο μέσος όρος υπερωριών εβδομαδιαίως είναι 8 ώρες με 40% του δείγματος να εργάζονται υπερωρίες.

Εργάζεστε υπερωρίες;		N	%	Έγκυρο %
Έγκυρα	Ναι	102	37.5	39.7
	Όχι	155	57.0	60.3
	Ολικό	257	94.5	100.0

Από αυτούς που εργάζονται υπερωρίες, 82% εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα και 15% στον δημόσιο, ημικρατικό τομέα και την τοπική αυτοδιοίκηση. Αυτή η συγκριτικά χαμηλή συμμετοχή του δημόσιου τομέα σε υπερωρίες καλυτερεύει το ήδη «προνομιούχο» ωράριο των εργαζομένων σε αυτό το τομέα. Αυτό είναι σε σχέση με τον χρόνο εκτός εργασίας που παραμένει και που μπορεί θεωρητικά να αφιερωθεί στις ανάγκες της οικογένειας.

Τομέας	Εργάζεστε υπερωρίες;					
	Ναι		Όχι		Ολικό	
	N	%	N	%	N	%
Δημόσιος, Ημικρατικός, Τοπική Αυτοδιοίκηση	15	14.7%	56	36.6%	71	27.8%
Ιδιωτικός	84	82.4%	93	60.8%	177	69.4%
Άλλος	3	2.9%	4	2.6%	7	2.7%
Ολικό	102	100.0%	153	100.0%	255	100.0%

Μεγαλύτερο ποσοστό των ανδρών (48%) φαίνεται να εργάζεται περισσότερες υπερωρίες σε σύγκριση με το ποσοστό ανάμεσα στις γυναίκες (35%).

Εργάζεστε υπερωρίες;	Ανδρες		Γυναίκες		Ολικό	
	N	%	N	%	N	%
Ναι	42	47.7%	53	34.6%	95	39.4%
Όχι	46	52.3%	100	65.4%	146	60.6%
Ολικό	88	100.0%	153	100.0%	241	100.0%

### 3.5. Χρόνος για επαγγελματικές δραστηριότητες

Ο μέσος όρος για επαγγελματική εκπαίδευση είναι 12 μέρες ετησίως, για σεμινάρια/ημερίδες 9, για επαγγελματικά ταξίδια 7 και για άδεια για οικογενειακούς σκοπούς 15 μέρες.

	N	Ελάχιστη	Μέγιστη	Μέσος Όρος
Επαγγελματική εκπαίδευση	153	0	150	11.86
Σεμινάρια/ημερίδες	152	0	50	9.08
Επαγγελματικά ταξίδια	94	0	90	7.49
Άδεια για οικογενειακούς σκοπούς	208	0	30	14.00

### 3.6. Προσωπικό-Οικογενειακό εισόδημα

Η έμφυλη μορφή της απασχόλησης που περιγράψαμε στην Ενότητα 1 με τον οριζόντιο και κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό, επιβεβαιώνεται και με τον διαστρωμάτωση του εισοδήματος.

Ετήσιο ακαθάριστο προσωπικό εισόδημα	Ανδρες		Γυναίκες		Ολικό	
	N	%	N	%	N	%
Μέχρι 7,000	6	6.7%	58	36.0%	64	25.5%
7,001-15,000	45	50.0%	78	48.4%	123	49.0%
15,0001-20,000	19	21.1%	17	10.6%	36	14.3%
Πάνω από 20,000	20	22.2%	8	5.0%	28	11.2%
Ολικό	90	100.0%	161	100.0%	251	100.0%

Αν και στην μέση κατηγορία με ετήσιο ακαθάριστο προσωπικό εισόδημα £7001-£15,000, άνδρες (50%) και γυναίκες (49%) έχουν παρόμοια αντιπροσώπευση, οι



διαφορές είναι έντονες στις ακραίες κατηγορίες. Ανάμεσα στους άνδρες, μόνο 7% βρίσκεται στην πιο χαμηλά αμειβόμενη κατηγορία με ετήσιο ακαθάριστο προσωπικό εισόδημα μέχρι £7000, ενώ στις γυναίκες το ποσοστό αυτό φτάνει το 36%. Αντιθέτως, στην πιο ψηλά αμειβόμενη κατηγορία με εισόδημα πάνω από £20,000, αντιπροσωπεύονται 22% των ανδρών, σε σύγκριση με 5% των γυναικών.

Όταν το προσωπικό εισόδημα αποτελεί από το μισό και κάτω του συνολικού εισοδήματος, το ποσοστό ανάμεσα στις γυναίκες είναι ψηλότερο από αυτό ανάμεσα στους άνδρες. Όταν το εισόδημα αποτελεί πάνω από το μισό, οι όροι αντιστρέφονται. Μόνο 9% των γυναικών σε σύγκριση με 21% των ανδρών κατέχει εισόδημα που αποτελεί «πολύ μεγάλο» ποσοστό του συνολικού του νοικοκυριού.

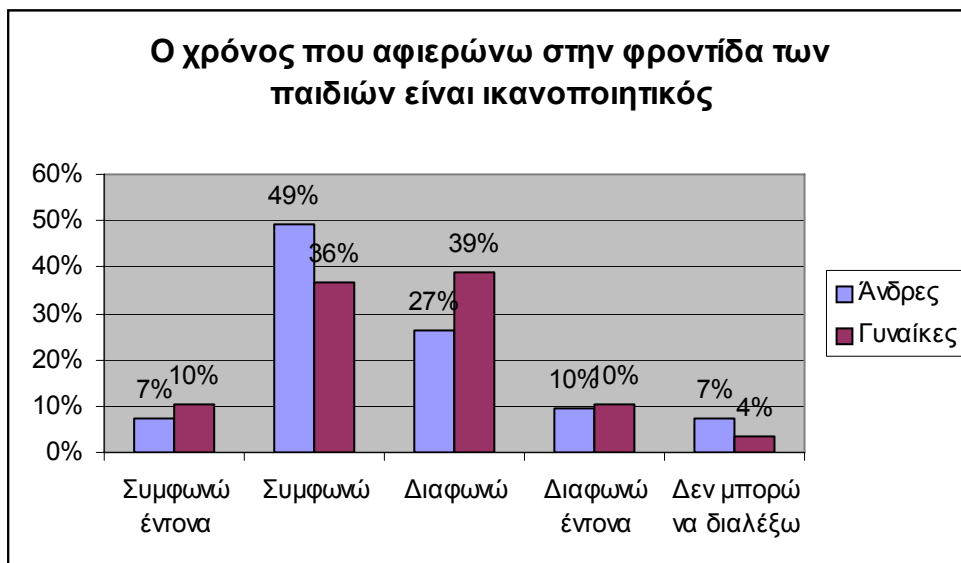
Το δικό σας προσωπικό εισόδημα, τι ποσοστό αποτελεί περίπου στο συνολικό εισόδημα του νοικοκυριού σας;	Άνδρες		Γυναίκες		Ολικό	
	N	%	N	%	N	%
Μηδέν	0	0%	3	2.0%	3	1.3%
Πολύ μικρό	3	3.4%	9	5.9%	12	5.0%
Κάτω από το μισό	4	4.6%	32	20.9%	36	15.0%
Περίπου το μισό	21	24.1%	58	37.9%	79	32.9%
Πάνω από το μισό	24	27.6%	17	11.1%	41	17.1%
Πολύ μεγάλο	18	20.7%	14	9.2%	32	13.3%
Ολόκληρο το ποσοστό	14	16.1%	17	11.1%	31	12.9%
Δεν απαντώ	3	3.4%	2	1.3%	5	2.1%
Δεν γνωρίζω	0	0%	1	0.7%	1	.4%
Ολικό	87	100.0%	153	100.0%	240	100.0%

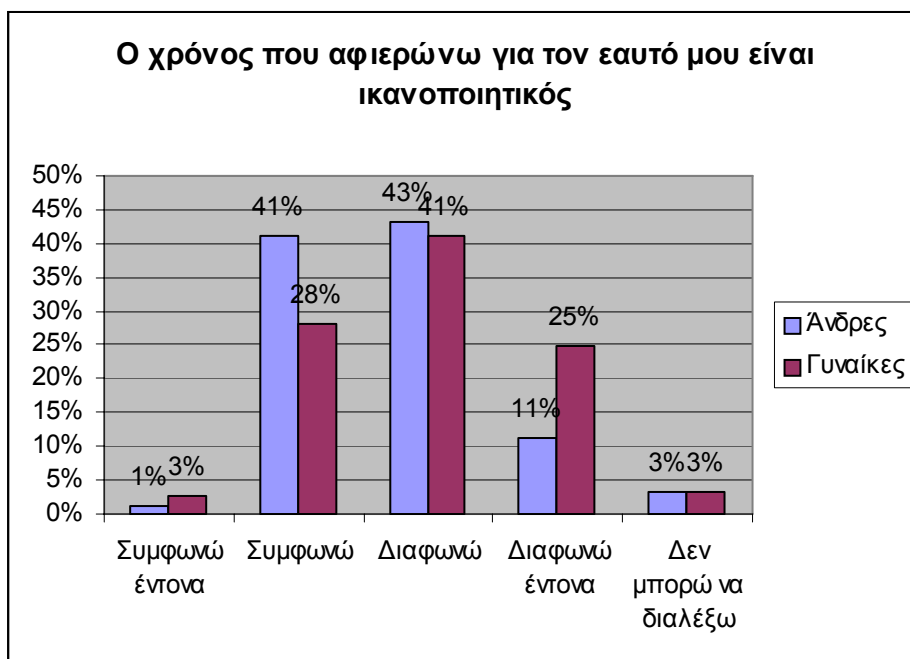
#### ΕΝΟΤΗΤΑ 4: Στάσεις σε σχέση με το «δίλημμα οικογενειακές – επαγγελματικές υποχρεώσεις»

Σε αυτήν την ενότητα οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε ποιο βαθμό συμφωνούν ή διαφωνούν με ένα αριθμό δηλώσεων οι οποίες θα είναι ενδεικτικές για τις στάσεις τους και τις διαφορές των δύο φύλων σχετικά με το «δίλημμα οικογενειακές – επαγγελματικές υποχρεώσεις.»

