

# ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (ΚΕΘΙ)

## ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Αθήνα, 10-12 Δεκεμβρίου 2006

### «ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ. ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ»

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΤΕΡΝΩΝ  
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
& ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ



ΓΕΝΙΚΗ  
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ  
ΠΟΛΙΤΕΙΑΣ

ΚΕΘΙ  
ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ



Το Πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την  
Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τη Γενική Γραμματεία  
Ισότητας

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES  
PRESIDENTA DO CONSELHO DE MINISTROS



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ  
& ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΗΣ  
Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας



reform RESOURCE CENTRE FOR MEN [www.reform.no](http://www.reform.no)

ΑΘΗΝΑ, ΜΑΡΤΙΟΣ 2007

**«ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ.  
Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ.  
ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ»**

«Ισότιμοι σύντροφοι: Επανεξέταση του ρόλου των ανδρών στην εργασία και τον  
την ιδιωτική ζωή»,  
στο πλαίσιο του 5<sup>ου</sup> Μεσοπρόθεσμου Κοινοτικού 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.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>Πρόλογος</b>	<b>5</b>
<b>«Ο ρόλος των ανδρών στην ισότητα των φύλων»</b>	<b>7</b>
<b>Προεδρείο:</b> Μερóπη ΚΑΛΔΗ, Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου ΚΕΘΙ	7
<b>Χαιρετισμοί:</b> Καθηγητής Προκόπης ΠΑΥΛΟΠΟΥΛΟΣ, Υπουργός Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης	8
Ευγενία ΤΣΟΥΜΑΝΗ, Γενική Γραμματέας Ισότητας, Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης	13
<b>Κεντρική Εισήγηση:</b> Ρόδη ΚΡΑΤΣΑ, Ευρωβουλευτής	19
<b>Πρόγραμμα: «Ισότιμοι σύντροφοι: επανεξέταση του ρόλου των ανδρών στην εργασία και την ιδιωτική ζωή».</b>	<b>31</b>
<b>Χαιρετισμός:</b> Απόστολος ΑΝΔΡΕΟΥΛΑΚΟΣ, Υφυπουργός Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης	31
<b>Προεδρείο:</b> Ιφιγένεια ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ, Γενική Διευθύντρια, ΚΕΘΙ	33
<b>Κεντρικές Εισηγήσεις:</b>	
Δρ. Φωτεινή ΜΠΕΛΛΟΥ, Συντονίστρια Προγράμματος, Υπεύθυνη Τμήματος Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σχέσεων, ΚΕΘΙ	35
Urszula NOWAKOWSKA, Women's Rights Center, Πολωνία	40
Ulf RIKTER-SVENDSEN, Reform - Resource Centre for Men, Νορβηγία	49
Dina CANÇO, Commission for Equality and Women's Rights, Πορτογαλία	54
Άρτεμις ΤΟΥΜΑΖΗ, Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, Κύπρος	59
<b>Συζήτηση</b>	<b>64</b>
<b>Αποτελέσματα ποιοτικής έρευνας με τίτλο: Ο ρόλος των πατέρων στην προώθηση της ισότητας των φύλων</b>	<b>74</b>
<b>Προεδρείο:</b> Καλλιόπη ΒΛΑΧΟΓΙΑΝΝΗ, Ειδική Σύμβουλος Κοινοτικών Προγραμμάτων, ΚΕΘΙ	74
<b>Χαιρετισμός:</b> Έλενα ΚΟΥΝΤΟΥΡΑ, Βουλευτής	74
<b>Κεντρική Εισήγηση:</b> Αλεξάνδρα ΚΟΡΩΝΑΙΟΥ, Συντονίστρια Έρευνας, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Κοινωνιολογίας, Πάντειο Πανεπιστήμιο	75
<b>Συζήτηση</b>	<b>86</b>

<b>Παρουσίαση Εκπαιδευτικού Υλικού</b>	<b>100</b>
<b>Προεδρείο:</b> Μερóπη ΚΑΛΔΗ, Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου ΚΕΘΙ	100
<b>Κεντρικές Εισηγήσεις:</b>	
Εμμανουήλ ΜΙΚΡΟΓΙΑΝΝΑΚΗΣ, Ομότιμος Καθηγητής Αρχαίας Ιστορίας, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών	100
Έρα ΒΑΛΣΑΜΑΚΗ-ΡΑΛΛΗ, Αντιδήμαρχος, Δήμος Αθηναίων	103
Δρ. Λάουρα ΜΑΡΑΤΟΥ-ΑΛΙΠΡΑΝΤΗ, Διευθύντρια Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών, Μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής, έργου Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. 4.1.1.α «Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων»	106
Αντωνία ΤΟΡΡΕΝΣ, Κέντρο Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού (Κ.Μ.Ο.Π.)	112
<b>Ολομέλεια: Αποτελέσματα Εργαστηρίων - Συζήτηση</b>	<b>150</b>
<b>Προεδρείο:</b> Ιφιγένεια ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ, Γενική Διευθύντρια, ΚΕΘΙ	150
<b>Παρουσίαση Συμπερασμάτων:</b> Δρ. Φωτεινή ΜΠΕΛΛΟΥ, Συντονίστρια Προγράμματος, Υπεύθυνη Τμήματος Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σχέσεων, ΚΕΘΙ	150
Περικλής ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ, Δημοσιογράφος NET	151
<b>Ευρωπαϊκές Πρακτικές για τη Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής</b>	<b>153</b>
<b>Προεδρείο:</b> Μαρία ΚΟΛΛΙΑ-ΤΣΑΡΟΥΧΑ, Βουλευτής, Πρόεδρος Ειδικής Μόνιμης Επιτροπής Ισότητας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου της Βουλής των Ελλήνων	153
<b>Κεντρικές Εισηγήσεις:</b>	
Μίκα ΙΩΑΝΝΙΔΟΥ, Πρόεδρος της Ελληνικής Αντιπροσωπείας του Ευρωπαϊκού Λόμπι Γυναικών, Πρόεδρος του Οργανισμού Γεωργικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης και Απασχόλησης (Ο.Γ.Ε.Ε.Κ.Α.)	154
Ειρήνη ΒΑΣΙΛΑΚΟΥ, Τμήμα Εργασίας και Εργασιακών Σχέσεων, Γενική Γραμματεία Ισότητας	163
<b>Συζήτηση</b>	<b>170</b>
<b>Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: η διάσταση της πατρότητας</b>	<b>179</b>
<b>Προεδρείο:</b> Δρ. Χαρά ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ, Διδάσκουσα του Τμήματος Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών του Παντείου Πανεπιστημίου, Μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής ΕΠΕΑΕΚ 4.1.1.α «Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων»	179
<b>Κεντρικές Εισηγήσεις:</b>	
Σπύρος ΒΛΙΑΜΟΣ, Καθηγητής, Τμήμα Μεθοδολογίας, Ιστορίας και Θεωρίας της Επιστήμης, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών	180
Χριστίνα ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ, Προϊσταμένη Τμήματος Κοινωνικής Συμμετοχής, Αποκέντρωσης και Περιφερειακής Ανάπτυξης, Γενική	186

Γραμματεία Ισότητας	
Δρ. Βενετία ΚΟΥΣΙΑ, Διευθύνουσα Σύμβουλος της MANPOWER	193
Ρένα ΜΠΑΡΔΑΝΗ, Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.)	200
<b>Συζήτηση</b>	<b>202</b>
<b>Συμπεράσματα Συνεδρίου</b>	<b>213</b>
<b>Μερόπη ΚΑΛΔΗ, Πρόεδρος του Δ.Σ., ΚΕΘΙ</b>	<b>213</b>

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ανδρών και γυναικών αναδεικνύεται τον τελευταίο καιρό ως μια σημαντική παράμετρος δημιουργίας μιας ευέλικτης οικονομίας στο χώρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συμβάλλοντας παράλληλα στη βελτίωση της ποιότητας ζωής ανδρών και γυναικών. Μέχρι πρόσφατα η συζήτηση σχετικά με τις εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές εναρμόνισης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων επικεντρωνόταν στην αναζήτηση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων που αφορούσαν στις γυναίκες. Πράγματι, η ευρωπαϊκή εμπειρία δείχνει ότι περισσότερες γυναίκες από ό,τι άνδρες αναζητούν ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις, προκειμένου να εξασφαλίσουν ελεύθερο χρόνο για τη φροντίδα των παιδιών τους και των συντηρούμενων από αυτές ατόμων, με συνέπεια οι εργαζόμενες γυναίκες να δυσχεραίνουν τη θέση τους στον εργασιακό τους χώρο, πλήττοντας συχνά την οικονομική ανεξαρτησία τους. Δεδομένης της εμφανούς διάκρισης κατά των γυναικών στο συγκεκριμένο ζήτημα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έστρεψε την προσοχή της στην προώθηση μέτρων που θα ενθαρρύνουν τις ίσες ευκαιρίες απασχόλησης και παραμονής στην αγορά εργασίας για άνδρες και γυναίκες, επιδιώκοντας να αξιοποιηθούν στο σύνολό τους και επί ίσοις όροις οι δυνατότητες του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού, ανδρών και γυναικών.

Με γνώμονα την παραπάνω παραδοχή, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και συγκεκριμένα η Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας των Φύλων επικεντρώθηκε στην ανάγκη ευαισθητοποίησης της ευρωπαϊκής κοινής γνώμης σχετικά με τη σπουδαιότητα της συμμετοχής των ανδρών στα ζητήματα ισότητας. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στην ανάγκη ενίσχυσης της εναρμόνισης της εργασίας του πατέρα με την οικογενειακή του ζωή.

Σύμφωνα με τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, κάθε κράτος-μέλος θα κληθεί αργά ή γρήγορα να προωθήσει πολιτικές που θα προσαρμόζουν τις υπηρεσίες και τις δομές της πολιτείας στη σύγχρονη πραγματικότητα στην οποία εργάζονται και οι γυναίκες και οι άνδρες. Ήδη, πολλά κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν υιοθετήσει νομοθετικές διατάξεις που ενθαρρύνουν ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις και αφορούν σε εργαζόμενους πατέρες. Προς την ίδια κατεύθυνση, έχει κινηθεί και η Ελληνική νομοθεσία, η οποία τον τελευταίο καιρό έχει σημειώσει μια αξιοσημείωτη πρόοδο όσον αφορά συγκεκριμένες παροχές σε εργαζόμενους πατέρες. Ωστόσο, συχνά, παρατηρείται μια επιφύλαξη της ελληνικής κοινής γνώμης ως προς την ανάγκη ενθάρρυνσης των πατέρων να αναλάβουν οικογενειακές ευθύνες, ειδικότερα μέσω της επίκλησης των δικαιωμάτων τους για

γονική άδεια και άδειας πατρότητας. Επομένως, το ζήτημα των στερεοτύπων και των αντιλήψεων σχετικά με τους οικογενειακούς ρόλους και τα πρότυπα του εργαζόμενου πατέρα θα ήταν σκόπιμο να γίνει αντικείμενο μελέτης.

Για το λόγο αυτό, το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας διοργάνωσε τριήμερο Ευρωπαϊκό Συνέδριο με θέμα «Ισότητα των Φύλων και ο Ρόλος των Ανδρών στην Εργασία και την Οικογένεια: Τάσεις και Προβληματισμοί», στην Αθήνα στις 10, 11 και 12 Δεκεμβρίου 2006, με αφορμή την ολοκλήρωση του Ευρωπαϊκού Έργου «Ισότητα Σύντροφοι: Επανεξέταση του Ρόλου των Ανδρών στην Εργασία και την Ιδιωτική Ζωή» που υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του 5<sup>ου</sup> Μεσοπρόθεσμου Κοινοτικού Πλαισίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Γενικής Γραμματείας Ισότητας.

Το Συνέδριο στόχευε στην ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης για την ανάγκη εναρμόνισης των εργασιακών υποχρεώσεων των ανδρών με την οικογενειακή ζωή, μέσα από τον επαναπροσδιορισμό των στερεοτύπων αντιλήψεων σχετικά με τους γονεϊκούς ρόλους. Επίσης, στην ανταλλαγή εμπειριών και καλών πρακτικών από εκπροσώπους Ευρωπαϊκών χωρών και έλληνες εμπειρογνώμονες σχετικά με το ρόλο των ανδρών στην ισότητα των φύλων. Τέλος, στο Συνέδριο έγινε παρουσίαση των δράσεων και των προϊόντων του Έργου.

Η χρησιμότητα της παρούσας έκδοσης έγκειται τόσο στην ποικιλία απόψεων και θέσεων, όσο και στην ανακοίνωση σημαντικών θεμάτων και εξελίξεων αναφορικά με την ισότητα των φύλων και τους γονεϊκούς ρόλους. Σε αυτό το σημείο, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους διακρατικούς εταίρους - Reform- Resource Center for Men (Νορβηγία), Women's Rights Center (Πολωνία), The Commission for Equality and Women's Rights (Πορτογαλία) και Εθνικό Μηχανισμό για τα Δικαιώματα των Γυναικών (Κύπρος) -, καθώς και τους εθνικούς εταίρους - Κέντρο Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού, Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών και Γραφείο Ισότητας του Δήμου Αθηναίων - για την επιτυχημένη συνεργασία. Επιπρόσθετα, θα ήθελα να ευχαριστήσω τη Συντονίστρια του Προγράμματος, κυρία Φωτεινή Μπέλλου και τη Διευθύντρια Ερευνών/Μελετών και Εκδόσεων, κυρία Γεωργία Κορέλλα για την εξαιρετική τους συμβολή στην παρούσα έκδοση.

**Μερόπη Καλδή**

**Πρόεδρος Δ.Σ. ΚΕΘΙ**

**Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ**  
**ΚΥΡΙΑΚΗ, 10 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2006**

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Μ. ΚΑΛΔΗ, Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου ΚΕΘΙ):** Αγαπητοί φίλοι, εταίροι μας σε αυτή τη σημαντική προσπάθεια που καταβάλλουμε αυτή τη χρονιά, φίλοι από τη Νορβηγία, την Πορτογαλία, την Πολωνία και, βεβαίως, την Κύπρο, το Συνέδριο αυτό γίνεται με αφορμή την ολοκλήρωση του Προγράμματος «Ισότιμοι σύντροφοι. Επανεξέταση του ρόλου των ανδρών στην εργασία και την ιδιωτική ζωή», που υλοποίησε το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας την προηγούμενη χρονιά. Το Πρόγραμμα αυτό χρηματοδοτήθηκε κατά 80% από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και κατά 20% από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.

Σε αυτή μας την προσπάθεια είχαμε πολύ ικανούς και χρήσιμους διακρατικούς εταίρους, το Reform Resource Center for men από τη Νορβηγία, το Centrum Fraucombiet, Women's Rights Center από την Πολωνία, την Commission for Equality and Women's Rights από την Πορτογαλία και βεβαίως το National Machinery for Women Rights από την Κύπρο.

Με το Χάρτη Πορείας που υιοθετήθηκε την 1<sup>η</sup> Μαρτίου 2006 με ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η Ευρωπαϊκή Ένωση, αγαπητές φίλες και φίλοι, εισήλθε σε μια νέα φάση της στρατηγικής της Λισσαβόνας. Οι προκλήσεις της παγκοσμιοποίησης, της γήρανσης του ευρωπαϊκού πληθυσμού, του χαμηλού δείκτη γεννήσεων και οι επιπτώσεις στη βιωσιμότητα των ασφαλιστικών συστημάτων γίνονται όλο και πιο πιεστικές, όχι μόνο στη δική μας χώρα, αλλά και στις υπόλοιπες 24 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.). Ο Χάρτης Πορείας συνεκτιμά όλα αυτά τα νέα στοιχεία και εντοπίζει έξι τομείς, στους οποίους η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θεωρεί ότι πρέπει να δοθεί προτεραιότητα και να επικεντρωθούν οι εθνικές δράσεις όλων των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης τα επόμενα χρόνια ως το 2010. Πρώτη προτεραιότητα είναι να διασφαλισθεί η επί ίσοις όροις οικονομική ανεξαρτησία ανδρών και γυναικών.

Μια άλλη, εξίσου σημαντική, προτεραιότητα του Χάρτη είναι ακριβώς αυτή που πραγματεύεται το παρόν Συνέδριο. Κύριος στόχος μας είναι να ενισχυθούν οι πολιτικές για μεγαλύτερη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την ιδιωτική και οικογενειακή ζωή. Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να δοθεί έμφαση στην ευρύτερη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων και από τα δύο φύλα, όχι μόνο από τις γυναίκες, καθώς και στη μεγαλύτερη ανάληψη οικογενειακών ευθυνών από τους άνδρες.



Επίσης, θα πρέπει να επιτευχθεί ο στόχος της Βαρκελώνης, που προβλέπει ότι μέχρι το 2010 οι υποδομές για τη φροντίδα παιδιών προσχολικής ηλικίας χρειάζεται να παρέχονται για το 90% τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας τριών έως έξι ετών, καθώς και για το 33% των παιδιών ηλικίας μικρότερης των τριών ετών. Επιπλέον, πρέπει να αυξηθούν οι υποδομές για τη φροντίδα των ηλικιωμένων και άλλων εξαρτημένων ατόμων. Η προσφορά τέτοιων υποδομών εξακολουθεί να είναι το βασικό μέσο, το οποίο θα δώσει τη δυνατότητα στις γυναίκες να εισέλθουν και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας.

Με αυτή την επιδίωξη και προοπτική, διατάξεις καινοτόμες και πρωτοποριακές εισάγονται καθημερινά και στο εθνικό μας δίκαιο, οι οποίες έχουν ως στόχο τη βελτίωση αφενός της ζωής των Ελλήνων και αφετέρου το σύγχρονο βηματισμό της Ελλάδος με τις άλλες χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Για αυτές όμως τις διατάξεις, για αυτά τα καινούργια μέτρα που εισάγονται και στο ελληνικό δίκαιο, αρμοδιότερος από όλους να μιλήσει είναι ο Υπουργός Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, ο Καθηγητής Προκόπης Παυλόπουλος, τον οποίο καλώ στο βήμα.

**ΠΡ. ΠΑΥΛΟΠΟΥΛΟΣ, Υπουργός Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης:** Κυρίες και κύριοι, εκπρόσωποι του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, νυν και τέως, θα ήθελα να συγχαρώ το ΚΕΘΙ για την προσπάθεια αυτή, η οποία κορυφώνεται μέσα από την ολοκλήρωση αυτού του Προγράμματος με τίτλο: «Ισότιμοι Εταίροι», το οποίο αποτελεί ένα από τα κομμάτια του μεγάλου παζλ, της ισότητας των δύο φύλων. Μόνο όταν ενώσουμε όλα τα κομμάτια αυτού του παζλ θα μπορούμε να μιλάμε για πραγμάτωση της αρχής της ισότητας, δηλαδή εφαρμογή της ισότητας στην πράξη.

Γιατί δεν είναι δυνατό να είμαστε ικανοποιημένοι από τη συνταγματική μεταρρύθμιση που ολοκληρώθηκε το 2001. Βέβαια είναι σημαντικό το ότι μας έδωσε την ευκαιρία να κάνουμε κάποιες τομές στο Σύνταγμά μας, αλλά αυτές οι τομές πρέπει να γίνουν και πράξη. Δεν υποτιμώ το γεγονός ότι συνεργαστήκαμε για αυτό το σκοπό με επιτυχία, ούτε ότι είχαμε αυτή την εξέλιξη στη συνταγματική μας αναθεώρηση. Όμως δεν ικανοποιηθήκαμε από τις ρυθμίσεις του άρθρου 4 παρ. 2 που καθιερώνουν την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και για το λόγο αυτό προσθέσαμε –και εκεί η συμμετοχή του γυναικείου κινήματος ήταν πολύ ωφέλιμη– τη ρύθμιση του άρθρου 116 παρ. 2, η οποία έχει τις ακόλουθες πτυχές. Από τη μια πλευρά επισημαίνει ότι «δεν αποτελεί παραβίαση της αρχής της ισότητας η λήψη θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών» και από την άλλη καθιερώνει την υποχρέωση του κράτους να λαμβάνει θετικά μέτρα υπέρ αυτών, με στόχο να αποκαταστήσει την

ισότητα στην πράξη και να καλύψει αυτό το τεράστιο έλλειμμα, το οποίο παρατηρήθηκε όλα τα προηγούμενα χρόνια.

Όταν λέμε ότι βασικός μας στόχος είναι η ισότητα των φύλων, δεν εννοούμε μόνο την ισότιμη άσκηση των δικαιωμάτων της γυναίκας, όπως κάποιοι θέλουν να πιστεύουν. Μας ενδιαφέρει να εδραιωθεί η ισότητα ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς της ζωής, καθώς αποτελεί ζήτημα ποιότητας δημοκρατίας, κοινωνικής συνοχής και ανάπτυξης.

Η εξέλιξη της κοινωνίας μας εξαρτάται από την αξιοποίηση της γυναικείας προσωπικότητας. Όσο στερείται την προσφορά της γυναίκας σε σημαντικούς τομείς, όπου μπορεί να προσφέρει περισσότερο από τον άνδρα, ζημιώνεται η δημοκρατία, η κοινωνία, η πολιτική, η οικονομία. Επομένως, δεν είναι μόνο θέμα δικαιωμάτων αλλά και ζήτημα εξέλιξης του τόπου μας.

Αυτό δεν το γνωρίζουμε μόνο εμείς, αλλά αποτελεί κοινή πεποίθηση σε ολόκληρο τον κόσμο και στο χώρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Έτσι, η στρατηγική της Λισσαβόνας έχει θέσει συγκεκριμένους στόχους και στα ζητήματα αυτά, όπως και στο θέμα της απασχόλησης. Γιατί σε αυτό κρίνεται αναγκαίο να επιμείνουμε λίγο περισσότερο και να αντιληφθούμε ότι η απασχόληση της γυναίκας, ως όρος ισότητας, έχει και αυτή δύο διαστάσεις.

Η πρώτη διάσταση είναι το να εργάζεται η γυναίκα, αλλά αυτό τις περισσότερες φορές δεν αρκεί. Η δεύτερη πτυχή είναι πώς μπορεί να εξελιχθεί η πορεία της στον εργασιακό χώρο, δημόσιο ή ιδιωτικό, με βάση τις ικανότητές της. Ιδιαίτερη σημασία έχει να αξιοποιείται η προσωπικότητά της στον κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό τομέα. Είναι απαραίτητο να την βοηθήσουμε να καλλιεργήσει τις δεξιότητές της και να της δώσουμε την ευκαιρία να ξεκινήσει από την ίδια αφετηρία με τον άνδρα.

Εδώ εντάσσεται και η όλη προσπάθεια που κατέβαλε αυτό το Πρόγραμμα, το οποίο αφορά στην ισοτιμία των συζύγων/συντρόφων μέσα στην οικογένεια, ώστε να μπορέσουν να εξελιχθούν. Γνωρίζουμε πολύ καλά ότι βασικό στοιχείο της κοινωνίας μας είναι η οικογένεια, ακόμη και η μονογονεϊκή, την οποία οφείλουμε να εξετάσουμε στο σύνολό της.

Υπάρχει ένα σημαντικό ζήτημα, το οποίο αφορά στη θέση της γυναίκας μέσα στην οικογένεια. Δεν είναι μόνο τα στερεότυπα τόσων χρόνων, που δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να βρει εύκολα εργασία ούτε οι οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, που δεν της παραχωρούν το δικαίωμα να προχωρήσει περισσότερο, όπως θα μπορούσε σύμφωνα με την προσωπικότητά της. Με γνώμονα τα στατιστικά στοιχεία έχει αποδειχθεί ότι, όταν η γυναίκα δημιουργήσει οικογένεια και αποκτήσει παιδιά, βρίσκει με περισσότερη δυσκολία εργασία και επιβραδύνεται η επαγγελματική εξέλιξή της. Επιπρόσθετα, με βάση τις στατιστικές αποδεικνύεται ότι στο μέσο όρο της

Ευρωπαϊκής Ένωσης οι γυναίκες που έχουν ένα παιδί, από πλευράς απασχόλησης, μειώνονται στο 65%, αν έχουν δύο παιδιά στο 58% και αν αποκτούν τρίτο παιδί στο 41%.

Το ζητούμενο σε αυτές τις περιπτώσεις είναι να δημιουργήσουμε τις απαραίτητες συνθήκες, ώστε η γυναίκα να προοδεύσει βρίσκοντας εργασία, αλλά και να την βοηθήσουμε, όταν ήδη βρίσκεται στον επαγγελματικό στίβο και έχει την ευθύνη οικογένειας, να σταδιοδρομήσει. Η λήψη μέτρων από την πλευρά της πολιτείας σε αυτό ακριβώς στοχεύει, στο να διευκολύνει την ανατροφή και εξέλιξη των παιδιών δίνοντας τη δυνατότητα και στους δύο γονείς να έχουν ρόλους συγκεκριμένους στην οικογένεια και να καλύπτει ο ένας τον άλλον. Αυτή είναι η μεγάλη πρόκληση.

Προς την κατεύθυνση αυτή καταβάλλουμε πολλές προσπάθειες και αναπτύσσουμε δράσεις στο πλαίσιο του τετραετούς Προγράμματος 2004-2008, το οποίο είναι προσαρμοσμένο στη στρατηγική της Λισσαβόνας. Πολλές προσπάθειες επίσης καταβάλλονται από την πλευρά του κράτους προκειμένου να ενισχυθεί η Τοπική Αυτοδιοίκηση και να ιδρύσει περισσότερους παιδικούς σταθμούς. Το να εκχωρήσουμε τέτοιες αρμοδιότητες στην Τοπική Αυτοδιοίκηση είναι σημαντικό αλλά όχι αρκετό. Πρέπει να της δώσουμε και τους αναγκαίους πόρους για να μπορέσει να ασκήσει αποτελεσματικά αυτές τις αρμοδιότητες. Η ανάγκη ενίσχυσης των υποδομών που αφορούν στα παιδιά και την ανατροφή τους, ώστε να γίνουν περισσότερες και καλύτερες, έχει πολλές φορές επισημανθεί και από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και από το ΚΕΘΙ.

Αλλά εκεί που πιστεύω ότι έχει γίνει μια αξιόλογη προσπάθεια, είναι σε ό,τι αφορά την εργασία της γυναίκας στο δημόσιο τομέα. Σε αυτή την περίπτωση χρειάζεται και έχουμε τη δυνατότητα ως κράτος να τη βοηθήσουμε, διότι στον ιδιωτικό τομέα τα πράγματα είναι λίγο πιο δύσκολα – αν και αυτό δε σημαίνει ότι δεν πρέπει να παρέμβουμε και εκεί. Στο χώρο του στενού δημόσιου τομέα, στο χώρο του υπαλληλικού κόσμου, είναι στη διακριτική ευχέρεια του κράτους να καθιερώσει κανόνες που παραχωρούν στη γυναίκα το δικαίωμα όχι μόνο να ξεκινήσει τη σταδιοδρομία της, αλλά και να την ολοκληρώσει. Με τον τρόπο αυτό δίνουμε τη δυνατότητα στη γυναίκα να έχει τις απαραίτητες ευκολίες, ώστε να εξελιχθεί επαγγελματικά και στον άνδρα να παίξει το ρόλο του μέσα στην οικογένεια.

Ο υπαλληλικός κώδικας που κατατέθηκε στη Βουλή, θα αρχίσει να συζητείται από την επόμενη εβδομάδα στην επιτροπή και θα τεθεί σε εφαρμογή με την ψήφισή του, υποθέτω στα μέσα Ιανουαρίου. Περιλαμβάνει έξι τομές, οι οποίες πρώτη φορά εισάγονται στον υπαλληλικό κώδικα και έχω την ευκαιρία να σας τις παρουσιάσω σε

αυτό το Συνέδριο, αν και θα τις συζητήσουμε ξανά στο μέλλον Το ζήτημα είναι τόσο η θεσμοθέτηση, όσο και η εφαρμογή τους.

Η πρώτη τομή είναι η χορήγηση της γονικής άδειας και στον πατέρα, δηλαδή το να αναγνωρίζεται αυτοτελές δικαίωμα χορήγησης της διευκόλυνσης του μειωμένου ωραρίου ή της άδειας ανατροφής τέκνου των εννέα μηνών και στον πατέρα υπάλληλο, εφόσον δεν κάνει χρήση η μητέρα υπάλληλος. Το προνόμιο αυτό αναγνωρίζεται και στο μοναδικό γονέα, στην περίπτωση των μονογονεϊκών οικογενειών.

Η δεύτερη τομή, η οποία αφορά στις μητέρες που είναι άγαμες ή χήρες ή που έχουν αναπηρία από 67% και πάνω, είναι η προσαύξηση της διευκόλυνσης του μειωμένου ωραρίου ή της άδειας ανατροφής τέκνου κατά έξι μήνες ή ένα μήνα αντίστοιχα.

Η τρίτη τομή είναι ιδιαίτερα σημαντική για την οικογένεια, καθώς προβλέπεται να αμείβονται οι τρεις πρώτοι μήνες της γονικής άδειας στους πολύτεκνους και τρίτεκνους γονείς. Στις υπόλοιπες περιπτώσεις η άδεια ανατροφής χορηγείται χωρίς αποδοχές. Επιπλέον, για κάθε παιδί πέραν του τρίτου η μετά τον τοκετό άδεια προσαυξάνεται κατά τρεις επιπλέον μήνες και αυτή αποτελεί μέρος της συνολικής άδειας άνευ αποδοχών, που μπορεί να χορηγείται για την ανατροφή τέκνου ηλικίας έως και 6 ετών.

Τέταρτη τομή αποτελεί το γεγονός ότι προβλέπεται η περαιτέρω παράταση διευκόλυνσης του μειωμένου ωραρίου εργασίας για δύο ακόμη έτη στην περίπτωση γέννησης τέταρτου τέκνου.

Το πέμπτο πολύ σημαντικό μέτρο αποτελεί η παροχή, για πρώτη φορά, διευκολύνσεων στη μητέρα που υιοθετεί τέκνο, προκειμένου να καταστεί ομαλή η μετάβαση στη νέα αυτή οικογενειακή ζωή που δημιουργείται μέσα από την υιοθεσία, εφόσον το υιοθετημένο τέκνο είναι ηλικίας έως 6 ετών. Ένας μήνας από την άδεια αυτή μπορεί να καλύπτει την απουσία της υπαλλήλου κατά το πρώτο διάστημα της υιοθεσίας.

Τέλος, οι υπηρεσίες υποχρεούνται να διευκολύνουν τους υπαλλήλους με παιδιά που φοιτούν στην Πρωτοβάθμια ή Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους προόδου. Αυτό στο παρελθόν δημιουργούσε προβλήματα τόσο στους υπαλλήλους όσο και στις υπηρεσίες, ενώ σήμερα το προβλέπουμε ρητά στον κώδικα ως όρο, το να χορηγείται δηλαδή αυτή η άδεια στο γονέα.

Όλα αυτά βέβαια δεν επαρκούν, αλλά μην ξεχνάμε ότι οι μεγάλες προσπάθειες ξεκινούν μέσα από ρυθμίσεις που πρέπει να εισαχθούν και να εφαρμοστούν. Το έναυσμα δε για τέτοιου είδους παρεμβάσεις δίνεται συχνά μέσα από τέτοιες

συναντήσεις, στις οποίες συνειδητοποιούμε περισσότερο τα κενά μας και προσπαθούμε να τα καλύψουμε. Οι συναντήσεις δε γίνονται για να κάνουμε εξαγγελίες ούτε απλώς για να επαναλαμβάνουμε εκείνα, που ήδη έχουμε θεσμοθετήσει. Ρόλο έχουν περισσότερο να μας αφυπνίσουν για τα προβλήματα, που ήδη υπάρχουν. Αυτό είναι το αίτημά μας από όλους εκείνους, που μετέχουν σε αυτή την προσπάθεια.

Επίσης, θα ήθελα να τονίσω και κάτι άλλο. Στη χώρα μας αλλά και σε άλλες, οφείλουμε να ξεπεράσουμε τις κατεστημένες νοοτροπίες κατά τη διάρκεια θεσμοθέτησης και εφαρμογής διατάξεων. Καλό θα είναι να εκλείψουν τα στερεότυπα, που χρόνια ολόκληρα έχουν δημιουργηθεί και τα οποία διαμορφώνουν εντυπώσεις σχετικά με το ρόλο της γυναίκας και με το αν αυτή μπορεί να επωμισθεί μεγάλες ευθύνες, ανάλογα με το φυσικό της ρόλο. Γιατί υπάρχει η άποψη ότι η γυναίκα ανήκει στην οικογένεια. Αλλά όταν έχουμε τη δυνατότητα να δώσουμε και στον πατέρα την ευχέρεια να δημιουργήσει εκείνα που θα μπορούσε χωρίς να θίγεται η οικογενειακή δομή, δίνουμε και στη γυναίκα περισσότερες ευκαιρίες να αναπτύξει την προσωπικότητά της.

Τελικά, παρέχοντας στη γυναίκα τη δυνατότητα να εξελιχθεί ή να αναπτύξει την προσωπικότητά της στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα δεν της επιτρέπουμε μόνο να ασκεί ένα δικαίωμα. Παράλληλα, βοηθούμε την κοινωνία να προοδεύσει. Γιατί ας μην ξεχνάμε ότι ένας από τους λόγους, για τους οποίους υστερούμε σε όλους τους τομείς, οικονομικό, πολιτικό, κοινωνικό, είναι το γεγονός ότι δεν αξιοποιήσαμε στο έπακρο το γυναικείο δυναμικό και την προσωπικότητα της γυναίκας. Είναι καιρός να το διορθώσουμε αυτό δουλεύοντας συλλογικά και θέτοντας τις βάσεις για το μέλλον.

Αυτό δεν είναι θέμα ενός Υπουργού ούτε ενός κόμματος. Ένα βασικό χαρακτηριστικό της πολιτικής είναι η παροδικότητά της, η οποία όμως δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να αποτελεί τροχοπέδη σε μακρόπνοα σχέδια, τομείς και μεταρρυθμίσεις. Είναι προτιμότερο για μια Κυβέρνηση ή για έναν Υπουργό να θέτει τις βάσεις για τέτοιες μακροπρόθεσμες πολιτικές και ας δρέπουν τους καρπούς οι επόμενες κυβερνήσεις, παρά να υιοθετεί μέτρα που μόνο βραχυπρόθεσμα μπορούν να αποδώσουν με μοναδικό σκοπό να προδιαθέσει ευνοϊκά την κοινή γνώμη.

Θέλω να πιστεύω ότι και η Γενική Γραμματεία Ισότητας και το ΚΕΘΙ εργάζονται προς αυτή την κατεύθυνση και με το πνεύμα αυτό. Θα είμαι πάντα κοντά τους σε αυτή την προσπάθεια αλλά ακούγοντας τη φωνή εκείνη που βρίσκεται έξω από το Υπουργείο, στην ελεύθερη κοινωνία, η οποία μας επισημαίνει τα λάθη και τις παραλήψεις μας. Γιατί η φωνή αυτή που μας ασκεί κριτική είναι πολύ πιο χρήσιμη από εκείνη που ζητωκραυγάζει για πράγματα αυτονόητα. Σας ευχαριστώ πολύ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Μ. ΚΑΛΔΗ):** Ευχαριστούμε τον κύριο Υπουργό. Πριν δώσω το λόγο στην κυρία Τσουμάνη, τη Γενική Γραμματέα Ισότητας, θα ήθελα να αναφέρω ότι το Συνέδριό μας συμπίπτει με τον εορτασμό της Ημέρας των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και όλοι όσοι ασχολούμαστε με τα γυναικεία θέματα γνωρίζουμε ότι το θέμα της ισότητας των φύλων έχει να κάνει, κατά κύριο λόγο, με τα ανθρώπινα δικαιώματα. Συνεπώς, είναι μια ευτυχής συγκυρία για το Συνέδριό μας να συνταυτιστεί με αυτό τον εορτασμό. Επίσης, θέλω να επισημάνω ότι ήταν επίσης ευοίωνη σύμπτωση το γεγονός ότι το σχέδιο για το νέο Υπαλληλικό Κώδικα κατατέθηκε λίγες μέρες πριν – συγκεκριμένα στις 5 Δεκεμβρίου– στη Βουλή των Ελλήνων, γεγονός που αποτελεί και αυτό πολύ ευνοϊκή συγκυρία.

Αμέσως θα μας μιλήσει η Γενική Γραμματέας Ισότητας, η κυρία Τσουμάνη, που είναι πάντα αρωγός και σύμμαχος σε όλες τις δραστηριότητες του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας και εξάλλου είναι αυτή που χρηματοδότησε το συγκεκριμένο Πρόγραμμα κατά 20% από πλευράς του Ελληνικού Δημοσίου.

**Ε. ΤΣΟΥΜΑΝΗ, Γενική Γραμματέας Ισότητας (ΓΓΙ):** Κύριε Υπουργέ, κυρίες νυν και τέως Ευρωβουλευτές, κυρία Πρόεδρε του ΚΕΘΙ, αγαπητές φίλες και φίλοι.

Ανάμεσά μας είναι πολλές προσωπικότητες από διάφορους χώρους, με δράση σε πολλούς τομείς και ιδιαίτερα στην προώθηση της ισότητας των δύο φύλων. Αρχικά, σας ευχαριστούμε ιδιαίτερα για την πολύ μαζική παρουσία σας σε μια μέρα δύσκολη. Όμως αυτό δείχνει και το ενδιαφέρον όλων μας, όπως και της Πολιτείας βεβαίως, για το σημαντικό θέμα που παρουσιάζουμε σήμερα, για το πώς δηλαδή μπορούν οι γυναίκες να συνδυάσουν οικογένεια και εργασία και πώς οι άνδρες μπορούν να συμμετάσχουν και να συμβάλουν σε αυτό.

Θέλω να συγχαρώ το ΚΕΘΙ για τον πολύ άρτιο τρόπο που διεκπεραίωσε αυτό το σημαντικό Πρόγραμμα, όπως επίσης να ευχαριστήσω τους διακρατικούς μας εταίρους, τους εκπροσώπους τους, που είναι σήμερα εδώ και μας τιμούν με την παρουσία τους και να τους ευχηθώ καλή διαμονή αυτές τις λίγες μέρες που θα είναι κοντά μας. Θα ήθελα να τονίσω ότι τέτοιου είδους Προγράμματα που υλοποιούν τις πολιτικές της Κυβέρνησης, δεν είναι μόνο για να ευαισθητοποιούν την κοινωνία και να δίνουν μηνύματα -που και αυτό είναι ούτως ή άλλως πολύ σημαντικό- αλλά και να μας καθοδηγούν στο σχεδιασμό των περαιτέρω πολιτικών μας. Έχει πολύ μεγάλη σημασία μέσα από αυτά τα προγράμματα, από αυτές τις συνεργασίες, να εντοπίζουμε το πού πάει η κοινωνία, πού βρίσκεται ο κόσμος, πώς εμείς μπορούμε να παρέμβουμε σε κάθε στάδιο στα θέματα αυτά.

Αγαπητές φίλες και φίλοι, η εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και ο ρόλος του πατέρα είναι ένα πολύ βασικό ζήτημα για την επίτευξη της

πλήρους και ουσιαστικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό τομέα, αλλά και σημαντικό βήμα για την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, το οποίο επίσης αποτελεί πολύ σημαντικό θέμα της εποχής μας.

Έχει επισημανθεί πολλές φορές το γεγονός ότι στη σημερινή κοινωνία, λόγω παγιωμένων αντιλήψεων, οι γυναίκες είναι κυρίως επιφορτισμένες με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, τη φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων, ασθενών, προσφέρει δηλαδή εργασία που δεν αμείβεται, ενώ ο ρόλος των ανδρών είναι συνυφασμένος με την αμειβόμενη εργασία και την οικονομική στήριξη της οικογένειας. Απαιτείται κινητοποίηση όλων μας με ποικίλους τρόπους, για να αναπτυχθούν νέα μοντέλα συνεργασίας, συνύπαρξης και συμβίωσης των δύο φύλων τόσο στην οικογένεια όσο και την εργασία.

Όμως, το θέμα του σημερινού Συνεδρίου, όπως αναφέρθηκε και από τον κύριο Υπουργό, είναι αποφασιστικής πολιτικής σημασίας για την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης, έτσι όπως αυτή τίθεται στο πλαίσιο των στόχων της Λισσαβόνας, τους οποίους η χώρα μας οφείλει να υπηρετήσει, αλλά και μέσα από το Εθνικό Μεταρρυθμιστικό Πρόγραμμα της χώρας μας. Το τελευταίο υπηρετεί τόσο τους στόχους της Λισσαβόνας όσο και αυτούς της Βαρκελώνης, οι οποίοι κάνουν ρητή αναφορά στο συνδυασμό οικογένειας και εργασίας και θέτουν ποσοτικούς και ποιοτικούς στόχους για την επίτευξη αυτού του συνδυασμού.

Είναι, λοιπόν, άξιο επισημάνσης το γεγονός ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει αναδείξει αυτή την περίοδο το θέμα της εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ως το κεντρικότερο ζήτημα της Ετήσιας Έκθεσής της προς τους αρχηγούς των κρατών-μελών, η οποία υπεβλήθη στις αρχές του 2006 στην Εαρινή Σύνοδο Κορυφής. Αποτελεί βασική πολιτική προτεραιότητα και ως τέτοια περιλαμβάνεται και στο Χάρτη Πορείας της Ευρώπης για την επόμενη τετραετία.

Για την ενίσχυση, λοιπόν, της γυναικείας απασχόλησης εκτός από την ηλικία των γυναικών, τον αριθμό των παιδιών και την ηλικία τους, το επίπεδο εκπαίδευσης και άλλους παράγοντες, πολύ σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η δυνατότητα συνδυασμού οικογένειας-εργασίας και υποστήριξης της οικογένειας.

Στοιχεία καταδεικνύουν, όπως είναι φυσικό, ότι υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης παρατηρούνται στις περιπτώσεις όπου υπάρχουν πολλές δομές φύλαξης παιδιών ή συστήματα γονικών αδειών, κυρίως αμειβόμενων. Βέβαια, στο σημείο αυτό, πρέπει να σημειώσω ότι η χορήγηση γονικών αδειών, και ειδικά αμειβομένων γονικών αδειών, λειτουργεί ως στοιχείο διάκρισης σε βάρος των γυναικών που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Το ζήτημα αυτό πρέπει να προβληματίσει όχι μόνο την πολιτεία, αλλά και την κοινωνία των πολιτών, τις

επιχειρήσεις, τις εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, τις μη κυβερνητικές οργανώσεις.

Όπως ανέφερε και ο κύριος Υπουργός, στις προτεραιότητες της πολιτικής της χώρας μας για την ισότητα των φύλων αυτή την τετραετία την πρώτη θέση κατέχει το θέμα της απασχόλησης των γυναικών και η συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας. Τα θέματα αυτά αποτελούν τον πρώτο βασικό άξονα της πολιτικής μας.

Ο κύριος Υπουργός αναφέρθηκε αναλυτικά στην πρόοδο που έχει κάνει η πολιτεία υιοθετώντας διάφορες δράσεις και μέτρα και κυρίως θεσπίζοντας το νέο δημοσιονομικό κώδικα, ο οποίος αναπληρώνει το κενό και την υστέρηση που υπήρχε μέχρι τώρα στον τομέα αυτό. Με το νέο δημοσιονομικό κώδικα δίνουμε τη δυνατότητα και το δικαίωμα στον άνδρα να συμμετάσχει εξίσου με τη γυναίκα στην υποστήριξη της οικογένειας και τη φροντίδα των παιδιών, οποιαδήποτε ιδιότητα και αν έχει, σύζυγος, αρχηγός μονογονεϊκής οικογένειας, πατέρας υιοθετημένου τέκνου κ.λπ.

Τα δύο μεγάλα Προγράμματα που υλοποιεί η Γενική Γραμματεία Ισότητας αυτή την εποχή, από τα οποία το μien ένα αφορά στις ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών, το δε άλλο στις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών μέσα στις επιχειρήσεις, περιλαμβάνουν και τα δύο δράσεις που σχετίζονται με τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας.

Ειδικότερα στο πλαίσιο του δεύτερου Προγράμματος, τις θετικές δράσεις στις μικρές, μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις -που είναι έργο πολύ σημαντικό και αυτή την περίοδο έχει αρχίσει ήδη να υλοποιείται- χρηματοδοτούμε τις επιχειρήσεις, μεταξύ άλλων, και για τη λειτουργία βρεφονηπιακών σταθμών ή κέντρων δημιουργικής απασχόλησης παιδιών μέσα στους χώρους τους, εφόσον το επιθυμούν. Δίνουμε δε τη δυνατότητα χρήσης αυτών των υπηρεσιών μέσα στις επιχειρήσεις και στον άνδρα εργαζόμενο. Ενώ, δηλαδή, το Πρόγραμμα αφορά στην ενδυνάμωση και την εξέλιξη των εργαζόμενων γυναικών στις επιχειρήσεις, ειδικά σε αυτή τη δράση, των δομών φύλαξης παιδιών, δίνουμε το δικαίωμα και τη δυνατότητα χρήσης και στον άνδρα εργαζόμενο. Θεωρούμε ότι δίνοντας τη δυνατότητα μέσα από τέτοιες δομές στον άνδρα εργαζόμενο να πάρει το παιδί του το πρωί και να το αφήσει στον παιδικό σταθμό της επιχείρησης, στην οποία εργάζεται, τον βοηθάμε να κάνει ένα μεγάλο βήμα στην εμπλοκή του στη φροντίδα των παιδιών και τις υποχρεώσεις της οικογένειας.

Το έργο αυτό, για το οποίο θα έχουμε και άλλη φορά την ευκαιρία να μιλήσουμε, είναι πολύ σημαντικό με προϋπολογισμό 16 εκατομμύρια ευρώ. Διακόσιες επιχειρήσεις έχουν ήδη κάνει αίτηση σε μας για να υπαχθούν, ενώ ένας πολύ μεγάλος αριθμός από αυτές τις επιχειρήσεις αξιολογείται και θα επωφεληθεί



από το Πρόγραμμα την αμέσως επόμενη περίοδο. Ένα πολύ σημαντικό θέμα για τις επιχειρήσεις είναι το πώς θα εμπλακούν σε τέτοιου είδους δράσεις.

Γνωρίζουμε όλοι/-ες ότι οι γυναίκες στην περίοδο που δημιουργούν οικογένεια αντιμετωπίζουν πολλά προβλήματα και μεγάλες δυσκολίες στον επαγγελματικό τομέα, είτε στην ανεύρεση εργασίας ως υποψήφιες εργαζόμενες, είτε στην εξέλιξή τους ως ήδη εργαζόμενες.

Θεωρούμε, όμως, ότι είναι η εποχή που οι επιχειρήσεις μπορούν πλέον να συμβάλουν στη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής τόσο μέσα από τον παραγωγικό τους ρόλο, όσο και μέσα από την κοινωνική τους ευθύνη. Είναι εποχές που οι επιχειρήσεις έχουν αντιληφθεί, σε μεγάλο βαθμό, ότι τέτοιου είδους πολιτικές έχουν πολλαπλά οφέλη και για τις ίδιες, όχι μόνον ως κοινωνικό έργο και προσφορά προς τον εργαζόμενο κόσμο, αλλά και ως ορθή πολιτική απασχόλησης και διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού με θετικές συνέπειες στην αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητά του.

Σε αυτή μας την προσπάθεια, λοιπόν, είναι απαραίτητο να εμπλέξουμε τις επιχειρήσεις και να τις κινητοποιήσουμε. Υπογράψαμε πολύ πρόσφατα ένα σημαντικό Μνημόνιο Συνεργασίας μεταξύ της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και του ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. και των κορυφαίων εργοδοτικών οργανώσεων της χώρας, του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ), της Εθνικής Ομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου, του ΕΒΕΑ, της ΓΣΕΒΕ, των βιοτεχνών και των εταιρειών με κοινωνική ευθύνη. Μέσα, λοιπόν, από αυτό το πρωτόκολλο, οι επιχειρήσεις αναλαμβάνουν κάποιες πρώτες δεσμεύσεις. Οι δεσμεύσεις αυτές είναι ίσως ήπιες τώρα στην αρχή, αλλά τα βήματα πρέπει να γίνονται σταδιακά, για να μπορέσουν να κινητοποιηθούν όλοι οι κλάδοι επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα και να προχωρήσουν σε πιο ουσιαστικά βήματα, τα οποία κρίνονται απαραίτητα.

Επίσης, θέλω να σας αναφέρω ότι στο σχεδιασμό της χώρας μας για τη νέα προγραμματική περίοδο, δηλαδή για την περίοδο του 4<sup>ου</sup> Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (ΚΠΣ), το θέμα των πολιτικών συμφιλίωσης έχει αποτελέσει ένα πολύ βασικό μέλημά μας. Και αυτή την περίοδο ήδη, πριν ακόμα αρχίσει η υλοποίηση του 4<sup>ου</sup> ΚΠΣ, σε συνεργασία με το Υπουργείο Απασχόλησης εξετάζουμε το νέο θεσμικό πλαίσιο, δηλαδή, τους νέους νόμους και τις νέες διατάξεις που θα στηρίξουν τις γυναίκες στην προσπάθεια συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας, με στόχο την αύξηση της απασχόλησής τους. Σας επισημαίνω ότι πρόκειται για ένα καινοτόμο σχεδιασμό, ένα σχεδιασμό που θα φτάνει άμεσα στην ίδια τη γυναίκα παρέχοντάς της τα μέσα για να μπορέσει να στηρίξει τις υποχρεώσεις και να φροντίζει τα παιδιά της με πιο άμεσο τρόπο.

Το συγκεκριμένο Πρόγραμμα που υλοποιεί το ΚΕΘΙ, στο πλαίσιο της κυβερνητικής μας πολιτικής, όπως έχουμε ήδη αναφέρει, αποτελεί ένα πολύ σημαντικό βήμα, τόσο για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση της κοινωνίας, όσο και για το σχεδιασμό των περαιτέρω πολιτικών μας. Τα ευρήματα της σχετικής μελέτης, τα οποία θα παρουσιαστούν αύριο και σας διαβεβαιώ ότι είναι εξαιρετικά σημαντικά, μας καθοδηγούν στο σχεδιασμό καταλληλότερων δράσεων και προσφορότερων πολιτικών. Μέσα από αυτά το ΚΕΘΙ θα υλοποιήσει την αμέσως επόμενη περίοδο ένα πιλοτικό πρόγραμμα παρέμβασης στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση, σε δημοτικά σχολεία δηλαδή, όπου τα παιδιά είναι μικρής ηλικίας και οι παρεμβάσεις για τέτοια θέματα είναι πιο αποτελεσματικές. Επίσης, εκτιμώ ότι και οι καλές πρακτικές που θα ακουστούν σε αυτό το διήμερο αποτελούν ένα χρήσιμο οδηγό για τα επόμενα βήματά μας.

Αγαπητές κυρίες και κύριοι, κλείνοντας θέλω να πω ότι έχουμε επίγνωση ότι το θέμα της συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας είναι πολύ σοβαρό. Με ωραία λόγια μόνο και κάνοντας αναφορές στην ευρωπαϊκή κουλτούρα δεν είναι δυνατόν να αλλάξουν τα πράγματα. Ξέρουμε πολύ καλά ότι πρέπει να προωθηθούν αλλαγές στη νοοτροπία και τις αντιλήψεις που επικρατούν. Εκεί νομίζω ότι μπορούμε να συμβάλουμε όλοι/-ες μας. Εμείς, από τη δική μας πλευρά και βεβαίως και το ΚΕΘΙ, με το πολύ μεγάλο Πρόγραμμα Ευαισθητοποίησης εκπαιδευτικών και μαθητών που υλοποιεί, νομίζω ότι θα βάλουμε ένα ακόμα μικρό λιθαράκι σε αυτή την προσπάθεια.

Πρέπει να πείσουμε την κοινωνία, τους παραγωγικούς φορείς, τις επιχειρήσεις ότι μητρότητα και απασχόληση είναι ένας συνδυασμός που δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται ως εμπόδιο στη ζωή, αλλά ως μια προστιθέμενη αξία. Μια αξία που πιστώνεται όχι μόνο στο άτομο, αλλά και στο κοινωνικό σύνολο. Είναι κρίμα να μην το αντιλαμβανόμαστε όλοι μας. Πρέπει, επίσης, να πείσουμε ότι το κόστος της μητρότητας και των γονικών αδειών δεν είναι ένα κόστος που αφορά μόνο στις γυναίκες, τις μητέρες, αλλά είναι ένα συνολικό κόστος, ένα κόστος που πρέπει να ουδετεροποιείται και να συνδέεται με όλο το κόστος της εργασίας.

Αν εργαστούμε όλοι μας προς αυτή την κατεύθυνση, θα έχουμε καλύτερα αποτελέσματα και σύντομα θα μπορούμε, σε μια επόμενη αντίστοιχη συνάντηση, να μετρήσουμε τα βήματα που έγιναν και να αξιολογηθούμε όλοι. Σας ευχαριστώ πολύ για την προσοχή σας.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Μ. ΚΑΛΔΗ):** Ευχαριστούμε την κυρία Τσουμάνη. Δυστυχώς, ο Υπουργός πρέπει να μας εγκαταλείψει γιατί τον περιμένει δουλειά στο Υπουργείο. Τον ευχαριστούμε για τη γενικότερη στήριξη που μας παρέχει.

Κυρίες και κύριοι, αναφέρθηκε η κυρία Τσουμάνη σε ένα μεγάλο Πρόγραμμα που υλοποιεί εδώ και τρία χρόνια το ΚΕΘΙ και θα το υλοποιεί και για τα επόμενα τρία. Το Πρόγραμμα αυτό αφορά στην παρέμβαση του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση για την κατάργηση των έμφυλων διακρίσεων. Πιστεύουμε ότι τα στερεότυπα δεν πρόκειται να καταργηθούν, αν δεν υπάρξει παρέμβαση στις νεαρές κυρίως ηλικίες. Η παρέμβαση αυτή στην κουλτούρα και την παιδεία θα επιφέρει αλλαγή της νοοτροπίας και των στερεοτύπων για τους ρόλους των φύλων. Το Πρόγραμμα εξελίσσεται πάρα πολύ καλά και μέχρι τώρα έχει δώσει πολύ καλά αποτελέσματα. Φέτος, μάλιστα, θα επιχειρήσουμε και μια παρέμβαση στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση.

Με αφορμή, λοιπόν, αυτό το σχόλιο της κυρίας Τσουμάνη, θα ήθελα να σας πω ότι αυτό το Πρόγραμμα υλοποιείται από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας σε συνεργασία, βεβαίως, με το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Και το λέω αυτό, γιατί η Υπουργός που στηρίζει αυτό το Πρόγραμμα, η κυρία Μαριέτα Γιαννάκου, μας έστειλε μια επιστολή, την οποία θέλησε να σας διαβάσω. Γράφει:

*«Αγαπητή Μερόπη, σας ευχαριστώ για την πρόσκλησή σας να παρευρεθώ στο Ευρωπαϊκό Συνέδριο με θέμα "Ισότητα των φύλων. Ο ρόλος των ανδρών στην εργασία και την οικογένεια. Τάσεις και προβληματισμοί".*

*Δυστυχώς, παρά την επιθυμία μου να βρίσκομαι κοντά σας, οι ήδη προγραμματισμένες υποχρεώσεις μου καθιστούν την παρουσία μου αδύνατη.*

*Μια από τις βασικές αρχές της ισότητας των δύο φύλων είναι η ισότιμη αντιμετώπιση ανδρών και γυναικών ως προς τα δικαιώματα αλλά και ως προς τις υποχρεώσεις τους σε οικογενειακό, επαγγελματικό, κοινωνικό και πολιτικό επίπεδο.*

*Είναι γεγονός ότι οι αγώνες του φεμινιστικού κινήματος επικεντρώθηκαν στην ανάδειξη του ρόλου του γυναικείου φύλου στο κοινωνικό σύνολο, παραγκωνίζοντας εν μέρει τη συμβολή των ανδρών, ιδιαίτερα στην οικογένεια, που θεωρήθηκε επί μακρόν καθαρά γυναικεία υπόθεση. Δεδομένου ότι τα πρόσφατα πορίσματα της ψυχολογίας αναθεωρούν την εσφαλμένη εντύπωση ότι ο άνδρας δεν ασκεί καμία ιδιαίτερη επίδραση στη διαμόρφωση της προσωπικότητας των παιδιών, η διερεύνηση της θέσεως και του ρόλου του ανδρικού φύλου στην εργασία και την οικογένεια, που αποτελεί και τη θεματική του Συνεδρίου σας, αποτελεί μια ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα προσέγγιση.*

*Είμαι βέβαιη πως η συζήτηση που θα διεξαχθεί στο πλαίσιο του Συνεδρίου που διοργανώνετε θα συμβάλει καθοριστικά στην προώθηση του σχετικού με την ισότητα των δύο φύλων διαλόγου και θα προβάλει νέες πτυχές του όλου θέματος.*

*Παρακαλώ, να μεταφέρετε στους παρευρισκομένους τους χαιρετισμούς μου.*

*Φιλικά,*

*Μαριέτα Γιαννάκου, Υπουργός Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων».*

Και βεβαίως θα ήταν παράλειψή μου να μην αναφέρω ότι πολλοί βουλευτές από όλα τα κόμματα μας έστειλαν τις ευχές τους για την επιτυχία του Συνεδρίου μας. Θα δώσω αμέσως το λόγο στην Ευρωβουλευτή μας, τη Ρόδη Κράτσα, για να μας μεταφέρει το ευρωπαϊκό γίγνεσθαι.

**P. ΚΡΑΤΣΑ, Ευρωβουλευτής:** Ευχαριστώ πολύ Μερόπη. Κυρίες και κύριοι, επιτρέψτε μου κατ' αρχάς να συγχαρώ το ΚΕΘΙ για το πλούσιο και αναγνωρισμένο έργο του και συγκεκριμένα σήμερα να συγχαρώ την Πρόεδρό του, Μερόπη Καλδή, και τους συνεργάτες της για τη διοργάνωση αυτού του Συνεδρίου, του οποίου το περιεχόμενο έχει ένα εξαιρετικό ενδιαφέρον. Θέλω επίσης να σας ευχαριστήσω για την πρόσκληση που μου απευθύνετε να συμμετάσχω και εγώ στο άνοιγμα του Συνεδρίου. Γιατί έτσι μου δίνετε την ευκαιρία να μοιραστώ μαζί σας κάποιες σκέψεις, να εισπράξω και τις δικές σας αντιδράσεις και απόψεις αλλά και να συναντήσω φίλες και φίλους, με τις οποίες και τους οποίους μας ενώνουν και αγώνες και ανησυχίες και όνειρα για την κοινωνία. Με ιδιαίτερη χαρά βλέπω και την πρώτην συνάδελφό μου, με την οποία έχουμε κάνει πολλούς κοινούς αγώνες, την Άννα Καραμάνου.

Κυρίες και κύριοι, όπως φαίνεται ήδη από τον τίτλο και το Πρόγραμμα που μας παρουσιάζετε αλλά και από τις παρεμβάσεις που προηγήθηκαν, το ΚΕΘΙ μας καλεί να εμβαθύνουμε στη μελέτη και την πολιτική για την ισότητα, περισσότερο από ό,τι το έχουμε κάνει μέχρι τώρα. Για πρώτη φορά το θέμα της ισότητας έρχεται άμεσα αντιμέτωπο με το ρόλο των ανδρών και κατ' επέκταση με ολόκληρη την κοινωνία. Χαίρομαι πολύ για αυτό και πιστεύω ότι αυτή η διεύρυνση του προβληματισμού θα εγκαινιάσει μια νέα περίοδο για την προσέγγιση της ισότητας.

Αγαπητές φίλες, στη διαδρομή της κοινωνίας μας αλλά και στην προσωπική μας διαδρομή, η κάθε μία έχουμε συναντήσει τον κεντρικό ρόλο που παίζουν οι άνδρες στην πραγματοποίηση των στόχων για μια κοινωνία δίκαιη, με σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και με ευημερία για όλους. Μένει να διερωτηθούμε αν οι ίδιοι οι άνδρες έχουν συνειδητοποιήσει τον κεντρικό τους αυτό ρόλο.

Κατ' αρχάς στο οικογενειακό περιβάλλον ο ρόλος τους είναι πολύ σημαντικός στον καταμερισμό των ευθυνών με ισορροπία, κατανόηση και αλληλεγγύη. Ο ρόλος τους είναι σημαντικός στην καλλιέργεια μιας δίκαιης συνείδησης στα παιδιά. Επίσης,

στην αντιμετώπιση όλων των αρνητικών συνεπειών, που έχουν τα κλασικά στερεότυπα που χωρίζουν τους άνδρες από τις γυναίκες, δίνοντας στους άνδρες το δικαίωμα του ρόλου στη δημόσια ζωή και των γυναικών μέσα στη σφαίρα μόνο της ιδιωτικής ζωής.

Στον εργασιακό χώρο, οι άνδρες παίζουν σημαντικό ρόλο με τη συμπεριφορά που έχουν προς τις γυναίκες συναδέλφους τους, ειδικά όταν αυτοί κατέχουν υψηλές θέσεις. Και λέω ειδικά τότε, διότι λόγω θέσης έχουν την αρμοδιότητα για τον καταμερισμό της δουλειάς και των ευθυνών, για την αξιολόγηση του προσωπικού, για την προώθηση της εκπαίδευσης του προσωπικού, για την εφαρμογή πολιτικών και μέτρων που διευκολύνουν την εναρμόνιση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής. Έχει μεγάλη σημασία ο ρόλος τους, επίσης, στην ενημέρωση του προσωπικού για τα δικαιώματα που έχουν ως εργαζόμενοι. Και διαπιστώνουμε ότι οι γυναίκες εργαζόμενες είναι οι λιγότερο ενημερωμένες για αυτά τα δικαιώματα.

Ως προς τη δημόσια ζωή, όλοι γνωρίζουμε ότι υπάρχει ένα ισχυρό ανδρικό κατεστημένο, όχι μόνο αριθμητικά αλλά και ποιοτικά. Και εννοώ μ' αυτό ότι είναι δομημένο σύμφωνα με τις πρακτικές που αρμόζουν στον ανδρικό χαρακτήρα, στην ανδρική ζωή καθώς και τις αξίες που έχουν οι άνδρες. Όλοι και όλες γνωρίζουμε ότι η παρουσία των γυναικών είναι μικρή αλλά και ότι η διεύρυνση αυτής της μικρής συμμετοχής είναι πάρα πολύ δύσκολη.

Πιστεύω, λοιπόν, ότι για να πετύχουμε το ρόλο που μας καλεί να παίξουμε το σημερινό Συνέδριο, αξίζει όλους αυτούς τους χώρους να τους μελετήσουμε, τον καθένα ξεχωριστά, για να δούμε τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες και, κυρίως, να τις συζητήσουμε με τους άνδρες. Έχουμε ανταλλάξει πολλές απόψεις, έχουμε καταλήξει σε αποφάσεις για δράση, οι οποίες όμως δεν είχαν τα επιθυμητά αποτελέσματα, αν κρίνουμε από τις διακρίσεις που συνεχίζουν να υφίστανται. Μένει, λοιπόν, να κάνουμε κάτι παραπάνω. Και αυτό που προτείνω είναι να βρούμε τους τρόπους επικοινωνίας με τους άνδρες, προκειμένου να συνειδητοποιήσουν τις ανισότητες αυτές εις βάρος των γυναικών και, το σπουδαιότερο, να συνειδητοποιήσουν τη σημασία που έχουν αυτές οι ανισότητες για ολόκληρη την κοινωνία.

