

Σχεδιασμός - Παραγωγή: **Orange films**
Αθήνα, Μάρτιος 2007

Σχήμα: 16,5x23,5εκ. • Σελίδες: 52+4

ISBN: 978-960-89655-6-0

ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ
ΓΙΑ ΤΟ ΡΟΛΟ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ/ΠΑΤΕΡΩΝ
ΣΤΗΝ ΕΞΙΣΟΡΡΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ



Συγγραφή - Επιστημονική Επιμέλεια:

Κωνσταντίνος Αρβανίτης

Εύα Κ. Ξυδοπούλου

Ματίνα Χ. Παπαγιαννοπούλου

«Εγχειρίδιο για το ρόλο των ανδρών/πατέρων στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής»

Συγγραφείς: Κωνσταντίνος Αρβανίτης, Εύα Κ. Ξυδοπούλου,
Ματίνα Χ. Παπαγιαννοπούλου

Επιμέλεια Έκδοσης: Ματίνα Χ. Παπαγιαννοπούλου

«Ισότιμοι σύντροφοι: Επανεξέταση του ρόλου των ανδρών στην εργασία και την ιδιωτική ζωή», στο πλαίσιο του 5ου Μεσοπρόθεσμου Κοινωνικού Πλαισίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Συγχρηματοδότηση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (80%) και τη Γενική Γραμματεία Ισότητας (20%).

Το περιεχόμενο της παρούσας έκδοσης δεν εκφράζει κατ' ανάγκη τη γνώμη ή τη θέση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δε φέρει καμία ευθύνη για τη χρήση των πληροφοριών που περιέχονται στην έκδοση αυτή.

Απαγορεύεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε τμήματος αυτού του βιβλίου, που καλύπτεται από δικαιώματα (copyright), ή η χρήση του σε οποιαδήποτε μορφή, χωρίς τη γραπτή άδεια του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)
Χαρ. Τρικούπη 51 & Βαλτετσίου, 106 81 Αθήνα
Τηλ.: 210 3898000, fax: 210 3898079
E-mail: kethi@kethi.gr, www.kethi.gr

Περιεχόμενα

Πρόλογος	7
Εισαγωγή	9
Ερευνητικά Δεδομένα και Αναγκαιότητα Μετατόπισης του Ενδιαφέροντος από τη Γυναίκα-Εργαζόμενη στους Ισότιμους Συντρόφους	13
Ο Ρόλος των Ανδρών/Πατέρων στη Σύγχρονη Οικογένεια	20
Το Νομοθετικό Πλαίσιο στην Ελλάδα	27
1. Εργαζόμενοι/-ες στο Δημόσιο Τομέα.....	27
2. Εργαζόμενοι/-ες στον Ιδιωτικό Τομέα.....	31
Καλές Πρακτικές για την Εξισορρόπηση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής	36
1. Γαλλία	36
2. Δανία	37
3. Ελλάδα	38
4. Ιρλανδία.....	40
5. Ιταλία	40
6. Λιθουανία	42
7. Νορβηγία	43
Γλωσσάριο Όρων / Εννοιών	47



Πρόλογος

Η εποχή που η εναρμόνιση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή ήταν γυναικεία υπόθεση και γυναικείο πρόβλημα προς επίλυση, παρήλθε. Το ενδιαφέρον πλέον μετατοπίζεται από τις γυναίκες στις «έμφυλες σχέσεις», με αποτέλεσμα να εστιάζουμε και στον ενεργό ρόλο των ανδρών, προκειμένου να προωθηθούν τα θέματα ισότητας.

Η μετατόπιση αυτή αναμένεται να λειτουργήσει πολλαπλασιαστικά προς όφελος τόσο των γυναικών, όσο και των ανδρών, ενώ θα συμβάλει αποτελεσματικά στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, στην προώθηση της δημοκρατίας, στην αντιμετώπιση της ένδειας, στην οικονομική δικαιοσύνη και τελικά στην οικονομική ανάπτυξη και την επίτευξη των αναπτυξιακών στόχων των κοινωνιών.

Οι άντρες έχουν ανάγκη να υποστηριχθούν από τις εθνικές πολιτικές και το στρατηγικό σχεδιασμό προγραμμάτων εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα. Η πίεση που ασκείται στους άνδρες να αφιερώνουν περισσότερες ώρες στην εργασιακό χώρο οδηγεί κάποιες επαγγελματικές κατηγορίες σε μια ζωή που ουσιαστικά «καταναλώνεται» στην εργασία.

Η έλλειψη ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογένειας μεταφράζεται για μεν τη γυναίκα-μητέρα σε δυσκολία πλήρους ένταξης της στην αγορά εργασίας, ενώ για τον άνδρα-πατέρα, που είναι ο «οικονομικός προμηθευτής» της οικογένειας, σε δυσκολία εξεύρεσης διαθέσιμου χρόνου για τη φροντίδα των παιδιών και τη συμμετοχή του στην οικογενειακή ζωή.

Είναι προφανές ότι πρόκειται για τις δύο όψεις του ίδιου νομίσματος, και επομένως όσο συντομότερα και ριζικότερα αντιμετωπιστεί η ανάγκη εξισορρόπησης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ως κοινό πρόβλημα και των δύο φύλων, τόσο αποτελεσματικότερα θα διαρραγεί η επικρατούσα νοοτροπία, θα υπαναχωρήσουν τα στερεότυπα για τους ρόλους των δύο φύλων και θα επιτευχθεί ουσιαστική ισότητα στον επαγγελματικό τομέα.

Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας υιοθετεί τη διεθνή τάση της ενεργοποίησης των ανδρών προς την επίτευξη της ισότητας των φύλων, με την ανάληψη μιας σειράς πρωτοβουλιών, την υλοποίηση προγραμμάτων δράσης, την έκδοση ειδικού ενημερωτικού και προωθητικού υλικού και με την υποβολή προτάσεων ολοκληρωμένων πολιτικών με έμφαση στην ενεργό συμμετοχή των ανδρών.

Με το παρόν εγχειρίδιο το Κ.Ε.Θ.Ι. επιδιώκει να δημιουργήσει έναν ακόμα διάυλο επικοινωνίας με την πολιτεία, τους ενδιαφερόμενους και το ευρύ κοινό, ένα μέσο διατύπωσης απόψεων και προτάσεων, ένα εύχρηστο, πρακτικό και επικαιροποιημένο κείμενο-οδηγό.

Η έκδοση αυτή εντάσσεται στο πλαίσιο Έργου του 5^{ου} Μεσοπρόθεσμου Κοινοτικού Πλαισίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Το Έργο χρη-



ματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τη Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.) και έφερε τίτλο «Ισότιμοι Σύντροφοι: Επανεξέταση του Ρόλου των Ανδρών στην Εργασία και την Ιδιωτική Ζωή».

Θα ήθελα, να ευχαριστήσω τους κκ. Κ. Αρβανίτη, Ε. Ξυδοπούλου και Μ. Παπαγιαννοπούλου για την εκπόνηση του παρόντος Εγχειριδίου. Επίσης, την Ειδική Σύμβουλο Κοινοτικών Προγραμμάτων του Κ.Ε.Θ.Ι. κα Καλλιόπη Βλαχογιάννη, καθώς και τη Γενική Συντονίστρια του Έργου Δρ. κα Φωτεινή Μπέλλου, η συμβολή των οποίων ήταν καθοριστική για την επιτυχή υλοποίηση των δράσεων του Έργου αυτού. Τέλος, να ευχαριστήσω τη Διευθύντρια Ερευνών/Μελετών και Εκδόσεων, κυρία Γεωργία Κορέλλα για τη συμβολή της στην παρούσα έκδοση.

Μερόπη Καλδή

Πρόεδρος Δ.Σ. Κ.Ε.Θ.Ι.



Εισαγωγή

Οι ραγδαίες εξελίξεις που πραγματοποιήθηκαν και πραγματοποιούνται στην απασχόληση με την ανάπτυξη της τεχνολογίας και νέων μορφών οργανωτικών σχημάτων και παραγωγής σε ένα παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον, επέφεραν αλλαγές τόσο στη φύση, όσο και στη διάρθρωση της εργασίας. Η ολοένα αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, οι μεταβολές στον καταμερισμό ρόλων και καθηκόντων ανάμεσα στα φύλα, η αυξημένη χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης, καθώς και η αβεβαιότητα που προκύπτει εξαιτίας των παραπάνω παραγόντων στην ίδια την ουσία της οικονομικής δραστηριότητας, έχουν ως αποτέλεσμα: α) την τροποποίηση του τρόπου ζωής και εργασίας και β) τη μη επιτυχή και ασυνεχή καταπολέμηση των διακριτικών συμπεριφορών σε βάρος των γυναικών. Οι δραστηριότητες που αναπτύσσονται στην ιδιωτική και την επαγγελματική σφαίρα έρχονται συχνά σε σύγκρουση μεταξύ τους, λόγω των αυξανόμενων απαιτήσεων που συνεπάγεται η επαγγελματική ζωή και για τα δύο φύλα.

Η εξισορρόπηση (ή εναρμόνιση) μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (work-life balance, όπως καθιερώθηκε διεθνώς) αναφέρεται σε ένα θέμα που ξεπερνά κατά πολύ τα στενά όρια της οργάνωσης του χρόνου σε ατομικό επίπεδο και συνδέεται με τα επίπεδα απασχόλησης, τη γονιμότητα, τις οικογενειακές σχέσεις και την ποιότητα ζωής.¹ Για την Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελεί μία από τις δέκα διαστάσεις της ποιότητας εργασίας² και αφορά στην εξασφάλιση ότι οι ρυθμίσεις εργασίας -ιδίως σε σχέση με το ωράριο και σε συνδυασμό με την παροχή βοηθητικών υπηρεσιών και υπηρεσιών στήριξης των νοικοκυριών- θα επιτρέψουν τη δέουσα εξισορρόπηση μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής.³

Η έννοια της ποιότητας εργασίας είναι πολυσύνθετη και δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός της. Παρόλα αυτά, η ποιότητα εργασίας «περιλαμβάνει τη συγκρότηση και

1 Μουρίκη Α. (2006), *Πολιτικές Προτεραιότητες και σημαντικά ζητήματα που αναδύονται σε σχέση με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ), σ. 5.

2 Οι διαστάσεις αυτές περιλαμβάνουν: 1. την εγγενή ποιότητα της θέσης εργασίας, 2. την εξειδίκευση, τη δια βίου μάθηση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, 3. την ισότητα των φύλων, 4. την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, 5. την ευελιξία και ασφάλεια, 6. την ένταξη και πρόσβαση στην αγορά εργασίας, 7. την οργάνωση εργασίας και την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, 8. τον κοινωνικό διάλογο και τη συμμετοχή των εργαζομένων, 9. την πολυμορφία και τη μη διακριτική μεταχείριση, και 10. τη συνολική οικονομική επίδοση και παραγωγικότητα. Βλ. Βουγιούκα Α. (2005), Εισαγωγή, στο: Ζέης Θ. & Μηλιώνης Φ. (επιμ.), *Οδηγός Καλών Πρακτικών για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής*. Αθήνα: Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής, σ. 15.

3 Βουγιούκα Α. (2005), *ό.π.*, σ. 9.



τα χαρακτηριστικά της εργασίας, τις ικανότητες των εργαζομένων, τους σκοπούς και τις επιχειρησιακές πρακτικές των εργοδοτών, το γενικότερο εργασιακό περιβάλλον, καθώς και τις κατευθύνσεις, αλλά και τις προτεραιότητες των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας».⁴ Σε αυτό το πλαίσιο, η ιδιαίτερη σημασία της εναρμόνισης προκύπτει από την αθρόα είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας και την επιτακτική ανάγκη διαχείρισης εργάσιμου και μη χρόνου.

Η βελτίωση του συγκεκριμένου δείκτη συνεπάγεται την άνοδο της ποιότητας εργασίας και κατ' επέκταση:⁵

1. Την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων.
2. Την αύξηση της αποδοτικότητας της παραγωγικής διαδικασίας.
3. Την αξιοποίηση των δυνατοτήτων της νέας τεχνολογίας.
4. Την ενίσχυση της ελαστικότητας της εργασίας.
5. Την αύξηση των ποσοστών συμμετοχής των γυναικών και των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας.
6. Τη βιώσιμη ανάπτυξη με παράλληλη αύξηση των ποσοστών απασχόλησης.

Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης επικεντρώνεται αφενός στην επί της ουσίας σύζευξη οικονομικών και κοινωνικών μέτρων και αφετέρου στην «ανάδειξη της ποιότητας εργασίας σε κεντρικό οριζόντιο στόχο της νέας ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, με έμφαση στη συμπληρωματικότητα και την αλληλεξάρτηση της ποιότητας εργασίας από τη βελτίωση της παραγωγικότητας και τη διαφύλαξη της κοινωνικής συνοχής».⁶

Όπως αναφέρει η Βουγιούκα (2005)⁷, οι παρεμβάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη συμφιλίωση δίνουν έμφαση στα ακόλουθα:

1. Στην κατάρτιση ατόμων που παρέχουν φροντίδα και αναβάθμιση του επαγγελματικού προφίλ τους.
2. Στη λήψη μέτρων για την πρόληψη της επισφαλούς και αδήλωτης εργασίας στον τομέα παροχής υπηρεσιών.
3. Στη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών και της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών φροντίδας.
4. Στις υπηρεσίες στήριξης της οικογένειας.
5. Στις στρατηγικές για την αλλαγή της υπάρχουσας νοοτροπίας.
6. Στην εναρμόνιση κοινωνικών ωραρίων και παροχής υπηρεσιών.

4 Στο ίδιο, σ. 15.

5 Στο ίδιο, σ. 16.

6 Στο ίδιο, σσ. 16-17.

7 Στο ίδιο, σ. 18.



Σύμφωνα με πρόσφατα ερευνητικά δεδομένα από διεθνή έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε 24 χώρες, παρατηρείται η δυσκολία συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων που επηρεάζει αρνητικά τόσο τον τομέα της υγείας, όσο και τις διαπροσωπικές σχέσεις τους.⁸

Χαρακτηριστικά αναφέρεται:

*«Είναι σαφές ότι στην εποχή μας έχει διαταραχθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε όλο τον κόσμο. Από τη μια πλευρά σε πολλές χώρες συναντάμε έλλειψη συγκεκριμένων δεξιοτήτων/επαγγελματιών, ενώ παράλληλα τα υπερβολικά ωράρια εξαπλώνουν αρκετούς από τους εργαζόμενους και τους δημιουργούν γενικότερα προβλήματα στη ζωή τους, στην υγεία και την οικογένειά τους. Φαίνεται ότι θα πρέπει οι οργανισμοί-εργοδότες να υποστηρίξουν το προσωπικό τους στην αναζήτηση αποκατάστασης ισορροπίας μεταξύ της δουλειάς και των άλλων πτυχών της ζωής τους αν θέλουν να τους κρατήσουν...».*⁹

Σε αυτό το πλαίσιο, είναι επιτακτική η ανάγκη να μελετηθούν και να αναλυθούν οι συνέπειες της έλλειψης ισορροπίας επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, όχι μόνο ως φαινόμενο που επηρεάζει τις ζωές των ανθρώπων σε προσωπικό και οικογενειακό επίπεδο, αλλά ως φαινόμενο που, καταλήγει να θέτει σε κίνδυνο την ανάπτυξη και ευημερία των πολιτών. Αν και αυτό έχει γίνει σε ένα βαθμό αντιληπτό και έχουν πραγματοποιηθεί προσπάθειες επίλυσης, τόσο ο ρόλος του πατέρα στην οικογένεια, όσο και η σημασία του ρόλου του στην εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής δεν έχουν τύχει της δέουσας προσοχής και ανάλυσης.