##### 4. 1. Χρόνος για φροντίδα παιδιών και για τον εαυτό

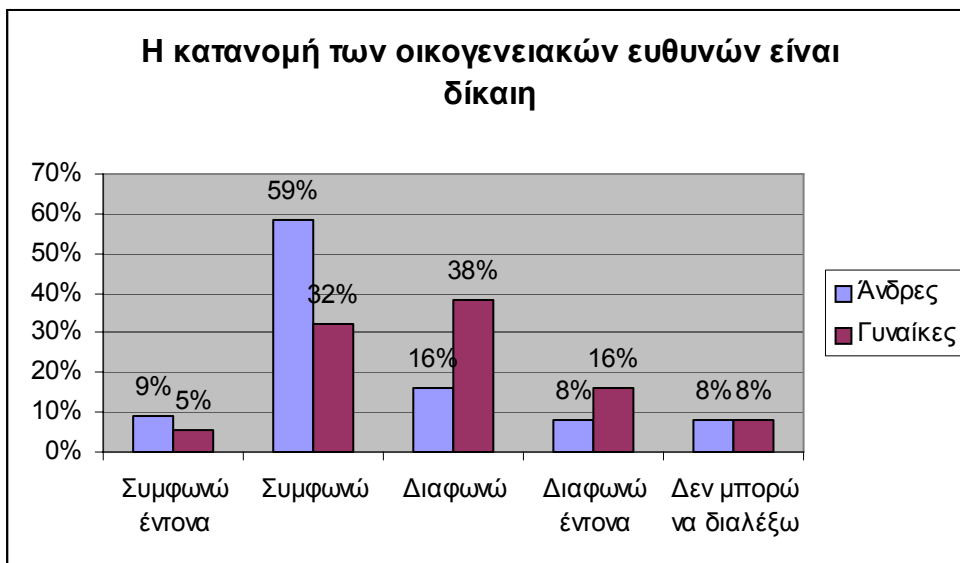
Άνδρες και γυναίκες του δείγματος αντιδρούν διαφορετικά στις πρώτες δύο δηλώσεις εάν ο χρόνος που αφιερώνουν στην φροντίδα των παιδιών τους και στον εαυτό τους είναι ικανοποιητικός. Οι άνδρες φαίνονται να είναι πιο ικανοποιημένοι σε σύγκριση με τις γυναίκες ως προς τον χρόνο που έχουν στην διάθεση τους, τόσο για τα παιδιά, όσο και για τον εαυτό τους. Συγκεκριμένα, όπως διαπιστώνομε στην πιο κάτω γραφική παράσταση, σχεδόν οι μισοί άνδρες (49.4%) δηλώνουν ότι συμφωνούν με την δήλωση για τα παιδιά, σε σύγκριση με 37% των γυναικών. Αντιθέτως, μόνο περίπου ένα τέταρτο των ανδρών (26.5%) διαφωνεί σε σύγκριση με 39% των γυναικών. Η ίδια κατάσταση επικρατεί και με τον διαθέσιμο χρόνο για τον εαυτό τους. Ένα τέταρτο των γυναικών φαίνονται να διαφωνούν έντονα με την δήλωση, ότι δηλαδή δεν έχουν χρόνο για το εαυτό τους, ενώ μόνο 11% των ανδρών νοιώθει το ίδιο.





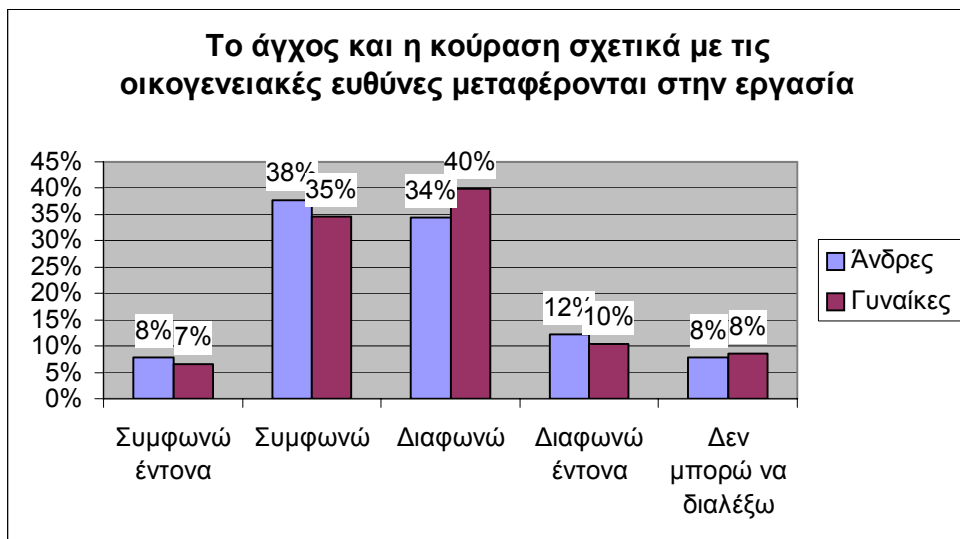
#### 4.2. Κατανομή οικογενειακών ευθυνών

Οι διαφορές στις στάσεις ανδρών και γυναικών είναι πολύ πιο σημαντικές για την δήλωση εάν η κατανομή των οικογενειακών ευθυνών είναι δίκαιη. Στο σύνολο, οι άνδρες είναι πολύ πιο θετικοί, με 68% να συμφωνούν και να συμφωνούν έντονα, σε σύγκριση με 38% θετικής στάσης των γυναικών. Η πλειοψηφία των γυναικών (54%) δεν συμφωνούν με την δήλωση σε σύγκριση με 24% των ανδρών. Από τις στάσεις αυτές, φαίνεται η μεγάλη διαφορά απόψεων και αντιλήψεων των δύο φύλων σχετικά με τις πολλαπλές υποχρεώσεις της οικογένειας. Βασικά, για ένα μεγάλο ποσοστό των ανδρών, οι πολλαπλές υποχρεώσεις της οικογένειας θεωρούνται «δίκαιο» προνόμιο των γυναικών.



#### 4.3. Αλληλο-επιδράσεις οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών

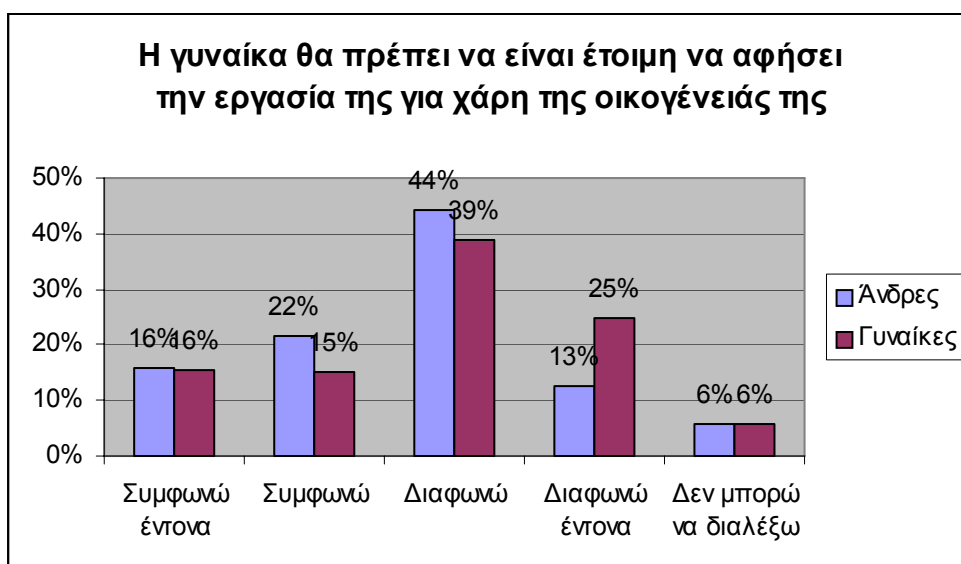
Οι γνώμες των ερωτηθέντων διχάζονται γύρω από το θέμα εάν το άγχος και η κούραση σχετικά με τις οικογενειακές και επαγγελματικές ευθύνες μεταφέρονται από το σπίτι στον χώρο εργασίας και αντιθέτως. Δεν παρουσιάζονται σημαντικές έμφυλες διαφορές.



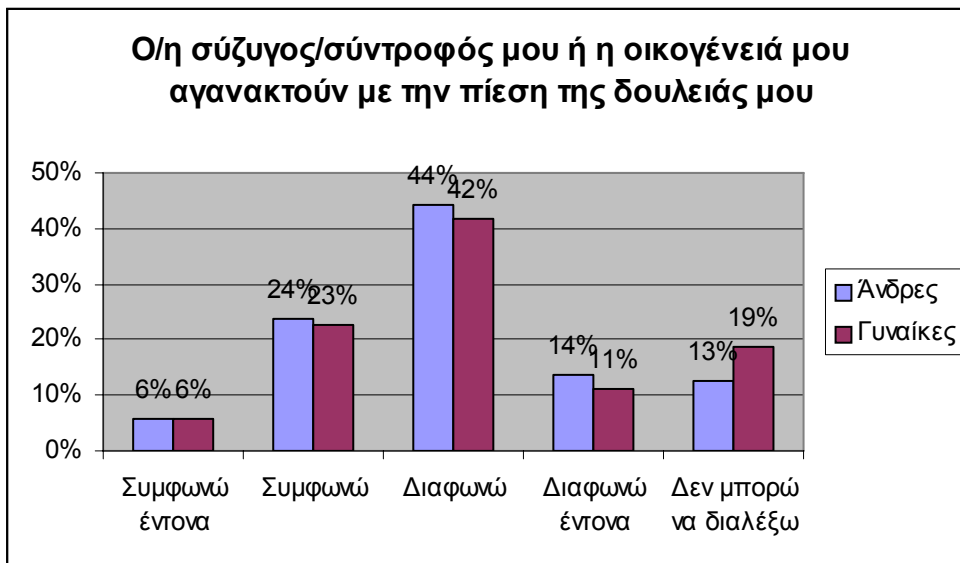


#### 4.4. Γυναίκα, οικογένεια και εργασία

Στην δήλωση εάν η γυναίκα θα πρέπει να είναι έτοιμη να αφήσει την εργασία της για χάρη της οικογένειάς της, οι γυναίκες διαφωνούν πιο έντονα (25%) από τους άνδρες (13%). Όμως η πλειοψηφία και των δύο φύλων αντιδρά αρνητικά στην δήλωση, με 64% των γυναικών και 56% των ανδρών.