Σήμερα ζούμε σε ένα περιβάλλον πολύ ανταγωνιστικό στην παγκοσμιοποιημένη κοινωνία μας. Η Ευρωπαϊκή Ένωση αλλά και κάθε χώρα ξεχωριστά κάνουν προσπάθεια να αναπτύξουν την ανταγωνιστικότητά τους, για να κερδίσουν νέες θέσεις απασχόλησης και, τουλάχιστον, να μη χάσουν αυτές που έχουν. Οι μελέτες καταδεικνύουν ότι ακόμη και αν η δημοκρατία δεν απαιτούσε την ισότητα, θα το απαιτούσε η οικονομία. Διότι έχουμε ανάγκη ενός ανθρώπινου δυναμικού για την παραγωγική μας μηχανή και οι γυναίκες, οι οποίες έχουν ποσοστά

εκπαίδευσης υψηλότερα από τους άντρες σε όλες τις βαθμίδες, αποτελούν ένα ανεκμετάλλευτο ανθρώπινο δυναμικό.

Η κοινωνία μας θα φτάσει στο σημείο να αναζητά εκπαιδευμένο προσωπικό από τον Τρίτο Κόσμο και θα αφήνει τις γυναίκες στο περιθώριο, διότι δεν έχει βρει το κατάλληλο κανάλι να τις διευκολύνει να αξιοποιηθούν στην κοινωνία. Είναι, λοιπόν, ασυγχώρητο να χάνουμε αυτούς τους ανθρώπινους πόρους.

Η δημογραφική γήρανση και η δυσχερής θέση των ασφαλιστικών ταμείων αποτελούν μέρος του προβλήματος που συζητάμε και μας κρούουν το καμπανάκι του κινδύνου για την οικονομία μας, αν αφήσουμε αναξιοποίητο το γυναικείο εργατικό δυναμικό. Ακόμη και οι τομείς της έρευνας και της καινοτομίας, που αποτελούν τα κλειδιά της ανάπτυξης σήμερα, απασχολούν πολυάριθμο γυναικείο ερευνητικό δυναμικό, παραπάνω από αυτό που νομίζουμε. Επομένως, ακόμη και στην έρευνα συμμετέχουν γυναίκες, οι οποίες όμως πηγαίνουν χαμένες, διότι δεν έχουν τη δυνατότητα να δώσουν πραγματικά στην κοινωνία αυτά που μπορούν να δώσουν και αυτά, για τα οποία έχει επενδύσει τόσο η πολιτεία όσο και η οικογένειά τους για το μέλλον τους. Δεδομένης της ιδιαιτερότητας της έρευνας -απαιτεί πολλές ώρες απασχόλησης, χρειάζεται αναγνώριση από την επιστημονική κοινότητα στην οποία δραστηριοποιείται ο/η ερευνητής/-τρια αλλά και ευκαιρίες για διάδοση και αναγνώριση του ερευνητικού έργου ευρύτερα στην κοινωνία- η πολιτεία πρέπει να παράσχει περισσότερες διευκολύνσεις στις γυναίκες που απασχολούνται σε αυτόν τον τομέα.

Δεύτερος τομέας, στον οποίο πρέπει οι άνδρες να συνειδητοποιήσουν τη σημασία που έχει ο ρόλος τους στην άρση των διακρίσεων, είναι η οικογενειακή ζωή. Όσο περισσότερο συμμετέχουν στην οικογενειακή ζωή οι άνδρες τόσο περισσότερο ολοκληρώνονται ως άνθρωποι, τόσο περισσότερο ζουν πτυχές εκ των έσω -όπως αυτή της ανατροφής του παιδιού, της καθημερινότητας της οικογένειας κ.ά.- και διαμορφώνουν μια άλλη αντίληψη ζωής, πολύ ωφέλιμη για την ισορροπία τους και πολύ δημιουργική για τη δουλειά τους, είτε αυτή είναι στον ιδιωτικό τομέα, είτε στο δημόσιο, είτε στον πολιτικό στίβο.

Ο τρίτος σημαντικός τομέας, στον οποίο πρέπει οι άνδρες να συμμετέχουν, και άμεσα εξαρτώμενος από το δεύτερο είναι η ανατροφή των παιδιών. Οι άνδρες πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στην ανατροφή των παιδιών τους, γιατί τα παιδιά γίνονται πιο ισορροπημένα, όταν έχουν δίπλα τους και τους δύο γονείς από τους οποίους εισπράττουν το ίδιο ενδιαφέρον και την ίδια αγάπη και τρυφερότητα. Με τον τρόπο αυτό οι γονείς προετοιμάζουν ένα καλύτερο μέλλον, πιο συνυφασμένο με τις απαιτήσεις της ζωής, τόσο για τα αγόρια όσο και για τα κορίτσια τους. Διότι κανένας πατέρας που επενδύει στην κόρη του σε αγάπη, σε φροντίδα, σε όνειρα, σε πόρους

οικονομικούς για τις σπουδές της, δε θα εύχεται να τη δει να υποαπασχολείται ή να είναι στο περιθώριο. Πρέπει, λοιπόν, να συνεργασθούμε με τους άνδρες και να τους πείσουμε ότι αξίζει να δουν τη ζωή αλλιώς και αξίζει να το τολμήσουν για να το πετύχουν.

Η πολιτική στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όπως έχει ήδη αναφερθεί, βασίζεται σε αυτή την ανάγκη της ισότητας για μια νέα κοινωνία, η οποία θα είναι ποιοτικά και ποσοτικά καλύτερη. Αυτό διασφαλίζεται από τις συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που μας δίνουν τη νομική βάση για να υλοποιήσουμε όλη αυτή την πολιτική που έχει να κάνει κυρίως με την ισότητα στο χώρο της εργασίας. Και καταφέραμε –λέω καταφέραμε και αισθάνομαι άσχημα, διότι είναι δύσκολο να καταλάβει ο κόσμος ότι χρειαζόταν να κάνουμε αγώνες για να το πετύχουμε– αυτή την αξία της Ευρωπαϊκής Ένωσης να την εντάξουμε στο Σύνταγμα.

Η κυρία Καραμάνου ήταν Πρόεδρος της Επιτροπής των Δικαιωμάτων των Γυναικών και εγώ μέλος, συντονίστρια για το Ευρωπαϊκό Λαϊκό Κόμμα, και ζήσαμε πραγματικά τη δυσκολία που είχε η ευρωπαϊκή κοινωνία ή καλύτερα η πολιτική έκφραση της ευρωπαϊκής κοινωνίας να αποδεχθεί ότι στις αρχές του Συντάγματος, που έδινε μια νέα ευκαιρία στην Ευρώπη να υλοποιήσει τους στόχους της δημοκρατίας, της αλληλεγγύης, της υψηλής ποιότητας κοινωνικής προστασίας και να αποτελέσει το φωτεινό παράδειγμα για το σύγχρονο κόσμο, έπρεπε να προστεθεί ως αξία και η ισότητα ανδρών και γυναικών. Το τονίζω αυτό για να δείτε ότι πολλά πράγματα που θεωρούνται αυτονόητα θέλουν αγώνα για να τα πετύχουμε και ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση αυτός ο αγώνας χρειάζεται και τους άνδρες και τις γυναίκες, αφού όλοι συμμαριζόμαστε αυτές τις κοινές αξίες.

Στην προσπάθεια αυτή το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έπαιξε και συνεχίζει να παίζει ένα πολύ σημαντικό ρόλο, διότι η Επιτροπή Γυναικών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου αποτελεί ένα πρότυπο και για άλλα Κοινοβούλια. Και αυτό γιατί όχι μόνο ασχολείται με θέματα πολιτικής για την προάσπιση των δικαιωμάτων των γυναικών και την άρση των διακρίσεων, αλλά γνωμοδοτεί και για όλα τα θέματα της ευρωπαϊκής πολιτικής.

Έτσι, λοιπόν, όταν αποφασίσαμε στην Επιτροπή Γυναικών να κάνουμε γνωμοδότηση για το Σύνταγμα, κάτι που εκ πρώτης όψεως φαίνεται ουδέτερο ως προς την οπτική του φύλου, ανακαλύψαμε ότι έπρεπε να δώσουμε μάχη για να ενταχθεί στις αξίες του άρθρου 2 του Συντάγματος η ισότητα των δύο φύλων. Και πιστεύω ότι η Επιτροπή αυτή του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου θα έπρεπε να είναι σε μεγαλύτερη συνεργασία με τις Επιτροπές των Εθνικών Κοινοβουλίων. Έχω μάλιστα προτείνει επανειλημμένως να κάνουμε κοινές συναντήσεις, οι ελληνίδες Ευρωβουλευτές που είμαστε μέλη της Επιτροπής αυτής με τα μέλη της αντίστοιχης

Επιτροπής του εθνικού Κοινοβουλίου. Διότι πολλές διατάξεις που βρίσκονται στο στάδιο της επεξεργασίας στα εθνικά Κοινοβούλια και έχουν να κάνουν με την τύχη του Συντάγματος, με το μέλλον της Ευρώπης, με την υλοποίηση της στρατηγικής της Λισσαβόνας, με τους στόχους της στρατηγικής της Βαρκελώνης –τους οποίους ανέφερε η κυρία Καλδή– θα είναι πιο αποτελεσματικά όταν έχουν και την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση από την πλευρά της ευρωπαϊκής πολιτικής. Διότι τους στόχους τους υλοποιούν παράλληλα τα ευρωπαϊκά όργανα, οι εθνικές κυβερνήσεις και η κοινωνία των πολιτών.

Πρέπει όλοι να συνειδητοποιήσουμε την ανάγκη μεγαλύτερης και ουσιαστικότερης συνεργασίας και των δύο φύλων σε όλα τα επίπεδα για την επίτευξη αυτών των στόχων. Ολόκληρη η ευρωπαϊκή κοινωνία έχει ανάγκη αυτής της συνειδητοποίησης και δεν είναι τυχαίο ότι ο Χάρτης Πορείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης εστιάζεται σε αυτή τη συνεργασία και το διάλογο μεταξύ ανδρών και γυναικών. Πιστεύω, λοιπόν, σε αυτή την προσπάθεια και είμαι σίγουρη ότι και το Ινστιτούτο Φύλου, που με πολύ αγώνα, επίσης, καταφέραμε στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο να υποστηρίξουμε, θα παίξει έναν ιδιαίτερα εποικοδομητικό ρόλο προς αυτή την κατεύθυνση.

Τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου δείχνουν, ακόμα μία φορά, ότι χρειάζεται μεγάλη προσπάθεια για να πεισθούν επίσημα όργανα και φορείς να υιοθετήσουν αξίες αυτονόητες. Πιστεύω, λοιπόν, ότι το Ινστιτούτο Φύλου θα επικεντρωθεί στην ανάλυση των προβλημάτων, θα συνεργαστεί με φορείς που έχουν να επιδείξουν αξιόλογο έργο, όπως είναι το ΚΕΘΙ και η Γενική Γραμματεία Ισότητας στη χώρα μας. Αντίστοιχοι φορείς με πλούσια εμπειρία και έργο υπάρχουν και σε άλλες χώρες-μέλη και μέσω αυτών το Ινστιτούτο Φύλου θα μπορέσει να κωδικοποιήσει τη σημερινή μας πολιτική, να παρακολουθήσει την εφαρμογή της να εργαστεί συμβουλευτικά προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και τα εθνικά όργανα, προκειμένου να γίνει η πολιτική μας πιο στοχευμένη και πιο αποτελεσματική. Δεν πρέπει να χάσουμε το στοίχημα. Είναι ανάγκη να συμβάλουμε, με την κινητοποίηση που ανέφερε ο Υπουργός, με την ευαισθητοποίηση της κοινωνίας, με το διάλογο με όλους τους φορείς και κυρίως με τους άνδρες στην επίτευξη των στόχων που μας αφορούν όλους.

Ελπίζω ότι αυτό το Συνέδριο θα συμβάλει προς αυτή την κατεύθυνση, θα μας βοηθήσει δηλαδή να επαναπροσδιορίσουμε τους στόχους, τις ελλείψεις, τις αδυναμίες μας, τους χώρους που ανθίστανται στην υλοποίηση της ισότητας, διότι πρέπει η πολιτική μας να γίνεται όλο και πιο εξειδικευμένη στους τομείς και στις πολιτικές που χρειάζεται να υλοποιηθούν, για να δούμε επιτέλους μια κοινωνία, η οποία θα βαδίζει με όλο της το δυναμικό, ανδρών και γυναικών, προετοιμάζοντας ένα



μέλλον καλύτερο και για τα δύο φύλα, τα σημερινά αγόρια και κορίτσια. Σας ευχαριστώ πολύ.

**Μ. ΚΑΛΔΗ, Πρόεδρος Δ.Σ. Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας:**  
Ευχαριστούμε την κυρία Κράτσα. Η πρώτη μέρα του Συνεδρίου μας θα κλείσει με τη δική μου ομιλία. Είναι γεγονός ότι όποιος/-α μιλάει τελευταίος/-α σε τέτοιες συναντήσεις υποπίπτει μοιραία σε επαναλήψεις. Θα προσπαθήσω όσο μπορώ να μην επαναλάβω πράγματα, τα οποία ήδη ειπώθηκαν.

Κυρίες και κύριοι, αυτή τη χρονιά η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει δώσει ιδιαίτερο βάρος στην προσπάθεια εξισορρόπησης των ευθυνών και των ρόλων των ανδρών και των γυναικών τόσο στην ιδιωτική, όσο και την επαγγελματική ζωή. Η προσπάθεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη δημιουργία ενός κοινωνικού περιβάλλοντος τέτοιου που να επιτρέπει τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, θεωρείται ότι συνδέεται άμεσα με την κοινωνική και οικονομική εξέλιξη των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ενώ στο παρελθόν δινόταν έμφαση στην εναρμόνιση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή της γυναίκας, της μητέρας κατά κύριο λόγο, αποτελεί πεποίθηση πλέον στους κόλπους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ότι η εναρμόνιση αυτή θα πρέπει να αφορά και στους άνδρες, να αφορά και στους πατέρες. Έχει διαπιστωθεί ότι οι ισορροπημένες οικογενειακές σχέσεις, ιδίως όταν επιδιώκεται μεγαλύτερη συμμετοχή του άνδρα στο γονεϊκό του ρόλο με την ταυτόχρονη ανταπόκρισή του στις σύγχρονες απαιτήσεις της εργασίας του, έχουν εξαιρετικά θετικό αντίκτυπο στην επαγγελματική του απόδοση. Παράλληλα, η μεγαλύτερη ανάμειξη του άνδρα στην επίτευξη της ισότητας σε συνδυασμό με κρατικές πολιτικές που συμβάλλουν στην παροχή ίσων ευκαιριών για τα δύο φύλα, επιτρέπουν σε περισσότερες γυναίκες αφενός να διεκδικήσουν τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας ή ακόμα και να ξεκινήσουν μια δική τους επιχείρηση και αφετέρου να βελτιώσουν και την οικονομική κατάσταση της οικογένειάς τους.

Επομένως, πέρα από τη δημοκρατικότητα του θέματος σχετικά με την προάσπιση της ισότητας των δύο φύλων, πέρα δηλαδή από αυτό που εμείς στο Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας μεταξύ μας αποκαλούμε «οικιακή δημοκρατία», η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ενέχει μια σημαντική οικονομική διάσταση, η οποία μακροπρόθεσμα συμβάλλει στην περαιτέρω οικονομική ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα όχι μόνο του εθνικού κράτους, αλλά ολόκληρης της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Για αυτόν ακριβώς το λόγο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή μας έχει καλέσει να υλοποιήσουμε Προγράμματα, τα οποία έχουν ως στόχο την ευαισθητοποίηση της ευρωπαϊκής κοινής γνώμης. Πριν από λίγες μέρες, την προηγούμενη βδομάδα, ολοκληρώθηκε το αντίστοιχο Πρόγραμμα που υλοποίησε η Κύπρος με επικεφαλής την Άρτεμη Τουμαζή, η οποία μας τιμά απόψε με την παρουσία της.

Θέλησαν, λοιπόν, από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, να ευαισθητοποιηθεί η ευρωπαϊκή κοινή γνώμη και των 25 κρατών-μελών, προκειμένου να αναδειχθεί η σημασία της μεγαλύτερης συμμετοχής των ανδρών σε ζητήματα ίσων ευκαιριών και για τα δύο φύλα. Ο ρόλος των ανδρών, αγαπητές φίλες και φίλοι, στην προώθηση της ισότητας των δύο φύλων, είναι μια έννοια, το αντιλαμβάνεσθε όλοι σας, που στην Ελλάδα προσεγγίζεται με κάποιο δισταγμό.

Η ανάγκη για την εναρμόνιση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής του πατέρα συχνά προσκρούει στον ανύπαρκτο ελεύθερο χρόνο ενός σκληρά εργαζόμενου άνδρα, που προσπαθεί να αντεπεξέλθει με όλες του τις δυνάμεις στις οικονομικές απαιτήσεις της οικογένειάς του. Πολλές φορές, η προώθηση ζητημάτων ισότητας δημιουργεί ειρωνικά χαμόγελα ως προς τη δυνατότητα των πατριαρχικών κοινωνιών της Μεσογείου, όπως η ελληνική, η κυπριακή, η ιταλική, η πορτογαλική και άλλες, να στραφούν σε μια επανεκτίμηση των αντιλήψεων περί των κοινωνικών και επαγγελματικών υποχρεώσεων των δύο φύλων.

Το πρόγραμμα που υλοποιήσαμε έχει ακριβώς αυτόν τον στόχο. Να βρεθούν οι τρόποι και οι μηχανισμοί για την προώθηση και ενίσχυση των ανδρών στη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή. Παρόλα αυτά, όμως, αναδύονται διάφορα ερωτήματα.

Το πρώτο ερώτημα είναι το γιατί θέλουμε τη συμμετοχή του πατέρα στην οικογένεια. Τη θέλουμε γιατί επιδιώκουμε την ισότητα και τις ίσες ευκαιρίες σε άνδρες και γυναίκες; Τη θέλουμε γιατί η συμμετοχή των πατέρων είναι εξαιρετικά σημαντική για την ψυχική ισορροπία των παιδιών; Τη θέλουμε γιατί μόνον έτσι μπορεί να επιβιώσει καλύτερα αυτό το σημαντικότατο κύτταρο της ελληνικής κοινωνίας, που λέγεται οικογένεια; Θέλουμε τη συμμετοχή γιατί το να έχει ο εργαζόμενος μια ισορροπημένη οικογενειακή ζωή βελτιώνει την παραγωγικότητά του; Ή τη θέλουμε γιατί η συμμετοχή κάνει τους άνδρες πιο ολοκληρωμένα άτομα;

Το δεύτερο ερώτημα είναι τι είδους συμμετοχή του πατέρα στην οικογένεια επιδιώκουμε. Θα πρέπει να παραδεχθούμε ότι έχει παύσει ο παραδοσιακός καταμερισμός ευθυνών μέσα στην οικογένεια, αφού όλο και περισσότερο τα ζευγάρια σήμερα, είναι ζευγάρια διπλής καριέρας. Δηλαδή, σταδιοδρομούν επαγγελματικά και ο άνδρας και η γυναίκα. Ποιο λοιπόν είναι το ζητούμενο σήμερα; Είναι η εξασφάλιση περισσότερου χρόνου φυσικής παρουσίας των πατέρων στο σπίτι; Είναι η

μεγαλύτερη συμμετοχή τους στη φροντίδα των παιδιών; Είναι η ποιοτικά βελτιωμένη συμμετοχή τους; Είναι ο ισομερής και μη διαφοροποιημένος καταμερισμός των εργασιών ανάμεσα στα δύο φύλα; Είναι η ισοδυναμία; Σε ποιο βαθμό η ρύθμιση των οικογενειακών ευθυνών και υποχρεώσεων αποτελεί ιδιωτική και εσωτερική υπόθεση των μελών της οικογένειας και αντικείμενο της μεταξύ τους διαπραγμάτευσης, αλλά και σε ποιο βαθμό αποτελεί θέμα κοινωνικής πολιτικής; Και, τέλος, σε ποιο βαθμό οι διάφορες πολιτισμικές ομάδες μπορούν να επιλέγουν τον τρόπο που θέλουν να οργανώσουν την οικογενειακή τους ζωή;

Το επόμενο ερώτημα είναι για ποιον πατέρα σήμερα συζητάμε. Γιατί όπως δεν μπορούμε πλέον να μιλάμε για την οικογένεια, αλλά για ποικιλία οικογενειακών σχημάτων, κατ' επέκταση δεν μπορούμε να μιλάμε μόνο για τον πατέρα, αλλά για τους πατέρες, καθώς υπάρχουν πατέρες παντρεμένοι και πατέρες άγαμοι που ζουν με τα παιδιά τους. Υπάρχουν πατέρες χωρισμένοι και ξαναπαντρεμένοι που ζουν ή δε ζουν με τα παιδιά τους, πατέρες με βιολογικούς δεσμούς με τα παιδιά τους, αλλά και πατέρες με κοινωνικούς δεσμούς με αυτά.

Το τέταρτο ερώτημα αφορά στις στάσεις και αντιλήψεις σχετικά με το ρόλο του πατέρα και της μητέρας στην οικογένεια και την εργασία. Γιατί οι στάσεις γύρω από αυτό το θέμα, όπως φαίνεται και από τα πρώτα στοιχεία της έρευνάς μας, η οποία θα παρουσιαστεί αύριο, μας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι τα κοινωνικά στερεότυπα ανθίστανται σε αυτή την αλλαγή. Γιατί η διατήρηση των παραδοσιακών αυτών στάσεων έχει πολύ μεγάλη σημασία, ιδιαίτερα για τους άνδρες. Η οποιαδήποτε προσπάθεια επηρεασμού των στάσεων αυτών, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά τους ενήλικες, πρέπει να λαμβάνει υπόψη της την ισχυρή επίδραση και αντοχή των στερεοτύπων στο χρόνο. Τα προβλεπόμενα αποτελέσματα δεν πρέπει να υπερεκτιμηθούν, ενώ είναι σαφές ότι χρειάζεται ιδιαίτερη ευαισθησία όσον αφορά στο ποιους, τότε και γιατί επιχειρήσαμε να επηρεάσουμε με αυτό το Πρόγραμμα. Πάντως, είναι γεγονός, ότι όσο πιο νωρίς ξεκινάει η προσπάθεια και όσο πιο συστηματικά γίνεται, τόσο αυξάνουν οι πιθανότητες για αλλαγή, για μεταβολή.

Το πέμπτο ζήτημα είναι η συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή ζωή, θέμα-κλειδί, στο οποίο οι άνδρες έχουν να διαδραματίσουν ένα σημαντικό ρόλο. Για το λόγο αυτό η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ζήτησε από τα κράτη-μέλη να συγκεντρωθούν στο εν λόγω ζήτημα, στο πλαίσιο των Προγραμμάτων που χρηματοδότησε το 2005 για την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Πράγματι, οι γυναίκες, αγαπητές φίλες και φίλοι, εξακολουθούν να επωμίζονται ακόμη ολόκληρο το βάρος των ευθυνών για τη φροντίδα της οικογένειας και προσφέρουν πολύ σημαντική εργασία στο σπίτι, για την οποία μάλιστα δεν αμείβονται. Πρόσφατες έρευνες που σύγκριναν τις ώρες που διαθέτουν οι γυναίκες

και οι άνδρες σε αμειβόμενη εργασία, οικογενειακές υποχρεώσεις και ανάπαυση, αποκαλύπτουν ότι, αν ληφθεί υπόψη ο συνολικός χρόνος της αμειβόμενης εργασίας και των οικιακών εργασιών, οι εργάσιμες ημέρες των γυναικών είναι κατά μέσο όρο πολύ μακρύτερες από εκείνες των ανδρών.

Ας σημειωθεί ότι το χάσμα αυτό μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τη χρήση του χρόνου διευρύνεται όταν υπάρχουν παιδιά στην οικογένεια. Αυτό επηρεάζει καθοριστικά τις επιλογές των γυναικών και περιορίζει τις ευκαιρίες τους να ασκήσουν επαγγέλματα ανάλογα με εκείνα που κατά μέσο όρο αναλαμβάνουν οι άνδρες. Είναι γνωστό ότι πολύ λίγοι άνδρες εργάζονται με μερική απασχόληση, 7,4% μόλις σε αντιπαράβολή με το 32,6% των γυναικών. Και είναι οι γυναίκες που κατά κύριο λόγο φροντίζουν τα παιδιά και άλλους εξαρτώμενους, όπως για παράδειγμα τα ηλικιωμένα άτομα στην οικογένεια.

Ωστόσο, σε όλες σχεδόν τις αναπτυσσόμενες κοινωνίες εμφανίζεται μια νέα κουλτούρα, που επιχειρεί να ενδυναμώσει το ρόλο του πατέρα στο επίπεδο του λόγου, των νομοθετικών ρυθμίσεων, αλλά και των καθημερινών πρακτικών. Το σημείο αιχμής αυτών των αλλαγών εντοπίζεται σε αυτό που παραδοσιακά προσδιορίσαμε ως πατρική ευθύνη. Αυτή η ευθύνη, η πατρική, υπερβαίνει πλέον την οικονομική ευθύνη, δηλαδή την υποχρέωση του άνδρα, του πατέρα, να ικανοποιεί τις ανάγκες για επιβίωση των παιδιών και της μητέρας.

Στις σημερινές συνθήκες, ο ρόλος του πατέρα γίνεται περισσότερο σφαιρικός, περισσότερο ολοκληρωμένος, απαιτώντας παράλληλα με την οικονομική ευθύνη και τη συναισθηματική κάλυψη και τη στήριξη τόσο των παιδιών όσο και της μητέρας. Στο πλαίσιο αυτό, ένα από τα ζητήματα που ανακύπτουν είναι, μεταξύ των άλλων, το στρες που βιώνουν πλέον και οι άνδρες πατέρες στην προσπάθειά τους να εξισορροπήσουν τον επαγγελματικό και οικογενειακό τους ρόλο, γεγονός που αποτελούσε κοινό τόπο στις έρευνες μέχρι τώρα μόνο για τις εργαζόμενες γυναίκες.

Σε έρευνα του Ευρωβαρόμετρου το 2004, το 84% των ανδρών δήλωνε ότι ήταν ενήμεροι σχετικά με τα δικαιώματά τους για γονική άδεια, εντούτοις δεν είχαν καμία πρόθεση να κάνουν χρήση αυτής της αδείας. Ωστόσο, παρά το μικρό αριθμό των ανδρών που λαμβάνουν γονική άδεια, ο αριθμός αυτός σημειώνει σταδιακή αύξηση. Η έρευνα του ΚΕΘΙ, η οποία διενεργήθηκε στο πλαίσιο αυτού του Προγράμματος σε συνεργασία με το Πάντειο Πανεπιστήμιο, δείχνει ότι τα αντίστοιχα ποσοστά στην Ελλάδα είναι 70 - 30, δηλαδή το 70% των ανδρών γνωρίζει ποιες είναι οι νομοθετικές ρυθμίσεις που τον αφορούν, αλλά πολύ σπάνια κάνει χρήση αυτού του δικαιώματος. Ενώ το 30% των ελλήνων ανδρών, δεν έχει ενδιαφερθεί, δεν ξέρει, δε θέλει να μάθει για τα δικαιώματα που απορρέουν από το νόμο.

Επίσης, παρατηρείται ότι σε περιπτώσεις διαζυγίων η επιμέλεια των παιδιών ανατίθεται πλέον και στους δύο γονείς εναλλακτικά, γεγονός που σημαίνει ότι υπάρχει αυξημένη επιθυμία από την πλευρά των πατέρων για διάθεση περισσότερου χρόνου με τα παιδιά τους.

Αυτοί είναι σοβαροί λόγοι για τους οποίους πρέπει να διευκολύνουμε τόσο τους άντρες όσο και τις γυναίκες να συμφιλιώσουν την επαγγελματική με την οικογενειακή τους ζωή, μέσω σύγχρονων και ευέλικτων μεθόδων οργάνωσης της εργασίας, μέσω της καταπολέμησης των στερεοτύπων και μέσω της δημιουργίας εργασιακού περιβάλλοντος τέτοιου, όπου θα εκτιμάται μια τέτοια προσέγγιση.

Στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεσμεύτηκαν να λάβουν συγκεκριμένα μέτρα για να διευκολύνουν την καλύτερη συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής ζωής και κυρίως να προωθήσουν τη δημιουργία περισσότερων και καταλληλότερων υποδομών για τη φροντίδα παιδιών προσχολικής ηλικίας. Αξίζει να υπογραμμισθεί ότι χώρες με σφαιρικές πολιτικές συμφιλίωσης της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή για άνδρες και γυναίκες έχουν υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης γυναικών και, ταυτόχρονα, υψηλότερα ποσοστά γεννητικότητας. Η έλλειψη ισορροπίας μεταξύ της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής, θεωρείται μια από τις πολλές αιτίες που προκαλούν τη διαφορά που υπάρχει μεταξύ του αριθμού των παιδιών που οι Ευρωπαίοι θα ήθελαν να έχουν, δηλαδή 2,3 παιδιά ανά οικογένεια, και του αριθμού των παιδιών που έχουν οι ευρωπαϊκές οικογένειες, δηλαδή 1,5 παιδιά ανά οικογένεια.

Πιστεύω ακράδαντα ότι περισσότεροι άνδρες θα θελήσουν να εμπλακούν, όταν αντιληφθούν ότι η προώθηση της ισότητας των φύλων είναι προς το συμφέρον τους. Πρόσφατα η Φιλανδική Προεδρία της Ευρωπαϊκής Ένωσης οργάνωσε ένα Συνέδριο με αντικείμενο ακριβώς αυτό το θέμα, το ρόλο των ανδρών στην προώθηση της ισότητας των φύλων. Ένα από τα έγγραφα του Συνεδρίου αυτού περιελάμβανε την ακόλουθη δήλωση: «Η ισότητα χρειάζεται στους άνδρες και οι άνδρες χρειάζονται την ισότητα».

Είναι αλήθεια ότι τα παλιά στερεότυπα αλλάζουν. Πίσω, όμως, από τις θετικές εξελίξεις κρύβεται λιγότερο θετική πραγματικότητα. Η αμοιβή των γυναικών είναι κατά μέσο όρο 15% χαμηλότερη από την αμοιβή των ανδρών στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στην Ελλάδα είναι 9% χαμηλότερη, δηλαδή 6% κάτω από τον ευρωπαϊκό μέσον όρο.

Η απόκλιση ως προς το ποσοστό απασχόλησης είναι 15,2% στις χώρες της Ε.Ε., ενώ στην Ελλάδα είναι 28,1%. Στην Ευρώπη μόνο το 22% περίπου κατά μέσον όρο των εθνικών βουλευτικών εδρών καταλαμβάνεται από γυναίκες και η εκπροσώπηση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο αντιστοιχεί στο 28%. Στην Ελλάδα έχει

σημειωθεί σημαντική πρόοδος. Όταν εγώ ήμουνα βουλευτής, στο εθνικό Κοινοβούλιο ήμασταν 12 γυναίκες και σήμερα είναι 40 γυναίκες βουλευτές σε σύνολο τριακοσίων. Αυτή η σημαντική αύξηση της τάξης του 13% σε επίπεδο εθνικού Κοινοβουλίου δείχνει ότι τα πράγματα έχουν αλλάξει. Σε αυτό συνέβαλαν οι πολιτικές που εφαρμόστηκαν και οι προσπάθειες που καταβλήθηκαν από κυβερνητικές και κυρίως μη κυβερνητικές οργανώσεις αλλά και από τις γυναίκες που οι ίδιες συμμετέχουν στα κέντρα λήψης των αποφάσεων. Οι προσπάθειες αυτές τόσο στην Ελλάδα, όσο και σε άλλες χώρες-μέλη της Ε.Ε. αύξησαν το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών όχι μόνο στο ελληνικό Κοινοβούλιο, αλλά και στο Ευρωκοινοβούλιο, όπου έχουμε ένα σχετικά μεγάλο ποσοστό εκπροσώπησης, της τάξης του 29%.

Η κατάσταση, αγαπητές φίλες και φίλοι, είναι παρόμοια όσον αφορά και στη λήψη των οικονομικών αποφάσεων. Μόνο το 11% των γυναικών είναι μέλη ανώτατων φορέων λήψης αποφάσεων στις πενήντα μεγαλύτερες εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις στην Ε.Ε., ενώ το ποσοστό των γυναικών σε θέση προέδρου είναι μόλις της τάξης του 3%. Στην Ελλάδα, στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις, αυτές που απασχολούν πάνω από 100 άτομα, μόλις το 10% καλύπτεται από γυναίκες που ανήκουν στις ανώτατες μισθολογικά και ιεραρχικά θέσεις. Ενώ στις ανώτερες, όχι στις ανώτατες, το ποσοστό ανέρχεται στο 20% περίπου.

Στο σημείο αυτό θέλω να αναφερθώ στον τομέα έρευνας και τεχνολογίας, παρόλο που μίλησε για αυτόν προηγουμένως και η Ρόδη Κράτσα, γιατί πιστεύω ότι είναι εξαιρετικά σημαντικός. Σε αυτόν τον τομέα αιχμής για την ευρωπαϊκή στρατηγική ανάπτυξης και απασχόλησης, ο οποίος θα αποτελέσει έναν από τους επόμενους μεγάλους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί, μόνο το 15% των ανώτατων βαθμίδων στην έρευνα και την τεχνολογία στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης καλύπτεται από γυναίκες.

Η ενδυνάμωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας με την άμβλυση και μείωση των διαφορών μεταξύ των φύλων, καθώς και με την καλύτερη εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, είναι καθοριστική για την επίτευξη των στόχων της Λισσαβόνας. Οι στόχοι αυτοί απαιτούν ένα ευρωπαϊκό εργατικό δυναμικό με πολυποίκιλες και βελτιωμένες δεξιότητες, το οποίο θα συμβάλει στο να γίνει η Ευρωπαϊκή Ένωση πιο δυναμική, πιο ανταγωνιστική και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή.

Είναι γεγονός ότι σε μικροοικονομικό επίπεδο διαπιστώνεται ολοένα και περισσότερο ότι οι πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού που εμπεριέχουν τη διάσταση της ισότητας των φύλων είναι ωφέλιμες, όχι μόνο για τους εργαζόμενους αλλά και για τους εργοδότες, όπως πολύ εύστοχα σημείωσε προηγουμένως η κυρία Τσουμάνη στην τοποθέτησή της. Πράγματι η ευέλικτη και φιλική προς την οικογένεια οργάνωση

της εργασίας, με εξατομικευμένο ωράριο και υπηρεσίες στήριξης της οικογένειας έχει αποδειχθεί ότι συμβάλει στη μείωση των απουσιών των υπαλλήλων από την εργασία τους, στην αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και κατ' επέκταση στην προώθηση της ευρύτερης τοπικής και περιφερειακής ανάπτυξης.

Αλλά και σε επίπεδο μακροοικονομικό, η μεγιστοποίηση της οικονομικής συμμετοχής των γυναικών είναι άκρως απαραίτητη, προκειμένου να αμβλυνθούν οι συνέπειες των δημογραφικών εξελίξεων που προκαλούν μείωση του εργατικού δυναμικού και έλλειψη δεξιοτήτων σε πολλά επαγγέλματα και κλάδους της οικονομίας. Η στήριξη των γυναικών, ώστε να αναπτύξουν όλο τους το δυναμικό, διευρύνει και ενισχύει τη δεξαμενή ταλέντων και δεξιοτήτων που τόσο έχει ανάγκη η Ευρωπαϊκή Ένωση για να παραμείνει ανταγωνιστική στις διεθνείς αγορές.

Θα ήταν παράλειψή μου να μην αναφέρω ότι το 2007 έχει ορισθεί ως Ευρωπαϊκό Έτος Ίσων Ευκαιριών. Είμαι σίγουρη ότι οι πολυάριθμες εκδηλώσεις που θα γίνουν τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο τη χρονιά που έρχεται, θα ενισχύσουν και θα επιταχύνουν τις προσπάθειές μας για περαιτέρω πρόοδο, όχι μόνο στον τομέα της ισότητας των φύλων, αλλά και γενικότερα στην καταπολέμηση όλων των διακρίσεων.

Νομίζω ότι η ανταλλαγή απόψεων, ιδεών και καλών πρακτικών, που θα αναπτυχθούν στο τριήμερο Συνέδριό μας, η πανηγυρική έναρξη του οποίου έγινε απόψε, θα μας βοηθήσει όλους και όλες να αντιληφθούμε τη χρησιμότητα της επαναξιολόγησης των πεποιθήσεών μας, που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων, η οποία δεν είναι υπόθεση μόνο των γυναικών αλλά και των ανδρών.

Θέλω να σας ευχαριστήσω όλους και όλες από καρδιάς που μας τιμάτε με την παρουσία σας σε αυτήν την εναρκτήρια συνεδρίαση και σας περιμένουμε στις εργασίες του Συνεδρίου αύριο και μεθαύριο. Σας ευχαριστώ πολύ.

**ΛΗΞΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ 1<sup>ης</sup> ΜΕΡΑΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ: «ΙΣΟΤΙΜΟΙ ΣΥΝΤΡΟΦΟΙ: ΕΠΑΝΕΞΕΤΑΣΗ ΤΟΥ ΡΟΛΟΥ ΤΩΝ  
ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΖΩΗ»**

**ΔΕΥΤΕΡΑ, 11 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2006**

**Α. ΑΝΔΡΕΟΥΛΑΚΟΣ, Υφυπουργός Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης:** Το θεσμικό πλαίσιο της χώρας μας διευρύνθηκε με την αναθεώρηση του Συντάγματος το 2001 και συγκεκριμένα με τη θέσπιση της διάταξης του άρθρου 116 παρ. 2, με την οποία θεσμοθετήθηκε η υποχρέωση της πολιτείας να λαμβάνει ειδικά θετικά μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Παράλληλα, στο πλαίσιο των στόχων που τέθηκαν από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας, αντιμετωπίζουμε το ζήτημα της ισότητας ανδρών και γυναικών, όχι μόνο από την άποψη των κοινωνικών και ατομικών δικαιωμάτων, αλλά και από τη σκοπιά της οικονομικής ανάπτυξης, συνδέοντας τις πολιτικές μας στον τομέα αυτό με τις εθνικές προτεραιότητες, την ανάπτυξη, την απασχόληση, την εκπαίδευση και την κοινωνική συνοχή.

Συγκεκριμένα, αυτή την περίοδο η χώρα μας προχωρεί στον ανασχεδιασμό της ελληνικής πολιτικής για την καταπολέμηση του ελλείμματος ισότητας στην αγορά εργασίας και την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση. Ο ανασχεδιασμός αυτός αποτελεί μια από τις βασικές εθνικές προτεραιότητες των πολιτικών και των δράσεών μας για την ισότητα των φύλων, που έχουν εγκριθεί από την Κυβερνητική Επιτροπή για την περίοδο 2004-2008.

Στο πλαίσιο αυτό επιτύχαμε την παράταση χρηματοδότησης από την Ευρωπαϊκή Ένωση των υφιστάμενων σε επίπεδο Τοπικής Αυτοδιοίκησης δομών, ώστε να διευκολύνονται οι γονείς να συνδυάζουν τις οικογενειακές και τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις. Η μητρότητα και η πατρότητα πρέπει συνεχώς να ενισχύονται με τη λήψη μέτρων προώθησης της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Αναγνωρίζοντας τη σπουδαιότητα του ρόλου του πατέρα στην οικογένεια και κυρίως στην ανατροφή των παιδιών, το ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. και η Γενική Γραμματεία Ισότητας χρηματοδοτούν με εθνικούς πόρους Προγράμματα που προωθούν και ενισχύουν το ρόλο του συζύγου και πατέρα στην ελληνική οικογένεια.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η πρόσφατη έγκριση της διάθεσης δύο πιστώσεων ύψους 125 χιλιάδων ευρώ η κάθε μία για την κάλυψη της εθνικής συμμετοχής από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας σε δύο Προγράμματα, τα οποία πραγματοποιούνται στο πλαίσιο του 5<sup>ου</sup> Προγράμματος Κοινωνικής Στρατηγικής-



πλαίσιο για την ισότητα των φύλων. Το πρώτο έχει τίτλο: «Ισότιμοι σύντροφοι. Επανάσταση του ρόλου των ανδρών στην εργασία και τον ιδιωτικό βίο» και το δεύτερο: «Προσδιορίζοντας σε τοπικό επίπεδο την ισότητα των φύλων μέσω της ανάπτυξης το 2006-2007».

Ο νέος δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας, ο οποίος συζητείται μεθαύριο στη Διαρκή Επιτροπή Δημόσιας Διοίκησης, Δημόσιας Τάξης και Δικαιοσύνης της Βουλής, παρέχει ίσα δικαιώματα στον πατέρα-υπάλληλο, προκειμένου να διευκολύνεται στην άσκηση των γονικών του καθηκόντων, χορηγώντας και σε αυτόν γονική άδεια. Συγκεκριμένα αναγνωρίζει στον πατέρα-υπάλληλο αυτοτελές δικαίωμα χορήγησης της διευκόλυνσης του μειωμένου ωραρίου ή της άδειας ανατροφής τέκνων των εννέα μηνών με αποδοχές, εφόσον δεν κάνει χρήση η μητέρα-υπάλληλος.

Το ίδιο δικαίωμα αναγνωρίζεται και στον πατέρα, όταν είναι αρχηγός μονογονεϊκής οικογένειας. Τέλος, ο ρόλος των μη κυβερνητικών οργανώσεων στην ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης σε τέτοια κοινωνικά ζητήματα είναι σημαντικός. Και για το λόγο αυτό η πολιτεία έμπρακτα τον αναγνωρίζει και τον ενισχύει.

Κυρίες και κύριοι, η ελληνική πολιτεία με συγκεκριμένα μέτρα και δράσεις στηρίζει με όρους ισότητας άνδρες και γυναίκες, στην προσπάθειά τους να συνδυάσουν τις οικογενειακές και επαγγελματικές τους υποχρεώσεις και να κατανείμουν τους ρόλους αυτούς μεταξύ τους. Εξάλλου η μητρότητα και η πατρότητα αποτελούν σημαντικές διαστάσεις της ανθρώπινης ύπαρξης, αδιαμφισβήτητες σταθερές αξίες για το παρόν και το μέλλον του τόπου μας και γενικώς της ανθρωπότητας. Και οφείλουμε να τις στηρίζουμε ξεπερνώντας τα στεία στερεότυπα παλαικών αντιλήψεων.

Δεν αρκούν ούτε τα Προγράμματα που συγχρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε όλος ο προϋπολογισμός. Για να εξαλείψουμε τα κοινωνικά στερεότυπα που μας βασανίζουν και βασανίζουν πρωτίστως τις γυναίκες, πρέπει οι γονείς και ιδιαίτερα οι μητέρες να δώσουν σωστή ανατροφή στα παιδιά και κυρίως στα αγόρια. Διότι από εκεί ξεκινούν όλα και επομένως από εκεί πρέπει να ξεκινήσει μια συστηματική προσπάθεια. Να σταματήσουν οι μητέρες να καλλιεργούν στα αγόρια την ιδέα ότι ο άνδρας είναι διαφορετικός και ανώτερος από τη γυναίκα, γιατί αυτό διαιωνίζει τα στερεότυπα του φύλου και δημιουργεί προβλήματα στις σχέσεις, στο γάμο, στην οικογένεια.

Στο ίδιο αποτέλεσμα οδηγεί και η διαπαιδαγώγηση των αγοριών από τους πατέρες, οι οποίοι καλλιεργούν την αντίληψη στα αγόρια ότι οι γυναίκες είναι προς εκμετάλλευση και ότι ο σωστός άνδρας πρέπει να έχει πολλές γυναίκες. Όλα αυτά οδηγούν σε πολλά αδιέξοδα τα ζευγάρια και είναι χαρακτηριστικό το πόσο δύσκολα

παντρεύονται σήμερα οι νέοι, άνδρες και γυναίκες, και πόσο εύκολα παίρνουν διαζύγιο. Αυτό που χρειάζεται η κοινωνία μας είναι να γίνει πεπιοίθηση σε άνδρες και γυναίκες ότι είναι ισότιμοι και με αυτήν την πεπιοίθηση να διαπαιδαγωγούν τα παιδιά τους. Για το σκοπό αυτό είναι απαραίτητη και η βοήθεια της πολιτείας με δράσεις και Προγράμματα, όπως αυτό που συζητάμε σήμερα.

Σας ευχαριστώ πάρα πολύ για την προσοχή σας, εύχομαι ευόδωση των εργασιών του Συνεδρίου σας. Εύχομαι και είμαι σίγουρος ότι θα αναπτυχθεί ένας πολύ γόνιμος διάλογος και προβληματισμός και θα εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα για όλους μας, για τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, το ΚΕΘΙ, τις γυναικείες οργανώσεις και την ανδρική οργάνωση, που συμμετέχει και θα κάνει την παρουσία της το απόγευμα στις εργασίες του Συνεδρίου σας, ώστε να λαμβάνουμε τα σωστά μέτρα και να αναπτύσσουμε τις σωστές δράσεις για αυτή την ισότιμη σχέση ανδρών και γυναικών μέσα στην κοινωνία και μέσα στην οικογένεια. Σας ευχαριστώ πάρα πολύ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ, Γενική Διευθύντρια ΚΕΘΙ):** Ευχαριστούμε τον κύριο Υπουργό, ο οποίος πρέπει να τονίσω ότι είναι πάντα δίπλα μας και στο ΚΕΘΙ και στη Γενική Γραμματεία Ισότητας και εγκρίνει τα κονδύλια, τα Προγράμματα και τις δράσεις που υλοποιούμε εντός και εκτός Ελλάδας. Επίσης ενισχύει τις γυναικείες οργανώσεις και παρακολουθεί όλα τα θέματα και τις εκδηλώσεις που αφορούν στην ισότητα των φύλων.

**ΑΠ. ΑΝΔΡΕΟΥΛΑΚΟΣ:** Έχω δηλώσει επανειλημμένα ότι είμαι υπέρ των γυναικών ίσως επειδή έχω τρεις κόρες. Θεωρώ ότι οι οργανώσεις των ανδρών δεν πρέπει να βλέπουν τις οργανώσεις των γυναικών με πνεύμα αντιπαλότητας. Είναι απαραίτητη η μεταξύ τους γόνιμη συνεργασία, προκειμένου να στηριχθεί η κοινωνία μας που σήμερα χειμάζεται και πολύ περισσότερο ο σύμφυτος με την ανθρώπινη φύση θεσμός της οικογένειας και του γάμου. Έτσι μόνο θα προοδεύσει η χώρα μας και θα σταθεί όρθιο το κοινωνικό οικοδόμημα.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ):** Παρακαλώ πολύ να συνεχίσουμε το πρόγραμμα όπως ακριβώς προβλέπεται για να έχουμε την ευκαιρία να συζητήσουμε. Κυρίες και κύριοι, ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφέρει ρητά τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και τα σχετικά με αυτή θέματα, όπως είναι οι ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών και η καταπολέμηση των διακρίσεων, τα δικαιώματα του παιδιού, τα δικαιώματα των

ηλικιωμένων, τα δικαιώματα των ατόμων που ανήκουν σε ειδικές κατηγορίες, καθώς και οι δίκαιες και ισότιμες συνθήκες εργασίας.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας το 2000 έθεσε ως στρατηγικό στόχο τη δημιουργία μιας ανταγωνιστικής ευρωπαϊκής οικονομίας με περισσότερες ευκαιρίες εργασίας, βασισμένη στην κοινωνική συνοχή, την καινοτομία και τη γνώση. Κατά δε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης, το 2002, τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ανέλαβαν την υποχρέωση να εξαλείψουν τα αντικίνητρα συμμετοχής των γυναικών στην εργασία και να επιδιώξουν ως το 2010 την παροχή βρεφονηπιακής μέριμνας για το 90% τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας τριών έως και έξι ετών και για το 33% τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας κάτω των τριών ετών.

Η νέα κοινωνική ατζέντα 2005-2010, που αναφέρεται στο μέλλον της κοινωνικής πολιτικής στη διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση, δηλώνει πως η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων αποτελεί θεμελιώδη βάση για τον εκσυγχρονισμό του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Προκειμένου να επιτευχθεί οικονομική ανάπτυξη και κοινωνική συνοχή στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η ατζέντα καθιστά απαραίτητη τη συμμετοχή και των δύο φύλων στην αγορά εργασίας. Αυτό θα πραγματοποιηθεί με τη δημιουργία ενός ευέλικτου μοντέλου ζωής, που θα προωθήσει τη συμφιλίωση ευθυνών που προκύπτουν από την επαγγελματική και οικογενειακή ζωή.

Υπάρχουν πολιτικές και εργαλεία σε όλη την Ε.Ε., τα οποία συμβάλλουν στην προώθηση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Αυτές οι πολιτικές καλούν τα κράτη-μέλη να εισάγουν μέτρα για την επίτευξη της συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ενθαρρύνοντας έτσι μια ευρύτερη δημόσια συζήτηση, στην οποία μετέχουν οι κοινωνικοί εταίροι με θέμα τον τρόπο, με τον οποίο η Ευρωπαϊκή Ένωση μπορεί να θέσει ως στόχο την επίτευξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Αυτό αναφέρεται στην Πράσινη Βίβλο της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο κεφάλαιο «Προώθηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την εταιρική κοινωνική ευθύνη». Στο πλαίσιο της Κοινοτικής Στρατηγικής-Πλαισίου για την ισότητα ανδρών και γυναικών 2001-2005, η πέμπτη θεματική στοχεύει στη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ως απαραίτητη προϋπόθεση για την προώθηση της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων. Και τονίζει το στρατηγικό ρόλο των ανδρών στη διαδικασία σύλληψης μιας νέας ιδέας συμφιλίωσης, που δε θα αποτελεί πλέον μόνο γυναικείο πρόβλημα. Η ενεργή συμμετοχή των ανδρών στην ανατροφή των παιδιών και στην ισότιμη κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων θα επιφέρει αλλαγή των στερεοτύπων και προτύπων στις σχέσεις των δύο φύλων και στους γονεϊκούς ρόλους.

Το Πρόγραμμα που υλοποιεί το ΚΕΘΙ πιστεύουμε ότι θα βοηθήσει να βρεθούν οι τρόποι και οι μηχανισμοί για την προώθηση και ενίσχυση των ανδρών στη συμφιλίωση της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Συγκεκριμένα το Πρόγραμμα που υλοποιούμε έχει τους εξής στόχους.

Πρώτον, την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης κυρίως των πατέρων και των ανδρών για την ανάγκη συμφιλίωσης και εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Δεύτερον, τη διερεύνηση των προοπτικών ενεργού συμμετοχής των ανδρών στο πλαίσιο των διαπραγματεύσεων μεταξύ των συλλόγων εργαζομένων και εργοδοτών, για την ανάδειξη της διάστασης της πατρότητας στον εργασιακό χώρο, και τρίτον, εκπαιδευτική καμπάνια σε εθνικό επίπεδο με ομάδα-στόχο εφήβους και αγόρια προσχολικής ηλικίας.

Για να γίνουν όλα αυτά, αναπτύξαμε τις εξής δράσεις στο πλαίσιο του Προγράμματος:

- 1) Έρευνα για τα στερεότυπα των δύο φύλων. Διακόσιοι (200) Έλληνες πατέρες του ιδιωτικού και ευρύτερου δημόσιου τομέα έχουν ερωτηθεί.
- 2) Πανελλαδική καμπάνια
- 3) Εκπαιδευτικό υλικό για παιδιά προσχολικής ηλικίας και εφήβους,
- 4) Επτά σεμινάρια, τέσσερα στην Ελλάδα και τρία στις χώρες των εταίρων μας, δηλαδή στην Πορτογαλία, τη Νορβηγία, την Πολωνία και την Κύπρο,
- 5) Δημιουργία ιστοσελίδας του Προγράμματος στην ιστοσελίδα του ΚΕΘΙ,
- 6) Διοργάνωση του τελικού Συνεδρίου, δηλαδή του παρόντος Συνεδρίου.

Αυτά πολύ συνοπτικά για το Πρόγραμμά μας, όμως περισσότερες πληροφορίες θα μας δώσει η κυρία Μπέλλου, η οποία είναι η συντονίστρια του Προγράμματος. Η κυρία Μπέλλου είναι Λέκτορας στο Τμήμα Διεθνών Σχέσεων του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης. Παρακαλώ, κυρία Μπέλλου, έχετε το λόγο.

**Δρ. Φ. ΜΠΕΛΛΟΥ, Συντονίστρια Προγράμματος, Υπεύθυνη Τμήματος Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σχέσεων ΚΕΘΙ:** Σας ευχαριστώ πολύ. Νομίζω η κυρία Κατσαρίδου έδωσε σε γενικές γραμμές τους στόχους του Προγράμματος κάνοντας μια σύντομη παρουσίασή του. Εγώ θα ήθελα να σας πω με λίγες περισσότερες λεπτομέρειες τι ακριβώς κάναμε τους τελευταίους δεκαπέντε μήνες σχετικά με την εφαρμογή του εθνικού Προγράμματος για την ισότητα των φύλων με το συγκεκριμένο τίτλο.

Όταν πήγαμε στις Βρυξέλλες και μας ενημέρωσαν για τη θεματική, ήμασταν ιδιαίτερα διστακτικοί στο πώς θα παρουσιάσουμε στην κοινή γνώμη το ρόλο του

πατέρα, τη συμμετοχή του πατέρα σε θέματα ισότητας. Είχαμε αμφιβολία για το κατά πόσον η ελληνική κοινωνία είναι ώριμη για κάτι τέτοιο. Προς μεγάλη μας έκπληξη η ανταπόκριση της κοινής γνώμης ήταν πολύ θετική σε όλη τη διάρκεια των δεκαπέντε μηνών που διήρκεσε το Πρόγραμμα.

Συγκεκριμένα, στο πλαίσιο του εν λόγω Προγράμματος διοργανώσαμε τέσσερα σεμινάρια σε όλη την Ελλάδα, στην Κρήτη, τη Θεσσαλονίκη, την Πάτρα και την Αθήνα, στα οποία παρουσιάσαμε τους στόχους του, τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και τις προτεραιότητες που προωθεί η ελληνική Κυβέρνηση στο θέμα της ισότητας μέσα από τα συγκεκριμένα Προγράμματα. Όπως είπα και προηγουμένως, η ανταπόκριση της κοινής γνώμης και των κοινωνικών φορέων και στα τέσσερα σεμινάρια ήταν πολύ θετική. Είχαμε μεγάλη συμμετοχή από νεαρούς πατέρες, οι οποίοι έδειξαν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για το συγκεκριμένο θέμα και ήθελαν πολύ να ενημερωθούν σχετικά.

Ενδεικτικό του προβληματισμού των νέων ανδρών-πατέρων είναι το γεγονός ότι πολλοί προσήλθαν στα σεμινάρια αυτά με την προσδοκία ότι θα είχαν και εκπαιδευτικό χαρακτήρα και θα τους έδιναν περισσότερες πληροφορίες για το θέμα της συμμετοχής των ανδρών στην προώθηση της ισότητας των φύλων. Βέβαια τα σεμινάρια αυτά είχαν ενημερωτικό χαρακτήρα για τους στόχους και τις κατευθύνσεις του Προγράμματος για μια πρώτη ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης. Από αυτή λοιπόν την πρώτη επαφή με τον κόσμο είδαμε ότι η ελληνική κοινωνία εξελίσσεται και τα κοινωνικά στερεότυπα αλλάζουν. Κάποιος μάλιστα πατέρας στην Κρήτη, όπου η οικογένεια παίζει πάρα πολύ μεγάλο ρόλο και είναι πάρα πολύ δεμένη, μας είπε το εξής: «εγώ συμμετέχω στα πράγματα της οικογένειας, στις ευθύνες της οικογένειας γιατί δεν μπορώ να κάνω και διαφορετικά. Εφόσον και οι δύο γονείς δουλεύουμε, το θεωρώ φυσιολογικό».

Αυτό είναι ένα σημείο, στο οποίο πρέπει να σταθούμε και να το αξιολογήσουμε. Η καταγραφή και η αξιολόγηση των στερεοτύπων είναι άλλωστε και ένας από τους στόχους του Προγράμματος, στο πλαίσιο του οποίου, όπως ανέφερε προηγουμένως η κυρία Κατσαρίδου, διεξήχθη μια ποιοτική έρευνα, η οποία θα παρουσιασθεί αργότερα σήμερα με τη μεθοδολογία και τα αποτελέσματά της. Είναι η πρώτη φορά που στην Ελλάδα διεξάγεται μια κοινωνική έρευνα αυτού του τύπου και με ομάδα-στόχο τους πατέρες και τα στερεότυπά τους.

Αυτό που φάνηκε μέσα από τις εκδηλώσεις, την επαφή μας με τον κόσμο αλλά και την έρευνα είναι το γεγονός ότι πραγματικά υπάρχουν κοινωνικά στερεότυπα, τα οποία όμως σιγά-σιγά αλλάζουν. Η ελληνική κοινωνία εξελίσσεται με σχετικά ταχείς ρυθμούς. Ενδεχομένως κάποιοι να μένουν λίγο πίσω, κυρίως οι παλαιότερες γενιές, οι οποίες διατηρούν παλαιότερες αντιλήψεις. Όμως οι νέες οικογένειες νομίζω

προχωρούν με πολύ γρήγορα βήματα, αναθεωρώντας πολλές από τις παλαιότερες αντιλήψεις, γιατί η καθημερινότητα το επιτρέπει αλλά και το επιβάλλει. Αλλά η ηλικία δεν αποτελεί σταθερό κριτήριο, γιατί υπάρχουν και μεγάλης ηλικίας γονείς, πατέρες, οι οποίοι πραγματικά έχουν εμπειρώσει τα θέματα ισότητας εδώ και χρόνια και δεν τους χρειάζεται ούτε ενημέρωση ούτε ευαισθητοποίηση. Και βλέπουμε αρκετούς μέσα σε αυτή την αίθουσα που το έχουν ήδη κάνει πράξη.

Εκτός από τα σεμινάρια και την έρευνα που προανέφερα έχουμε δημιουργήσει δύο εκπαιδευτικά εργαλεία που μοιάζουν περισσότερο με παιχνίδια, με σκοπό να διαπαιδαγωγήσουμε και να ευαισθητοποιήσουμε τα παιδιά και τους εφήβους. Το πρώτο περιλαμβάνει έντυπο υλικό και απευθύνεται σε παιδιά προσχολικής ηλικίας. Το δεύτερο εκπαιδευτικό εργαλείο αποτελείται από ένα cd και απευθύνεται σε εφήβους. Λεπτομέρειες και για τα δύο εκπαιδευτικά εργαλεία θα παρουσιαστούν αργότερα από τους ειδικούς. Εγώ το μόνο που θέλω να σημειώσω ως προς το πρώτο είναι ότι στόχος μας ήταν να δείξουμε στα παιδιά προσχολικής ηλικίας, στα οποία θα εφαρμοστεί πιλοτικά, με απλό και κατανοητό τρόπο ότι δεν υπάρχουν διακρίσεις όσον αφορά στις εργασίες και υποχρεώσεις της οικογένειας μέσα και έξω από το σπίτι.

Τέλος θα ήθελα να τονίσω ότι είμαστε ιδιαίτερα ευτυχείς που έχουμε κάνει τη συγκεκριμένη διακρατική συνεργασία. Έχουμε συνεργαστεί με το Reform Resource Center for Men στη Νορβηγία, η οποία παρά το γεγονός ότι δεν αποτελεί κράτος-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχει εξαιρετικά παραδείγματα και είναι πολύ μπροστά σε θέματα ισότητας, όπως θα γνωρίζετε. Ο συγκεκριμένος, μάλιστα, οργανισμός έχει δώσει έμφαση ακριβώς στα δικαιώματα και στα ζητήματα που αφορούν τον άνδρα, σε θέματα ίσων δικαιωμάτων και ευθυνών.

Ο άλλος εταίρος μας, το Centrum Brokony Women's Rights Center, είναι ένας από τους μεγαλύτερους μη κυβερνητικούς οργανισμούς της Πολωνίας. Ο λόγος για τον οποίο επιλέξαμε την Πολωνία είναι ότι ως νέο μεγάλο κράτος-μέλος της Ε.Ε., ενδεχομένως θα μπορούσε να μας δώσει τη διάσταση των πολιτικών εφαρμογής της ισότητας. Ο Εθνικός Οργανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, που ανήκει στο Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης της Κύπρου, ήταν ο τρίτος διακρατικός εταίρος μας. Τέλος, τέταρτος διακρατικός εταίρος μας ήταν ο εθνικός φορέας Ισότητας της Πορτογαλίας, η αντίστοιχη Γενική Γραμματεία Ισότητας, η οποία μας έδωσε πολύ ενδιαφέροντα συμπεράσματα όσον αφορά στα αποτελέσματα της έρευνας. Γιατί πρέπει να σας πω ότι η έρευνα έχει και συγκριτικό χαρακτήρα. Όλοι οι εταίροι χρησιμοποίησαν το ίδιο ερωτηματολόγιο και τις ίδιες μεθοδολογικές κατευθύνσεις για τη διεξαγωγή της έρευνας στη χώρα τους.

Αυτό που θα ήθελα να επισημάνω στο σημείο αυτό είναι το γεγονός ότι, ενώ αρχικά πιστεύαμε ότι θα υπήρχαν διαφορετικές αδυναμίες στην εφαρμογή του Προγράμματος από χώρα σε χώρα και ενδεχομένως διαφορετικές προσεγγίσεις, μετά από δεκαπέντε μήνες πολύ στενής και πολύ καλής συνεργασίας με όλους τους εταίρους, διαπιστώνουμε ότι τα προβλήματα είναι κοινά. Και αυτό είναι καλό, διότι όταν ξεκινάμε από την ίδια βάση, μπορούμε να προχωρήσουμε πολύ πιο εύκολα στους στόχους μας. Εμείς στο τέλος του Προγράμματος θα εκδώσουμε τα αποτελέσματα της έρευνας στα ελληνικά και στις γλώσσες των εταίρων μας, καθώς επίσης και τα πρακτικά από τις εργασίες αυτού του Συνεδρίου στην ελληνική γλώσσα.

Εκτός από διακρατικούς είχαμε και εθνικούς εταίρους στο συγκεκριμένο Πρόγραμμα, το Κέντρο Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού -το οποίο μας βοήθησε στην παραγωγή του εκπαιδευτικού υλικού- το Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών -για να μας βοηθήσει στα θέματα προώθησης των δικαιωμάτων του πατέρα-εργαζόμενου στον ιδιωτικό τομέα- και τέλος το Γραφείο Ισότητας του Δήμου Αθηναίων.