Ακόμα και σε επιστημονικό επίπεδο, οι περισσότερες έρευνες και μελέτες επικεντρώθηκαν στο γυναικείο πληθυσμό, εξαιτίας της αύξουσας συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, της παράλληλης αύξησης των μονογονεϊκών οικογενειών και της διαπιστωμένης «απουσίας» των ανδρών από τις οικογενειακές ευθύνες και ιδιαίτερα την ανατροφή των παιδιών.¹⁰

Το παρόν Εγχειρίδιο προσπαθεί να αναδείξει τον ουσιαστικό ρόλο του άνδρα στην οικογενειακή ζωή και την εξισορρόπηση της με την επαγγελματική, καθώς και τις ενέργειες που χρειάζεται να γίνουν για να διακοπεί ο φαύλος κύκλος «Ανισότητα των φύλων - Απουσία του πατέρα από την οικογένεια - Υπέρμετρη επιβάρυνση της οικογενειακής ζωής από

8 Bari Focus (για λογαριασμό του δικτύου IRIS): Έρευνα για την Έλλειψη Ισορροπίας μεταξύ Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής, Η Πολλή Δουλειά «τρώει». Οικογένεια και Υγεία, «Η Καθημερινή», 14/11/2006, Αθήνα

text at: http://portal.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_kathextra_19_14/11/2006_172273

9 Κούρτογλου Ξ., στο ίδιο.

10 Κορωναίου Α. (2007), *Ο ρόλος των Πατέρων στην Εξισορρόπηση της Επαγγελματικής και Οικογενειακής Προσωπικής Ζωής*. Αθήνα: ΚΕΘΙ, (υπό έκδοση).



την επαγγελματική ζωή - Ανάγκη στροφής της προσοχής της γυναίκας στις οικογενειακές υποχρεώσεις - Ανισότητα των φύλων, κ.ο.κ.».

Για την καλύτερη κατανόηση των διαφόρων διαστάσεων του υπό εξέταση θέματος, το Εγχειρίδιο έχει αναλυθεί στα ακόλουθα μέρη:

- **Ερευνητικά Δεδομένα και Αναγκαιότητα Μετατόπισης του Ενδιαφέροντος από τη Γυναίκα-Εργαζόμενη στους Ισότιμους Συντρόφους**

Παρουσιάζονται ενδεικτικά και συνοπτικά ορισμένα δεδομένα σχετικά με την παρούσα κατάσταση, τις ενέργειες που έχουν ήδη γίνει και τα αποτελέσματά τους.

- **Ο Ρόλος των Ανδρών/Πατέρων στη Σύγχρονη Οικογένεια**

Αναφέρονται οι σύγχρονες οικογενειακές δομές και οι τάσεις που παρατηρούνται σε διεθνές επίπεδο προς την εξομάλυνση των προβλημάτων που προκύπτουν από τη δυσκολία εναρμόνισης οικογένειας και εργασίας.

- **Νομοθετικό Πλαίσιο στην Ελλάδα**

Παρουσιάζεται με τρόπο φιλικό προς τον/την αναγνώστη/-τρια (με μορφή ερωταπαντήσεων) η υπάρχουσα νομοθεσία για τους/τις εργαζόμενους/-ες στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

- **Καλές Πρακτικές**

Αναφέρονται επιτυχή παραδείγματα από διάφορες χώρες στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Επίσης, παρουσιάζονται κατευθυντήριες γραμμές, αλλά και προτάσεις που θα μπορούσαν να συμβάλουν στην εξισορρόπηση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

- **Γλωσσάριο όρων και εννοιών**

Περιλαμβάνονται όροι και έννοιες που συναντώνται συχνά σε κείμενα που αφορούν στο υπό εξέταση θέμα, με σκοπό την πληρέστερη κατανόηση των πρώτων.



Ερευνητικά Δεδομένα και Αναγκαιότητα Μετατόπισης του Ενδιαφέροντος από τη Γυναίκα-Εργαζόμενη στους Ισότιμους Συντρόφους

Κατά τη διάρκεια του 20^{ου} αιώνα ο προβληματισμός σχετικά με την εξισορρόπηση της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή ήταν αρκετά γόνιμος και επέβαλε αλλαγές είτε μέσω συγκρούσεων, είτε μέσω σταδιακών κοινωνικών μεταρρυθμίσεων.

Παρόλα αυτά, η δυσκολία συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής συνεχίζει να αποτελεί ένα μείζον πρόβλημα για την πλειοψηφία των εργαζομένων σε παγκόσμιο επίπεδο, όπως προκύπτει και από σχετική έρευνα του Δικτύου IRIS (International Research Institutes) σε 24 χώρες της Ευρώπης, Ασίας/Άπω Ανατολής, Αφρικής, Βόρειας και Νότιας Αμερικής.¹¹

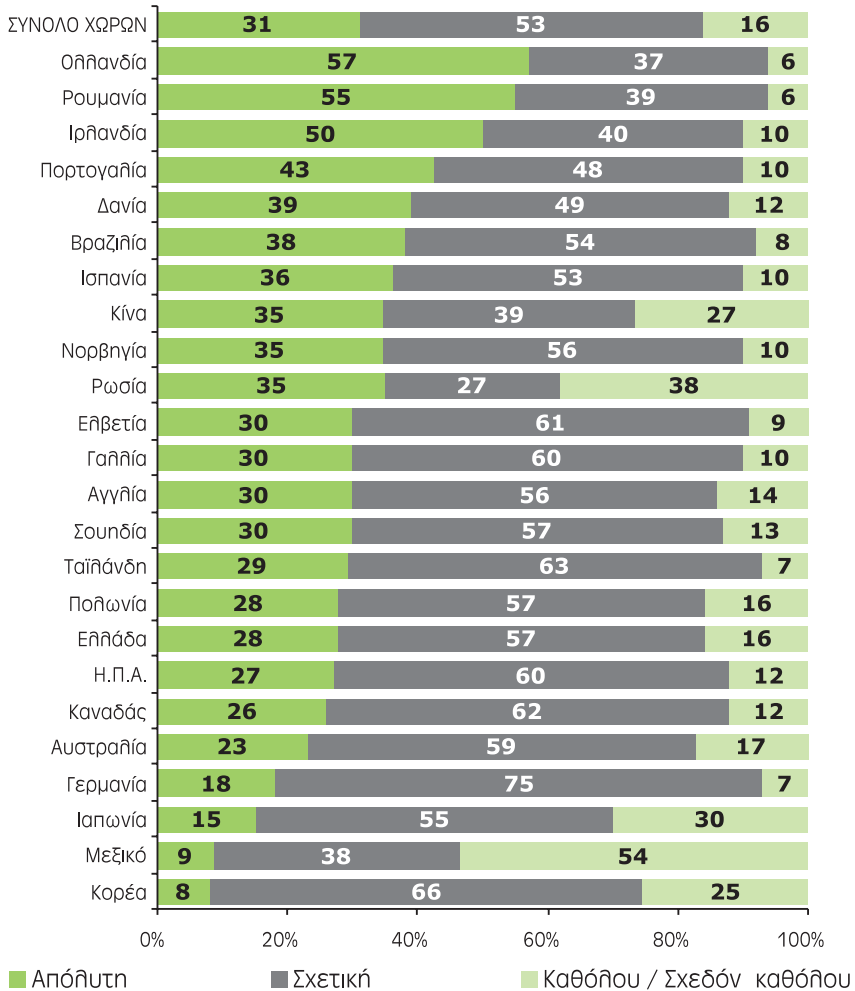
Συγκεκριμένα, το 69% του εργαζόμενου πληθυσμού δηλώνει ότι δεν είναι ικανοποιημένο με τον τρόπο που συνδυάζει και διαχειρίζεται την επαγγελματική και προσωπική ζωή του, ενώ το 49% αισθάνεται ότι αυτή η δυσχέρεια στην εξισορρόπηση των δύο σφαιρών επηρεάζει την προσωπική υγεία του και τη σχέση με την οικογένεια ή/και το/τη σύντροφό του. Χαρακτηριστικό της έκτασης του προβλήματος είναι ότι μόνο σε τρεις από τις είκοσι τέσσερις χώρες που συμμετείχαν, οι εργαζόμενοι/-ες παραπονέθηκαν σε ποσοστό μικρότερο του 50% για την αδυναμία συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.¹²

11 Bari Focus, Έρευνα για...ό.π.

12 Στο ίδιο.



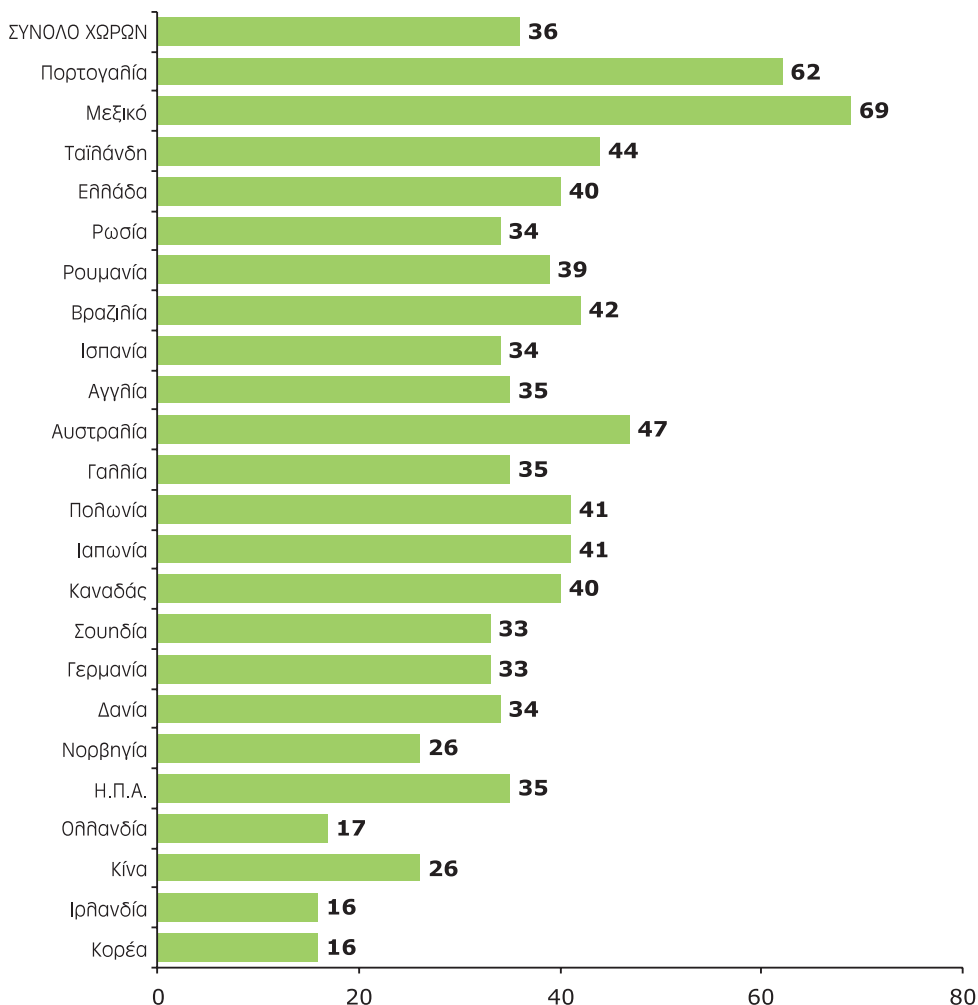
Γράφημα 1 Βαθμός Ισορροπίας μεταξύ Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής ("Worklife Balance")





Γράφημα 2

Αναλογία που συμφωνεί (Πολύ/Αρκετά) ότι η έλλειψη Ισορροπίας μεταξύ Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής έχει αρνητικό αντίκτυπο στην υγεία



Επιπλέον, η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος θεωρεί ως κύριο αίτιο της έλλειψης εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής τις υπερβολικές ώρες εργασίας, οι οποίες αναγκάζουν αρκετούς/-ές από τους/τις ερωτώμενους/-ες σε εξατομικευμένες ενέργειες για τη βελτίωση της κατάστασης, όπως είναι η αναζήτηση ευέλικτου ωραρίου, ή εργασίας στο σπίτι. Επίσης, κυριαρχεί η άποψη ότι η δυσκολία συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας δεν αποτελεί πρόβλημα μεμονωμένων ατόμων, αλλά ευρύτερο πρόβλημα, του οποίου πρέπει να επιληφθεί η Πολιτεία.¹³

¹³ Στο ίδιο.



Η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, οι αλλαγές στις οικογενειακές δομές και το δημογραφικό πρόβλημα εξαιτίας της γήρανσης του πληθυσμού, είναι οι κυριότερες αιτίες που θέτουν την εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής στις άμεσες προτεραιότητες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.¹⁴ Ουσιαστικά, αναφερόμαστε στη μείζονος σημασίας αναγκαιότητα για βελτίωση της ποιότητας εργασίας, η οποία αφορά τόσο στους/στις εργαζομένους/-ες, όσο στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο, καθώς δημιουργούνται κοινωνικά προβλήματα εξαιτίας της μη ικανοποίησης θεμελιωδών αναγκών μεγάλης μερίδας των πολιτών.

Η δυσκολία εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής τόσο σε χώρες με ισχυρό θεσμικό πλαίσιο, όσο και σε χώρες, στις οποίες δεν υπάρχουν ευνοϊκές ρυθμίσεις ως προς την επίλυση των σχετικών εργασιακών ζητημάτων, ωθεί στην αναζήτηση των βαθύτερων αιτιών της δυσχέρειας αυτής.

Πολλές από τις πολιτικές που έχουν εφαρμοστεί, δεν έχουν αποφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις οι δράσεις που πραγματοποιήθηκαν επιδείνωσαν την κατάσταση. Για παράδειγμα, η άδεια μητρότητας ωθεί αρκετές επιχειρήσεις να αποφεύγουν να προσλαμβάνουν γυναίκες, αυξάνοντας το ήδη υψηλό ποσοστό ανεργίας τους. Εξάλλου, έχουν καταγραφεί περιπτώσεις, στις οποίες οι παροχές που δόθηκαν για τη βελτίωση της οικογενειακής ζωής παρέβλεπαν το γεγονός ότι η συμμετοχή στη φροντίδα της οικογένειας είναι ισότιμη ευθύνη ανδρών και γυναικών. Επιπλέον, οι αρχικές νομοθετικές ρυθμίσεις στήριξαν την αναπαραγωγή στερεοτύπων, καθώς βασική μέριμνά τους ήταν η προστασία του αναπαραγωγικού ρόλου της εργαζόμενης (π.χ. άδεια λοχείας, μητρότητας).¹⁵ Αυτή η αντίληψη τοποθετεί τη γυναίκα στο σπίτι, επιφορτισμένη με τη μη αμειβόμενη εργασία των οικιακών και της φροντίδας των εξαρτώμενων μελών (παιδιά, ηλικιωμένοι, ασθενείς). Αντίθετα, ο άνδρας παραμένει εκτός σπιτιού, απασχολούμενος σε αμειβόμενες εργασίες, προκειμένου να στηρίξει οικονομικά την οικογένεια.

Επιπρόσθετα, η δημιουργία οικογένειας και το χαμηλό εισόδημα που εισρέει σε αυτήν από τη γυναικεία εργασία, σε συνδυασμό με το κόστος των υπηρεσιών φύλαξης των εξαρτωμένων μελών, οδηγεί στις περισσότερες περιπτώσεις τις γυναίκες στην επιστροφή τους στο σπίτι.¹⁶ Στον αντίποδα, οι άνδρες προκειμένου να αντεπεξέλθουν στην ελάττωση του

14 Plantenga J. & Remery Ch. (eds.) (2005), *Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries*, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities: Luxembourg.

15 Μηλιώνη Φ. & Ζέης Θ. (2005), Νομοθετικό Πλαίσιο για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής, στο: Θ. Ζέης & Φ. Μηλιώνη (επιμ.), *ό.π.*, σ. 25.

16 Text at: <http://www.isotita.gr/index.php/docs/c72/>



οικογενειακού εισοδήματος, ωθούνται σε ακόμα πιο εξαντλητικά ωράρια, επιστρέφοντας στην οικογενειακή εστία μόνο για προσωρινή ανάπαυση, ανήμποροι να ασχοληθούν με ουσιαστικά θέματα που αφορούν στην οικογένεια, την οποία αναλαμβάνουν εξ' ολοκλήρου οι γυναίκες.