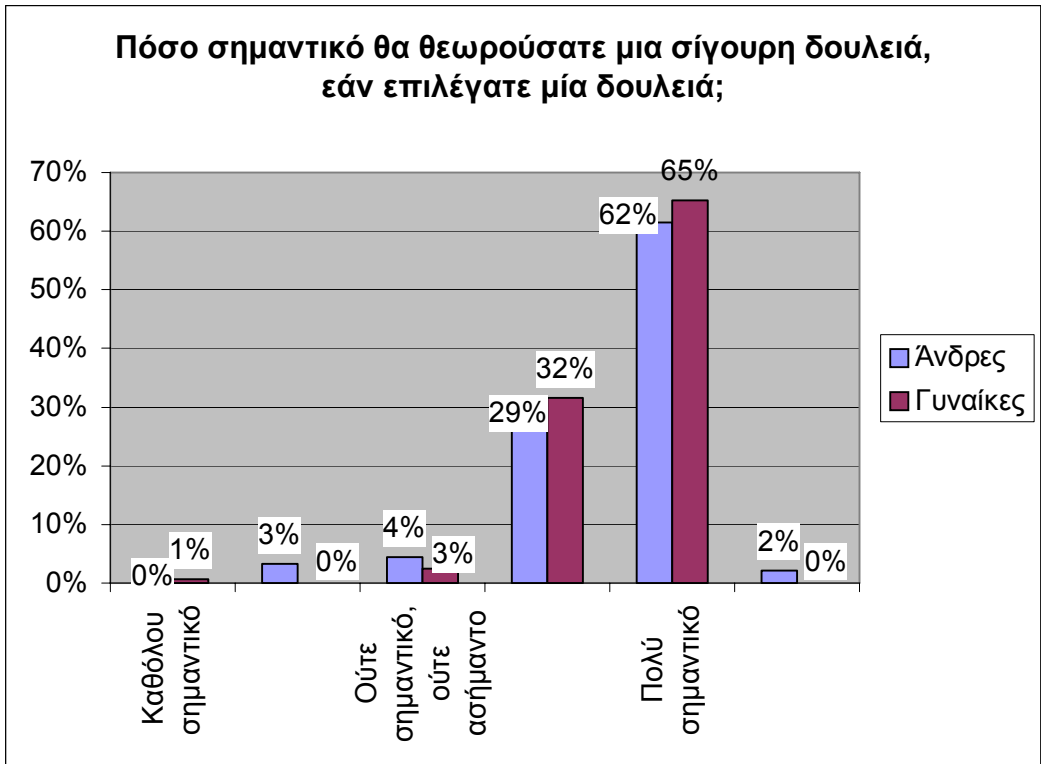


Ανεκτικοί φαίνονται και οι δύο σύζυγοι με τις πιέσεις της εργασίας με περισσότερους από τους μισούς άνδρες και γυναίκες να διαφωνούν με την δήλωση.

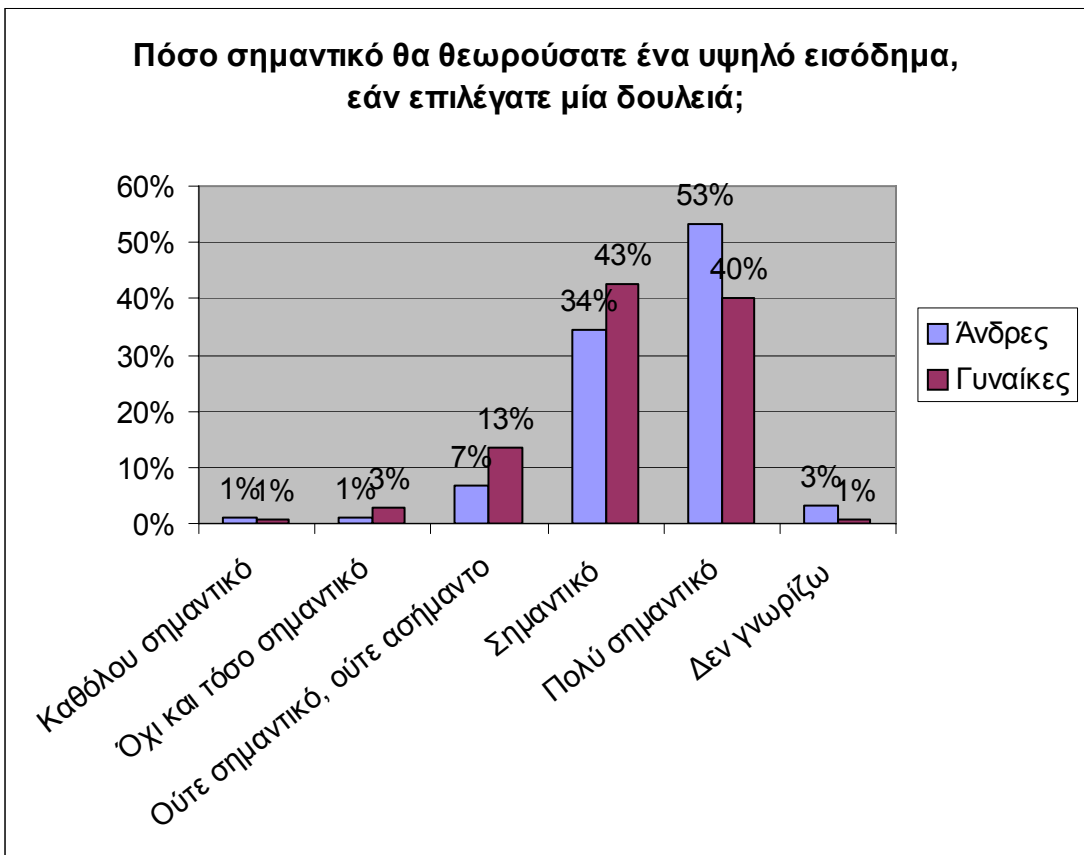


#### 4.5. Σημασία κριτηρίων για επιλογή εργασίας

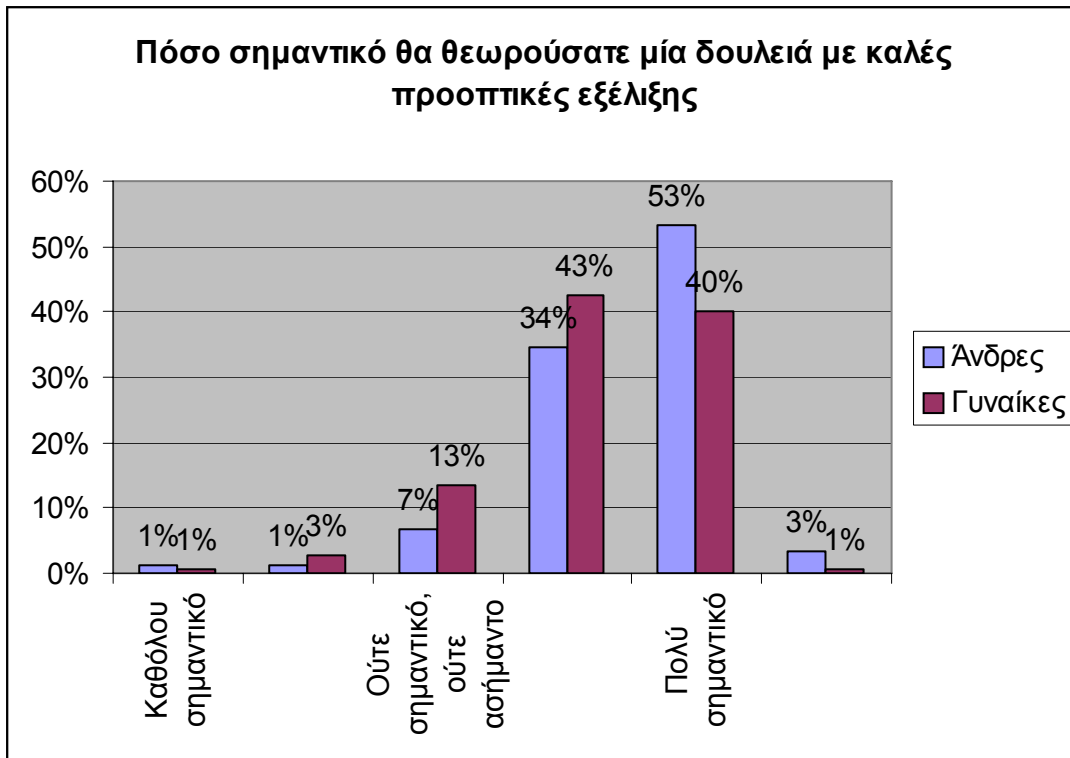
Η συντριπτική πλειοψηφία θεωρεί σημαντικά όλα τα κριτήρια επιλογής μιας δουλειάς όπως: η σιγουριά, το ψηλό εισόδημα, οι καλές προοπτικές εξέλιξης, η ανάληψη πρωτοβουλιών και η δυνατότητα συνδυασμού επαγγελματικής-οικογενειακής ζωής (Βλέπε τους πέντε πιο κάτω πίνακες αναλυτικά). Η μόνη διαφορά ανδρών και γυναικών είναι στον βαθμό της σημασίας που επιδίδουν στα κριτήρια. Οι άνδρες τα θεωρούν πολύ πιο σημαντικά σε σύγκριση με τις γυναίκες οι οποίες τα θεωρούν απλώς σημαντικά.