Στη συνέχεια θα ήθελα να παρουσιάσω την καμπάνια ενημέρωσης στο πλαίσιο του Προγράμματος. Περιλαμβάνει ένα τηλεοπτικό σποτ, ένα φυλλάδιο και μια αφίσα του Προγράμματος. Το τηλεοπτικό σποτ παρουσιάζεται έξω στο φουαγιέ και προβάλλεται ως κοινωνικό μήνυμα σε όλους τους τηλεοπτικούς σταθμούς της χώρας, δημόσιους και ιδιωτικούς, σε Αθήνα και επαρχία. Το φυλλάδιο, το οποίο περιλαμβάνει τους σκοπούς του Προγράμματος και βασικές πληροφορίες που αφορούν στην υλοποίησή του, μοιράζεται σε όλους τους φορείς που ασχολούνται με θέματα οικογένειας, συμπεριλαμβανομένων και των παιδικών σταθμών. Παρομοίως η αφίσα του Προγράμματος, την οποία βλέπετε εδώ, έχει μοιραστεί σε πολλούς δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς και πρόκειται επίσης να διατεθεί και σε ιδιωτικά και δημόσια μαιευτήρια για την βλέπουν οι νέοι πατέρες.

Κλείνοντας, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους εταίρους μας και από τη Νορβηγία, την Πολωνία, την Πορτογαλία και την Κύπρο, διότι η εξαιρετική συνεργασία και η πολύ γόνιμη ανταλλαγή απόψεων μας οδήγησε σε μια εξαιρετικά σημαντική συγκριτική ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας καθώς και στην ανταλλαγή καλών πρακτικών, με βάση τις οποίες θα μπορούσαμε ενδεχομένως και με τη βοήθεια της Γενικής Γραμματείας Ισότητας να καταγράψουμε κάποιες προτάσεις συνολικά για το συγκεκριμένο θέμα.

Και για να μη σας κουράσω περισσότερο, θα ήθελα να ευχαριστήσω για άλλη μια φορά την κυρία Κατσαρίδου, η οποία στην εφαρμογή των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων μας μεταφέρει πάντα την εμπειρία της και τις καλές πρακτικές από

τις συμμετοχές της σε άλλους Οργανισμούς και βέβαια θα ήθελα να ευχαριστήσω και εσάς για τη συμμετοχή και την υπομονή σας.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ):** Ευχαριστούμε την κυρία Μπέλλου που μας έδωσε όλες τις πληροφορίες σχετικά με το Πρόγραμμα. Πραγματικά ευελπιστούμε στο τέλος αυτού του Προγράμματος να έχουμε προτάσεις τόσο προς την πολιτική ηγεσία του τόπου μας, προκειμένου να ληφθούν τα ανάλογα μέτρα και να διευκολυνθεί πλέον το θέμα της συμμετοχής του πατέρα και της συμφιλίωσης των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών, όσο και προς την Ευρωπαϊκή Ένωση, ώστε και αυτή με τη σειρά της να λάβει υπόψη το θέμα και να συνεχίσει να χρηματοδοτεί ανάλογες δράσεις. Ευχαριστούμε λοιπόν πάρα πολύ.

Στο σημείο αυτό θα χαιρετήσουμε τον κύριο Υπουργό, ο οποίος λόγω ανειλημμένων υποχρεώσεων θα χρειαστεί να αποχωρήσει.

**ΑΠ. ΑΝΔΡΕΟΥΛΑΚΟΣ:** Εν είδει αποχαιρετισμού και ως προέκταση των όσων ανέφερε η κυρία Μπέλλου θα προσθέσω ότι τα κοινωνικά στερεότυπα εξοβελίζονται από τους νέους κοινωνικούς, οικονομικούς και τεχνολογικούς όρους που διαμορφώνονται.

Θα αναφέρω ως παράδειγμα την τηλε-εργασία, για να δείξω πόσο βοηθάει η τεχνολογία στην αλλαγή και τον επαναπροσδιορισμό των ρόλων των φύλων ως προς την οικογενειακή και επαγγελματική τους ζωή. Η τηλε-εργασία είναι νέα μορφή απασχόλησης και αρχίζει να επεκτείνεται σήμερα όλο και περισσότερο. Αν ένας άνδρας απασχολείται με αυτόν τον τρόπο, δηλαδή εργάζεται από το σπίτι του, ενώ η σύζυγός του είναι υποχρεωμένη να πηγαίνει στη δουλειά της, αντιλαμβάνεστε ότι εκ των πραγμάτων αλλάζουν οι ρόλοι των φύλων, αφού ο άνδρας μένει στο σπίτι ενώ η γυναίκα δουλεύει εκτός σπιτιού.

Οι μεγάλοι πόλεμοι, ο Α και Β Παγκόσμιος, έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στη νέα κοινωνική θέση της γυναίκας. Εφόσον οι άνδρες ήταν στρατευμένοι, έπρεπε τα πολεμικά εργοστάσια, τα οποία τότε ήταν στο φόρτε τους για να παράγουν πολεμικό υλικό, να τα κινήσουν γυναίκες. Όταν η γυναίκα λοιπόν βγήκε από το σπίτι, άλλαξε ο παραδοσιακός της ρόλος, ο συσχετισμός δυνάμεων. Για αυτό, λοιπόν, όπως είπα οι νέοι κοινωνικοί και οικονομικοί όροι θα διαμορφώσουν το πλαίσιο των σχέσεων αυτών. Οι συνταγματικές, οι νομοθετικές και οι κανονιστικές ρυθμίσεις και όλα τα Προγράμματα που αναπτύσσονται, οι δράσεις, οι έρευνες, απλώς παίζουν ένα προωθητικό ρόλο, κάνουν δηλαδή αυτές τις αλλαγές γρηγορότερες.



Λοιπόν, με αυτές τις απλές σκέψεις σας χαιρετώ. Εύχομαι να ευοδωθούν οι εργασίες σας και να βγουν χρήσιμα συμπεράσματα. Με συγχωρείτε πάρα πολύ που δεν μπορώ να μείνω περισσότερο. Θα περιμένω τον τόμο των πρακτικών και τις προτάσεις. Ευχαριστώ πάρα πολύ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ):** Και τώρα έχω τη χαρά να δώσω το λόγο στους διακρατικούς μας εταίρους. Πρώτη θα μιλήσει η κυρία Ούρσουλα Νοβακόβσκα, η οποία είναι διευθύντρια στο Κέντρο για τα Γυναικεία Δικαιώματα της Πολωνίας.

**UR. NOWAKOWSKA, Women's Rights Center, Πολωνία:** Στην Πολωνία, η συζήτηση για το ρόλο των ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή, σε συνάρτηση με την ισότητα των δυο φύλων είναι σχετικά πρόσφατη. Παραδοσιακά, οι γυναίκες αποτελούσαν το κέντρο της προσοχής σε σχέση με την ισότητα στη δημόσια ζωή, αλλά η οικογένεια και οι άνδρες έμεναν στο απυρόβλητο. Μόλις εσχάτως κατανοήσαμε ότι, αν θέλουμε να πετύχουμε την πραγματική ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, θα πρέπει να προχωρήσουμε πέρα από τις επίσημες νόρμες και να επανεξετάσουμε το ρόλο των δυο φύλων στην οικογένεια. Δεν μπορούμε να εξασφαλίσουμε συνθήκες ισότιμης απασχόλησης για τις γυναίκες, αν επικεντρωθούμε μόνο σε δραστηριότητες που στοχεύουν στη βελτίωση της θέσης της γυναίκας στην πολιτική και την αγορά εργασίας. Ο ρόλος που αναλαμβάνει η γυναίκα καθώς και η θέση της στο πλαίσιο της οικογένειας έχει πραγματικά ουσιαστικό αντίκτυπο στην επίδοσή της στη δημόσια ζωή συμπεριλαμβανομένης και της απασχόλησης. Αν δεν εργαστούμε ταυτόχρονα και στις δύο αυτές σφαίρες, η πρόοδος των γυναικών και η εφαρμογή πολιτικών ισότητας των φύλων θα είναι αφενός μικρότερης σημασίας και αφετέρου περισσότερο χρονοβόρα.

Παρατηρούμε ότι η χειραφέτηση των γυναικών υπό το κομμουνιστικό καθεστώς επικεντρώθηκε μόνο στην τοποθέτησή τους στην αγορά εργασίας, δεν αμφισβήτησε τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων στην οικογένεια και δεν επέφερε καμία πραγματική ή βαθιά αλλαγή στη δομή της πατριαρχικής οικογένειας. Οι γυναίκες, οι οποίες μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο κατέκλυσαν την αγορά εργασίας, έπρεπε ταυτόχρονα να είναι καλές μητέρες και σύζυγοι και να εκπληρώνουν όλα τα καθήκοντα που παραδοσιακά τους είχαν ανατεθεί. Έπρεπε λοιπόν, να συνδυάζουν αυτούς τους δυο ρόλους, οι οποίοι ταυτίζονταν με την εικόνα-σύμβολο της πολωνής μητέρας.

Οι γυναίκες αναμένονταν να εγκαταλείψουν τις προσωπικές τους φιλοδοξίες, όνειρα και ενδιαφέροντα για χάρη της οικογένειας και του έθνους. Ο ηρωισμός θεωρείτο ανέκαθεν εθνικό γνώρισμα των Πολωνών. Εντούτοις, οι προσδοκίες που καλλιεργούνταν εξαιτίας αυτής της εθνικής μυθολογίας, δεν υπήρξαν ποτέ ουδέτερες ως προς το φύλο: οι άνδρες όφειλαν να αποδείξουν τον ηρωισμό τους στον πόλεμο ή κατά τη διάρκεια άλλων περιόδων αγώνων για την ελευθερία και την ανεξαρτησία, ενώ οι γυναίκες όφειλαν να είναι οι ηρωίδες της καθημερινότητας. Η συμβολική εικόνα της πολωνής μάνας είναι ακόμη ζωντανή. Όλοι, ακόμη και σήμερα, αναμένουν από τις γυναίκες να θυσιάσουν τις προσωπικές τους φιλοδοξίες και να δώσουν προτεραιότητα στις ανάγκες των παιδιών και την καριέρα των ανδρών τους. Πολλές γυναίκες ακόμη δέχονται να παίξουν το ρόλο της πολωνής μητέρας, η οποία ηρωικά και στωικά αναλαμβάνει να φέρει εις πέρας το διπλό ρόλο της ως εργαζόμενη και νοικοκυρά.

Για αυτό το λόγο είναι πολύ σημαντικό από τη μια να αμφισβητηθεί και να αποδομηθεί αυτό το βαθιά ριζωμένο στην πολωνική ιστορία και παράδοση σύμβολο της πολωνής μάνας και ταυτόχρονα να επαναπροσδιοριστεί ο ρόλος των ανδρών στη δημόσια και ιδιωτική ζωή. Θα πρέπει επιτέλους να καταρριφθεί ο μύθος ότι οι Πολωνές έχουν πολύ δύναμη στα του οίκου τους και αυτό αποτελεί, ούτως ειπείν, μια μορφή αποζημίωσης για την έλλειψη δύναμης όσον αφορά στη δημόσια ζωή. Υπό μια έννοια, αυτό μπορεί να είναι αλήθεια, αλλά αυτή η δύναμη απορρέει αποκλειστικά από τη σκληρή εργασία και τις ευθύνες που οι άνδρες «αναθέτουν» στις γυναίκες, διότι οι ίδιοι δεν επιθυμούν να συμμετέχουν στις οικιακές εργασίες. Αν οι γυναίκες όντως παίζουν σημαντικό ρόλο στην οικογένεια, αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι άνδρες έχουν εκχωρήσει αυτό το «δικαίωμα», του οποίου οι ίδιοι δεν επιθυμούν να κάνουν χρήση. Αντί να μαγειρεύουν, να καθαρίζουν και να κάνουν τα ψώνια, οι άνδρες προτιμούν να κάνουν πράγματα, τα οποία προσδίδουν γόητρο στην οικογένεια και αποφέρουν χρήματα ή είναι απλώς πιο ευχάριστα.

Οι οικιακές εργασίες δεν αποτελούν πηγή πραγματικής δύναμης, αλλά παρουσιάζονται ως τέτοια για να πραγματοποιούνται από κάποιους τη στιγμή που κάποιος άλλος δεν επιθυμούν να συμμετάσχουν σε αυτές. Οι γυναίκες είναι αυτές που αναλαμβάνουν την ευθύνη των οικιακών εργασιών και της φροντίδας των παιδιών, αλλά, σε περίπτωση που οι άνδρες δεν εγκρίνουν τον τρόπο που γίνονται τα παραπάνω, χρησιμοποιούν τη θέση ισχύος τους στην οικογένεια για να δείξουν στις γυναίκες ποια είναι η πραγματική τους θέση.

Δυστυχώς, στην Πολωνία δε μας λείπει μόνο η ολοκληρωμένη και συμπληρωματική προσέγγιση της ισότητας των δυο φύλων αλλά και η βασική πολιτική βούληση να εφαρμόσουμε κάτι τέτοιο. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να

τονιστεί ότι η ισότητα των φύλων δεν υπήρξε ποτέ προτεραιότητα καμιάς κυβερνήσεως της Πολωνίας και ότι μόνο χάρη στις πιέσεις που ασκούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις της Πολωνίας, επήλθαν κάποιες θετικές ρυθμίσεις και αλλαγές στο νομοθετικό μας σύστημα.

Παρόλα αυτά, οι αλλαγές στο πολιτικό σκηνικό της χώρας και η άνοδος των συντηρητικών δυνάμεων στην εξουσία χειροτέρεψαν τα πράγματα και έθεσαν σε κίνδυνο τόσο τα ανθρώπινα δικαιώματα των γυναικών όσο και την ισότητα των φύλων στη Πολωνία. Θεσμική πρόνοια για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών δεν υφίσταται σε κυβερνητικό επίπεδο. Το ενδιαφέρον της παρούσας Κυβέρνησης εστιάζεται στους συλλογικούς φορείς, όπως η οικογένεια και το έθνος, καθώς και στην προώθηση ενός συντηρητικού μοντέλου οικογένειας. Ο πρωταρχικός ρόλος των γυναικών είναι να φέρνουν στο κόσμο παιδιά και να φροντίζουν την οικογένειά τους. Για αυτό το λόγο οποιοδήποτε άλλοι ρόλοι, τους οποίους επιθυμούν να αναλάβουν στο πλαίσιο της δημόσιας σφαίρας και της αγοράς εργασίας, δε θα πρέπει να έρχονται σε σύγκρουση με τα πρωταρχικά τους καθήκοντα όπως αυτά γίνονται αντιληπτά από το έθνος. Τα ατομικά δικαιώματα δεν αποτελούν προτεραιότητα και θα πρέπει να θυσιάζονται στο βωμό υψηλότερων αξιών όπως το συμφέρον της οικογένειας ή του έθνους.

Η πολιτική για την ισότητα των δυο φύλων δεν αποτελεί ζήτημα για την Κυβέρνηση, ακόμη και για τον κατεξοχήν αρμόδιο φορέα για την εφαρμογή των Οδηγιών και των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά των διακρίσεων (Γραφείο στο Υπουργείο Εργασίας). Η πολωνική Κυβέρνηση δεν προέβη σε καμία ενέργεια, ώστε να προετοιμάσει την εθνική εκστρατεία συμμετοχής στον κοινό εορτασμό του 2007 ως έτους Ίσων Ευκαιριών για όλους, όπως ανακηρύχθηκε από τη Ευρωπαϊκή Ένωση, ούτε για να συμμετάσχει στην εκστρατεία του Συμβουλίου της Ευρώπης, το οποίο ανακήρυξε το έτος 2007 ως έτος εναντίον της Βίας κατά των Γυναικών. Θεωρητικά η ενδοοικογενειακή βία είναι ένα από τα θέματα που περιλαμβάνονται στην ημερήσια διάταξη της Κυβέρνησης, αλλά το πρόβλημα είναι ότι θεωρείται φαινόμενο ουδέτερο ως προς το φύλο, το οποίο σχετίζεται με τον αλκοολισμό και άλλες μορφές παθολογίας, η θεραπεία των οποίων θα επιφέρει λύση και στην οικογένεια.

Οι διακρίσεις κατά των γυναικών στην αγορά εργασίας φαίνεται να απασχολούν ελάχιστα τους εκπροσώπους των εκτελεστικών και νομοθετικών οργάνων και το πρόβλημα φαίνεται να τίθεται στη βάση του ότι δεν επιθυμούν να αποδεχθούν ότι η άνιση μεταχείριση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι άμεσα συνδεδεμένη με τη θέση τους στην οικογένεια, ότι η διάκριση και η βία που σχετίζονται με το φύλο

είναι αλληλοεξαρτώμενες και ότι, αν πραγματικά θέλουμε να βρούμε λύση στο πρόβλημα της ενδοοικογενειακής βίας, θα πρέπει να τη συνδέσουμε με την πολιτική της ισότητας των δύο φύλων.

Δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι στο προαναφερθέν πολιτικό πλαίσιο οι γυναικείες οργανώσεις θεωρούνται επικίνδυνες για τη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας εξαιτίας της προσπάθειάς τους να παρατείνουν την άδεια μητρότητας και να εισάγουν μια χρονική περίοδο προστασίας, κατά τη διάρκεια της οποίας οι εργοδότες δε θα μπορούν να απολύουν τις γυναίκες (ακόμη και για δύο έτη) οι οποίες επιστρέφουν από άδεια μητρότητας ή γονική άδεια. Φοβηθήκαμε ότι, εκτός από το υψηλό ποσοστό ανεργίας και την έλλειψη πολιτικών που να διευκολύνουν τους άνδρες να μοιραστούν τις γονικές ευθύνες, η εργασία των γυναικών θα θεωρηθεί από του εργοδότες ως μια κίνηση που ενέχει αρκετό κίνδυνο για αυτούς. Για να μπορέσουν να εξουδετερώσουν αυτήν την παρενέργεια και να ενθαρρύνουν τους άνδρες να εμπλακούν περισσότερο στη φροντίδα των παιδιών, οι οργανώσεις για τα δικαιώματα των γυναικών πάλεψαν για τη θέσπιση πατρικής, μη μεταβιβάσιμης άδειας, ειδικά για τον πατέρα. Δυστυχώς, η ιδέα δε βρήκε την απαραίτητη στήριξη από το νομοθέτη. Ωστόσο, θα πρέπει να υπογραμμίσουμε το γεγονός ότι αυτού του είδους οι διατάξεις έτυχαν της στήριξης των ενώσεων των εργοδοτών. Δυστυχώς, όμως, αυτή η προσέγγιση δεν υιοθετήθηκε από το νομοθέτη και παραπέμφθηκε στις καλές ενδές, όπως και η διάταξη που παρείχε προστασία από απόλυση μετά την επιστροφή στην εργασία κατόπιν άδειας μητρότητας ή γονικής άδειας.

Το πολωνικό Σύνταγμα περιλαμβάνει αρκετές αναφορές στην οικογένεια. Μια από αυτές τις αναφορές είναι μοναδική και κάνει λόγο για ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όχι μόνο στη δημόσια ζωή αλλά και την οικογένεια (άρθρο 33). Ίσα δικαιώματα και ευθύνες στο γάμο προβλέπονται επίσης από τον Οικογενειακό Κώδικα (άρθρο 23). Η συζυγική ισότητα περιλαμβάνει καταμερισμό των ευθυνών στο σπίτι και την περιουσία, στην οικονομική συνεισφορά και την κοινή λήψη αποφάσεων για σημαντικά ζητήματα. Καθένας από τους συζύγους έχει το δικαίωμα ίσου μεριδίου με τον άλλο για περιουσία που αποκτήθηκε κατά τη διάρκεια του γάμου και η λήψη αποφάσεων για την περιουσία αφορά αμφότερους τους συζύγους. Ο Οικογενειακός Κώδικας προβλέπει, επίσης, ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις για αμφοτέρους τους συζύγους ως προς την ανατροφή των παιδιών (άρθρο 93.1 και άρθρο 97).

Ο Εργατικός Κώδικας δίνει το δικαίωμα στις γυναίκες να λαμβάνουν άδεια μητρότητας με πλήρεις αποδοχές διάρκειας 18 εβδομάδων για το πρώτο παιδί και 20 εβδομάδων για κάθε ένα από τα επόμενα. Η μητέρα δικαιούται 28 εβδομάδες άδεια όταν φέρει στο κόσμο περισσότερα από ένα παιδιά κατά τη γέννα (άρθρο 180). Γυναίκα, η οποία έχει υιοθετήσει παιδί μικρότερο του ενός έτους, δικαιούται άδεια 16

εβδομάδων ως άδεια μητρότητας (άρθρο 183). Η μητέρα όχι απλώς δικαιούται αλλά υποχρεούται να πάρει άδεια μητρότητας. Ο εργοδότης, ο οποίος επιτρέπει σε γυναίκα που δικαιούται άδεια μητρότητας να εργαστεί, υπόκειται σε κυρώσεις. Οι πατέρες δικαιούνται, επίσης, άδεια κατά τις δυο τελευταίες εβδομάδες της άδειας μητρότητας σε περίπτωση που η σύζυγος αποφασίσει να επιστρέψει στην εργασία της νωρίτερα από το προβλεπόμενο.

Από το 1996, και οι δύο γονείς, οι οποίοι εργάζονται τουλάχιστον για έξι μήνες, δικαιούνται άδεια φροντίδας (άρθρο 186 & 189). Πριν το 1996, η άδεια αυτή παρεχόταν στον πατέρα μόνο σε περίπτωση που η μητέρα την αποκήρυττε και ο ίδιος συμφωνούσε ότι θα κάνει χρήση του δικαιώματός του για άδεια φροντίδας. Η εν λόγω άδεια επιτρέπει στους γονείς να φροντίσουν το παιδί τους για μια χρονική περίοδο τριών ετών, έως ότου το παιδί φτάσει την ηλικία των τεσσάρων ετών. Κατά τη διάρκεια αυτής της άδειας, ο γονέας διατηρεί όλα τα εργασιακά του δικαιώματα και η εργασιακή σχέση τυγχάνει ιδιαίτερης προστασίας. Η άδεια αυτή αποζημιώνεται μόνο σε περιπτώσεις πτωχών οικογενειών. Σε κάθε άλλη περίπτωση πρόκειται για άδεια άνευ αποδοχών.

Ο Εργατικός Κώδικας (άρθρα 186 & 189) δίνει το δικαίωμα σε εργαζόμενους γονείς με παιδιά κάτω των δεκατεσσάρων ετών να κάνουν χρήση του δικαιώματός τους για διήμερη άδεια φροντίδας ετησίως, διατηρώντας παράλληλα και το δικαίωμά τους για αποζημίωση κατά τη διάρκεια αυτής της άδειας. Έως το 1996, οι πατέρες διατηρούσαν το παραπάνω δικαίωμα μόνο σε περίπτωση που ήταν οι μοναδικοί κηδεμόνες του παιδιού τους.

Αμφότεροι οι γονείς δικαιούνται τα ίδια πράγματα σε περίπτωση ασθένειας του παιδιού τους ηλικίας κάτω των δεκατεσσάρων ετών, ή άλλου μέλους της οικογένειας. Το δικαίωμα αυτό μεταφράζεται σε άδεια έως και εξήντα μέρες ετησίως για παιδί σε ηλικία θηλασμού και σε δεκατέσσερις μέρες για άλλα μέλη της οικογένειας. (άρθρο 37), αλλά δεν παραχωρείται σε περίπτωση που άλλα μέλη της οικογένειας μπορούν να παρέχουν φροντίδα στο παιδί ή στο άρρωστο άτομο.

Μολονότι, αμφότεροι οι γονείς έχουν ίσα δικαιώματα, ο νόμος εξακολουθεί να διευθετεί ζητήματα, τα οποία σχετίζονται κυρίως με τις γυναίκες. Σχετικά άρθρα αναφέρονται μόνο σε εργαζόμενες γυναίκες και στο τέλος του κεφαλαίου του Εργατικού Κώδικα αναφέρεται ο εργαζόμενος πατέρας, ο οποίος δικαιούται άδεια παιδικής φροντίδας και ασθένειας για να φροντίσει το άρρωστο παιδί του. Μια τέτοια νομική δομή, παρά τις επίσημες εγγυήσεις για ίσα δικαιώματα και στους δυο γονείς, διαιωνίζει τις διακρίσεις. Το δικαίωμα των ανδρών σε άδεια φροντίδας και ασθένειας μέλους της οικογένειας, για φροντίδα άρρωστου παιδιού, διασφαλίζεται από διατάξεις, οι οποίες περιλαμβάνονται στο τέλος του κειμένου και θεωρούνται από το

νομοθέτη ως δευτερευούσης σημασίας. Παρά τις διακηρύξεις περί ισότητας, ο νομοθέτης τονίζει το σημαντικό ρόλο των γυναικών στην ανατροφή και την παιδική φροντίδα.

Ως γυναικείες οργανώσεις μαχόμαστε εδώ και πολλά χρόνια για την αλλαγή της γλώσσας που χρησιμοποιείται στις νομοθετικές διατάξεις και την εισαγωγή της πατρικής άδειας ως ανεξάρτητου δικαιώματος, μη μεταβιβάσιμου στις γυναίκες. Θα επιθυμούσαμε επίσης να αλλάξουμε και τη διατύπωση από «άδεια φροντίδας» σε «γονική άδεια». Πιστεύουμε ότι μια τέτοια αλλαγή στη διατύπωση θα βοηθούσε στην αλλαγή της συμπεριφοράς των ανδρών και θα τους ενθάρρυνε να κάνουν συχνότερη χρήση των δικαιωμάτων που τους παρέχονται από το νόμο. Σήμερα, σπάνια οι άνδρες κάνουν χρήση αυτών των διευκολύνσεων που τους παρέχονται. Λιγότερο από 1% χρησιμοποιεί μέρος της άδειας μητρότητας και μόνο 0,026% κάνει χρήση της άδειας παιδικής φροντίδας.

Πρέπει να τονιστεί επίσης ότι η γλώσσα, που χρησιμοποιείται σε δημόσιες συζητήσεις για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, επικεντρώνεται συνήθως στις γυναίκες. Ούτε ο νόμος, ούτε η κοινωνική πολιτική αναμένουν από τους άνδρες να συμφιλιώσουν την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή τους. Πρακτικά, οι γυναίκες, σύμφωνα με το νόμο, έχουν δύο εργασίες, η μία είναι στο χώρο της επαγγελματικής τους απασχόλησης και η άλλη στο σπίτι.

Τα αποτελέσματα της έρευνας του 2006 του Κέντρου Σφυγμομετρήσεων της Κοινή Γνώμη δείχνουν ότι το 41% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι θα στηρίζαν ένα συμμετοχικό μοντέλο οικογένειας (37% το 1997), όπου άνδρες και γυναίκες μοιράζονται ισότιμα τόσο τις οικιακές όσο και τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Ένα ποσοστό 32% είναι υπέρ του παραδοσιακού μοντέλου, σύμφωνα με το οποίο οι άνδρες εργάζονται εκτός του σπιτιού και οι γυναίκες μένουν στο σπίτι και φροντίζουν τα παιδιά. Υπάρχει μια διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το 47% των γυναικών και το 35% των ανδρών επιλέγουν το συμμετοχικό μοντέλο οικογένειας, ενώ το παραδοσιακό μοντέλο οικογένειας επιλέγεται από το 28% των γυναικών και από το 37% των ανδρών. Πάνω από το 50% (53) των νέων κάτω των 24 ετών και αυτών που ζουν σε πόλεις δηλώνουν ότι στηρίζουν το συμμετοχικό μοντέλο στο γάμο. Αυτό που είναι σημαντικό και πρέπει να αναφερθεί είναι ότι το ποσοστό των ανδρών διαφοροποιείται ανάλογα με τον τόπο διαμονής. Το πιο παραδοσιακό μοντέλο επιλέγεται συχνότερα από άνδρες που ζουν σε αγροτικές περιοχές, ενώ μεταξύ των γυναικών δεν υφίστανται τέτοιου είδους διαφορές. Η μικρότερη διαφορά μεταξύ των ανδρών παρατηρείται σε σχέση με το μορφωτικό τους επίπεδο. Στις γυναίκες οι αποκλίσεις, βάσει αυτού του επιπέδου, είναι πολύ μεγαλύτερες. Μόνο το 4% αυτών

που είναι απόφοιτοι ανώτατης εκπαίδευσης επιλέγει το παραδοσιακό μοντέλο οικογένειας. Το αποκαλούμενο μικτό μοντέλο, σύμφωνα με το οποίο και οι δυο σύζυγοι εργάζονται εκτός σπιτιού αλλά ο άνδρας αφιερώνει περισσότερο χρόνο στην εργασία του από ότι η σύζυγος, ενώ η γυναίκα αναλαμβάνει περισσότερες από τις οικιακές εργασίες, προτιμάται από το 24% των ερωτηθέντων. Αυτό που είναι εξίσου εντυπωσιακό είναι ότι η πλειονότητα των γυναικών ανώτατης εκπαίδευσης επιλέγει το μικτό μοντέλο οικογένειας.

Παρά τη νομική αυτή διάταξη και το γεγονός ότι η πλειονότητα των γυναικών επιλέγουν ένα μοντέλο οικογένειας, το οποίο βασίζεται στη συμμετοχή και των δυο συζύγων, το αποτέλεσμα της σφυγμομέτρησης της κοινής γνώμης καταδεικνύει ότι η αρχή της ισότητας και της ισότιμης συμμετοχής στην οικογένεια δεν εφαρμόζεται στην πράξη, ιδιαιτέρως όσον αφορά στις οικιακές υποχρεώσεις. Τα στερεότυπα και οι παραδοσιακοί ρόλοι ακόμη κυριαρχούν στις πολωνικές οικογένειες. Το μικτό μοντέλο, το οποίο στην πραγματικότητα μεταφράζεται ως διπλό βάρος για τις γυναίκες, κυριαρχεί (26%) στην καθημερινή πραγματικότητα των πολωνικών οικογενειών. Στη δεύτερη θέση ακολουθεί το πιο συχνά παρατηρούμενο παραδοσιακό μοντέλο (21%) και στην τρίτη θέση βρίσκεται το συμμετοχικό μοντέλο, το οποίο υιοθετείται μόνο από το 19% των οικογενειών στη Πολωνία. Σε ένα ποσοστό της τάξεως του 6% των πολωνικών οικογενειών οι γυναίκες είναι αυτές που συντηρούν οικονομικά την οικογένεια, ενώ οι άνδρες παραμένουν στο σπίτι και φροντίζουν τα παιδιά (ανεργία). Αξίζει να σημειωθεί ότι το συγκεκριμένο μοντέλο συναντάται πολύ συχνά σε οικογένειες χαμηλού μορφωτικού επιπέδου. Λιγότερο ικανοποιητικό για τις γυναίκες φαίνεται να είναι το μικτό μοντέλο και στις περισσότερες περιπτώσεις τα άτομα θα ήθελαν να επαναπροσδιορίσουν το ρόλο τους στην οικογένεια. Στις πλείστες των περιπτώσεων δεν πρόκειται για επιλογή αλλά για πραγματικότητα.

Στη καθημερινή ζωή οι γυναίκες επωμίζονται τη συντριπτική πλειοψηφία των οικογενειακών και οικιακών βαρών, συμπεριλαμβανομένης και της φροντίδας των παιδιών. Αντιθέτως, η κοινωνία ακόμη θεωρεί ότι κυρίως οι άνδρες είναι αυτοί που επωμίζονται τη βασική οικονομική ευθύνη της οικογένειας και ως εκ τούτου δεν αναμένεται να μοιράζονται ισότιμα τις οικιακές υποχρεώσεις. Εάν ένας άνδρας επωμίζεται κάποιες από τις ευθύνες του νοικοκυριού, η σύζυγός του θεωρείται τυχερή και η σχέση τους θεωρείται συμμετοχική. Εντούτοις, ο τρόπος, με τον οποίο τίθενται οι ερωτήσεις που αφορούν στις οικιακές υποχρεώσεις, δηλώνει σαφώς και ποιος είναι υπεύθυνος για αυτές. Οι άνθρωποι δε ρωτάνε να μάθουν τον τρόπο, με

τον οποίο τα ζευγάρια μοιράζονται τις οικογενειακές ευθύνες, αλλά ρωτάνε αν ο σύζυγος ή τα παιδιά βοηθούν τη γυναίκα να φέρει εις πέρας τα καθήκοντά της.

Οι στατιστικές δείχνουν ότι οι γυναίκες που εργάζονται εκτός σπιτιού κάνουν ελάχιστα λιγότερες οικιακές εργασίες από αυτές που μένουν στο σπίτι. Αυτή η μικρή διαφορά υπάρχει, όταν οι σύζυγοι ή άλλα μέλη της οικογένειας βοηθούν, ώστε να έλθουν εις πέρας εργασίες, οι οποίες, όμως, ακόμη θεωρούνται ότι εμπίπτουν στη δική της δικαιοδοσία. Οι οικιακές εργασίες, για τις οποίες οι γυναίκες είναι πρωτίστως υπεύθυνες, περιλαμβάνουν την προετοιμασία του φαγητού, το πλύσιμο το πιάτων, την επιδιόρθωση των ρούχων και την καθαριότητα του σπιτιού. Στις αγροτικές οικογένειες τα παιδιά εργάζονται συχνά με τις μητέρες τους, ώστε να έλθουν εις πέρας αυτές που συχνά αποκαλούνται «γυναικείες εργασίες», ενώ οι πατέρες ασχολούνται με τις αγροτικές εργασίες. Η κατανομή των οικιακών ευθυνών μεταξύ των μελών των αγροτικών οικογενειών είναι σαφέστερη από αυτή μεταξύ των αστικών οικογενειών. Οι στατιστικές δείχνουν ότι το κυρίαρχο μοντέλο στην οικογένεια παραμένει πολύ παραδοσιακό. Ωστόσο, σύμφωνα με την κοινή γνώμη, ο αριθμός των ανδρών που βοηθούν στις δουλειές του σπιτιού αυξάνεται.

Παρά το γεγονός ότι οι Πολωνές επιλέγουν το συμμετοχικό μοντέλο οικογένειας στο γάμο, δεν μπορούν να ξεφύγουν από την πεπατημένη, η οποία τις θέλει να εκπληρώνουν και τις παραδοσιακές οικιακές εργασίες μετά την επιστροφή τους από δουλειά. Σύμφωνα με την έρευνα, ακόμη και οι περισσότερο μορφωμένες και οικονομικά ανεξάρτητες ενήλικες γυναίκες τείνουν να φέρουν το βάρος των οικιακών εργασιών. Ακολουθώντας τα στερεότυπα, τα ΜΜΕ παρουσιάζουν τις εργαζόμενες γυναίκες ως απλές συζύγους, οι οποίες διατηρούν τον παραδοσιακό τους ρόλο στο σπίτι, ενώ παράλληλα ελαχιστοποιούν το έργο τους στη δημόσια ζωή. Την πεπατημένη ακολούθησε, επίσης, και η μοναδική γυναίκα Πρωθυπουργός καθώς και η τωρινή Πρόεδρος της Εθνικής Τράπεζας, η οποία παλαιότερα είχε κατέβει ως υποψήφια για το προεδρικό αξίωμα. Μολονότι η πρώτη Πρωθυπουργός δεν είχε παντρευτεί ποτέ και δεν είχε παιδιά, τα ΜΜΕ έτειναν να την παρουσιάζουν στην κουζίνα της να ετοιμάζει φαγητό ως μια απλή γυναίκα.

Φαίνεται ότι οι Πολωνοί και οι Πολωνές είναι περισσότερο προοδευτικοί/-ές στα λόγια, αλλά παραδοσιακοί/-ές όσον αφορά στις πρακτικές. Στο σπίτι επικρατεί η παραδοσιακή κατανομή των ρόλων. Οι γυναίκες, ασχέτως του τόπου διαμονής τους, της ηλικίας τους ή του μορφωτικού τους επιπέδου, ασχολούνται κυρίως με τις οικιακές εργασίες. Το πολωνικό «συμμετοχικό μοντέλο» επιτρέπει στις γυναίκες να κτίσουν την καριέρα τους και να συνεισφέρουν στα οικονομικά της οικογένειας, αλλά



αυτό δε συνεπάγεται απαραίτητα και τη μεγαλύτερη συμμετοχή των ανδρών στις οικιακές εργασίες-καθήκοντα.

Αυτό που κατά τη γνώμη μου είναι εξίσου σημαντικό, είναι το να δουλέψουμε για την αναγνώριση της οικιακής εργασίας και να καταδείξουμε την πραγματική της αξία για την οικογένεια και την κοινωνία γενικότερα. Είμαι βέβαιη ότι το κίνημα για την αναγνώριση της αξίας της οικιακής εργασίας, καθώς και η μεγαλύτερη συμμετοχή των ανδρών σε αυτού του είδους τις εργασίες θα συμβάλει αποτελεσματικά στις αλλαγές της δομής και των σχέσεων εξουσίας που αναπτύσσονται στο πλαίσιο της οικογένειας. Στην Πολωνία μπορούμε να παρατηρήσουμε τέτοιου είδους αλλαγές. Η είσοδος των ανδρών σε τομείς, οι οποίοι παραδοσιακά καταλαμβάνονταν από γυναίκες, προσδίδουν μεγαλύτερο κύρος στα συγκεκριμένα επαγγέλματα. Αυτό σημαίνει ότι, αν οι άνδρες αρχίσουν να ασχολούνται περισσότερο με τις οικιακές εργασίες και τη φροντίδα των παιδιών, οι εργασίες αυτές θα αρχίσουν να χαίρουν περισσότερης εκτίμησης και θα προσμετρώνται στην εθνική οικονομία.

Τελειώνοντας την παρουσίασή μου θα ήθελα να σας πω ότι θεωρούμε το συγκεκριμένο Πρόγραμμα ιδιαίτερα σημαντικό και προκλητικό για την οργάνωσή μας. Οφείλουμε να εργαστούμε περισσότερο με τους άνδρες, να τους ενσωματώσουμε στη δουλειά μας, να τους δείξουμε τα οφέλη που προκύπτουν από την ισότητα των φύλων. Θα πρέπει να ψάχνουμε για συμμάχους ανάμεσα στους άνδρες, να ενθαρρύνουμε τα ανδρικά κινήματα που στοχεύουν στον επαναπροσδιορισμό των παραδοσιακών ανδρικών ρόλων τόσο στην ιδιωτική όσο και στη δημόσια ζωή.

Παρά την ύπαρξη της ρήτρας για την ισότητα των φύλων, οι παραδοσιακοί στερεοτυπικοί ρόλοι γίνονται ιδιαίτερα εμφανείς κατά τις διαδικασίες έκδοσης διαζυγίου. Το δικαστήριο υιοθετεί συχνά στερεοτυπικές θέσεις, όταν πρόκειται να αποφανθεί για υπαιτιότητα ή μη υπαιτιότητα των μερών. Η έρευνα και η εμπειρία του Κέντρου για τα Δικαιώματα των Γυναικών καταδεικνύουν ότι παρά την υφιστάμενη ρήτρα στο Οικογενειακό Δίκαιο, που αφορά στην ισότητα των δυο φύλων, οι διαδικασίες για την έκδοση διαζυγίου συχνά αντανakλούν τις στερεοτυπικές επικρατούσες απόψεις για τους ρόλους των φύλων στην οικογένεια και ότι το παραδοσιακό και πατριαρχικό μοντέλο οικογένειας είναι αυτό που επικρατεί. Η γυναίκα συχνά ερωτάται αν εκπληρώνει τα οικογενειακά και οικιακά της καθήκοντα και οι άνδρες τις περισσότερες φορές ερωτώνται για τις συνήθειές τους σχετικά με το ποτό. Μια γυναίκα μπορεί να βρεθεί ένοχη για μη εκπλήρωση των οικογενειακών της καθηκόντων σε περίπτωση που δε χειρίζεται τα του οίκου της με τρόπο ικανοποιητικό για τον σύζυγο (δε μαγειρεύει, δεν καθαρίζει, κτλ.).

Στις περισσότερες περιπτώσεις η μητέρα είναι αυτή που αναλαμβάνει την πλήρη κηδεμονία των παιδιών, ενώ στον πατέρα εκχωρείται το δικαίωμα της

επίσκεψης. Το δικαστήριο ορίζει την κατοικία του παιδιού μαζί με τη μητέρα αλλά δεν ορίζει το πρόγραμμα των επισκέψεων από τη μεριά του πατέρα. Πρακτικά, αυτό σημαίνει ότι ο άλλος γονιός ασκεί πλήρως τα γονικά του δικαιώματα. Στο κέντρο για τα Δικαιώματα των Γυναικών, έχουμε ακούσει πολλές ιστορίες για πατέρες οι οποίοι χρησιμοποιούν το δικαίωμα των επισκέψεων για να παρενοχλήσουν τις γυναίκες. Ωστόσο, το δικαστήριο μπορεί να ορίσει οι επισκέψεις να πραγματοποιούνται υπό την επίβλεψη ειδικού επιτηρητή. Εντούτοις, το σύστημα των επιτηρητών δε λειτουργεί πολύ καλά στην Πολωνία. Πολλοί από τους επιτηρητές δεν είναι επαρκώς καταρτισμένοι για αυτή τη δουλειά και ως εκ τούτου δεν μπορούν να παρέχουν στο δικαστήριο μια καλά εμπεριστατωμένη και αντικειμενική άποψη. Οι εκθέσεις τους περιλαμβάνουν πολλά στερεότυπα όσον αφορά στην ευημερία του παιδιού και τα δικαιώματα των πατέρων και των παιδιών. Ευχαριστώ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ):** Ευχαριστούμε πολύ την κυρία Νοβακόφσκα για την ενημέρωση που μας έκανε σχετικά με τις πολιτικές της χώρας της σε θέματα εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, εργασιακούς νόμους, γονικές άδειες, άδειες πατρότητας, καθώς επίσης και τα νέα μοντέλα που αναπτύσσονται τώρα για την οικογένεια. Επίσης ακούσαμε πολύ χρήσιμα πράγματα για τα στερεότυπα των σχέσεων των δύο φίλων στις αστικές περιοχές και στην περιφέρεια της Πολωνίας. Μπορώ να πω ότι κάπως έτσι είναι και σε μας τα πράγματα. Πάντως τα προβλήματα είναι κοινά και οι προσδοκίες επίσης. Ευχαριστούμε πολύ.

Και τώρα θα δώσω το λόγο στον κύριο Ούλφ Ρίχτερ Σβένσεν από τη Νορβηγία, ο οποίος ήταν δίπλα μας σε όλη σχεδόν την υλοποίηση του Προγράμματος και ιδιαίτερα σε όλα τα σεμινάρια που κάναμε στην Ελλάδα. Οι πρακτικές και οι γνώσεις του στο θέμα της συμφιλίωσης μεταξύ οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών είναι πολύ μεγάλες. Είναι πρακτικές από τη Νορβηγία και θα έχουμε τώρα τη χαρά να τον ακούσουμε. Παρακαλώ πολύ.

**ULF RIKTER-SVENDSEN, Reform-Resource Centre for Men, Νορβηγία:** Το ζήτημα της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, παραδοσιακά θεωρείται γυναικεία υπόθεση, δηλαδή ο τρόπος με τον οποίο συνδυάζεται ο ρόλος της ως μισθωτής με αυτόν της μητέρας και κηδεμόνα. Αλλά στο πλαίσιο της αυξανόμενης αντιπαράθεσης σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο θα επιτευχθεί η ισότητα των φύλων, ιδιαίτερο βάρος πλέον δίδεται όλο και πιο συχνά στο ρόλο των ανδρών. Η ισότιμη θέση των φύλων εμφανώς απαιτεί τη συμμετοχή τόσο των

ανδρών όσο και των γυναικών, τόσο στην επαγγελματική ζωή όσο και στην οικογενειακή.

Θα παρουσιάσω εμπειρίες από τις Σκανδιναβικές Χώρες σχετικά με το ρόλο των ανδρών στην ισότητα των φύλων και κυρίως το ρόλο του πατέρα στη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Και αυτό πρέπει να ειπωθεί υπό το πρίσμα των ίσων απαιτήσεων των φύλων, των συνθηκών της επαγγελματικής ζωής, των διευκολύνσεων σχετικά με τις γονικές άδειες, των οικογενειακών δομών και των καλών πρακτικών. Κατά την άποψη μου, η ισότητα των φύλων και η συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για τους άνδρες πρέπει να αντιμετωπιστεί ως ένα ζήτημα, από το οποίο θα επωφεληθούν όχι μόνο οι άνδρες αλλά και οι γυναίκες και τα παιδιά.

Μελέτες και έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στις Σκανδιναβικές Χώρες, μας δίνουν μια ιδέα σχετικά με το ποια ζητήματα απασχολούν τους άνδρες στη συζήτηση για την ισότητα των φύλων. Τα σημαντικότερα είναι τα εξής:

- Οι άνδρες και οι γυναίκες θα πρέπει να αξιολογούνται ισότιμα σε θέματα φροντίδας τόσο στην επαγγελματική όσο και στην οικογενειακή ζωή.
- Η επαγγελματική ζωή θα πρέπει να κατεργάζεται πρακτικές, μέσω των οποίων οι άνδρες μπορούν να δίνουν προτεραιότητα στις οικογένειές τους και στην προσωπική τους ζωή.
- Πολιτικές ισότητας πρέπει να αναπτυχθούν λαμβάνοντας υπόψη τόσο τους άνδρες όσο και τις γυναίκες –να συνδυαστούν τα μέτρα για τους άνδρες με μέτρα για τις γυναίκες.
- Η ισότητα θα πρέπει να συνδέεται με κοινές αξίες, όπως η φροντίδα, ο ανθρωπισμός και η δημοκρατία.
- Η ισότητα των φύλων δε σημαίνει ομοιότητα ή ταυτοποίηση.

Τα στατιστικά στοιχεία από πρόσφατες έρευνες (2005) δείχνουν ότι στη Νορβηγία ο δείκτης γεννητικότητας είναι 1.84, η ανεργία ανέρχεται στο 4%, το 77% των γυναικών (ηλικίας 25-64) είναι ενεργές ως μισθωτοί υπάλληλοι και το 85% των ανδρών στην ίδια ηλικιακή ομάδα, το 42% των γυναικών εργάζονται με σχέση μερικής απασχόλησης –το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι 12%, οι άνδρες απασχολούνται εβδομαδιαίως 38,1 ώρες, ενώ οι γυναίκες 30,3, οι γυναίκες αμείβονται με το 87 % των αποδοχών των ανδρών. Επίσης, οι 6 στους 10 σπουδαστές στο πανεπιστήμιο/κολέγιο είναι γυναίκες και τέλος 38% των υποψηφίων στη βουλή είναι γυναίκες.

Όσον αφορά στις γονικές άδειες, οι συνθήκες κάτω από τις οποίες παρέχονται είναι καθοριστικές και μεγάλης σπουδαιότητας τόσο για τις γυναίκες όσο και τους

άνδρες σε σχέση με τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Στις Σκανδιναβικές χώρες υπάρχει μια δυνατή σχέση ανάμεσα στο μοντέλο κοινωνικής πρόνοιας και τη νομοθεσία που αφορά στις γονικές άδειες.

Οι γονείς σήμερα στη Νορβηγία δικαιούνται άδεια 44 εβδομάδων μετ' αποδοχών με πληρωμένο το 100% του μισθού ή 54 εβδομάδες με μειωμένη αμοιβή (80% του μισθού). Συγκεκριμένα, η μητέρα δικαιούται τρεις εβδομάδες πριν τον τοκετό και έξι εβδομάδες αμέσως μετά από αυτόν. Μετά τα συμπεράσματα της Επιτροπής για το Ρόλο του Άνδρα το 1993, εισήχθη για τον πατέρα μια ποσόστωση τεσσάρων εβδομάδων ως μέρος της γονικής άδειας. Αυτή η ποσόστωση είναι σήμερα έξι εβδομάδες και δε δίδεται για κανένα άλλο λόγο παρά μόνο για τη συγκεκριμένη χρήση. Επιπλέον αυτής της ποσόστωσης, ο πατέρας δικαιούται άδεια τοκετού δύο εβδομάδων άνευ αποδοχών. Το επίπεδο της αποζημίωσης αδειάς στη συγκεκριμένη περίπτωση εξαρτάται από τις τοπικές συμβάσεις εργασίας. Τις υπόλοιπες 39 εβδομάδες της γονικής άδειας τις δικαιούται είτε ο ένας είτε ο άλλος γονιός.

Ως σημαντικό μέρος της κοινωνικής πρόνοιας στη Νορβηγία, το σύστημα υπηρεσιών επαγγελματικής φροντίδας για το παιδί συμβάλλει υποστηρικτικά στη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Η πλήρης κάλυψη των αναγκών αποτελεί πρωτεύον μέτρο στη χάραξη πολιτικής, ωστόσο ακόμα δεν έχει επιτευχθεί. Εντούτοις, λειτουργεί μεγάλος αριθμός παιδικών σταθμών και η ευκαιρία για την εκμετάλλευση αυτής της υπηρεσίας θεωρείται σημαντικό μέρος της κοινωνικής μας πρόνοιας και κοινωνικό δικαίωμα.

Όσον αφορά στην πατρική ποσόστωση, σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία 2005, το 85–90% των ανδρών που γίνονται πατέρες κάνουν χρήση αυτού του δικαιώματος της πατρικής ποσόστωσης. Επίσης, το 13% των πατέρων κάνουν χρήση μέρους της άδειας που δικαιούται είτε ο ένας είτε ο άλλος γονιός επιπλέον αυτής της ποσόστωσης. Μέσα σε λιγότερο από 15 χρόνια το ποσοστό των ανδρών που κάνουν χρήση της πατρικής ποσόστωσης αυξήθηκε και από 5% που ήταν σήμερα αγγίζει το 90%. Οι άνδρες ανώτατης εκπαίδευσης κάνουν χρήση της πατρικής ποσόστωσης και της γονικής άδειας συχνότερα από τους άνδρες κατώτερης εκπαίδευσης, επομένως το μορφωτικό επίπεδο συνδέεται άμεσα με την ισότιμη και για τα δύο φύλα συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Στη Νορβηγία υπάρχουν πολλοί φορείς, δημόσιοι και ιδιωτικοί, οι οποίοι εφαρμόζουν βέλτιστες πρακτικές για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Οι σημαντικότεροι είναι οι εξής.

Το Κέντρο Πόρων για τον Άνδρα (Reform) ξεκίνησε το 2002 ως πρόγραμμα, στη συνέχεια οργανώθηκε ως ΜΚΟ και σήμερα λειτουργεί ως Εθνικό Κέντρο Γνώσης

για τον Άνδρα και την Ισότητα των Φύλων με την οικονομική υποστήριξη του Υπουργείου για την Οικογένεια και την Ισότητα των φύλων. Σε αυτό απασχολούνται πέντε υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης και αρκετοί εξωτερικοί συνεργάτες του προγράμματος. Δεκαπέντε ως είκοσι εθελοντές λειτουργούν γραμμή βοήθειας για τους άνδρες. Το Κέντρο Πόρων για τον Άνδρα συμμετέχει ενεργά στον εθνικό διάλογο για την ισότητα των φύλων αναλαμβάνοντας την ευθύνη να διαδώσει τα ζητήματα που αφορούν στους άνδρες. Αναλαμβάνει πρωτοβουλίες για ενέργειες και προγράμματα σχετικά με την πρόληψη της ανδρικής βίας και την ισότητα των φύλων. Παρέχει συμβουλευτική και εκπαίδευση σε ομάδες πατέρων και ομάδες διαχείρισης θυμού.

Η TDC είναι μια μεγάλη ιδιωτική εταιρία τηλεφωνίας στη Σκανδιναβία. Όταν οι άνδρες υπάλληλοι της εταιρίας γίνουν πατέρες, παίρνουν δώρο από την εταιρεία ένα σακίδιο, το οποίο περιλαμβάνει μπιμπερό με το λογότυπο της εταιρείας και μια επιστολή με την οποία η εταιρεία τους ενθαρρύνει να κάνουν χρήση της πατρικής άδειας. Η διοίκηση είναι πεπεισμένη πως η χρήση της γονικής άδειας από τους άνδρες αποβαίνει προς όφελος της εταιρείας. Οι υπάλληλοι οι οποίοι τα καταφέρνουν με επιτυχία στην οικογενειακή τους ζωή γίνονται πιο αποτελεσματικοί και στον επαγγελματικό τομέα. Όπως είπε χαρακτηριστικά ο διευθυντής της εταιρείας Henning Dyremose: *«Οι άνδρες που κάνουν χρήση της γονικής άδειας γίνονται καλύτεροι υπάλληλοι γιατί μαθαίνουν περισσότερα σχετικά με το πως να συμφιλιώνουν την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή».*

Η διοίκηση οφείλει να δίνει ιδιαίτερη έμφαση, ώστε να επιτευχθεί υψηλό επίπεδο ευαισθητοποίησης σε θέματα που αφορούν στη νοοτροπία ισότιμης έμφυλης προσέγγισης εντός της εταιρείας. Η εταιρεία αυτή υιοθετεί την πολιτική, σύμφωνα με την οποία κάθε πατέρας θα πρέπει να λάβει 10 εβδομάδες γονική άδεια και η εταιρεία από την πλευρά της εγγυάται πλήρη αποζημίωση κατά τη διάρκεια της απουσίας του. Επιπλέον η TDC προσφέρει δυνατότητες τηλε-εργασίας, ευέλικτα ωράρια και πλήρεις αποδοχές, όταν τα παιδιά είναι άρρωστα και ο πατέρας παραμένει στο σπίτι για να τα φροντίσει.

Η Microsoft Νορβηγίας προσφέρει ένα «πακέτο για τον πατέρα» που περιλαμβάνει μέχρι και 6 μήνες άδεια με εγγύηση κάλυψης του 100% του μισθού καθ' όλη τη διάρκεια της απουσίας και 14 ημέρες άδειας με πλήρεις αποδοχές μετά τη γέννηση. Παράλληλα, η διοίκηση ενθαρρύνει ενεργά τους άνδρες υπαλλήλους να κάνουν χρήση της γονικής άδειας για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από την πατρική ποσόστωση. Ο «δρόμος του πατέρα» είναι αποδεκτός από την εταιρεία ως επιλογή κάθε υπαλλήλου.

Η Ένωση Οικονομικού Τομέα της Νορβηγίας είναι η εταιρεία που κέρδισε το βραβείο της πιο φιλικής προς την οικογένεια επιχείρησης στη Νορβηγία. Πλέον των δικαιωμάτων 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 της Γραμματείας λαμβάνουν πλήρεις αποδοχές για επιπλέον 8 εβδομάδες. Αυτό το δικαίωμα ισχύει τόσο για τις μητέρες όσο και για τους πατέρες.

Μερικές ολοκληρωμένες προτάσεις για δράσεις σχετικά με την εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής είναι οι εξής.

- Σύνδεση των συγκριτικών πλεονεκτημάτων της εσωτερικής αγοράς εργασίας με τις υπηρεσίες φροντίδας και τις κοινωνικές δεξιότητες των υπαλλήλων.
- Υψηλότερο κόστος αποζημίωσης των υπερωριών για τους εργοδότες. Μείωση της υπερωριακής εργασίας ιδιαίτερα για τους πατέρες με μικρά παιδιά.
- Προσέγγιση της επαγγελματικής εξέλιξης των ανδρών μέσα από την προοπτική της εξισορρόπησης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.
- Στήριξη πρωτοβουλιών για την ισότητα των δύο φύλων μεταξύ των ανδρών στους χώρους εργασίας.
- Χαρτογράφηση των υπαρχόντων οργανισμών και δικτύων ανδρών στους εργασιακούς χώρους.
- Δημιουργία ευκαιριών μερικής απασχόλησης κυρίως για άνδρες και πατέρες
- Αλλαγή του υπάρχοντος συστήματος το οποίο περιορίζει την επαφή των παιδιών με τους πατέρες τους, ιδιαίτερα σε περιπτώσεις διαζυγίων και κηδεμονίας.
- Θέσπιση επιπλέον αμοιβής ως βραβείο για γονείς, οι οποίοι συνεργάζονται αγαστά και ισότιμα μετά τη διάλυση της οικογένειας.
- Θέσπιση μέτρων τα οποία αναγνωρίζουν τη διαφορετικότητα στον τρόπο ζωής των ανδρών στην ιδιωτική τους ζωή, λαμβάνοντας υπόψη διαφορετικούς οικογενειακούς σχηματισμούς και σεξουαλικές προτιμήσεις.
- Υιοθέτηση της έμφυλης διάστασης σε έρευνες που σχετίζονται με την υγεία και τις υπηρεσίες δημόσιας υγείας με ιδιαίτερη έμφαση στους άνδρες και τους πατέρες.
- Ανάπτυξη επικοινωνίας ευαίσθητης σε θέματα που σχετίζονται με τον ανδρικό πληθυσμό

Στοχευμένα μέτρα σχετικά με τον ανδρικό καρκίνο και ασθένειες σχετιζόμενες με το αλκοόλ την κατάθλιψη και την αυτοκτονία.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ):** Ευχαριστούμε τον κύριο Σβένσεν για την παρουσίασή του σχετικά με τις καλές πρακτικές της Νορβηγίας αλλά και των άλλων σκανδιναβικών χωρών.

Βεβαίως, εσείς είστε κάπως πιο μπροστά από μας σε ό,τι αφορά τις γονικές άδειες, τις άδειες πατρότητας κ.λπ. Πρέπει, λοιπόν, να σας συγχαρώ διότι μέχρι το 1993, όπως αναφέρατε, μόνο μικρό ποσοστό των ανδρών και των πατέρων χρησιμοποιούσαν αυτές τις άδειες και τώρα έχετε πετύχει οι εργαζόμενοι πατέρες να παίρνουν το 90% των γονικών αδειών. Βεβαίως και η συμβολή των επιχειρήσεων σε όλη τη διαδικασία της συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας είναι πάρα πολύ σημαντική και αυτό επισημαίνεται και από τον παραγωγικό τους ρόλο αλλά και μέσα από την κοινωνική τους ευθύνη.

Ο εθνικός οργανισμός προώθησης της ισότητας της χώρας μας, η Γενική Γραμματεία Ισότητας, έχει υπογράψει ένα μνημόνιο συνεργασίας με τις μεγάλες εταιρείες και πιστεύω ότι βρισκόμαστε σε καλό δρόμο. Βεβαίως οι συμβουλές σας για τις καλές πρακτικές που πρέπει να εφαρμόσουμε και τις προτάσεις που διατυπώσατε τις καταγράψαμε σε όλη τη διάρκεια της υλοποίησης του Προγράμματος και να είστε σίγουρος ότι θα μας είναι εξαιρετικά χρήσιμες. Σας ευχαριστούμε και πάλι για την παρουσίαση που μας κάνατε.

Και τώρα θα ήθελα να δώσω το λόγο στην κυρία Ντίνα Κάντσον, η οποία είναι υποδιευθύντρια στην επιτροπή Commissau, τον αντίστοιχο εθνικό μηχανισμό Ισότητας της Πορτογαλίας. Παρακαλώ την κυρία Κάντσον να πάρει το λόγο.

**D. CANÇO, Commission for Equality and Women's Rights, Πορτογαλία:** Ξεκινώντας, θα ήθελα να ευχαριστήσω το ΚΕΘΙ για την ευκαιρία που έδωσε στην Επιτροπή για την Ισότητα και τα Δικαιώματα των Γυναικών (Commission for Equality and Women's Rights) από την Πορτογαλία να συμμετάσχει σε αυτό το Πρόγραμμα ως εταίρος. Αυτή η συνεργασία ήταν για εμάς μεγάλη πρόκληση και άνοιξε νέους δρόμους και προοπτικές για το έργο μας.

Συγκρίνοντας την Πορτογαλία με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, βλέπουμε ότι το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης είναι μάλλον υψηλότερο, ιδιαίτερα στις γυναίκες με παιδιά από 0 έως 5 ετών. Αυτό σημαίνει ότι οι Πορτογαλίδες δε διακόπτουν την εργασία τους, όταν μεγαλώνουν μικρά παιδιά, επομένως επωμίζονται τόσο το επιπρόσθετο φορτίο των οικογενειακών υποχρεώσεων όσο και της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Ωστόσο, η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην επαγγελματική ζωή δεν εξισορροπείται με

αντίστοιχη αύξηση της συμμετοχής των ανδρών στην ενασχόλησή τους με οικιακές εργασίες και τη φροντίδα των παιδιών. Μολονότι πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι οι άνδρες συμμετέχουν λίγο περισσότερο στις οικιακές εργασίες, το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά στις ώρες εργασίας, αμειβόμενης και μη, εξακολουθεί να παραμένει μεγάλο.

Αναγνωρίζοντας αυτόν τον παράγοντα ανισότητας, η Επιτροπή για την Ισότητα και τα Δικαιώματα των Γυναικών έθεσε τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ως προτεραιότητα του έργου της, αναπτύσσοντας διάφορα προγράμματα σε αυτό τον τομέα. Όντας προφανές σε εμάς ότι τα μέτρα προς μια επιτυχή συμφιλίωση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής πρέπει πάντα να προσανατολίζονται τόσο προς τις γυναίκες όσο και τους άντρες, παραμένει, εντούτοις, σαφές ότι το ζήτημα αυτό εξακολουθεί να θεωρείται γυναικεία υπόθεση.

Ένας άλλος τομέας που αναπτύχθηκε από την Επιτροπή για την Ισότητα και τα Δικαιώματα των Γυναικών είναι αυτός των έμφυλων στερεοτύπων, καθώς αποτελεί σημαντικό παράγοντα για τη μετάδοση και αναπαραγωγή της ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών τόσο στη δημόσια όσο και στην ιδιωτική ζωή. Σε αυτό το πλαίσιο εκπονήθηκαν μελέτες επικεντρωμένες στις κοινωνικές απεικονίσεις ανδρών και γυναικών και τα έμφυλα στερεότυπα στα σχολικά βιβλία. Ωστόσο, ιδιαίτερη προσοχή έπρεπε να δοθεί σε δράσεις που στόχευαν στους άνδρες και η συμμετοχή σε αυτό το Πρόγραμμα μας έδωσε την ευκαιρία να εντείνουμε τις προσπάθειές μας προς αυτή την κατεύθυνση.

Για την επίτευξη αυτού του στόχου, το υλικό που παρήχθη στο πλαίσιο του Προγράμματος είναι ουσιαστικό. Η μελέτη σχετικά με τα στερεότυπα ανδρών και γυναικών και το ρόλο των γονιών, θα επιτρέψει την καλύτερη κατανόηση των απόψεων των ανδρών για την οικογένεια, την εργασία και την πατρότητα, έτσι ώστε τα μέτρα που θα υιοθετηθούν να ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες. Από την άλλη πλευρά, σχεδιάζουμε την ευρεία διάδοση σε εθνικό επίπεδο της καμπάνιας ευαισθητοποίησης του κοινού, η οποία θα παρουσιαστεί σε αυτό το Συνέδριο. Αναμένεται ότι αυτή η καμπάνια θα είναι καθοριστικής σημασίας για την καλύτερη κατανόηση της σπουδαιότητας της αναθεώρησης των γονεϊκών στερεοτύπων, προκειμένου να προάγουμε τη συμφιλίωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των πατέρων και κατά συνέπεια να προάγουμε την ισότητα των φύλων.

Μια από τις πιο σημαντικές αλλαγές στον παραδοσιακό έμφυλο διαχωρισμό των υποχρεώσεων, επετεύχθη μέσω των «πολιτικών για την οικογένεια» που είχαν ως στόχο την προώθηση της ευρύτερης συμμετοχής των ανδρών στις υποχρεώσεις και τους ρόλους της οικογένειας, κυρίως ως πατέρων. Από το 1984, η προστασία της πατρότητας άρχισε σταδιακά να αποτελεί αντικείμενο της χάραξης πολιτικών, όταν,



για πρώτη φορά, ο νόμος προέβλεπε με κάθε λεπτομέρεια το δικαίωμα του πατέρα να μοιράζεται με τη μητέρα τις υποχρεώσεις που αφορούσαν στα παιδιά και τη φροντίδα τους.