Τέλος, ο χρόνος στο σπίτι θεωρείται συνήθως ελεύθερος χρόνος και για τους δύο συντρόφους, ακόμα και αν αυτό δεν συμβαίνει πάντα στην πραγματικότητα. Στην όλο και σπανιότερη περίπτωση που ο άνδρας δεν έχει βιοποριστικές υποχρεώσεις, αναλαμβάνει τις «εξωτερικές δουλειές» του σπιτιού που συμπεριλαμβάνονται στο χρόνο εργασίας, αφήνοντας για το σπίτι το λεγόμενο «οικογενειακό ελεύθερο χρόνο» παίζοντας με τα παιδιά, συζητώντας μαζί τους, κ.λπ.¹⁷ Αντίθετα, η γυναίκα περνάει τον «ελεύθερο χρόνο» της απασχολούμενη με το καθημερινό νοικοκυριό, το διάβασμα των παιδιών, τις επισκέψεις στο γιατρό, κ.λπ.

Κατά συνέπεια, η έννοια του ελεύθερου χρόνου έχει τελείως διαφορετικό νόημα για τα δύο φύλα. Οι άνδρες σε ιεραρχικά ανώτερες θέσεις αναλώνουν μέρος του ελεύθερου χρόνου τους και σε επαγγελματικές υποχρεώσεις εκτός χώρου και ωραρίου εργασίας, οπότε ο προσωπικός ελεύθερος χρόνος παύει, πλέον, να θεωρείται ως τέτοιος και, κατά συνέπεια, δεν μπορεί να θεωρηθεί και μέρος της οικογενειακής ζωής.¹⁸ Η παραδοσιακή οικογενειακή δομή που διαφαίνεται από τα παραπάνω, επενεργεί αρνητικά στα περισσότερα νοικοκυριά, όπως και στις ίδιες τις προσπάθειες αναβάθμισης της ποιότητας εργασίας και ζωής. Κατά συνέπεια, παρεμποδίζεται η προώθηση ενός ισότιμου μοντέλου σχετικά με τον έμφυλο καταμερισμό των οικογενειακών υποχρεώσεων, καθώς ενισχύεται η στερεότυπη αντίληψη που τοποθετεί τους άνδρες στο «δημόσιο χώρο» και τις γυναίκες στον «ιδιωτικό».¹⁹

Είναι απαραίτητη, λοιπόν, η ανακατανομή των ρόλων, η αλλαγή δομών και συμπεριφορών και η ανάπτυξη νέων μοντέλων συνεργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η πλήρης και ουσιαστική ισότητα των φύλων στο χώρο εργασίας, αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη βελτίωση της ποιότητας εργασίας και αφορά εκτός από την Πολιτεία και τους/τις εργαζομένους/-ες, στους κοινωνικούς εταίρους, όπως οι επιχειρήσεις, οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, τα ΜΜΕ, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και όλοι οι δημόσιοι λειτουργοί²⁰.

17 Μαράτου-Αλιπράντη Λ. (1995), *Η Οικογένεια στην Αθήνα: Οικογενειακά Πρότυπα και Συζυγικές Πρακτικές*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ), Κορωναίου Α. (2007), *ό.π.*

18 Βλ. αναλυτικότερα το κεφάλαιο των συμπερασμάτων της έρευνας που διεξήγαγε η Α. Κορωναίου (2007), *ό.π.*

19 Μαράτου-Αλιπράντη Λ., Νικολάου Α. & Τσανίρα Ε. (2005), *Πολιτικές Εναρμόνισης της Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής στον Πολιτικό Λόγο*, Εισήγηση στην Ημερίδα του ΕΚΚΕ, Η Έμφυλη Ανισότητα ως Πρόβλημα Πολιτικής. Η Ενσωμάτωση Ποιου;, Αθήνα, 4 Ιουνίου 2005.

20 Text at: <http://www.isotita.gr/index.php/docs/c72/>



Σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες παρατηρούνται σε μικρότερη ή μεγαλύτερη έκταση και ρυθμό οι ακόλουθες **αλλαγές στις σχέσεις των δύο φύλων**:²¹

1. «Η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, ακόμη και όταν είναι μητέρες παιδιών μικρής ηλικίας.
2. Το αυξανόμενο ποσοστό μιας μερίδας ανδρών-πατέρων (διαζευγμένων, σε διάσταση, κ.λπ.) που απουσιάζουν από την ανατροφή και γενικότερα τη ζωή των παιδιών τους.
3. Η μεγαλύτερη συμμετοχή των πατέρων στην ανατροφή των παιδιών και τις οικιακές υποχρεώσεις στις «πυρηνικές» οικογένειες, των οποίων τα μέλη συγκατοικούν.
4. Η μείωση του αριθμού των γάμων και η αύξηση των ελεύθερων ενώσεων ή συμβιώσεων.
5. Η αύξηση των διαζυγίων και των χωρισμών.
6. Η αύξηση των μονογονεϊκών οικογενειών, καθώς και των οικογενειών που ανασυντίθενται (δευτέρο-ρος/τρίτος γάμος με ένα ή περισσότερα παιδιά από προηγούμενο/-ους γάμο/-ους των συζύγων).
7. Η μείωση του συνολικού αριθμού των γεννήσεων και η αύξηση του αριθμού των εκτός γάμου γεννήσεων».



Ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή (Resolution of the Council and the Ministers for Employment and Social Policy on Balanced Participation in Work and Family Life) (29 Ιουνίου 2000).²²

- ▶ Τα κράτη-μέλη καλούνται να προτείνουν μέτρα για την ισόρροπη ανάληψη ευθύνης και τις σχετικές με εξαρτώμενα άτομα υποχρεώσεις για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες.
- ▶ Καθορίζονται δύο σημαντικά πεδία κοινωνικής πολιτικής και παρεμβάσεων:
 1. Η περαιτέρω ενίσχυση των δικτύων φροντίδας για τα παιδιά και τα ηλικιωμένα άτομα.
 2. Η προώθηση εκ μέρους των επιχειρήσεων πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια.

21 Κορωναίου Α. (2007), *ό.π.*

22 Council of the European Union and the Ministers for Employment and Social Policy, Resolution of the Council and of the Ministers for Employment and Social Policy, *Meeting within the Council of 29 June 2000 on the Balanced Participation of Women and Men in Family and Working Life (2000/C 218/02)*, Official Journal of the European Communities.

text at: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2000:218:0005:0007:EN:PDF>



Στο Ψήφισμα γίνεται **ειδική μνεία** για τη **δυσκολία εφαρμογής** της **πατρικής άδειας** σε κοινωνίες που δεν έχουν ξεπεράσει τις στερεότυπες αντιλήψεις, οι οποίες ωθούν τους άνδρες να αποφεύγουν συνειδητά ή ασυνειδητά τη λήψη της συγκεκριμένης άδειας, κρατώντας τους έτσι μακριά από την οικογένειά τους.

Για **παράδειγμα**, ενώ το Υπουργείο Εμπορίου και Βιομηχανίας στη Μεγάλη Βρετανία υπολόγισε ότι το 80% των 400.000 εργαζομένων ανδρών θα έκανε χρήση της πατρικής άδειας, το 2004 μόνο 79.000 από αυτούς τη διεκδίκησαν.²³

Οι **ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις** τόσο για τους άντρες, όσο και για τις γυναίκες, συντελούν στο να:²⁴

- ▶ Προωθηθεί η ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας.
- ▶ Βελτιωθεί η δημογραφική κατάσταση.
- ▶ Μειωθεί η αναγκαστική μετανάστευση.
- ▶ Ενδυναμωθεί η ισότητα των φύλων στην οικογένεια.
- ▶ Διαμορφωθεί μια σύγχρονη εικόνα εργαζομένων ανδρών επιφορτισμένων με οικογενειακές υποχρεώσεις.
- ▶ Ενθαρρυνθούν οι μητέρες να συνδυάσουν την εργασία με την αναπαραγωγή και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας.
- ▶ Εμπλακούν ενεργά οι πατέρες στην οικογενειακή/οικιακή ζωή.
- ▶ Ενδυναμωθεί η συναισθηματική ικανοποίηση που προκύπτει από τη συντροφικότητα και την ανατροφή των παιδιών.
- ▶ Βελτιωθεί η ευημερία των παιδιών.

23 Low Take-up of Statutory Paternity Leave, 15 May 2004

text at: <http://www.fathersdirect.com/index.php?id=10&clD=28>

24 Text at: <http://www.dadcomehome.org/en/static.php?strid=5213&>



Ο Ρόλος των Ανδρών/Πατέρων στη Σύγχρονη Οικογένεια

Προκειμένου να κατανοήσουμε το ρόλο των ανδρών/πατέρων στη σύγχρονη οικογένεια, είναι σημαντικό να λάβουμε υπόψη μας τις αλλαγές που έχουν συντελεστεί στον ορισμό της οικογένειας ως κοινωνικό θεσμό. Με τον όρο αυτό δεν αναφερόμαστε, συνήθως, στην κλασική πυρηνική οικογένεια που αποτελείται από τους γονείς και τα παιδιά τους. Η έννοια της οικογένειας περιλαμβάνει όλο και συχνότερα, πλέον, τη συμβίωση ανθρώπων, όπως αυτή προκύπτει από τις κοινωνικές αλλαγές που αναφέρθηκαν προηγουμένως (αύξηση διαζυγίων, χωρισμών, μονογονεϊκών ή ανασυντιθέμενων οικογενειών, ελεύθερων συμβιώσεων, κ.λπ.). Κατά συνέπεια, «το σημείο αναφοράς δεν είναι η ανδρική-πατρική εξουσία, αλλά η οικογενειακή δομή, μέσα στην οποία ένας άνδρας ασκεί το ρόλο του πατέρα»²⁵.

Στη σύγχρονη βιβλιογραφία συναντώνται οι ακόλουθοι τρεις όροι²⁶, οι οποίοι αναφέρονται σε ισάριθμες διαστάσεις του ρόλου του πατέρα:

1. Πατέρας (Father): Το άτομο, ο κοινωνικός ρόλος, το φύλο, η βιολογική ταυτότητα και η εμπειρία.
2. Πατρότητα (Fatherhood): Τα δικαιώματα, τα καθήκοντα και η ευθύνη, καθώς και οι πολιτισμικοί κώδικες που συνδέονται με το να είναι κανείς πατέρας.
3. Το να «γίνεσαι» ή να «κάνεις» τον πατέρα (Fathering): Ο τρόπος, η δραστηριότητα, η φροντίδα και η σχέση.

Ειδικότερα, ο σχετικά νέος ορισμός του “Fathering” σηματοδοτεί την αλλαγή στη νοοτροπία των νέων πατέρων που αντιλαμβάνονται την πατρική τους 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.²⁷

Επιπλέον, ο όρος «πατέρας» μπορεί να κατηγοριοποιηθεί σε τέσσερις τύπους²⁸:

1. Ο βιολογικός ή γενετικός πατέρας, που αναφέρεται σε έναν άνδρα από τον οποίο

25 Κορωναίου Α. (2007), *ό.π.*

26 Rikter-Svendsen U. (2007), Ομιλία στο Ευρωπαϊκό Συνέδριο με τίτλο: «Ισότητα των Φύλων και ο Ρόλος των Ανδρών στην Εργασία και την Οικογένεια: Τάσεις και Προβληματισμοί», στο πλαίσιο της θεματικής ενότητας «Πρόγραμμα: Ισότιμοι Σύντροφοι: Επανεξέταση του Ρόλου των Ανδρών στην Εργασία και την Ιδιωτική Ζωή», Αθήνα 10-12/12/2006, ΚΕΘΙ (υπό έκδοση).

27 Στο ίδιο.

28 Huttunen J. (2006), Directions and Diversity of Fatherhood, στο: Varanka J. & Forslund M. (eds.), *Possibilities and Challenges? Men's Reconciliation of Work and Family Life - Conference Report*, Nordic Council of Ministers, Copenhagen, σσ. 28-29.

text at: <http://www.norden.org/pub/velfaerd/jamstalldhet/sk/ANP2006704.pdf>



κατάγεται βιολογικά ένα παιδί.

2. Ο *νομικά αναγνωρισμένος πατέρας*, αποτελεί το νόμιμο πατέρα στη ζωή ενός παιδιού. Πρόκειται για τον άνδρα, στον οποίο έχουν νομικά εκχωρηθεί δικαιώματα και υποχρεώσεις.
3. Ο *κοινωνικός πατέρας*, ο οποίος μοιράζεται την καθημερινότητά του με ένα παιδί υπό την ίδια στέγη και ανταποκρίνεται στις καθημερινές ανάγκες του, ανεξάρτητα του αν είναι ή όχι βιολογικός πατέρας.
4. Ο *ψυχολογικός πατέρας*, ο οποίος έχει δημιουργήσει μια στενή και αμοιβαία σχέση με το παιδί, ζώντας ή μη υπό την ίδια στέγη, αλλά που σε κάθε περίπτωση το παιδί τον θεωρεί πατέρα του. Πρόκειται για τη σημαντικότερη σχέση μεταξύ πατέρα και παιδιού.

Η συμμετοχή ενός πατέρα στην οικογένεια μπορεί να κατηγοριοποιηθεί στους ακόλουθους σύγχρονους τύπους:²⁹

1. Ο «*συμμετέχων*» πατέρας (*new-involved father*) που αποτελεί το επικρατέστερο προφίλ της σύγχρονης πατρότητας, στο οποίο παρατηρείται αυξημένη εμπλοκή του πατέρα στην καθημερινή ζωή της οικογένειας και την ανατροφή των παιδιών.
2. Ο «*καλός κουβαλητής*» (*good provider*), ο ρόλος του οποίου συνίσταται στην οικονομική κάλυψη των αναγκών των παιδιών, αφιερώνοντας, επίσης, χρόνο στα παιδιά του παίζοντας μαζί τους.
3. Ο «*κακός*» και «*αδιάφορος*» πατέρας (*bad and uninterested*), ο οποίος αποτυγχάνει να ανταποκριθεί με αποτελεσματικότητα στις γονεϊκές υποχρεώσεις, συμπεριλαμβανομένης της πατρότητας και της ευθύνης για τη (υπο)στήριξη των παιδιών του. Ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά του είναι η αδυναμία του να ανταποκριθεί οικονομικά στις υποχρεώσεις αυτές.

Είναι σημαντικό να τονιστεί η επίδραση της συμπεριφοράς του «κακού» και του «αδιάφορου» πατέρα στην ψυχοσυναισθηματική και κοινωνική ανάπτυξη των παιδιών. Συγκεκριμένα, η απουσία του πατέρα σχετίζεται στατιστικά με χαμηλές σχολικές επιδόσεις και αυξημένα ποσοστά (αυτο)καταστροφικών συμπεριφορών των παιδιών. Ακόμα σημαντικότερο είναι ότι τα αγόρια πλήττονται περισσότερο από την απουσία του πατέρα στη διαμόρφωση της ταυτότητας του φύλου τους, την κοινωνική προσαρμογή τους και τις δυνατότητες αυτοελέγχου της συμπεριφοράς τους³⁰.

Η σχέση πατέρα-παιδιού εντάσσεται στο πλαίσιο της προάσπισης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Αφενός, τα παιδιά έχουν το δικαίωμα της γονεϊκής φροντίδας και αφετέ-

²⁹ Στο ίδιο, σσ. 32-33.

³⁰ Κορωναίου Α. (2007), *ό.π.*



ρου οι πατέρες πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να είναι μέρος της ζωής των παιδιών τους. Κατά συνέπεια, δικαιολογείται ο προβληματισμός των φορέων σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο σχετικά με τις θετικές συνέπειες της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, μέσω της πραγματικής ισότητας και της αναβάθμισης του ρόλου του πατέρα εντός της οικογένειας.