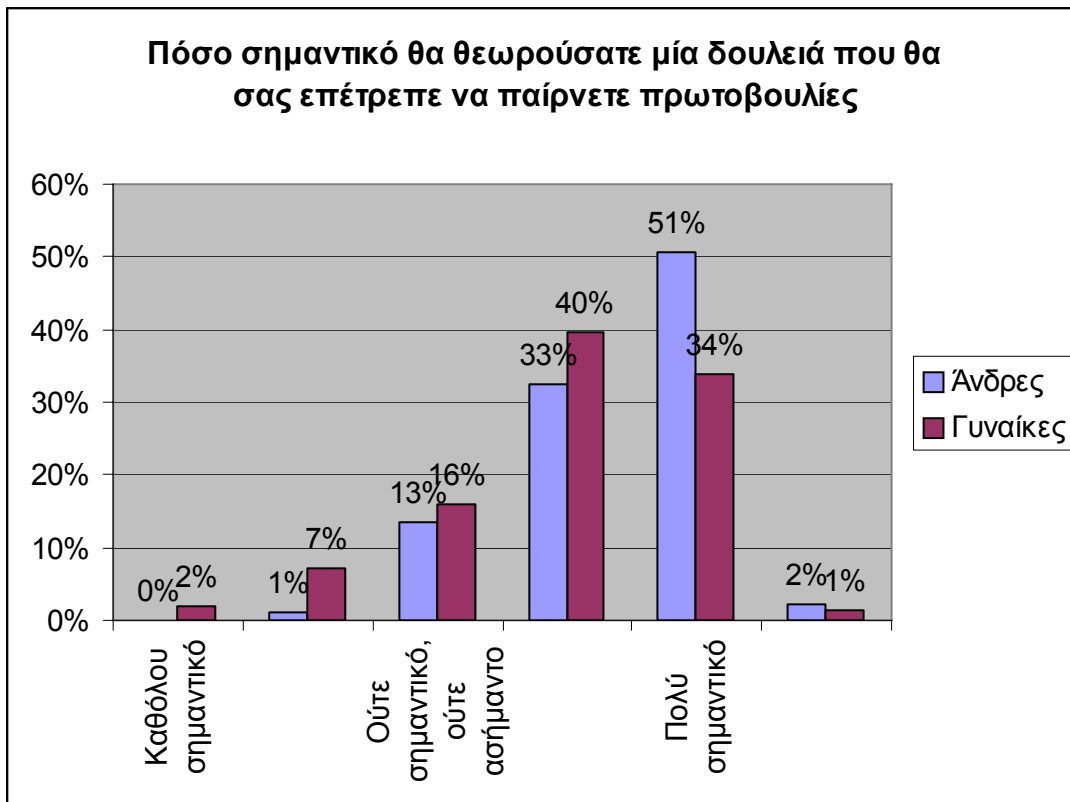
N=249



N=247

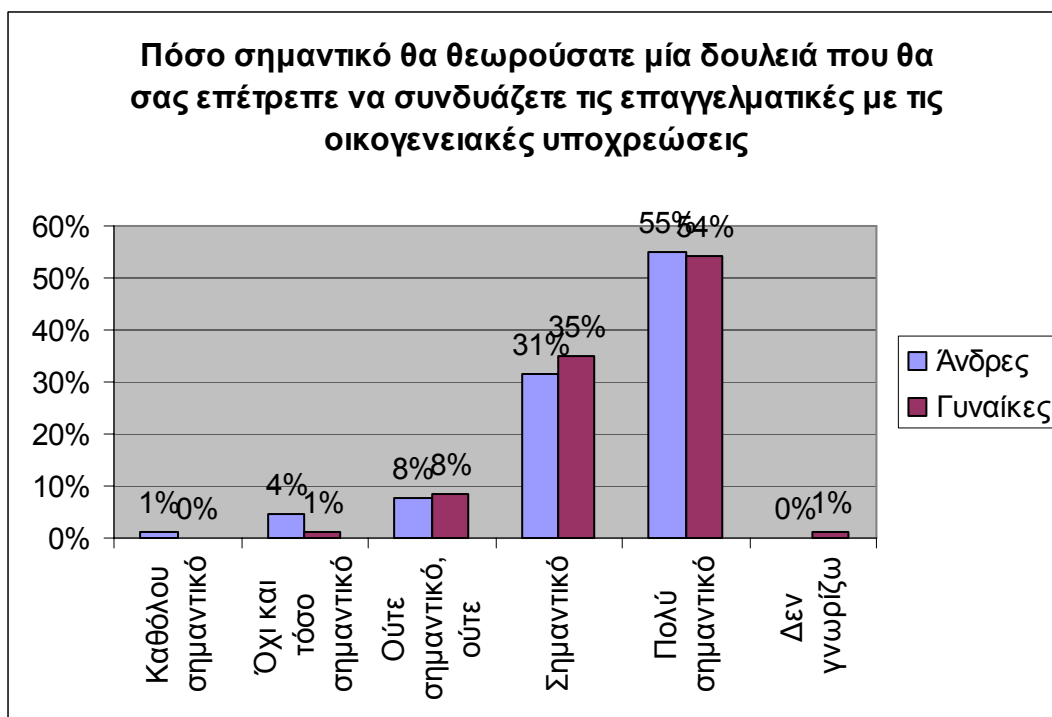


N=240



N=245





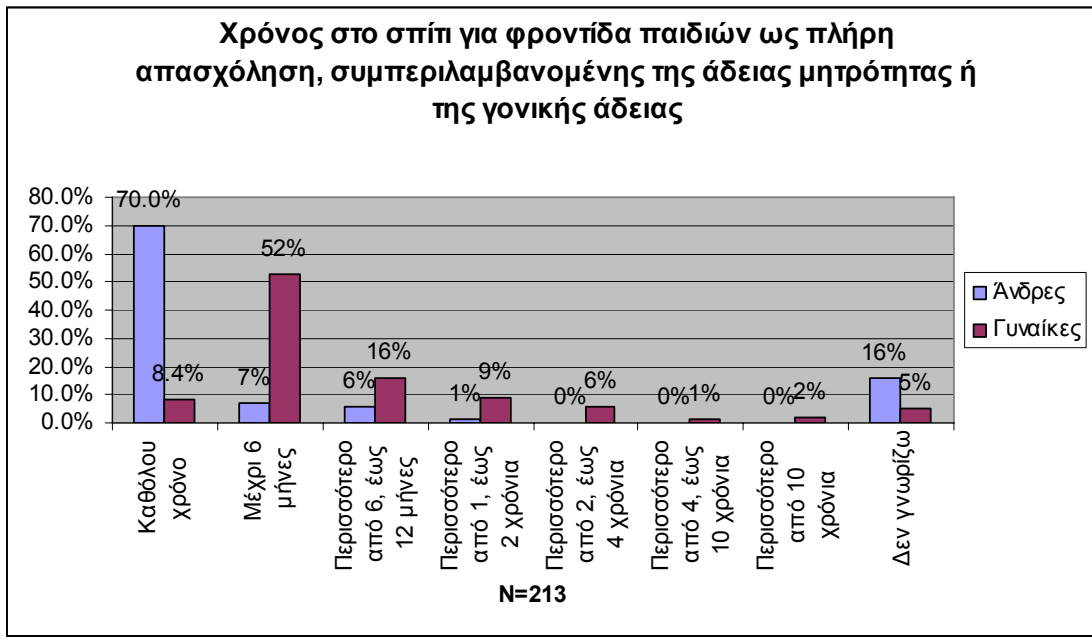
N=244

#### 4.6. Επιθυμητός χρόνος εργασίας

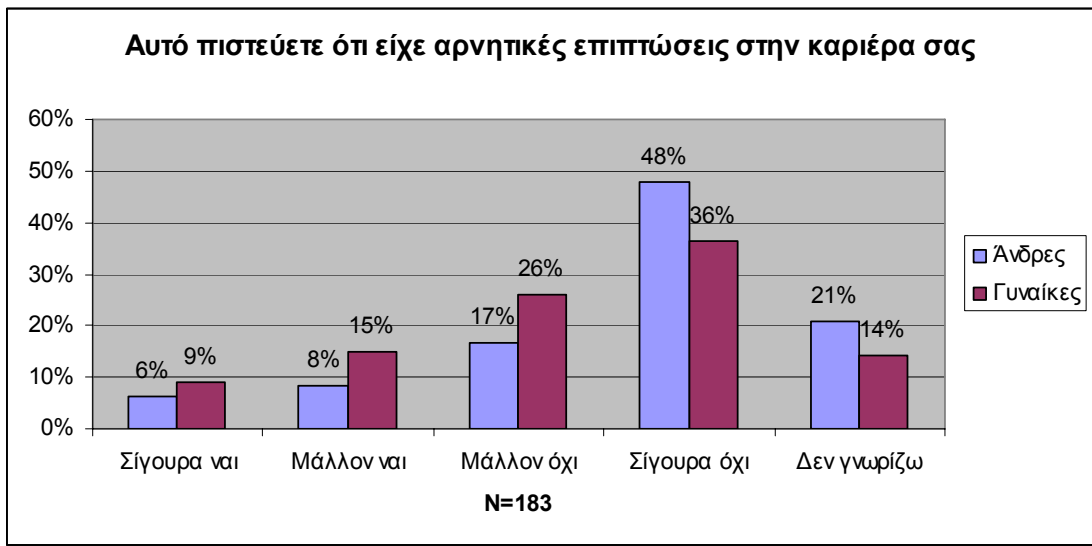
Οι εργαζόμενοι του δείγματος ρωτήθηκαν για τον χρόνο εργασίας που θα ήθελαν να εργάζονται έχοντας υπόψη ότι οι αποδοχές θα ήταν ανάλογες με τις ώρες εργασίας. Ο μέσος όρος για τον επιθυμητό χρόνο εργασίας είναι 36 ώρες εβδομαδιαίως με τις αξίες να κυμαίνονται από 20 ώρες μέχρι 72 ώρες (N=232).

#### 4.7. Συνολικός χρόνος στο σπίτι για φροντίδα παιδιών ως πλήρη απασχόληση

Οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να υπολογίσουν τον συνολικό χρόνο που περίπου αφιέρωσαν στο σπίτι για την φροντίδα των παιδιών ως πλήρη απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της άδειας μητρότητας ή της γονικής άδειας. Οι απαντήσεις είναι ενδεικτικές και συνδέονται άμεσα με τα νομοθετικά μέτρα που υπάρχουν στον τομέα αυτό. Το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών (52%) δηλώνει ότι αφιέρωσε μέχρι 6 μήνες, δηλαδή όχι περισσότερο χρόνο από ότι προβλέπει η νομοθεσία για την άδεια μητρότητας. Με την απουσία μέτρου για αμειβόμενη άδεια πατρότητας, η μεγάλη πλειοψηφία δεν αφιερώνει χρόνο στα παιδιά. Η πρόσφατη γονική άδεια, ενόσω παραμένει άνευ απολαβών, δεν έχει μέχρι τώρα χρησιμοποιηθεί πολύ από τους εργαζομένους γονείς.