Από το 1984 ο πατέρας κατέκτησε, για παράδειγμα, το δικαίωμα να μοιράζεται με τη μητέρα την άδεια εργασίας των 30 ημερών για τη φροντίδα των παιδιών σε περίπτωση ασθένειας, ακόμα και αν αυτές οι παροχές δεν αμείβονταν και για αυτό το λόγο στην πραγματικότητα ήταν αρκετά περιορισμένες. Συνεπώς, μόνο στα τέλη της δεκαετίας του '90 η προστασία της πατρότητας κερδίζει περισσότερο έδαφος και ενδυναμώνεται, ενώ οι πολιτικές για την οικογένεια θεωρούν την πατρότητα κύριο μέλημά τους. Μια από τις μεγαλύτερες προόδους αυτών των πολιτικών είναι η αύξηση του αριθμού των πατέρων που κάνουν χρήση του δικαιώματος των αδειών τους κατά την τελευταία δεκαετία και κυρίως από το 2000 και μετά.

Από το 2000 (Νόμος 142/99, 31 Αυγούστου) άδεια 5 ημερών (άδεια πατρότητας) χορηγείται στον πατέρα αμέσως μετά τη γέννηση του παιδιού. Ο πατέρας, επίσης, μπορεί από το 2000 να μοιράζεται με τη μητέρα την αμειβόμενη άδεια των 120 ημερών ή σε ορισμένες περιπτώσεις, όταν η μητέρα αδυνατεί να κάνει χρήση της άδειάς της, ο πατέρας δικαιούται να πάρει την αμειβόμενη άδεια αντί της μητέρας. Ο πατέρας δικαιούται επίσης μια αμειβόμενη άδεια 15 ημερών στο τέλος της άδειας μητρότητας (120 ημέρες). Το πνεύμα των πολιτικών για την οικογένεια βασίζεται στη συμφιλίωση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων, αλλά όχι με τρόπο τυχαίο και συντηρητικό. Ο σαφής προσανατολισμός προς ένα ισότιμο ζεύγος και έναν πατέρα, ο οποίος μοιράζεται τις υποχρεώσεις της φροντίδας των παιδιών με τη μητέρα, είναι προφανής αυτή την περίοδο (βλέπε Wall, 2004, 2006).

Στην πραγματικότητα, η άδεια πατρότητας εισήχθη για πρώτη φορά το 1995, ακόμα και αν επρόκειτο για άδεια μόλις δύο ημερών μετά τη γέννηση του παιδιού (Νόμος 17/95, 9 Ιουνίου). Την ίδια χρονιά εδόθη στον πατέρα η δυνατότητα να μοιράζεται την άδεια μητρότητας μετά το πέρας της αρχικής περιόδου 14 ημερών, υποχρεωτικής για τη μητέρα, όπως προβλεπόταν από το Διάταγμα-Νόμο 194/96. Αυτή η περίοδος των δύο εβδομάδων παραταθηκε αργότερα σε έξι εβδομάδες από το Νόμο 142/99.

Τα μέτρα για την προστασία της πατρότητας είχαν κάποια αποτελέσματα. Ένα από τα πιο αξιοσημείωτα, αν και δεν ανταποκρίνεται σε μεγάλο ποσοστό ανδρών, αφορά στην αύξηση που παρατηρήθηκε στη χρήση της άδειας πατρότητας: 30.000 άνδρες έκαναν χρήση της πενήμερης άδειας το 2002 (26% του συνόλου των πατέρων), ενώ χρήση της δεκαπενθήμερης άδειας έκαναν 16.171 πατέρες (14%). Το 2005 οι ίδιες άδειες χρησιμοποιήθηκαν από 43.267 και 33.296 άνδρες (πίνακας 3),

ωστόσο ο αριθμός παραμένει ακόμα μικρός παρά τη ραγδαία αύξηση στη χρήση αδειών πατρότητας. Δε θα πρέπει να ξεχνάμε, βέβαια, ότι η πενθήμερη άδεια έγινε υποχρεωτική το 2004 (από το Νόμο 35/2004), προκειμένου να ενθαρρύνει τους άνδρες να συμμετάσχουν περισσότερο στη φροντίδα του παιδιού από τις πρώτες κίολας ημέρες της γέννησής του. Ωστόσο, οι ανισότητες παραμένουν σημαντικές. Παρά την ανάπτυξη πολιτικών, προκειμένου να αυξηθεί η συμμετοχή των ανδρών στις οικογενειακές υποχρεώσεις, η μητέρα εξακολουθεί να παίζει πρωταγωνιστικό ρόλο στη φροντίδα των παιδιών στα πρώτα χρόνια της ζωής τους.

Στον τομέα των πολιτικών για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, η Επιτροπή για την Ισότητα και τα Δικαιώματα των Γυναικών ανέπτυξε πρόσφατα δύο προγράμματα, το “Conciliar é Preciso” και το “ConVidas”. Το “Conciliar é Preciso” είναι ένα Πρόγραμμα συγχρηματοδοτούμενο από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL. Εταίροι του Προγράμματος ήταν η Επιτροπή για την Ισότητα και τα Δικαιώματα των Γυναικών, τρεις δήμοι (Oeiras, São Brás de Alportel e Valongo), η Κρατική Τηλεόραση και τρεις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις.

Στόχοι του προγράμματος ήταν:

- Να προωθήσει την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης για την ισότητα των φύλων και τα θέματα οικογένειας.
- Να προωθήσει υποστηρικτικά μέτρα σε επιχειρήσεις για τις μονογονεϊκές οικογένειες και πρακτικές φιλικές προς την οικογένεια, όπως νέες μορφές διαχείρισης του χρόνου εργασίας και υπηρεσίες φύλαξης των παιδιών.
- Να προωθήσει νέες υπηρεσίες σε ιδρύματα παιδικής φροντίδας, κυρίως καινοτόμους τρόπους οργάνωσης δραστηριοτήτων ελεύθερου χρόνου μετά το σχολείο.
- Να προωθήσει την ανάπτυξη δραστηριοτήτων σε κοινωνικό επίπεδο, κυρίως αυτών που σχετίζονται με τη φροντίδα των ηλικιωμένων και τις υπηρεσίες φροντίδας της οικογένειας.

Ένα ουσιαστικό αποτέλεσμα του Προγράμματος ήταν η δημιουργία μιας ιστοσελίδας, η οποία επιτρέπει την πρόσβαση σε πληροφορίες για τη νομοθεσία σχετικά με τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και για υπηρεσίες και ιδρύματα, φορείς δηλαδή που μπορούν να βοηθήσουν τις οικογένειες προς αυτή την κατεύθυνση.

Το δεύτερο Πρόγραμμα, το “ConVidas”, είναι επίσης συγχρηματοδοτούμενο από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό ταμείο στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας

EQUAL και προωθήθηκε από την Επιτροπή για την Ισότητα και τα Δικαιώματα των Γυναικών και δύο Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις.

Οι στόχοι του Προγράμματος ήταν :

- Να βελτιώσει την πρόσβαση των οικογενειών σε υποστηρικτικές υπηρεσίες μέσω της υλοποίησης και της αναδιοργάνωσης υπηρεσιών ικανών να συμφιλώσουν την επαγγελματική και οικογενειακή ζωή.
- Να ενδυναμώσει την ποιότητα των υπηρεσιών που ήδη υπάρχουν και να προωθήσει την ανάπτυξη των επαγγελματικών δεξιοτήτων του προσωπικού που εργάζεται σε αυτές τις υπηρεσίες.
- Να αναπτύξει πιο ευέλικτες και κατάλληλες υπηρεσίες και να τις προσαρμόσει στις ανάγκες της οικογένειας.

Μια σημαντική συμβολή αυτού του Προγράμματος ήταν η δημιουργία ενός Δικτύου εθελοντικής εργασίας, το οποίο απασχολεί 112 εθελοντές, οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες βοήθειας σε οικογένειες. Άλλο σημαντικό αποτέλεσμα ήταν η δημιουργία ενός παιδαγωγικού παιχνιδιού για την ισότητα και τη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή, το οποίο θα χρησιμοποιηθεί στα σχολεία.

Το ζήτημα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών συχνά θεωρείται ως γυναικείο και αντιμετωπίζεται περισσότερο ως περιθωριακό παρά ως βασικός στόχος για όλη την κοινωνία. Για αυτό οι πολιτικές για την ισότητα έχουν προσανατολιστεί κυρίως προς τις γυναίκες αφήνοντας τους ρόλους των ανδρών αμετάβλητους. Τα αρνητικά πολιτισμικά στερεότυπα είναι καθοριστικής σημασίας για τους διαφορετικούς ρόλους των γυναικών και των ανδρών στην κοινωνία, κυρίως στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή. Αλλά αυτός ο διαφορετικός επιμερισμός των ευθυνών επηρεάζει την κοινωνία στο σύνολό της.

Πρόκειται, ωστόσο, για ένα καίριο θέμα, το οποίο δεν μπορεί να επιλυθεί μόνο με νόμους αλλά κυρίως με την αμφισβήτηση αυτών των στερεοτύπων και των ρόλων. Προκειμένου να γίνει αυτό, πρέπει να προωθήσουμε μια δομική αλλαγή στη νοοτροπία και τη συμπεριφορά ανδρών και γυναικών, εμπλέκοντας γυναίκες και άνδρες σε όλους τους τομείς της κοινωνίας και καταθέτοντας νέες προτάσεις κοινωνικής οργάνωσης και λειτουργίας.

Ένα από τα συμπεράσματα της έρευνας της Πορτογαλίας για τα στερεότυπα ανδρών και γυναικών και το ρόλο των γονιών είναι ότι η σύγκρουση της δομής της εργασίας και της εσωτερικής δυναμικής της οικογένειας καθώς και η εμμονή στα παραδοσιακά ανδρικά πρότυπα γεννούν την ανισότητα των φύλων. Ως εκ τούτου, οι πολιτικές για την ισότητα πρέπει να δράσουν σε αυτούς τους τομείς. Υπό αυτή την έννοια το συγκεκριμένο Πρόγραμμα αποτελεί ουσιαστική συμβολή στο οικοδόμημα

της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω μιας νέας αντίληψης για την πατρότητα και τη συμμετοχή των ανδρών στην ιδιωτική ζωή. Ευχαριστώ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ):** Ευχαριστούμε θερμά την κυρία Κάντσον για τις πληροφορίες που μας έδωσε και την ενημέρωσή της όσον αφορά στις πολιτικές που εφαρμόζονται στην Πορτογαλία για τα θέματα της συμφιλίωσης των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων. Πράγματι η Πορτογαλία έχει ασχοληθεί από πολύ νωρίς με το θέμα της αλλαγής των στερεοτύπων μέσα από την εκπαίδευση. Σε πολλά θέματα που αφορούν στην εκπαίδευση και τα στερεότυπα αποτελούν για μας παράδειγμα προς μίμηση.

Μάλιστα, θυμάμαι ότι θέμα της Πορτογαλικής Προεδρίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση το πρώτο εξάμηνο του 2000 στην Ευρωπαϊκή Ένωση ήταν η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Έγινε μια πολύ μεγάλη έρευνα, ενώ η Γαλλία που ανέλαβε αμέσως μετά την Προεδρία προώθησε την ανάπτυξη δεικτών για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη λήψη των αποφάσεων και στη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Κατά πόσο τώρα αυτοί οι δείκτες εφαρμόστηκαν ή εφαρμόζονται από κάποια κράτη δεν το γνωρίζουμε, εάν το ξέρει κάποιος θα ήταν χρήσιμο να μας ενημερώσει.

Ευχαριστούμε, λοιπόν, πολύ την κυρία Κάντσον για την ενημέρωση. Σχετικά με τα στερεότυπα του φύλου στην εκπαίδευση πρέπει να σας πω ότι υλοποιούμε πανελλαδικά ένα πολύ μεγάλο Πρόγραμμα για την ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών και των μαθητών σε θέματα ισότητας των φύλων. Από τις δράσεις του Προγράμματος βέβαια ευαισθητοποιούνται έμμεσα και οι γονείς, καθώς τα παιδιά μεταφέρουν στο σπίτι τον προβληματισμό για τα θέματα αυτά, αλλά και η κοινή γνώμη γενικότερα, μέσα από διάφορες εκδηλώσεις και σεμινάρια που διοργανώνονται στο πλαίσιο του εν λόγω Προγράμματος.

Στη συνέχεια, θα δώσω το λόγο στην κυρία Τουμαζή, την εκπρόσωπο του εθνικού μηχανισμού προώθησης της ισότητας της Κύπρου, με τον οποίο συνεργαζόμαστε πάρα πολύ στενά τα τελευταία χρόνια.

**ΑΡ. ΤΟΥΜΑΖΗ, Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, Κύπρος:** Κυρίες και κύριοι, εκλεκτοί προσκεκλημένοι, σας καλωσορίζω και εγώ με τη σειρά μου και σας ευχαριστώ για την παρουσία σας εδώ σήμερα.

Αισθάνομαι ιδιαίτερη χαρά που βρίσκομαι σήμερα στο βήμα του Συνεδρίου «Ισότητα των φύλων και ο ρόλος των ανδρών στην εργασία και την οικογένεια.

Τάσεις και προβληματισμοί» που αποτελεί μέρος μιας αποδοτικής πρωτοβουλίας για αξιοποίηση των μέσων, τα οποία η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θέτει στη διάθεσή μας για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Η πρωτοβουλία αυτή θέτει στο επίκεντρο των προσπαθειών και συζητήσεων σημαντικά θέματα που αφορούν στην ισότητα και απασχολούν όχι μόνο τις γυναίκες αλλά και την κοινωνία γενικότερα, συμβάλλοντας έτσι με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στην ευρύτερη ευαισθητοποίηση και κινητοποίηση όλων προς αυτή την κατεύθυνση. Η κυπριακή εμπειρία έτρεξε παράλληλα με την ελληνική, αφού και οι δύο χώρες κατάφεραν να αντλήσουν τα κονδύλια που τους αναλογούσαν, υποβάλλοντας με επιτυχία τις δικές τους προτάσεις.

Σήμερα είμαι εδώ για να σας παρουσιάσω το κυπριακό Πρόγραμμα με τίτλο: «Ισότητα, ευθύνη και των δύο φύλων», που ολοκληρώθηκε με επιτυχία στις 29 Νοεμβρίου 2006 και ήταν συνολικής διάρκειας δεκαπέντε μηνών, όπως και το ελληνικό. Τον συντονισμό και την ευθύνη υλοποίησης του προγράμματος είχε το Κυπριακό Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης μέσω του Εθνικού Μηχανισμού για τα δικαιώματα της γυναίκας.

Ως εταίροι στο Πρόγραμμα συμμετείχαν, από το εξωτερικό, η Επιτροπή για την Προώθηση της Ισότητας της Μάλτας, η Επιτροπή Ισότητας των Γυναικών της Ιταλίας, και το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) της Ελλάδας. Από την Κύπρο συμμετείχαν το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Λάρνακας, ο Κυπριακός Σύνδεσμος Οικογενειακού Προγραμματισμού και η Κυπριακή Ομοσπονδία Γυναικών Επιχειρηματιών Επαγγελματιών.

Βασική ιδέα του Προγράμματος είναι ότι οι άνδρες μπορούν να διαδραματίσουν ουσιαστικό ρόλο στην καταπολέμηση των ανισοτήτων με το να αποδεχθούν τις γυναίκες ως ίσες στην επαγγελματική ζωή και με το να αναλάβουν μεγαλύτερο μέρος των οικογενειακών ευθυνών, έτσι ώστε να διευκολύνουν την αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, στην πολιτική και στη δημόσια ζωή γενικότερα. Ενεργώντας μ' αυτόν τον τρόπο, οι άνδρες όχι μόνο στηρίζουν τις γυναίκες, αλλά εμπλουτίζουν τη δική τους προσωπική ζωή και συμβάλλουν στην επίτευξη μιας πιο δυνατής οικονομίας και ευημερούσας κοινωνίας.

Για να γίνει αυτό είναι απαραίτητες δύο προϋποθέσεις. Πρώτον, η αλλαγή αντιλήψεων ως προς τους ρόλους των φύλων αποδίδοντας ιδιαίτερη σημασία στη διαμόρφωση θετικών αντιλήψεων μεταξύ των νέων ανθρώπων και δεύτερον, η βελτίωση του θεσμικού πλαισίου και της υποδομής κατά τρόπο, ώστε να παρέχουν τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες για να αναλάβουν τους νέους τους ρόλους. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, οι βασικοί στόχοι του Προγράμματος ήταν:

- Να εξετάσει και να φέρει στο φως, το πώς τα παιδιά και οι έφηβοι γυμνασιακής ηλικίας, αντιλαμβάνονται το ρόλο του άνδρα και του πατέρα και τι στερεότυπα έχουν. Πώς βιώνουν την απουσία του πατέρα από την ανατροφή τους και από τις οικογενειακές δραστηριότητες και σε ποιο βαθμό το εκπαιδευτικό μας σύστημα εκπαιδεύει, διαπαιδαγωγεί τους/τις μαθητές/-τριες σε θέματα ισότητας των φύλων.
- Να ευαισθητοποιήσει και να επηρεάσει θετικά τις αντιλήψεις ανδρών, γυναικών, νέων και αρμοδίων στα κέντρα λήψης αποφάσεων, σχετικά με την αναγκαιότητα και τα οφέλη από την ενεργή εμπλοκή των ανδρών στην προώθηση της ισότητας. Οφέλη για τους ίδιους τους άνδρες, τις γυναίκες, τα παιδιά, τους νέους, την οικονομία, την κοινωνία και τις μελλοντικές γενιές.
- Να παρακινήσει γυναίκες και άνδρες να μοιράζονται μεγαλύτερο μέρος των οικογενειακών και οικιακών ευθυνών με το/τη σύντροφό τους.
- Να προωθήσει μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων ομάδων, εργοδότες, συντεχνίες και άλλους φορείς, την ιδέα της δημιουργίας ενός φιλικού προς την οικογένεια εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο να λαμβάνει υπόψη όχι απλά την εργαζόμενη μητέρα, αλλά και τον εργαζόμενο πατέρα. Γενικά, να συμβάλει στην προώθηση των απαραίτητων αλλαγών στο χώρο εργασίας, έτσι ώστε να δημιουργηθεί μια νέα κουλτούρα ισότητας.
- Να εμπλέξει τους αρμόδιους στα κέντρα λήψης αποφάσεων καθώς και τους μη κυβερνητικούς οργανισμούς στην προσπάθεια αλλαγής της παρούσας ισορροπίας δυνάμεων μεταξύ των φύλων, καθώς και στη διαδικασία ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, το γνωστό μας «Gender mainstream».
- Και τέλος, να διευκολύνει την ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ των εταίρων καθώς και την εισαγωγή καλών πρακτικών σε ό,τι αφορά το ρόλο των ανδρών στην οικογενειακή και επαγγελματική ζωή από χώρες που έχουν να επιδείξουν τέτοιες καλές πρακτικές –και ακούσαμε αρκετές σήμερα.

Ως προς την επίτευξη των στόχων του Προγράμματος, οι δραστηριότητες που υλοποιήθηκαν είναι οι εξής:

- Πρώτον, οργάνωση δημοσιογραφικής διάσκεψης για την επίσημη εξαγγελία του Προγράμματος. Η εκδήλωση αυτή σηματοδότησε την έναρξη μιας περιόδου δημόσιας συζήτησης και προβληματισμού γύρω από τα θέματα που πραγματεύεται το Πρόγραμμα, αρχής γενομένης με τις παρουσιάσεις και παρεμβάσεις ειδικών σε θέματα ισότητας των φύλων.
- Δεύτερον, διοργάνωση τεσσάρων Συνεδρίων, ένα ανά χώρα-εταίρο με θέμα «Ισότητα – ευθύνη και των δύο φύλων». Με τα Συνέδρια αυτά επιδιώχθηκε,

μεταξύ άλλων, η ανταλλαγή καλών πρακτικών. Παράλληλα ο εθνικός μηχανισμός πραγματοποίησε στο πλαίσιο των υποχρεώσεών του ως εταίρου του ΚΕΘΙ και ένα πέμπτο Συνέδριο, στο οποίο παρουσιάστηκε η ελληνική και η νορβηγική εμπειρία με μεγάλη επιτυχία.

- Τρίτον, οργάνωση δύο σεμιναριακών εργαστηρίων στην Κύπρο, τα οποία στόχευσαν σε εξειδικευμένες ομάδες που διαδραμάτιζαν ρόλο-κλειδί στην προώθηση της ισότητας. Το πρώτο σεμινάριο-εργαστήριο απευθύνθηκε στους εκπαιδευτικούς και είχε ως αντικείμενο την ευαισθητοποίηση και κατάρτισή τους σε θέματα ισότητας, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά το ρόλο των ανδρών και την εξάλειψη των στερεότυπων αντιλήψεων σχετικά με τους ρόλους των φύλων. Το σεμινάριο αυτό είχε ως στόχο τη μετάδοση των αρχών της ισότητας των δύο φύλων από τους/τις εκπαιδευτικούς που το παρακολούθησαν στους/τις μαθητές/-τριές τους. Το δεύτερο σεμινάριο-εργαστήριο απευθύνθηκε σε ομάδες που σχετίζονται με τον εργοδοτικό τομέα και το εργασιακό περιβάλλον και ασχολήθηκε με θέματα, όπως η αντιμετώπιση των φύλων στη νομοθεσία, ο ρόλος της γυναίκας στην οικονομία, ο ρόλος της γυναίκας στην κοινωνία και την πολιτική.
- Τέταρτον, διεξαγωγή διαγωνισμών σε Δημοτικά Σχολεία και Γυμνάσια. Ο πρώτος διαγωνισμός αφορούσε μαθητές/-τριες 10-12 ετών και είχε ως θέμα τη συγγραφή παιδικού παραμυθιού, ενώ ο δεύτερος μαθητές/-τριες 13-15 ετών με θέμα τη συγγραφή τηλεοπτικού σεναρίου.

Οι δύο διαγωνισμοί, που αποτελούσαν μία από τις κύριες δραστηριότητες του Προγράμματος, διεξήχθησαν σε συνεργασία με το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού της Κύπρου και αποσκοπούσαν στην ενημέρωση και ευαισθητοποίηση παιδιών, γονέων και εκπαιδευτικών σε θέματα ισότητας των φύλων, καθώς και στη διερεύνηση του πώς τα παιδιά αντιλαμβάνονται τους ρόλους των φύλων στην οικογένεια και, ειδικότερα, πώς αντιλαμβάνονται το ρόλο του πατέρα.

Και οι δύο διαγωνισμοί διεξήχθησαν σε Παγκύπρια βάση κατά την περίοδο Ιανουαρίου-Μαρτίου 2006. Οι όροι των διαγωνισμών διαβιβάσθηκαν και επεξηγήθηκαν στους/τις μαθητές/-τριες, τους/τις δασκάλους/-ες και τους/τις καθηγητές/-τριές τους μέσω ενός ειδικού ενημερωτικού εντύπου. Το έντυπο αυτό συντάχθηκε από ομάδα ειδικών, έτσι ώστε να κεντρίζει το ενδιαφέρον και να ενημερώνει με τρόπο ελκυστικό και κατανοητό τα παιδιά.

Οι πρωτότυπες αυτές δραστηριότητες σημείωσαν μεγάλη επιτυχία και το επίπεδο των εργασιών που υποβλήθηκαν ήταν πάρα πολύ υψηλό. Η επιλογή αυτών των εργασιών που βραβεύτηκαν έγιναν μέσα από μια διαδικασία επιλογής σε διάφορα στάδια από διάφορες επιτροπές αξιολόγησης, αποτελούμενες από

ακαδημαϊκούς και άλλους διακεκριμένους ειδικούς σε όλους τους τομείς, που άπτονται των διαγωνισμών, δηλαδή κοινωνιολόγους, εκπαιδευτικούς, συγγραφείς παιδικών βιβλίων, θεατρολόγους.

Το έργο της κριτικής επιτροπής πρέπει να πω ήτα εξαιρετικά δύσκολο, αφού είχε να επιλέξει μεταξύ πολύ αξιόλογων εργασιών, οι οποίες χαρακτηρίζονταν από δημιουργικότητα, φαντασία, γλωσσική επάρκεια, παραστατικότητα στην αφήγηση και πρωτοτυπία. Πολύ ενθαρρυντική ήταν επίσης και η διαπίστωση ότι τα παιδιά, αγόρια και κορίτσια, των ηλικιών που έλαβαν μέρος στους διαγωνισμούς, είχαν αρκετά προοδευτική αντίληψη όσον αφορά στους ρόλους των φύλων στην οικογένεια, αποδέχονται και, τολμώ να πω, επιζητούν μια ισορροπία δυνάμεων μεταξύ των δύο φύλων στην οικογένεια, μια δημοκρατική οικογένεια δηλαδή.

Η εργασία που βραβεύθηκε στο διαγωνισμό συγγραφής παιδικού παραμυθιού εικονογραφήθηκε και εκδόθηκε σε παραμύθι, το οποίο διανεμήθηκε σε όλα τα Δημοτικά Σχολεία της Κύπρου. Παράλληλα, το βραβευθέν σενάριο έγινε τηλεοπτική παραγωγή, η οποία θα προβληθεί από την κυπριακή τηλεόραση στις 30 Δεκεμβρίου. Για την τηλεοπτική αυτή παραγωγή συνεργαστήκαμε με την κρατική ραδιοτηλεόραση, η οποία και θα δώσει σημαντική προβολή στο σενάριο και γενικότερα στα θέματα που πραγματεύεται το Πρόγραμμα.

- Πέμπτον, διεξαγωγή έρευνας μεταξύ μαθητών και μαθητριών Λυκείου με στόχο:
  - 1) τη διερεύνηση των απόψεων και αντιλήψεων τους γύρω από τους ρόλους των φύλων στην οικογενειακή και επαγγελματική ζωή και
  - 2) του βαθμού, στον οποίο το εκπαιδευτικό μας σύστημα προωθεί την ισότητα των φύλων ή αναπλάθει και προάγει στερεότυπα.

Η έρευνα αυτή πραγματοποιήθηκε και πάλι σε συνεργασία με το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού. Τα αποτελέσματα θα παρουσιασθούν και θα αναλυθούν σε βάθος σε δημοσιογραφική διάσκεψη που θα δώσει ο πρόεδρος του Εθνικού Μηχανισμού, ο υπουργός Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης, αυτό το μήνα.

- Έκτον, η συμμετοχή μας στην εκπαιδευτική έκθεση Κύπρου, με στόχο και πάλι την προσέγγιση και ευαισθητοποίηση των νέων ανθρώπων. Με προσωπική επαφή αλλά και με διανομή υλικού είχαμε την ευκαιρία να ενημερώσουμε παιδιά, γονείς και εκπαιδευτικούς για το Πρόγραμμα και τα θέματα που αυτό πραγματεύεται.
- Έβδομο, η κάλυψη από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, την οποία θεωρούμε πάρα πολύ σημαντική. Καθ' όλη τη διάρκεια του Προγράμματος η παρουσία μας στα μέσα μαζικής ενημέρωσης ήταν συνεχής και αρκετά έντονη, μέσω



δημοσιογραφικών διασκέψεων, έκδοσης ανακοινωθέντων, καθώς και τηλεοπτικών προγραμμάτων και συζητήσεων, στις οποίες συμμετείχαμε.

Αποτιμώντας τα μέχρι στιγμής αποτελέσματα των διαφόρων δράσεων του Προγράμματος, με ικανοποίηση διαπιστώνουμε ότι αυτά ήταν άριστα, κυρίως, λόγω της μεγάλης κινητικότητας και εγρήγορσης που έχει δημιουργηθεί μεταξύ προσώπων σε καίριες για την προώθηση της ισότητας θέσεις. Στην επιτυχία βέβαια αυτή έχουν συμβάλει τα μέγιστα οι εταίροι μας τόσο από την Κύπρο όσο και από το εξωτερικό.

Θέλω θερμά να ευχαριστήσω το ΚΕΘΙ, του οποίου οι εμπειρίες, οι καλές πρακτικές και οι παρεμβάσεις αποδείχθηκαν πολύτιμες για μας. Επίσης θέλω να το ευχαριστήσω για την άψογη και εποικοδομητική συνεργασία που είχαμε από την αρχή του Προγράμματος μέχρι σήμερα και η οποία είμαι βέβαιη ότι θα συνεχιστεί και σε άλλα προγράμματα.

Με την ολοκλήρωση και των δύο Προγραμμάτων Κύπρος και Ελλάδα θα είναι σε θέση να υποβάλουν συγκεκριμένες εισηγήσεις και να συμβάλουν στην εισαγωγή νέων και βελτίωση υφιστάμενων μέτρων και πολιτικών για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Αναμένεται, επίσης, ότι οι δραστηριότητες των Προγραμμάτων θα θέσουν τα θεμέλια μιας νέας κουλτούρας σε θέματα ισότητας των φύλων στο εκπαιδευτικό μας σύστημα αλλά και στον εργασιακό τομέα.

Σας ευχαριστώ όλους για την προσοχή σας και συγχαίρω για μια ακόμα φορά τους διοργανωτές.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ):** Ευχαριστούμε την κυρία Τουμαζή για την εξαιρετική παρουσίασή της αναφορικά με το Πρόγραμμα που υλοποιείται αυτή τη στιγμή στην Κύπρο και εντάσσεται και αυτό στο πλαίσιο του 5<sup>ου</sup> Προγράμματος Δράσης υπέρ των Γυναικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η προσέγγιση του θέματος και οι δράσεις, τις οποίες σχεδιάσατε για την υλοποίηση του Προγράμματος, είναι εξαιρετικές και σημαντικές και είμαι σίγουρη ότι θα φέρουν τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Και μακάρι οι προτάσεις που θα βγουν να είναι όχι μόνο για τις κυβερνήσεις μας αλλά και για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, προκειμένου και αυτή με τη σειρά της να σχεδιάσει την οικονομική στήριξη των δράσεων αυτών και για το επόμενο πακέτο, που θα είναι από το 2007-2010.

Θα ήθελα, επίσης, να σας αναφέρω ότι η κυρία Τουμαζή είναι πρόεδρος της Συνεργατικής Τράπεζας Γυναικών στην Κύπρο και πολύ πρόσφατα πήρε και το Ευρωπαϊκό Βραβείο Καλών Πρακτικών για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Συγχαρητήρια και από μας.

Και πριν τελειώσουμε τη συνεδρίαση αυτή, θα ήθελα να σας αναφέρω ότι το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, υπέβαλε στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή ένα άλλο

Πρόγραμμα, που εντάσσεται πάλι στο 5<sup>ο</sup> Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης υπέρ των Γυναικών, με τίτλο: «Τοπική ανάπτυξη και η συμμετοχή των γυναικών». Αυτό θα το αναπτύξουμε σε δύο τομείς, γυναίκες στα κέντρα λήψης των πολιτικών αποφάσεων και γυναίκες στα οικονομικά κέντρα των αποφάσεων. Στο Πρόγραμμα αυτό που χρηματοδοτείται 80% από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και 20% από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, εταίροι μας είναι η Γαλλία, η Ιταλία και η Ισπανία.

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να ακούσω τις ερωτήσεις σας. Παρακαλώ πολύ όποιος παίρνει το λόγο να συστήνεται και να λέει ποιον φορέα εκπροσωπεί.

**Π. ΣΑΜΟΪΛΗΣ, Πρόεδρος της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού:** Λέγομαι Σαμοΐλης Παναγιώτης και είμαι πρόεδρος της Ελληνικής Εταιρείας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Ήθελα να συγχαρώ το ΚΕΘΙ για τις προσπάθειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης γύρω από τα θέματα ισότητας των φύλων.

Ήθελα να επιστήσω την προσοχή των οργανισμών και ειδικότερα του ΚΕΘΙ στην ενημέρωση και συνεργασία με τους συμβούλους σταδιοδρομίας κατά την υλοποίηση των Προγραμμάτων που αφορούν στην ευαισθητοποίηση μαθητών/-τριών και εκπαιδευτικών, είτε αυτούς που εργάζονται στα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού του Υπουργείου Παιδείας είτε στα γραφεία ΣΕΠ και τα ΓΡΑΣΕΠ που λειτουργούν σε σχολεία ή σε Τεχνικά και Επαγγελματικά Λύκεια.

Θεωρώ ότι είναι πολύ σημαντική αυτή η συνεργασία και ενημέρωση για την ανάπτυξη των ατόμων, όσον αφορά στον επαγγελματικό τους προσανατολισμό προς τη σωστή κατεύθυνση. Σας ευχαριστώ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ):** Ευχαριστούμε και εμείς για την παρέμβασή σας.

**Γ. ΣΠΙΤΑΛΑΣ, Πρόεδρος του Συλλόγου για την Ανδρική και Πατρική Αξιοπρέπεια:** Ονομάζομαι Σπιτάλας, είμαι ο Πρόεδρος του Συλλόγου για την Ανδρική και Πατρική Αξιοπρέπεια, του Συλλόγου που έγινε κίνημα 20.000 ατόμων στην Ελλάδα. Ευελπιστεί να δεχτεί στους κόλπους του το ένα εκατομμύριο χωρισμένων ανδρών, το ένα εκατομμύριο χωρισμένων γυναικών και, φυσικά, το ένα εκατομμύριο των παιδιών, που δυστυχούν από τα διαζύγια στην Ελλάδα. Ο αριθμός των διαζυγίων είναι τρομακτικός για την Ελλάδα, για τη δήθεν παραδοσιακή οικογένεια και τα δήθεν στερεότυπα που υπήρχαν ή που υπάρχουν.

Έχουμε εκθέσει το θέμα εδώ και δύο χρόνια, έχουμε συγκεκριμένα αποτελέσματα ερευνών, τα οποία θα παρουσιάσω το απόγευμα και σας παρακαλώ

όλους να τα δείτε. Ο λόγος της τωρινής μου παρέμβασης είναι άλλος. Είναι στην ίδια κατεύθυνση με τον προηγούμενο ομιλητή, που συνεχάρη όλους τους φορείς και οργανισμούς, οι οποίοι ενδιαφέρονται για την ισότητα. Βέβαια, ελπίζαμε ότι αυτό το Πρόγραμμα, το οποίο ολοκληρώνεται σήμερα, θα γινόταν και με τη συμμετοχή των ανδρών. Ελπίζουμε στο νέο Πρόγραμμα που προτείνετε να εντάξετε και μας τους άνδρες για να προτείνουμε συγκεκριμένα θέματα τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες φυσικά, αλλά κυρίως για τις γυναίκες. Νομίζω ότι τα Προγράμματα πρέπει να δημιουργούνται από ανθρώπους και των δύο φύλων, όχι μόνο του ενός.

Χάρηκα που άκουσα τις εισηγήσεις των ξένων κρατών, τα οποία πραγματικά βρίσκονται αρκετά χρόνια μπροστά από μας. Το απέδειξαν με την αλλαγή των νόμων στη Νορβηγία, από το 1993, αν δεν κάνω λάθος, στην Πορτογαλία από το 1994-95, και στις άλλες χώρες, όπου ήδη έχει προχωρήσει το θέμα της ίσης μεταχείρισης των ανδρών και γυναικών, των πατεράδων, αυτών που θέλουν να συμμετέχουν στην ανάπτυξη, στην καθημερινότητα του παιδιού και σε όλη την οικογενειακή αυτή θαλπωρή, που θα γίνει στήριγμα για τη νέα γενιά, για τα νέα παιδιά.

Στην Ελλάδα, και αυτό θα πρέπει να το λάβετε υπόψη σοβαρά, πατρότητα δεν υπάρχει. Το άρθρο 21 του Συντάγματος αγνοεί τον πατέρα, αγνοεί την πατρότητα. Αυτό ας το λάβουν υπόψη οι ξένοι συμμετέχοντες για να το διαδώσουν σε όλο τον κόσμο, την άνιση δηλαδή μεταχείριση των χωρισμένων πατεράδων, καθώς η επιμέλεια δίδεται 100% στη μητέρα και δε λαμβάνεται υπόψη η συμμετοχή του πατέρα, η αξιοσύνη και το ενδιαφέρον του για τα παιδιά και την οικογένειά του. Η συμμετοχή του πατέρα στην ανατροφή των παιδιών είναι πολύ σημαντική και αυτό αποδεικνύεται και από τη χορήγηση γονικής άδειας και στον πατέρα σε όλες τις χώρες του εξωτερικού. Οι γονικές άδειες θεωρώ ότι στην Ελλάδα δε δίνονται στους πατεράδες. Και ήθελα να πω στον Υπουργό, ο οποίος δυστυχώς έφυγε, ότι αγνοεί την καθημερινότητα και την ανυπαρξία των νόμων. Είπε ότι υπάρχει νόμος για τις γονικές άδειες των πατεράδων, δεν υπάρχει για την ανατροφή. Ευχαριστώ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ):** Μάλιστα. Κύριε Σπιτάλα θα σας ακούσουμε και το απόγευμα. Όσον αφορά στη συμμετοχή των ανδρών σε αυτό το Πρόγραμμα που υλοποιούμε, να είστε σίγουρος ότι υπάρχει, διότι σε όλα τα σεμινάρια μέλημά μας είναι να καλούμε και τους άνδρες. Πρέπει, επίσης, να σας πω ότι στα σεμινάρια που οργανώσαμε στις πόλεις που έχουμε παραρτήματα, φροντίσαμε να υπάρχει συμμετοχή των ανδρών και να ακούσουμε και τη δική τους άποψη για το ρόλο των πατέρων στα θέματα της ισότητας των φύλων και στον καταμερισμό των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών. Λοιπόν, ποιος έχει στη συνέχεια το λόγο;

**ΑΚΡΟΑΤΡΙΑ:** Μπορούμε να μάθουμε το άρθρο 21 του Συντάγματος τι γράφει;

**Γ. ΣΠΙΤΑΛΑΣ:** Αν και δεν είναι τώρα η κατάλληλη στιγμή, θα αναφέρω επιγραμματικά τι ορίζει το άρθρο και θα σας παροτρύνω να προμηθευτείτε τα φυλλάδια του συλλόγου μας, στα οποία γίνεται εκτενής αναφορά. Τα φυλλάδια βρίσκονται έξω στην υποδοχή.

Το άρθρο 21 του Συντάγματος προστατεύει την οικογένεια και τη μητέρα. Δεν αναφέρει καν την ύπαρξη του πατέρα, δηλαδή του ανθρώπου που συμμετέχει κατά 50% τουλάχιστον στη γέννηση ενός παιδιού.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ):** Άλλη τοποθέτηση;

**Ρ. ΧΑΛΙΩΤΗ, Δημοτική Σύμβουλος Αμαρουσίου:** Λέγομαι Ρένα Χαλιώτη και είμαι Δημοτική Σύμβουλος Αμαρουσίου. Ήθελα να συγχαρώ τους συνέδρους και τους οργανωτές. Ήθελα επίσης να συγχαρώ ιδιαίτερα τον κύριο Σβένσεν, του οποίου η τοποθέτηση μου άρεσε πάρα πολύ. Θα ήθελα να τον παρακαλέσω να μας δείξει, αν γίνεται, τους δικτυακούς τόπους και τις ηλεκτρονικές διευθύνσεις που ανέφερε για να τα σημειώσουμε, γιατί είναι χρήσιμες και ενδιαφέρουσες. Ευχαριστώ πολύ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ):** Στο διάλειμμα θα σας τα δώσουμε ευχαρίστως.

**ΣΤ. ΑΓΓΕΛΙΔΟΥ, Νομαρχιακή Σύμβουλος:** Καλημέρα σας. Ονομάζομαι Αγγελίδου Σταυρούλα και ο φορέας που εκπροσωπώ είναι η Νομαρχία Αθηνών, είμαι Νομαρχιακή Σύμβουλος. Πρώτον, θα ήθελα να σας συγχαρώ για τη συμμετοχή τόσων χωρών και για την παρουσίαση της προόδου που έχουν κάνει στα θέματα ισότητας των φύλων.

Όπως γνωρίζω η Νορβηγία έχει προχωρήσει ακόμα περισσότερο στα θέματα οικογένειας και παιδιού με το να έχει Υπουργείο για την οικογένεια και το παιδί. Θα θέλαμε και εμείς να δημιουργηθεί κάτι τέτοιο και στην Ελλάδα, για να αντιμετωπίσει κυρίως το θέμα της υπογεννητικότητας που έχει πάρει μεγάλες διαστάσεις στη χώρα μας. Αυτό είναι μια πρόταση που κάνω στο ΚΕΘΙ, αν θέλει να την προχωρήσει.

Δεύτερον, όσον αφορά στις γονικές άδειες όταν αρρωσταίνουν τα παιδιά στην οικογένεια. Στην Ελλάδα δεν υπάρχει πρόληψη για κάτι τέτοιο και μια και ο Υπουργός ανέφερε χθες ότι θα ψηφιστεί ο νέος δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας, καλό θα ήταν να νομοθετηθεί μια τέτοια άδεια και για τον άνδρα και για τη γυναίκα. Με αυτό τον τρόπο θα μειωνόταν ο αριθμός των αναρρωτικών αδειών, που, ως γνωστόν, αναγκάζονται να παίρνουν οι γονείς, κυρίως οι μητέρες, για να περιθάψουν τα άρρωστα παιδιά τους στο σπίτι ή στο νοσοκομείο.

Επίσης, θα ήθελα να συγχαρώ την κυρία Τουμαζή για τις δράσεις που έχουν αναπτύξει στην Κύπρο. Καλό θα ήταν να γίνει και στη χώρα μας κάτι ανάλογο με τους εκπαιδευτικούς διαγωνισμούς, τη συγγραφή παραμυθιών και τα τηλεοπτικά σενάρια. Ευχαριστώ πολύ.

**Ε. ΤΣΟΥΜΑΝΗ:** Να είστε καλά. Θα ήθελα να σας απαντήσω σε αυτό που είπατε όσον αφορά στις άδειες για τις ασθένειες των παιδιών. Θα αναφέρεστε σίγουρα στο στενό δημόσιο τομέα, γιατί πρέπει να σας πω ότι στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και ιδιαίτερα στη ΔΕΗ, χορηγούνται τέσσερις μέρες το χρόνο άδεια σε περίπτωση ασθένειας των παιδιών και στους δύο γονείς.

**ΣΤ. ΣΚΑΡΜΟΥΤΣΟΥ, Πρόεδρος του Δημοτικού Συμβουλίου του Δήμου Σικυωνίων:** Σκαρμούτσου Σταυρούλα ονομάζομαι και είμαι σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού και Πρόεδρος του Δημοτικού Συμβουλίου του δήμου Σικυωνίων, που έχει έδρα το Κιάτο. Θα ήθελα πραγματικά να συγχαρώ όλες τις γυναίκες που συμμετέχουν σε αυτό το Συνέδριο και ενήργησαν, ώστε να υπάρχει και να υλοποιείται σήμερα. Ελπίζω η πίστη τουλάχιστον των γυναικών και ανδρών που μετέχουν σε θέσεις αυξημένης ευθύνης για το γυναικείο ζήτημα και για την ισότητα των φύλων να είναι μεγάλη. Όταν αυτή η πίστη είναι σημαντική, μεταδίδεται και πείθει και τους υπόλοιπους.

Ο Υφυπουργός προηγουμένως αναφέρθηκε στο βιωματικό ρόλο των μητέρων σε σχέση με τους γιους τους. Όμως εμείς είμαστε μια γενιά που βιώσαμε την ανισότητα των φύλων. Επομένως, αν και προσπαθούμε να μεταδώσουμε μια άλλη νοοτροπία για το ρόλο των φύλων, είναι πολύ δύσκολο να το πετύχουμε, γιατί ασυνείδητα μεταδίδουμε αυτό που βιώσαμε, δηλαδή την καταπίεση της γυναίκας. Όμως το προσπαθούμε. Ελπίζω οι μεταγενέστερες γενιές με τη δικιά μας βοήθεια να τα καταφέρει καλύτερα.

Το άλλο θέμα που με απασχόλησε, αφορά στο Πρόγραμμα που άκουσα χθες ότι θα εφαρμοστεί στις επιχειρήσεις για τη δημιουργία κέντρων δημιουργικής απασχόλησης παιδιών εντός των επιχειρήσεων. Αυτό είναι ενδιαφέρον και αποτελεί καινοτομία αλλά θεωρώ ότι υπάρχει ο κίνδυνος να μη χρησιμοποιηθεί σωστά. Ελλοχεύει, δηλαδή, ο κίνδυνος μέσα στις προτάσεις των διαφόρων επιχειρήσεων να τεθεί ως κίνητρο και ίσως μισθολογικά γίνει συμψηφισμός. Ελπίζω η κυρία Καλδή να τοποθετηθεί επί αυτού του θέματος.

Το άλλο που θα ήθελα να επισημάνω είναι το ότι πρέπει να αντιμετωπίζονται συνολικά το θέμα της ισότητας με αυτό της πατρότητας και των διευκολύνσεων στο χώρο της εργασίας. Διότι αν οι δύο γονείς εργάζονται από το πρωί μέχρι το βράδυ, τελικά δεν έχουν χρόνο να ασχοληθούν με την οικογένειά τους. Ο ελεύθερος χρόνος παίζει πολύ σημαντικό ρόλο για να μπορούν οι γονείς να συμμετέχουν στην οικογενειακή ζωή και να ασχολούνται με τα παιδιά τους. Ευχαριστώ πολύ .

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ):** Ήταν πολύ καλή η παρέμβασή σας και προπάντων το τελευταίο σημείο. Γιατί με την παγκοσμιοποίηση τα πράγματα εξελίσσονται ταχύτατα.

**Μ. ΚΑΛΔΗ:** Θα ήθελα να πω δύο πράγματα. Στην παρατήρηση του κυρίου Σαμοΐλη θα ήθελα να πω ότι το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας συνεργάζεται με τους Συμβούλους Σταδιοδρομίας μέσα από το ΕΠΕΑΕΚ, το Πρόγραμμα που χρηματοδοτείται από το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, για το οποίο αναλυτικά θα μας μιλήσει η κυρία Αλιπράντη στη συνέχεια. Προς αυτή την κατεύθυνση έχουμε κάνει συστηματική δουλειά τα τρία προηγούμενα χρόνια και έχουμε προγραμματίσει τις δράσεις μας και για τα επόμενα τρία χρόνια.

Θα ήθελα επίσης να ανακοινώσω ότι το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας μέχρι πριν δύο χρόνια περίπου παρείχε συμβουλευτικές υπηρεσίες μέσα από συμβουλευτικά κέντρα στις πόλεις που είχε παραρτήματα, δηλαδή στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη, την Πάτρα, το Ηράκλειο και το Βόλο. Αυτό σταμάτησε γιατί δεν υπήρχε σχετικό πρόγραμμα τα τελευταία δύο χρόνια. Είμαστε όμως σήμερα στην ευχάριστη θέση να ανακοινώσουμε ότι από την καινούργια χρονιά θα λειτουργήσουν συμβουλευτικά κέντρα για τις γυναίκες ολόκληρης της χώρας, όχι μόνο στα σημεία που παρείχετο παλιότερα η συμβουλευτική αλλά και σε πέντε καινούργιες πόλεις, την Αλεξανδρούπολη, την Κομοτηνή, την Πρέβεζα, την Καλαμάτα και την Άμφισσα. Με αυτή την καινούργια προσπάθεια καλύπτουμε ολόκληρη τη χώρα και πιστεύουμε ότι

αυτή η δημιουργία αντενών αποκέντρωσης της συμβουλευτικής θα είναι πάρα πολύ χρήσιμη για τις γυναίκες της περιφέρειας.

Επίσης, θα ήθελα να πω στον κύριο Σπιτάλα ότι θεωρώ πολύ σημαντική την παρουσία του σήμερα εδώ. Έχω δει τη μαχητικότητά του και την πίστη του στον αγώνα που δίνει. Είναι αλήθεια ότι το πρόβλημα που ανέφερε είναι σοβαρό και δε θα σας κρύψω ότι ήμουν εκείνη, που όταν διαμορφώθηκε το πρόγραμμα, επέμενα για την αναγκαιότητα εκπροσώπησης των ανδρών. Εμείς είμαστε ανοιχτοί στο διάλογο, ανιχνεύουμε και τις νέες κοινωνικές συνθήκες που διαμορφώνονται, τις σύγχρονες ανάγκες και απαιτήσεις και να είστε σίγουρος ότι προσπαθούμε πραγματικά να επιφέρουμε την ισότητα των δύο φύλων, ώστε να μην υπάρχουν διακρίσεις προς τη μια ή την άλλη κατεύθυνση.

Συμπληρώνοντας αυτά που ανέφερε η Τέρψη Λαμπρινοπούλου, θέλω να πω ότι το άρθρο 21 του Συντάγματος αναφέρεται στο γάμο και άρα έμμεσα προστατεύει και τον άνδρα. Μην ξεχνάμε ότι τότε που έγινε η αναθεώρηση του Συντάγματος υπήρχε ανάγκη να θεσμοθετηθεί συνταγματικά αυτή η διάταξη, γιατί οι γυναίκες ήταν αντικείμενο σοβαρότατων διακρίσεων σε όλους τους τομείς και κυρίως στην αγορά εργασίας.

Επομένως ήταν επιτακτική ανάγκη να προστατευθεί συνταγματικά η μητρότητα και η θέση της γυναίκας στον επαγγελματικό τομέα. Βεβαίως, κύριε Σπιτάλα, βρισκόμαστε σήμερα μπροστά σε μια ιστορική στιγμή. Αναθεωρείται για άλλη μια φορά το Σύνταγμά μας και πιστεύω ότι μπορούμε όλοι μαζί να αναπτύξουμε ένα δημόσιο διάλογο προς την κατεύθυνση που επιθυμείτε και επιθυμούμε και εμείς. Γιατί, όταν αγωνιζόμαστε για τα ανθρώπινα δικαιώματα, δε χωρίζουμε τις γυναίκες από τους άνδρες, είμαστε πολίτες του κόσμου και θέλουμε να ζούμε ελεύθερα, ισότιμα, δημοκρατικά και με ασφάλεια σε αυτή την κοινωνία. Αυτά ήθελα να σας πω.

Τώρα όσον αφορά στις ερωτήσεις που τέθηκαν για τα Προγράμματα που χρηματοδοτεί η Γενική Γραμματεία Ισότητας και εντάσσονται στο μέτρο 5.1, αρμοδιότερος από εμένα να απαντήσει -γιατί δεν το υλοποιεί το ΚΕΘΙ αυτό το Πρόγραμμα- είναι ο κύριος Κωστάκος, ο οποίος παρακολουθεί το Πρόγραμμα από πλευράς της Γενικής Γραμματείας Ισότητας. Κύριε Κωστάκο θα θέλατε να μας πείτε δυο λόγια για αυτό;

**Γ. ΚΩΣΤΑΚΟΣ:** Απλώς ενημερωτικά θα πω ότι η Γενική Γραμματεία Ισότητας υλοποιεί ένα έργο, αυτό που λέμε 5.1, και έχει τίτλο «θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών στις μικρομεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις». Αυτό το έργο έρχεται να εξισορροπήσει ένα έλλειμμα που πραγματικά υπάρχει στις επιχειρήσεις και στους φορείς λειτουργίας του δημόσιου τομέα που δείχνει το εξής απλό. Ότι ενώ η σχέση

εργαζόμενων ανδρών και γυναικών είναι περίπου 40-60, όσον αφορά στις θέσεις ευθύνης –κυρίως στον ιδιωτικό τομέα, στον οποίο περιλαμβάνονται και εταιρείες του δημόσιου τομέα, τουλάχιστον στη μελέτη που έγινε– η σχέση αυτή διαμορφώνεται στο 25-75. Το Πρόγραμμα αυτό, λοιπόν, χρηματοδοτεί τις επιχειρήσεις με 75% του κόστους λειτουργίας αυτών των δράσεων, προκειμένου να εξισορροπηθεί αυτό το έλλειμμα που υπάρχει.

Οι δράσεις αυτές αφορούν κυρίως σε κατάρτιση των γυναικών, συμβουλευτική και απόκτηση μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών και αποσκοπούν στο να βοηθήσουν τις γυναίκες να προωθηθούν σε υψηλότερες ιεραρχικά θέσεις στο χώρο εργασίας τους. Επίσης χρηματοδοτούμε δράσεις για την ανάπτυξη της τηλε-εργασίας, η οποία πιστεύουμε ότι θα συμβάλει σε μεγάλο βαθμό στην εξισορρόπηση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων των γυναικών. Τέλος ως προς το θέμα των στερεοτύπων στην εκπαίδευση και κυρίως στον επαγγελματικό προσανατολισμό, θέλω να προσθέσω ότι η Γενική Γραμματεία Ισότητας υλοποιεί ήδη ένα έργο, το οποίο «κτυπά» τη λογική των στερεοτύπων στην επιλογή επαγγέλματος. Στο πλαίσιο αυτού του έργου τροφοδοτούμε τις βιβλιοθήκες των Τεχνικών Λυκείων και των ΙΕΚ με βιβλία που δείχνουν ότι η επιτυχία σε έναν επαγγελματικό τομέα δεν εξαρτάται από το φύλο, αλλά από τις κλίσεις, τις ικανότητες και την προσωπική αξία του ατόμου. Σας ευχαριστώ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ):** Να ευχαριστήσουμε τον κύριο Κωστάκο για τη χρήσιμη παρέμβασή του. Υπάρχει κάποια άλλη ερώτηση;

**Σ. ΣΦΑΝΔΟΥ:** Λέγομαι Σφανδού και είμαι Γενική Γραμματέας της Ένωσης Ελληνίδων Νομικών. Θα ήθελα να απαντήσω στον κύριο Σπιτάλα. Βεβαίως έχει δίκιο στο ότι θα έπρεπε να αναφέρεται στο άρθρο 21 και η ύπαρξη του πατέρα, αλλά από τις έρευνες που έχουμε κάνει ως Ένωση Ελληνίδων Νομικών, έχουμε διαπιστώσει ότι ναι μεν οι γυναίκες έχουν την επιμέλεια των παιδιών, αλλά πολλοί άνδρες, αν και υπόχρεοι διατροφής, δεν την καταβάλουν. Υπάρχει δηλαδή μια αντίφαση. Από τη μια οι πατεράδες θέλουν να αναλαμβάνουν την επιμέλεια των παιδιών τους, γιατί τα αγαπούν και θέλουν να συμμετέχουν στην ανατροφή τους, αλλά από την άλλη ένα πολύ μεγάλο ποσοστό αρνείται να καταβάλει τη διατροφή που έχει ορίσει το δικαστήριο και η οποία προορίζεται για την ανατροφή των παιδιών και την κάλυψη των αναγκών τους.

Μπορώ να αναφέρω και ένα παράδειγμα που μας ήρθε από την Εισαγγελία στην Ένωση: σύζυγος με δύο παιδιά δεν παίρνει τη διατροφή από τον υπόχρεο



πατέρα, του έχει κάνει μηνύσεις, έχει καταδικασθεί με συνολική ποινή κατά συγχώνευση σε 9.000 ευρώ, πόσό το οποίο ανήλθε στα 30.000 ευρώ από καθυστέρηση διατροφής. Τελικώς ο πατέρας πλήρωσε μόνο τα 9.000 ευρώ και η γυναίκα δεν πήρε ούτε ένα ευρώ. Ευχαριστώ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ):** Δυστυχώς υπάρχουν πολλά τέτοια παραδείγματα. Μια ακόμη παρέμβαση παρακαλώ γιατί θα βγούμε εκτός χρόνου.

**Ε. ΒΑΣΙΛΑΚΟΥ:** Ειρήνη Βασιλάκου λέγομαι, εργάζομαι στη διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικής Προστασίας και Ασφάλισης της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των φύλων και θέλω να συμπληρώσω τον προϊστάμενό μου, τον κύριο Κωστάκο.

Σε αυτό που είπε ο κύριος Σπιτάλας, θέλω να αναφέρω ότι στο σχέδιο του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα προβλέπεται η άδεια ανατροφής τέκνου να επεκτείνεται και στον πατέρα. Όλα τα δικαιώματα που έχει η μητέρα δημόσιος υπάλληλος επεκτείνονται με τις καινούργιες διατάξεις και στον πατέρα δημόσιο υπάλληλο. Το σχέδιο έχει ήδη κατατεθεί στη Βουλή προς ψήφιση και επομένως σύντομα θα τεθούν σε ισχύ όλες αυτές οι διατάξεις, στις οποίες αναφέρθηκε χθες ο κύριος Υπουργός.

Εμείς ως Γενική Γραμματεία Ισότητας των φύλων καταβάλουμε κάθε δυνατή προσπάθεια στο πλαίσιο του μέτρου 5.1, ώστε τέτοιες άδειες να χορηγούνται και στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα. Ήδη κάποιες επιχειρήσεις προωθούν τέτοιες δράσεις και έχουν αρχίσει να χορηγούν τέτοιες άδειες. Στην Αττικό Μετρό, για παράδειγμα, χορηγούνται γονικές άδειες και στους πατέρες. Για αυτό το θέμα θα σας μιλήσει αναλυτικά η κυρία Σαρρή το απόγευμα στο εργαστήριο. Αυτά είχα να πω. Ευχαριστώ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ):** Ευχαριστούμε την κυρία Βασιλάκου για την παρέμβασή της. Ας ακούσουμε και τον κύριο που θέλει να πάρει το λόγο.

**Γ. ΛΑΜΠΡΟΥ:** Ονομάζομαι Γιάννης Λάμπρου και είμαι υποψήφιος διδάκτορας του Τμήματος Επικοινωνίας και Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης στο Πανεπιστήμιο Αθηνών. Κατ' αρχάς θα ήθελα και εγώ να σας συγχαρώ για αυτό το Συνέδριο. Μέχρι πρόσφατα δεν ήξερα ότι υπήρχαν τέτοιες δράσεις στην Ελλάδα. Η διδακτορική μου διατριβή είναι ίσως η πρώτη που γίνεται στην Ελλάδα σε θέματα ανδρικών σπουδών και η προσέγγισή μου είναι λίγο διαφορετική. Δε γίνεται με βάση τη θεωρία των

ρόλων, αλλά είναι ψυχαναλυτική. Εξετάζω θέματα ανδρικής ταυτότητας. Ποια είναι η ανδρική ταυτότητα και πώς μπορεί να λειτουργήσει στις σύγχρονες απαιτήσεις που τίθενται μετά από έναν αιώνα φεμινισμού και φυσικά μετά τις ραγδαίες εξελίξεις που υπάρχουν σε παγκόσμιο επίπεδο.

Το ερώτημα το δικό μου είναι το εξής: δεδομένου ότι ο άνδρας πλέον δεν είναι ένα είδος αρχιμήδειου σημείου από όπου ξεκινούν τα πάντα και που πρέπει να αναρωτηθούμε και εμείς οι ίδιοι -και ενδεχομένως να χρειάζεται να μας βοηθήσετε σε αυτό και εσείς καλύτερα- τι ακριβώς είμαστε και το πώς μπορούμε να λειτουργήσουμε στις σύγχρονες απαιτήσεις, έχει το ΚΕΘΙ κάνει ή έχει σκεφτεί να κάνει κάποιες προσεγγίσεις με θέμα την ανδρική ταυτότητα, όχι πλέον σε επίπεδο ρόλων; Σας ευχαριστώ.

**Μ. ΚΑΛΔΗ:** Ευχαριστούμε για την παρέμβασή σας. Πρέπει να σας πούμε ότι το ΚΕΘΙ έχει αυτό ακριβώς που μας ρωτήσατε όσον αφορά στα θέματα για την ανδρική ταυτότητα σε μελέτη και σε έρευνα. Μπορείτε να έρθετε σε επικοινωνία με τα γραφεία μας και να σας βοηθήσουμε όσο μπορούμε. Το θέμα της διατριβής σας είναι εξαιρετικό και η εμπειρία που θα αποκτήσετε μέσα από αυτή τη διατριβή θα μας είναι και εμάς χρήσιμη. Οπότε θα ζητήσουμε και εμείς τη βοήθειά σας. Πιστεύω στα εργαστήρια σήμερα το απόγευμα και στα άλλα πάνελ που θα έχουμε, θα βρούμε το χρόνο να συζητήσουμε το θέμα που αναπτύξατε. Ευχαριστώ.

Λοιπόν, θα κάνουμε είκοσι λεπτά διάλειμμα για καφέ και θα επανέλθουμε εδώ.  
(Διάλειμμα)

## ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΜΕ ΤΙΤΛΟ:

### Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΠΑΤΕΡΩΝ ΣΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Κ. ΒΛΑΧΟΓΙΑΝΝΗ, Ειδική Σύμβουλος Κοινοτικών Προγραμμάτων, ΚΕΘΙ):** Αγαπητές φίλες και φίλοι θέλω να σας ευχαριστήσω πολύ για την παρουσία σας εδώ. Ήρθε η ώρα να παρουσιάσουμε την έρευνα που διεξήγαγε το ΚΕΘΙ για το ρόλο του πατέρα στην προώθηση της ισότητας των φύλων, στο πλαίσιο του Προγράμματος που υλοποιούμε.

Πριν από αυτό όμως, θέλω να πω ότι βρίσκεται κοντά μας η βουλευτής της Νέας Δημοκρατίας, η κυρία Κουντουρά, και επειδή εμείς μεν ερευνούμε και κάνουμε προτάσεις, αλλά αυτοί που νομοθετούν είναι οι βουλευτές μας, θα ήθελα να την καλέσω στο βήμα για έναν χαιρετισμό.

**ΕΛ. ΚΟΥΝΤΟΥΡΑ, Βουλευτής:** Ευχαριστώ πάρα πολύ. Βρίσκομαι εδώ γιατί πάντα παρακολουθώ όλες τις προσπάθειες που έχουν να κάνουν με τα ίσα δικαιώματα και τις ίσες ευκαιρίες. Θεωρώ ότι οι πολιτικοί πρέπει να δίνουμε πρώτοι το παράδειγμα και να αγωνιζόμαστε για μια κοινωνία χωρίς διακρίσεις, μια κοινωνία όπου όλοι οι άνθρωποι θα έχουν ίσα δικαιώματα και ίσες ευκαιρίες και μια τέτοια κοινωνία πρέπει να κληροδοτήσουμε στα παιδιά μας.

Χαίρομαι ιδιαίτερα γιατί αποδεικνύουμε, με όλες αυτές τις δραστηριότητες, ότι όταν μιλάμε για ίσες ευκαιρίες και ίσα δικαιώματα, μιλάμε το ίδιο για τη γυναίκα, τον άνδρα, το παιδί, αλλά και την τρίτη ηλικία. Θέλω, λοιπόν, να συγχαρώ το ΚΕΘΙ για αυτή την πρωτοβουλία αλλά και όλους εσάς που συμμετέχετε, που έρχεστε, που στηρίζετε όλες αυτές τις προσπάθειες.