Συμπεράσματα της Διεθνούς Συνάντησης Ειδικών στη Βραζιλία (21-24 Οκτωβρίου 2003), με θέμα: «Ο ρόλος των Ανδρών και Αγοριών στην Επίτευξη της Ισότητας των Φύλων» που διοργανώθηκε από τον Ο.Η.Ε. και τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO).³¹

- ▶ Η προσοχή που στρέφεται, πλέον, στο ρόλο των ανδρών αναφορικά με την ισότητα των φύλων προέκυψε από τις σημαντικές κατακτήσεις που επιτεύχθηκαν ως αποτέλεσμα της έμφασης που δόθηκε από τη διεθνή κοινότητα στην πρόοδο των γυναικών. Οι πολιτικές για την ισότητα θα πρέπει να καθορίσουν τους τρόπους, με τους οποίους οι άνδρες οφείλουν να αλλάξουν και να τους ενθαρρύνουν να γίνουν οι ίδιοι φορείς αλλαγής.
- ▶ Αν και υπάρχουν αρκετά παραδείγματα που καταδεικνύουν ότι οι άνδρες υποστηρίζουν την ισότητα των φύλων, ωστόσο είναι σαφές ότι υπάρχει ακόμη σημαντική αντίσταση... Οι άνδρες απολαμβάνουν διάφορα προνόμια, είτε επίσημα, όπως υψηλότερους μισθούς, είτε ανεπίσημα, όπως φροντίδα και οικιακή περιποίηση από τις γυναίκες στην οικογένεια. Αν ο κοινωνικός προσδιορισμός του ανδρισμού περιλαμβάνει το να παρέχει ο άνδρας στην οικογένεια τα προς το ζην και να είναι «δυνατός», τότε οι άνδρες μπορεί να αντιτεθούν στην επαγγελματική πρόοδο των γυναικών, καθώς η τελευταία απειλεί την υπόληψή τους.
- ▶ Προκειμένου, λοιπόν, να στραφεί ενεργά το ενδιαφέρον των ανδρών προς την αλλαγή, είναι απαραίτητο να πειστούν ότι τα προνόμια που απολαμβάνουν στην κοινωνία είναι μικρότερης αξίας από όσο πιστεύουν, ή ότι το τίμημα για τα προνόμια αυτά είναι πολύ υψηλό. Η μετάβαση προς την ισότητα των φύλων απαιτεί τη θεμελιώδη μετατόπιση από την έμφυλη συνείδηση, που βασίζεται στη διχοτόμηση και τα προνόμια, σε μια άλλη βασισμένη στη διαφορετικότητα και την αμοιβαιότητα. Υπάρχουν θετικές τάσεις προς την κατεύθυνση αυτή και πολλοί άνδρες που τις υποστηρίζουν.

31 United Nations Division for the Advancement of Women (2004), *The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality*, Report of the Expert Group Meeting Brasilia, Brazil 21-24 October 2003, EGM/MEN-BOYS-GE/2003/REPORT 12 January 2004

text at: <http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/men-boys2003/>, σσ. 10-30.



- ▶ Πολλές έμφυλες ανισότητες βασίζονται στην έλλειψη ισορροπίας στην οικιακή εργασία και μεταξύ αμειβομένης εργασίας και οικογενειακής ζωής. Οι άνδρες πλήττονται όσο και οι γυναίκες από τις αρνητικές επιπτώσεις των ανισορροπιών αυτών και έχουν πολλά να κερδίσουν από την καλύτερη επαφή με τα παιδιά τους και τη συμμετοχή τους στην οικογενειακή ζωή. Υπάρχει ευρεία αναγνώριση της ανάγκης να αυξηθεί η συμμετοχή των ανδρών στις οικιακές εργασίες, να υιοθετηθούν πολιτικές οικογενειακής υποστήριξης και να ενθαρρυνθεί η εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και των δύο φύλων.
- ▶ Οι σύγχρονες κοινωνικές μεταβολές της δημόσιας σφαίρας είχαν σημαντικό αντίκτυπο και στην ιδιωτική σφαίρα. Μία από τις σημαντικότερες αλλαγές υπήρξε η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας... Ωστόσο, η αντίστοιχη μετακίνηση των ανδρών προς τις οικιακές εργασίες δεν ήταν τόσο ουσιαστική, ούτε τεκμηριώθηκε επαρκώς. Είναι, λοιπόν, σημαντικό να κατανοήσουμε το βαθμό που οι άνδρες εμπλέκονται στη φροντίδα και τις οικιακές εργασίες και να αναγνωρίσουμε με ποιες δραστηριότητες καταπιάνονται στην οικιακή σφαίρα. Στο βαθμό που οι άνδρες δεν έχουν εμπλακεί ακόμη ενεργά στις οικιακές ασχολίες, είναι απαραίτητο να εξετάσουμε τους τρόπους, με τους οποίους θα δραστηριοποιηθούν προς αυτή την κατεύθυνση. Επίσης, χρειάζεται να εξετάσουμε τα οφέλη/πλεονεκτήματα που προκύπτουν από το ρόλο των ανδρών στην οικογενειακή ζωή, τόσο για τις γυναίκες και τα παιδιά, όσο και για τους ίδιους.
- ▶ Ο κύριος υπεύθυνος για τη μετατροπή της επιθυμίας των ανδρών για συμμετοχή στις οικογενειακές δραστηριότητες και τις οικιακές ασχολίες σε ενεργή παρουσία, είναι οι ίδιοι οι άνδρες. Οι γυναίκες μπορούν να παίξουν ρόλο στην πρόκληση αλλαγών στις ζωές των ανδρών.
- ▶ Μια πρωτοπόρος κοινωνική πολιτική τόσο σε θεσμικό επίπεδο, όσο και στο δημόσιο τομέα, είναι δυνατόν να παρέχει το πλαίσιο για μια ευρύτερη κοινωνική μεταρρύθμιση, στην οποία η ενεργός συμμετοχή του πατέρα αποτελεί κανόνα.





Προτάθηκαν σε επίπεδο πολιτικής οι ακόλουθες **αλλαγές**:³²

- ▶ Χρήση οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών για τη βελτίωση της εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής· ενθάρρυνση της ίσης συμμετοχής των ανδρών στις οικιακές εργασίες.
- ▶ Επέκταση των παροχών στις άδειες πατρότητας.
- ▶ Δημιουργία αντικινήτρων στους εργοδότες σε περίπτωση απαίτησης υπερωριών.
- ▶ Δημιουργία νομοθετικού πλαισίου ημι-απασχόλησης και παροχή κινήτρων στους άνδρες.
- ▶ Ανάπτυξη τμημάτων του οικογενειακού δικαίου που βοηθούν στην ενεργοποίηση των ανδρών στην ανατροφή των παιδιών και των προστατευόμενων μελών. Επίσης, αναθεώρηση πολιτικών υιοθεσίας και φροντίδας ορφανών και υιοθετημένων παιδιών.
- ▶ Λήψη μέτρων βοήθειας σε εφήβους και νέους πατέρες, ώστε να εμπλακούν ενεργά στην (υπο)στήριξη και φροντίδα των παιδιών τους, ενώ συνεχίζουν τις σπουδές τους και την επαγγελματική τους εκπαίδευση.
- ▶ Αναγνώριση οικογενειακών υποχρεώσεων εργαζομένων σε θέματα εργασίας και ωραρίων.
- ▶ Κίνητρα για την ανατροφή των παιδιών στις πολιτικές πρόσληψης προσωπικού και προαγωγών.
- ▶ Ένταξη της δυνατότητας συμμετοχής των ανδρών στις οικογενειακές και οικιακές ασχολίες στις στρατηγικές για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Προτάθηκαν σε επίπεδο πολιτικής τα ακόλουθα **προγράμματα**:³³

- ▶ Δημιουργία ημερήσιων κέντρων φροντίδας στις επιχειρήσεις με συγκεκριμένο αριθμό εργαζομένων.
- ▶ Δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων που παρέχουν την απαιτούμενη γνώση και δεξιότητες στα αγόρια και τους άνδρες για να αντεπεξέλθουν στους νέους ρόλους τους στην οικιακή και οικογενειακή σφαίρα.

32 Στο ίδιο, σ. 29.

33 Στο ίδιο, σ. 30.



Προσδιορίστηκαν οι ανάγκες για **έρευνα** ως εξής:³⁴

- ▶ Καταγραφή της πραγματικής εμπλοκής ανδρών και αγοριών στις οικιακές δραστηριότητες και καθορισμός των περιοχών που απαιτείται δράση.
- ▶ Διεξαγωγή ερευνών σχετικών με τα μοντέλα της οικιακής εργασίας και για τα δύο φύλα.
- ▶ Παρακολούθηση της χρήσης αδειών πατρότητας και των ευέλικτων μορφών εργασίας από τους άνδρες.
- ▶ Μελέτη της συμμετοχής των ανδρών στην οικογένεια, οι οποίοι εργάζονται σε πολυεθνικές επιχειρήσεις και διεθνείς οργανισμούς, καθώς και ανδρών που συμμετέχουν στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων και αποτελούν πρότυπα για τους ομόφυλους τους.
- ▶ Διερεύνηση των μακροπρόθεσμων συνεπειών εμπλοκής των πατέρων στην οικογενειακή ζωή, τόσο για τις ζωές των παιδιών τους, όσο και για τους ίδιους.
- ▶ Μελέτη των οικογενειών που υιοθέτησαν με επιτυχία το μοντέλο μιας περισσότερο ισότιμης συμμετοχής στις οικογενειακές υποχρεώσεις και κατανόηση των στοιχείων εκείνων που οδηγούν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων.
- ▶ Μελέτη του διαφορετικού τρόπου συμμετοχής στις οικογενειακές υποχρεώσεις.
- ▶ Έρευνα σχετικά με τις διάφορες μορφές πατρότητας (fathering), συμπεριλαμβανομένων των νέων πατέρων, των αδέσμευτων πατέρων, των γεροντότερων πατέρων, κ.ά.

34 Στο ίδιο, σ. 30.



Η ισότητα των φύλων χρειάζεται τους άνδρες και οι άνδρες χρειάζονται την ισότητα των φύλων³⁵

Η αυξημένη συμμετοχή των ανδρών στο δημόσιο διάλογο για τις πολιτικές σχετικά με την ισότητα των φύλων, μπορεί να επιφέρει τα παρακάτω:

Αλλαγή αντιλήψεων στην εργασία για την ισότητα των φύλων

- ▶ Να αλλάξει την αντίληψη ότι η ισότητα των φύλων προϋποθέτει μόνο τη συμμετοχή των γυναικών ή ότι η πρόωγός της είναι αποκλειστική αρμοδιότητά τους.
- ▶ Να αυξήσει τη σπουδαιότητα των πολιτικών για την ισότητα των φύλων.
- ▶ Να βοηθήσει στην αλλαγή της εσφαλμένης αντίληψης, σύμφωνα με την οποία υπάρχει μια μονολιθική «αντρική οπτική» ή «αντρική εμπειρία» που θα μπορούσε να εισαχθεί στη συζήτηση για τις πολιτικές της ισότητας των φύλων.

Συμμετοχή στο έργο για την ισότητα των φύλων

- ▶ Να αυξηθεί η ενεργός συμμετοχή των ανδρών στο έργο για την ισότητα των φύλων.
- ▶ Να αυξηθεί η υποστήριξη στις πολιτικές ισότητας των φύλων από τους άνδρες, τόσο από αυτούς που συμμετέχουν στα κέντρα λήψης αποφάσεων, όσο και από τους απλούς πολίτες.
- ▶ Να αυξηθεί, επίσης, το ενδιαφέρον και η υποστήριξη για την ισότητα των φύλων και από τις γυναίκες.

Ανάλυση της εργασίας για την ισότητα των φύλων

- ▶ Να γίνει ευκολότερη η αναγνώριση συσχετισμών μεταξύ ανδρών και ισότητας των φύλων.
- ▶ Να βελτιωθεί η δυνατότητα χρήσης πληροφοριών σχετικά με τις ανδρικές εμπειρίες και απόψεις, ώστε να αξιοποιηθούν στην προετοιμασία προώθησης των δράσεων για την ισότητα των φύλων.
- ▶ Να αυξηθεί η συνειδητοποίηση ότι υπάρχουν διαφορές μεταξύ των ανδρών έτσι, ώστε να μην αντιμετωπίζονται με ένα μονοσήμαντο και στερεότυπο τρόπο.
- ▶ Να βελτιωθεί η δυνατότητα εύρεσης συγκλίσεων για τα ζητήματα ισότητας των φύλων, κατά τις οποίες τα ενδιαφέροντα των γυναικών και των ανδρών συμπίπτουν.
- ▶ Να βελτιωθεί η δυνατότητα αξιολόγησης, με κριτικό τρόπο, του δημοσίου διαλόγου για τις πολιτικές της ισότητας των φύλων, βασιζόμενη στις εμπειρίες και τις απόψεις των ανδρών.
- ▶ Να διευρυνθεί το πλαίσιο συζήτησης για θέματα που σχετίζονται με τους άνδρες.

35 Ministry of Social Affairs and Health (2007), *Men and Gender Equality. Policy in Finland*, Publications of the Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki, σσ. 44-45.



Το Νομοθετικό Πλαίσιο στην Ελλάδα³⁶

1. Εργαζόμενοι/-ες στο Δημόσιο Τομέα

Πριν από λίγο καιρό συνάψαμε γάμο. Δικαιούμαστε άδεια απουσίας;

Δικαιούστε άδεια απουσίας πέντε (5) εργάσιμων ημερών με πλήρεις αποδοχές. Το δικαίωμα αυτό έχουν και οι δύο σύζυγοι σε περίπτωση που εργάζονται στο Δημόσιο Τομέα.

Είμαι έγκυος. Δικαιούμαι άδεια και, εάν ναι, πόση είναι η διάρκειά της;

Δικαιούστε άδεια, με πλήρεις αποδοχές, συνολικής διάρκειας πέντε (5) μηνών (άδεια μητρότητας), εκ των οποίων οι δύο (2) χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημέρα τοκετού (άδεια τοκετού) και οι υπόλοιποι τρεις (3) μετά την ημερομηνία γέννησης του παιδιού σας (άδεια λοχείας). Σε περίπτωση απόκτησης τέταρτου ή περισσότερων παιδιών, η άδεια λοχείας προσαυξάνεται κάθε φορά κατά δύο (2) μήνες.

Είμαι έγκυος και λόγω προβλημάτων κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης μου έχω ήδη εξαντλήσει την αναρρωτική μου άδεια. Δικαιούμαι τώρα άδεια τοκετού-κυοφορίας;

Δικαιούστε κανονικά την άδεια τοκετού, πριν από τη γέννηση του παιδιού σας.

Είμαι μητέρα ενός υιοθετημένου παιδιού και η διαδικασία υιοθεσίας τελείωσε πριν από δύο (2) μήνες. Δικαιούμαι άδεια για αυτό το λόγο;

Δικαιούστε άδεια τριών (3) μηνών με πλήρεις αποδοχές εντός του πρώτου εξαμήνου από την περαίωση της διαδικασίας της υιοθεσίας και μέχρι το υιοθετημένο παιδί σας να φτάσει σε ηλικία έξι (6) ετών. Θα μπορούσατε να είχατε κάνει χρήση ενός (1) μηνός από αυτή την άδεια και για το χρονικό διάστημα πριν την υιοθεσία.

Είμαι πατέρας ενός παιδιού τεσσάρων (4) ετών. Δικαιούμαι άδεια για την ανατροφή του παιδιού μου;

Δικαιούστε άδεια, χωρίς αποδοχές, συνολικής διάρκειας μέχρι δύο (2) ετών, και μέχρι το παιδί σας να συμπληρώσει το έκτο (6) έτος της ηλικίας του. Αν έχετε τρία παιδιά και άνω, οι τρεις μήνες από τη συνολική διάρκεια της άδειας χορηγούνται με πλήρεις αποδοχές.

³⁶ Το νομοθετικό πλαίσιο συνέγραψε η κ. Ε. Πανόργια και επιμελήθηκε η κ. Μ. Παρασκευά.



Είμαι μητέρα τριών παιδιών, εκ των οποίων το τρίτο παιδί μου είναι τριών (3) ετών. Δικαιούμαι άδεια για την ανατροφή του παιδιού μου;

Δικαιούστε άδεια, συνολικής διάρκειας μέχρι δύο (2) ετών και μέχρι το παιδί σας να συμπληρώσει το έκτο (6) έτος της ηλικίας του, εκ των οποίων οι τρεις (3) μήνες χορηγούνται με πλήρεις αποδοχές.

Είμαι μητέρα ενός βρέφους και έχει τελειώσει η άδεια λοχείας. Δικαιούμαι μειωμένο ωράριο ή άδεια για την ανατροφή του παιδιού μου (διευκολύνσεις υπαλλήλων);

Ναι, και έχετε μία από τις ακόλουθες δυνατότητες:

- Το ωράριό σας μειώνεται κατά δύο (2) ώρες ημερησίως, μέχρι το παιδί σας να γίνει δύο (2) ετών και κατά μία (1) ώρα ημερησίως μέχρι το παιδί σας να γίνει τεσσάρων (4) ετών, χωρίς μείωση των αποδοχών σας, ή
- Δικαιούστε εννέα (9) μήνες άδεια, με πλήρεις αποδοχές, εφόσον δεν επιλέξετε να κάνετε χρήση του μειωμένου ωραρίου.