Για αυτούς που έχουν αφιερώσει χρόνο για την φροντίδα των παιδιών στο σπίτι ως πλήρη απασχόληση, η πλειοψηφία πιστεύει ότι δεν έχει επηρεαστεί αρνητικά η καριέρα τους.

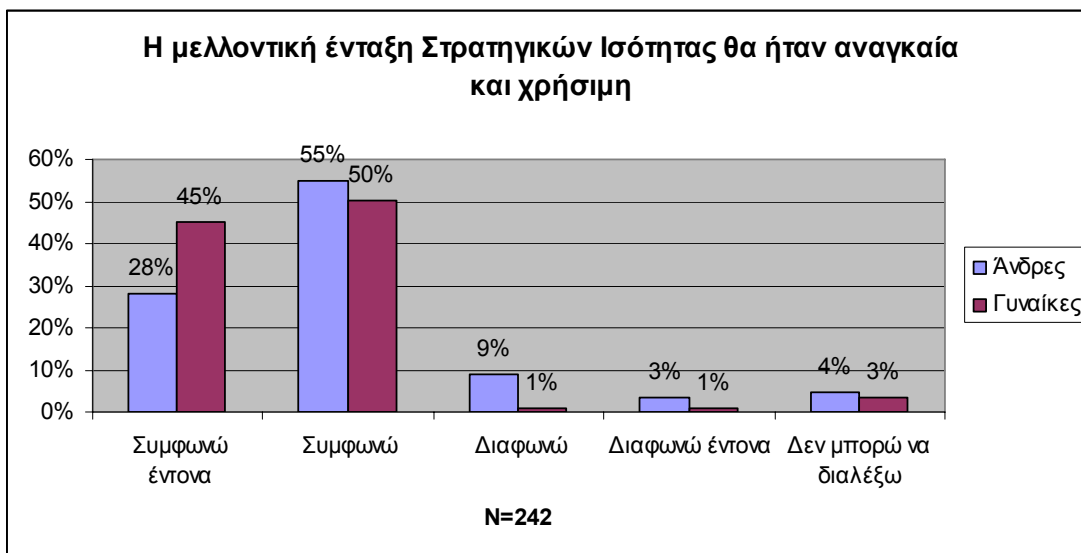


## ΕΝΟΤΗΤΑ 5: Απόψεις σχετικά με την ένταξη «Στρατηγικών Ισότητας»

Σκοπός της τελευταίας ενότητας ήταν να χαρτογραφήσει τις απόψεις των εργαζομένων σχετικά με την ένταξη «Στρατηγικών Ισότητας» στις επιχειρήσεις. Αυτές οι στρατηγικές ερμηνεύτηκαν σαν μέτρα μέσω των οποίων θα δημιουργηθούν εργασιακά περιβάλλοντα φιλικά προς τις γυναίκες, π.χ., με την εφαρμογή ευέλικτων ωραρίων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης, παροχή παιδικών σταθμών (Βλέπε Βιβλιογραφική Ανασκόπηση και την περίπτωση της εταιρείας INTERORIENT) και Συμβούλων Ισότητας. Οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να συμφωνήσουν ή να διαφωνήσουν με ένα αριθμό δηλώσεων που αφορούν την υποθετική ένταξη «Στρατηγικών Ισότητας» στις επιχειρήσεις. Οι αντιδράσεις είναι γενικά πολύ θετικές και για τα τέσσερα μέτρα για τα οποία ερωτήθηκαν.

### 5.1. Χρησιμότητα μέτρων

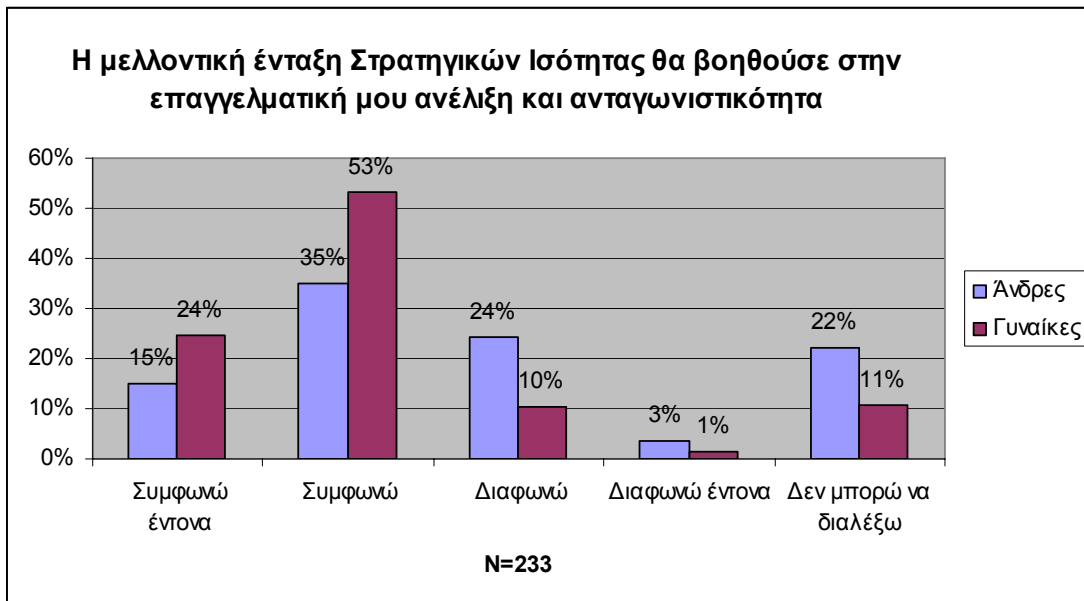
Όσον αφορά την πρώτη δήλωση, εάν τέτοια μέτρα θα ήταν αναγκαία και χρήσιμα, η μόνη διαφορά ανδρών-γυναικών είναι στον βαθμό συμφωνίας, με τις γυναίκες να συμφωνούν πιο έντονα (45%) με την δήλωση από τους άνδρες (28%).



### 5.2. Επαγγελματική ανέλιξη και ανταγωνιστικότητα

Στις αντιδράσεις σχετικά με την δήλωση εάν τα μέτρα θα βοηθούσαν στην επαγγελματική ανέλιξη και ανταγωνιστικότητα, παρουσιάζεται ένας διαχωρισμός απόψεων ανάμεσα στα δύο φύλα. Ανάμεσα στις γυναίκες, 78% συμφωνούν ή

συμφωνούν έντονα, ενώ μόλις οι μισοί άνδρες είναι θετικοί. Ένα τέταρτο των ανδρών διαφωνεί με την δήλωση, ενώ για τις γυναίκες το ποσοστό είναι μόνο 10%.

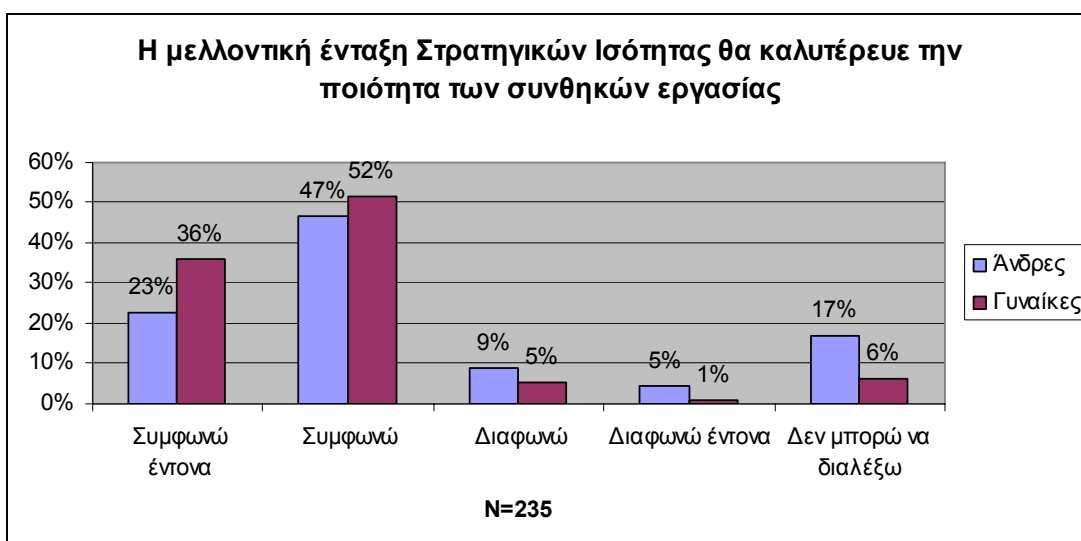


### 5.3. Επιδράσεις Στρατηγικών Ισότητας στην οικογενειακή και επαγγελματική ζωή

Αν και η πλειοψηφία και των δύο φύλων συμφωνεί και με τις δύο πιο κάτω δηλώσεις σχετικά με τις επιδράσεις των Στρατηγικών Ισότητας στην οικογενειακή και επαγγελματική ζωή, το ποσοστό των θετικών απαντήσεων ανάμεσα στις γυναίκες είναι ψηλότερο από εκείνο των ανδρών. Συνολικά, 67% των ανδρών έχουν θετική στάση στην δήλωση ότι θα καλυτέρευσε η ποιότητα της οικογενειακής ζωής, σε σύγκριση με 87% των γυναικών.



Η διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα παραμένει παρόμοια και για την δήλωση σχετικά με την καλύτερευση της ποιότητας των συνθηκών εργασίας ως αποτέλεσμα της μελλοντικής ένταξης Στρατηγικών Ισότητας.