Σήμερα είναι η Παγκόσμια Ημέρα του Παιδιού και έρχομαι από μια άλλη εκδήλωση που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο των προσπαθειών για την προάσπιση των δικαιωμάτων του παιδιού. Τελευταία είδαμε πολύ άσχημες εικόνες στα ΜΜΕ από περιστατικά κακοποίησης παιδιών. Είναι πολύ θλιβερό στον 21<sup>ο</sup> αιώνα να υπάρχουν τέτοια περιστατικά και πρέπει όλοι να κινητοποιηθούμε, ώστε να εξαλειφθούν αυτές οι βάνουσες συμπεριφορές απέναντι σε συνανθρώπους μας, και κυρίως σε παιδιά και γυναίκες.

Πρέπει, λοιπόν, όλοι να έχουμε πάντα στην καρδιά μας τα παιδιά μας, τους γονείς μας, τους παππούδες, το σύντροφό μας, τη σύντροφό μας και να

προσπαθούμε συνεχώς να γίνουμε καλύτεροι άνθρωποι. Σας ευχαριστώ πάρα πολύ να είστε πάντα καλά.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Κ. ΒΛΑΧΟΓΙΑΝΝΗ):** Ευχαριστούμε πολύ την κυρία Κουντουρά. Όπως είπα και προηγουμένως, θα παρουσιάσουμε την έρευνα που υλοποίησε το ΚΕΘΙ για το ρόλο του πατέρα στην προώθηση της ισότητας των φύλων, η οποία διεξήχθη στο πλαίσιο του Προγράμματος «Ισότιμοι σύντροφοι. Επανεξέταση του ρόλου των ανδρών στην εργασία και την ιδιωτική ζωή».

Η έρευνα αυτή αποτελούσε υποχρέωση του ΚΕΘΙ στο πλαίσιο του εν λόγω Προγράμματος. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας, το οποίο δόθηκε σε διακόσια άτομα σε όλη την Ελλάδα, 65 περίπου στην Πολωνία και 55 στην Πορτογαλία, το συνέταξε η Αναπληρώτρια Καθηγήτρια του τμήματος Ψυχολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου, κυρία Αλεξάνδρα Κορωναίου, η οποία άλλωστε θα σας πει τις λεπτομέρειες της έρευνας, με τη βοήθεια της κυρίας Άννας Τικταπανίδου που είναι ψυχολόγος και υποψήφια διδάκτωρ του Παντείου Πανεπιστημίου. Στη διάχυση του ερωτηματολογίου συνέβαλαν ο κύριος Πρεπούδης Χάρης, ο οποίος είναι κοινωνιολόγος, πολιτικός επιστήμων και υποψήφιος MSc και η κυρία Ασπιώτου Ιωάννα, με σπουδές στις ευρωπαϊκές και διεθνείς σχέσεις καθώς και στη διοίκηση και ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων.

Επίσης βοήθησαν πολύ ο κύριος Χρήστος Σμυρναίος, που ανήκει στο δυναμικό του ΚΕΘΙ στη Θεσσαλονίκη, ο κύριος Βαγγέλης Κοσμάτος, στην Πάτρα, η κυρία Διονυσία Καλκαβούρα στο Βόλο και η κυρία Αδαμαντία Φοινίκη στην Κρήτη. Επίσης, η κυρίες Σκαντζή Αγάπη και Παπαδημητρίου Ελένη βοήθησαν στη στατιστική ανάλυση των στοιχείων της έρευνας.

Θα δώσω το λόγο στην κυρία Κορωναίου και στη συνέχεια θα έχουμε το χρόνο για συζήτηση. Κυρία Κορωναίου έχετε το λόγο.

**ΑΛ. ΚΟΡΩΝΑΙΟΥ, Καθηγήτρια του τμήματος Ψυχολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου:** Ευχαριστώ πάρα πολύ. Θα ήθελα και εγώ με τη σειρά μου να ευχαριστήσω όλους τους συνεργάτες που βοήθησαν στην ολοκλήρωση αυτής της έρευνας. Να ευχαριστήσω και το ΚΕΘΙ για όλη την υποστήριξη που μας παρείχε, όπως επίσης και τους εταίρους, οι οποίοι δέχθηκαν το ερωτηματολόγιο που προτείναμε, προσαρμόζοντάς το βέβαια στη δική τους γλώσσα και στις δικές τους συνθήκες. Έχουμε πια στα χέρια μας και τις δικές τους εκθέσεις -η δική μας θα είναι έτοιμη μέχρι το τέλος του Δεκέμβρη για να κατατεθεί στο ΚΕΘΙ- για να μπορέσουμε

έτσι να ολοκληρώσουμε και τη συγκριτική μελέτη που έχουμε αναλάβει, ανάμεσα στην Ελλάδα, την Πορτογαλία και την Πολωνία.

Θέλω επίσης να ευχαριστήσω τους Νορβηγούς εταίρους, οι οποίοι μας βοήθησαν πάρα πολύ, αν μη τι άλλο με τη βιβλιογραφία που παρείχαν, η οποία μας καθοδήγησε στη σύνταξη του ερωτηματολογίου και στην ερμηνεία των δεδομένων της έρευνας.

Το αντικείμενο της έρευνας είναι η διερεύνηση, όχι μόνο των αντιλήψεων που έχουν οι έλληνες μπαμπάδες αλλά και οι καθημερινές πρακτικές που ακολουθούν στο πλαίσιο της οικογένειάς τους και κυρίως στη σχέση με τα παιδιά τους. Με άλλα λόγια η έρευνα εξετάζει τους ρόλους των δύο φύλων στην επαγγελματική, οικογενειακή και προσωπική ζωή και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην προσπάθεια εξισορρόπησης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Η μεθοδολογία ορίστηκε με βάση τους στόχους που προανέφερα και μας ώθησε να χρησιμοποιήσουμε περισσότερα του ενός ερευνητικά εργαλεία, να κάνουμε δηλαδή μια πολυμεθοδική προσέγγιση, κυρίως για να αποφευχθούν ορισμένοι κίνδυνοι, αλλά και για να έχουμε αξιόπιστα στοιχεία. Με τον τρόπο αυτό καταφέραμε να συγκεντρώσουμε ένα σώμα δεδομένων, το οποίο θα μας επιτρέψει να κάνουμε πιο αξιόπιστη σύγκριση ανάμεσα στις τρεις χώρες του Προγράμματος και να καταλήξουμε και σε κάποιες προτάσεις, χρήσιμες για μελλοντικές έρευνες, αλλά ίσως και για πολιτικές παρεμβάσεις.

Τα ερευνητικά εργαλεία που χρησιμοποιήσαμε ήταν το ερωτηματολόγιο και ημιδομημένη συνέντευξη. Με το ερωτηματολόγιο θελήσαμε να καταγράψουμε τις αντιλήψεις ενός σημαντικού αριθμού ελλήνων πατέρων για το ρόλο τους και στην οικογένεια και εκτός της οικογένειας. Χρησιμοποιήσαμε επίσης την ημιδομημένη συνέντευξη, ώστε να μπορέσουμε να ψάξουμε περισσότερο σε βάθος τις αντιλήψεις και κυρίως να δούμε ποια στερεότυπα υπάρχουν, πώς εκφράζονται, ποιες είναι οι αναπαραστάσεις για τους γονεϊκούς ρόλους, το ρόλο του πατέρα και το ρόλο της μητέρας.

Και βέβαια, ακολούθησε και η ανάλυση περιεχομένου αυτών των συνεντεύξεων, καθώς επίσης και μια κλίμακα, η οποία μας βοήθησε να φτάσουμε σε μια τυπολογία, θα μπορούσαμε να πούμε, πατρότητας. Τελικά, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι δεν υπάρχει μία πατρότητα, αλλά πολλές, γεγονός που το ξέρουν πολύ καλά στις σκανδιναβικές χώρες.

Μετά τη συλλογή όλων των ερωτηματολογίων και των συνεντεύξεων προχωρήσαμε σε μια επεξεργασία των δεδομένων της έρευνας, κάνοντας μεταξύ άλλων και στατιστική ανάλυση. Το δείγμα μας, το οποίο απάντησε στο ερωτηματολόγιο, αποτέλεσαν διακόσιοι έλληνες πατέρες, εργαζόμενοι στο δημόσιο

τομέα, στενό και ευρύτερο, και στον ιδιωτικό, οι οποίοι διέμεναν στις περιοχές που το ΚΕΘΙ έχει παραρτήματα, δηλαδή στην Αθήνα, την Πάτρα, το Βόλο και τη Θεσσαλονίκη.

Ως προς το προφίλ των συμμετεχόντων, πρέπει να σημειώσουμε ότι το 45% του δείγματος ήταν ηλικίας 40-49 ετών, ενώ το 37,2% εντάσσεται στην ηλικιακή ομάδα των 30-39 ετών. Όσον αφορά στην οικογενειακή τους κατάσταση, το μεγαλύτερο ποσοστό, 89,4%, είναι έγγαμοι και μάλιστα είναι σε πρώτο γάμο. Οι περισσότεροι από αυτούς έχουν δύο παιδιά που στην πλειονότητά τους είναι ηλικίας από ενός μηνός έως δεκαπέντε ετών. Ως προς το μορφωτικό τους επίπεδο, οι περισσότεροι είναι απόφοιτοι λυκείου και ακολουθούν οι απόφοιτοι ανώτερης και ανώτατης εκπαίδευσης. Ψάξαμε επίσης το μορφωτικό επίπεδο των συζύγων ή των συντρόφων, των μητέρων δηλαδή, οι οποίες επίσης είναι απόφοιτες λυκείου και με μικρή διαφορά ακολουθούν εκείνες που είναι απόφοιτες πανεπιστημίου. Δεν έχουμε σημαντική διαφοροποίηση σε ό,τι αφορά το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Το 51% του δείγματος εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα και το 49% στον ευρύτερο δημόσιο.

Ως προς την εργασιακή θέση, θα λέγαμε ότι η πλειοψηφία ανήκει στα μεσαία και στα κατώτερα στελέχη του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα και είναι μικρότερα τα ποσοστά στα ανώτερα και ανώτατα διευθυντικά στελέχη, ενώ υπάρχουν και πολύ μικροί αριθμοί από άλλες επαγγελματικές κατηγορίες.

Θα περάσω στα συμπεράσματα γιατί νομίζω ότι αυτό είναι ίσως που έχει τη μεγαλύτερη σημασία για να μπορέσουμε μετά να τα συζητήσουμε, καθώς διαγράφονται κάποιες τάσεις, οι οποίες νομίζω ότι είναι πολύ ενδιαφέρουσες και για την ελληνική κοινωνία. Αλλά και ευρύτερα ίσως, αν συνδυασθούν αυτά τα συμπεράσματα και με τα συμπεράσματα των Πολωνών και των Πορτογάλων εταίρων, θα μπορούσαν να δώσουν ένα στίγμα για το τι συμβαίνει στις νότιες μεσογειακές χώρες, ίσως σε σύγκριση με αυτό που συμβαίνει στις σκανδιναβικές χώρες.

Το πρώτο πράγμα το οποίο διαπιστώνουμε είναι ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (91,4%) σε ό,τι αφορά τη συμμετοχή στις οικιακές εργασίες και την ανατροφή των παιδιών έχει να κάνει κυρίως με την ανάληψη εξωτερικών εργασιών, δηλαδή ψώνια, πληρωμές λογαριασμών κ.λπ. Κατά δεύτερο λόγο, οι μπαμπάδες αναλαμβάνουν τις μετακινήσεις των παιδιών από το σχολείο στο σπίτι, στα φροντιστήρια κ.λπ. Και χαμηλότερο είναι εκείνο το ποσοστό των ανδρών, που αναλαμβάνει κάποιες «εσωτερικές», όπως τις ονομάσαμε, δουλειές του νοικοκυριού, που έχουν να κάνουν με το μαγείρεμα την καθαριότητα κ.λπ.

Αυτό που έχει ενδιαφέρον είναι το γεγονός ότι το 54,5% δηλώνει ότι ασχολείται με τη φροντίδα των παιδιών, ενώ στην πραγματικότητα συμμετέχει κυρίως στις

εξωτερικές εργασίες και πολύ λιγότερο σε συγκεκριμένες εργασίες στο εσωτερικό του σπιτιού, δηλαδή με το τάισμα των παιδιών, με την καθαριότητα, με το διάβασμα ή με το να τα πάνε για ύπνο, να τους διαβάσουν παραμύθια κ.τ.λ. Αυτό, μάλιστα, η μεγαλύτερη δηλαδή συμμετοχή των πατέρων στις εξωτερικές εργασίες και η πολύ μικρότερη στις εσωτερικές, είναι ένα στερεότυπο που το συναντάμε και στην Πορτογαλία και στην Πολωνία.

Φαίνεται, επίσης, ότι αυτό το ποσοστό που ασχολείται με τη φροντίδα των παιδιών είναι μεγαλύτερο στην επαρχία, αγγίζει το 77,8%, από ότι στην Αθήνα. Υπάρχει, δηλαδή, ενδεχομένως περισσότερος χρόνος ή και μια μεγαλύτερη σύσφιξη των σχέσεων μεταξύ των μελών της οικογένειας σε αντίθεση με την Αθήνα, όπου οι μεγάλες αποστάσεις, η διάσπαση, οι μετακινήσεις κ.τ.λ. δεν αφήνουν ίσως χρόνο για να ασχοληθεί κανείς περισσότερο με την οικογένεια. Αν και αυτό δεν είναι απολύτως σίγουρο.

Θελήσαμε επίσης να δούμε, με βάση την προβληματική μας, ποιος θεωρούν οι μπαμπάδες του δείγματος ότι έχει την κύρια ευθύνη για την ανατροφή των παιδιών. Οι περισσότεροι (68,3%) αναφέρουν ότι και οι δύο γονείς μοιράζονται εξίσου την ανατροφή των παιδιών τους και δεν είναι βέβαια και μικρό το ποσοστό (30,2%) εκείνων που δηλώνουν ότι την κύρια ευθύνη την έχει η μητέρα. Μόνο το 1% του δείγματος δηλώνει ότι οι ίδιοι έχουν την κύρια ευθύνη για την ανατροφή των παιδιών τους, οι οποίοι, αν θυμάμαι καλά, είναι χήροι ή διαζευγμένοι. Αυτό το ποσοστό είναι φυσικά πολύ μικρό και αποτελεί έμμεση απάντηση στον κ. Σπιτάλα που μίλησε προηγουμένως.

Φαίνεται ότι έχουμε όλες τις τάσεις, δηλαδή τους μπαμπάδες που αναλαμβάνουν τη φροντίδα των παιδιών, που είναι λίγοι, και μια συντριπτική πλειοψηφία των πατέρων, οι οποίοι δεν αναλαμβάνουν πολύ συγκεκριμένα πράγματα σε ό,τι έχει να κάνει με την ανατροφή των παιδιών.

Οι περισσότεροι, το 57,3%, δήλωσαν επίσης ότι αν κάποιος από τους δύο γονείς χρειάζεται να επισκεφθεί το σχολείο των παιδιών για να ενημερωθεί για την πρόοδό τους, αυτή που το κάνει είναι η μητέρα. Ένα 25%, βέβαια, δηλώνει ότι πηγαίνουν και οι δύο γονείς για να ενημερωθούν και ένα 16,5% ότι πηγαίνουν οι ίδιοι. Δεν είναι αμελητέα αυτά τα μικρά ποσοστά και αυτό θα ήταν αντικείμενο συζήτησης στη συνέχεια, αλλά βλέπουμε ποιες είναι οι κυρίαρχες τάσεις.

Το ίδιο ισχύει και για το ποιος συνοδεύει τα παιδιά όταν πρόκειται να κάνουν επισκέψεις στο γιατρό για κάποια ασθένεια. Το 42,2% αναφέρει ότι είναι η σύζυγος εκείνη που το αναλαμβάνει. Μικρότερο είναι το ποσοστό εκείνο, κατά τι μικρότερο, που δηλώνει ότι συνοδεύουν τα παιδιά και οι δύο μαζί. Και πάλι ένα μικρό, αλλά

υπαρκτό επίσης ποσοστό, 16,6%, των πατέρων απαντά ότι πηγαίνουν οι ίδιοι τα παιδιά στο γιατρό.

Ένα άλλο στοιχείο το οποίο θελήσαμε να δούμε, είναι το τι γίνεται με τη σύγκρουση του επαγγελματικού και του πατρικού, ως το πούμε έτσι, ρόλου. Ενώ η συντριπτική πλειοψηφία, 87,8%, αναφέρει σε μία σχετική ερώτηση, έμμεσα, ότι όταν βρίσκεται στη δουλειά το μυαλό του τυχαίνει ή μπορεί να είναι στα παιδιά του, ωστόσο μόνο το 28,9% του δείγματος δηλώνει ότι ο επαγγελματικός και ο πατρικός ρόλος έρχεται σε σύγκρουση. Το 71,1% δηλώνει ότι δε βιώνει καμία σύγκρουση ανάμεσα στον πατρικό και στον επαγγελματικό ρόλο. Γνωρίζουμε όλοι και όλες ότι, αν κάναμε παρόμοια έρευνα στις γυναίκες, το ποσοστό θα ήταν αντιστραμμένο. Δηλαδή, όλες οι έρευνες που έχουν να κάνουν με τη συμπίλωση οικογενειακού και επαγγελματικού ρόλου στις γυναίκες, δείχνουν ότι οι γυναίκες βιώνουν μια πολύ έντονη σύγκρουση, όπως επίσης και έντονα ενοχικά συναισθήματα, πράγμα που δεν εμφανίζεται στην έρευνα με τους μπαμπάδες, γεγονός που έχει ίσως να κάνει με το πώς εσωτερικεύονται τα στερεότυπα. Με αυτό θέλω να πω ότι η μεγάλη τομή είναι οι μαμάδες να βγουν στην αγορά εργασίας και να βιώσουν αυτά τα δύο πράγματα με μια αρμονία. Οι μπαμπάδες, οι οποίοι όπως φαίνεται δεν έχουν εσωτερικεύσει τόσο πολύ ή σχεδόν καθόλου ότι ο ρόλος τους είναι στο σπίτι με τα παιδιά, αποδέχονται τελικά και μπορούν να εναρμονίσουν αυτούς τους δύο ρόλους χωρίς να βιώνουν εσωτερικές συγκρούσεις.

Ένα θέμα που μας απασχόλησε, ήταν να δούμε πώς γίνεται μέσα από τις συγκεκριμένες πρακτικές η χρήση του ελεύθερου χρόνου στους μπαμπάδες της έρευνας. Εξετάσαμε αυτό το θέμα και ανακαλύψαμε ότι, όταν βρίσκονται στο σπίτι, η κυριότερη πηγή άγχους για τους μπαμπάδες είναι τα παιδιά και ό,τι έχει να κάνει μ' αυτά. Μία πηγή άγχους έχει να κάνει με τις οικονομικές υποχρεώσεις που σκέφτονται ότι έχουν αναλάβει απέναντι στα παιδιά τους. Αλλά μία άλλη πηγή άγχους είναι οι ίδιες οι συμπεριφορές των παιδιών, κυρίως ό,τι έχει να κάνει με αυτό που λέμε απειθαρχία των παιδιών. Τα ποσοστά είναι πολύ μεγαλύτερα από ότι στην Ελλάδα, αν θυμάμαι καλά, στην Πολωνία, όπως επίσης νομίζω και στην Πορτογαλία. Η ανυπακοή των παιδιών στους κανόνες της οικογένειας είναι ένα ζήτημα που φαίνεται να τους αγχώνει πάρα πολύ στο σπίτι. Επίσης, τα οικογενειακά θέματα και η έλλειψη χρόνου αποτελούν πηγές άγχους. Υπάρχει, βέβαια, και ένα ποσοστό της τάξεως του 18,8%, που αναφέρει ότι όταν βρίσκεται στο σπίτι δεν το αγχώνει τίποτα.

Στο ερώτημα ποιες είναι οι ευχάριστες στιγμές που έχουν στο σπίτι, στην οικογένεια, η συντριπτική πλειονότητα, το 83,4%, δηλώνει ότι είναι ο χρόνος που περνάει ευχάριστα με την οικογένεια, κυρίως το παιχνίδι με τα παιδιά. Και αυτό είναι πολύ σημαντικό, διότι το βρίσκουμε πανομοιότυπο και στην Πορτογαλία και στην



Πολωνία. Οι πιο ευχάριστες στιγμές των μπαμπάδων στο σπίτι είναι το παιχνίδι με τα παιδιά, το οποίο διαφέρει ανάλογα με την ηλικία τους. Όταν είναι μεγαλύτερα παιδιά, αυτό μπορεί να είναι ένα play station, όταν είναι μικρότερα τα παιδιά, μπορεί να είναι κάποιο άλλο παιχνίδι. Βέβαια, όταν είναι μεγαλύτερα τα παιδιά, το παιχνίδι μπορεί να αντικατασταθεί από μια συζήτηση. Ο διάλογος με τα παιδιά εντάσσεται στις ευχάριστες στιγμές των μπαμπάδων στην οικογένεια, όπως επίσης και κάποιες χαλαρές στιγμές γύρω από το κυριακάτικο τραπέζι.

Οι υπόλοιποι ερωτηθέντες, ένα 16,6% ωστόσο, αναφέρουν ότι τον ελεύθερο χρόνο που έχουν στο σπίτι τον διαθέτουν για προσωπική ικανοποίηση, για να ακούσουν μουσική για παράδειγμα, να δουν τηλεόραση, να βρεθούν με φίλους και να χαλαρώσουν και όχι για να παίξουν ή να συζητήσουν με τα παιδιά. Αναφορικά με τη χρήση του χρόνου σε σχέση με τα παιδιά, διαπιστώσαμε ότι το 84,7% κάνει δραστηριότητες σαν και αυτές που ήδη ανέφερα. Ανάμεσα σε αυτές είναι επίσης το να πηγαίνουν βόλτες με τα παιδιά, να βλέπουν τηλεόραση με τα παιδιά, κυρίως αθλητικές εκπομπές όταν τα παιδιά είναι αγόρια, να παρακολουθούν τα ματς κ.λπ. Το 15,3% προτιμάει να συζητάει είτε για το σχολείο, για κάποιες σχολικές υποχρεώσεις, είτε για προβληματισμούς που ενδεχομένως απασχολούν τα παιδιά, όταν είναι σε κάποια μεγαλύτερη ηλικία.

Εξετάσαμε και το θέμα του προσωπικού ελεύθερου χρόνου, που πολλές φορές αναφέρεται στις έρευνες ως «ιδιωτική ζωή» ή «προσωπική ζωή». Θελήσαμε να δούμε, λοιπόν, τι συμβαίνει με τον προσωπικό ελεύθερο χρόνο των μπαμπάδων και διαπιστώσαμε, με βάση τις δηλώσεις τους, ότι το 73% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι έχει προσωπικό ελεύθερο χρόνο. Ωστόσο, και είναι πολύ ενδιαφέρον, το 65,9% θεωρεί, σε σχετική ερώτηση, ότι περισσότερο ελεύθερο χρόνο έχει η μαμά.

Από όσα έχω διαβάσει πάνω στο θέμα αυτό αλλά και από άλλες διεθνείς έρευνες, έχω σχηματίσει την εντύπωση ότι το χρόνο που αφιερώνουν οι μητέρες, οι γυναίκες στις οικιακές εργασίες και στη φροντίδα των παιδιών, οι άνδρες τον ονομάζουν «ελεύθερο χρόνο». Αυτή είναι μια κλασική παραδοσιακή αντίληψη, ότι δηλαδή ο ελεύθερος χρόνος των γυναικών είναι ο χρόνος στο σπίτι. Εξ ου και πολλές φορές οι γυναίκες που δεν εργάζονται, οι γυναίκες δηλαδή που δηλώνουν οικιακά, θεωρείται ότι έχουν όλο το χρόνο δικό τους, ότι όλη η μέρα είναι για αυτές ελεύθερος χρόνος. Αυτό σημαίνει ότι δεν αναγνωρίζεται στη γυναίκα το δικαίωμα του προσωπικού ελεύθερου χρόνου, γεγονός που αποτελεί πολύ σημαντικό ζήτημα. Αντίθετα οι άνδρες και διεκδικούν και έχουν και βιώνουν με μεγαλύτερη αυτονομία προσωπικό ελεύθερο χρόνο, ανεξάρτητο από το χρόνο που αφιερώνουν στην οικογένεια, στα παιδιά και στις διάφορες άλλες υποχρεώσεις.

Στον ελεύθερο χρόνο, επίσης, το 32,3% των ανδρών του δείγματος ασχολείται με την οικογένειά του, ενώ το 67,7% ασχολείται με άλλου είδους δραστηριότητες, ειδικότερα, με αθλητικές δραστηριότητες, όπως μπάσκετ και ποδόσφαιρο αλλά και με χειρωνακτικές, όπως η κηπουρική, το ψάρεμα και το κυνήγι. Το 24% ασχολείται με πολιτιστικές και καλλιτεχνικές δραστηριότητες ή σκάκι, μουσική και διάβασμα και το υπόλοιπο 10,4% με αυτές που ονομάζουμε συνήθως απολαυστικές δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου που έχουν μέσα το στοιχείο της κοινωνικότητας, όπως είναι οι εκδρομές, οι συναντήσεις με φίλους, οι συζητήσεις κ.λπ.

Περνώντας τώρα σε ένα άλλο κεφάλαιο, κυρίως το κεφάλαιο που έχει να κάνει με τη χρήση των γονικών αδειών, για τις οποίες γίνεται πολύ μεγάλη συζήτηση, διαπιστώσαμε ότι οι άνδρες στη συντριπτική τους πλειοψηφία γνωρίζουν τα δικαιώματά τους αναφορικά με τις γονικές άδειες. Παρόλο όμως που δεν υπάρχει έλλειμμα πληροφόρησης, το μεγαλύτερο ποσοστό δεν κάνει χρήση αυτών των αδειών. Και αυτό είναι επίσης ενδιαφέρον. Έτσι, μόνο το 8,2% κάνει συχνά χρήση αυτών των αδειών. Κάτι αντίστοιχο περίπου συναντάμε και στην Πορτογαλία και στην Πολωνία. Βέβαια η Πολωνία έχει ορισμένες ιδιαιτερότητες, στις οποίες ίσως αναφερθούμε στο τέλος, αν έχουμε χρόνο.

Σε ό,τι αφορά τώρα τις επιχειρήσεις, το 72,8% των ανδρών του δείγματος δηλώνει ότι ο φορέας, στον οποίο εργάζεται, το διευκολύνει να ανταποκριθεί στις οικογενειακές του υποχρεώσεις. Θα μπορούσαμε να πούμε, λοιπόν, ότι η πολιτική των επιχειρήσεων στην ελληνική κοινωνία δεν είναι εχθρική στη χορήγηση γονικών αδειών στους εργαζόμενους πατέρες. Υπάρχει, ωστόσο, ένα ποσοστό, περίπου το 1/3 του δείγματος, που απαντά ότι ο εργασιακός φορέας δεν το διευκολύνει. Το δεύτερο πολύ σημαντικό στοιχείο, νομίζω, είναι το γεγονός ότι η άδεια τις περισσότερες φορές χορηγείται μετά από μια διαπροσωπική επικοινωνία του εργαζόμενου με τη διοίκηση. Στην Ελλάδα, δηλαδή, ο εργαζόμενος πηγαίνει στον προϊστάμενο, του λέει ότι αντιμετωπίζει κάποιο πρόβλημα με το παιδί ή τη σύζυγό του και ζητά άδεια. Έτσι το πρόβλημα λύνεται μέσω μιας άτυπης συνδιαλλαγής εργοδότη-εργαζομένου, τόσο στις ελληνικές επιχειρήσεις όσο και στους δημόσιους οργανισμούς. Επίσης, βλέπουμε ότι η χρήση άδειας για τις ανάγκες των παιδιών είναι πιο συχνή στους άνδρες που εργάζονται στο δημόσιο τομέα. Δηλαδή, το 40,8% των ιδιωτικών υπαλλήλων δεν κάνει ποτέ χρήση γονικής άδειας, ποσοστό διπλάσιο από το αντίστοιχο των εργαζόμενων ανδρών στο δημόσιο τομέα.

Επίσης, μια στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση υπάρχει στην ερώτηση για το αν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους. Παρατηρείται ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι περισσότερο ενημερωμένοι από ότι οι ιδιωτικοί υπάλληλοι. Τέλος, οι περισσότεροι ερωτώμενοι, ανεξάρτητα από την περιοχή -Αθήνα ή επαρχία- απάντησαν ότι ο

φορέας, στον οποίο εργάζονται, τους διευκολύνει να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις τους. Αυτοί όμως που βρίσκονται στην Αθήνα έχουν ίσως περισσότερες ευκαιρίες να το κάνουν αυτό από ό,τι όσοι βρίσκονται στην επαρχία.

Θελήσαμε, επίσης, να δούμε ποια είναι τα κυριότερα εμπόδια, κατά τη δική τους άποψη πάντα, στη διάθεση περισσότερου χρόνου στην οικογένεια. Το 79,4% δήλωσε ότι η εργασία τους εμποδίζει να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στην οικογένεια. Ωστόσο, θέλω να κάνω εδώ μια παρατήρηση. Από ότι θυμάμαι από τα κοινωνικο-δημογραφικά στοιχεία, ο μέσος όρος εργασίας είναι οκτώ ώρες την ημέρα ή λίγο παραπάνω στον ιδιωτικό τομέα. Αυτό σημαίνει ότι, όπως έχει φανεί και σε άλλες, διεθνείς έρευνες, οι άνδρες σε καθημερινή βάση έχουν περίπου δύο με τρεις ώρες περισσότερο ελεύθερο χρόνο στο τέλος της ημέρα από τις γυναίκες. Ο χρόνος μετακινήσεων και τα επαγγελματικά ταξίδια αφορούν και εμποδίζουν ένα μικρό ποσοστό, το 13,8% των ανδρών και το 10,1% των γυναικών.

Ένα άλλο πεδίο που θελήσαμε να δούμε, ήταν το κατά πόσο τα εμπόδια μπορεί να προέρχονται από αντιλήψεις στερεοτυπικές, τις οποίες κουβαλάνε οι γυναίκες σε ό,τι έχει να κάνει με τη φροντίδα των παιδιών και με τη φροντίδα του σπιτιού. Αν, δηλαδή, οι γυναίκες με κάποιον τρόπο εμποδίζουν τους συζύγους να έχουν μεγαλύτερη συμμετοχή στις οικογενειακές υποχρεώσεις. Οι περισσότεροι άνδρες (84,9%) απάντησαν ότι η σύζυγος δεν τους εμποδίζει, τους αφήνει το πεδίο ελεύθερο για να ασχοληθούν με τα παιδιά τους όπως θέλουν. Μόνο το 1,5% απάντησε αρνητικά, ότι δηλαδή συναντά κάποια εμπόδια από τη μητέρα στο να ασχοληθεί με τα παιδιά. Τέλος, το 13,6% απάντησε «δεν απαντώ», γεγονός που μπορεί να σημαίνει ότι συναντά δυσκολίες και εμπόδια από τη σύζυγο, αλλά δε θέλει να το πει.

Τέλος, θελήσαμε να δούμε περισσότερο αυτούς τους ρόλους, που λέμε παραδοσιακούς, σε ό,τι έχει να κάνει με τις αναπαραστάσεις για το τι σημαίνει πατέρας και το τι σημαίνει μητέρα. Και στην ερώτηση αυτή η συντριπτική πλειονότητα των ανδρών συνδέει την έννοια του πατέρα, της πατρότητας με άλλες έννοιες, όπως η υπευθυνότητα, την οποία κυρίως εννοούν ως οικονομική ευθύνη αλλά και ως κοινωνική ευθύνη, που έχει να κάνει με τα παιδιά, την προστασία τους, τη στήριξη που πρέπει να παρέχουν οι γονείς κ.λπ. Το ίδιο ακριβώς προκύπτει και από την έρευνα στην Πορτογαλία και την Πολωνία. Ένα μικρότερο ποσοστό συνδέει την έννοια της πατρότητας με έννοιες όπως η αγάπη, η φροντίδα, η φιλία, η ευαισθησία κ.λπ. Θα λέγαμε ότι ακριβώς αυτό το υπόλοιπο αποτελεί μια καινούργια τάση, η οποία διαμορφώνεται και μπορεί να ξεφεύγει κάπως από τους στερεοτυπικούς εκείνους ρόλους για το τι εννοούμε όταν λέμε πατέρας ή μητέρα.

Υπάρχουν, λοιπόν, οι κυρίαρχες παραδοσιακές αντιλήψεις και η έννοια της ευθύνης, της υπευθυνότητας. Ο ρόλος του πατέρα για τους περισσότερους άνδρες

είναι κοινωνικός, συνδέει δηλαδή τα παιδιά και την οικογένεια με την κοινωνία. Αυτό εμφανίζεται πιο έντονα στην Πολωνία. Αυτό ίσως αποτελεί και μια απάντηση στον κύριο Λάμπρου που μίλησε για ψυχαναλυτικές ερμηνείες και για το ρόλο του πατέρα.

Αντίστροφη είναι η κατάσταση όταν μιλάμε για τις μητέρες. Για το ποιες είναι οι αναπαραστάσεις για τη μητέρα. Η μητρότητα εκφράζεται κυρίως μέσα από φράσεις όπως, άρρηκτη σχέση, το άλφα και το ωμέγα της ζωής των ανθρώπων, χωρίς τη μητέρα δεν υπάρχει ζωή, η μάνα είναι μια θυσία, είναι κάποιος που είναι πάντα εκεί όταν τον χρειάζεσαι. Φαίνεται, επομένως, ότι ο ρόλος της μητέρας είναι κυρίως συναισθηματικός και, βεβαίως, ψυχικός. Η μητέρα αντιπροσωπεύει ό,τι έχει να κάνει με το σώμα, με το συναίσθημα, με τη ζωή, το φαγητό, ενώ ο πατέρας είναι κυρίως η κοινωνική και οικονομική ασφάλεια για την οικογένεια και για το παιδί. Ακριβώς τα ίδια αποτελέσματα έχουμε και στις άλλες δύο χώρες, την Πορτογαλία και την Πολωνία.

Στην ερώτηση πώς κρίνουν τη σχέση τους με τα παιδιά τους σε σύγκριση με την προηγούμενη γενιά, με τους δικούς τους πατεράδες, η συντριπτική πλειονότητα, το 66,7%, απάντησε ότι είναι καλύτεροι μπαμπάδες από ό,τι ήταν οι δικοί τους. Αυτό έχει να κάνει κυρίως με μια τομή που νομίζω ότι αντιπροσωπεύει και έναν βαθύτερο εκδημοκρατισμό της ελληνικής οικογένειας και της ελληνικής κοινωνίας. Κάποια πράγματα αλλάζουν, αργά μεν, αλλά αλλάζουν. Λένε ότι νιώθουν πιο κοντά στα παιδιά τους, ότι είναι λιγότερο αυταρχικοί, ότι χρησιμοποιούν πιο πολύ το διάλογο, είναι πιο διαλλακτικοί και πιο ανεκτικοί από ό,τι ήταν ο δικός τους πατέρας. Υπάρχει ένα πολύ μικρό ποσοστό που δηλώνει ότι ο πατέρας τους ήταν καλύτερος γονέας από ό,τι είναι εκείνοι σήμερα, αλλά και ένα όχι ευκαταφρόνητο ποσοστό, της τάξης του 30,8%, που απαντά ότι δεν υπάρχει διαφορά. Λένε τη χαρακτηριστική φράση «είμαι η συνέχεια του πατέρα μου».

Στη συνέχεια θα παρουσιάσω την κλίμακα που μας βοήθησε να καταλήξουμε σε μια τυπολογία πατρότητας. Η τυπολογία εμφανίζεται ίδια στην Πορτογαλία με μια αντιστροφή των δύο πρώτων σημείων. Δηλαδή στην Πορτογαλία φαίνεται το μεγαλύτερο ποσοστό να ανήκει σε αυτό που θα λέγαμε «ο πατέρας καθοδηγητής». Ο πατέρας καθοδηγητής είναι αυτός, ο οποίος μαθαίνει στα παιδιά του τι είναι σωστό και τι λάθος. Και εδώ δίνεται πολύ μεγάλη σημασία στον κοινωνικό, στο συμβολικό ρόλο που παίζει ο πατέρας.

Στην Ελλάδα πρώτος σε αυτή την τυπολογία έρχεται αυτός που θα ονομάζαμε συναισθηματικά δεσμευμένος και αφιερωμένος πατέρας. Είναι αυτός που δηλώνει ότι νιώθει όμορφα με τα παιδιά του, ότι περνάει καλά με τα παιδιά του, παίζοντας μεν, αλλά περνάει καλά με τα παιδιά του. Ένα μεγάλο ποσοστό της τάξης του 52,6% των

πατεράδων που εντάσσονται σε αυτή την κατηγορία λέει συχνά στα παιδιά του ότι τα αγαπάει, εκφράζεται δηλαδή συναισθηματικά.

Δεύτερος εμφανίζεται ο πατέρας που προσπαθεί και βρίσκει λύση στα προβλήματα των παιδιών. Είναι αυτός που παρεμβαίνει, αυτός που λέει είμαι παρών, όταν με χρειάζονται τα παιδιά μου. Αυτός είναι πολύ κοντά στον τύπο του πατέρα-καθοδηγητή, αλλά έχει έναν πιο παρεμβατικό ρόλο.

Ένας άλλος τύπος πατέρα που εμφανίζεται είναι ο πατέρας που κάνει διάλογο και συζήτηση με τα παιδιά του. Και τελευταίος, ενώ θα περίμενε κανείς να είναι ο πρώτος, ο πατέρας που δηλώνει ότι έχει την κύρια οικονομική ευθύνη για τα παιδιά.

Εμφανίστηκαν και δύο άλλες κατηγορίες, οι οποίες φαίνεται να μην αντιπροσωπεύονται από την πλειοψηφία του δείγματος, ο πατέρας που νιώθει κουρασμένος ή εκνευρισμένος με τα παιδιά του, κατηγορία που συγκέντρωσε μικρό ποσοστό, και ο πατέρας που είναι απών και νιώθει και ένοχος επειδή δεν ασχολείται με τα παιδιά του. Η τελευταία κατηγορία συγκέντρωσε πολύ μικρό ποσοστό του δείγματος, το αντίθετο δηλαδή από αυτό που συμβαίνει με τις μητέρες, οι οποίες νιώθουν σε πολύ υψηλό ποσοστό ενοχές όταν απουσιάζουν από την οικογένεια. Οι δύο τελευταίες κατηγορίες εμφανίστηκαν με το ίδιο μικρά ποσοστά και στο δείγμα της Πορτογαλίας.

Τέλος, θελήσαμε να δούμε ποια είναι η αντίληψη που θεωρούν οι ίδιοι, ότι έχουν για αυτούς οι γυναίκες τους, οι σύζυγοι, οι σύντροφοι και τα παιδιά τους. Υπάρχει μια μεγάλη ικανοποίηση των ελλήνων μπαμπάδων, αυτοϊκανοποίηση. Αξιολογούν τον εαυτό τους πάρα πολύ θετικά και έτσι το 63,8% θεωρεί ότι η σύζυγος, αν τη ρωτούσαμε, θα είχε μια άριστη άποψη για τον πατρικό του ρόλο, θα έκανε μόνο θετικά σχόλια. Το 27% δηλώνει ότι θα είχε μία ικανοποιητική άποψη, κάποια θετικά αλλά και κάποια αρνητικά, π.χ. αν δεν είναι αρκετά αυστηρός, απουσιάζει, δεν ασχολείται με το σπίτι. Και μόνο το 9,2% λέει ότι η σύζυγος, αν τη ρωτούσαμε, θα είχε αρνητική άποψη, ότι δεν είναι καλός μπαμπάς, ότι είναι νευρικός, εγωιστής, λίγο σκληρός και φωνακλάς.

Το ίδιο ισχύει, επίσης, για την άποψη που θεωρούν ότι θα εξέφραζαν τα παιδιά τους για αυτούς. Το 75% θεωρούν ότι τα παιδιά τους έχουν επίσης άριστη άποψη για το ρόλο τους ως πατέρων. Θεωρούν ότι είναι φιλεύσπλαχνοι, τους υπεραγατούν και τους το λένε, τους έχουν αδυναμία, τους θεωρούν τρυφερούς, καλούς και στοργικούς πατέρες. Το 23,8% των πατέρων θεωρούν ότι τα παιδιά τους θα είχαν μια ικανοποιητική άποψη για αυτούς, θα εντόπιζαν δηλαδή κάποια θετικά και κάποια αρνητικά στοιχεία. Το 1,2% μόνο πιστεύει ότι τα παιδιά τους, ενδεχομένως, θα εξέφραζαν για αυτούς μια αρνητική άποψη.

Αν εξετάσουμε τα δεδομένα που έχουμε από την Ελλάδα και την Πορτογαλία θα δούμε ότι οι δύο χώρες είναι πολύ κοντά σε ό,τι έχει να κάνει με αυτές τις τυπολογίες που ήδη παρουσιάσαμε και τις βασικές κατευθύνσεις της έρευνας. Η Πορτογαλία έχει ενσωματώσει πολύ πιο γρήγορα από μας όλες τις Κοινοτικές Οδηγίες που έχουν να κάνουν και με τους ρόλους των δύο φύλων και από ό,τι φαίνεται έχει πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικείας απασχόλησης σε σχέση με την Ελλάδα, γεγονός που μας έκανε πολύ μεγάλη εντύπωση. Τα 2/3 των ανδρών που αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας στην Πορτογαλία εργάζονται με πλήρη απασχόληση και το ίδιο και η σύζυγός τους, γεγονός πολύ εντυπωσιακό για τις υπόλοιπες χώρες τις ευρωπαϊκές.

Στην Πολωνία, διαπιστώνουμε ότι έχουμε να κάνουμε με μια χώρα που βγαίνει από μια πολυετή απομόνωση. Θέλει να ακολουθήσει αυτές τις μεγάλες αλλαγές δυτικού τύπου, αλλά δυσκολεύεται. Στην Πολωνία, μάλιστα, αντιμετωπίζουν και το μεγαλύτερο πρόβλημα, καθώς το ζήτημα της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των δύο φύλων γίνεται και αντικείμενο πολιτικής διένεξης, από ό,τι είδαμε στην έκθεση της Πολωνίας, μεταξύ των δύο βασικών κομμάτων, κυρίως σε ό,τι έχει να κάνει με τις νομοθετικές παρεμβάσεις. Μια μερίδα τουλάχιστον του πολιτικού κόσμου ή και του κόσμου γενικότερα θεωρεί ότι αυτές οι παρεμβάσεις παραβιάζουν την ιδιωτική ζωή του ζευγαριού και της οικογένειας. Αυτό το θέμα δημιουργεί πολλές συγκρούσεις και διχάζει τον πολιτικό κόσμο και την κοινή γνώμη στην Πολωνία, όπου έχουμε και τα μεγαλύτερα ποσοστά στερεοτυπικών ρόλων των δύο φύλων.

Θα έλεγα, λοιπόν, ότι η ελληνική κοινωνία, η πορτογαλική και η πολωνική, δηλαδή οι χώρες της νοτίου Ευρώπης, δε φαίνεται να κινδυνεύουν από αυτό που έβλεπα στην έκθεση των Νορβηγών εταίρων, να γίνουν δηλαδή κοινωνίες χωρίς πατέρα. Η *fatherless America* δε φαίνεται να είναι κάτι που θα μπορούσαμε να συναντήσουμε στις Μεσογειακές χώρες και κυρίως τις νότιες μεσογειακές. Αντιθέτως, έχουμε να κάνουμε με μια ισχυρή ακόμη πατρική φυσιογνωμία, η οποία αρχίζει να διαφοροποιείται κυρίως από την άποψη ότι αναπτύσσει μεγαλύτερο συναισθηματικό δέσιμο με τα παιδιά, γεγονός που δείχνει ότι προχωράνε κάποιες δημοκρατικές διαδικασίες στο εσωτερικό της οικογένειας.

Ουδείς θα μπορούσε να αμφισβητήσει ότι, βεβαίως, υπάρχει μια μειοψηφία ανδρών, οι οποίοι στερούνται των δικαιωμάτων τους σε σχέση με τα παιδιά μετά το διαζύγιο. Αλλά έτσι και αλλιώς, τα διαζύγια στη χώρα μας και σε αυτές τις χώρες είναι λίγα σε σύγκριση με τις σκανδιναβικές ή με κάποιες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επομένως, τα πράγματα είναι πολύ πιο σύνθετα και κυρίως σε εξέλιξη. Ευχαριστώ πολύ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Κ. ΒΛΑΧΟΓΙΑΝΝΗ):** Ευχαριστούμε πολύ την κυρία Κορωναίου για την παρουσίαση αλλά και, όπως είπα πριν, όλη την ομάδα που δούλεψε για αυτή την έρευνα. Αυτή η έρευνα έχει μεγάλη σημασία, γιατί τις απαντήσεις τις έδωσαν οι ίδιοι οι άνδρες. Είναι λοιπόν λόγια ανδρών και όχι γυναικών.

Θα μπορούσαμε να περάσουμε στη συζήτηση και να δώσουμε το λόγο σε όσους και όσες θέλουν να κάνουν κάποια ερώτηση. Πρώτα θα τεθούν οι ερωτήσεις και στη συνέχεια η κυρία Κορωναίου θα απαντήσει συνολικά.

**Γ. ΛΑΜΠΡΟΥ:** Κυρία Κορωναίου βρήκα πολύ ενδιαφέρουσα την ομιλία σας και πρέπει να σας συγχαρώ για αυτό. Εγώ θα ήθελα να σας ρωτήσω δύο πράγματα, το πρώτο επί της μεθοδολογίας και το δεύτερο είναι επί του αντικειμένου.

Κατ' αρχάς στην εισαγωγή σας μιλήσατε για διαίρεση της πατρότητας σε πατρότητες, το οποίο αποτελεί ένα θέμα και των ανδρικών σπουδών. Από το 1994 που ο Connell δημοσίευσε το έργο "Masculinities", η τάση στις ανδρικές σπουδές είναι να διαιρείται ο ανδρισμός σε ανδρισμούς. Αυτό ξεκινάει κατά βάση από μεταμοντέρνες και μετααποικιακές (Postcolonial) θεωρήσεις του αγγλοσαξονικού χώρου. Αυτοί οι ανδρισμοί έχουν μικρή σχέση μεταξύ τους, γεγονός που το αντιμετωπίζω και εγώ στη δουλειά μου. Θα ήθελα να μου πείτε πώς αντιμετωπίσατε μεθοδολογικά τη διαφορά μεταξύ των πατροτήτων που βρήκατε. Αυτό είναι το πρώτο ερώτημα.

Και το δεύτερο ερώτημα είναι το εξής, αυτό που άπτεται του αντικειμένου. Εγώ γενικά είδα τις στατιστικές σας, είδα τα ερωτήματα που θέσατε στους άνδρες. Δεν μπορώ να πω ότι είναι πλήρης η εξομάλυνση των ρόλων μεταξύ των δύο φύλων, δηλαδή το ποσοστό των ανδρών που συμμετέχει στις δουλειές του σπιτιού είναι ακόμα μικρό, αλλά από την άλλη πλευρά δε βλέπω και μια τόσο μεγάλη σύγκρουση των ανδρών με τους ρόλους αυτούς. Επίσης, δε διατηρούνται οι παραδοσιακοί ρόλοι σε τέτοιο βαθμό, που οι άνδρες να αρνούνται να ανταποκριθούν στις πραγματικότητες. Αυτήν την εντύπωση αποκόμισα και από την ομιλία σας. Δε νομίζω, δηλαδή, ότι οι άνδρες σήμερα αρνούνται το ρόλο τους ή τους νέους ρόλους που τους ανατίθενται από τις γυναίκες κυρίως, αλλά και γενικά από το κοινωνικό γίγνεσθαι. Όμως, βλέπουμε πάλι μια έξαρση των διαζυγίων και μια έξαρση των ενδοοικογενειακών προβλημάτων. Εσείς πού τις αποδίδετε αυτές; Ευχαριστώ πολύ.

**Λ. ΑΛΙΠΡΑΝΤΗ, Διευθύντρια Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών, Μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II (4.1.1α):** Και εγώ θα ήθελα να σας συγχαρώ για την πολύ εμπειριστατωμένη δουλειά που κάνατε σε σχέση με αυτό το ζήτημα. Είχα κάνει και εγώ μια αντίστοιχη έρευνα αλλά σε γυναίκες στη δεκαετία του '90, στην οποία είχα την παράμετρο του ελεύθερου χρόνου και ανέλυα τις ανδρικές απαντήσεις με βάση τις απαντήσεις των γυναικών. Ελπίζω να την έχετε λάβει υπόψη σας.

Ήθελα να σας ρωτήσω αν έχετε εξετάσει όλα αυτά τα αποτελέσματα σε σχέση με την ηλικία των ανδρών και την ηλικία των παιδιών. Γιατί το γεγονός ότι αρέσει στους πατέρες να παίζουν με τα παιδιά τους ενδεχομένως να ισχύει μόνο όταν αυτά είναι μικρά. Μπορεί αυτό να μην ισχύει όταν τα παιδιά μεγαλώσουν. Από στοιχεία ξέρουμε ότι τα παιδιά μεγαλύτερων ηλικιών που αρχίζουν να είναι απείθαρχα κουράζουν πολύ τους πατέρες.

**ΑΛ. ΚΟΡΩΝΑΙΟΥ:** Κάναμε τέτοιες διασταυρώσεις και συνεχίζουμε, κάποιες δηλαδή είναι ακόμη σε εξέλιξη. Από τα μέχρι τώρα αποτελέσματα φαίνεται ότι οι νεότεροι πατέρες κυρίως είναι εκείνοι που ασχολούνται περισσότερο με τα παιδιά τους. Νομίζω ότι το είχες και εσύ επισημάνει στην έρευνά σου, την οποία έχουμε λάβει υπόψη μας και ως προς τον παράγοντα της ηλικίας και ως προς τον παράγοντα της χρήσης του ελεύθερου χρόνου.

**Λ. ΑΛΙΠΡΑΝΤΗ:** Ναι, γιατί και τότε είχε φανεί ότι οι νεότεροι σύζυγοι αρχίζουν και συμμετέχουν πιο ενεργά, αυτή είναι η τάση. Ευχαριστώ πολύ.

**Κ. ΠΑΠΑΡΗΓΑ-ΚΩΣΤΑΒΑΡΑ, Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών:** Καίτη Παπαρήγα-Κωσταβάρα ονομάζομαι, από την Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών. Να προσθέσω και τα δικά μου συγχαρητήρια βέβαια, διότι η δική σας έρευνα έδειξε για μια ακόμα φορά ότι το ΚΕΘΙ κάνει σοβαρότερη δουλειά από άλλους ερευνητές. Μας έδωσε κάποια δείγματα δηλαδή, τα οποία δε συναντάμε σε άλλες έρευνες. Βέβαια θεωρώ ότι ως προς τη μεθοδολογία σας ενδεχομένως θα έπρεπε να έχουν προστεθεί και άλλες ερωτήσεις, διότι εμένα μου έχουν αφήσει πολλά ερωτηματικά οι απαντήσεις των πατέρων.



Μου θυμίζει μια διδασκαλία που είχαμε κάνει πριν λίγα χρόνια για το ρόλο του πατέρα σε άτομα που έκαναν μεταπτυχιακές σπουδές. Ένα ερώτημα που τους είχαμε θέσει ήτα το εξής: αν η σύζυγός σας βελτιώνει την επαγγελματική της θέση, έπαιρνε πιο πολλά χρήματα από εσάς και χρειαζόταν να ταξιδεύει συχνά, θα δεχόσασταν να αναλάβετε το ρόλο της μέσα στην οικογένεια και ιδίως ως προς τα παιδιά; Το ερώτημα αυτό είχε τρία σκέλη: α) αν οι ίδιοι θα συμφωνούσαν, β) αν θα το μετέφεραν στο οικείο τους περιβάλλον και γ) αν θα επηρεάζονταν από τη στάση του περιβάλλοντός τους σε αυτό το θέμα.

Η απάντηση που είχαμε πάρει τότε ήταν κατά συντριπτική πλειοψηφία ότι εκείνο που τους ενδιέφερε ήταν το τι θα πει το ευρύτερο περιβάλλον. Το αν συμφωνεί ή όχι. Στις απαντήσεις, λοιπόν, που έχετε εδώ και στις παρατηρήσεις που κάνατε, επισημάνετε την εσωτερίκευση των υποχρεώσεων των ανδρών ή των αξιών, γιατί περί αυτού πρόκειται. Ως προς την κλασική παραδοσιακή αντίληψη του ελεύθερου χρόνου, εγώ θα προσέθετα ότι και οι απαντήσεις που εδόθησαν δεν εκφράζουν την πραγματικότητα. Οι Έλληνες, περισσότερο παντός άλλου λαού ενδεχομένως, δε λένε αυτό που σκέπτονται, όταν απαντούν, γεγονός που επηρεάζει πολύ την ορθότητα και αξιοπιστία των αποτελεσμάτων. Περιμένω και τη συνέχεια των ερευνών σας και των συμπερασμάτων σας για να δούμε πού μας οδηγούν.

Εκείνο που έχει πάντως σημασία είναι να δούμε ποια είναι τα αίτια που διαμορφώνουν αυτή την κατάσταση. Άρα παραμένουν αυτά τα αίτια, παρόλο που οι άνθρωποι παρουσιάζουν διαφοροποίηση και φυσικά πρέπει να δούμε πώς θα τα αντιμετωπίσουμε. Εγώ θέτω πάντα την ευθύνη της πολιτείας ως υπερέχουσας σε αυτό. Ευχαριστώ.

**ΑΛ. ΚΟΡΩΝΑΙΟΥ:** Θα πω δύο λόγια μόνο, ακριβώς επειδή θέτετε ένα ζήτημα που έχει να κάνει με τις έρευνες. Νομίζω ότι όλες οι έρευνες των κοινωνικών επιστημών δεν αντικατοπτρίζουν πάντα την πραγματικότητα. Πάντα υπάρχει μια απόσταση ανάμεσα στο λόγο και στην πρακτική, σε αυτό που δηλώνει κάποιος και σε αυτό που στην πραγματικότητα κάνει. Σε τελική όμως ανάλυση, αυτό που έχει σημασία είναι να δούμε και τις αντιφάσεις που υπάρχουν. Αυτές τις βλέπουμε ως ένα σημείο και εδώ, βλέπουμε δηλαδή ότι τα πράγματα είναι πιο πολύπλοκα και κυρίως παρακολουθούμε το πώς διαμορφώνονται οι τάσεις. Αυτό έχει σημασία νομίζω και ως ένα μεγάλο βαθμό αντικατοπτρίζεται.

Βεβαίως κανείς δεν πάει σε καμία έρευνα να πει το 100% της αλήθειας, αν υπάρχει μία και μοναδική αλήθεια. Αυτό το γνωρίζουμε όλοι οι ερευνητές. Αλλά αυτό που αποτυπώνουμε είναι αν μη τι άλλο ότι υπάρχουν περισσότερες από μία αλήθειες

και αυτό σαν ανακάλυψη είναι που έχει και μεγάλη σημασία στην έρευνα και για το παρόν και για το μέλλον.

**ΣΤ. ΑΓΓΕΛΙΔΟΥ, Νομαρχιακή Σύμβουλος:** Ονομάζομαι Αγγελίδου Σταυρούλα και είμαι Νομαρχιακή Σύμβουλος. Θέλω να κάνω μια ερώτηση πρώτα για τη μεθοδολογία της έρευνας. Είπατε, αν δεν απατώμαι, ότι το δείγμα είναι διακόσιοι εργαζόμενοι πατέρες στο δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Το ερώτημα είναι: οι διακόσιοι εργαζόμενοι αυτοί πατέρες είναι μόνο από την Ελλάδα ή και από την Πολωνία και την Πορτογαλία;

**ΑΛ. ΚΟΡΩΝΑΙΟΥ:** Διακόσιοι είναι από την Ελλάδα, πενήντα πέντε από την Πορτογαλία και εξήντα πέντε από την Πολωνία.

**ΣΤ. ΑΓΓΕΛΙΔΟΥ:** Ήθελα, επίσης, να ρωτήσω αν τα συμπεράσματα της έρευνας είναι στατιστικά σημαντικά ή μήπως το δείγμα σας θα πρέπει να αυξηθεί, τουλάχιστον στα πεντακόσια. Αυτό είναι ένα δεύτερο ερώτημα.

Ένα τρίτο ερώτημα είναι το αν θεωρείτε απαραίτητο να επαναληφθεί αυτή η έρευνα με τη συγκεκριμένη μεθοδολογία και με τα συγκεκριμένα ερωτήματα στο σύνολο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτό θα μας οδηγούσε σε σημαντικά συμπεράσματα για την κουλτούρα και τη νοοτροπία των ανδρών σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση και σε όλη την Ευρώπη γενικά. Επίσης θα μας επέτρεπε να βγάλουμε σημαντικά συμπεράσματα για τις διαφορές στο συγκεκριμένο θέμα νότιων και βόρειων χωρών, ή πλουσιότερων και λιγότερο πλούσιων χωρών.

Θέλω, ταυτόχρονα, να θίξω και ένα άλλο σημείο της έρευνας, αυτό για τον πατρικό ρόλο, το πώς βλέπουν οι άνδρες τον εαυτό τους στο ρόλο του πατέρα και τι γνώμη θεωρούν ότι οι σύζυγοί τους έχουν για αυτούς ως πατέρες. Είδαμε ότι οι περισσότεροι άνδρες θεωρούν ότι είναι καλοί πατέρες, είναι ικανοποιημένοι από τον εαυτό τους και θεωρούν ότι και οι σύζυγοί τους είναι ικανοποιημένες από αυτούς ως πατέρες.

Πιστεύω, βέβαια, ότι οι γυναίκες είναι αυτές που αποδίδουν αυτόν το ρόλο στους άνδρες. Επομένως, οι ίδιοι είναι φυσικό να θεωρούν ότι η γυναίκες πρέπει να είναι ικανοποιημένες από τον πατρικό τους ρόλο και τον τρόπο που τον ασκούν, αφού αυτόν στην ουσία τους έχουν αναθέσει. Ας αναλογιστούμε όλες οι γυναίκες πως μεγαλώνουμε τους άνδρες μέσα στην οικογένεια και πόσες από μας

ξεχωρίζουμε ακόμα το αγόρι από το κορίτσι. Δεν ξέρω αν η τοποθέτησή μου είναι αυθαίρετη, αλλά νομίζω ότι θα πρέπει η έρευνα να επικεντρωθεί και σε αυτήν την παράμετρο, ούτως ώστε να περάσει μια διαφορετική νοοτροπία και κουλτούρα ανδρικού ρόλου μέσα στην οικογένεια, στο πως δηλαδή μεγαλώνει ένα παιδί στην οικογένεια ανάλογα με το φύλο του. Ευχαριστώ.

**Κ. ΝΙΚΟΛΗ, Κοινωνική Αρωγή Ελλάδος:** Ευχαριστώ πολύ. Λέγομαι Καλλιρρόη Νικόλη και είμαι από την Κοινωνική Αρωγή Ελλάδος. Ήθελα να σας ρωτήσω κυρία Κορωναίου για τις ξεχωριστές πατρότητες, τους τύπους πατέρων. Δεν υπάρχει αλληλοεπικάλυψη σε αυτούς τους τύπους; Δηλαδή μπορέσατε με το δείγμα σας να καταγράψετε τους τύπους των πατέρων;

Στη δεκαετία του '90 είχα διεξάγει μια έρευνα ως Σύμβουλος Ψυχολογίας στο λεκανοπέδιο της Αθήνας για το ρόλο του πατέρα. Την εποχή εκείνη αλλάζανε οι ρόλοι και παγιωνόταν ο ρόλος του πατέρα. Διαπίστωσα, λοιπόν, μια τάση του άνδρα να γίνει καλύτερος πατέρας, ενώ οι ατέλειές του να παραμένουν στο θέμα το συντροφικό, στη σχέση του με τη γυναίκα του.

Λοιπόν, αυτό που μου έκανε εντύπωση σε σας είναι ότι μπορέσατε και βρήκατε τύπους πατρότητας, σε δείγμα διακοσίων ατόμων. Εγώ τότε δεν μπόρεσα να κάνω κάτι τέτοιο. Ωστόσο, πιστεύω ότι αυτοί οι τύποι πατρότητας δεν έχουν τόσο σταθερά χαρακτηριστικά, θα υπάρχει σίγουρα μια επικάλυψη σε αυτούς τους ρόλους. Θα ήθελα να κάνετε ένα σχόλιο για αυτό.

Επίσης, μια τελευταία παρατήρηση θα κάνω. Στη δική μας έρευνα που διεξήχθη μόνο στο λεκανοπέδιο της Αττικής είχαμε μεγαλύτερο δείγμα από το δικό σας. Πιστεύω ότι το δείγμα σας είναι μάλλον μικρό για να βγάλετε συγκεκριμένα συμπεράσματα. Ευχαριστώ πολύ.

**ΧΡ. ΤΣΟΥΡΑΜΑΝΗΣ, Καθηγητής ΤΕΙ Μεσολογγίου:** Γεια σας. Ευχαριστώ πολύ. Λέγομαι Χρήστος Τσουραμάνης και είμαι Καθηγητής στο ΤΕΙ Μεσολογγίου. Θα πρέπει να σας συγχαρώ για την πάρα πολύ ενδιαφέρουσα έρευνα, την οποία μας παρουσιάσατε. Θα ήθελα, όμως, να ρωτήσω αν θεωρείτε ότι θα είχε ενδιαφέρον το ερωτηματολόγιο αυτό να απευθυνόταν και σε κατοίκους μικρών πόλεων, μικρών χωριών, δηλαδή στην αγροτική οικογένεια σε οικισμούς μικρότερους των 2.000 κατοίκων. Νομίζω ότι εκεί θα βρίσκαμε πάρα πολύ μεγάλες διαφορές, γιατί στη συγκεκριμένη έρευνα είδαμε διαφορές μεταξύ κατοίκων πόλεων. Πόσο διαφέρει ο κάτοικος της Αθήνας από τον κάτοικο του Ηρακλείου;. Νομίζω ότι αν πάμε σε ένα μικρό χωριό θα δούμε πολύ μεγάλη διάσταση απόψεων. Ευχαριστώ πολύ.

**B. ΚΟΥΝΤΟΥΡΗ, Γραμματεία Γυναικών της Νέας Δημοκρατίας:** Ονομάζομαι Κουντούρη Βάγια, από τη Γραμματεία Γυναικών της Νέας Δημοκρατίας και της Παναθηναϊκής. Ήθελα να παρατηρήσω τα εξής. Εγώ μεγάλωσα στη δεκαετία του '50 και ήξερα ότι η κολώνα του σπιτιού είναι ο πατέρας, άσχετα αν μεγαλώνοντας κατάλαβα ότι πίσω από τον πατέρα υπάρχει πάντα μία άξια μητέρα.

Χαίρομαι που σήμερα μοιράζονται και οι δύο γονείς τις δουλειές του σπιτιού και τη φροντίδα των παιδιών. Βέβαια, δεν ξέρω αν ήμουνα μωρό πώς θα εισέπραττα μητέρα και πατέρα να είναι ίσοι, δεδομένου ότι και σεις ακόμα είπατε ότι ο πατέρας θα πάρει τα αγόρια για να πάει στο ποδόσφαιρο. Αμέσως υπάρχει μια διαφορά με τα κορίτσια.