Είμαι πατέρας ενός παιδιού και έχει ήδη τελειώσει η άδεια λοχείας της εργαζόμενης συζύγου μου - μητέρας του παιδιού μου. Δικαιούμαι ο ίδιος μειωμένο ωράριο ή άδεια για την ανατροφή του παιδιού μου (διευκολύνσεις υπαλλήλων);

Ναι, έχετε το σχετικό δικαίωμα εφόσον δεν το ασκήσει, για το ίδιο χρονικό διάστημα, η εργαζόμενη μητέρα του παιδιού σας.

Ειδικότερα, έχετε μία από τις ακόλουθες δυνατότητες:

- Το ωράριό σας μειώνεται κατά δύο (2) ώρες ημερησίως, μέχρι το παιδί σας να γίνει δύο (2) ετών και κατά μία (1) ώρα ημερησίως μέχρι το παιδί σας να γίνει τεσσάρων (4) ετών, χωρίς μείωση των αποδοχών σας, ή
- Δικαιούστε εννέα (9) μήνες άδεια, με πλήρεις αποδοχές, εφόσον δεν επιλέξετε να κάνετε χρήση του μειωμένου ωραρίου.

Είμαι πατέρας ενός παιδιού και έχει ήδη τελειώσει η άδεια λοχείας της συζύγου μου - μητέρας του παιδιού μου, η οποία δεν εργάζεται. Δικαιούμαι ο ίδιος μειωμένο ωράριο ή άδεια για την ανατροφή του παιδιού μου (διευκολύνσεις υπαλλήλων);

Δεν δικαιούστε τις σχετικές διευκολύνσεις, διότι η σύζυγός σας δεν εργάζεται, εκτός αν λόγω σοβαρής πάθησης ή βλάβης κριθεί η σύζυγος ανίκανη να αντιμετωπίζει τις ανάγκες ανατροφής του παιδιού.



Είμαι διαζευγμένος και πατέρας ενός παιδιού ενός (1) έτους. Δικαιούμαι μειωμένο ωράριο ή άδεια για την ανατροφή του παιδιού μου (διευκολύνσεις υπαλλήλων);

Δικαιούστε τις σχετικές διευκολύνσεις, εφόσον ασκείτε εσείς την επιμέλεια του παιδιού σας.

Ειδικότερα, έχετε μία από τις ακόλουθες δυνατότητες:

1. Το ωράριό σας μειώνεται κατά δύο (2) ώρες ημερησίως μέχρι το παιδί σας να γίνει δύο (2) ετών και κατά μία (1) ώρα ημερησίως μέχρι το παιδί σας να γίνει τεσσάρων και μισό ετών, χωρίς μείωση των αποδοχών σας, ή
2. Δικαιούστε δέκα (10) μήνες άδεια, με πλήρεις αποδοχές, εφόσον δεν επιλέξετε να κάνετε χρήση του μειωμένου ωραρίου.

Είμαι χήρα και μητέρα ενός παιδιού πέντε (5) μηνών. Δικαιούμαι μειωμένο ωράριο ή άδεια για τη φροντίδα του παιδιού μου (διευκολύνσεις υπαλλήλων);

Ναι και έχετε μία από τις ακόλουθες δυνατότητες:

1. Το ωράριό σας μειώνεται κατά δύο (2) ώρες ημερησίως μέχρι το παιδί σας να γίνει δύο (2) ετών και κατά μία (1) ώρα ημερησίως μέχρι το παιδί σας να γίνει τεσσάρων και μισό ετών, χωρίς μείωση των αποδοχών σας, ή
2. Δικαιούστε δέκα (10) μήνες άδεια, με πλήρεις αποδοχές, εφόσον δεν επιλέξετε να κάνετε χρήση του μειωμένου ωραρίου.

Είμαι άγαμη μητέρα ενός παιδιού πέντε μηνών. Δικαιούμαι μειωμένο ωράριο ή άδεια για τη φροντίδα του παιδιού μου (διευκολύνσεις υπαλλήλων);

Ναι και έχετε μία από τις ακόλουθες δυνατότητες:

1. Το ωράριό σας μειώνεται κατά δύο (2) ώρες ημερησίως μέχρι το παιδί σας να γίνει δύο (2) ετών και κατά μία (1) ώρα ημερησίως μέχρι το παιδί σας να γίνει τεσσάρων και μισό ετών, χωρίς μείωση των αποδοχών σας, ή
2. Δικαιούστε δέκα (10) μήνες άδεια, με πλήρεις αποδοχές, εφόσον δεν επιλέξετε να κάνετε χρήση του μειωμένου ωραρίου.



Είμαι άγαμος πατέρας ενός παιδιού πέντε (5) μηνών, το οποίο έχω αναγνωρίσει και του οποίου ασκώ την επιμέλεια. Δικαιούμαι μειωμένο ωράριο ή άδεια για τη φροντίδα του παιδιού μου (διευκολύνσεις υπαλλήλων);

Ναι και έχετε μία από τις ακόλουθες δυνατότητες:

1. Το ωράριό σας μειώνεται κατά δύο (2) ώρες ημερησίως μέχρι το παιδί σας να γίνει δύο (2) ετών και κατά μία (1) ώρα ημερησίως μέχρι το παιδί σας να γίνει τεσσάρων και μισό ετών, χωρίς μείωση των αποδοχών σας, ή
2. Δικαιούστε δέκα (10) μήνες άδεια, με πλήρεις αποδοχές, εφόσον δεν επιλέξετε να κάνετε χρήση του μειωμένου ωραρίου.

Είμαστε γονείς μίας μαθήτριας του δημοτικού. Δικαιούμαστε να απουσιάσουμε από την εργασία μας για να επισκεφτούμε το σχολείο της κόρης μας;

Δικαιούστε να απουσιάσετε από την εργασία σας τριάντα (30) ώρες το χρόνο με πλήρεις αποδοχές, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης της κόρης σας και αυτό ισχύει μέχρι η κόρη σας να τελειώσει και το λύκειο (πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση).³⁷

37 Αναμένεται έκδοση Υπουργικής Απόφασης βάσει του Νέου Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων.



2. Εργαζόμενοι/-ες στον Ιδιωτικό Τομέα

Είμαι πατέρας ενός παιδιού. Δικαιούμαι άδεια για τη γέννηση του παιδιού μου;

Ναι, δικαιούστε άδεια δύο ημερών με αποδοχές.

Είμαι έγκυος. Δικαιούμαι άδεια και, εάν ναι, πόση είναι η διάρκειά της;

Δικαιούστε άδεια, με αποδοχές, συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων (άδεια μητρότητας), εκ των οποίων οι 8 χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημέρα τοκετού (άδεια τοκετού) και οι υπόλοιπες 9 μετά την ημερομηνία γέννησης του παιδιού σας (άδεια λοχείας).

Είμαι μητέρα ενός βρέφους και έχει τελειώσει η άδεια λοχείας. Δικαιούμαι άδεια θηλασμού - άδεια για την αντιμετώπιση των αναγκών ανατροφής του παιδιού μου;

Ναι, δικαιούστε σχετική άδεια και έχετε μία από τις ακόλουθες δυνατότητες:

1. Για 30 μήνες μετά από τη λήξη της άδειας λοχείας μπορείτε να προσέρχεστε 1 ώρα αργότερα στην εργασία σας ή να αποχωρείτε από αυτή 1 ώρα νωρίτερα, χωρίς μείωση των αποδοχών σας, ή
2. Για τους 12 πρώτους μήνες, μετά από τη λήξη της άδειας λοχείας, μπορείτε να μειώσετε το ωράριό σας κατά 2 ώρες ημερησίως και για τους επόμενους 6 μήνες κατά 1 ώρα ημερησίως, χωρίς μείωση των αποδοχών σας, ή
3. Μετά από τη λήξη της άδειας λοχείας μπορείτε να ζητήσετε συνεχόμενη άδεια με πλήρεις αποδοχές διάρκειας όσο το άθροισμα των ωρών που δικαιούστε με την πρώτη (1) ή με τη δεύτερη (2) δυνατότητα.

Είμαι πατέρας ενός παιδιού και έχει ήδη τελειώσει η άδεια λοχείας της συζύγου μου - μητέρας του παιδιού μου. Δικαιούμαι ο ίδιος άδεια για την αντιμετώπιση των αναγκών ανατροφής του παιδιού μου (άδεια θηλασμού);

Ναι, έχετε το σχετικό δικαίωμα, εφόσον δεν το ασκεί η εργαζόμενη μητέρα του παιδιού σας για το ίδιο χρονικό διάστημα.

Ειδικότερα, δικαιούστε σχετική άδεια και έχετε μία από τις ακόλουθες δυνατότητες:

1. Για 30 μήνες μετά από τη λήξη της άδειας λοχείας μπορείτε να προσέρχεστε 1 ώρα αργότερα στην εργασία σας ή να αποχωρείτε από αυτή 1 ώρα νωρίτερα, χωρίς μείωση των αποδοχών σας, ή
2. Για τους 12 πρώτους μήνες, μετά από τη λήξη της άδειας λοχείας, μπορείτε να μειώσετε το ωράριό σας κατά 2 ώρες ημερησίως και για τους επόμενους 6 μήνες κατά 1



ώρα ημερησίως, χωρίς μείωση των αποδοχών σας, ή

3. Μετά από τη λήξη της άδειας λοχείας μπορείτε να ζητήσετε συνεχόμενη άδεια με πλήρεις αποδοχές διάρκειας όσο το άθροισμα των ωρών που δικαιούστε με την πρώτη (1) ή με τη δεύτερη (2) δυνατότητα.

Είμαστε θετοί γονείς ενός παιδιού 5 ετών. Δικαιούμαστε άδεια θηλασμού - άδεια για την αντιμετώπιση των αναγκών ανατροφής του παιδιού μας;

Ναι, έχετε το ίδιο ακριβώς δικαίωμα με τους φυσικούς γονείς, με αφετηρία την υιοθεσία και μέχρι το παιδί σας να γίνει έξι (6) χρονών.

Ειδικότερα, δικαιούστε σχετική άδεια και έχετε μία από τις ακόλουθες δυνατότητες:

1. Για 30 μήνες μετά από τη λήξη της άδειας λοχείας μπορείτε να προσέρχεστε 1 ώρα αργότερα στην εργασία σας ή να αποχωρείτε από αυτή 1 ώρα νωρίτερα, χωρίς μείωση των αποδοχών σας, ή
2. Για τους 12 πρώτους μήνες, μετά από τη λήξη της άδειας λοχείας, μπορείτε να μειώσετε το ωράριό σας κατά 2 ώρες ημερησίως και για τους επόμενους 6 μήνες κατά 1 ώρα ημερησίως, χωρίς μείωση των αποδοχών σας, ή
3. Μετά από τη λήξη της άδειας λοχείας μπορείτε να ζητήσετε συνεχόμενη άδεια με πλήρεις αποδοχές διάρκειας όσο το άθροισμα των ωρών που δικαιούστε με την πρώτη (1) ή με τη δεύτερη (2) δυνατότητα.

Είμαι άγαμη μητέρα. Έχω δικαίωμα άδειας θηλασμού - άδειας για την αντιμετώπιση των αναγκών ανατροφής του παιδιού μου;

Ναι, έχετε το ίδιο δικαίωμα με την παντρεμένη μητέρα. Το ίδιο δικαίωμα έχει και ο άγαμος πατέρας, εφόσον έχει προβεί σε αναγνώριση του παιδιού.

Ειδικότερα, δικαιούστε σχετική άδεια και έχετε μία από τις ακόλουθες δυνατότητες:

1. Για 30 μήνες μετά από τη λήξη της άδειας λοχείας μπορείτε να προσέρχεστε 1 ώρα αργότερα στην εργασία σας ή να αποχωρείτε από αυτή 1 ώρα νωρίτερα, χωρίς μείωση των αποδοχών σας, ή
2. Για τους 12 πρώτους μήνες, μετά από τη λήξη της άδειας λοχείας, μπορείτε να μειώσετε το ωράριό σας κατά 2 ώρες ημερησίως και για τους επόμενους 6 μήνες κατά 1 ώρα ημερησίως, χωρίς μείωση των αποδοχών σας, ή
3. Μετά από τη λήξη της άδειας λοχείας μπορείτε να ζητήσετε συνεχόμενη άδεια με πλήρεις αποδοχές διάρκειας όσο το άθροισμα των ωρών που δικαιούστε με την πρώτη (1) ή με τη δεύτερη (2) δυνατότητα.



Είμαι μητέρα ενός παιδιού 2 ετών. Δικαιούμαι (μετά την άδεια μητρότητας και θηλασμού - άδεια για την αντιμετώπιση των αναγκών ανατροφής του παιδιού μου) άδεια για φροντίδα του παιδιού μου;

Ναι, δικαιούστε άδεια άνευ αποδοχών υπό την προϋπόθεση ότι ισχύουν οι ακόλουθες τρεις προϋποθέσεις (αθροιστικά):

1. Εργάζεστε σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα εργαζομένους,
2. Έχετε συμπληρώσει ένα (1) χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη, και
3. Ο άλλος γονέας του παιδιού εργάζεται εκτός σπιτιού.

Η διάρκεια της εν λόγω άδειας μπορεί να φτάσει μέχρι και 3,5 μήνες και τη δικαιούστε μέχρι το παιδί σας να συμπληρώσει την ηλικία των τριών και μισό ετών.

Είμαι πατέρας ενός παιδιού 1,5 ετών. Δικαιούμαι (μετά την άδεια μητρότητας της συζύγου μου - μητέρας του παιδιού μου και την άδεια για την αντιμετώπιση των αναγκών φροντίδας του παιδιού μου) περαιτέρω άδεια φροντίδας;

Έχετε το σχετικό δικαίωμα όπως και η μητέρα του παιδιού, δηλαδή δικαιούστε άδεια άνευ αποδοχών υπό την προϋπόθεση ότι ισχύουν οι ακόλουθες τρεις προϋποθέσεις (αθροιστικά):

1. Εργάζεστε σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα εργαζομένους,
2. Έχετε συμπληρώσει ένα (1) χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη, και
3. Ο άλλος γονέας του παιδιού εργάζεται εκτός σπιτιού.

Η διάρκεια της εν λόγω άδειας μπορεί να φτάσει μέχρι και 3,5 μήνες και τη δικαιούστε μέχρι το παιδί σας να συμπληρώσει την ηλικία των τριών και μισό ετών.

Έχουμε αναλάβει την επιμέλεια παιδιού που δεν είναι δικό μας (παρένθετοι γονείς) ηλικίας 2 ετών. Δικαιούμαστε την άδεια θηλασμού - άδεια για την αντιμετώπιση των αναγκών ανατροφής του παιδιού μας και την άδεια φροντίδας του παιδιού μας;

Αναφορικά με τις εν λόγω άδειες έχετε ακριβώς τα ίδια δικαιώματα με τους φυσικούς γονείς.

Ειδικότερα, όσον αφορά στην άδεια θηλασμού - άδεια για την αντιμετώπιση των αναγκών ανατροφής του παιδιού σας, έχετε μία από τις ακόλουθες δυνατότητες (το δικαίωμα μπορεί να ασκηθεί, για το ίδιο χρονικό διάστημα, μόνο από τον ένα γονέα):

1. Για 30 μήνες μετά από τη λήξη της άδειας λοχείας μπορείτε να προσέρχεστε 1 ώρα αργότερα στην εργασία σας ή να αποχωρείτε από αυτή 1 ώρα νωρίτερα, χωρίς μείωση των αποδοχών σας, ή



2. Για τους 12 πρώτους μήνες, μετά από τη λήξη της άδειας λοχείας, μπορείτε να μειώσετε το ωράριό σας κατά 2 ώρες ημερησίως και για τους επόμενους 6 μήνες κατά 1 ώρα ημερησίως, χωρίς μείωση των αποδοχών σας, ή
3. Μετά από τη λήξη της άδειας λοχείας μπορείτε να ζητήσετε συνεχόμενη άδεια με πλήρεις αποδοχές διάρκειας όσο το άθροισμα των ωρών που δικαιούστε με την πρώτη (1) ή με τη δεύτερη (2) δυνατότητα.