## 2. Σύνοψη Κύριων Ευρημάτων

Τα κύρια ευρήματα της ποσοτικής έρευνας συνοψίζονται ως εξής:

- **Έμφυλη μορφή της απασχόλησης** με οριζόντιο και κάθετο διαχωρισμό σε επαγγελματικές κατηγορίες (37.5% των γυναικών είναι «γραφείς, γραμματείς, ταμίες» έναντι 4.4% των ανδρών. 27.5% των ανδρών κατέχουν διευθυντικές θέσεις, έναντι 8.8% των γυναικών )
- Όταν την **φροντίδα βρεφών** αναλαμβάνει περισσότερο από ένα άτομο, 60% δηλώνουν την μητέρα, 48% την γιαγιά/παππού και 34% τον πατέρα
- **Φροντίδα παιδιών μετά το σχολείο**
  - Όταν ένα άτομο είναι υπεύθυνο για την, η ιεραρχία φροντίδας: η μητέρα (18%), ο παππούς/γιαγιά (15%) και ο πατέρας (2%).
  - Όταν η φροντίδα αναλαμβάνεται από πολλαπλά άτομα (38%): η μητέρα (42% ), ο παππούς/γιαγιά (31%) και πατέρας (29%).
- **Φροντίδα ηλικιωμένων γονιών**
  - Όταν ένα μόνο ένα άτομο είναι υπεύθυνο, η μητέρα έχει την μεγαλύτερη ευθύνη (25%), οι ίδιοι οι ηλικιωμένοι γονείς (23%) και η οικιακή βοηθός (12%).
  - Όταν η ευθύνη μοιράζεται, η μητέρα συμεριζεται την μεγαλύτερη ευθύνη (30%), μαζί με τον πατέρα (25%) και την οικιακή βοηθό (10%).
- Η **μεταφορά παιδιών στο σχολείο** και στα φροντιστήρια μοιράζεται σχεδόν ίσα ανάμεσα στους δύο γονείς
- Η μητέρα έχει πολύ περισσότερη ευθύνη στο **διάβασμα των παιδιών** τόσο όταν δηλώνεται ως η κύρια υπεύθυνος (28%) όσο και όταν μοιράζεται την ευθύνη με τον πατέρα (51%)
- Εκτός από τους γονείς, την **φροντίδα των παιδιών μετά το σχολείο** αναλαμβάνουν κατά μεγάλη πλειοψηφία (67%) ο παππούς και η γιαγιά.

- **Υπεύθυνα άτομα για ιατρική περίθαλψη, επικοινωνία, ψώνια, διακίνηση και ψυχαγωγία**
  - Όταν ένα άτομο είναι υπεύθυνο, η μητέρα έχει πάντα τον πρωταρχικό ρόλο κατά μεγάλη διαφορά:
    - Στην επικοινωνία με εκπαιδευτικούς 38% τον ρόλο αναλαμβάνει η μητέρα έναντι 6% ο πατέρας.
    - Στα ψώνια για παιδικές ανάγκες: 50% των γυναικών έναντι μόνο 1% των ανδρών.
  - Όταν υπάρχουν πολλαπλά άτομα, οι διαφορές ανδρών-γυναικών μειώνονται σημαντικά με την μητέρα όμως να υπερέχει σε σύγκριση με τον πατέρα σε όλες τις περιπτώσεις
  
- **Σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στον καταμερισμό των δουλειών του σπιτιού**
  - 34% των ανδρών σε σύγκριση με μόνο 6% των γυναικών αφιερώνουν «καθόλου ή σχεδόν καθόλου χρόνο.»
  - 29% των γυναικών σε σύγκριση με 2% των ανδρών αφιερώνουν «το σύνολο ή σχεδόν το σύνολο του χρόνου.»
  
- **Διαστρωμάτωση του εισοδήματος:** Έντονες διαφορές στις ακραίες κατηγορίες: μόνο 7% των ανδρών βρίσκεται στην πιο χαμηλά αμειβόμενη κατηγορία με εισόδημα μέχρι £7000, έναντι 36% των γυναικών. Στην πιο ψηλά αμειβόμενη κατηγορία (>£20,000), 22% των ανδρών, σε σύγκριση με 5% των γυναικών.
  
- **Στάσεις σε σχέση με το δίλημμα οικογενειακές–επαγγελματικές υποχρεώσεις**
  - Οι άνδρες είναι πιο ικανοποιημένοι ως προς τον χρόνο που έχουν για τα παιδιά και τον εαυτό τους: 49.4% των ανδρών συμφωνούν με την δήλωση για τα παιδιά, έναντι 37% των γυναικών. Ένα τέταρτο των γυναικών διαφωνούν έντονα ότι δεν έχουν χρόνο για το εαυτό τους, ενώ 11% των ανδρών νοιώθει το ίδιο.
  - Οι άνδρες είναι πολύ πιο θετικοί: 68% συμφωνούν και συμφωνούν έντονα ότι η κατανομή των οικογενειακών ευθυνών είναι δίκαιη, σε

σύγκριση με 38% των γυναικών. 54% των γυναικών δεν συμφωνούν έναντι 24% των ανδρών.

- ο Οι γνώμες διχάζονται εάν το άγχος και η κούραση σχετικά με τις οικογενειακές και επαγγελματικές ευθύνες μεταφέρονται από το σπίτι στον χώρο εργασίας και αντιθέτως. Δεν παρουσιάζονται σημαντικές έμφυλες διαφορές.
  - ο Στην δήλωση εάν η γυναίκα θα πρέπει να είναι έτοιμη να αφήσει την εργασία της για χάρη της οικογένειάς της, οι γυναίκες διαφωνούν πιο έντονα (25%) από τους άνδρες (13%). Η πλειοψηφία και των δύο φύλων αντιδρά αρνητικά: με 64% των γυναικών και 56% των ανδρών.
- Η συντριπτική πλειοψηφία θεωρεί σημαντικά όλα τα **κριτήρια επιλογής μιας εργασίας**όπως: η σιγουριά, το ψηλό εισόδημα, οι καλές προοπτικές εξέλιξης, η ανάληψη πρωτοβουλιών και η δυνατότητα συνδυασμού επαγγελματικής-οικογενειακής ζωής.
  - 52% των γυναικών αφιέρωσε μέχρι 6 μήνες για την **φροντίδα των παιδιών ως πλήρη απασχόληση**, συμπεριλαμβανομένης της άδειας μητρότητας ή της γονικής άδειας.
  - Διαχωρισμός απόψεων ανάμεσα στα δύο φύλα για την **επίδραση των μέτρων ένταξη «Στρατηγικών Ισότητας στην επαγγελματική ανέλιξη και ανταγωνιστικότητα**:78% των γυναικών συμφωνούν ή συμφωνούν έντονα, ενώ μόλις οι μισοί άνδρες είναι θετικοί. Ένα τέταρτο των ανδρών διαφωνεί με την δήλωση, έναντι 10% των γυναικών.
  - Η πλειοψηφία και των δύο φύλων συμφωνεί και με τις **θετικές επιδράσεις των Στρατηγικών Ισότητας στην οικογενειακή και επαγγελματική ζωή**: 67% των ανδρών έχουν θετική στάση στην δήλωση ότι θα καλυτέρευσε η ποιότητα της οικογενειακής ζωής, σε σύγκριση με 87% των γυναικών.



## **ANTI ΕΠΙΛΟΓΟΥ**

*Μαρία Γκασούκα*

Σε πρόσφατο ψήφισμά του το Συμβούλιο της Ε.Ε. και οι ευρωπαίοι υπουργοί απασχόλησης και κοινωνικής πολιτικής ( Official Journal of the European Communities 2000/C218/02) καλούν τα κράτη μέλη να διαμορφώσουν δέσμη προτάσεων για τη λήψη μέτρων επίτευξης ισόρροπης ανάληψης ευθύνης των οικογενειακών υποχρεώσεων που αφορούν σε εξαρτώμενα άτομα από τους άνδρες και τις γυναίκες που εργάζονται. Εύστοχα το ψήφισμα επισημαίνει το πλέγμα των αναχρονιστικών αντιλήψεων και στερεοτύπων που ωθούν τους άνδρες σε πολλές ακόμα ευρωπαϊκές κοινωνίες να αποφεύγουν συνειδητά ή ασυνειδήτα τη λήψη πατρικής άδειας και να μένουν με τον τρόπο αυτό μακριά από τα παιδιά και τις οικογένειές τους(Κ.Ε.Θ.Ι. 2007) και καθορίζει ως ιδιαίτερα σημαντικά δύο πεδία κοινωνικής πολιτικής και παρεμβάσεων:α)την περαιτέρω ενίσχυση των δικτύων φροντίδας για τα παιδιά και τα ηλικιωμένα άτομα β)την προώθηση εκ μέρους των επιχειρήσεων πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια. Τόσο η ανακατανομή των κοινωνικών ρόλων των φύλων όσο και οι στρατηγικές Συμφιλίωσης που πρέπει να σχεδιαστούν και να εφαρμοστούν από την Πολιτεία και τις Επιχειρήσεις βρίσκονται στο κέντρο του ενδιαφέροντος του Έργου ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΠΟΡΤΕΣ αλλά και της φιλοσοφία που διέπει τη διαμόρφωση του «Έμφυλου Χάρτη της Κυπριακής Δημοκρατίας».

Η παρούσα έρευνα επιβεβαίωσε τις επιστημονικές του θεωρητικού πλαισίου της και επικυρώνει αντίστοιχα πορίσματα ερευνών που υλοποιήθηκαν σε άλλες ευρωπαϊκές και όχι μόνο χώρες. Από τα συμπεράσματά της προκύπτει η έμφυλη οριζόντια και κάθετη διαίρεση της κυπριακής αγοράς εργασίας, αλλά και οι ισχυρές, ανθεκτικές ακόμα πατριαρχικές δομές της κυπριακής οικογένειας, παρά τη διαφαινόμενη τάση αλλαγής της. Είναι προφανές πως είναι οι γυναίκες που επωμίζονται και στην Κύπρο το κύριο βάρος των ενδοοικογενειακών υποχρεώσεων που συνδέονται με ό,τι συνηθίζουμε να καλούμε «νοικοκυριό», αλλά και με τη φροντίδα και ανατροφή των παιδιών και τη φροντίδα των λοιπών εξαρτώμενων μελών. Κι αν δεν είναι η εργαζόμενη μητέρα, είναι πάντοτε μια γιαγιά ή μια οικιακή βοηθός, άλλες δηλαδή γυναίκες, στο κυρίαρχο ιδεολογικό πλαίσιο που συναρτά τη θηλυκή ύπαρξη με τον οικιακό χώρο και τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις που πηγάζουν από αυτόν. Έτσι δεν είναι τυχαίο που οι γυναίκες του δείγματος διαθέτουν λιγότερο προσωπικό χρόνο σε σχέση και με τους άνδρες του δείγματος αλλά και τους συντρόφους τους και δείχνουν αυξημένο ενδιαφέρον για την εφαρμογή στρατηγικών ισότητας. Εντούτοις και στο

πλαίσιο της συγκεκριμένης έρευνας αρχίζει να διαφαίνεται ένας νέου τύπου πατέρας/σύζυγος, τον οποίο η σύγχρονη βιβλιογραφία αποκαλεί «συμμετέχοντα»(new-involved father), που χαρακτηρίζεται από αλλαγή στη νοοτροπία και αντιλαμβάνεται την πατρική του ιδιότητα ως μια «περισσότερο υπεύθυνη και ισότιμη σχέση με τη γυναίκα, κατά την οποία τα καθήκοντα και η ικανοποίηση «εντός» και «εκτός» σπιτιού μοιράζονται εξίσου. Εμφανίζεται πλέον η νοοτροπία του να είναι κάποιος οικογένεια, παρά να έχουν οικογένεια»(Κ.Ε.Θ.Ι. 2007). Το γεγονός παράγει αισιοδοξία, αλλά όχι εφησυχασμό. Το κυρίαρχο μοντέλο πατέρα και συζύγου εξακολουθεί να είναι αυτό του «καλού κουβαλητή»(good provider) και όχι σπάνια αυτό του «κακού» ή/και «αδιάφορου»(bad and uninterested), με συνέπεια τη διατήρηση και αναπαραγωγή των έμφυλων ανισοτήτων στο εσωτερικό της οικογένειας.