Όμως οι ρόλοι των δύο φύλων δεν είναι δυστυχώς και ίσοι. Σήμερα διανύουμε μια μεταβατική περίοδο, όπου ο ρόλος της μητέρας είναι πλέον ένας ρόλος που ξεπερνάει σε δύναμη αυτόν του πατέρα. Είναι μια καταπιεσμένη γυναίκα, μάνα, σύζυγος είτε γιατί κουράζεται περισσότερο είτε γιατί κουβαλάει απωθημένα ετών. Πρέπει όμως να αναρωτηθούμε τι εισπράττουν σήμερα τα παιδιά για τους ρόλους αυτούς μέσα στην οικογένεια και τι αντίκτυπο θα έχει αυτό στη μετέπειτα εξέλιξή τους. Τι θα έχει το παιδί ως πρότυπο, είτε είναι αγόρι είτε κορίτσι; Ποια θα είναι η φύση του αγοριού όταν μεγαλώσει; Θα πάει προς τη μητέρα, που σήμερα έχει πάρει τα ινία σε πολλές περιπτώσεις ή προς τον πατέρα; Μήπως αντιστρεφόμενοι αυτοί οι ρόλοι έχουν αντίκτυπο στην ψυχολογία των παιδιών με τα επακόλουθα που δυστυχώς σήμερα ξέρουμε όλοι; Ευχαριστώ.

**ΑΚΡΟΑΤΡΙΑ (κ. ΡΑΛΛΗ):** Γεια σας. Λέγομαι Ράλλη και είμαι υπεύθυνη γυναικών τοπικής επιτροπής. Η έρευνά σας είναι πάρα πολύ εμπειριστατωμένη, έχω όμως ορισμένες απορίες. Μεγαλύτερη εντύπωση μου έκανε το ποσοστό 72% των πατέρων που λέτε ότι παίρνουν τις γονικές άδειες που τους χορηγούν οι επιχειρήσεις. Και ρωτάω τις άδειες αυτές τις γνωρίζουν; Θέλουν να τις πάρουν; Τις παίρνουν; Τις χρησιμοποιούν; Τους διευκολύνουν;

Επίσης, μου έκανε πολύ μεγάλη εντύπωση το ποσοστό του αφοσιωμένου πατέρα. Δε λέω ότι οι πατέρες δε θέλουν να είναι αφοσιωμένοι, είναι όμως στην πραγματικότητα αφοσιωμένοι; Γιατί βλέπω ότι και σήμερα οι άνδρες είναι απόντες. Ευχαριστώ πολύ.

**ΑΚΡΟΑΤΡΙΑ:** Θέλω να θέσω και εγώ κάποιες ερωτήσεις, παρόλο που έχουν ήδη λίγο-πολύ τεθεί, γιατί τις θεωρώ πολύ σημαντικές. Κατ' αρχάς θα επιμείνω και εγώ

στην αξιοπιστία του δείγματος. Σύμφωνα με τη μεθοδολογία της έρευνας, θεωρείται αξιόπιστο το δείγμα τόσο των ευρωπαϊκών χωρών, που μετέχουν με 55 και 65 ερωτηματολόγια, όσο και της χώρας μας με διακόσια;

Θέλω επίσης να ρωτήσω αν συναντήσατε πρόβλημα και δυσκολία στη συμπλήρωση αυτών των ερωτηματολογίων και την ανταπόκριση από πλευράς των ανδρών. Το τρίτο ερώτημά μου αφορά στο δικαίωμα των γονικών αδειών και κατά πόσο το γνωρίζουν οι άνδρες εργαζόμενοι. Αναφέρθηκε, αν θυμάμαι καλά, ότι οι άνδρες εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα γνωρίζουν τα δικαιώματά τους περισσότερο από ότι οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα. Θεωρείτε ότι αυτό το έλλειμμα πληροφόρησης των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα κυρίως οφείλεται στο ότι δεν ενδιαφέρθηκαν να μάθουν ποια είναι τα δικαιώματά τους ή τα γνωρίζουν και δεν τα διεκδικούν;

Και το τελευταίο ερώτημα που θέλω να θέσω είναι σε σχέση με τις δραστηριότητες και το χρόνο που αφιερώνουν οι άνδρες στην οικογένεια. Γνωρίζετε αν οι σύζυγοι των ανδρών, που απάντησαν σε μεγάλο ποσοστό ότι μετέχουν των δραστηριοτήτων και των υποχρεώσεων του σπιτιού και της οικογένειας, εργάζονται ή όχι; Επίσης, γνωρίζετε αν υπάρχει έρευνα, η οποία να καταγράφει την άποψη των γυναικών που ασχολούνται αποκλειστικά με τα οικιακά σχετικά με τη συμμετοχή των ανδρών στις δουλειές του σπιτιού και στη φροντίδα των παιδιών; Ευχαριστώ πολύ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Κ. ΒΛΑΧΟΓΙΑΝΝΗ):** Θα δεχθούμε άλλες τρεις ερωτήσεις για να μπορέσει να απαντήσει και η κυρία Κορωναίου. Ας ξεκινήσουμε πάλι από κάποιον κύριο και θα πάμε στις κυρίες.

**ΑΛ. ΤΡΙΠΟΛΙΤΣΙΩΤΗΣ:** Λέγομαι Αλέξανδρος Τριπολιτσιώτης και είμαι κοινωνιολόγος εκ πεποιθήσεως. Είναι γνωστό ότι το γυναικείο φύλο από τη φύση είναι το ισχυρό, διότι οι γυναίκες γεννούν τους άνδρες και αυτές είναι που κερδίζουν τους πολέμους στέλνοντας τα παλικάρια τους στην πρώτη γραμμή. Επομένως, εκείνο που θα πρέπει να επιδιώξουν με κάθε τρόπο -διότι πολλά πράγματα στη σημερινή εποχή γίνονται εκ του πονηρού- είναι το να διαπαιδαγωγήσουν και να δημιουργήσουν καλά παιδιά, καλούς οικογενειάρχες και καλούς άνδρες. Αυτό εξαρτάται από τις γυναίκες, τις μητέρες, που όπως προανέφερα γεννούν και διαπαιδαγωγούν το άρρεν φύλο.

Για αυτό θα πρέπει να σταματήσει αυτός ο αποπροσανατολισμός, ο οποίος έχει γίνει κατά κόρον από μισογύνηδες -είναι γνωστό ότι όλα τα φεμινιστικά κινήματα στον κόσμο έχουν γίνει από μισογύνηδες. Δεν πρέπει, λοιπόν, να αποπροσανατολιζέστε.

Δεν έχετε ανάγκη από ισότητα. Η ισότητα σας υποβαθμίζει, διότι εσείς είσαστε ασυγκρίτως ανώτερες από τους άνδρες εκ φύσεως. Και οι άνδρες, ό,τι κάνουν το κάνουν για τις γυναίκες.

Θα πρέπει, λοιπόν, να λάβετε σοβαρά υπόψη σας αυτόν τον αποπροσανατολισμό, ο οποίος επιχειρείται, και να γνωρίζετε ότι θα φτιάξετε καλύτερες γενιές, καλύτερα παιδιά και καλύτερους άνδρες. Διότι είναι πολύ μεγάλο κακό αυτό που έχει γίνει. Προσπαθήσανε με κάθε τρόπο να σας απομακρύνουν από το σπίτι, να σας βγάλουν έξω από οικοδέσποινες, να σας προσάψουν την κατηγορία ότι πλένετε πιάτα. Και το ερώτημα είναι το εξής, όταν μια γυναίκα πλύνει το πιάτο της, ασφαλώς δεν είναι πλύστρα ούτε και όταν πλύνει το δικό της ή της κόρης της είναι πλύστρα. Όταν πλύνει του αγαπημένου της το πιάτο, τότε αυτομάτως μετατρέπεται σε πλύστρα. Αλλά η λέξη αγαπημένος δυστυχώς έχει εκλείψει. Είναι ο «έτσι» μου, ο «δεν ξέρω 'γω», για να μην πω και καμία φράση, η οποία ίσως και να μην επιτρέπεται στο χώρο αυτό.

Θα πρέπει λοιπόν κάποτε, επειδή και το γυναικείο μυαλό γεννάει, για αυτό υπάρχει και η παράδοση, να μην αποπροσανατολιζέστε και να μην παρασύρεστε εκ του πονηρού από κάποιους που έχουν ειδικούς λόγους να θέλουν να καταστρέψουν την οικογένεια. Διότι όταν καταστρέψεις την οικογένεια, καταστρέφεις την κοινωνία, αφού ως γνωστόν πολλές οικογένειες μαζί κάνουν την κοινωνία. Και οι γυναίκες είσαστε είτε το θέλουν οι εχθροί σας, οι μισογύνηδες, είτε όχι το κύτταρο της κοινωνίας. Ευχαριστώ.

**Σ. ΔΙΓΕΝΗ, Δημοσιογράφος:** Λέγομαι Διγενή Σοφία και είμαι δημοσιογράφος. Κατ' αρχάς θέλω να σας συγχαρώ για την προσπάθεια που έχετε κάνει. Παρακολουθώ στενά τελευταία τα θέματα και μου δόθηκε η ευκαιρία να παρακολουθήσω και ένα σεμινάριο που έγινε από το επιμορφωτικό κέντρο «Ευρυμάθεια», σχετικά με την ισότητα των δύο φύλων και πώς την αντιμετωπίζουμε εμείς οι δημοσιογράφοι, πώς την προωθούμε.

Έτυχε λοιπόν σε αυτό το σεμινάριο να παρακολουθήσω κάποιες εκπομπές πρωινές, τα λεγόμενα «πρωινάδικα». Εκεί, λοιπόν, παρατηρείται το φαινόμενο ότι όχι μόνο δεν προωθούν καν την ισότητα, είτε από τα ρεπορτάζ που παρακολούθησα είτε από το χώρο όπου συνεργάζονταν τα άτομα, άνδρες και γυναίκες, οι οποίοι είναι μοιρασμένοι μεν στα καθήκοντά τους, στις δουλειές τους, αλλά σε απόσταση από το θέμα της ισότητας των φύλων.

Εδώ, μου δόθηκε η ευκαιρία να πω ότι έχουμε παραπλανηθεί από την ουσία της λέξης. Και αυτό γιατί το λέω. Βλέπω ότι δεν ψάχνουμε να βρούμε ποια είναι η

ισότητα που θέλουμε να μας αναγνωρίζουν πια ως γυναίκες, γιατί μας θέλουν να είμαστε στον καναπέ μας, πάρα πολύ άνετες, να απολαμβάνουμε με τις φίλες μας τον καφέ μας, να καίγεται το φαγητό π.χ. στην κουζίνα και εμείς να παρακολουθούμε τις εκπομπούλες αυτές, οι οποίες δε δίνουν απολύτως τίποτα, τα πάντα τα πιάνουν επιφανειακά.

Θα δώσω ένα παράδειγμα. Σε μια τέτοια πρωινή εκπομπή μιλούσαν για τη νοσογόνο παχυσαρκία, που είναι έντονο πρόβλημα υγείας στις μέρες μας πάρα πολλών ανθρώπων και δη παιδιών. Δεν πρόβαλαν τη γνώμη ενός ειδικού στο πρόβλημα αυτό, ώστε να μάθει ο κόσμος τι είναι, τι κινδύνους κρύβει για την υγεία, πως μπορεί να αντιμετωπιστεί κ.λπ. Το μόνο που πρόβαλαν ήταν κάποιες κυρίες που έχασαν πολλά κιλά.

Ένα άλλο παράδειγμα αφορά σε ένα αφιέρωμα για τον καρκίνο του μαστού. Προβλήθηκε, λοιπόν, από έναν τηλεοπτικό σταθμό μια κυρία, η οποία καταπολεμούσε τον καρκίνο του μαστού απολύτως μόνη της, χωρίς δηλαδή να την στηρίζει το περιβάλλον της. Ήταν η πανίσχυρη γυναίκα, η οποία τα έκανε όλα μόνη της. Μόνη της πήγε στους γιατρούς, μόνη της έτρεξε να δει το πρόβλημά της, μόνη της ασχολήθηκε με χίλια δυο άλλα πράγματα, που δεν έκανε ποτέ στο παρελθόν. Όλα αυτά μου κάνουν μεγάλη εντύπωση. Μέσα από αυτά τα παραδείγματα θέλω να τονίσω ότι τα τηλεοπτικά μέσα, οι τηλεοπτικοί σταθμοί και οι εκπομπές, αναπαράγουν και προβάλλουν τα κοινωνικά στερεότυπα του φύλου. Δεν έχουμε κάνει τίποτα απολύτως σε αυτόν τον τομέα, είμαστε πάρα πολύ πίσω.

Και ήθελα να ξέρω αν στο δείγμα αυτό του ερωτηματολογίου της έρευνάς σας έχουν συμπεριληφθεί εργαζόμενοι στα μέσα μαζικής ενημέρωσης και κυρίως στην τηλεόραση. Γιατί η τηλεόραση έχει γίνει το δεύτερο σπίτι μας σήμερα, η οικογένειά μας, ο διπλανός μας, το παιδί μας. Με την τηλεόραση ζούμε.

**Ντ. ΛΟΓΙΑΔΟΥ, Γενική Γραμματέας της Ένωσης Γυναικών Ελλάδας:** Λέγομαι Ντένια Λογιάδου, είμαι Γενική Γραμματέας της Ένωσης Γυναικών Ελλάδας. Αρχικά, όταν ζήτησα το λόγο, ήθελα να μιλήσω μόνο για το δείγμα. Επειδή, όμως, ακούστηκαν κάποιες απόψεις από το ακροατήριο, θέλω να κάνω πρώτα δύο σχόλια και ύστερα να θέσω την ερώτησή μου.

Για μένα τα πρωινάδικα, στα οποία αναφέρθηκε μία νέα κοπέλα, δεν αποτελούν μέσον για προώθηση της ισότητας. Αντίθετα, αποπροσανατολίζουν την κοινή γνώμη από αυτήν. Καθένας που σέβεται τον εαυτό του δε βλέπει τα πρωινάδικα. Και λυπάμαι που μια νέα κοπέλα και μάλιστα δημοσιογράφος μίλησε κατ' αυτόν τον τρόπο, δεδομένου ότι ο λόγος της επηρεάζει την κοινή γνώμη.

Όσον αφορά στον κύριο που μίλησε προηγουμένως, θέλω να απαντήσω ότι ο αγώνας μας για την ισότητα ούτε μας υποβαθμίζει ούτε μας αποπροσανατολίζει ούτε μας έχουν ωθήσει σε αυτόν τον αγώνα κάποιοι μισογύνηδες. Στον αγώνα μάς έχουν ωθήσει όλα αυτά που έχει βιώσει η γυναίκα από χρόνια και συνεχίζει να βιώνει, τα οποία την ανάγκασαν να βγει και να αγωνιστεί για την αξιοπρέπεια, για τη δικαιοσύνη, για την ισονομία, για την ίδια τη δημοκρατία. Γιατί αυτό σημαίνει ισότητα των δύο φύλων.

Όσον αφορά στην έρευνα θέλω να κάνω τις εξής παρατηρήσεις. Είμαι στατιστικός και έχω διενεργήσει άπειρες έρευνες εργατικού δυναμικού σε συνδυασμό με κοινωνικές έρευνες, όπως αυτή της χρήσης του χρόνου. Θα ήθελα να σας ρωτήσω κυρία Κορωναίου αν έχετε συνδέσει την έρευνά σας με τη χρήση του χρόνου, όπως έχει κάνει η Στατική Υπηρεσία και ευρύτερα η Ευρωπαϊκή Ένωση σε όλες τις χώρες. Αυτό το ρωτώ γιατί το δείγμα σας είναι πάρα πολύ μικρό και όχι αντιπροσωπευτικό και μια τέτοια σύνδεση θα σας βοηθούσε να επαληθεύσετε τα αποτελέσματα. Όταν στη δεκαετία του '90 κάναμε για πρώτη φορά την έρευνα χρήσης χρόνου, τα αποτελέσματα ήταν τελείως διαφορετικά. Φάνηκε, δηλαδή, ότι οι άνδρες ελάχιστα ασχολούνται με την οικογένεια και με τα παιδιά στον ελεύθερο χρόνο τους.

Επίσης, πρέπει να λάβουμε υπόψη μας ότι οι ερωτώμενοι γνώριζαν τους στόχους της έρευνας και ίσως οι απαντήσεις τους είναι κατά κάποιον τρόπο κατευθυνόμενες για να ωραιοποιήσουν το ρόλο του πατέρα μέσα στην οικογένεια. Αυτό το λέω γιατί κάποια ποσοστά θεωρώ ότι δεν ανταποκρίνονται στην ελληνική πραγματικότητα. Ευχαριστώ.

**ΑΚΡΟΑΤΡΙΑ (κ. ΔΕΜΕΣΤΙΧΑ):** Λέγομαι Δεμέστιχα είμαι από την Παναθηναϊκή του Παπάγου. Εκτός από την έρευνα που παρουσιάστηκε σήμερα θα ήθελα να επικεντρωθώ στο θέμα της σχέσης των ζευγαριών. Δηλαδή, πιστεύω ότι απαραίτητη προϋπόθεση για μια αρμονική οικογενειακή ζωή και ό,τι αυτό συνεπάγεται ή σημαίνει για τον καθένα -κατανομή των οικιακών εργασιών, φροντίδα των παιδιών, αντιμετώπιση οικογενειακών προβλημάτων- είναι το επίπεδο της σχέσης κάθε ζευγαριού ξεχωριστά.

Αυτό το λέω γιατί έχω συναντήσει πολλά ζευγάρια, τα οποία στο ξεκίνημα της ζωής τους, που υποτίθεται ότι είναι πολύ ερωτευμένα, δεν έχουν παράπονα για το ποιος κουράζεται περισσότερο ή ποιος κάνει τις πιο πολλές δουλειές. Με το πέρασμα των χρόνων, όταν εξανεμίζονται τα συναισθήματα, ο σεβασμός και η εκτίμηση, αρχίζουν τα θέλω. Θέλω να κάνεις αυτό, θέλω να κατεβάσεις τα σκουπίδια, θέλω να πας το παιδί στο σχολείο κ.τ.λ. Νομίζω ότι θα συμφωνήσετε με αυτό που λέω ότι



όταν είναι κανείς ευχαριστημένος από τη σχέση του, τα κάνει όλα πολύ ευχάριστα, δεν έχει κανένα παράπονο. Αυτό μόνο ήθελα να πω. Ευχαριστώ.

**ΑΚΡΟΑΤΡΙΑ:** Θέλω να σας συγχαρώ και εγώ για αυτήν την προσπάθεια. Είμαι εκπαιδευτικός και έχω ορισμένες εμπειρίες από τους γονείς και από τα παιδιά τα ίδια. Το φταίξιμο για όλα τα μειονεκτήματα που έχει η κοινωνία θα ήθελα να το στρέψω στη μητέρα. Δεν μπορείτε να φανταστείτε πόσα λάθη κάνουμε στη διαπαιδαγώγηση του παιδιού, ιδίως όταν υπάρχει στην οικογένεια ένα αγόρι. Εμείς δημιουργούμε τον κακό άνδρα, εμείς δημιουργούμε τον άσχετο σύζυγο, διότι από μας περνάει, από τα χέρια μας. Εμείς μεγαλώνουμε τους άσχετους γονείς.

Θυμάμαι ότι την τελευταία χρονιά που εργάστηκα είχα στην τάξη δύο δίδυμα παιδιά. Το μεν κορίτσι ήταν τετραπέρατο, το δε αγόρι είχε χάσει τον προσανατολισμό του και δεν μπορούσε να προσαρμοστεί στο σχολείο από τα χάδια της μητέρας. Σκεφτείτε ότι όταν της έλεγα ότι η Μαριλένα είναι εξαιρετικό κορίτσι, αμέσως μου έλεγε «και ο Γιωργάκης». Πώς να προχωρήσω να της πω ότι ο Γιωργάκης είναι ένας μπούφος;

Εμείς, λοιπόν, οι γυναίκες κάνουμε τα μεγαλύτερα λάθη και δημιουργούμε τους πατεράδες τους άσχετους. Η μητέρα πρέπει να πει στο αγόρι ότι γάμος σημαίνει συντροφικότητα, σύμπνοια και συνεργασία με τη γυναίκα. Μόνο έτσι η σχέση του ζευγαριού θα είναι αρμονική και θα οδηγήσει στη δημιουργία σωστής οικογένειας. Η πολύχρονη πορεία μου στην εκπαίδευση, όπου ήρθα σε επαφή με εκατοντάδες παιδιά και γονείς, μου έχει δείξει ότι αυτή που παίζει καθοριστικό ρόλο στο τι σύζυγος και πατέρας θα είναι το αγόρι όταν μεγαλώσει είναι η μητέρα. Αυτή είναι η σιδηρά κυρία, ιδίως όταν κατάγεται από Πελοπόννησο και από Κρήτη. Δεν ξέρω αυτό πως ακούγεται, αλλά θεωρώ ότι σε τέτοιες συναντήσεις, όπου αναλύουμε βασικά χαρακτηριστικά και φαινόμενα της ελληνικής κοινωνίας, πρέπει να λέμε την αλήθεια, όσο σκληρή και αν είναι αυτή. Δίνω, λοιπόν, πολύ μεγάλη βαρύτητα στη διαπαιδαγώγηση του παιδιού στην οικογένεια.

Μετά την οικογένεια πολύ μεγάλο ρόλο παίζει και το σχολείο, το οποίο κάνει συχνά τραγικά λάθη. Θα πω ένα παράδειγμα. Ενώ στο παρελθόν υπήρχε το μάθημα της γυμναστικής και τα παιδιά γυμνάζονταν όλα μαζί, τώρα τη θέση του πήρε το ποδόσφαιρο. Έφυγε η γυμναστική των μαθητών και η αυλή όλη είναι ένα ποδόσφαιρο. Επομένως και δε γυμνάζεται πια το κορίτσι και δε γίνεται ομαδική διαπαιδαγώγηση. Αυτό το θεωρώ τραγικό λάθος. Από τη μια το σχολείο από την άλλη η τηλεόραση έχουν ανάγει το ποδόσφαιρο στην πιο σημαντική ασχολία των αγοριών και των ανδρών. Αρκεί να σας πω ότι η ΕΤ1 έχει πάρει τεράστια ποσά από το να εκπέμπει ποδόσφαιρο και μπάσκετ. Και αυτό είναι μεγάλη ευθύνη της

Κυβέρνησης και της κάθε Κυβέρνησης, το να αυξάνει τις εκπομπές του ποδοσφαίρου αντί να τις μειώνει. Αισθάνομαι ότι μάταια προσπαθούμε να βάλουμε τους άνδρες και δη τους πατεράδες στην οικογένεια, γιατί τους έχει απορροφήσει κατά 90% το ποδόσφαιρο. Αν οι εκπομπές της τηλεόρασης δε διορθωθούν, δε σταματήσουν να εκπέμπουν μόνο ποδόσφαιρο, δε θα διορθωθεί η κοινωνία μας. Ευχαριστώ.

**Κ. ΒΛΑΧΟΓΙΑΝΝΗ:** Θα πρέπει να σας διακόψω. Έχουμε πολύ λίγο χρόνο και πρέπει να απαντήσει η κυρία Κορωναίου στα σχετικά με την έρευνα ερωτήματα. Εγώ πριν της δώσω το λόγο και επειδή ακούστηκαν πολλά ερωτήματα για το δείγμα της έρευνας θέλω να επισημάνω ότι αυτή η έρευνα έγινε στο πλαίσιο κάποιου συγκεκριμένου Προγράμματος, το οποίο και έδωσε κάποιες βασικές κατευθύνσεις. Και βέβαια δεν μπορεί να γίνει σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, όπως ακούστηκε από μια κυρία. Πραγματοποιήθηκε στη χώρα μας και σε δύο από τους εταίρους μας στο συγκεκριμένο Πρόγραμμα. Τα υπόλοιπα θα σας τα πει αμέσως η κυρία Κορωναίου.

**ΑΛ. ΚΟΡΩΝΑΙΟΥ:** Δεν είναι δυνατόν φυσικά να απαντήσω σε όλα τα ερωτήματα, το καταλαβαίνετε πιστεύω. Άλλωστε εδώ είμαστε για να εκφρασθούμε, να πει ο καθένας την άποψή του και είναι ευνόητο ότι δεν είμαι εδώ για να απαντήσω σε όλα τα ερωτήματα, σε όλες τις ανησυχίες, σε όλους τους προβληματισμούς, που και εσείς και εμείς έχουμε επίσης, ακόμη και όταν κάνουμε έρευνα.

Το πρώτο πράγμα που θέλω να ξεκαθαρίσω αφορά στο επιστημονικό μέρος της έρευνας είναι το εξής. Δεν είπαμε ότι έγινε σε αντιπροσωπευτικό δείγμα, έγινε σε τυχαίο δείγμα, μικρό δείγμα πράγματι, το οποίο δεν καλύπτει όλη την επικράτεια για τους λόγους που ανέφερε η κυρία Βλαχογιάννη. Ένα Πρόγραμμα έχει πάντα κάποιους περιορισμούς. Κάθε έρευνα, επίσης, έχει περιορισμούς, αυτό είναι αναμφισβήτητο. Και με αυτή την έννοια περιγράφουμε περισσότερο και εμείς και οι Πορτογάλοι και οι Πολωνοί τάσεις. Μάλιστα το πρόγραμμα του Συνεδρίου λέει «τάσεις και προβληματισμοί». Δεν είναι επομένως κάτι 100% δεδομένο και θα έλεγα ότι ακόμη και αν είχαμε ένα πλήρως αντιπροσωπευτικό δείγμα σε ολόκληρη την Ελλάδα, πάλι θα υπήρχαν επιφυλάξεις για τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης. Αυτό είναι γνωστό στους στατιστικούς που ασχολούνται με τις κοινωνικές επιστήμες. Επίσης, ό,τι είπαμε και ό,τι παρουσιάσαμε εδώ είναι στατιστικά σημαντικό. Δε θα μπω στη συζήτηση του τι συμβαίνει με την ισότητα, αν φταίνε οι γυναίκες ή οι άνδρες. Είναι ανοιχτή όλη αυτή η συζήτηση και θα την κάνουμε για πάρα πολύ καιρό, όπως συμβαίνει και σε όλες τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Τέλος, θέλω να επισημάνω ότι, όταν μίλησα για πατρότητες, εννοούσα περισσότερο ότι δεν υπάρχει ένας αποκλειστικός τύπος πατέρα. Υπάρχουν διαφορετικοί τύποι. Μπορεί να υπάρχουν αλληλοεπικαλύψεις στους διάφορους τύπους πατρότητας, όπως ακριβώς υπάρχουν αντιφάσεις μέσα στους ρόλους του πατέρα και της μητέρας. Τέτοιες τυπολογίες και ακόμη πιο σημαντικές έχουν ορίσει οι σκανδιναβικές χώρες αλλά και η υπόλοιπη Ευρώπη. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η διάκριση ανάμεσα στο βιολογικό πατέρα και σε εκείνον που αναγνωρίζεται από τη νομοθεσία ως πατέρας, αυτός δηλαδή που μπορεί να έχει υιοθετήσει παιδιά ή να είναι ο πατέρας μετά από ένα δεύτερο ή τρίτο γάμο. Ή ακόμη εκείνος που μπορεί να παίξει το ρόλο του πατέρα χωρίς να είναι και χωρίς να ζει στην οικογένεια, αυτός δηλαδή που έχει έναν κοινωνικό ή ψυχολογικό ρόλο.

Όλες αυτές οι τυπολογίες αντικατοπτρίζουν μια μεγάλη αλλαγή που επέρχεται στις δομές της οικογένειας παντού στην Ευρώπη, αλλού με γρηγορότερους ρυθμούς και αλλού με αργότερους. Υπάρχει μια μεγάλη ποικιλότητα πλέον τρόπων ζωής, νοοτροπιών, δομών οικογένειας και αυτό αντανακλάται στις περισσότερες έρευνες. Μ' αυτή την έννοια μιλάμε για τύπους πατρότητας πια και όχι για ένα και μοναδικό μοντέλο.

Σωστά επεσήμαναν όσοι και όσες μίλησαν ότι οι γυναίκες δίνουν αγώνα σε καθημερινή βάση για την ανατροφή των παιδιών. Η μητέρα γεννά το παιδί, το γαλουχεί, είναι πάντα δίπλα του, το προετοιμάζει ακόμη και για τον πόλεμο. Νομίζω ότι έχουμε δώσει μεγάλους αγώνες οι γυναίκες και εξακολουθούμε να δίνουμε για να μην είναι τα πράγματα έτσι ακριβώς, μέσα σε ένα κόσμο που ούτως ή άλλως έχει φτιαχτεί από τους άνδρες για τους άνδρες. Είναι πολύ πρόσφατη η χειραφέτησή μας για να μπορέσουμε να την υπονομεύσουμε με έναν οποιοδήποτε τρόπο.

Παρόλα αυτά, πρέπει να μας προβληματίσει ιδιαίτερα αυτό που δείχνουν όλες οι διεθνείς έρευνες, δηλαδή η απουσία του πατέρα. Αναφέρθηκα προηγουμένως σε ένα φαινόμενο που κυρίως παρατηρείται στην Αμερική, τη *fatherless America*, όπως το ονομάζουν, μια Αμερική χωρίς πατέρα. Φαίνεται ότι η απουσία του πατέρα κυρίως από ό,τι έχει να κάνει με την ευαισθησία, τη ζεστασιά, τη μετάδοση συναισθημάτων, την επικοινωνία του με τα παιδιά, παίζει έναν πολύ αρνητικό ρόλο στη διαμόρφωση της ίδιας της ανδρικής ταυτότητας.

Εδώ είναι που πρέπει όλοι να σταθούμε. Πρέπει να καταλάβουμε τι σημαίνει απουσία του πατέρα, όχι μόνο σε ένα επίπεδο καθημερινό αλλά και σε ένα επίπεδο συμβολικό, και πόσο αρνητικές συνέπειες έχει. Για παράδειγμα, παρατηρούνται μεγαλύτερα ποσοστά παραβατικότητας ανηλίκων, δυσκολίες προσαρμογής στην κοινωνία, ακόμη και στην εργασία, ιδιαίτερα στα αγόρια. Άρα, το να προωθούνται οι γυναίκες στην εργασία είναι η μια κατάκτηση, για να υπάρξει ίσως μια ισορροπία και

να αναγκαστούν οι άνδρες να ασχολούνται περισσότερο με τα παιδιά τους. Γιατί τα παιδιά δεν είναι μόνο της μητέρας ή μόνο του πατέρα. Είναι και των δύο γονιών και χρειάζονται και τους δύο γονείς για να ολοκληρωθούν ψυχικά και πνευματικά. Σας ευχαριστώ πολύ.

**Κ. ΒΛΑΧΟΓΙΑΝΝΗ:** Στο σημείο αυτό τελειώνει η πρωινή συνεδρίαση. Θα κάνουμε ένα διάλειμμα και στις 4:00μ.μ. θα συνεχίσουμε με την παρουσίαση εκπαιδευτικού υλικού. Σας ευχαριστούμε πολύ για την υπομονή σας.

## ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΥΛΙΚΟΥ

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Μ. ΚΑΛΔΗ):** Ο πρώτος ομιλητής μας θα είναι ο Ομότιμος Καθηγητής της Αρχαίας Ιστορίας στο Εθνικό & Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, ο κύριος Μανόλης Μικρογιαννάκης. Κύριε Μικρογιαννάκη έχετε το λόγο.

**Μ. ΜΙΚΡΟΓΙΑΝΝΑΚΗΣ, Ομότιμος Καθηγητής της Αρχαίας Ιστορίας στο Εθνικό & Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών:** Κύριε Αντιδήμαρχε, κυρία Πρόεδρε, εκλεκτές φίλες και φίλοι, αρκετά μιλήσαμε περί μητρός. Ας πούμε λίγα λόγια περί πατρός. Η ομιλία μου έχει τον τίτλο «Πατρογνωσία», ο οποίος υποδηλώνει νέο όρο. Προστίθεται και αυτός εις τα πολλά **Γνώθι** που χρειάζεται να μάθουμε. Στο Συνέδριό μας άκουσα πολλά και ενδιαφέροντα. Το θέμα της **πατρότητας** απασχολεί όλη την οικουμένη και είναι εύλογη η μέριμνα της Ευρωπαϊκής Ενώσεως.

Ας μου επιτραπεί να δω το θέμα στην ιστορική και φιλολογική του διάσταση και με τον πιο απλό τρόπο. Πατήρ από την ρίζα πα-και την παραγωγική κατάληξη –τηρ (που την βλέπουμε και στις λέξεις μήτηρ, θυγάτηρ) σημαίνει εκείνον που κατέχει (ρ. πάομαι). Πατήρ αρχικώς είναι ο κύριος του οίκου. Έχει απόλυτη εξουσία πάνω σε όλα τα μέλη του οίκου που σε διάφορες κοινωνίες μειώνεται μέχρι βαθμού εξισώσεως ή ακόμα χαμηλότερα.

Η παντοδυναμία του πατρός φαίνεται εκδηλότερα στους Κύκλωπες. Σε κοινωνία αμαζόνων αντιθέτως ο ρόλος του είναι δουλικός.

Ποια σχέση προκρίνεται; Ξέρετε; Το **συζήν χαλεπόν**. Δεν είναι εύκολη η συμβίωση ανδρός και γυναικός. Μπορεί να είναι ο οίκος παράδεισος ή κόλαση. Το φάσμα είναι μέγα και όλοι, λίγο ή πολύ, το γεύονται, ως **ομοτράπεζοι** και **ομόκλινοι**.

Θα τολμούσα να πω (υπεραπλουστεύων συνειδητά) ότι τα πάντα στην συζυγία, σε αυτή τη ζεύξη δύο προσώπων, εξαρτώνται από την ερμηνεία που δίδομε (που αλλού;) στην λέξη **ζυγός**. Ανήρ και γυνή είμεθα υπό ζυγόν. Δηλαδή;

Αν εκληφθεί ο ζυγός ως άροτρον ή άρμα, τότε οι εξευγμένοι συνειδητοποιούν το ρόλο τους και προχωρούν αποτελεσματικά. Είναι στο άροτρον ως δύο **βόες** ή δύο ίπποι. Δεν υπάρχει θέμα προτιμήσεως των ζώων. Ο ίππος βέβαια θεωρείται ευγενέστερος (και φαίνεται ωραίο να είναι κανείς Ιπποκράτης ή Αρίστιππος), αλλά και οι βόες ήσαν σπουδαία μονάδα μετρήσεως και κοστολογήσεως (υπήρχαν γυναίκες **τεσσαράβοιοι** και **εικοσάβοιοι**). Ως αρματηλάτες λοιπόν οι σύζυγοι ευδοκimoύν.

Αν όμως ο ζυγός εκληφθεί ως ζυγαριά (και δη φαρμακευτική), αν αρχίσουμε με τα συγκριτικά, πότερος **βελτίων, αρείων, κρείττων, λώων, αμείνων**, αν αρχίσουν οι ποικίλες συγκρίσεις και διεκδικήσεις δικαιωμάτων, τότε ο οίκος γίνεται κονίστρα

ανταγωνισμών λόγω και έργω. Η κονίστρα μάλιστα του οίκου είναι περισσότερο επώδυνη, διότι οι πυγμάχοι γνωρίζουν αλλήλους πλήρως και τα πλήγματα γίνονται με μοχθηρία και σκληρότητα. Τα συναισθήματα είναι έντονα, είτε ως **συμφιλείν** είτε ως **συνέχθειν**.

Όλοι συμφωνούν ότι η αρμονία είναι απαραίτητη. Γιατί δεν επιτυγχάνεται; Διότι στην αρματοδρομία λείπει ο ηνίοχος. Λείπει ο **ψυχής κυβερνήτης νους**. Η καλλιέργεια του νου (του νέμοντος τα πάντα) πρέπει να είναι η βασική μέριμνα της παιδείας και όχι κάποιες αποστηθίσεις ή αχυρογνωσίες. Είπαμε πόσο δύσκολο είναι το **συζήν**. Στις ενδοοικογενειακές μας σχέσεις ο Αριστοτέλης συνιστά με κάποια επιρρήματα πως πρέπει κυρίως να φέρεται οι πατήρ. Στην σύζυγό του συμπεριφέρεται **πολιτικώς**, στα τέκνα **βασιλικώς** και στους δούλους (που έχουν θέση κατοικιδίων ζώων) φέρεται **τυραννικώς**.

Τί σημαίνει **πολιτικώς**; ο σύζυγος ακούει την σύζυγο, την συμβουλεύεται, αλλά έχει προβάδισμα (σε περίπτωση διαφωνίας). **Βασιλικώς**; ο πατήρ νουθετεί τους παιδιάς· τους καθοδηγεί. Εξηγεί και την απαγόρευση. Δεν αποφεύγει την επίπληξη. Δεν αποδέχεται την **ανεπιπληξίαν**, αυτήν που ζητούν μερικοί φοιτητές στο Πανεπιστήμιο.

Τί σημαίνει **τυραννικώς** (ή στατραπικώς, δεσποτικώς). Εδώ δίδεται ξηρά η εντολή. Δεν χρειάζεται το **διότι**. Κάποτε η εντολή δίδεται δια νεύματος ή μονολεκτικώς με ένα ρήμα ή ένα ουσιαστικό. Μερικοί σύζυγοι επεκτείνουν το δεσποτικώς και στην σύζυγο και έχουν την απαίτηση αμέσου εκτελέσεως κάθε προστάγματος. Ο σύζυγος μπορεί απλώς να εκφωνήσει: διψώ ή νερό και πρέπει εν ριπή οφθαλμού να σπεύσει η σύζυγος με το κανάτι.

Αυτά στον ενδοοικογενειακό βίο στην στενότερή του έννοια.

Επειδή όμως οι άνθρωποι στον ιστορικό τους βίο υπερβαίνουν τον οίκον και σωματοποιούν ευρύτερα σύνολα, ως εθνότητες, κράτη, ή φυλές, χρειάζονται κάτι το **ενούν**, κάτι που να τούς ενώνει, κάτι που να τους παρουσιάζει με πειστικότητα ως αδελφούς.

Δια να αποδεχθούμε όμως και να πιστεύσουμε στην **αδελφότητα** πρέπει να αναχθούμε σε κοινόν γονέα, κοινή μητέρα ή πατέρα. Πρέπει να γίνει αναγωγή (μια αγωγή είναι και αυτή) προς κοινόν πρόγονο, από τον οποίον (με αντίστροφη φορά) καταγόμεθα.

Τί προσφέρεται περισσότερο, ο πατήρ ή η μήτηρ. Ως άμεσος πρόγονος αναντίλεκτος είναι η μήτηρ. Δια τον πατέρα μπορεί να εγερθεί αμφιβολία και σε ένα λαό της Αφρικής, τους Αυσείς, για το γεννηθέν τέκνον (σε μια κοινωνία πλήρους ελευθερομειξίας) συνέρχονται οι προύχοντες και κατακυρώνουν το τεχθέν σε όποιον κρίνουν ότι του ομοιάζει. Ο κύριος αυτός θεωρείται πλέον ως πατήρ. Πατροθετείται.

Στην ιστορία του πολιτισμού η πατροθεσία είναι πρωταρχική λειτουργία. Ένας λαός αποκτά ενότητα και συνοχή αν αναχθεί σε κοινό πατέρα. Αυτός αναγνωρίζεται υπό πάντων ημών ως πατήρ ημών και μας αδελφοποιεί. Ο πατήρ αυτός θεωρείται γεννήτωρ όλων ανεξαρτήτως ηλικίας και γενεάς. Δεν αναγόμεθα εις κοινόν πάππον, διότι τότε θα εννοούσαμε απογόνους διαφόρων γενεών. Με τον κοινόν πατέρα (**ανδρών τε θεών τε ή Πατέρα ημών τον εν τοις ουρανοίς**) όλοι είμεθα αδελφοί. Πατρίς είναι το σύνολο των ανθρώπων που σε μεγάλη σειρά γενεών έχουν κοινόν πατέρα. Αν ανήγοντο όλοι αυτοί σε μητέρα, όπως στην αρχαία Κρήτη, θα είχαμε **μητρίδα αντί πατρίδος**.

Είναι τόσο αναγκαία η αποδοχή κοινού πατρός για την αποτέλεση και συνοχή μιας εθνότητας, ώστε κάποιος αναδεικνύεται πατήρ ακόμη και εκ των ζώντων, όπως ο Στάλιν και ο Ατατούρκ. Πιο σημαντικό είναι μάλιστα ότι αυτός ο ζων πατήρ εν μέσω ημών θεωρείται πατήρ αναδρομικώς και των προγεγεννημένων. Έτσι παρουσιάζεται ως γεννήτωρ των γεννητόρων του! Αυτό φαίνεται πολύ οξύμωρον αλλά έχει μεγάλη ιστορία. Η αποδοχή του Διός ως πατρός πάντων, θεών και ανθρώπων (που έχουν κοινή ρίζα και προέλευση) είναι πολύ χαρακτηριστική περίπτωση.

Το ρωμαϊκό *pater patriae* (πατήρ πατρίδος) θεωρεί τον Ρωμύλο ή τον Κικέρωνα και άλλους ως πατέρες και των προγόνων.

Ιδιαίτερα μνεία ευλόγως πρέπει να γίνει δια τον Πατριάρχη, ο οποίος άρχει της πατριάς, δηλαδή της πατρίδος με την έννοια που εδώσαμε στην λέξη.

Οι **πατέρες** γενικώς (και η όλη Πατρολογία με την διπλή σημασία της λέξεως, δηλ. α) λόγο περί της εννοίας του πατρός και β) το σύνολο των πατέρων της Εκκλησίας και του έργου των), έχουν τη θέση αρχών, που ηγεμονεύουν και στην πορεία μας γίνονται δεκτοί (δογματικώς) ως **ηνίοχοι**.

Σημ. Δυο λόγια στο τέλος για την περιφήμη ισότητα, την λέξη που ως σύνθημα κυριαρχεί σε κάθε επαναστατική ενέργεια. Οι επαναστάτες κάθε λογής κάνουν «βήματα προς την ισότητα» και από το φυλλάδιο του Συνεδρίου βλέπω ότι δεν σας λείπει ο επαναστατικός ζήλος. Πόση γοητεία και φλόγωση προκαλεί το **ισάζειν** σε όλες του τις μορφές το ανέλυσε στην αρχαιότητα ο Αριστοτέλης και διέκρινε αριθμητική και γεωμετρική ισότητα που πρέπει να επιδιώκονται καταλλήλως. Αξιοσημείωτο όμως είναι ότι ο μεγάλος φιλόσοφος και πολιτειολόγος συνέστησε ένα άλλο καταλληλότερο ρήμα για λύση των κοινωνικών προβλημάτων. Αντί του **ισάζειν τας ουσίας**, δηλ. να επιδιωχθεί ισοκτημοσύνη στο υλικό επίπεδο, προτείνει το **ομαλίζειν τας επιθυμίας**, που είναι θέμα παιδείας και αποβλέπει περισσότερο στο ψυχικό και πνευματικό πεδίο.

Ομαλισμός του **θυμού** και καλλιέργειά του οδηγεί εις **ε υ θ υ μ ί α ν**.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Μ. ΚΑΛΔΗ):**Κύριε καθηγητά σας ευχαριστούμε πάρα πολύ. Πραγματικά δώσατε μια ξεχωριστή νότα στο Συνέδριό μας. Αγαπητές φίλες, θα χρησιμοποιήσω μία έκφραση του κυρίου Μικρογιαννάκη για το τι είμαστε μέσα στο πλαίσιο της οικογένειας. Είμαστε ομόκαμποι, ομοσίτιοι, ομοτράπεζοι και ομόσπονδοι. Και με αυτή τη νότα, θα δώσω το λόγο στην Αντιδήμαρχο Αθηναίων, την κυρία Ήρα Βαλσαμάκη, να μας μεταφέρει την εμπειρία της ως εκπαιδευτικού αλλά και ως αντιδημάρχου του Δήμου της Αθήνας.

**ΗΡ. ΒΑΛΣΑΜΑΚΗ-ΡΑΛΛΗ, Αντιδήμαρχος, Δήμος Αθηναίων:** Καλησπέρα σας. Ευχαριστώ θερμά το ΚΕΘΙ και την Πρόεδρό του, την κυρία Μερόπη Καλδή, για την πολύ τιμητική πρόσκληση. Θα ήθελα και εγώ να υπογραμμίσω τη σημασία των τελευταίων λέξεων του Καθηγητή, κυρίου Μικρογιαννάκη, σε ό,τι αφορά στην αρμονία και τη δικαιοσύνη. Πραγματικά είναι ιδιαίτερα σημαντικές λέξεις, γιατί νομίζω ότι δίνουν την αίσθηση του τι ακριβώς θέλουμε να υπάρχει και στην εργασία και στην οικογένεια ανάμεσα και στα δύο φύλα.

Σε ό,τι αφορά τη θέση της γυναίκας ιστορικά, έχουν γίνει πολλές αναδρομές για τις δυνατότητες και τα ελάχιστα δικαιώματα που είχε καθώς και τους αγώνες, οι οποίοι χρειάστηκαν για να πετύχει αυτά που σήμερα μας φαίνονται αυτονόητα. Δεν υπάρχουν πια νομικά εμπόδια σε ό,τι αφορά τη μόρφωση και την επαγγελματική της εξέλιξη. Μπορεί να ακολουθήσει όποιο επάγγελμα θέλει χωρίς τα εμπόδια και τις δυσκολίες που υπήρχαν στο παρελθόν. Και βέβαια αυτά δεν έγιναν από τη μια μέρα στην άλλη ούτε χωρίς δυσκολίες και αγώνες.

Νομίζω ότι στην Ελλάδα σήμερα η κατάσταση αναφορικά με τη θέση της γυναίκας είναι κατά τη γνώμη μου πολύ καλή. Αυτό δε σημαίνει ότι δεν μπορεί να γίνει πολύ καλύτερη. Σε σχέση όμως και με άλλες χώρες, τόσο στην Ευρώπη όσο και στην Αμερική, νομίζω ότι μπορούμε να είμαστε υπερήφανες ότι έχουμε καταφέρει πολλά πράγματα. Βεβαίως υπάρχουν πολλά ακόμη που πρέπει να γίνουν.

Εγώ θα σας πω ότι δεν αντιμετώπισα καμία απολύτως δυσκολία σε ό,τι αφορά την επαγγελματική μου εξέλιξη. Βέβαια εργάστηκα στην εκπαίδευση που είναι ένας χώρος, στον οποίο οι γυναίκες παραδοσιακά υπερτερούν. Υπάρχουν όμως ακόμη κάποιοι αγώνες που πρέπει να κερδίσουν οι γυναίκες. Αναφέρομαι στην κατάληψη θέσεων ευθύνης σε όλους τους επαγγελματικούς τομείς. Οι γυναίκες, ως γνωστόν, πολύ δύσκολα φτάνουν σε υψηλές ιεραρχικά θέσεις και στα κέντρα λήψης αποφάσεων, παρόλο που δεν υστερούν καθόλου σε προσόντα από τους άνδρες.

Σε ό,τι αφορά την πολιτική, ο αριθμός των γυναικών βουλευτών έχει αυξηθεί σημαντικά σε σχέση με το παρελθόν αλλά και πάλι είμαστε πολύ πίσω σε σύγκριση με άλλες χώρες. Δεν έχουμε την αριθμητική εκπροσώπηση που θα επιθυμούσαμε.



Το ίδιο συμβαίνει και στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, με μόνη εξαίρεση το Δήμο Αθηναίων. Το λέω αυτό γιατί στο δήμο Αθηναίων επετεύχθη, πριν από τις νομοθετικές ρυθμίσεις, το 50-50, 50% γυναίκες και 50% άνδρες. Βέβαια, εδώ θα ήθελα να σημειώσω την εξαιρετική συμβολή του αείμνηστου Αντώνη Τρίτση, ο οποίος φρόντισε να είναι αυξημένος ο αριθμός των γυναικών αλλά και να καταλάβουν θέσεις ευθύνης στο Δήμο, όπως είναι, για παράδειγμα, η διαχείριση των οικονομικών. Γιατί η ισότητα δεν εφαρμόζεται μόνο όταν υπάρχει ένα συγκεκριμένο ποσοστό γυναικών στο ψηφοδέλτιο, αλλά κυρίως όταν οι γυναίκες αξιοποιηθούν μετά την εκλογή τους σε σημαντικές θέσεις στην Κεντρική Διοίκηση, στην Περιφέρεια, στο Δήμο.

Στο σημείο αυτό θέλω να κάνω κάποιες παρατηρήσεις σε σχέση με την εκπαίδευση. Στο σχολείο βασικό ρόλο παίζει το βιβλίο, τι θέματα επιλέγει, πως τα παρουσιάζει, ποια πρότυπα προβάλλει κ.λπ. Πέρα όμως από το βιβλίο πολύ σημαντική είναι και η παρουσία του/της εκπαιδευτικού. Παίζει πολύ σημαντικό ρόλο η προσωπικότητα και η ψυχοσύνθεση του/της καθηγητή/-τριας, γιατί η συμπεριφορά, οι σκέψεις και οι αντιλήψεις του/της ασκούν μεγάλη επίδραση στα παιδιά και τους εφήβους. Οι εκπαιδευτικοί, ως γνωστόν, αποτελούμε πρότυπο για τα παιδιά. Ο λαός μας το έχει διατυπώσει πολύ επιγραμματικά και πολύ σοφά στο γνωμικό: «με όποιο δάσκαλο θα κάτσεις, τέτοια γράμματα θα μάθεις».

Είναι, λοιπόν, πολύ μεγάλη η ευθύνη του να είναι κανείς εκπαιδευτικός και ακόμη μεγαλύτερη η ευθύνη της πολιτείας για εκείνους που επιλέγει να ασκήσουν αυτό το ρόλο, για τις διαδικασίες που ακολουθεί και για τα βιβλία που επιλέγει. Και θέλω να πω ότι έχουν γίνει πάρα πολύ σοβαρές προσπάθειες στους τομείς αυτούς διαχρονικά, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν μπορούν να βελτιωθούν περισσότερο τα πράγματα.

Όσον αφορά στην οικογένεια, έχουμε περάσει πια το στάδιο, στο οποίο ο γάμος δύο ανθρώπων ήταν περισσότερο απόφαση του οικογενειακού και συγγενικού τους περιβάλλοντος παρά των ίδιων των ενδιαφερομένων. Σήμερα, είναι μια επιλογή εκείνων, οι οποίοι αποφασίζουν να συνδέσουν τη ζωή τους είτε με το να παντρευτούν είτε με το να συζήσουν. Πρέπει να σας πω ότι αυτό είναι πλέον ένα θέμα, το οποίο το αντιμετωπίζει κανείς ανάλογα με τη μόρφωση, την αγωγή, τις αντιλήψεις του και τον τρόπο που βλέπει τον άνθρωπο, με τον οποίο επέλεξε να περάσει τη ζωή του. Είναι γεγονός αναμφισβήτητο ότι για να υπάρξει αρμονία, δικαιοσύνη και ισορροπία πρέπει να συμφωνούν σε πάρα πολλά ζητήματα, ώστε να μπορέσουν να παραμείνουν ζευγάρι, επειδή το επιθυμούν και όχι επειδή είναι αναγκασμένοι από διάφορες συνθήκες, οικονομικές, κοινωνικές κ.λπ.

Ελέχθη προηγουμένως ότι καθώς περνάει ο χρόνος, τα πράγματα αλλάζουν. Αυτή ίσως είναι μία αλήθεια. Υπάρχει και άλλη αλήθεια, ότι μέχρι το τέλος της ζωής τους οι σύντροφοι πρέπει να παραμένουν απόλυτα αφοσιωμένοι ο ένας στον άλλον, γιατί διαφορετικά δεν υπάρχει λόγος να διατηρείται μία σχέση, ένας γάμος

Όσον αφορά στην επαγγελματική εξέλιξη θέλω να επισημάνω ότι όταν η γυναίκα έχει τα προσόντα και επιθυμεί να κάνει καριέρα έχει κάθε δικαίωμα να το επιδιώξει. Για να τα καταφέρει, όμως, εκτός από πολλές θυσίες χρειάζεται και μεγάλη συμπαράσταση από το σύζυγό της. Βεβαίως, σήμερα οι γυναίκες είναι και επιστήμονες και εργαζόμενες και μητέρες. Για να μπορέσουν να ανταποκριθούν σωστά σε όλους αυτούς τους ρόλους, θα πρέπει να έχει βοήθεια από το σύζυγό της τόσο στην ανατροφή των παιδιών όσο και στις οικιακές εργασίες. Παλαιότερα η ελληνική οικογένεια περιλάμβανε τον παππού και τη γιαγιά, οι οποίοι βοηθούσαν πολύ τους γονείς στην ανατροφή των παιδιών. Σήμερα οι οικογένειες δεν έχουν, στη συντριπτική τους πλειοψηφία, αυτή τη βοήθεια.

Εγώ πιστεύω, ότι κανένα ανθρώπινο ον, είτε άνδρας είναι είτε γυναίκα, δεν πρέπει να παρεμποδίζεται από την επίτευξη και ικανοποίηση προσωπικών στόχων και φιλοδοξιών, αλλά θα πρέπει να ξέρει και το τίμημα που πρέπει να πληρώσει. Γιατί υπάρχει τίμημα. Γιατί για να είναι κανείς επιστήμων πρέπει να σπουδάσει, πρέπει να σκεφθεί, πρέπει να μελετήσει, πρέπει να διαβάσει, πρέπει να γράψει. Αυτά προϋποθέτουν χρόνο και κόπο. Για να είναι μια μητέρα σωστή στις οικογενειακές της υποχρεώσεις, πρέπει να είναι κοντά στα παιδιά της, να τα φροντίζει, να μπορεί να απαντήσει στις απορίες τους, να καταπολεμήσει τους φόβους και τις ανησυχίες τους. Ο σύζυγος επίσης θέλει να αισθάνεται ότι υπάρχει μια γυναίκα, η οποία τον καταλαβαίνει και είναι έτοιμη να ανταποκριθεί στις ανάγκες που υπάρχουν στην οικογένεια. Το ίδιο ισχύει φυσικά και για τη σύζυγο.

Επομένως, λοιπόν, πολύ σωστή είναι η λέξη αρμονία και πάρα πολύ σωστή η λέξη δικαιοσύνη. Γιατί όλα αυτά πρέπει να αποφασίζονται με αρμονία και δικαιοσύνη. Αυτό που θέλω να πω είναι ότι κανείς δεν πρέπει να παρεμποδίζεται από τις επιδιώξεις και τους στόχους του, αλλά πρέπει όλοι να είμαστε ελεύθεροι να κάνουμε τις επιλογές μας. Για τη γυναίκα αυτή η επιλογή μπορεί να είναι μόνο καριέρα ή μόνο οικογένεια ή και τα δύο. Μια γυναίκα, η οποία αποφασίζει να μείνει μόνο στην οικογένεια, δε σημαίνει ότι είναι υποδεέστερη ή ότι δεν μπορεί να τα καταφέρει σε κάποιο επάγγελμα, αλλά ότι στην επιλογή της βάρυνε περισσότερο η οικογένεια. Εγώ που έχω περάσει σχεδόν όλη μου τη ζωή είτε σπουδάζοντας είτε διδάσκοντας είτε συμμετέχοντας στην Αυτοδιοίκηση, ευτύχησα να τα κάνω αυτά γιατί είχα δυο πολύ μεγάλους συμπαραστάτες. Ο ένας ήταν η μητέρα μου, που με στήριζε πάντοτε, και ο άλλος ήταν ο άνδρας μου. Χωρίς αυτούς δε θα είχα καταφέρει τίποτα.

Θα κλείσω, λοιπόν, και εγώ με αυτές τις δύο λέξεις: την αρμονία και τη δικαιοσύνη. Σας ευχαριστώ πολύ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Μ. ΚΑΛΔΗ):** Ευχαριστούμε την κυρία Βαλσαμάκη. Θα δώσω αμέσως το λόγο στην κυρία Λάουρα Αλιπράντη, συνεργάτιδα του ΚΕΘΙ και μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής ενός μεγάλου Προγράμματος που υλοποιούμε στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, το οποίο αυτή τη χρονιά θα επιχειρήσουμε να επεκτείνουμε και στην Πρωτοβάθμια. Κυρία Αλιπράντη έχετε το λόγο.

**Λ. ΑΛΙΠΡΑΝΤΗ:** Όπως είναι γνωστό οι κοινωνικές αντιλήψεις, τα στερεότυπα για τα φύλα δεν περιορίζονται και δεν αφορούν μόνο στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου, αλλά εξακολουθούν να υπάρχουν και να διαπερνούν κάθετα όλες τις κοινωνικές καταστάσεις και τους τρόπους συμπεριφοράς. Πιο συγκεκριμένα, επηρεάζουν τους ρόλους που οι άνδρες και οι γυναίκες αναλαμβάνουν και πραγματοποιούν μέσα στο σπίτι και στο πλαίσιο της οικογένειας.

Στο πλαίσιο της εισήγησής μου θα αναφερθώ στη σημασία της εκπαίδευσης και της παιδείας γενικότερα στη κοινωνικοποίηση ως προς το ρόλο του φύλου και στη συνέχεια θα αναφερθώ εν συντομία στο Πρόγραμμα που πραγματοποιεί το ΚΕΘΙ στο πλαίσιο του ΕΠΕΑΕΚ II με θέμα: «Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την προώθηση της ισότητας των φύλων».

Όπως είναι ευρύτατα παραδεκτό, η εσωτερίκευση και αφομοίωση, των κοινωνικά αποδεκτών τρόπων συμπεριφοράς, στάσεων, κανόνων, αξιών για τη συγκρότηση της προσωπικότητας κάθε ατόμου είναι αποτέλεσμα μιας σύνθετης και πολύπλοκης διαδικασίας, γνωστής με τον όρο *κοινωνικοποίηση*.

Τα παιδιά ήδη από την ηλικία των 2-2,1/2 χρόνων αρχίζουν να αντιλαμβάνονται το φύλο τους, αλλά οι γνώσεις κατά την πρώιμη αυτή περίοδο είναι ακόμη συγκεχυμένες. Έρευνες, ωστόσο επισημαίνουν ότι ανάμεσα στην ηλικία 4 ως 6 χρόνων επιτελείται η κατανόηση της σταθερότητας του φύλου.

Οι τρόποι με τους οποίους τα παιδιά υιοθετούν τα πρότυπα κατά τη διαδικασία κοινωνικοποίησης ως προς το ρόλο του φύλου είναι η παρατήρηση, η μίμηση-αντιγραφή των συμβολικών μοντέλων και συμπεριφορών του ίδιου με αυτά φύλου μέσα από διάφορους τρόπους. Πρωταγωνιστές σε αυτή τη διαδικασία είναι: α) το οικογενειακό τους περιβάλλον, δηλαδή ο τρόπος που αντιμετωπίζεται από τους γονείς ο καταμερισμός των ρόλων μέσα στο σπίτι που ως επί το πλείστον είναι ο στερεότυπος και β) το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον, το νηπιαγωγείο, τα βιβλία, η τηλεόραση, το ντύσιμο κ.λπ.

Με βάση τη θεωρητική αυτή παραδοχή από τη δεκαετία του '70 έχουν γίνει πολλές έρευνες διεθνώς ως προς το περιεχόμενο των σχολικών εγχειριδίων, των παιδικών λογοτεχνικών βιβλίων, των τηλεοπτικών προγραμμάτων που απευθύνονται σε παιδιά και έχει παραχθεί αρκετά πλούσια βιβλιογραφία πάνω σε αυτό το ζήτημα.

Οι έρευνες διακρίνονται σε εκείνες που έχουν αντικείμενο να διερευνήσουν το πώς προβάλλονται τα φύλα στα λογοτεχνικά βιβλία και περιοδικά προσχολικής ηλικίας και την επίδραση που μπορεί να έχει το διάβασμα σεξιστικών ή μη σεξιστικών βιβλίων στη διατήρηση, ενίσχυση ή την άμβλυνση αντίστοιχα των στερεότυπων αντιλήψεων που τα παιδιά έχουν ήδη διαμορφώσει για τα φύλα.

Ένα βασικό ζήτημα αποτελεί το πώς προβάλλονται τα δύο φύλα στα παιδικά βιβλία. Με βάση ευρήματα σχετικών μελετών που έγιναν διεθνώς, διαπιστώθηκε ότι στα βιβλία προβάλλεται και αναδεικνύεται περισσότερο ο κόσμος των ανδρών. Αναφορικά, με τις δραστηριότητες των αγοριών και των κοριτσιών, όπως εμφανίζονται στα βιβλία, διαπιστώθηκε ότι τα αγόρια επιδίδονται σε μεγάλη ποικιλία ασχολιών ή επιδιώξεων, διεκδικούν ή εκδηλώνουν ανεξαρτησία, είναι συνήθως οι ηγέτες, οι σωτήρες των κοριτσιών και των ζώων κ.λπ.

Τα κορίτσια εμφανίζονται με χαρακτηριστικά προσωπικότητας πιο παθητικά. Οι δραστηριότητές τους περιορίζονται στο σπίτι όπου μαθαίνουν διάφορες οικιακές εργασίες και καταπιάνονται κυρίως με τις δουλειές του σπιτιού. Συνήθως προσφέρονται να ευχαριστήσουν ή να εξυπηρετήσουν τους άλλους, ιδιαίτερα τον αδελφό και τον πατέρα τους.

Τέλος, οι ενήλικες εμφανίζονται να διατηρούν τους παραδοσιακούς τους ρόλους, ενώ τα στερεότυπα σχετικά με τους ρόλους είναι πιο έντονα, όταν αφορούν σε δραστηριότητες ενηλίκων, ανδρών και γυναικών. Μπορεί, δηλαδή, όταν πρόκειται για παιδιά να τους προβάλουν ότι ασχολούνται από κοινού και να παίζουν κάποιο παιχνίδι, αλλά όταν παρουσιάζουν μόνο ενήλικες διατηρούν τους παραδοσιακούς ρόλους των δύο φύλων. Οι περισσότερες γυναίκες εμφανίζονται ως σύζυγοι, μητέρες, νοικοκυρές και σπάνια ως εργαζόμενες. Και πάλι ως εργαζόμενες απασχολούνται σε περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων: δασκάλες, γραμματείς ή ιδιοκτήτριες καταστήματος. Αντίθετα οι άνδρες ασκούν μεγάλη ποικιλία επαγγελμάτων: γιατροί, κτηνίατροι, αστυνομικοί, κ.λπ.

Η ποιοτική ανάλυση του περιεχομένου των παιδικών βιβλίων δείχνει κάποια εμμονή στα στερεότυπα όσον αφορά στους ρόλους, τα επαγγέλματα, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, γεγονός που διαιωνίζει βέβαια και ενισχύει τις παραδοσιακές κοινωνικές αντιλήψεις για τα δύο φύλα.

Ακόμη, σύμφωνα με έρευνα της Μαραγκουδάκη, τα παιδιά μικρής ηλικίας που είχαν ακούσει μη σεξιστικού περιεχομένου ιστορίες, εκδήλωναν λιγότερα στερεότυπα

για τα φύλα συγκριτικά με τα παιδιά της ομάδας που είχαν ακούσει σεξιστικού περιεχομένου ιστορίες.