Όσον αφορά στην άδεια φροντίδας του παιδιού σας, δικαιούστε άδεια άνευ αποδοχών υπό την προϋπόθεση ότι ισχύουν οι ακόλουθες τρεις προϋποθέσεις (αθροιστικά):

1. Εργάζεστε σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα εργαζομένους,
2. Έχετε συμπληρώσει ένα (1) χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη, και
3. Ο άλλος γονέας του παιδιού εργάζεται εκτός σπιτιού.

Η διάρκεια της εν λόγω άδειας μπορεί να φτάσει μέχρι και 3,5 μήνες και τη δικαιούστε μέχρι το παιδί σας να συμπληρώσει την ηλικία των τριών και μισό ετών.

Είμαι παρένθετη μητέρα. Δικαιούμαι άδεια αθλασμού - άδεια για την αντιμετώπιση των αναγκών ανατροφής του παιδιού μου;

Έχετε το σχετικό δικαίωμα, όπως ακριβώς ισχύει και για τη γυναίκα που γέννησε το παιδί.

Ειδικότερα, δικαιούστε σχετική άδεια και έχετε μία από τις ακόλουθες δυνατότητες:

1. Για 30 μήνες μετά από τη λήξη της άδειας λοχείας μπορείτε να προσέρχεστε 1 ώρα αργότερα στην εργασία σας ή να αποχωρείτε από αυτή 1 ώρα νωρίτερα, χωρίς μείωση των αποδοχών σας, ή
2. Για τους 12 πρώτους μήνες, μετά από τη λήξη της άδειας λοχείας, μπορείτε να μειώσετε το ωράριό σας κατά 2 ώρες ημερησίως και για τους επόμενους 6 μήνες κατά 1 ώρα ημερησίως, χωρίς μείωση των αποδοχών σας, ή
3. Μετά από τη λήξη της άδειας λοχείας μπορείτε να ζητήσετε συνεχόμενη άδεια με πλήρεις αποδοχές διάρκειας όσο το άθροισμα των ωρών που δικαιούστε με την πρώτη (1) ή με τη δεύτερη (2) δυνατότητα.

Είμαι μητέρα και μοναδικός γονέας ενός παιδιού 10 ετών. Δικαιούμαι άδεια;

Δικαιούστε άδεια με πλήρεις αποδοχές έως 6 ημέρες το χρόνο μέχρι το παιδί να συμπληρώσει το 12^ο έτος, η οποία μπορεί να χορηγηθεί εφάπαξ ή τμηματικά. Αν έχετε τρία ή περισσότερα παιδιά δικαιούστε άδεια με πλήρεις αποδοχές έως οκτώ (8) ημέρες το χρόνο.

**Είμαι πατέρας και μοναδικός γονέας ενός παιδιού 9 ετών. Δικαιούμαι άδεια;**

Δικαιούστε άδεια με πλήρεις αποδοχές, όπως ακριβώς και η μητέρα μόνη-γονέας. Συγκεκριμένα, δικαιούστε άδεια με αποδοχές έως 6 ημέρες το χρόνο μέχρι το παιδί να συμπληρώσει το 12^ο έτος, η οποία μπορεί να χορηγηθεί εφάπαξ ή τμηματικά. Αν έχετε τρία ή περισσότερα παιδιά δικαιούστε άδεια με πλήρεις αποδοχές έως οκτώ (8) ημέρες το χρόνο.

Είμαι μητέρα μίας μαθήτριας 15 ετών. Δικαιούμαι να απουσιάσω από την εργασία μου για να επισκεφτώ το σχολείο της;

Δικαιούστε να απουσιάσετε από την εργασία σας, με άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή και ολόκληρη ημέρα μέχρι τη συμπλήρωση 4 εργάσιμων ημερών κάθε έτος, με πλήρεις αποδοχές. Αυτό ισχύει μέχρι η κόρη σας να συμπληρώσει το 16^ο έτος της ηλικίας της.

Είμαι πατέρας ενός μαθητή 14 ετών και η μητέρα του παιδιού μου έχει κάνει, για το τρέχον έτος, χρήση σχολικής άδειας δύο (2) ημερών. Μπορώ και εγώ να κάνω χρήση της σχετικής άδειας;

Δικαιούστε να απουσιάσετε από την εργασία σας έως τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες με πλήρεις αποδοχές. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, όμως, δικαιούστε μόνο δύο (2) ημέρες σχολικής άδειας, διότι η μητέρα του παιδιού σας έχει ήδη κάνει χρήση δύο (2) ημερών για το τρέχον έτος από τη σχετική άδεια.

Είμαστε γονείς ενός παιδιού 8 ετών. Έχουμε δικαίωμα άδειας σε περίπτωση ασθένειας των παιδιών μας;

Καθένας από τους δύο δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία του μέχρι έξι (6) εργάσιμες ημέρες το χρόνο, χωρίς αποδοχές και μέχρι το παιδί σας να συμπληρώσει την ηλικία των δέκα έξι (16) ετών. Η άδεια αυτή αυξάνεται σε δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες αν έχετε τρία παιδιά και πάνω.



Καλές Πρακτικές για την Εξισορρόπηση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται παραδείγματα εφαρμογής Καλών Πρακτικών.³⁸ Σε γενικές γραμμές, οι Καλές Πρακτικές επενέργησαν θετικά, τουλάχιστον ως προς το δείκτη απόδοσης του οργανισμού/φορέα, στον οποίο εφαρμόστηκαν. Για παράδειγμα, το 97% των ιδιαίτερα φιλικών προς την οικογένεια εταιριών, είχε οικονομικές επιδόσεις άνω του μετρίου, σε σχέση με το 59% αυτών με τις συνήθεις πολιτικές και το 55% αυτών με ανύπαρκτες αντίστοιχες πολιτικές.³⁹

Η επιτυχία των Καλών Πρακτικών εξαρτάται από πολλούς παράγοντες, όπως η κάλυψη πραγματικών αναγκών, τα προβλήματα που αδυνατούν να επιλύσουν οι υφιστάμενες πολιτικές, η επιτυχής στόχευσή τους στις κοινωνικές ομάδες που υφίστανται εντονότερα τις συνέπειες των διακρίσεων στην απασχόληση, η ενσωμάτωσή τους στην ατζέντα ως μόνιμο στοιχείο και η ελκυστικότητα που μπορούν να ασκήσουν στους διαμορφωτές της πολιτικής.⁴⁰

Ακολουθούν παραδείγματα Καλών Πρακτικών, τα οποία αναφέρονται με βάση τη χώρα, όπου εφαρμόστηκαν:

1. Γαλλία



Πραγματοποιήθηκε έρευνα για τις ανάγκες και το είδος των υπηρεσιών φροντίδας παιδιών που προτιμούν οι εργαζόμενοι γονείς, η οποία κατέδειξε ότι σε αρκετές περιπτώσεις οι πραγματικές προτιμήσεις τους διαφέρουν από την αντίληψη που επικρατεί σχετικά με τις ανάγκες ως προς τις παρεχόμενες υπηρεσίες και συνέβαλε σημαντικά στο σχεδιασμό νέων προγραμμάτων παροχής φροντίδας για παιδιά. Ορισμένες από τις καλές πρακτικές που υιοθετήθηκαν στη Γαλλία, είναι οι εξής:⁴¹

38 Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. Βουγιούκα Α. (2005), Καλές Πρακτικές από την Ευρωπαϊκή Εμπειρία, στο: Ζέης Θ. & Μηλιώνη Φ. (επιμ.), *ό.π.*, σσ. 91-131.

39 Davidavičičius A. (ed.) (2006), *Guidelines of Good Practice in Reconciling Family and Work for Workers, Employers and Policy Makers*. Center for Equality Advancement, European Social, Legal and Economic Projects, σ. 4.

40 Μουρίκη Α. (2006), *ό.π.*, σ. 24.

41 Στο ίδιο, σσ. 33-34.



- Αναπτύχθηκε μοντέλο 24ωρης φροντίδας παιδιών έως 13 ετών στο οικείο οικογενειακό περιβάλλον για γονείς με ακαθόριστο ωράριο εργασίας.
- Θεσμοθετήθηκε η εβδομάδα των 35 ωρών, χωρίς αντίστοιχη περικοπή των αμοιβών και περιορίστηκε η υπερωριακή απασχόληση.⁴²
- Δημιουργήθηκαν συνεταιρισμοί παροχής μεικτών υπηρεσιών, όπως στην Ιταλία⁴³, και υπηρεσίες στήριξης στην οικογένεια, όπως παροχή οικιακών υπηρεσιών (καθαριότητα, ψώνια, μαγείρεμα, κηπουρική, μαστορέματα, πληρωμές λογαριασμών, συναλλαγές, συνοδεία παιδιών ή ηλικιωμένων), καθώς και εξασφάλιση μεταφορικού μέσου.⁴⁴
- Υπογράφηκε παγκόσμια συμφωνία από την πολυεθνική εταιρία χημικών Rhodia για τους/τις εργαζομένους/-ές της, η οποία περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, διατάξεις για την ισότιμη μεταχείριση ανδρών και γυναικών με οικογενειακές ευθύνες.⁴⁵
- Αναπτύχθηκαν καμπάνιες ευαισθητοποίησης με σκοπό την τροποποίηση των παραδοσιακών αντιλήψεων για τους έμφυλους ρόλους και την αλλαγή της νοοτροπίας των ανδρών.⁴⁶

2. Δανία



Ορισμένοι Δήμοι έχουν αναπτύξει πρωτοβουλία, στην οποία συμμετέχουν αποκλειστικά πατέρες που βρίσκονται σε γονική άδεια και συναντώνται με άλλους πατέρες και τα παιδιά τους. Με τον τρόπο αυτό, επιδιώκεται η αναγνώριση της ιδιότητας των ανδρών ως πατέρων από τους υπόλοιπους πατέρες. Η συγκεκριμένη δράση ξεκίνησε ως μια ιδιωτική πρωτοβουλία, αλλά, πλέον, αποτελεί δημόσιο θεσμό, ο οποίος επεκτάθηκε και σε άλλες περιοχές της Δανίας.

Ο Δήμος της Κοπεγχάγης ενθαρρύνει την άνευ αποδοχών άδεια πατρότητας για δέκα εβδομάδες σε νέους πατέρες. Στο δεύτερο μεγαλύτερο Δήμο της πόλης, το Άαρους (Aarhus), μια Διευθύντρια Τμήματος ενθαρρύνει τους γονείς να φεύγουν έγκαιρα για να παραλάβουν τα παιδιά τους από τον παιδικό σταθμό, ακολουθώντας και η ίδια το παράδειγμα αυτό.⁴⁷

42 Στο ίδιο, σ. 26.

43 Βλ. παρακάτω, στο ίδιο κεφάλαιο.

44 Μουρίκη Α. (2006), *ό.π.*, σ. 35.

45 Στο ίδιο, σ. 28.

46 Στο ίδιο, σ. 35.

47 Davidavičius (2006), *ό.π.*, σ. 7.



Η TDC⁴⁸, εταιρία τηλεπικοινωνιών, δημιούργησε το πακέτο «*Η αγκαλιά του Μπαμπά*» (Dad's Hug), το οποίο περιλαμβάνει άδεια δέκα εβδομάδων μετ' αποδοχών και «πλήρη εξάρτηση μωρού» που περιλαμβάνει σακίδιο αλλαξιάς, σαλιάρα και μπιμπερό. Η ενέργεια αυτή έχει ως στόχο να ενθαρρύνει τους πατέρες να παίρνουν τη γονική άδεια που δικαιούνται. Επίσης, το προσωπικό έχει δικαίωμα να μείνει σπίτι όσο τα παιδιά τους είναι άρρωστα, ενώ οι επαγγελματικές τους υποχρεώσεις καλύπτονται με δική τους ευθύνη μόλις επιστρέψουν στο χώρο εργασίας.⁴⁹

Η μικρή ιδιωτική εταιρία παροχής υπηρεσιών Vaeksthuset⁵⁰ οργάνωσε το μεγαλύτερο μέρος των εργασιών της σε τμήματα τουλάχιστον τεσσάρων ατόμων, με δυνατότητα εσωτερικής αλληλοεπικάλυψης σε περίπτωση οικογενειακών αναγκών. Η αλληλοβοήθεια μεταξύ συναδέλφων είναι μέρος της εργασιακής κουλτούρας της εταιρίας.⁵¹

3. Ελλάδα



Μεγάλος αριθμός πρωτοβουλιών του δημοσίου τομέα, χρηματοδοτούμενων από την Ε.Ε., οι οποίες έχουν σκοπό την αναβάθμιση της κοινωνικής υποδομής της χώρας, βοήθησαν στη διευκόλυνση των εργαζόμενων γονέων, ώστε να αντιμετωπίσουν τις υποχρεώσεις τους. Τέτοιες πρωτοβουλίες αποτέλεσαν: το Ολοήμερο Σχολείο, οι Βρεφονηπιακοί Σταθμοί, τα Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, το Πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι», τα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (Κ.Η.Φ.Η.) και τα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (Κ.Ε.Π.)⁵²

Αρκετές μεγάλες τράπεζες καλύπτουν μέρος ή το σύνολο της δαπάνης για βρεφονηπιακούς σταθμούς και προσφέρουν δωρεάν θερινές κατασκηνώσεις για τα παιδιά των υπαλλήλων τους.

Η επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας της Cosmote περιλαμβάνει διατάξεις για τη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας, ενώ σημαντικός αριθμός μεγάλων επιχειρήσεων παρέχει στο προσωπικό του, επιπλέον του νόμου και των συλλογικών συμβάσεων, σχετικά ευεργετήματα (άδειες, σχολικά βοηθήματα, βραβεία αριστούχων, κατασκηνώσεις, κ.λπ.) για λόγους προσέλκυσης των στελεχών και παραμονής τους στην εργασία.⁵³

48 <http://tdc.com>

49 Davidavičius (2006), *ό.π.*, σ. 7.

50 <http://www.vaeksthuset.dk>

51 Davidavičius (2006), *ό.π.*, σ. 7.

52 Μουρίκη Α. (2006), *ό.π.*, σσ. 39-40.

53 Στο ίδιο, σ. 40.



Επιπρόσθετα, υπογράφηκε *Μνημόνιο Συνεργασίας της Γενικής Γραμματείας Ισότητας του ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. και του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (22.2.2006)*, το οποίο στοχεύει στην ενημέρωση, την ευαισθητοποίηση και κινητοποίηση των επιχειρήσεων για την ανάδειξη και διάδοση πολιτικών ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών και συναφών καλών πρακτικών, δράσεων και μέτρων που υιοθετούν και εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις-μέλη του Δικτύου Ε.Κ.Ε.⁵⁴

Μεταξύ άλλων, το Δίκτυο Ε.Κ.Ε. θα αναλάβει δράσεις για την ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων-μελών του σχετικά με την προώθηση πολιτικών ή πρακτικών ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας σε πεδία, όπως:

- Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών εργαζομένων με στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων.
- Η διαμόρφωση και προώθηση πολιτικών εναρμόνισης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων.
- Η διευκόλυνση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών.
- Η πρόσβαση σε θέσεις ευθύνης.
- Η ευνοϊκή αντιμετώπιση αδειών διακοπής της σταδιοδρομίας (career breaks) και η οργάνωση προγραμμάτων επανένταξης στην επιχείρηση μετά από μακρά απουσία.
- Η ενθάρρυνση της χρήσης της γονικής άδειας ανατροφής τόσο από τον πατέρα, όσο και από τη μητέρα εργαζόμενη.
- Η πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Η Γ.Γ.Ι. προτίθεται να επιβραβεύει σε ετήσια βάση τις επιχειρήσεις-μέλη του Δικτύου Ε.Κ.Ε., που εφαρμόζουν πολιτικές ή πρακτικές σύμφωνα με τα προαναφερόμενα. Επιπλέον, η Γ.Γ.Ι. προτίθεται να διαμορφώσει και να αναπτύξει, σε συνεργασία με το Δίκτυο Ε.Κ.Ε., κριτήρια για την απονομή *Βραβείου Ισότητας σε επιχειρήσεις* που θα διακρίνονται για τις θετικές δράσεις τους στον τομέα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με το *Πρωτόκολλο Συνεργασίας*⁵⁵ που υπεγράφη στις 2.6.2006 μεταξύ της Γ.Γ.Ι. του ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. και των Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., Ε.Β.Ε.Α. και Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως προς την προώθηση ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες στις επιχειρήσεις, η Πολιτεία και οι επιχειρήσεις προβαίνουν σε μια συνολική προσέγγιση της αρχής των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην

54 Βλ. Μνημόνιο Συνεργασίας της Γενικής Γραμματείας Ισότητας του ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. και του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, text at: <http://www.isotita.gr/index.php/docs/c21/>

55 Βλ. Πρωτόκολλο Συνεργασίας μεταξύ της Γ.Γ.Ι. και των Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., Ε.Β.Ε.Α., Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως προς την προώθηση ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες στις επιχειρήσεις, text at: <http://www.isotita.gr/index.php/docs/c21/>



απασχόληση, μέσα από μια διαδικασία διαλόγου. Η Πολιτεία θα στηρίξει αυτές τις προσπάθειες με οικονομικά και άλλα κίνητρα, όπως είναι:

- Η χρηματοδότηση των επιχειρήσεων κάθε μεγέθους μέσα από ειδικό πρόγραμμα για τη λειτουργία βρεφονηπιακών σταθμών, κατάρτισης και μεταπτυχιακών σπουδών για τις γυναίκες.
- Η καθιέρωση Βραβείων Ισότητας.
- Η χρηματοδότηση μελετών για τη δημιουργία συστημάτων ποιότητας που ενισχύουν τόσο τις γυναίκες εργαζόμενες, όσο και τις επιχειρήσεις.