Από τα προαναφερόμενα γίνεται προφανές πως το αίτημα της ανακατανομής των κοινωνικών ρόλων στο πλαίσιο της οικογένειας, σε άμεση συνάρτηση με την αναδιανομή του ενδοοικογενειακού χρόνου υπέρ και των γυναικών και την κατάκτηση της κοινωνικής μητρότητας κι από τους δύο γονείς, αποτελεί στην ουσία του βαθιά δημοκρατικό-άρα και πολιτικό- αίτημα του καιρού μας, αφορά και στα δύο φύλα και είναι η βάση και η προϋπόθεση επιτυχίας των όποιων σχετικών μέτρων αναλαμβάνει να θέσει σε ισχύ η πολιτεία ή των φιλικών προς την οικογένεια και τις γυναίκες στρατηγικών που καλούνται να εφαρμόσουν οι επιχειρήσεις. Ως προς το τελευταίο εντούτοις τονίζεται πως δεν μπορεί και δεν επιτρέπεται η όποια αναχρονιστική οικογενειακή δομή να αποτελεί άλλοθι ολιγωρίας και καθυστέρησης από τη μεν πολιτεία να ανταποκριθεί στο κάλεσμα της Ε.Ε. διαμορφώνοντας το απαραίτητο θεσμικό πλαίσιο, εξασφαλίζοντας τα αναγκαία κονδύλια και οργανώνοντας τις απαραίτητες καμπάνιες και λοιπές δραστηριότητες ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης, από δε τις επιχειρήσεις, αναλαμβάνοντας την κοινωνική τους ευθύνη, να προχωρήσουν στην επιλογή και εφαρμογή ενδοεπιχειρηματικών στρατηγικών Συμφιλίωσης, συνδέοντάς την με την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και το επιχειρηματικό κέρδος.

Η συγκεκριμένη έρευνα αποτελεί σημαντική δράση του Έργου «Ανοικτές Πόρτες», που σχεδίασε και υλοποιεί η Αναπτυξιακή Σύμπραξη ΕΛΑΝΗ, συγχρηματοδοτούμενη από την Κυπριακή Δημοκρατία (50%) και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο(50%) στο πλαίσιο της Κ.Π. EQUAL. Αντανακλά και εκφράζει τη φεμινιστική ιδεολογία του Έργου και τα πορίσματά της δικαίωσαν απόλυτα την επιλογή των στόχων και των

επιδιώξεών του, αλλά και την αναγκαιότητα των δράσεων(υποέργων) που επελέγησαν να αναπτυχθούν σχετικά. Αναδεικνύεται επίσης σε σημαντικό εργαλείο γνώσης και κατανόησης της σύγχρονης κυπριακής κοινωνίας και από την άποψη αυτή θα φανεί ιδιαίτερα χρήσιμη στο μέλλον για όποια/ον θελήσει να το αξιοποιήσει στις μελέτες του και έτσι συνεισφέρει και στη βιωσιμότητα του Έργου

## BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### A. Αγγλόφωνη

- Braithwaite, M. 2003, *EQUAPOL: Gender Sensitive and Women Friendly Public Policies: A Comparative Analysis of Their Progress and Impact*.
- European Commission. 2005. *Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission. 2005α *Equality between women and men in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission. 2005b. *The Business Case for Diversity: Good Practices in the Workplace*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Fagan, Colette and Gail Hebson . 2004. “Making work pay” debates from a gender perspective: a comparative review of some recent policy reforms in thirty European countries. The co-ordinators’ synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission.
- Panayiotou, A. 2004a, ‘Making work pay’ debates from a gender perspective- the Cypriot national report, *European Commission’s Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE)* report for the Equal Opportunities Unit, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Panayiotou, A 2004b, “Gender Assessment of the National Action Plan on Employment –Report on Cyprus”, *European Commission’s Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE)* report for the Equal Opportunities Unit, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Panayiotou, A. 2004c, “Reconciliation of work and Private life in Cyprus”. *European Commission’s Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE)* report for the Equal Opportunities Unit, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

### B.Ελληνόφωνη

Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών - Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010 COM(2006) 92.

ΓΟΔΗΚ, Συμφιλίωση οικογενειακής-επαγγελματικής ζωής. Έρευνα που διεξήγαγε η RAI Consultants Ltd σε συνεργασία με την εταιρεία ΓΝΩΡΑ Σύμβουλοι Επικοινωνίας.

Κ.Ε.Θ.Ι., 2001, Οδηγός καλών πρακτικών για τον συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, Αθήνα

Κ.Ε.Θ.Ι., 2007, Ο ρόλος των πατέρων στην εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής-προσωπικής ζωής, Αθήνα

Κυπριακή Δημοκρατία, Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2004-2006.

Κυπριακή Δημοκρατία, *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων* (2006).

Μουρίκη Α., 2004, «*Το θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα για την ισότητα και τη συμφιλίωση*», Κ.Π. Equal – Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής», Αθήνα

ΟΕΒ, 2004. Θέση της Γυναίκας στη Σύγχρονη Κυπριακή Επιχείρηση, Λευκωσία

ΟΕΒ, 2005. Η Γυναίκα και οι Θέσεις Ανώτερης Διεύθυνσης στον Τραπεζικό και Ημικρατικό Τομέα, Λευκωσία

Τμήμα Γυναικών Εργατοϋπαλλήλων ΠΕΟ, 2004, Παροχή διευκολύνσεων στους εργαζόμενους γονείς. Ο ρόλος του κράτους και της τοπικής αυτοδιοίκησης, Λευκωσία

***ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ***

***Το ερωτηματολόγιο της έρευνας***



EQUAL

ΓΔ Απασχόλησης,  
Κοινωνικών Υποθέσεων  
και Ίσων Ευκαιριών



ΕΛΑΝΗ «ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΠΟΡΤΕΣ»



Μάρτιος 2006

Έχετε επιλεγεί τυχαία να πάρετε μέρος στην έρευνα που διεξάγει το Πρόγραμμα «ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΠΟΡΤΕΣ» της Αναπτυξιακής Σύμπραξης «ΕΛΑΝΗ» σε τρεις επαρχίες, με στόχο τη μελέτη των απόψεων των Κυπρίων γύρω από το θέμα της συμφιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο συγχρηματοδοτεί αυτό το Πρόγραμμα στα πλαίσια της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL που σκοπό έχει την καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων και ανισότητας στην απασχόληση.

Το ερωτηματολόγιο παραμένει ασφαλώς ανώνυμο και θα χρειαστεί να αφιερώσετε 20 λεπτά από τον πολύτιμο χρόνο σας. Παρακαλώ **κυκλώστε** την/τις απάντηση/εις που επιθυμείτε. Ευχαριστούμε.

1. Επαρχία: Λευκωσία 01                      Λεμεσός 02                      Λάρνακα 03

2. Φύλο: Άντρας 01                      Γυναίκα 02

3. Ηλικία: \_\_\_\_\_

4. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Παντρεμένος/η 01	Διαζευγμένος/η 02	Ανύπαντρος/η 03	Χήρος/α 04
------------------	-------------------	-----------------	------------

5. Τομέας Εργασίας:

Δημόσιος, Ημικρατικός, Τοπική Αυτοδιοίκηση	01
Ιδιωτικός	02
Άλλος	03

6. Επάγγελμα:

Ελεύθερος/η επαγγελματίας/Επιστημονικό προσωπικό	01
Διευθυντής/ντρια εταιρείας/τμήματος	02
Εκπαιδευτικός	03
Γραφέας/Γραμματέας, Ταμίας	04
Πωλητής/τρια	05
Τεχνικό προσωπικό, εργάτης/τρια, οδηγός	06
Παραϊατρικό προσωπικό/ Υπηρεσίες Κοινωνικής Φροντίδας	07
Άλλα	08

7. Ο/η σύζυγος/σύντροφός σας εργάζεται;                      ΝΑΙ                      ΟΧΙ

8. Επίπεδο Μόρφωσης:

Δημοτικό	01
Γυμνάσιο/ Λύκειο	02
Πανεπιστήμιο	03
Μεταπτυχιακό	04

9. Πόσα παιδιά και εξαρτώμενα άτομα έχετε στις πιο κάτω κατηγορίες; Παρακαλώ σημειώστε τον ακριβή αριθμό:

	Αριθμός
Προσχολική ηλικία	
Δημοτικό	
Γυμνάσιο/ Λύκειο	
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	
Στρατιωτική θητεία	
Ενήλικες	

10. Ποιο/α άτομο/α αναλαμβάνει/ουν τις πιο κάτω ευθύνες για τη φροντίδα των παιδιών/βρεφών και άλλων εξαρτωμένων ατόμων; Οι απαντήσεις σας μπορούν να συμπεριλαμβάνουν περισσότερες από μια επιλογή.