Σε ό,τι αφορά τώρα την ελληνική πραγματικότητα, οι έρευνες που διεξήχθησαν κατέληξαν σε παρόμοια συμπεράσματα, επισημαίνοντας βέβαια ότι υπάρχουν σχετικές βελτιώσεις στα νέα εγχειρίδια. Όπως επισημαίνουν οι συγγραφείς, μέσα από τα έργα που αναλύθηκαν, προβάλλεται η παραδοσιακή μορφή της οικογένειας. Συγκεκριμένα, ο πατέρας εργάζεται για την οικονομική συντήρηση της οικογένειας και για αυτό είναι σχετικά αμέτοχος στις καθημερινές εργασίες, όσο και στην ανατροφή των παιδιών. Επίσης, επισημαίνεται ότι το πρότυπο της οικογένειας, όπου και οι δύο γονείς εργάζονται, δεν προβάλλεται πολύ θετικά. Στις περιπτώσεις που αναφέρεται, γίνεται σε αντιδιαστολή με την παραδοσιακή οικογένεια, ενώ τονίζεται η ανεπάρκεια των μελών της για την επιτέλεση των παραδοσιακών τους ρόλων. Διαπιστώνουμε, λοιπόν, ότι οι έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σε παλιά και πρόσφατα αναγνωστικά βιβλία από τις Δεληγιάννη-Κουιμτζή, Ζιώγου, Λαλαγιάννη και Μαραγκουδάκη επισημαίνουν σημαντικές διαφοροποιήσεις, ως προς τους ρόλους των δύο φύλων.

Το βιβλίο έχει τεράστια και πολύπλευρη σημασία και σπουδαιότητα για τα παιδιά προσχολικής ηλικίας. Βέβαια, τα παιδιά σε αυτή την ηλικία δε διαβάζουν μόνα τους τα βιβλία. Είτε τους τα διαβάζει κάποιος ενήλικας είτε ο/η νηπιαγωγός στο νηπιαγωγείο. Σύμφωνα δε με το ισχύον αναλυτικό πρόγραμμα του νηπιαγωγείου, δεν υπάρχει εγκεκριμένο βιβλίο με την έννοια του εγχειριδίου. Ωστόσο, όπως ορίζεται από το Υπουργείο Παιδείας, σκοπός του νηπιαγωγείου είναι να προσφέρει ερεθίσματα για μάθηση, όχι βέβαια με τη στενή έννοια της συστηματικής διδασκαλίας. Το αναλυτικό, λοιπόν, πρόγραμμα καθορίζει το γενικό πλαίσιο και τους σκοπούς της αγωγής που πρέπει να ακολουθήσει η νηπιαγωγός καθημερινά. Μέρος της αγωγής είναι η ανάπτυξη της αισθητικής καλλιέργειας και προτείνεται η διήγηση ή ανάγνωση παραμυθιών, κειμένων της λογοτεχνίας ή ανάγνωση και απαγγελία ποιημάτων.

Έτσι, μπορεί το βιβλίο να μην έχει θέση στο νηπιαγωγείο, η χρήση του όμως είναι αποδεκτή και, εκ των πραγμάτων, καθημερινή. Αποτελεί μέσο και εργαλείο για την κατανόηση και την εμπέδωση κάποιας θεματικής διδακτικής ενότητας και, παράλληλα, μέσο ψυχαγωγίας των παιδιών. Ουσιαστικά η νηπιαγωγός είναι ελεύθερη να διαλέξει τα βιβλία που θα χρησιμοποιήσει, άρα στην περίπτωση αυτή ισχύει αυτό που ήδη αναφέρθηκε «με όποιον δάσκαλο καθίσεις τέτοια γράμματα θα μάθεις». Η σωστή και καλή επιλογή βιβλίων είναι βασική προϋπόθεση για την κοινωνική ανάπτυξη των παιδιών προσχολικής ηλικίας.

Το περιεχόμενο του βιβλίου με τις απόψεις και τις καταστάσεις που προβάλλει, συμβάλλει στην κοινωνικοποίηση των παιδιών ως προς το ρόλο του φύλου, καθώς, όπως ήδη είπαμε, αυτό το μέσο παίζει σημαντικό ρόλο στη διαδικασία κοινωνικοποίησης των παιδιών. Είναι σημαντικό, λοιπόν, τα βιβλία να μην έχουν σεξιστικό περιεχόμενο και στερεότυπες αντιλήψεις όσον αφορά στην παρουσίαση και προβολή των δύο φύλων.

Όπως γίνεται, λοιπόν, αντιληπτό το εκπαιδευτικό υλικό που διαμορφώθηκε στο πλαίσιο της παρούσης μελέτης, αποτελεί μια σημαντική συμβολή για τη χρήση του κατά το πρώιμο στάδιο αγωγής των παιδιών προσχολικής ηλικίας.

Κλείνοντας θα ήθελα επιγραμματικά να παρουσιάσω το Έργο «Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την προώθηση της ισότητας των φύλων», το οποίο εντάσσεται στον Άξονα Προτεραιότητας 4: «Μέτρα για τη βελτίωση της πρόσβασης και της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας» του Προγράμματος ΕΠΕΑΕΚ II.

Αφορά στο σημαντικό ζήτημα της προώθησης της Ισότητας των φύλων στον ευαίσθητο χώρο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης που συνδέεται άρρηκτα και με την ισότητα των πολιτών, ανδρών και γυναικών, ως προς την πρόσβαση στην πληροφορία και τις ευκαιρίες σε κάθε τομέα της κοινωνικής πολιτικής και οικονομικής ζωής. Το Πρόγραμμα υλοποιείται για τρίτη χρονιά φέτος σε πολλές σχολικές μονάδες και στις δεκατρείς περιφέρειες της χώρας.

Το Πρόγραμμα απευθύνεται σε μεγαλύτερα παιδιά, στα παιδιά που φοιτούν στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και στη Μεταλυκειακή Εκπαίδευση, σε σχολές Τεχνικής Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Αποτελεί μια εξαιρετική ευκαιρία για την εκπόνηση στα σχολεία προγραμμάτων που συνδυάζουν, από τη μια μεριά, την ολοκληρωμένη προσπάθεια επιμόρφωσης μεγάλου αριθμού εν ενεργεία εκπαιδευτικών και, από την άλλη, την εφαρμογή παρεμβατικών δραστηριοτήτων για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων.

Τα επιμορφωτικά και παρεμβατικά προγράμματα έχουν ως στόχο:

- Να βοηθήσουν τα παιδιά να κατανοήσουν την έννοια της ισότητας των ανδρών και των γυναικών στην κοινωνία.
- Να δώσουν την ευκαιρία να συζητηθούν στην τάξη οι αξίες της δημόσιας και της ιδιωτικής σφαίρας, να γίνουν συγκρίσεις και να εμπλουτισθεί η έννοια της ιδιότητας του πολίτη.
- Να προσφέρουν μια διαφορετική θεώρηση μερικών μαθημάτων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, διευρύνοντας το περιεχόμενό τους, έτσι ώστε να συμπεριλαμβάνεται η προβληματική του φύλου.

- Να προωθήσουν την ιδέα της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής και από τα δύο φύλα, στο πλαίσιο της διερεύνησης των ταυτοτήτων φύλου.

Το Έργο φιλοδοξεί:

- Να κινητοποιήσει τις σχολικές μονάδες της χώρας σε μια διαδικασία αλλαγής.
- Να καθιερωθεί ως μια εφαρμόσιμη πρόταση παρέμβασης στο εκπαιδευτικό σύστημα, τα κύρια στοιχεία της οποίας θα μπορούν να επαναλαμβάνονται και να υλοποιούνται από οποιονδήποτε στη συνέχεια.
- Να συνδυάσει την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και, συγχρόνως, να κάνει παρεμβάσεις στις εκπαιδευτικές τάξεις.
- Να επιτρέψει στους εκπαιδευτικούς να λειτουργήσουν ως ερευνητές της εκπαιδευτικής πραγματικότητας στο ίδιο το σχολείο τους. Η ευαισθητοποίηση άμεσα των εκπαιδευτικών και έμμεσα των εκπαιδευομένων σε θέματα ισότητας των φύλων, υλοποιείται προκειμένου να επιτευχθεί η εξάλειψη των διακρίσεων μέσα στην εκπαιδευτική κοινότητα.
- Να ενταχθεί η διάσταση του φύλου στο περιεχόμενο των σπουδών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης.
- Να συνδεθεί το ζήτημα της ισότητας των φύλων με τις διαδικασίες του επαγγελματικού προσανατολισμού και το πρόβλημα της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.
- Να δώσει έναυσμα για την ενεργό συμμετοχή ολόκληρης της σχολικής κοινότητας στη διαδικασία της αλλαγής των στάσεων και πρακτικών στο θέμα της ισότητας των φύλων.
- Στοχεύει στην έμμεση ευαισθητοποίηση των γονέων, της υπόλοιπης σχολικής κοινότητας και της τοπικής κοινωνίας.

Ως προς τα αριθμητικά δεδομένα των συμπράξεων που έχουν υλοποιηθεί μέχρι σήμερα, αναφέρω ότι κατά τα σχολικά έτη 2003-2006 έχουν γίνει 487 συμπράξεις σε όλη την Ελλάδα. Στην Αττική, βέβαια, που έχουμε το μεγαλύτερο αριθμό μαθητών, έχουμε και τις περισσότερες συμπράξεις, αλλά το Έργο υλοποιείται αναλογικά σε όλες τις περιφέρειες της χώρας. Έχουν, μέχρι σήμερα, επιμορφωθεί σχεδόν 5.000 εκπαιδευτικοί, άνδρες και γυναίκες. Από αυτούς το 66% είναι γυναίκες και το 34% άνδρες εκπαιδευτικοί. Βλέπουμε ότι το ποσοστό των γυναικών εκπαιδευτικών είναι πολύ μεγαλύτερο σε σχέση με αυτό των ανδρών, γιατί οι γυναίκες είναι πιο

ευαισθητοποιημένες σε αυτά τα θέματα. Οι μαθητές που συμμετείχαν μέχρι σήμερα είναι 72.696 σε όλη την Ελλάδα, 47% αγόρια και 53% κορίτσια.

Κατά το τρέχον σχολικό έτος, 2006-2007, αναμένεται να δημιουργηθούν 213 συμπράξεις σε όλη την Ελλάδα και έχουν ήδη αρχίσει οι επιμορφώσεις των εκπαιδευτικών, οι οποίοι/-ες θα υλοποιήσουν παρεμβατικά προγράμματα στα σχολεία τους.

Αυτά είναι τα βασικά σημεία που είχα να τονίσω ως προς την ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών και μαθητών/-τριών σε θέματα ισότητας των φύλων. Στη συζήτηση που θα ακολουθήσει είμαι στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε διευκρίνιση. Ευχαριστώ.

**ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ:** Ευχαριστούμε την κυρία Αλιπράντη για την εξαιρετική της εισήγηση καθώς και για την παρουσίαση του ΕΠΕΑΕΚ II, στο οποίο συμμετέχει ως μέλος της Επιστημονικής του Επιτροπής. Πρέπει και εγώ να τονίσω ότι το Πρόγραμμα αυτό υλοποιείται με πολύ μεγάλη επιτυχία και πολύ μεγάλο ενδιαφέρον σε όλη την Ελλάδα. Από τα παραδοτέα των συμπράξεων επιλέγονται θέματα που σχετίζονται με την ισότητα των δύο φύλων, όπως το θέμα της ενδο-οικογενειακής βίας και της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, για το οποίο σήμερα είμαστε όλοι εδώ.

Επίσης, θέλω να τονίσω ότι το 2007 θα κάνουμε μια πιλοτική εφαρμογή του Προγράμματος στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. Διότι τα στερεότυπα διαμορφώνονται στο παιδί από τις πρώτες τάξεις του Δημοτικού έως και την τρίτη τάξη του Γυμνασίου. Από κει και πέρα, όταν το παιδί πια πάει στο Λύκειο, δύσκολα αλλάζουν οι ρόλοι και τα στερεότυπα που έχει αφομοιώσει. Για αυτό θεωρούμε ότι η προσπάθειά μας αυτή είναι πολύ σημαντική και πιστεύουμε ότι θα έχει μεγάλη επιτυχία. Ευελπιστούμε ότι μέσω του 4<sup>ου</sup> Κ.Π.Σ. θα μπορέσουμε να αναλάβουμε τέτοιες δράσεις και να συνεχίσουμε με επιτυχία αυτή την προσπάθεια.

Θα πρέπει να σας πω επίσης ότι τους αμέσως επόμενους μήνες θα δημιουργηθεί Παρατηρητήριο (Παρατηρητήριο για την Ισότητα στην Εκπαίδευση), στόχος του οποίου θα είναι η αξιολόγηση όλων των δράσεων και αποτελεσμάτων των Προγραμμάτων ΕΠΕΑΕΚ I & II που υλοποιούνται από το 1998. Θα μπορέσουμε με τον τρόπο αυτό να δούμε εάν πράγματι οι στόχοι έχουν επιτευχθεί τόσο με την αλλαγή των στερεοτύπων όσο και με την προώθηση της ισότητας στην αγορά εργασίας, που είναι και ο απώτερος στόχος μας. Αυτό, λοιπόν, το Παρατηρητήριο μεταξύ των δραστηριοτήτων του θα έχει την εκπόνηση μελετών και βιβλιογραφικών επισκοπήσεων, τη στατιστική παρακολούθηση των δεδομένων καθώς και τη διατύπωση προτάσεων προς την πολιτική ηγεσία για τη βελτίωση των πολιτικών και



δράσεων που εφαρμόζονται στην παιδεία. Το Παρατηρητήριο αυτό θα έχει και διακρατική συνεργασία με διεθνείς οργανισμούς, μέσα από την οποία θα ανταλλάξουμε απόψεις και καλές πρακτικές για την καλύτερη προώθηση της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση. Αυτά είχα να πω σε σχέση με τα θέματα που έθιξε η κυρία Αλιπράντη.

Στη συνέχεια θα δώσω το λόγο στην κυρία Αντωνία Τόρενς, η οποία θα μας παρουσιάσει τα εργαλεία, τα οποία παρήχθησαν στο πλαίσιο του Προγράμματος αυτού και αφορούν σε παιδιά προσχολικής ηλικίας και εφήβους.

**A. TOPPENΣ, Κέντρο Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού (Κ.Μ.Ο.Π.):** Ευχαριστώ πολύ κυρία Κατσαρίδου. Αξιότιμοι κυρίες και κύριοι, κυρία Αντιδήμαρχε, κατ' αρχάς θέλω να συγχαρώ το ΚΕΘΙ για το τόσο καλά οργανωμένο Συνέδριο αλλά και για όλη την προσπάθειά του καθώς επίσης και τους εταίρους αυτού του μεγάλου και αξιόλογου Προγράμματος.

Εγώ και η συνεργάτης μου, η κυρία Στασινοπούλου, μεταφέρουμε τους χαιρετισμούς της Προέδρου του Κέντρου Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού, της κυρίας Βιβής Παπαδημητρίου, η οποία δεν μπόρεσε σήμερα να παρευρεθεί. Πριν παρουσιάσω τα εκπαιδευτικά εργαλεία θα ήθελα να πω λίγα λόγια για το Κέντρο Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού. Είναι μία μη κυβερνητική οργάνωση που ιδρύθηκε το 1977 με επιστημονικά στελέχη με πολύ μακρά εμπειρία σε θέματα κοινωνικής πρόνοιας, συμβουλευτικής και εκπαίδευσης. Σκοπός του κέντρου είναι:

- η στήριξη της οικογένειας μέσω της παροχής ολοκληρωμένων κοινωνικών υπηρεσιών
- η στήριξη ατόμων που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό
- η ανάπτυξη υποβαθμισμένων περιοχών
- η επιστημονική έρευνα και
- η ανάπτυξη τεχνογνωσίας σε θέματα κοινωνικής πολιτικής.

Ήθελα να πω ότι όσα ανέφεραν ο κύριος Μικρογιαννάκης και η κυρία Βαλσαμάκη προηγουμένως εκφράζουν απόλυτα την άποψή μας, όσον αφορά στο πλαίσιο των Προγραμμάτων για τα οποία συζητάμε. Σαφώς και προφανώς η έννοια της λέξης σύζυγος ερμηνεύτηκε πολύ σωστά από τον κύριο Μικρογιαννάκη και πολύ εύστοχα η κυρία Βαλσαμάκη συμπλήρωσε ότι ο ζυγός, ακόμα και με την καλή του έννοια, δεν έχει καμία ουσία, εάν δε διακατέχεται από αρμονία και δικαιοσύνη. Αυτό

από την άλλη μεριά είναι πολύ δύσκολο να τα επιτύχουμε, γιατί οι συνθήκες της ζωής μας είναι πολύ πιεστικές.

Ο στόχος και η συνεισφορά μας σε αυτό το μεγάλο Πρόγραμμα είναι να δώσουμε μια βοήθεια στα παιδιά αλλά και στις οικογένειες να καταλάβουν μέσω του εκπαιδευτικού υλικού που φτιάξαμε τι σημαίνει συνύπαρξη και αρμονική συμβίωση.

Όσον αφορά στην προσχολική ηλικία, η κυρία Αλιπράντη είπε πολύ πιο εκτενώς αυτά που σκόπευα να πω, οπότε έχουν καλυφθεί οι λόγοι, για τους οποίους είναι πολύ βασικό να καθοδηγούνται τα παιδιά από την προσχολική ηλικία στην κατανόηση των ρόλων των φύλων. Η περίοδος των 4 έως 6 ετών είναι πολύ βασική για την ψυχοσυναισθηματική τους εξέλιξη. Η εσωτερίκευση των κοινωνικών αναπαραστάσεων ξεκινά από το σπίτι, την οικογένεια που είναι το πρώτο και σημαντικότερο σχολείο των παιδιών. Στην οικογένεια, λοιπόν, διδάσκονται τους ρόλους του φύλου στην πράξη, μέσα από αυτά που βλέπουν από τους γονείς τους να κάνουν. Για αυτό και τα στερεότυπα του ανδρικού και του γυναικείου ρόλου περνούν στο παιδί εν πρώτοις και κατά κύριο λόγο μέσα από την οικογένεια.

Μετά βέβαια έρχεται το σχολείο, το οποίο έχει να επιτελέσει έναν επίσης σημαντικό ρόλο στο πώς τα παιδάκια θα βιώσουν τους ρόλους των φύλων καθώς επίσης και τα καθήκοντα που οι ρόλοι αυτοί συνεπάγονται. Όπως είπε η κυρία Βαλσαμάκη προηγουμένως, όσο καλό και αν είναι ένα εκπαιδευτικό υλικό, δεν μπορεί να επιφέρει θετικά αποτελέσματα, εάν δεν υπάρχει το σωστό άτομο που θα καθοδηγήσει, θα διδάξει και θα περάσει τα σωστά μηνύματα στα παιδιά με το παράδειγμά του.

Όσον αφορά στα στερεότυπα, παρόλο που ζούμε στον 21<sup>ο</sup> αιώνα, έχουμε ακόμη παραμείνει στη νοοτροπία και τις αντιλήψεις του παρελθόντος ως προς το ρόλο των φύλων. Τα παιχνίδια που παίζουν τα παιδιά και τα παραμύθια που διαβάζουν αναπαράγουν αυτά τα κοινωνικά στερεότυπα. Οι ήρωες, τα κεντρικά πρόσωπα των παιχνιδιών και των παραμυθιών είναι άνδρες και γυναίκες που εμφανίζονται να ενεργούν σύμφωνα με τους παραδοσιακούς ρόλους των δύο φύλων. Ακόμα δεν έχουμε καταφέρει να κάνουμε κάποια σημαντικά βήματα στον τομέα αυτό. Όλα αυτά παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των στερεοτύπων στο παιδικό μυαλό.

Με άξονα όλα αυτά που ανέφεραν οι προηγούμενοι ομιλητές φτιάξαμε το παιδαγωγικό υλικό για παιδιά 4 έως 6 χρόνων, το οποίο θα σας παρουσιάσω εν συντομία. Ο φάκελος του παιδαγωγικού υλικού αποτελείται από τρία αντικείμενα.

Το πρώτο είναι ένα παραμύθι, που έχει ως στόχο να ευαισθητοποιήσει τα παιδιά στις αξίες της κοινής συμμετοχής στις εργασίες του σπιτιού και της οικογένειας. Είναι ένα παιδικό παραμύθι, λοιπόν, με ήρωες ζωάκια, μια οικογένεια

σκύλων, που δείχνει με λίγα λόγια, πώς ο πατέρας και η μητέρα της οικογένειας μπορούν σε συνεργασία με τα παιδιά να παίρνουν κοινές αποφάσεις για διάφορα θέματα που προκύπτουν στην οικογένεια. Το παραμύθι αυτό μπορεί να παρουσιαστεί και ως μικρό θεατρικό έργο με τη συμβολή βεβαίως του/της παιδαγωγού.

Το δεύτερο εργαλείο είναι ένα παιχνίδι, το οποίο παρουσιάζει πάνω σε μία καρτέλα τα επαγγέλματα που μπορούν να ασκήσουν και άνδρες και γυναίκες. Πάνω στον πίνακα αυτόν, τα παιδιά με τη βοήθεια του/της παιδαγωγού μπορούν να τοποθετήσουν τις καρτέλες του άνδρα και της γυναίκας που υλοποιούν τη συγκεκριμένη δουλειά.

Επειδή απευθύνεται σε μικρά παιδάκια, έχουμε περιορισθεί σε εκείνες τις οικιακές εργασίες, τις οποίες μπορούν να καταλάβουν καλύτερα τα παιδιά σε αυτήν την ηλικία. Με την τοποθέτηση των καρτών πάνω στο επιτραπέζιο αυτό παιχνίδι, δημιουργείται και ένα κίνητρο στον/την παιδαγωγό ή στο γονέα για συζήτηση με τα παιδιά σχετικά με τα στερεότυπα και τους ρόλους των δύο φύλων.

Τέλος, το τρίτο εργαλείο είναι επίσης παιχνίδι. Πρόκειται για ένα παιδικό βιβλίο σε μορφή σπινάλ, στο οποίο έχουν σχεδιασθεί οι στολές διαφόρων επαγγελματιών και τα μικρά παιδιά με τη βοήθεια του/της παιδαγωγού, γυρίζοντας τις σελίδες, μπορούν να αλλάζουν τα ρούχα του άνδρα ή της γυναίκας επαγγελματία. Στο σημείο αυτό μπορεί πάλι να γίνει μια συζήτηση πάνω στα επαγγέλματα που μπορούν να ασκήσουν οι άνδρες και οι γυναίκες με τη βοήθεια πάντα του/της παιδαγωγού, ο/η οποίος/-α θα δώσει και τις βασικές κατευθύνσεις.

Το εκπαιδευτικό υλικό της προσχολικής ηλικίας πιστεύουμε ότι, αν δουλευτεί σωστά από τον/την παιδαγωγό ή από το γονιό, θα μπορούσε να αποτελέσει ένα πρώτο σκαλοπάτι στη διαμόρφωση αντίληψης των παιδιών για τους ρόλους των δύο φύλων. Επαναλαμβάνω ότι ο ρόλος του/της παιδαγωγού ή του γονιού, επειδή πρόκειται για παιδιά προσχολικής ηλικίας, είναι ιδιαίτερα σημαντικός.

Όσον αφορά στο δεύτερο εκπαιδευτικό εργαλείο, η πρώτη μας σκέψη ήταν να γίνει ένα παιχνίδι παρόμοιο με το πρώτο, γιατί για τα παιδιά εφηβικής ηλικίας σπανίζει τέτοιου είδους εκπαιδευτικό υλικό. Κατόπιν σκεφτήκαμε να μην κάνουμε ένα επιτραπέζιο παιχνίδι, το οποίο θα κατευθύνει εντελώς τα παιδιά στις κινήσεις τους, αλλά κάποιο που να παίζεται στον ηλεκτρονικό υπολογιστή, με το σκεπτικό ότι τα παιδιά αυτής της ηλικίας έχουν μεγάλη εξοικείωση με τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές και παιχνίδια τέτοιου είδους είναι από τις πιο αγαπημένες ασχολίες τους. Εκτός από αυτό, θέλαμε το παιχνίδι να δίνει στα παιδιά ισχυρό κίνητρο για συζήτηση, δεδομένου ότι θα το παίζουν μόνοι τους, χωρίς καθοδήγηση από τους γονείς ή τον εκπαιδευτικό.

Το παιχνίδι έχει ως εξής. Παρουσιάζονται περιστάσεις της καθημερινότητας μεταξύ ενός ζευγαριού, στις οποίες προτείνονται διάφορες εναλλακτικές λύσεις που το ζευγάρι θα μπορούσε να ακολουθήσει. Οι σωστές και οι λανθασμένες απαντήσεις είναι ανακατεμένες, ούτως ώστε να μην ακολουθούν μια συγκεκριμένη σειρά οι έφηβοι, αλλά να δίνουν τις απαντήσεις που τους έρχονται αυθόρμητα. Όταν, λοιπόν, συμπληρώνουν μία σωστή απάντηση, τότε προστίθεται το κομμάτι ενός παζλ, μιας εικόνας, στην οποία απεικονίζεται ένας άνδρας ή μία γυναίκα που κάνει μια εργασία όχι ιδιαίτερα στερεοτυπική. Για παράδειγμα, μια γυναίκα που προσπαθεί να επισκευάσει τη μηχανή του αυτοκινήτου της ή ένας πατέρας, ο οποίος ξυπνάει το βράδυ για να περιποιηθεί το μωρό που κλαίει.

Όσο πιο πολλές είναι οι σωστές απαντήσεις που δίνουν τα παιδιά, τόσο πιο γρήγορα συμπληρώνονται και τα κομμάτια των παζλ με αυτές τις εικόνες. Κάθε φορά που δίνεται μια σωστή απάντηση εμφανίζονται διάφορα μηνύματα και ακούγονται διάφοροι ήχοι (animation) ως επιβράβευση, κάτι που υπάρχει σε όλα τα ηλεκτρονικά παιχνίδια.

Επίσης, θέλω να προσθέσω ότι στο συγκεκριμένο παιχνίδι λάβαμε υπόψη και τις περιπτώσεις παιδιών μονογονεϊκών οικογενειών, για να μην αισθανθούν άσχημα ή περιθωριοποιημένα, επειδή έχουν μόνο τον έναν γονέα. Έχουμε, δηλαδή, στο παιχνίδι περιπτώσεις αντίδρασης σε διάφορα ερεθίσματα που δίνονται και τα οποία αναφέρονται σε έναν γονέα που έχει μόνος του την ευθύνη της οικογένειας.

Περιμένουμε τα δικά σας σχόλια και τις παρατηρήσεις για τα δύο αυτά εκπαιδευτικά πακέτα, τα οποία ελπίζουμε ότι αποτελούν ένα βήμα προς την κατεύθυνση που έδειξαν όλοι οι ομιλητές αυτού του Συνεδρίου, με την προϋπόθεση ότι θα χρησιμοποιηθούν σωστά. Όλοι όσοι εργαστήκαμε για αυτά, πιστεύουμε ότι, εάν οι παιδαγωγοί και οι γονείς βοηθήσουν στο έργο αυτό, το εκπαιδευτικό αυτό υλικό δε θα είναι μόνο ένα σκαλοπάτι προς την ισότητα των φύλων και τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, αλλά και ένα βηματάκι στο να κατανοήσουν τα παιδιά τι σημαίνει αρμονία και δικαιοσύνη μέσα στην οικογένεια και να γίνουν καλύτεροι άνθρωποι.

**ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ:** Ευχαριστούμε την κυρία Τόρενς για την παρουσίαση των εργαλείων που παρήχθησαν στο πλαίσιο του Προγράμματος που υλοποιήσαμε. Θα ήθελα να σας πω ότι με τη βοήθεια των εθνικών μας εταίρων, όπως είναι ο Δήμος Αθηναίων, τα εργαλεία αυτά μπορούν να εφαρμοσθούν στην προσχολική ηλικία, δηλαδή στα νηπιαγωγεία του Δήμου Αθηναίων αλλά και σε άλλους δήμους, με τους οποίους το ΚΕΘΙ θα έρθει σε επαφή. Επίσης το cd που είναι για μεγαλύτερα παιδιά

μπορεί να μοιραστεί στα Γυμνάσια. Το υλικό μπορεί ακόμη να μοιραστεί και στα ολοήμερα σχολεία, όπου υπάρχει η δυνατότητα να χρησιμοποιηθεί μετά το κανονικό πρόγραμμα του σχολείου. Και βέβαια το βασικότερο, ευελπιστούμε του χρόνου, που θα υλοποιήσουμε το πιλοτικό μας πρόγραμμα στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση, να χρησιμοποιηθούν και τα εργαλεία αυτά και να δώσουν κάποια θετικά αποτελέσματα όσον αφορά στην αλλαγή των στερεοτύπων. Αυτά ήθελα να σας πω και τώρα αν έχετε ερωτήσεις παρακαλούμε να τις θέσετε. Κυρία Λογιάδου έχετε το λόγο.

**ΝΤ. ΛΟΓΙΑΔΟΥ:** Διάβασα τώρα αυτή τη στιγμή το παραμύθι «Τα γενέθλια του Μαυρούλη». Ακριβώς στο μέσον εξακολουθεί να περνάει το στερεότυπο, όταν λέει ότι «ο μπαμπάς εξήγησε τους λόγους που δεν μπορούσε να αφήσει τη δουλειά του και η μαμά συμφώνησε ότι θα έπαιρνε εκείνη άδεια από τη δουλειά της για να ετοιμάσει τα γενέθλια». Στο σημείο αυτό φαίνεται αυτό που είπαμε και πριν, ότι στην κοινωνία εκείνος που θυσιάζει την καριέρα του είναι η μαμά, ενώ ο μπαμπάς δεν αλλάζει τίποτα.

Στην επόμενη σελίδα λέει: «ο μπαμπάς σκύλος πήγε το απόγευμα με τη μαμά στο σουπερ-μάρκετ να ψωνίσουν τα υλικά που θα χρειαζόταν η μαμά να φτιάξει τα φαγητά και την τούρτα στο πάρτυ». Τα ίδια πάλι, η μαμά στην κουζίνα για να ετοιμάσει τα φαγητά και όχι και οι δύο γονείς μαζί. Στη μεθεπόμενη σελίδα είπε ο μπαμπάς: «μη στενοχωριέστε, αν η μαμά είναι λίγο καλύτερα θα τη βοηθήσουμε. Θα αγοράσουμε μερικά φαγητά από τα μαγαζιά». Η λύση δηλαδή ήταν να παραγγείλουν έτοιμο φαγητό, όχι να βοηθήσει ο μπαμπάς στο μαγείρεμα. Άρα, τα στερεότυπα υπάρχουν σε αυτό το βιβλίο και δεν έχει αποφευχθεί το πρόβλημα.

**A. ΤΟΡΕΝΣ:** Έχετε δίκιο σε αυτό που λέτε. Και εν πρώτοις, αν κάποιος το δει, θα σκεφτεί το ίδιο. Αλλά μια δεύτερη σκέψη των εκπαιδευτικών που κάνανε αυτό το παιχνίδι και των ψυχολόγων ήταν η εξής. Από τη στιγμή που ζούμε σε μια κοινωνία στερεοτύπων και από τη στιγμή που καλώς ή κακώς τις περισσότερες προετοιμασίες μιας παιδικής γιορτής τις κάνουν συνήθως οι ελληνίδες μητέρες, δεν είναι δυνατόν να μετακινηθούμε απότομα και να φτάσουμε στο άλλο άκρο, ειδικά από τη στιγμή που έχουμε να κάνουμε με παιδιά μικρής ηλικίας. Θέλαμε να γίνουν κάποιοι πιο σταδιακοί χειρισμοί στο πώς θα αντιληφθεί ένα παιδάκι κάτι τέτοιο. Και για αυτό το λόγο, σας απαντώ, καταλήξαμε στο να το διαμορφώσουμε έτσι το παραμύθι.

Βεβαίως, θα μπορούσε να υπάρχει και η δική σας η άποψη. Να εμφανίζαμε, δηλαδή, στην ιστορία τον μπαμπά να ετοιμάζει τα φαγητά και όλα να τελειώνουν έτσι. Προσέξτε όμως. Στο τέλος του παραμυθιού υπάρχει η ερώτηση: Τι πιστεύετε ότι θα

μπορούσε να έχει γίνει διαφορετικά; Αυτός ο προβληματισμός δεν είναι τυχαίος. Και για αυτό ακριβώς το λόγο ο εκπαιδευτικός ή ο γονιός θα μπορέσει να συζητήσει με το παιδί αυτό που προτείνετε εσείς.

**ΑΚΡΟΑΤΡΙΑ:** Στο κείμενό σας, ενώ προϊδεάζετε το παιδί στη διαμόρφωση των προτύπων, των ανδρικών και των γυναικείων, μετά έρχεστε να λειτουργήσετε ανατρεπτικά. Η ανατροπή πρέπει να λειτουργήσει στην αρχή και όχι στο τέλος. Αφού το παιδί έχει εσωτερικεύσει τους ρόλους των δύο φύλων, έρχεστε εκ των υστέρων – συμφωνώ με την παρατήρηση της κυρίας Λογιάδου– να θέσετε ένα ερώτημα, το οποίο είναι ανέτοιμο το παιδί να απαντήσει. Αυτό ήθελα να πω. Ευχαριστώ.

**ΑΚΡΟΑΤΡΙΑ:** Εγώ έμεινα πάρα πολύ ευχαριστημένη από όλες τις παρουσιάσεις. Μπορώ να πω ότι ο Δήμος Αθηναίων προχωρεί πρωτοποριακά από ό,τι είδαμε σε συνεργασία με το ΚΕΘΙ. Μακάρι όλοι οι Δήμοι της Ελλάδας να ακολουθήσουν το παράδειγμα, ειδικά στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. Και θα ήθελα να γίνει και ένα βήμα ακόμη, γιατί, όπως μας είπε η κυρία Λάουρα Αλιπράντη, η ταύτιση του φύλου γίνεται στην ηλικία των 4 ως 6 χρόνων. Άρα οι παρεμβάσεις στην προσχολική ηλικία, ακόμα και μέσα στην οικογένεια, είναι οι πιο σημαντικές για την προώθηση της ισότητας και την κατανομή των σωστών ρόλων στα δύο φύλα. Εγώ σας δίνω συγχαρητήρια για αυτές τις παρεμβάσεις και εύχομαι κάθε επιτυχία και επέκταση της δραστηριότητας αυτής.

**Γ. ΣΠΙΤΑΛΑΣ:** Ονομάζομαι Σπιτάλας και είμαι πρόεδρος του Συλλόγου για την Ανδρική και Πατρική Αξιοπρέπεια. Νομίζω ότι η προσπάθεια αυτή είναι πολύ σημαντική και αρκετά γενναιόδωρη προς τους δύο γονείς.

Εδώ έχουμε πιθανόν έναν ενδεχόμενο πόλεμο φύλων, βλέπω. Γιατί ενώ προσπαθούμε για τη συμφιλίωση, θέλουμε να καταργήσουμε ακόμα και τα πρότυπα του ποιος είναι ο πατέρας, ποια είναι η μητέρα, ποιος είναι ο άνδρας και ποια είναι η γυναίκα. Ας μην ξεχνάμε ότι παραδοσιακά όχι μόνο η ελληνική κοινωνία αλλά και όλες οι κοινωνίες του κόσμου έχουν κάποια πρότυπα. Με αυτά εξελίχθηκαν. Αν καταργήσουμε ή προσπαθήσουμε να χαλιναγωγήσουμε, όπως ακούστηκε, ακόμα και τη φαντασία, το παραμύθι, και να αλλοιώσουμε αυτά τα πρότυπα που έπαιρναν τα παιδιά, θα κάνουμε περισσότερο κακό παρά καλό. Και εμείς μεγαλώσαμε με κάποια πρότυπα που προβάλλονταν και στα παραμύθια, όπου υπήρχαν οι ιππότες και οι βασίλισσες. Είναι κάτι ανάλογο με αυτό που είπε η δημοσιογράφος στην πρωινή συνεδρίαση για την τηλεόραση, η οποία έχει καταργήσει αυτά τα πρότυπα. Η τηλεόραση –μέσα από τα «πρωινάδικα» κυρίως– κατέστρεψε κάποια ήθη, άλλαξε τη

δομή και τα πρότυπα που είχε η ελληνική κοινωνία και αλλοίωσε την ελληνική κουλτούρα.

Και αυτό το λέω επειδή έζησα είκοσι χρόνια στο εξωτερικό και μπορώ να σας διαβεβαιώσω ότι σε καμία άλλη χώρα του εξωτερικού δε βλέπουμε τέτοιου είδους πρότυπα. Αυτή η αλλοίωση δε νομίζω πως ήταν προς το συμφέρον της ελληνικής οικογένειας. Αυτό δείχνει και το υψηλό ποσοστό διαζυγίων στη χώρα μας. Έχουμε μια παγκόσμια πρωτοτυπία, τα μισά των ζευγαριών χωρίζουν. Αυτή τη στιγμή στην Ελλάδα ζουν ένα εκατομμύριο παιδιά χωρισμένων.

Έχουμε μελετήσει 20.000 περιπτώσεις παιδιών χωρισμένων γονιών, τα οποία στο σχολείο επικοινωνούν με τα άλλα παιδιά και μεταφέρουν αυτά τα πρότυπα που έχουν δει στη δική τους οικογένεια. Από αυτά τα πρότυπα απουσιάζει ο πατέρας γιατί, ως γνωστόν, τα ελληνικά δικαστήρια δίνουν την επιμέλεια των παιδιών στη μητέρα και τα απομακρύνουν από τον πατέρα. Επιτρέψτε μου να σας πω με δύο λόγια τι συνέπειες έχει για ένα παιδί η απομάκρυνσή του από τον πατέρα.

**ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ:** Σας παρακαλώ δεν είναι αυτό το θέμα μας. Το θέμα μας είναι το εκπαιδευτικό υλικό.

**Γ. ΣΠΙΤΑΛΑΣ:** Το ερώτημά μου είναι, τι εκπαιδευτικό υλικό θα δώσετε σε αυτά τα παιδιά, τα οποία αυξάνονται συνεχώς μέσα στα σχολεία; Με ποιον τρόπο αυτά θα τα διδάξετε ποια είναι τα σωστά πρότυπα; Γιατί δεν είναι το ίδιο με τα παιδιά που μεγαλώνουν και με τους δύο γονείς, υπάρχει μια διαφορετικότητα σε αυτά τα παιδιά. Το πρότυπο που περνάει σε αυτά τα παιδιά είναι αυτό της μονογονεϊκής οικογένειας. Και ας μην ξεχνάμε ότι 70% περίπου των δασκάλων είναι γυναίκες, είναι μητέρες.

**ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ:** Παρακαλώ πολύ. Οι παιδαγωγοί που είναι ειδικοί σε αυτό το θέμα, θα ξέρουν πώς να εφαρμόσουν το συγκεκριμένο υλικό. Να δώσουμε και σε κάποιον άλλο το λόγο.

**Γ. ΣΠΙΤΑΛΑΣ:** Αδικήσατε τις δασκάλες, οι οποίες ασχολούνται και διαπαιδαγωγούν αυτά τα παιδιά.

**ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ:** Ευχαριστούμε πολύ για την παρέμβασή σας.

**M. ΜΠΕΗ:** Καλησπέρα σας. Λέγομαι Μάρθα Μπέη και είμαι κοινωνική λειτουργός στο Δήμο Ζωγράφου.

Κατ' αρχάς ήθελα να πω ότι ναι μεν είναι σωστές οι παρατηρήσεις της συναδέλφου για το υλικό, όμως θα συμφωνήσω με αυτό που είπε η κυρία Τόρενς. Όταν έχουμε να κάνουμε με παιδιά 4 ως 6 ετών, δεν μπορούμε να είμαστε ούτε πολύ βίαιοι ούτε πολύ άμεσοι ούτε και απόλυτοι στα πρότυπα που περνάμε στα παιδιά, με τον τρόπο που τα περνάμε. Αυτό πρέπει να γίνει σταδιακά. Η Ελλάδα είναι αρκετά πίσω όσον αφορά στην ισότητα στην εκπαίδευση. Πρέπει να κάνει τώρα τα πρώτα βήματα και δεν μπορούμε ξαφνικά, όταν ένα παιδί βλέπει κάποια πρότυπα στην οικογένειά του, να μαθαίνει ακριβώς τα αντίθετα στο σχολείο. Αυτό θα οδηγήσει το παιδί σε σύγχυση και το κακό που μπορεί να συμβεί είναι πολύ χειρότερο από ό,τι συμβαίνει τόσα χρόνια.

Ένα άλλο θέμα που πρέπει, νομίζω, να μας απασχολήσει, είναι η νοοτροπία και τα στερεότυπα που περνούν μέσα από την τηλεόραση και την εκκλησία. Στην τηλεόραση έχουν ήδη αναφερθεί κάποια πράγματα από προηγούμενους ομιλητές, αλλά για την εκκλησία δεν έχουμε μιλήσει καθόλου. Ήθελα να ρωτήσω, λοιπόν, τους υπευθύνους του ΚΕΘΙ και των Προγραμμάτων αν έχει γίνει πρόβλεψη στο πιλοτικό Πρόγραμμα που θα ξεκινήσει στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση για την αντιμετώπιση του τρόπου που παρουσιάζονται οι ρόλοι και τα στερεότυπα των φύλων από την εκκλησία και την τηλεόραση. Είναι δυνατόν να γίνει κάποια παρέμβαση σχετικά με αυτό;

**ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ:** Ευχαριστούμε για την παρέμβασή σας, αυτά που είπατε θα τα λάβουμε υπόψη μας.

**ΑΚΡΟΑΤΡΙΑ:** Δυο λόγια θα ήθελα να πω. Όσον αφορά στο παραμύθι, νομίζω ότι θα έπρεπε να είναι πιο τολμηρό. Πρέπει να είμαστε όλες οι γυναίκες πιο τολμηρές. Περιμένουμε πάρα πολλά χρόνια για να αλλάξει η νοοτροπία. Δε χρειάζεται να περιμένουμε και άλλο. Για αυτό λέω ότι το παραμύθι έπρεπε να είναι πιο τολμηρό για να συμβαδίζει με την εποχή του. Τα πράγματα έχουν αλλάξει και θα έπρεπε ήδη να είμαστε πιο μπροστά.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (M. ΚΑΛΔΗ):** Έχετε δίκιο. Με βρίσχετε υπέρμαχο και εμένα και τους συνεργάτες μου, αλλά πιστέψτε με δεν είναι τυχαίο ότι έγινε έτσι. Διότι πριν



δημιουργηθεί αυτό το παραμύθι, πήραμε συνεντεύξεις από πολλά παιδιά διαφορετικών σχολείων. Και είδαμε αυτό ακριβώς που είπε η συνάδελφος, η κοινωνική λειτουργός, ότι μέσα από την οικογένεια περνούν οι στερεότυποι ρόλοι των φύλων στα παιδιά και αποφασίσαμε να μην προβάλουμε το αντίθετο άκρο. Αυτή ήταν η άποψή μας και επειδή θέλαμε να δημιουργήσουμε προβληματισμό στα παιδιά, στο τέλος της ιστορίας θέσαμε το ερώτημα «τι θα μπορούσε να έχει γίνει διαφορετικά;».

Αυτό το σημείο είναι όντως μελανό, γεγονός που θα επισημανθεί στους εκπαιδευτικούς στη διάρκεια των επιμορφωτικών σεμιναρίων. Συμφωνώ και εγώ ότι ζούμε σε άλλη εποχή, τα πράγματα αλλάζουν και ίσως πρέπει να ζητάμε και να προωθούμε λύσεις πιο ριζοσπαστικές. Όμως οι χειρισμοί μας πρέπει να είναι πολύ προσεκτικοί, όταν έχουμε να κάνουμε με παιδιά και μάλιστα μικρής ηλικίας.

**A. TOPENZ:** Έτσι και αλλιώς υπάρχουν οδηγίες μέσα στο παραμύθι και άλλωστε αυτή η δραστηριότητα θα γίνει με την καθοδήγηση των γονιών ή του/της παιδαγωγού. Τα παιδιά είναι μικρά για να κάνουν αυτές τις δραστηριότητες μόνα τους. Δεν είναι παιδιά σχολικής ηλικίας που θα παίξουν μόνα τους ένα επιτραπέζιο παιχνίδι ή τα μεγαλύτερα παιδιά που θα καθίσουν μπροστά σε έναν υπολογιστή και θα λάβουν πρωτοβουλίες πάνω σε ένα παιχνίδι. Επομένως είναι πολύ σημαντικός ο ρόλος του/της παιδαγωγού και είναι δουλειά του/της να εστιάσει πάνω σε αυτά τα ζητήματα.

Εκτός αυτού μέσα από αυτό το παραμύθι θέλαμε να δώσουμε έμφαση στη σημασία του διαλόγου, του συμβιβασμού και των υποχωρήσεων μέσα σε μια οικογένεια. Περιμένουμε να γίνει μια συζήτηση για το τι θα μπορούσε να κάνει η μαμά, ή γιατί δε βοήθησε ο μπαμπάς ή τι άλλο θα μπορούσε να έχει γίνει για να ξεπεραστεί το πρόβλημα κ.λπ. Το παραμύθι έγινε επίτηδες έτσι, γιατί εκτός των όσων αναφέραμε θεωρούμε ότι δεν μπορούμε να παρουσιάσουμε στα παιδιά έναν κόσμο ιδανικό, μια οικογένεια ιδανική, η οποία απέχει αρκετά από την πραγματικότητα που βιώνουν.

**M. ΜΙΚΡΟΓΙΑΝΝΑΚΗΣ:** Ακούστε. Κάποτε βοηθούν οι απαντήσεις αλλά βοηθούν και τα σωστά ερωτήματα. Θα κάνω εγώ σε όλες σας το εξής ερώτημα. Ακούσαμε πολλές φορές τη φράση «να γίνει ένα βήμα προς την ισότητα». Άρα γίνεται ένας βηματισμός προς έναν ορισμένο σκοπό. Εάν ερωτήσω όλες εδώ ποιος είναι ο σκοπός αυτός, θα μου πείτε όλες η απόλυτη ισότητα. Ενώ οι άνδρες θέλουν υπερτίμηση, εσείς οι γυναίκες θέλετε ισοτίμηση.

Ξέρετε, ένα λεπτό πράγμα που αντιμετωπίζω σε όλη την ιστορία, είναι το γεγονός ότι η ισότητα είναι πολύ δύσκολο να ευρεθεί και αν δεν υπάρχει συνεννόηση και κατανόηση με το ζυγό που σας είπα, δε γίνεται οικογένεια. Η δε δικαιοσύνη πράγματι είναι να τα βρίσκουν οι σύζυγοι. Να μπορούν να τα βρίσκουν. Το θέμα είναι πώς θα τα βρουν ή πώς θα χωρίσουν ρόλους. Ο άνδρας δεν μπορεί να έχει σε όλα τα θέματα τον πρώτο ρόλο, όπως αντίστοιχα δεν μπορεί και η γυναίκα. Άρα θα πρέπει ο ένας να ακούει τον άλλον σε θέματα που δεν τα ξέρει τόσο καλά ή που δεν μπορεί να τα χειρισθεί. Αυτό απαιτεί κατανόηση και συνεννόηση. Σημαίνει ότι οι σύζυγοι βαδίζουν προς ένα σκοπό, στο ίδιο άροτρο ή στο ίδιο άρμα. Έτσι πρέπει το ζευγάρι να χωρίζει τους τομείς πρωτοβουλίας και δράσης. Υπάρχουν τομείς στους οποίους δεν πρέπει να επεμβαίνει καθόλου ο άνδρας, ενώ σε άλλους πρέπει να έχει τον πρώτο ρόλο.

Τόσο δύσκολη είναι αυτή η ισότητα την οποία επιδιώκουμε, ώστε ο Αριστοτέλης είπε: «τελικά αυτή η τάση προς το ισάζειν μήπως δεν πρέπει να είναι απόλυτος σκοπός;». Κατέληξε ότι πρέπει να βρούμε άλλο ρήμα, διότι το ρήμα «ισάζω» φέρνει δυσαρμονία. Και αυτό γιατί αν πούμε ποιος είναι πιο ίσος από τον άλλο, θα πρέπει να βρούμε παραθετικά στο ίσος, δηλαδή ισέτερος, ισότατος κ.λπ. Και βρίσκει ένα πολύ ωραίο ρήμα αντί για το ισάζειν, το ομαλίζειν, που σημαίνει εξομαλύνω. Και μάλιστα κάπου λέει αυτό το ομαλίζειν να μην το χρησιμοποιούμε μόνο στην οικογένεια αλλά και στην ευρύτερη κοινωνία, αν πρέπει να έχουμε κοινοκτημοσύνη, ισοκτημοσύνη, πολυκτημοσύνη. Δε γίνεται λύση των πολιτικών δεινών και των κοινωνικών θεμάτων, λέει ο Αριστοτέλης, εάν επιδιώκουμε το ισάζειν τας ουσίας - δίνει απάντηση σε όλους τους αριστερούς και κομμουνιστές- αλλά στο ομαλίζειν τας επιθυμίας.

Πρέπει λοιπόν να δούμε το πώς θα κάνει κανείς εξομάλυνση όχι της περιορισίας και των υλικών στοιχείων, αλλά των επιθυμιών. Είναι μέγα θέμα τόσο για την οικογένεια όσο και για την παιδεία. Να μάθει καθένας ό,τι επιθυμεί. Διότι το κακό είναι ότι και οι επιθυμίες διδάσκονται. Δηλαδή διδάσκεται κανείς το τι θα επιθυμεί και τι θα θέλει. Δει ομαλίζειν μάλλον τας επιθυμίας ή ισάζειν τας ουσίας.

Κάποιος συνάδελφος είπε προηγουμένως ότι είναι κατά της ισότητας, διότι είναι ανέφικτη. Θυμάμαι κάποτε σε ένα επιστημονικό Συνέδριο πήρε το λόγο ένας Αμερικανός συνάδελφος από το Χάρβαρντ και έκανε ένα φιλιππικό κατά του Αριστοτέλους. Είπε χαρακτηριστικά: «Πώς τολμάς εσύ Αριστοτέλη και θέτεις υποδεέστερη τη γυναίκα; Πώς τολμάς και ανέχεσαι τη δουλεία; Πώς τολμάς, πώς τολμάς ...». Του απήντησα με ένα άρθρο με τίτλο «Ο Αριστοτέλης μαστιγούμενος». Του απάντησα λοιπόν ότι μαστίγωσε τον Αριστοτέλη με κάθε τρόπο. Όμως ο

Αριστοτέλης δεν κάνει καμία διακήρυξη των δικαιωμάτων του ανθρώπου, ανδρός και γυναικός. Δε λέει τι πρέπει να είναι, αλλά λέει τι συμβαίνει στα πράγματα.

Όταν λέει ο Αριστοτέλης ότι ως παρατηρητής των κοινωνικών φαινομένων βλέπει ότι πρέπει εκεί να κάνουμε αυτό ή το άλλο, δεν εννοεί το πρέπει του ηθικού διδάγματος, αλλά ότι είναι εκ των πραγμάτων αναγκαίο να κάνουμε αυτό το πράγμα. Βέβαια λέει και κάτι άλλο -που είμαι σίγουρος θα το κατακρίνετε, θα το λιθοβολήσετε όλες- ότι μην αφήνετε τις γυναίκες να έχουν υπερβολική άνεση. Άνεση, χαλάρωση δηλαδή, να κάνουν ό,τι θέλουν. Για αυτό καταφέρεται εναντίον της Σπάρτης, όπου όλα είναι τακτοποιημένα βάσει του νόμου αλλά οι γυναίκες έχουν απόλυτη άνεση. Έτσι, λέει, τη μισή πολιτεία της Σπάρτης την άφησε ανομοθέτητη, δεν μπορούσε να βάλει τις γυναίκες σε ζυγό ο νομοθέτης της Σπάρτης. Όλη την πολιτεία τη νομοθέτησε, αλλά με το να αφήσει τις γυναίκες ανομοθέτητες άφησε το ήμισυ της πόλεως ανομοθέτητον. Για αυτό, λέει, η Σπάρτη δεν πήγε καλά και είχε και ολιγανθρωπία, δεν μπορούσε να ανθέξει και ένα σωρό άλλα τρωτά.

Επαναλαμβάνω, μη λέτε ότι ο Αριστοτέλης κάνει μια διακήρυξη των δικαιωμάτων. Όλες οι διακηρύξεις που κάνουμε έχουν ωραίους τόνους, ωραίους ήχους, αλλά η πραγματικότητα καμιά φορά είναι σκληρή. Και τη ζούμε. Η πραγματικότητα είναι δεδομένη την έχουμε κάθε μέρα και μελετούμε και το συζυγικό βίο πολλών ανθρώπων και τι τους λέμε;

Εγώ λέω στις φοιτήτριες ότι κάποτε αυτή η τάση προς την ισότητα, που είναι πράγματι πολύ γοητευτική, ίσως πρέπει να περιστέλλεται κατά κάποιο τρόπο προς το συμφέρον των ιδίων των γυναικών.

Η γυναίκα, όπως μας είπε η Κλεοπάτρα και όπως μας είπε η Ασπασία και η Θεοδώρα και ένα σωρό άλλες, είναι ικανότερη να άρξει των ανδρών με την ικανότητά της. Ξέρετε τι έλεγε η Κλεοπάτρα στον Αντώνιο; Αντωνάκη μου σε όλα έχεις δίκιο, εγώ απλώς σε συμβουλεύω. Στο συμβουλευτικό ρόλο τα πήγαινε μια χαρά.

Ακολουθήστε ό,τι θέλετε. Είστε ελεύθερες.

**ΑΚΡΟΑΤΡΙΑ (κ. ΜΑΡΓΑΡΙΤΙΔΟΥ):** Ήθελα να ρωτήσω την παιδαγωγό αν όλο αυτό το σκεπτικό βασίζεται σε επισκόπηση βιβλιογραφικών στοιχείων, δεδομένου ότι η βιβλιογραφία είναι πλούσια. Μέσα στον πλούτο της βιβλιογραφίας δεν μπορώ να πιστέψω ότι ο φεμινισμός ως επανάσταση, ως κίνημα ή και τώρα ακόμη, στη μεταφεμινιστική φάση, δεν άφησε τα στοιχεία του σε έρευνες, οι οποίες είναι αναγνωρισμένες. Θέλω, λοιπόν, να ρωτήσω ποια είναι τα ερευνητικά στοιχεία που σας ώθησαν να υιοθετήσετε αυτή την πρακτική στη δημιουργία του παραμυθιού;

Γιατί είναι γνωστό ότι ο κύκλος φροντίδας είναι κάτι που διδάσκεται άτυπα μέχρι τώρα από τη μητέρα και γίνεται σε βάρος πάλι της κοινωνίας και της διαφυλικής

συγκρότησης, αφού, όπως έδειξαν δύο πρόσφατες έρευνες, η θέση της γυναίκας μέσα στο σπίτι είναι αξονική. Αυτό σημαίνει ότι όλα στρέφονται γύρω από αυτήν. Ο χρόνος που αφιερώνει ο άνδρας για τη φροντίδα των παιδιών ημερησίως είναι 47 λεπτά, ενώ της γυναίκας 7 ώρες.

Σε χώρες με υψηλούς δείκτες ανάπτυξης και κοινωνικής δικαιοσύνης, όπως είναι για παράδειγμα η Γαλλία, η Σουηδία κ.ά., έχουμε υψηλό ποσοστό μονογονεϊκών οικογενειών, ενώ το 49% των παιδιών που γεννιούνται είναι εκτός γάμου. Αυτή τη στιγμή θέλουμε να εξομαλύνουμε τα πράγματα ή για να δανειστώ το ρήμα, να εξισορροπήσουμε τα πράγματα μεταξύ των υποχρεώσεών μας μέσα και έξω από το σπίτι, οι οποίες έγιναν όλες τυπικές υποχρεώσεις πια. Γιατί τείνουμε την άτυπη διαδικασία μέσα στο σπίτι να την κάνουμε και αυτή τυπική με την ανάδειξη του σημερινού θέματος.

Πως μπορώ, λοιπόν, να πιστέψω ότι τελικά δεν ακυρώνεται ο αυτοσκοπός της ημερίδας;

**Κ. ΒΛΑΧΟΓΙΑΝΝΗ:** Κάποια κυρία πριν μίλησε για το παραμύθι και έγινε ολόκληρη συζήτηση. Λέμε συνεχώς ότι σε εμάς τις γυναίκες έχουν επιβληθεί κάποια πράγματα από την ανδροκρατούμενη κοινωνία στην οποία ζούμε. Θεωρώ, λοιπόν, λάθος να χρησιμοποιήσουμε και εμείς τον ίδιο τρόπο, δηλαδή να επιβάλουμε με το έτσι θέλω κάποιες απόψεις. Οι τελευταίες λέξεις του παραμυθιού που καταλήγουν στην ερώτηση έχουν μεγάλη σημασία. Δίνει αφορμή να ξεκινήσει μια συζήτηση. Το παιδί το πείθουμε καλύτερα συζητώντας μαζί του παρά διατυπώνοντας αποφάσεις και απόψεις δεδομένες.

Από εκεί και πέρα πρέπει να σταθούμε στο ότι το ΚΕΘΙ, ακούστηκε πολλές φορές, υλοποιεί ένα μεγάλο Πρόγραμμα για την ευαισθητοποίηση εκπαιδευτικών και μαθητών, το ΕΠΕΑΕΚ, και του χρόνου έχει αποφασίσει να το επεκτείνει πιλοτικά και στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. Και το πιο σημαντικό είναι το ότι η χρηματοδότηση για την πιλοτική παρέμβαση στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση δεν προέρχεται από κάποιο ευρωπαϊκό Πρόγραμμα, αλλά από τον τακτικό προϋπολογισμό του ΚΕΘΙ. Αυτό γίνεται γιατί στο ΚΕΘΙ πιστεύουμε ότι η ευαισθητοποίηση στα θέματα ισότητας των φύλων πρέπει να ξεκινάει σε όσο το δυνατόν μικρότερη ηλικία και θεωρούμε επιτακτική ανάγκη την εμπλοκή της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης σε τέτοιου είδους δράσεις. Σας ευχαριστώ.

**ΑΚΡΟΑΤΡΙΑ:** Κύριε καθηγητά, κατ' αρχάς σας ευχαριστούμε όλοι για αυτά που είπατε. Όλοι ξέρουμε ότι, όπως είπε και ο Λαβουαζιέ, τίποτα δεν είναι απόλυτο.

Συμφωνείτε; Και εμείς οι γυναίκες δε θέλουμε απόλυτη ισότητα, αλλά να μην υπάρχει και απόλυτη ανισότητα.

Και αυτό που παρατήρησα πάλι είναι, για να έλθω σε αυτά που είπε η κυρία Αλιπράντη, ότι οι μαθήτριες είναι περισσότερες από τους μαθητές, όταν τελειώνουν τη Μέση Εκπαίδευση. Εσείς, ως πνευματικός άνθρωπος, θεωρείτε ότι στα κέντρα λήψης αποφάσεων, στις υψηλές διοικητικές θέσεις υπάρχει λιγότερη ανισότητα;

**M. ΜΙΚΡΟΓΙΑΝΝΑΚΗΣ:** Κατανοώ αυτό που λέτε. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί και η Φιλοσοφική Σχολή, στην οποία φοιτούν 85% κοπέλες και 15% αγόρια. Άρα η πλειονότητα είναι κοπέλες.

Επειδή προηγουμένως ομίλησα πολύ για το ζυγό, θέλω να τονίσω ότι το ανδρόγυνο πάει πολύ καλά αν και οι δύο σύζυγοι συμπορεύονται σε άρμα. Η αρμονία στην οικογένεια, το ομαλίζει χαλάει όταν αρχίσει να χρησιμοποιείται ο συγκριτικός. Ποιος είναι καλύτερος. Ποιος είναι ευφυέστερος. Ποιος είναι από καλύτερο σόι. Ποιος είναι βουνίσιος. Ποιος είναι πεδινός. Ποιος είναι ο τάδε. Ποιος κάνει περισσότερα. Ποιος ασχολείται στο σπίτι περισσότερο. Ο συγκριτικός χαλάει την οικογένεια.

Σε αυτή την περίπτωση, η μόρφωση των δύο συζύγων φαίνεται από το πόσο καλά μπορούν ή όχι να συνεννοηθούν. Διότι το βασιλικά φέρεσθαι και όχι το τυραννικά έγκειται στο πώς θα πείσει κάποιος κάποιον. Και για να γίνει αυτό χρειάζεται πρώτα-πρώτα καλή προαίρεση. Όταν υπάρχει προαίρεση θα βρεθεί ο τρόπος να επέλθει συμφωνία. Και επειδή μιλάμε για οικογένεια και συζύγους, η συμφωνία θα επέλθει όταν και οι δύο συνειδητοποιήσουν ότι πρωταρχικός σκοπός τους είναι η σωστή ανατροφή των παιδιών τους σε κλίμα συναίνεσης. Δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να μετατρέπεται το σπίτι σε κονίστρα αγώνων. Αυτό μόνο δυσάρεστα αποτελέσματα μπορεί να έχει για το ανδρόγυνο αλλά κυρίως για τα παιδιά.

**ΑΚΡΟΑΤΡΙΑ:** Μα εμείς δε μιλάμε μόνο για την οικογένεια. Μιλάμε για την ισότητα στην κοινωνία.

**M. ΜΙΚΡΟΓΙΑΝΝΑΚΗΣ:** Η κοινωνία είναι ευρύτερη οικογένεια και παρουσιάζει τα ίδια προβλήματα.

**ΗΡ. ΒΑΛΣΑΜΑΚΗ:** Εγώ θα ήθελα να πω ότι πολύ σημαντικό ρόλο στα θέματα που συζητάμε παίζει η παιδεία σε θέματα ισότητας, η οποία πρέπει να παρέχεται από την

πολιτεία. Για αυτό θεωρώ πολύ σωστές τις προσπάθειες και τις παρεμβάσεις που γίνονται με βάση τα σχολικά βιβλία αλλά και με εκπαιδευτικά εργαλεία, όπως αυτά που παρουσιάστηκαν σήμερα.

Το δεύτερο θέμα που θέλω να θίξω αφορά στο νομοθετικό πλαίσιο, το οποίο πρέπει να άρει όποια εμπόδια υπάρχουν για την κατάληψη υψηλών διοικητικών θέσεων από τις γυναίκες. Η στάση κάθε πολιτείας απέναντι στην ισότητα των φύλων αντικατοπτρίζεται στο νομοθετικό πλαίσιο που υιοθετεί. Αλλά συχνά ακόμα και αν απαλειφθούν από το νομοθετικό πλαίσιο διατάξεις που εμποδίζουν τις γυναίκες να καταλάβουν κάποιες θέσεις, στην πράξη αυτό δε γίνεται ποτέ. Γιατί, ενώ οι γυναίκες έχουν τα προσόντα που απαιτούνται ή και περισσότερα για μια θέση, συχνά επιλέγονται άνδρες, των οποίων τα προσόντα είναι κατώτερα από αυτά των γυναικών. Για αυτό και σε υψηλές διοικητικές θέσεις και γενικά σε όλα τα κέντρα λήψης των αποφάσεων οι άνδρες είναι πολύ περισσότεροι από τις γυναίκες. Άρα υπάρχει μια διαπιστωμένη κατάσταση, η οποία πρέπει να πάει στην κατεύθυνση είτε του ομαλίζεин, που είπε ο κ. καθηγητής, είτε του ισάζεин, ώστε να είναι αντίστοιχη και στα αριθμητικά δεδομένα του πληθυσμού μιας χώρας.