4. Ιρλανδία



Στην Ιρλανδία εφαρμόζονται μέτρα, όπως:

- Η κατάρτιση και απασχόληση νεότερων και μεγαλύτερης ηλικίας πατέρων στην παροχή φροντίδας σε παιδιά προσχολικής ηλικίας.
- Η εμπλοκή ανδρών και ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας στην παροχή φροντίδας παιδιών, είτε εθελοντικά, είτε με αμοιβή, με στόχο να αμφισβητηθούν ενεργά τα στερεότυπα για το προφίλ των ατόμων που παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας στα παιδιά.⁵⁶
- Η δημιουργία, με πρωτοβουλία της Συνομοσπονδίας Επιχειρήσεων και Εργοδοτών, ομάδας εργασίας εργοδοτών για την ευρύτερη διάδοση των καλών πρακτικών και την εφαρμογή νέων μοντέλων ευέλικτης απασχόλησης που συμβάλλουν σε φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές.⁵⁷

5. Ιταλία



Η διεθνής εταιρία παραγωγής εργαλείων AMA⁵⁸, ανέθεσε στο ερευνητικό Ινστιτούτο Doxa έρευνα αναφορικά με τα προβλήματα που αντιμετώπιζαν οι εργαζόμενοι/-ες σχετικά με τα ωράρια εργασίας τους. Η έρευνα αυτή αποτέλεσε μέρος ενός ευρύτερου προ-

56 Μουρίκη Α. (2006). Πολιτικές Προτεραιότητες... ό.π., σ. 34.

57 Στο ίδιο, σ. 32.

58 http://www.ama-sys.de/01_ama_english.htm



γράμματος για τη συμφιλίωση οικογενειακής-επαγγελματικής ζωής. Το τελευταίο συμπεριέλαβε συνδικαλιστικούς και τοπικούς/περιφερειακούς εκπροσώπους.

Επιπλέον, καταρτίστηκε πρόγραμμα εργασίας για τους/τις εργαζόμενους/-ες που είχαν εμφανή προβλήματα εξισορρόπησης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, οι οποίοι/-ες εξαιρέθηκαν από τις τυπικές ώρες εργασίας. Επίσης, προσφέρθηκε η δυνατότητα τηλεεργασίας σε όσους/-ες επέστρεφαν από γονική άδεια σε κάποιο από τα υποκαταστήματα της εταιρίας, ώστε να αποφεύγονται οι πολλές μετακινήσεις χωρίς να αλλοιώνεται το περιβάλλον του εργασιακού χώρου.⁵⁹

Η Negri-Bossi⁶⁰, διεθνής εταιρία μηχανολογικού εξοπλισμού και κατασκευών, διαίρεσε τις άδειες σε τέταρτα της ώρας, ώστε να μην χάνονται ολόκληρες ημέρες για προβλήματα ήσσονος σημασίας. Επίσης, επέδειξε ελαστικότητα μιας ώρας ως προς την ώρα προσέλευσης στο χώρο εργασίας και συνεισέφερε 250 ευρώ για κάθε παιδί, ώστε να πηγαίνει στη θερινή κατασκήνωση.⁶¹

Η Ιταλική μεταφορική εταιρία ATM⁶² (Μιλάνο), δημιούργησε, εντός των αμαξοστασιών της, παιδικούς σταθμούς με χρήματα του Δήμου. Υπάρχουν τρεις κλίμακες τιμολόγησης, ανάλογες του μισθού και του μεγέθους της κάθε οικογένειας, ενώ η εταιρία καλύπτει το 50% των εξόδων. Επιπλέον, παρέχονται προϊόντα παιδικής φροντίδας, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι/-ες να εξοικονομούν περίπου 100 ευρώ. Τις αργίες οι παιδικοί σταθμοί είναι κλειστοί, αλλά προσφέρεται στα παιδιά φιλοξενία σε παιδικές κατασκηνώσεις. Καθιερώθηκε οικονομική βοήθεια για τις εργαζόμενες μητέρες, ύψους 30% επιπλέον του μισθού τους, όπως, επίσης, παρασχέθηκε ιατρική κάλυψη των μελών της οικογένειας. Τέλος, δημιουργήθηκε τμήμα κοινωνικής υποστήριξης στελεχωμένο από κοινωνικό λειτουργό, δύο ψυχολόγους, διατροφολόγο και διευθυντή.⁶³

Η Συνομοσπονδία Εργαζομένων και η Ένωση Εργοδοτών υπέγραψαν το 2003 «Μνημόνιο Κατανόησης» που δεσμεύει τους κοινωνικούς εταίρους να προβλέψουν συγκεκριμένα μέτρα διευκόλυνσης της ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στις οικογενειακές ευθύνες και να ενσωματώσουν στις νέες συλλογικές συμβάσεις όλες τις καλές πρακτικές που προέκυψαν από τις σχετικές δράσεις της Κ.Π. EQUAL.⁶⁴

Δημιουργήθηκε συνεταιριστικός οργανισμός, όπου απασχολούνται ειδικευμένοι/-ες εργαζόμενοι/-ες στον τομέα της φροντίδας παιδιών, οι οποίοι/-ες επιθυμούν να εργαστούν

59 Davidavičius A. (2006), *ό.π.*, σ. 6.

60 <http://www.negribossi.it>

61 Davidavičius A. (2006), *ό.π.*, σ. 6.

62 <http://www.atm-mi.it/ATM/eng>.

63 Davidavičius A. (2006), *ό.π.*, σσ. 6-7.

64 Μουρίκη, Α. (2006). *ό.π.*, σ. 33.



με ακανόνιστο ωράριο. Με αυτόν τον τρόπο διευκολύνονται όσοι/-ες επιθυμούν να εργάζονται με ελαστικό ωράριο εργασίας, καθώς και οι αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών⁶⁵.

6. Λιθουανία



Η εταιρεία τροφίμων «Kraftfoods⁶⁶» δημιούργησε το πρόγραμμα «Kraftflex» που περιλαμβάνει:⁶⁷

- Ανάπτυξη εταιρικής εργασιακής νοοτροπίας, σύμφωνα με την οποία η διεύθυνση απλά ενημερώνεται και δεν της ζητείται άδεια, αν παραστεί ανάγκη για κάποιον/-α από τους/τις υπαλλήλους.
- Ευέλικτο οκτάωρο εργασίας σε συνεννόηση με τη διεύθυνση.
- Δυνατότητα τηλε-εργασίας σε συγκεκριμένες περιπτώσεις.
- Οικονομική βοήθεια 12 μισθών κατά τη γέννηση ενός παιδιού για οικογένειες τριών τέκνων και άνω, οικονομική ενίσχυση 6 μισθών που καταβάλλονται μια φορά το χρόνο, με την προϋπόθεση ότι ο ένας από τους δύο γονείς απασχολείται στην εταιρία. Για τις οικογένειες με παιδί με ειδικές ικανότητες (ΑΜΕΑ), καταβάλλονται 12 μισθοί μία φορά το χρόνο, έως ότου αυτό φτάσει την ηλικία των 16 ετών. Επίσης, προβλέπεται ειδική άδεια μετ' αποδοχών την 1^η Σεπτεμβρίου, ώστε το παιδί να συνοδευτεί στο σχολείο.
- Διάλειμμα θηλασμού άνω της μισής ώρας σε διάστημα μικρότερο των τριών ωρών, με δυνατότητα συγχώνευσης του ημερήσιου ωραρίου αν το ζητήσει η εργαζόμενη μητέρα. Επιπρόσθετα, παρέχονται διαλείμματα για εγκύους και εργαζόμενους/-ες που έχουν ιατρική γνωμάτευση σχετικά με την εξισορρόπηση εργασίας και ανάπαυσης.
- Δωρεάν αθλητικές εγκαταστάσεις για εργαζομένους/-ες και μέλη της οικογενείας τους.

65 Στο ίδιο, σ. 34.

66 http://www.kraft.com/contactus/template.aspx?m=contact_us&cat1=326

67 Στο ίδιο.



7. Νορβηγία



Λειτουργεί Εθνικό Κέντρο Πληροφόρησης για τον Άνδρα και την Ισότητα των Φύλων με την οικονομική υποστήριξη του Υπουργείου για την Ισότητα των Φύλων, με κύριο σκοπό την ενεργή συμμετοχή στον εθνικό διάλογο για την ισότητα των φύλων και τη διάδοση ζητημάτων που αφορούν στους άνδρες. Μεταξύ άλλων, παρέχει συμβουλευτική και εκπαίδευση σε ομάδες πατέρων.

Επίσης, η TDC εφαρμόζει την πολιτική που προαναφέρθηκε στη Δανία.⁶⁸

Η εταιρία πληροφορικής Microsoft Norway προσφέρει στους εργαζόμενους πατέρες ειδικό πακέτο έξι μηνών άδειας μετ' αποδοχών, δεκατέσσερις ημέρες άδεια πατρότητας μετ' αποδοχών αμέσως μετά τη γέννηση του παιδιού και ενθάρρυνση λήψης άδειας μεγαλύτερης των νομίμων έξι εβδομάδων.

Τέλος, η Ένωση Οικονομικού Τομέα (Finance Sector Union) κέρδισε το βραβείο της πιο φιλικής προς την οικογένεια επιχείρησης στη Νορβηγία. Εκτός από τα δικαιώματα των εργαζομένων που διασφαλίζονται μέσω της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και αφορούν στις αποδοχές που συνδέονται με τις γεννήσεις και τις υιοθεσίες (2 εβδομάδες με πλήρεις αποδοχές), οι υπάλληλοι λαμβάνουν πλήρεις αποδοχές για 8 ακόμη εβδομάδες. Αυτό το δικαίωμα ισχύει τόσο για τις μητέρες, όσο και για τους πατέρες.⁶⁹

Στη συνέχεια, παρατίθενται ορισμένες **κατευθυντήριες γραμμές**⁷⁰ για το πώς θα μπορούσαν οι εργοδότες να συνεισφέρουν στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, με δεδομένο ότι πρωτίστως θα ευαισθητοποιηθούν απέναντι στις οικογενειακές ευθύνες των εργαζομένων και των δύο φύλων. Αυτές είναι:

1. Η παροχή εγκαταστάσεων για τη διευκόλυνση της φροντίδας των παιδιών, όπως:
 - Βρεφονηπιακός σταθμός/Νηπιαγωγείο στο χώρο εργασίας.
 - Συμβεβλημένοι παιδότοποι.
 - Φροντίδα παιδιών.
 - Εργαλεία και ενημέρωση για τη φροντίδα των παιδιών.
 - Οικονομική βοήθεια.
 - Παιδικές κατασκηνώσεις.

68 Βλ. σχετικό κείμενο στο ίδιο κεφάλαιο.

69 Rikter-Svendsen U. (2006), *ό.π.*

70 Text at: <http://www.dadcomehome.org/en/static.php?strid=5213&>



2. Η προσφορά ευελιξίας, προκειμένου να προσαρμοστούν οι ανάγκες της εργασίας στις οικογενειακές υποχρεώσεις, με παροχή:
 - Ευέλικτων ρυθμίσεων σχετικά με το ωράριο.
 - Αδειών.
 - Εργασιακών ρυθμίσεων για τη διευκόλυνση των εργαζομένων, όπως εργασία από το σπίτι, συγκεκριμένες ώρες συσκέψεων, κ.λπ.
 - Άλλων υποστηρικτικών ρυθμίσεων.
3. Ο σεβασμός της οικογενειακής κατάστασης των εργαζομένων κατά τη διάρκεια οργανωτικών αλλαγών και μείωσης προσωπικού.
4. Η εξασφάλιση της ενημέρωσης των εργαζομένων για τις φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές και ενθάρρυνση για την πλήρη αξιοποίησή τους.
5. Ο σεβασμός στις αρχές των ίσων ευκαιριών για τα δύο φύλα σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής.

Το σημαντικότερο κίνητρο των εργοδοτών, προκειμένου να υπεισέλθουν σε αυτές τις διαδικασίες, είναι η βελτίωση της ποιότητας των αποτελεσμάτων της εργασίας, καθώς οι δυσκολίες εναρμόνισης της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή αυξάνουν τα επίπεδα άγχους και στρες στους/στις εργαζόμενους/-ες, επηρεάζοντας την ποιότητα της απόδοσής τους. Δημιουργώντας ένα φιλικό προς την οικογένεια εργασιακό περιβάλλον, συμπεριλαμβανομένων των δυνατοτήτων να χρησιμοποιήσουν οι άνδρες εργαζόμενοι την άδεια πατρότητας χωρίς συνέπειες στη σταδιοδρομία τους, αυξάνεται η παραγωγικότητα της επιχείρησης και εξασφαλίζεται η αφοσίωση των εργαζομένων.⁷¹

Κατά συνέπεια, η επιχείρηση:

- Αποκτά περισσότερο αφοσιωμένους/-ες στην εργασία εργαζομένους/-ες, καθώς αισθάνονται κοινωνικά ασφαλέστεροι/-ες και ενθαρρύνονται, έτσι, να αποφέρουν καλύτερα αποτελέσματα στην εργασία τους.
- Διασφαλίζει μικρότερα ποσοστά διαρροής εργαζομένων, αποφεύγει την αδιαφορία τους και τις εικονικές άδειες ασθένειας, ενώ το πλήθος των υποψηφίων εργαζομένων δεν περιορίζεται στα άτομα που δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις.
- Διατηρεί και αξιοποιεί την εμπειρία και τεχνογνωσία που έχουν αποκτήσει οι εργαζόμενοι/-ες, οι οποίοι/-ες επιθυμούν να παραμείνουν σε ένα φιλικό προς αυτούς/-ές εργασιακό περιβάλλον.
- Αυξάνει το δείκτη απόδοσης της επένδυσης σε εκπαίδευση/κατάρτιση εργαζομένων, εφόσον αυτοί/-ές παραμένουν στην επιχείρηση.
- Βελτιώνει το προφίλ της επιχείρησης, καθώς η τελευταία φροντίζει το προσωπικό της.

71 Στο ίδιο.