	Μητέρα	Πατέρας	Γιαγιά/ Παππούς	Οικιακή Βοηθός	Παιδικοί Σταθμοί	Άλλο άτομο (Διευκρινίστε)
Φροντίδα βρεφών	01	02	03	04	05	06
Φροντίδα παιδιών μετά το σχολείο	01	02	03	04	05	06
Φροντίδα ηλικιωμένων γονιών	01	02	03	04	05	06
Μεταφορά παιδιών στο σχολείο	01	02	03	04	05	06
Μεταφορά παιδιών στα φροντιστήρια	01	02	03	04	05	06
Διάβασμα παιδιών	01	02	03	04	05	06

11. Ποιος/α συνήθως φροντίζει το/τα παιδί/ά σας, πέρα από το χρόνο του σχολείου, εκτός από εσάς ή τον/την τωρινό/ή σύζυγο/σύντροφο σας;

Παππούς/γιαγιά	01
Ο/η πρώην σύζυγός μου/σύντροφός μου	02
Άλλο μέλος της οικογένειας	03
Άλλη μορφή δωρεάν φροντίδας, το προσέχει κάποιος/α εδώ ή στο δικό του/της σπίτι	04
Φροντίδα επί πληρωμή, το προσέχει κάποιος/α εδώ ή στο σπίτι του/της	05
Δωρεάν παιδικός σταθμός ή φροντίδα εκτός σπιτιού	06
Παιδικός σταθμός ή φροντίδα εκτός σπιτιού επί πληρωμή	07
Το παιδί μένει μόνο του σπίτι	08
Δεν χρειάζεται φροντίδα από άλλου για το παιδί (δεν εργάζομαι εκτός σπιτιού, πάντα υπάρχει ένας γονιός στο σπίτι, εγώ-ο/η τωρινός/ή μου σύζυγος/σύντροφος φροντίζουμε τα παιδιά)	09
Άλλο	10
Δεν γνωρίζω	88

12. Ποιο/α άτομο/α αναλαμβάνει/ουν κυρίως τις πιο κάτω ευθύνες για την φροντίδα των παιδιών/βρεφών και άλλων εξαρτωμένων ατόμων; Μπορείτε να κυκλώσετε περισσότερες από μια απαντήσεις .

	Μητέρα	Πατέρας	Γιαγιά/Παππούς	Οικιακή Βοηθός	Άλλο άτομο
Ιατρική περίθαλψη ηλικιωμένων γονιών	01	02	03	04	05
Ιατρική φροντίδα παιδιών/βρεφών	01	02	03	04	05
Επικοινωνία με εκπαιδευτικούς	01	02	03	04	05
Φροντίδα παιδιών στις σχολικές διακοπές	01	02	03	04	05
Ψώνια για παιδικές ανάγκες	01	02	03	04	05
Διακίνηση/ ψυχαγωγία ηλικιωμένων γονιών	01	02	03	04	05
Ψυχαγωγία παιδιών/βρεφών	01	02	03	04	05



13. Σχετικά με τις δουλειές του σπιτιού, δηλαδή μαγείρεμα, πλύσιμο, καθαριότητα, φροντίδα ρούχων, ψώνια, συντήρηση ιδιοκτησίας, αλλά όχι φροντίδα παιδιών και ψυχαγωγικές δραστηριότητες. Σε μία τυπική καθημερινή μέρα, πόσες ώρες συνολικά αφιερώνουν τα μέλη του νοικοκυριού σας στις δουλειές αυτές;

**ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ:**

14. Και περίπου πόσο χρόνο από αυτόν αφιερώνετε εσείς στις δουλειές του σπιτιού;

Καθόλου ή σχεδόν καθόλου χρόνο	01
Μέχρι το ¼ του χρόνου	02
Παραπάνω από το ¼ του χρόνου και μέχρι τον μισό χρόνο	03
Παραπάνω από το μισό χρόνο, μέχρι τα ¾ του χρόνου	04
Παραπάνω από τα ¾, λιγότερο από το σύνολο του χρόνου	05
Το σύνολο ή σχεδόν το σύνολο του χρόνου	06
Δεν γνωρίζω	88

15. Και περίπου πόσο από αυτόν το συνολικό χρόνο αφιερώνει ο/η σύζυγος/σύντροφός σας στις δουλειές του σπιτιού;

Καθόλου ή σχεδόν καθόλου χρόνο	01
Μέχρι το ¼ του χρόνου	02
Παραπάνω από το ¼ του χρόνου και μέχρι τον μισό χρόνο	03
Παραπάνω από τον μισό χρόνο, μέχρι τα ¾ του χρόνου	04
Παραπάνω από τα ¾, λιγότερο από το σύνολο του χρόνου	05
Το σύνολο ή σχεδόν το σύνολο του χρόνου	06
Δεν γνωρίζω	88

16. Πόσες ώρες **μηνιαίως** αφιερώνετε στις πιο κάτω υποχρεώσεις της οικογένειας;

Τραπεζικές συναλλαγές	
Ιατροφαρμακευτική κάλυψη	
Ασφαλιστική κάλυψη	
Οικογενειακός προϋπολογισμός	
Υποχρεώσεις με το δημόσιο	

17. Ποια από τις πιο κάτω κατηγορίες είναι πιο κοντά στο ωράριο εργασίας σας;

6:00-7:00 μέχρι 14:00-14:30	01
7:00 μέχρι 15:00-16:00	02
7:30-8:00 μέχρι 17:00-19:00	03
8:00 μέχρι 14:00-14:30	04
8:00-9:00 μέχρι 16:00-17:00	05
8:00-9:00 μέχρι 20:00-21:00	06
8:00-9:00 μέχρι 18:00-19:00	07
Απογευματινή εργασία	08
Πρωινή/ Απογευματινή Βάρδια	09
Ευέλικτο ωράριο	10
Μερική Απασχόληση	11
Άλλο (Διευκρινίστε)	12

18. Εργάζεστε υπερωρίες;                    ΝΑΙ           ΟΧΙ

19. Αν ναι, πόσες ώρες εβδομαδιαίως; \_\_\_\_\_

20. Ποιο είναι το ετήσιο ακαθάριστο προσωπικό σας εισόδημα ;

Μέχρι £7000	01
£7001-£15,000	02
£15,001-£20,000	03
Πάνω από £20,000	04

21. Το δικό σας προσωπικό εισόδημα, τι ποσοστό αποτελεί περίπου στο συνολικό εισόδημα του νοικοκυριού σας;

Μηδέν	01
Πολύ μικρό	02
Κάτω από το μισό	03
Περίπου το μισό	04
Πάνω από το μισό	05
Πολύ μεγάλο	06
Ολόκληρο το ποσοστό	07
Δεν απαντώ	77
Δεν γνωρίζω	88

22. Πόσες μέρες **ετησίως** αφιερώνετε για

επαγγελματική εκπαίδευση	
σεμινάρια/ημερίδες	
επαγγελματικά ταξίδια	
άδεια για οικογενειακούς σκοπούς	

23. Θα θέλαμε να σας ρωτήσουμε σχετικά με τις στάσεις σε σχέση με το «δίλημμα οικογενειακές – επαγγελματικές υποχρεώσεις.» Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις πιο κάτω δηλώσεις;

	Συμφωνώ έντονα	Συμφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ έντονα	Δεν μπορώ να διαλέξω
Ο χρόνος που αφιερώνω στην φροντίδα των παιδιών είναι ικανοποιητικός	01	02	03	04	05
Ο χρόνος που αφιερώνω για τον εαυτό μου είναι ικανοποιητικός	01	02	03	04	05
Η κατανομή των οικογενειακών ευθυνών είναι δίκαιη	01	02	03	04	05
Το άγχος και η κούραση σχετικά με τις οικογενειακές ευθύνες μεταφέρονται στην εργασία	01	02	03	04	05
Το άγχος και η κούραση σχετικά με τις επαγγελματικές ευθύνες μεταφέρονται στο σπίτι	01	02	03	04	05
Η γυναίκα θα πρέπει να είναι έτοιμη να αφήσει την εργασία της για χάρη της οικογένειάς της.	01	02	03	04	05
Ο/η σύζυγος/σύντροφός μου ή η οικογένειά μου αγανακτούν με την πίεση της δουλειάς μου	01	02	03	04	05

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

	Καθόλου σημαντικό	Όχι και τόσο σημαντικό	Ούτε σημαντικό, ούτε ασήμαντο	Σημαντικό	Πολύ σημαντικό	Δεν γνωρίζω
Μία σίγουρη δουλειά	01	002	03	04	05	08
Ένα υψηλό εισόδημα	01	02	03	04	05	08
Μία δουλειά με καλές προοπτικές εξέλιξης	01	02	03	04	05	08
Μία δουλειά που θα σας επέτρεπε να παίρνετε πρωτοβουλίες	01	02	03	04	05	08
Μία δουλειά που θα σας επέτρεπε να συνδυάζετε τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές υποχρεώσεις	01	02	03	04	05	08

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

26. Συνολικά πόσο χρόνο περίπου αφιερώσατε στο σπίτι για να φροντίσετε το (τα) παιδί (παιδιά) σας ως πλήρη απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της άδειας μητρότητας ή της γονικής άδειας;

Δεν αφιέρωσα καθόλου χρόνο στο σπίτι ως αποκλειστική απασχόληση για τα παιδιά	01	<b>ΠΗΓΑΙΝΕΤΕ ΣΤΗΝ ΕΡ. 28</b>
Μέχρι 6 μήνες	02	
Περισσότερο από 6, έως 12 μήνες	03	
Περισσότερο από 1, έως 2 χρόνια	04	
Περισσότερο από 2, έως 4 χρόνια	05	
Περισσότερο από 4, έως 10 χρόνια	06	
Περισσότερο από 10 χρόνια	07	
Δεν γνωρίζω	88	

27. Αυτό πιστεύετε ότι είχε αρνητικές επιπτώσεις στην καριέρα σας;  
**ΕΑΝ ΝΑΙ**, σίγουρα ναι ή μάλλον ναι; **ΕΑΝ ΟΧΙ**, σίγουρα όχι ή μάλλον όχι;

Σίγουρα ναι	1
Μάλλον ναι	2
Μάλλον όχι	3
Σίγουρα όχι	4
Δεν γνωρίζω	8

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

	Συμφωνώ έντονα	Συμφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ έντονα	Δεν μπορώ να διαλέξω
Θα ήταν αναγκαία και χρήσιμη	01	02	03	04	05
Θα βοηθούσε στην επαγγελματική μου ανέλιξη και ανταγωνιστικότητα	01	02	03	04	05
Θα καλυτέρευε την ποιότητα της οικογενειακής μου ζωής	01	02	03	04	05
Θα καλυτέρευε την ποιότητα των συνθηκών εργασίας	01	02	03	04	05

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