- Βελτιώνει την ποιότητα των υποψηφίων εργαζομένων και θωρακίζεται από την απώλεια εργαζομένων με προσόντα και ικανότητες που θα διέρρεαν σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις.
- Γίνεται κοινωνικά ελκυστική.
- Διατηρεί εξειδικευμένο και ποιοτικό εργατικό δυναμικό.
- Αυξάνει την παραγωγικότητα.⁷²

Πίνακας 1. Προτάσεις για την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής⁷³

Προτάσεις προς τις εθνικές κυβερνήσεις και τα πολιτικά κόμματα	Προτάσεις για το σχεδιασμό πολιτικών εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής
<ol style="list-style-type: none"> 1. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και οι κυβερνήσεις των κρατών-μελών της, είναι απαραίτητο να εμπλακούν στην εφαρμογή και παρακολούθηση της προώθησης πολιτικών εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. 2. Οι κυβερνήσεις θα πρέπει όχι μόνο να συνεχίσουν την προώθηση τέτοιων πολιτικών, ως μέσο ένταξης και παραμονής των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και να ενισχύσουν/ενθαρρύνουν τους άνδρες να συμμετέχουν ενεργά στις διαδικασίες φροντίδας των προστατευόμενων μελών. 3. Οι εργαζόμενοι/-ες είναι απαραίτητο να μπορούν να επιλέξουν από ένα ευρύ φάσμα πολιτικών και μέτρων συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Οι πολιτικές απασχόλησης θα πρέπει να ενσωματώσουν την αντίληψη ότι οι κατάλληλα εστιασμένες παροχές που σχετίζονται με τη συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής, μπορούν να βελτιώσουν την απασχολησιμότητα μέσω της ανάπτυξης δεξιοτήτων των εργαζομένων. 2. Επιπλέον, οι πολιτικές απασχόλησης θα πρέπει να στοχεύουν στην ενημέρωση των κοινωνικών εταίρων και των επιχειρήσεων σχετικά με το κόστος, αλλά και τα οφέλη που προκύπτουν από την εφαρμογή διαδικασιών εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. 3. Ιδιαίτερες δράσεις θα πρέπει να πραγματοποιηθούν, ώστε οι εργαζόμενοι/-ες να ενημερωθούν για τα δικαιώματά τους, καθώς και για τα πλεονεκτήματα, αλλά και μειονεκτήματα της εξισορρόπησης διαφορετικών τύπων υποχρεώσεων εργασίας και οικογένειας. 4. Οι πολιτικές απασχόλησης που αναπτύσσονται για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, είναι απαραίτητο να ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου. 5. Οι πολιτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης θα
Προτάσεις προς τις συνδικαλιστικές οργανώσεις	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να συμμετέχουν ενεργά στην προώθηση ρυθμίσεων για την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, να προωθούν συστηματικά μέτρα αποφυγής έμφυλων ή κοινωνικών διακρίσεων ή απώλειας προστασίας, επι- 	

⁷² Στο ίδιο.

⁷³ Τα παρακάτω αποτελούν απόδοση των συστάσεων από: Davidavicius A. (2006), *ό.π.*, σσ. 11-12.



<p>σημαίνοντας ταυτόχρονα τις σχετικές ανάγκες των εργαζομένων.</p> <ol style="list-style-type: none">2. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να εντείνουν τις προσπάθειες προώθησης μέτρων εκπαίδευσης και κατάρτισης, που θα βοηθήσουν τους εργαζόμενους γονείς να ανταποκριθούν αποτελεσματικότερα στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.3. Ιδιαίτερη προτεραιότητα πρέπει να δοθεί στη δια βίου μάθηση και στην ανάπτυξη ελεύθερου προσωπικού χρόνου.	<p>πρέπει να στοχεύουν στην ανάπτυξη και αναβάθμιση των οργανωτικών, τεχνικών και προσωπικών δεξιοτήτων, που απαιτούνται για την αποτελεσματική εφαρμογή της εξισορρόπησης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.</p> <ol style="list-style-type: none">6. Οι πολιτικές εκπαίδευσης/κατάρτισης θα πρέπει να στοχεύουν, επίσης, στις εκπαιδευτικές ανάγκες των ανέργων συντρόφων των εργαζομένων -ιδιαίτερα των γυναικών και μητέρων ανηλίκων- προκειμένου να αποφύγουν την υποβάθμιση των επαγγελματικών τους ικανοτήτων και εργασιακής τους θέσης.7. Οι εθνικές κυβερνήσεις θα πρέπει να προωθήσουν την ανάπτυξη και προσβασιμότητα σε κατάλληλες υπηρεσίες φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων ατόμων.
---	---

Προτάσεις προς τις ΜΚΟ και την κοινωνία των πολιτών

- Οι ΜΚΟ και οι πολίτες θα πρέπει να εστιάσουν σε ενέργειες πίεσης προς την προώθηση φιλικών προς την οικογένεια πολιτικών, όπως:
 1. Υιοθέτηση πολιτικών ευαίσθητων από την εργοδοσία, ανάλογα με τις διαφορετικές ανάγκες των ανδρών και γυναικών.
 2. Προώθηση ευελιξίας στον εργασιακό χώρο, με βάση τις ανάγκες των εργαζομένων.
 3. Εφαρμογή μέτρων για τη βελτίωση της δυνατότητας πρόσληψης ατόμων με οικογενειακές υποχρεώσεις και της ποιότητας ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογενειακών υποχρεώσεων.
- Οι ΜΚΟ και οι πολίτες θα πρέπει: α) να προωθήσουν την κοινωνική δικτύωση των εργαζομένων γονέων, β) να ενθαρρύνουν το διάλογο και την ανταλλαγή πληροφοριών/εμπειριών μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών, ιδιαίτερα των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, στοχεύοντας, έτσι, στην καλύτερη κατανόηση των σχετικών πολιτικών και των κοινωνικο-οικονομικών και πολιτικών επιπτώσεών τους.
- Θα πρέπει, επίσης, να συγκεντρώσουν τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με τις βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες επιπτώσεις των πολιτικών αυτών στην ποιότητα της καριέρας και της εργασιακής και οικογενειακής ζωής, να φροντίσουν για τη διάχυσή τους, καθώς και να πιέσουν προς τη θεσμοθέτησή τους.
- Τέλος, τόσο οι ΜΚΟ, όσο και οι πολίτες, θα πρέπει να συμμετέχουν στην ανάπτυξη διαδικασιών και ρυθμίσεων φιλικών προς τους εργαζόμενους γονείς που θα ενδυναμώνουν την οικογενειακή και επαγγελματική ισορροπία, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες ανάγκες τους.



Γλωσσάριο Όρων / Εννοιών

ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ (FAMILY LEAVE): Δικαίωμα αδειάς για οικογενειακούς λόγους, το οποίο μπορεί να το μοιράζονται ή να μην το μοιράζονται οι γονείς.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ (MATERNITY LEAVE): Άδεια, την οποία δικαιούται μια γυναίκα για μια συνεχή περίοδο, η οποία εκτείνεται πριν και/ή μετά τον τοκετό, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική (Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19/10/92, ΕΕ L 348/1).

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ (PATERNAL LEAVE): Ορισμένης διάρκειας, συνήθως, άδεια, η οποία χορηγείται στον πατέρα ενός παιδιού και μπορεί να ληφθεί για τον τοκετό, ή συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα αδειάς σε ετήσια βάση ή σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο, τα οποία είναι δυνατόν να ληφθούν για λόγους που σχετίζονται με τις πατρικές ευθύνες φροντίδας του πατέρα προς το παιδί του.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ (PAID WORK): Εργασία, η οποία αμείβεται σε χρήμα ή σε είδος.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΗΣ ΜΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (RECOGNITION AND VALUATION OF UNPAID WORK): Ποσοτική μέτρηση των μορφών της αμειβόμενης εργασίας, που δεν περιλαμβάνονται στους εθνικούς λογαριασμούς (σύμφωνα με το σύστημα εθνικών λογαριασμών του ΟΗΕ) -συμπεριλαμβανομένης της εκτίμησης και αποτύπωσης της τιμής της στους συμπληρωματικούς εθνικούς λογαριασμούς- όπως είναι η οικιακή εργασία, η φροντίδα παιδιών και άλλων εξαρτώμενων ατόμων, το μαγείρεμα για την οικογένεια, καθώς και η εργασία για την τοπική κοινότητα ή άλλου είδους εθελοντική εργασία.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998



ΑΝΑΛΥΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΦΥΛΟ (GENDER ANALYSIS): Η μελέτη των διαφορών στις συνθήκες, στις ανάγκες, στους δείκτες συμμετοχής, στην πρόσβαση σε πόρους, στην ανάπτυξη, στον έλεγχο των περιουσιακών στοιχείων, στις εξουσίες λήψης αποφάσεων κ.τ.λ. μεταξύ ανδρών και γυναικών στο πλαίσιο των ρόλων που τους αποδίδονται βάσει του φύλου τους.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΑΠΟΣΤΑΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (GENDER GAP): Η διαφορά σε οποιοδήποτε τομέα μεταξύ των γυναικών και των ανδρών όσον αφορά στο επίπεδο συμμετοχής, πρόσβασης στα διαθέσιμα μέσα, δικαιωμάτων, αμοιβών ή παροχών.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ (PARENTAL LEAVE): Το καταρχήν μη μεταφερόμενο ατομικό δικαίωμα αδειάς, που έχουν όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία ενός παιδιού, ώστε να είναι σε θέση να φροντίσουν το παιδί αυτό (Οδηγία του Συμβουλίου 96/34/ΕΟΚ, της 19/06/96, ΕΕ L 145).

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (EQUALITY DIMENSION): Οι πτυχές οποιουδήποτε ζητήματος, οι οποίες άπτονται της ισότητας.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ (GENDER DIMENSION): Η διάσταση κάθε ζητήματος που σχετίζεται με το φύλο / με τις διαφορές στη ζωή των ανδρών και των γυναικών.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ / ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (FLEXIBILITY OF WORKING TIME/ WORKING HOURS): Ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, οι οποίες προσφέρουν ποικίλες δυνατότητες όσον αφορά στον αριθμό των ωρών εργασίας και τις ρυθμίσεις των ωραρίων



λειτουργίας. Επίσης, αφορούν στις βάρδιες, ή στην εργασία σε ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία ή ετήσια βάση.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

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

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (BALANCED PARTICIPATION OF WOMEN AND MEN): Ο καταμερισμός των θέσεων εξουσίας και λήψης των αποφάσεων (40-60% εκπροσώπηση ανεξαρτήτως φύλου) μεταξύ ανδρών και γυναικών σε κάθε σφαίρα της ζωής, ο οποίος αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (Σύσταση του Συμβουλίου 96/694/ΕΚ της 02.12.1996, ΕΕ L 319).

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN): Η απουσία φραγμών με βάση το φύλο όσον αφορά στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική συμμετοχή.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΙΣΟΤΗΤΑ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ (EQUAL OPPORTUNITIES): Η ισότητα ευκαιριών είναι μία γενική αρχή της οποίας δύο ουσιαστικές πτυχές είναι η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ιθαγένειας και η ισότητα αποδοχών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ο στόχος είναι η εφαρμογή της σε όλους τους τομείς, ιδίως στον οικονομικό, κοινωνικό, πολιτισμικό και οικογενειακό βίο.

Ένα νέο άρθρο (13) ενσωματώθηκε στη Συνθήκη του Άμστερνταμ προκειμένου να ενισχύσει την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων που συνδέεται στενά με την ισότητα ευκαιριών. Το άρθρο αυτό προβλέπει ότι το Συμβούλιο μπορεί να λάβει τα απαραίτητα μέτρα για την καταπολέμηση κάθε διάκρισης λόγω εθνικότητας, φύλου, φυλής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.



Πηγή: ΓΛΩΣΣΑΡΙΟ «Όργανα, πολιτικές και διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης», Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο 2000

ΙΣΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ) (EQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN - GENDER EQUALITY): Η αρχή των ίσων δικαιωμάτων και της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών (βλ. Ισότητα μεταξύ των φύλων).

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (GENDER EQUALITY): Η έννοια αυτή εκφράζει το γεγονός ότι όλοι οι άνθρωποι είναι ελεύθεροι να αναπτύξουν τις προσωπικές τους ικανότητες και να προβούν σε επιλογές, χωρίς τους περιορισμούς που θέτουν οι αυστηρώς καθορισμένοι ρόλοι των φύλων ότι οι διαφορετικές συμπεριφορές, επιδιώξεις και ανάγκες των γυναικών και των ανδρών θεωρούνται, εκτιμούνται και ευνοούνται εξίσου.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ) [DIVISION OF LABOUR (BY GENDER)]: Ο καταμερισμός της αμειβόμενης και της μη αμειβόμενης απασχόλησης μεταξύ των γυναικών και ανδρών στον ιδιωτικό και το δημόσιο βίο.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ (GENDER CONTRACT): Το σύνολο των σιωπηρών και ρητών κανόνων που αποδίδουν διαφορετικά επαγγέλματα και αξία, διαφορετικές ευθύνες και υποχρεώσεις στους άνδρες και στις γυναίκες και ισχύουν σε τρία επίπεδα - πολιτισμική υπερδομή: κανόνες και αξίες της κοινωνίας· θεσμοί-συστήματα οικογενειακής πρόνοιας, εκπαίδευσης και απασχόλησης, κ.τ.λ.· διεργασίες κοινωνικοποίησης ιδίως στο πλαίσιο της οικογένειας.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΜΕΛΕΤΗ ΤΗΣ ΔΙΑΘΕΣΗΣ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (TIME USE SURVEY): Καταμέτρηση της διάθεσης του χρόνου από τις γυναίκες και τους άνδρες, ιδίως όσον αφορά στην αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία, τις δραστηριότητες που έχουν ή δεν έχουν σχέση με την αγορά, τον ελεύθερο χρόνο και τον προσωπικό χρόνο.



Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΜΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ (UNPAID/UNREMUNERATED WORK): Εργασία για την οποία δεν λαμβάνεται άμεση αμοιβή ούτε άλλου είδους πληρωμή.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ (GENDER PERSPECTIVE): Η εξέταση και η επισήμανση των διαφορών λόγω φύλου, οι οποίες ενδέχεται να υπάρχουν σε οποιαδήποτε δεδομένη δραστηριότητα / τομέα άσκησης πολιτικής.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΡΟΛΟΙ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (GENDER ROLES): Ένα σύνολο στερεότυπων για τη δράση και τη συμπεριφορά των ανδρών και γυναικών, το οποίο αποτυπώνεται και διατηρείται με τον τρόπο που περιγράφεται στον όρο «Κοινωνικό Συμβόλαιο των Φύλων».

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΣΥΜΒΟΗΘΟΥΝΤΕΣ ΣΥΖΥΓΟΙ (ASSISTING SPOUSES): Οι σύζυγοι ατόμων, τα οποία ασκούν οικονομική δραστηριότητα, συνήθως, ως αυτοαπασχολούμενοι ή ελεύθεροι επαγγελματίες, στην οποία ο/η σύζυγος συμβάλλει σημαντικά, χωρίς να λαμβάνει απαραιτήτως άμεση αμοιβή για την εργασία αυτή και χωρίς να δικαιούται συνήθως παροχές κοινωνικής προστασίας.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΥ ΒΙΟΥ (RECONCILIATION OF WORK AND FAMILY/HOUSEHOLD LIFE): Η εισαγωγή συστημάτων γονικής άδειας ή άδειας για οικογενειακούς λόγους, ρυθμίσεων για τη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων και η ανάπτυξη μιας δομής και μιας οργάνωσης του εργασιακού περιβάλλοντος, οι οποίες θα διευκολύνουν το συνδυασμό των επαγγελματικών υποχρεώσεων και των υποχρεώσεων που συνεπάγεται η οικογένεια και το νοικοκυριό για τις γυναίκες και τους άνδρες.



Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΣΧΕΣΕΙΣ ΦΥΛΟΥ (GENDER RELATIONS): Η σχέση και η άνιση κατανομή της εξουσίας μεταξύ των γυναικών και των ανδρών, η οποία χαρακτηρίζει οποιοδήποτε συγκεκριμένο σύστημα βασισμένο στο φύλο.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΩΝ ΑΤΟΜΩΝ (DEPENDANT CARE): Παροχή φροντίδας στα άτομα που είναι νεαρά, ασθενή, ηλικιωμένα άτομα ή άτομα με ειδικές ανάγκες και εξαρτώνται από άλλα άτομα.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΠΑΙΔΙΩΝ (CHILDCARE): Ευρύτατη έννοια, που περιλαμβάνει την παροχή υπηρεσιών από δημόσιους, ιδιωτικούς, ή συλλογικούς φορείς ή και από άτομα για την κάλυψη των αναγκών των παιδιών και των γονέων (Σύσταση 92/241/ΕΟΚ του συμβουλίου της 31/03/92, ΕΕ L 123).

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

ΦΥΛΟ (ΒΙΟΛΟΓΙΚΟ) (SEX): Τα βιολογικά χαρακτηριστικά βάσει των οποίων διακρίνονται οι άνθρωποι σε άνδρες και γυναίκες.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998

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

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998