Ως προς την οικογένεια και τη σχέση των συζύγων, εγώ θα πω ότι είναι θέμα επιλογής συντρόφου, σεβασμού της προσωπικότητας του άλλου και ανιδιοτελούς αγάπης. Στη σχέση αυτή δε χωράει ανταγωνισμός, αλλά χρειάζεται αλληλεγγύη και συμπάρασταση του ενός συντρόφου προς την προσπάθεια του άλλου να εξελιχθεί σε οποιοδήποτε τομέα. Μόνο με αυτό τον τρόπο η σχέση είναι ουσιαστική, αρμονική και επωφελής τόσο για το άτομο όσο και για ολόκληρη την οικογένεια, ιδιαίτερα για τα παιδιά. Γιατί, κακά τα ψέματα, η οικογένεια είναι το πρώτο σχολείο του ανθρώπου. Εκεί θα δουν στην πράξη τα παιδιά τι σημαίνει ο ένας να βοηθάει τον άλλον, ο ένας να σηκώνει τα βάρη του άλλου, ο ένας να μοιράζεται με τον άλλον, να συζητά, να συνεργάζεται. Οι σημαντικότεροι παράγοντες που διαμορφώνουν την προσωπικότητα του παιδιού είναι η οικογένεια αρχικά και ύστερα το σχολείο. Επομένως, οι προσπάθειές μας πρέπει να επικεντρωθούν σε αυτούς τους τομείς, όπως συμβαίνει άλλωστε σε παγκόσμια κλίμακα. Γιατί, όπως ελέχθη και προηγουμένως, η έξοδος της γυναίκας στην αγορά εργασίας και στην ανάληψη σημαντικών θέσεων είναι πρόσφατη. Υπάρχουν απέραντοι και αμέτρητοι αιώνες καταπίεσης των γυναικών και αμέτρητα προβλήματα και αδυναμίες που οι κυβερνήσεις πρέπει να επιλύσουν.

Είμαι πολύ ευχαριστημένη από τις προσπάθειες που γίνονται για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, παρόλο που η χώρα μας είναι αρκετά πίσω σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Αισιοδοξώ ότι στο μέλλον θα κάνουμε ακόμη σημαντικότερα

βήματα προς αυτή την κατεύθυνση με τη βοήθεια και των ανδρών. Πρέπει να αγωνιστούμε από κοινού και όχι ανταγωνιστικά για ένα καλύτερο αύριο, μια καλύτερη κοινωνία ελευθερίας, ισότητας, ισονομίας και αξιοκρατίας. Ευχαριστώ πολύ.

**Λ. ΑΛΙΠΡΑΝΤΗ:** Εγώ θα ήθελα να διευκρινίσω ότι παρουσίασα κάποια στατιστικά δεδομένα σε σχέση με τους μαθητές που συμμετέχουν σε αυτό το Πρόγραμμα, όπου το ποσοστό συμμετοχής αγοριών-κοριτσιών είναι περίπου εξισορροπημένο. Οι μαθητές είναι 47% και οι μαθήτριες 53%. Επίσης, έχει διαπιστωθεί, ότι η συμμετοχή των κοριτσιών στην εκπαίδευση είναι ισότιμη, όχι μόνο δεν υπάρχουν περισσότερα αγόρια, αλλά οι γυναίκες πλέον υπερτερούν. Αυτό ισχύει τόσο για τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση όσο και για την Τριτοβάθμια, όπου η αναλογία είναι περίπου 52% κορίτσια και 48% αγόρια. Οι μόνες διαφοροποιήσεις που υπάρχουν είναι ανάμεσα στους επιστημονικούς κλάδους. Στην τεχνολογική κατεύθυνση έχουμε περισσότερα αγόρια, ενώ στις ανθρωπιστικής και κοινωνικές επιστήμες υπερτερούν τα κορίτσια.

Εκεί υπάρχει μια ανισορροπία, αλλά στο πλαίσιο των Προγραμμάτων του ΚΕΘΙ γίνονται πολλές προσπάθειες στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού, που στόχο έχουν την αλλαγή νοοτροπίας των κοριτσιών, ώστε η επιλογή σπουδών και επαγγέλματος να γίνεται με βάση τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους και όχι με βάση του περιορισμούς που θέτουν τα κοινωνικά στερεότυπα για τα φύλα. Έτσι τα κορίτσια αρχίζουν να ακολουθούν πλέον και τις θετικές επιστήμες και να μην πηγαίνουν μόνο προς τις κοινωνικές και ανθρωπιστικές. Το ποσοστό των κοριτσιών που φοιτούν στις πολυτεχνικές σχολές και στην ιατρική φτάνει περίπου το 40%, γεγονός που δείχνει μια τάση εξισορρόπησης της αναλογίας φοιτητών-φοιτητριών στις σχολές αυτές σε σχέση με παλαιότερα.

**ΑΚΡΟΑΤΡΙΑ:** Δεν καταλάβατε την ερώτησή μου. Αυτό που ήθελα να ρωτήσω δεν είναι το αν έχουν ανώτερη μόρφωση οι γυναίκες αλλά πόσο υψηλές θέσεις μπορούν να καταλάβουν, δεδομένου ότι το σύστημα δεν αφήνει τη γυναίκα να εξελιχθεί επαγγελματικά.

**Λ. ΑΛΙΠΡΑΝΤΗ:** Θα επικαλεστώ αυτό που είπε η κυρία Βαλσαμάκη, οι άξιες θα μπορούν να φθάσουν σε υψηλές ιεραρχικά θέσεις.

**ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ:** Για πρώτη φορά πάντως τα τελευταία χρόνια όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και στην Ευρώπη πάνω από 50% των κοριτσιών συμμετέχει στην

Τριτοβάθμια Εκπαίδευση. Από εκεί και ύστερα οι επαγγελματικές επιλογές και η εξέλιξή τους είναι ένα άλλο θέμα.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Μ. ΚΑΛΔΗ):** Το γεγονός ότι οι γυναίκες συμμετέχουν σε τόσο υψηλά ποσοστά στην εκπαίδευση και τα καταφέρνουν σε όλους τους επαγγελματικούς τομείς δε σημαίνει ότι το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, όπως το ονομάζουμε, δεν υπάρχει. Οι γυναίκες φτάνουν μέχρι κάποιο σημείο στην ιεραρχία, αλλά από κει και πάνω πολύ δύσκολα προχωρούν. Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής εντοπίζεται και στη χώρα μας αλλά και σε παγκόσμιο επίπεδο.

**Π. ΜΑΚΡΗ:** Λέγομαι Μακρή Παναγιώτα, είμαι παιδαγωγός στους παιδικούς σταθμούς του Δήμου Αθηναίων. Θα ήθελα να κάνω της εξής πρόταση: αν σκοπεύετε να μοιράσετε το εκπαιδευτικό υλικό σε παιδικούς σταθμούς και νηπιαγωγεία, θα πρέπει να αναλάβετε και μια εκπαίδευση του προσωπικού, παιδαγωγών και νηπιαγωγών, ένα σεμινάριο για τους σκοπούς και τον ενδεδειγμένο τρόπο χρήσης του, γιατί διαφορετικά δε θα έχει αποτέλεσμα.

**ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ:** Βεβαίως, έτσι θα γίνει, να είστε βεβαία για αυτό.

**ΝΤ. ΛΟΓΙΑΔΟΥ:** Θέλω να αναφέρω ένα προσωπικό βίωμα. Στην παιδική μου ηλικία μεγάλωσα με τον παππού και τη γιαγιά μου, που ήταν πολύ μορφωμένοι για την εποχή τους. Στις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα είχαν κάνει και οι δύο μεταπτυχιακά στο εξωτερικό. Όμως, η γιαγιά έμεινε μέσα στο σπίτι κάτω από τον πολύ αυταρχικό παππού, την αυταρχικότητα του οποίου βίωσα και εγώ η ίδια. Στην πρώτη τάξη του Γυμνασίου, η καθηγήτριά μου, μια πεφωτισμένη γυναίκα, μας έδωσε να αναλύσουμε τη φόνισσα του Παπαδιαμάντη. Ήμασταν μικρά παιδιά, 13 χρόνων, και βέβαια δεν καταλάβαμε το νόημα της φόνισσας. Όταν αυτή η καθηγήτρια μάς έκανε την ανάλυση, έγινα ξαφνικά φεμινίστρια. Ξύπνησε μέσα μου όλο εκείνο το απωθημένο που είχα για τη συμπεριφορά του παππού μου στη γιαγιά, στη θεία, σε εμένα, στα θηλυκά πρόσωπα της οικογένειας. Έτσι έγινα μια φεμινίστρια από τα 13 μου χρόνια και δεν ξεχνάω ποτέ τα λόγια της Φραγκογιαννούς, που έλεγε στο μωρό όταν γεννιόταν: «Υπηρέτρια θα είσαι στον πατέρα σου, στον αδερφό σου και μεθαύριο στο γιο σου».

Για αυτό το λόγο πιστεύω ότι πρέπει να το συγκλονίσουμε το παιδί. Εμένα κάτι με συγκλόνισε και ξαφνικά άρχισε να αναπτύσσεται μέσα μου η φεμινιστική συνείδηση. Επομένως, γιατί δεν πρέπει να το κάνουμε στα παιδιά;



**ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ:** Σας ευχαριστώ όλους και όλες. Θα κάνουμε ένα μικρό διάλειμμα και στη συνέχεια θα πραγματοποιηθούν τα δύο εργαστήρια, το ένα έχει θέμα «Γονεϊκοί ρόλοι, ο εργαζόμενος πατέρας» και το δεύτερο «Ισότιμοι σύντροφοι στην οικογένεια».

## ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΙΙ: ΙΣΟΤΙΜΟΙ ΣΥΝΤΡΟΦΟΙ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

**Π. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ, Δημοσιογράφος NET:** Λέγομαι Περικλής Βασιλόπουλος, είμαι δημοσιογράφος και θα συντονίσω αυτό το στρογγυλό τραπέζι με θέμα: «Ισότιμοι σύντροφοι στην οικογένεια». Θέλω να ευχαριστήσω το ΚΕΘΙ που ανέλαβε αυτή την πρωτοβουλία για το συγκεκριμένο θέμα, το οποίο γενικά ως αντίληψη και ως ευρωπαϊκό Πρόγραμμα θεωρώ ότι είναι από τα πιο πρωτοποριακά. Το Πρόγραμμα αυτό αποδεικνύει ότι τα Κοινωνικά Πλαίσια Στήριξης ή τα ευρωπαϊκά Προγράμματα δεν αφορούν μόνο σε υλικές υποδομές, αλλά και σε κρίσιμα ζητήματα της κοινωνικής και προσωπικής μας ζωής, όπως είναι π.χ. το θέμα της ισότητας των δύο φύλων, της συμφιλίωσης επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή κ.ά.

Χαίρομαι ιδιαίτερα που θα συντονίσω αυτό το εργαστήριο, διότι θεωρώ ότι η πιο σημαντική κοινωνική και πολιτική μάχη που έχουμε να δώσουμε όλοι, γυναίκες και άνδρες, στη σημερινή κοινωνία είναι αυτή η συνεχής, καθημερινή, διαπραγμάτευση και ο διάλογος που αναφέρεται στον εκδημοκρατισμό της οικογένειας. Η δημοκρατία ως κατάκτηση του αιώνα μας φεύγει από το επίπεδο των γενικών πολιτικών θεσμών και διαχέεται στην κοινωνία γενικά και ειδικότερα στο κύτταρό της, την οικογένεια. Αυτό πιστεύω ότι είναι ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα, που οι σύγχρονοι πολίτες έχουν να αντιμετωπίσουν, όχι μόνο διότι η οικογένεια βρίσκεται στην καρδιά της καθημερινότητάς μας και της καθημερινής ύπαρξής μας, αλλά και γιατί είναι η πιο δύσκολη μάχη που δίνουμε μέσα σε αυτήν την καθημερινότητα.

Η οικιακή δημοκρατία είναι μια έννοια που όλες οι σύγχρονες δημοκρατίες οφείλουν να προωθήσουν. Στην περίπτωση της οικογένειας, δημοκρατία δε σημαίνει βεβαίως ψηφοφορία, αλλά κάτι ακόμα πιο σημαντικό. Είναι ένας συνεχής διάλογος, μια επικοινωνιακή ηθική νέου τύπου μέσα σε κάθε είδους σχέση και οικογένεια, μια εξισορρόπηση υπέρ των αδυνάτων. Η έννοια της οικιακής δημοκρατίας αλλά και η έννοια της ισότητας των δύο φύλων, προέρχεται από τη μεγαλύτερη κοινωνική επανάσταση της εποχής μας, που είναι η απελευθέρωση και η προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών. Αυτή είναι που οδήγησε σε αυτό το αίτημα της οικιακής δημοκρατίας, που πια το έχουν αποδεχτεί όλοι στις σύγχρονες δημοκρατικές κοινωνίες, άνδρες και γυναίκες.

Εκεί πια, στην οικογένεια, οι σύντροφοι ως ισότιμα άτομα πρέπει να δώσουμε μια δημιουργική μάχη με συνεχή διάλογο, διαπραγμάτευση, εξισορρόπηση υπέρ των αδυνάτων και προσπάθεια οικοδόμησης νέων μορφών συνεννόησης. Γιατί εκεί

έγκειται η ποιότητα της ζωής, εκεί υπάρχει η ατομική και δημόσια ευτυχία και όλα αυτά.

Το δεύτερο σημείο, το οποίο είναι σημαντικό, νομίζω, και για τη συζήτησή μας, είναι το θέμα της ανάδειξης της ατομικότητας, της αυτοδημιουργίας του εαυτού, που πια το διεκδικούμε όλοι, άνδρες και γυναίκες, και δικαίως. Απλώς αυτή η ανάδειξη της ατομικότητας συμβαίνει για πρώτη φορά στην ιστορία της ανθρωπότητας σε τέτοιο βαθμό, καθώς όλα τα μέλη της κοινωνίας διεκδικούν την αυτοπραγμάτωση. Συνήθως συνέβαινε ακριβώς το αντίθετο, δηλαδή μια μικρή μειονότητα ή οι άνδρες, σε διάφορους κοινωνικούς ρόλους, είχαν τη δυνατότητα αυτοπραγμάτωσης. Αντίθετα, οι γυναίκες δεν είχαν αυτή τη δυνατότητα εκτός από έναν μικρό αριθμό γυναικών που δεν έμπαιναν μέσα στις κοινωνικές δομές αλλά βρισκονταν πίσω από αυτές.

Η ατομικότητα, όμως, προϋποθέτει και αυτή διαπραγμάτευση. Όλα λοιπόν είναι μια διαπραγμάτευση στη σύγχρονη ζωή, διότι στο κρίσιμο τρίγωνο της σύγχρονης πραγματικότητας εκτός από τον άνδρα και τη γυναίκα μέσα σε πολλαπλές μορφές σχέσεων και οικογενειών υπάρχουν και τα παιδιά. Και αυτό είναι ένα επιπλέον θέμα, που θα πρέπει οι σύγχρονες κοινωνίες να λύσουν. Σε αυτό πρέπει να συμβάλουμε πρωτίστως εμείς ως άτομα αλλά και ως μέλη της κοινωνίας και δευτερευόντως η πολιτεία ή η Ευρωπαϊκή Ένωση, ο ρόλος των οποίων είναι κυρίως υποστηρικτικός. Γιατί το κράτος και η Ευρωπαϊκή Ένωση μπορεί να ανοίγουν τη συζήτηση, μπορεί να υποστηρίζουν και να προωθούν τέτοια θέματα, αλλά η επίλυσή τους γίνεται σε κοινωνικό επίπεδο.

Αυτά ήθελα να πω. Αναζητώντας, λοιπόν, την ισοτιμία των συντρόφων στην καθημερινότητα και στην οικογένεια, ας ακούσουμε κάποιες απόψεις. Ο πρώτος εισηγητής θα είναι ο κύριος Νίκος Σπιτάλας, Πρόεδρος του Συλλόγου για την Ανδρική και Πατρική Αξιοπρέπεια, και ο δεύτερος εισηγητής είναι ο κύριος Χαράλαμπος Σολδάτος, Πρόεδρος του Συλλόγου Γονέων και Κηδεμόνων.

Οι εισηγήσεις θα γίνουν σύμφωνα με το πρόγραμμα και θα είναι αυστηρά δεκάλεπτες, γιατί όπως ξέρετε είμαι δημοσιογράφος και πολύ τυπικός στην οικονομία του χρόνου. Υποψιάζομαι ότι και οι διοργανωτές για αυτό με κάλεσαν, για να διαχειριστώ σωστά το θέμα με αμεροληψία και παράλληλα με μια μικρή θετική απόχρωση υπέρ της ισότητας των δύο φύλων. Διότι σε αυτό τον τομέα η δημοσιογραφία, αν δε βλέπει ελαφρώς στρατευμένα κάποια πράγματα, δεν μπορεί να είναι μια πραγματική δημοσιογραφία.

Αμέσως μετά τις εισηγήσεις θα ακολουθήσει συζήτηση. Το λόγο έχει ο κύριος Σπιτάλας.

## **Ν. ΣΠΙΤΑΛΑΣ, Πρόεδρος του Συλλόγου για την Ανδρική και Πατρική**

**Αξιοπρέπεια:** Αξιότιμοι Σύεδροι, κύριε Βασιλόπουλε, ευχαριστώ για την πρόσκληση. Είχα σκοπό να αναπτύξω αρκετά θέματα, αλλά επειδή υπάρχει πίεση χρόνου θα περιοριστώ σε αυτά που άπτονται του οικογενειακού δικαίου. Κυρίως θα επικεντρωθώ στην οικογένεια μετά το διαζύγιο.

Δύο λέξεις κράτησα από όσα είπατε, την εξισορρόπηση υπέρ των αδυνάτων και τη διαπραγμάτευση. Και πραγματικά στην οικογένεια συμβαίνουν ή πρέπει να συμβαίνουν και τα δύο. Ακόμα και μετά τη διάλυσή της η διαπραγμάτευση είναι ο βασικότερος όρος και η κάθε παρέμβαση τρίτου, όπως και η δικαστική παρέμβαση, δεν είναι προς όφελος ούτε της οικογένειας αλλά ούτε του παιδιού. Θα πρέπει επίσης να γίνεται και μια εξισορρόπηση υπέρ των αδυνάτων, που στην περίπτωση αυτή είναι πάντα ο πατέρας, πάντα ο άνδρας. Δυστυχώς, ένα εκατομμύριο ζευγάρια χωρίζουν στην Ελλάδα και σχεδόν πάντα η επιμέλεια δίνεται στον πατέρα. Γιατί στη χώρα μας θεωρώ ότι υστερούμε στον τομέα του οικογενειακού δικαίου.

Δεν υπάρχουν εκ γενετής χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν τον άνδρα από τη γυναίκα, όσον αφορά στην εκτέλεση του γονεϊκού τους ρόλου, τουλάχιστον μετά τη βρεφική ηλικία. Στη χώρα μας παραβιάζονται βασικά δικαιώματα του παιδιού και του πατέρα και παρεμποδίζεται ο γονεϊκός του ρόλος σε περίπτωση διαζυγίου. Αυτό βέβαια συμβαίνει και στην περίπτωση της μητέρας, όταν δηλαδή δίνεται η επιμέλεια των παιδιών στον πατέρα, παρεμποδίζεται ο γονεϊκός ρόλος της μητέρας.

Αυτό το πρόβλημα αποτελεί αντικείμενο της έρευνάς μας, της οποίας τα αποτελέσματα θα παρουσιάσω σε λίγο. Στηρίζουμε το γονέα, ο οποίος καταβάλλει αγωνιώδη προσπάθεια να ασκήσει τον γονεϊκό του ρόλο, ο οποίος δυστυχώς στην Ελλάδα έχει καταστρατηγηθεί. Η ελληνική πραγματικότητα δεν είναι έτοιμη ούτε έχει και παραδόσεις που να επιτρέπουν ένα σύστημα μονογονεϊκής οικογένειας. Τα αμερικανικά και τα δυτικοευρωπαϊκά πρότυπα, καλώς ή κακώς, δε συνάδουν με τα ελληνικά ήθη, έθιμα και πρότυπα. Η αντιγραφή τους μόνο αρνητικές επιπτώσεις μπορεί να έχει. Αυτό αποδείχθηκε και στο θέμα του οικογενειακού δικαίου.

Η παραβατικότητα στους ανηλικούς αυξάνει και αυτό διαπιστώνεται καθημερινά. Η εκπαίδευση των νέων γίνεται από τον έναν γονέα σε περίπτωση διαζυγίου ή και από άλλους που αναλαμβάνουν αυτό το έργο, όπως οι δάσκαλοι. Μια σημαντική παρατήρηση είναι ότι στη σύγχρονη αστική οικογένεια η επιρροή των συγγενών μειώνεται ολοένα και περισσότερο. Η ελληνική νοοτροπία, ενταγμένη σε ένα γενικότερο πλαίσιο ανισοτήτων, αλλά κυρίως ο τρόπος που αυτή διαιωνίζεται, δημιουργούν σοβαρότατο πρόβλημα στην ελληνική παιδεία και οικογένεια.

Σήμερα, υπάρχει ένας συναισθηματικός βιασμός, που υφίσταται κυρίως ο άνδρας αλλά σε αρκετές περιπτώσεις και οι μητέρες, γεγονός που οδήγησε στη δημιουργία φορέων και κινημάτων διεκδίκησης ισότητας, όπως ο δικός μας.

Οι επιδόσεις των παιδιών στο σχολείο είναι γενικά πολύ χαμηλές και σε αυτό συνέβαλε και το καθεστώς που αποβάλλει τον πατέρα με δικαστικές αποφάσεις. Ο πατέρας δεν μπορεί μετά το διαζύγιο να ασχοληθεί με την παιδεία, την υγεία και την ψυχαγωγία των παιδιών. Όλα αυτά, δυστυχώς, αφήνουν αδιάφορο το κοινωνικό σύνολο κατά τρόπο σκανδαλώδη και οι παρενέργειες του γεγονότος αυτού πλήττουν την κοινωνία και τη χώρα μας σε θεμελιώδεις για την εξέλιξή της τομείς.

Η τεράστια αύξηση του αριθμού των διαζυγίων οδηγεί σε συνεπακόλουθες αλλαγές στη δομή της οικογένειας. Το 2001 πάνω από ένα εκατομμύριο οικογένειες με αρχηγό γυναίκα δηλώθηκαν στην εφορία. Η απόδοση της επιμέλειας στην Ελλάδα πολλές φορές ταυτίζεται με αφαίρεση της γονικής μέριμνας από τον πατέρα. Αυτό συνεπάγεται ότι ο πατέρας δεν μπορεί να ασχοληθεί με την παιδεία, υγεία, ψυχαγωγία, οικονομική διαχείριση των υπαρχόντων του παιδιού του.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι και πολλές -μητέρες υποφέρουν από ασυνείδητους πατέρες που για κάποιο λόγο και με πολλές προφάσεις αρνούνται να φροντίσουν τα παιδιά τους όχι μόνο προσωπικά αλλά και εμμέσως με τη μη απόδοση διατροφής. Η αλήθεια, όμως, αυτή δεν μπορεί να χρησιμοποιείται ως άλλοθι για τον αντίστροφο ρατσισμό και να θεωρείται θύτης ο κάθε πατέρας. Με αυτή την αντίληψη υποβαθμίζεται συνειδητά η βιωματική σχέση του πατέρα με το παιδί.

Διατηρείται μια πενιχρή και αραιότατη στην καλύτερη περίπτωση επικοινωνία, που ούτε και αυτή εφαρμόζεται στην πράξη με αποτέλεσμα να οδηγούνται πατέρες και παιδιά σε αποξένωση μεταξύ τους, γεγονός που έχει ολέθριες συνέπειες για τον ψυχισμό των παιδιών. Εκπληκτικό είναι το ποσοστό των διαζυγίων, που κατά τα στατιστικά δεδομένα ζητείται αποκλειστικά από τη μητέρα, όπως επίσης είναι τρομακτικό και το ποσοστό των παραβατικών ανηλίκων που προέρχονται από μονογονεϊκές οικογένειες. Σχεδόν στο 100% των αποφάσεων των δικαστηρίων η επιμέλεια δίνεται στη μητέρα, δίχως καν να ελεγχθεί το περιβάλλον και η καταλληλότητα των δύο γονέων από πριν. Αλλά και άλλες ανισότητες έφεραν σε δευτερεύουσα ή τριτεύουσα θέση την πατρική αξιοπρέπεια, καταπόνησαν τον πατέρα και άνδρα και εξασφάλισαν την πλήρη προβληματική ψυχοσωματική ανάπτυξη του παιδιού.

Σήμερα πρέπει να αρθεί αυτό το στερεότυπο της μοναδικότητας του ενός γονέα. Είναι δεδομένο ότι υπάρχουν δύο γονείς, που έχουν δικαιώματα και υποχρεώσεις έναντι των παιδιών τους και αποκλεισμός του ενός, προκαλεί τεράστια ζητήματα κοινωνικής, ψυχοσωματικής, οικονομικής και πολιτισμικής ανισότητας και

καταπάτηση των δικαιωμάτων του παιδιού. Είναι δεδομένο ότι τα παιδιά έχουν δικαίωμα συνεχούς επαφής με τους γονείς. Το παιδί δεν ανήκει σε κανέναν. Η γονική μέριμνα και επιμέλεια πρέπει να είναι θεσμικά και νομικά κατοχυρωμένη εξίσου για τους δύο γονείς. Η επικοινωνία με τους δύο γονείς δεν πρέπει να στερείται δια νόμου. Η διατροφή πρέπει να είναι ανάλογη με τις ηλικιακές ανάγκες των παιδιών αλλά και τις δυνατότητες των γονέων. Πρέπει να τιμωρούνται οι θύτες στην ενδοοικογενειακή βία ή στη βία κατά των παιδιών αλλά και από τις δύο πλευρές και να μην απλοποιούμε ή γενικεύουμε. Ακόμα και αν υποθέσουμε ότι είναι λίγοι οι καλοί πατεράδες και έχουν καλύτερες δυνατότητες να μεγαλώνουν ένα παιδί, αυτοί πρέπει να δικαιώνονται έστω και έμμεσα.

Το πρόβλημα που υπάρχει στην Ελλάδα είναι ότι ελλείπει παιδείας και κατάλληλων υπηρεσιών, δομών και ειδικών όλα γίνονται διεκπεραιωτικά και σε πολλές καλές γυναίκες, όπως και σε πολλούς καλούς άνδρες δεν αναγνωρίζεται η καλή πρόθεση και οι ικανότητες. Διότι η ισοπεδωτική τακτική τους βάζει όλους σε ένα τσουβάλι.

Ο σύλλογός μας έχει και ένα σημαντικό ρόλο διαμεσολαβητή. Και είναι ευκαιρία να καλέσουμε όλες τις γυναίκες επιστήμονες να στηρίξουν αυτό το κίνημα για να διασφαλιστεί η πολιτισμική ακεραιότητα και το κύρος της χώρας μας σε θέματα οικογένειας, παιδιών και ισότητας στο οικογενειακό δίκαιο. Σίγουρα, εξασφαλίζοντας δικαιοσύνη και ισότιμη μεταχείριση πιστεύουμε ότι θα μειωθεί ο αριθμός των διαζυγίων και θα λυθούν κοινωνικά προβλήματα προς όφελος της ελληνικής οικογένειας και κοινωνίας. Αναγνωρίζουμε την αναγκαιότητα της ανάδειξης νέων ανθρώπων, αποδεχόμενων τις αρχές του σεβασμού στη ζωή, της συνεργατικότητας, της ανεκτικότητας και της δημοκρατικής διευθέτησης των ανθρώπινων διαφορών. Δημιουργούμε ως κίνημα δίκτυο εθελοντών στήριξης της ελληνικής οικογένειας και μέσω σεμιναρίων, συνεδρίων και κοινωνικής προβολής προσπαθούμε για την αποτροπή διάλυσής της και τη στήριξη των παιδιών.

Στο σημείο αυτό θα παρουσιάσω κάποιες έρευνες που έγιναν στην Αμερική και στη συνέχεια κάποιες άλλες που έγιναν στη χώρα μας από το σύλλογό μας και από άλλους συλλόγους ή φορείς.

Ως προς τις έρευνες των ΗΠΑ, τα παιδιά που μεγάλωσαν σε οικογένειες, όπου δεν ήταν παρών ο βιολογικός πατέρας για λόγους άλλους εκτός θανάτου, αποτελούν το 63% των αυτοκτονιών των εφήβων, το 71% των εγκύων εφήβων, το 90% όλων των άστεγων παιδιών και των παιδιών που έχουν εγκαταλείψει τα σπίτια τους, το 70% των ανηλίκων στα κρατικά αναμορφωτήρια, το 80% των βιαστών, που κίνητρο της τέλεσης του εγκλήματος ήταν ο θυμός ενάντια στην κοινωνία, το 75% των εφήβων στα κέντρα απεξάρτησης, το 85% όλων των εγκλείστων εφήβων στις

φυλακές, ενώ το 85% όλων των παιδιών έχουν διαταραχές συμπεριφοράς. Τα στοιχεία αυτά έχουν δοθεί από επίσημους φορείς. Δε θέλω εδώ να αναφέρω τα τελευταία διαδραματιζόμενα στην Ελλάδα με παιδιά θύτες και θύματα που μεγάλωσαν χωρίς πατέρα, πιστεύω ότι γνωρίζετε όλοι αυτά τα περιστατικά.

Στη συνέχεια θα παρουσιάσω τις δικές μας έρευνες. Τα δύο τελευταία χρόνια δεχτήκαμε περίπου 20.000 αιτήματα από άνδρες και γυναίκες. Όπως γνωρίζετε δύο μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι γυναίκες, ενώ το 30% περίπου των μελών μας είναι γυναίκες. Τα 100% των ατόμων, ανδρών και γυναικών, μάς ομολόγησε ότι υπέστη ψυχολογική βία από τη/το σύζυγο, ενώ το 99% δήλωσαν ότι και τα παιδιά τους υπέστησαν ψυχολογική βία από τη/το σύζυγο. Από αυτούς οι 814 δέχτηκαν να απαντήσουν σε ερωτηματολόγιο. Το 60% αυτών που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο δήλωσε ότι ασκήθηκε σωματική βία κατά των ίδιων και 40% κατά των παιδιών τους από τη/το σύζυγο, ενώ το 100% δήλωσε ότι ήταν θύμα ψυχολογικής βίας. Τα στοιχεία αυτά είναι στη διάθεση του ΚΕΘΙ. 92% αφορούσε πατεράδες και συγγενικό τους περιβάλλον και το υπόλοιπο 8% αφορούσε μητέρες χωρισμένες. Το 78% των παιδιών έχουν αποξενωθεί. Η αποξένωση είναι το σπουδαιότερο και χειρότερο γεγονός που μπορεί να συμβεί στα παιδιά. Τα περισσότερα από αυτά τα παιδιά έχουν κακοποιηθεί από τον πατέρα τους, ενώ τα μισά περίπου από αυτά έχουν κακοποιηθεί από τον πατέρα τους σεξουαλικά. Στο 82% των περιπτώσεων υπάρχει ψυχολογική-ψυχιατρική παρακολούθηση των γονέων, ενώ στο 55% παρακολούθηση των παιδιών. Οι περιπτώσεις αυτές αφορούσαν σε διαζύγια της προηγούμενης πενταετίας. Σε περιπτώσεις όπου πέρασε η πενταετία, αυξάνεται ο αριθμός των γυναικών που επιδιώκουν συναίνεση με το σύντροφό τους και ανδρών φυσικά, καθώς επίσης και επαφή με το Σύλλογό μας. Σε αυτές τις περιπτώσεις όλοι, το 100%, ρίχνουν το σφάλμα του διαζυγίου σε τρίτο άτομο ή και στους δικηγόρους. Στο 92% των περιπτώσεων το διαζύγιο το ζήτησε η γυναίκα και σε όλες τις περιπτώσεις υπάρχει θέμα διατροφής με αντάλλαγμα το χρόνο επικοινωνίας.

Σε περιπτώσεις που ο πατέρας έχει την επιμέλεια, οι οποίες είναι ελάχιστες βέβαια, έχουμε διατροφές υπέρογκες. Μόνο στο 0,4% των περιπτώσεων δόθηκε η επιμέλεια στον πατέρα. Τα παιδιά εκτός γάμου στην Ελλάδα αγγίζουν το ποσοστό του 12%. Το ποσοστό των παιδιών από αλλοδαπή μητέρα που έφυγαν στο εξωτερικό μαζί της φτάνει το 18%. Δηλώθηκαν 2% εξαφανίσεις παιδιών με τον πατέρα και καταγγέλθηκαν ως απαγωγές γενικά για υπέρβαση του χρόνου επικοινωνίας με τον πατέρα σε ποσοστό 11%. Ευχαριστώ πολύ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Π. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ):** Ευχαριστούμε τον κύριο Σπιτάλα και τώρα ο κύριος Σολδάτος, Πρόεδρος του Συλλόγου Γονέων και Κηδεμόνων.

**Χ. ΣΟΛΔΑΤΟΣ, Πρόεδρος του Συλλόγου Γονέων και Κηδεμόνων:** Κυρίες και κύριοι, καλησπέρα σας. Θέλω να ευχαριστήσω πρώτα από όλα την κυρία Καλδή για τη διοργάνωση αυτού του Συνεδρίου καθώς και για το γεγονός ότι μας έδωσε τη δυνατότητα να καταθέσουμε τις απόψεις μας για το θέμα της ισοτιμίας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αυτό είναι ένα θέμα που απασχολεί παγκοσμίως τις κοινωνίες εδώ και πολλά χρόνια, ακόμα και σήμερα. Και λέω ακόμα και σήμερα, παρότι το γυναικείο κίνημα έχει καταφέρει να αναδείξει το ρόλο που αρμόζει στη γυναίκα και στη μητέρα.

Χρειάζεται όμως ακόμα πάρα πολύς δρόμος σε πάρα πολλά μέρη του πλανήτη, πιστεύω πολύ λιγότερο στη χώρα μας, για να συνειδητοποιηθεί απόλυτα η ισοτιμία μεταξύ ανδρών και γυναικών. Για να πετύχουμε βέβαια αυτό το επιθυμητό αποτέλεσμα θα πρέπει να δώσουμε βάση στην παιδεία της κοινωνίας. Ξεκινώντας από την οικογένεια, η οποία δεν είναι τίποτα άλλο από μια μικρή κοινωνία. Είναι μια μικρή κοινωνία, την οποία θα γνωρίσει πρώτα το παιδί και η οποία θα του δώσει τις πρώτες του γνώσεις, τις εμπειρίες, τα πρώτα του βιώματα για να ενταχθεί έπειτα στο κοινωνικό σύνολο. Όλοι γνωρίζουμε ότι τα πρώτα βήματα των παιδιών είναι αυτά που αποτυπώνονται στο υποσυνείδητό τους και διαμορφώνουν σε μεγάλο βαθμό το χαρακτήρα τους.

Από την οικογένεια, λοιπόν, εξαρτάται τι άτομο θα ενταχθεί στην ευρύτερη κοινωνία. Και όταν λέμε οικογένεια, εννοούμε κατά βάση τους γονείς, τον πατέρα και τη μητέρα. Η μητέρα, λοιπόν, και ο πατέρας είναι αυτοί, οι οποίοι θα επηρεάσουν θετικά ή αρνητικά την ψυχική, σωματική και κοινωνική ανάπτυξη του παιδιού. Και εδώ, για να έχουμε τα καλύτερα αποτελέσματα, είναι αναγκαία η σωστή συνεργασία, η ισοτιμία μεταξύ μητέρας και πατέρα. Δύο σύντροφοι που η προσφορά τους στην οικογένεια και στη φροντίδα των παιδιών είναι ισότιμη -με τους διακριτούς ρόλους μεταξύ πατέρα και μητέρας- έχουν καταφέρει να εκμηδενίσουν τις συγκρούσεις του εγώ και να προσφέρουν μια ισορροπημένη συνύπαρξη, ένα σωστό οικογενειακό περιβάλλον, στο οποίο και οι δύο μαζί προσπαθούν να ανταποκριθούν στην καθημερινή φροντίδα των παιδιών αλλά και στις όποιες άλλες ανάγκες έχει η οικογένεια.



Μέσα, λοιπόν, από ένα τέτοιο ισορροπημένο οικογενειακό περιβάλλον θα περάσει το μήνυμα της ισοτιμίας προς τα παιδιά, τα οποία μετά θα βγουν στην κοινωνία. Έχουμε πάρα πολλά παραδείγματα για το τι αντιμετωπίζουν τα παιδιά σε οικογένειες που δεν υπάρχει συνεννόηση των γονέων και τι παιδιά βγαίνουν στην κοινωνία από διαλυμένες οικογένειες. Και δεν εννοώ με αυτό τα ζευγάρια που έχουν χωρίσει -γιατί και εκεί μπορεί να υπάρξει μια συνεργασία όσον αφορά στην ανατροφή του παιδιού- αλλά αυτά που δεν έχουν καμία συνεργασία και φθάνουν στα δικαστήρια ακόμα και για την επιμέλεια του παιδιού.

Έχουμε δει λοιπόν και ακούμε καθημερινά για παιδιά, τα οποία προέρχονται από τέτοιες διαλυμένες οικογένειες. Ένα πρόσφατο παράδειγμα αποτελεί το παιδί που πιάστηκε στη Νίκαια, το οποίο είχε ασελήσει σε 20 παιδιά και είχε κάνει απόπειρα ασέλγειας σε άλλα 20. Ο στόχος πρέπει να είναι η σωστή συνύπαρξη άνδρα και γυναίκας, πατέρα και μητέρας. Είτε το θέλουμε είτε δεν το θέλουμε είμαστε αναγκασμένοι να συνυπάρχουμε. Οι στόχοι μας είναι κοινοί. Και οι ίδιοι ενδιαφερόμαστε για μια καλύτερη ζωή, για μια σωστή κοινωνία, στην οποία θα μπορούμε να ζούμε ειρηνικά και χωρίς κόντρες μεταξύ μας.

Αγωνιζόμαστε όλοι για τα παιδιά μας και για ένα καλύτερο μέλλον. Καλό θα ήταν λοιπόν να μπορέσουμε να συνυπάρξουμε, να συνεργαστούμε, να μπορέσουμε να έχουμε ένα καλύτερο αύριο.

Από την άλλη πλευρά, οι γυναίκες πρέπει να στηριχτούν λίγο περισσότερο και από το κράτος, από το νομοθετικό πλαίσιο, για να διατηρήσουν κάποια κεκτημένα δικαιώματά τους και να αποκτήσουν και κάποια επιπλέον. Σε αυτό θα μπορούσε να βοηθήσει και το ΚΕΘΙ, αλλά και όλοι οι αρμόδιοι φορείς. Ευχαριστώ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Π. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ):** Περιμένω τώρα τις παρεμβάσεις σας, γιατί νομίζω ότι πρέπει να διευρυνθεί η συζήτηση. Μπορείτε να κάνετε ερωτήσεις στον κύριο Σπιτάλα και τον κύριο Σολδάτο ή να τοποθετηθείτε επί του θέματος. Χρησιμοποιώντας τη δημοσιογραφική μου ιδιότητα θα ήθελα να κάνω εγώ την πρώτη ερώτηση στον κύριο Σπιτάλα. Άκουσα ότι στο Διοικητικό Συμβούλιο έχετε και γυναίκες και επίσης ότι υποστηρίζετε τις γυναίκες, των οποίων ο γονεϊκός ρόλος καταπατείται. Όμως σε αυτή την περίπτωση δε θα έπρεπε να λέγεται ο Σύλλογός σας «Σύλλογος για τη Γονεϊκή Αξιοπρέπεια»; Γιατί δεν έχετε αυτόν τον τίτλο;

**Γ. ΣΠΙΤΑΛΑΣ:** Έχω απαντήσει σε αυτό και σε πολλούς δημοσιογράφους συναδέλφους σας, ότι θα συμβεί όταν θα υπάρχει εξίσωση των δύο συζύγων στο

οικογενειακό δίκαιο. Το έχουμε προβλέψει ήδη από τη διακήρυξη αρχών στο καταστατικό μας.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Π. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ):** Θα αλλάξει το όνομα; Έχετε ιδρύσει ένα σωματείο με κυλιόμενο όνομα; Ή είναι σωματείο που έχει ένα καταστατικό και έναν τίτλο ή δεν είναι.

**Γ. ΣΠΙΤΑΛΑΣ:** Στην Ελλάδα έως σήμερα δεν υπάρχει ισότιμη μεταχείριση των συζύγων και για αυτό χρησιμοποιήσαμε αυτό τον τίτλο. Στο 99,6% των διαζυγίων υπάρχει άνιση μεταχείριση μεταξύ των ανδρών και των γυναικών.

**Μ. ΜΠΕΗ:** Λέγομαι Μπέη Μαρία. Θα ήθελα να παρατηρήσω και ταυτόχρονα να ρωτήσω τον κύριο Σπιτάλα για όλα αυτά τα ενδιαφέροντα που μας είπε από τις έρευνες. Έχω ζήσει στο εξωτερικό, έχω δουλέψει στο εξωτερικό, από τη θέση που είμαι κάνω οικογενειακή συμβουλευτική και ξέρω ακριβώς το πρόβλημα για το οποίο μιλάτε, πέρα του ότι το έχω αντιμετωπίσει και εγώ η ίδια ως διαζευγμένη μέσα στο οικογενειακό μου περιβάλλον. Εγώ βέβαια είχα την τύχη να μην έχω παιδιά και ήμουν αυτή που υποχώρησε τελικά.

Αυτά τα ποσοστά που μας αναφέρατε, θα ήταν πολύ χειρότερα πιστέψτε με, αν από την οικογένεια έλειπε το πρότυπο της μητέρας. Αυτά τα 90, τα 70, τα 80 τοις εκατό, θα ήταν σίγουρα 100 τοις εκατό, αφενός. Αφετέρου το 100% αυτών των παιδιών έχουν βιώσει βία από τον πατέρα, αδιαφορία από τον πατέρα, κακοποίηση από τον πατέρα, για αυτό και γίνονται βιαστές, εγκληματίες, καταλήγουν στις φυλακές, στα αναμορφωτήρια, γιατί αναπαραγάγουν ένα πρότυπο, το οποίο ζουν μέσα στην οικογένεια. Αυτό συμβαίνει κυρίως στην Αμερική, δε μιλάω για την Ελλάδα. Στην Ελλάδα τα πράγματα είναι λίγο διαφορετικά, είναι καλύτερα.

Το ερώτημά μου, λοιπόν, είναι πώς θα διαμορφώνονταν αυτά τα ποσοστά, αν έλειπε η μητέρα αντί για τον πατέρα, και τι έχει κάνει ο πατέρας για να φθάσει η οικογένεια αυτή να είναι μονογονεϊκή. Αν πραγματοποιηθεί μια τέτοια έρευνα, θα δείτε ότι το συντριπτικό ποσοστό θα αφορά πατέρες που έχουν ασκήσει βία ψυχολογική, κυρίως σωματική και σεξουαλική, ή θα έχουν εγκαταλείψει την οικογένεια.

Εγώ αντιμετωπίζω ως επαγγελματίας -πολύ συχνότερα από ό,τι άνδρες- γυναίκες φτωχές, εργαζόμενες, με ένα, δύο, τρία, πέντε παιδιά, που τα μεγαλώνουν μόνες τους, γιατί ο πατέρας έχει φύγει από το σπίτι, έχουν πάρει διαζύγιο, αρνείται

συστηματικά να πληρώνει τη διατροφή του κ.λπ. Και δεν υπάρχει κανένας νόμος να προστατεύσει αυτές τις γυναίκες, παρά μόνο αν έχουν πολλά λεφτά να ξοδεύουν σε δικηγόρους και απανωτές δίκες.

Το πρόβλημα, λοιπόν, είναι ότι πολύ πιο εύκολα εγκαταλείπει ένας πατέρας μια οικογένεια ή ένα παιδί παρά μια μητέρα. Πολύ σπάνια βλέπουμε μητέρες να εγκαταλείπουν τα παιδιά τους και, κυρίως, αυτές είναι γυναίκες που πάσχουν από ψυχικό νόσημα, ενώ οι πατεράδες έχουν σώας τας φρένας. Ευχαριστώ.

**ΑΚΡΟΑΤΡΙΑ (κ. ΑΝΤΩΝΙΟΥ):** Από την εισήγηση του κυρίου Σπιτάλα δεν κατάλαβα, ίσως εγώ φταίω, ποιοι είναι οι λόγοι, για τους οποίους αποξενώνεται ο πατέρας από το παιδί. Αυτούς δε μας τους είπατε. Μας μιλήσατε για οτιδήποτε άλλο, μας μιλήσατε για τα μοντέλα, για τις έρευνες της Αμερικής, αλλά αυτό δε μας το είπατε, εκτός αν δεν το κατάλαβα εγώ, οπότε με συγχωρείτε.

**ΝΤ. ΛΟΓΙΑΔΟΥ:** Είπατε, αν άκουσα καλά, ότι στο 92% των περιπτώσεων η γυναίκα ζητάει το διαζύγιο. Επειδή ζούμε μέσα σε έναν κοινωνικό περίγυρο ευρύ και βλέπουμε τι συμβαίνει γύρω μας, πρέπει να επισημάνω ότι οι άνδρες εγκαταλείπουν την οικογένεια, αλλά δε θέλουν διαζύγιο, διότι δεν επιθυμούν να ξαναδεσμευτούν. Όταν λοιπόν οι γυναίκες κάνουν αίτηση διαζυγίου, οι άνδρες διαμαρτύρονται και λένε: «Μα εγώ δεν ήθελα να σε χωρίσω, θα γύριζα κάποια στιγμή στο σπίτι. Άλλωστε δε θέλω υποχρεώσεις, δε σκοπεύω να ξαναπαντρευτώ». Ο ένας λόγος είναι αυτός. Ο άλλος είναι το θέμα της διατροφής. Μια διατροφή περνάει μέσα από μια δικαστική διαδικασία. Όσο δεν κάνουν αίτηση, τόσο η διατροφή δε διεκδικείται επίσημα. Όλα γίνονται εκ του πονηρού. Μη νομίζετε ότι αυτό συμβαίνει επειδή οι γυναίκες ξαφνικά αποφασίζουν να διώξουν τους άνδρες τους, τη στιγμή που οι ίδιοι είναι πιστοί και αφοσιωμένοι στο γάμο και την οικογένειά τους. Ξέρετε πολύ καλά ότι το σπίτι το εγκαταλείπουν οι άνδρες και όχι οι γυναίκες.

Έχετε φάξει να δείτε ποιο είναι το ποσοστό ανδρών που εγκαταλείπουν τη συζυγική στέγη; Σας πληροφορώ ότι είναι πολύ μεγάλο, ενώ αντίθετα των γυναικών είναι πολύ μικρό. Οι άνδρες εγκαταλείπουν τη συζυγική στέγη και όχι οι γυναίκες. Η εγκατάλειψη της συζυγικής στέγης από τη γυναίκα είναι πάντα αποτέλεσμα άσκησης βίας, το ξέρουμε πολύ καλά. Πρόσφατα, είχαμε τις εκδηλώσεις για την ενδοοικογενειακή βία και ξέρουμε πάρα πολύ καλά τι συμβαίνει. Ξέρουμε ότι συμβαίνει χρόνια, αλλά αυτά τα γεγονότα δεν έβγαιναν ποτέ στο φως γιατί οι γυναίκες φοβούνταν. Τώρα όμως αρχίζουν σιγά-σιγά να σπάνε τη σιωπή, όχι γιατί οι

άνδρες έγιναν χειρότεροι τώρα, ίδιοι ήταν πάντοτε, αλλά γιατί οι γυναίκες βρίσκουν μεγαλύτερη υποστήριξη από διάφορες οργανώσεις και φορείς.

Είπατε ότι το 18% των αλλοδαπών πήραν τα παιδιά τους και έφυγαν. Έχετε υπόψη σας αν οι αλλοδαπές αυτές που πήραν τα παιδιά τους και έφυγαν ήταν παντρεμένες; Όχι, βέβαια. Όταν ο άνδρας δεν παντρεύεται την αλλοδαπή, αυτή δεν μπορεί να παραμείνει στη χώρα. Το δικαστήριο την υποχρεώνει να πάρει και το παιδί μαζί της και να εγκαταλείψει τη χώρα, διότι στην Ελλάδα ισχύει το δίκαιο του εδάφους και όχι του αίματος. Επομένως, ακόμα και αν το παιδί είναι από έλληνα πατέρα, δεν μπορεί να παραμείνει στην Ελλάδα. Από τη στιγμή που απελαύνεται η μητέρα είναι υποχρεωμένη να το πάρει μαζί της. Πρόσφατα, μάλιστα, όταν τυχαία βρέθηκα σε δικαστήριο περιμένοντας να εκδικαστεί μια άλλη υπόθεση, παρακολούθησα μια τέτοια περίπτωση. Μια αλλοδαπή που είχε παιδί από Έλληνα άσκησε έφεση σε πρωτόδικη απόφαση και ζητούσε να της επιτραπεί να παραμείνει στην Ελλάδα. Αλλά το δικαστήριο δεν μπορούσε να της επιτρέψει να παραμείνει στη χώρα, γιατί δεν υπήρχε γάμος και ο πατέρας δεν είχε αναγνωρίσει το παιδί.

**Γ. ΛΑΜΠΡΟΥ:** Γιάννης Λάμπρου λέγομαι και είμαι υποψήφιος διδάκτορας σε θέματα Ανδρικών Σπουδών. Πιστεύω μετά από χρόνια σπουδών ότι ο παραδοσιακός πατριαρχικός ρόλος ήθελε τον άντρα μακριά από τα παιδιά του. Δηλαδή σε μια πατριαρχική παραδοσιακή οικογένεια η μάνα είναι πιο κοντά στα παιδιά, ο πατέρας είναι έξω και κάνει δουλειές. Κατά τη γνώμη μου, αν το δούμε πάλι από μια ψυχαναλυτική σκοπιά, δεν απέχει πάρα πολύ από μια μονογονεϊκή οικογένεια, όπου το παιδί μεγαλώνει μόνο με τη μητέρα του.

Το δεύτερο σημείο που θέλω να θίξω είναι αυτό αναφέρθηκε για τον πατέρα, ότι είναι πάντα ο αδύνατος σε περιπτώσεις διαζυγίου. Κάποιες κυρίες είπαν ότι οι άνδρες χτυπάνε τις γυναίκες, ενώ ο κύριος Σπιτάλας ανέφερε ότι το 80% των ανδρών το κακομεταχειρίζονται οι γυναίκες. Πιστεύω ότι τα στατιστικά στοιχεία από ένα σημείο και μετά η κάθε πλευρά τα βλέπει και τα βγάζει όπως θέλει.

Αλλά η άποψή μου είναι ότι σίγουρα δεν είναι πάντα ο αδύνατος ο άνδρας. Ο άνδρας μπορεί να φύγει από το σπίτι, γιατί δε θέλει να είναι με τη γυναίκα του ή με τα παιδιά του. Όμως είναι σίγουρα σωστό το επιχείρημα του Συλλόγου σας ότι στο 99% των περιπτώσεων στην Ελλάδα τη γονεϊκή μέριμνα την παίρνει η μητέρα, ενώ θα μπορούσε εξίσου ένας άξιος πατέρας ενδεχομένως να αναθρέψει τα παιδιά του.

Κλείνοντας θα ήθελα να πω ότι εγώ είμαι υπέρ της ενότητας, μάλλον υπέρ της συνεργασίας των φύλων, και όχι υπέρ του φανατισμού διαφόρων απόψεων, που είτε

θυμίζουν παλαιοφεμινιστικές τάσεις του 1960 είτε ανδρικές τάσεις του 1800. Ευχαριστώ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Π. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ):** Πάντως αγαπητέ κύριε η στατιστική παίζει πολύ μεγάλο ρόλο, διότι μας δείχνει εμπειρικά ποιο είναι το πρόβλημα. Δηλαδή δεν είναι δυνατόν ως άνθρωποι και ενεργοί πολίτες να μην κρίνουμε από τη στατιστική. Για αυτό, όποιος κάνει μια τοποθέτηση, πρέπει οπωσδήποτε να χρησιμοποιήσει τις στατιστικές.

**Γ. ΛΑΜΠΡΟΥ:** Δε μίλησα γενικά για στατιστικές. Εγώ βλέπω δύο καταστάσεις εδώ. Βλέπω αντίρροπες στατιστικές, όπου οι στατιστικές των ανδρών μεροληπτούν υπέρ των ανδρών και οι στατιστικές των γυναικών μεροληπτούν υπέρ των γυναικών. Αυτή είναι η άποψή μου.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Π. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ):** Θα πρέπει να τονίσουμε πάντως, επειδή υπάρχουν επίσημες στατιστικές και από την Ευρωπαϊκή Ένωση και από την Ελλάδα και εγώ ως δημοσιογράφος έχω κάνει και εκπομπές για αυτό το θέμα, ότι το 95% των στατιστικών καταλήγουν σε συμπεράσματα συγκεκριμένα, τα οποία είναι διαφορετικά από αυτά τα οποία λέει ο κύριος Σπιτάλας. Και μάλιστα το πρόβλημα με τα διαζύγια και τους πατέρες που δεν πληρώνουν διατροφή έχει απασχολήσει και άλλες χώρες. Για παράδειγμα στη Μεγάλη Βρετανία είχε παρέμβει η Κυβέρνηση με πολύ αυστηρά μέτρα για τους άνδρες που δεν πληρώνουν διατροφή, τα οποία έφταναν ως και στη σύλληψή τους. Επομένως, δεν μπορούμε να είμαστε αγνωστικιστές σε τέτοιου είδους θέματα, όταν μάλιστα υπάρχουν αδιάφευστα στοιχεία από επίσημες στατιστικές.

**Γ. ΛΑΜΠΡΟΥ:** Στη Μεγάλη Βρετανία υπήρξαν και φαινόμενα απαγόρευσης -επειδή το έχω ερευνήσει το θέμα αυτό- σε πατεράδες να βλέπουν τα παιδιά τους σε περίπτωση διαζυγίων, χωρίς να υπάρχει τόσο σοβαρός λόγος που να δικαιολογεί ένα τέτοιο μέτρο. Για το λόγο αυτό έχουν δημιουργηθεί οργανώσεις σαν αυτή του κυρίου Σπιτάλα, αλλά πολύ πιο ριζοσπαστικές που καταφεύγουν σε ακραίες εκδηλώσεις. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Fathers for Justice, μερικά μέλη της οποίας ανέβηκαν επάνω στην πρωθυπουργική κατοικία με στολές μπάτμαν και διαμαρτυρήθηκαν. Αλλά, εν πάση περιπτώσει, ακόμα και αυτές οι οργανώσεις είχαν

κάποια επίπτωση στο να αλλάξει το νομοθετικό πλαίσιο υπέρ των ανδρών, να μη δίνεται πάντα η γονική μέριμνα στη μητέρα, αλλά και στον πατέρα.

**ΑΚΡΟΑΤΡΙΑ:** Συγγνώμη, θέλω να κάνω μια παρατήρηση. Νόμιζα ότι βρίσκομαι σε ένα εργαστήριο με θέμα «Ισότιμοι σύντροφοι στην οικογένεια», αλλά πιάσαμε τη συζήτηση από τη διάλυση της οικογένειας και μετά. Νομίζω πως προέχει να δούμε τι πρέπει να γίνει μέσα στην οικογένεια και πώς μπορούν να συνεργαστούν οι δύο σύντροφοι πριν φτάσουν στο διαζύγιο και όχι τι πρέπει να γίνεται από τη διάλυση της οικογένειας και μετά.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Π. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ):** Είναι αληθές. Και εγώ ήμουν έτοιμος να πω ότι ζω σε μια άλλη κοινωνία, λόγω κυρίως αυτών που άκουσα από τον κύριο Σπιτάλα αλλά και της συζήτησης που ακολούθησε. Πρέπει να πω ότι κάποιοι φίλοι μου έχουν χωρίσει, αλλά συζητούν και συνεννοούνται με την πρώην γυναίκα τους προς χάριν των παιδιών. Αντίθετα με όσα ακούστηκαν μέχρι τώρα, εγώ πιστεύω ότι στα περισσότερα χωρισμένα ζευγάρια υπάρχει μια επικοινωνία μεταξύ των συζύγων και μια διαπραγμάτευση των θεμάτων. Βλέπω ότι η ελληνική κοινωνία αρχίζει να αλλάζει, αρχίζουν να ανατρέπονται ορισμένοι συσχετισμοί, οι οποίοι ήταν πολύ έντονα αρνητικοί και για τις γυναίκες και ενδεχομένως και για ορισμένους άνδρες.

Ενδεχομένως το πρόβλημα που ανέφερε ο κύριος Σπιτάλας να αφορά σε ένα απειροελάχιστο στατιστικό ποσοστό, οπότε δεν πρέπει να κάνουμε γενικεύσεις ούτε να στρέψουμε τη συζήτηση προς τα εκεί. Δεν αμφιβάλλω ότι θα υπάρχουν 50, 100, 150 περιπτώσεις, στις οποίες ο πατέρας ενδεχομένως αδικήθηκε από το δικαστήριο και έχει κάθε δικαίωμα να διαμαρτύρεται, όπως έχει και κάθε δικαίωμα να βλέπει τα παιδιά του. Αλλά δεν είναι σωστό γενικεύουμε. Και επειδή το θέμα μας σήμερα είναι οι ισότιμοι σύντροφοι στην οικογένεια, θα παρακαλούσα οι τοποθετήσεις σας να είναι σχετικές με αυτό. Πώς μπορούμε να βρούμε τρόπους στην οικογένεια να έχουμε καλή σχέση με το/τη σύντροφό μας, να λύνουμε τα προβλήματά μας με το διάλογο και πώς θα βρούμε μια ισορροπία που θα εξασφαλίσει τους όρους μιας αρμονικής συμβίωσης και ένα υγιές περιβάλλον για να μεγαλώσουν τα παιδιά μας.

Είπε ένας κύριος, μάλλον ο κ. Σολδάτος, διαλυμένη οικογένεια δε σημαίνει χωρισμένη οικογένεια. Υπάρχουν χωρισμένες οικογένειες, οι οποίες δεν είναι διαλυμένες με την κλασική έννοια του όρου. Οι πρώην σύζυγοι, δηλαδή, έχουν μια πολύ καλή σχέση μεταξύ τους και θαυμάσια επικοινωνία με τα παιδιά τους, η οποία

δε διαταράσσεται ακόμη και όταν ξαναπαντρευτούν. Τουλάχιστον ο δικός μου κύκλος αποτελείται κατά το 90% από τέτοιες περιπτώσεις και δε νομίζω ότι είναι τόσο ξεχωριστός.

Αυτό που πρέπει να μάθουμε είναι το να συζητάμε και να ακούμε ο ένας τον άλλον. Πρέπει να προωθηθεί στην κοινωνία μας ο διάλογος, η συνεννόηση και η ισοτιμία των δύο φύλων και όχι η στείρα αντιπαράθεση, ειδικά στην περίπτωση των συζύγων μετά το διαζύγιο. Σε αυτό πρέπει όλοι να συμβάλουμε, γιατί η προώθηση της ισοτιμίας των δύο φύλων αποτελεί στόχο βαθιά δημοκρατικό.

**ΑΚΡΟΑΤΡΙΑ:** Πιστεύω ότι για να υπάρξει μια σωστή οικογένεια πρέπει να υπάρξει βοήθεια, υποστήριξη και συμπαράσταση του ενός συζύγου προς τον άλλον. Επίσης θέλω αν θέσω μία ερώτηση. Από τα διαζύγια που υπάρχουν στην Ελλάδα, πόσοι άνδρες διεκδικούν την κηδεμονία των παιδιών τους και πόσοι φθάνουν μέχρι το τέλος της διεκδίκησης αυτής; Ευχαριστώ.

**Β. ΚΟΣΜΑΤΟΣ:** Καλησπέρα σε όλους και όλες. Ονομάζομαι Βαγγέλης Κοσμάτος και δουλεύω στο ΚΕΘΙ εδώ και κάποια χρόνια. Είμαι Ψυχολόγος στην ειδικότητα, η μεταπτυχιακή μου ειδίκευση είναι στην Παιδαγωγική Ψυχολογία και Συμβουλευτική και η διατριβή μου στην Επικοινωνία και τις Ανθρώπινες Σχέσεις. Πάνω από δέκα χρόνια δουλεύω συμβουλευτικά και θεραπευτικά με γονείς, παιδιά και εφήβους. Είμαι από τους ιδρυτές της σχολής γονέων στην Πάτρα, η οποία είναι από τις πρώτες σχολές γονέων που συστάθηκαν σε Δήμους. Τέλος, είμαι στο μητρώο συμβουλευτικής εφήβων του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου. Με απλά λόγια, πάρα πολλά χρόνια δουλεύω με παιδιά, με εφήβους, με οικογένειες, με άνδρες και γυναίκες.

Δε θα εκφράσω κρίσεις, έχω συγκεκριμένα ερωτήματα. Κύριε Σπιτάλα, σας λέω ευθύς εξαρχής ότι οι δικές μου αναπαραστάσεις και η δική μου εμπειρία είναι εντελώς διαφορετική από την εικόνα που παρουσιάσατε. Σας το λέω αυτό για να σας προετοιμάσω και για το είδος των ερωτήσεών μου. Είπατε σε ένα σημείο –έχω κρατήσει ακριβώς τα λόγια σας– «η μονογεϊκότητα δε συνάδει με το ελληνικό πολιτισμικό πλαίσιο, την ελληνική πολιτισμική πραγματικότητα». Θα ήθελα σας παρακαλώ πολύ να το εξηγήσετε λίγο περισσότερο. Αυτό εμένα μου φαντάζει και μου γεννάει ιδεολογήματα και ιδεοκατασκευές του τύπου «η Αγία Ελληνική Οικογένεια, η οποία δεν μπορεί να καταργηθεί, δεν μπορεί να αλλάξει». Από την εμπειρία μου σας λέω ότι στο όνομα της διατήρησης της ενότητας της οικογένειας με το παλιό της μοντέλο, έχουν διαπραχθεί εγκλήματα εναντίον της ψυχολογίας των παιδιών, ακριβώς για να μη διαλυθεί η «αγία οικογένεια».

Δεύτερον, αναφερθήκατε σε ζητήματα παραβατικότητας παιδιών και μιλήσατε για υψηλά ποσοστά παραβατικότητας παιδιών και εφήβων από οικογένειες που είναι διαζευγμένοι οι γονείς ή που είναι απών ο πατέρας. Θέλω να σας ρωτήσω, πρώτον, σε ποιες μορφές παραβατικότητας αναφέρεστε και από ποιες έρευνες προκύπτουν αυτά τα ποσοστά για τη χώρα μας. Για έξι χρόνια ήμουν συνεργάτης του ΕΠΙΨΥ, του Πανεπιστημιακού Ερευνητικού Ινστιτούτου και υπεύθυνος για τις μελέτες του στη Νότια Ελλάδα, καθώς και του ΕΚΤΕΠΝ, του Παρατηρητηρίου για τα Ναρκωτικά. Σε καμία από αυτές τις παραβατικές μορφές δε βρήκαμε αιτιολογικό δείκτη διαφορετικό ανάμεσα στις οικογένειες που οι σύζυγοι είχαν πάρει διαζύγιο και στη μέση ελληνική οικογένεια που οι σύζυγοι δεν έχουν πάρει διαζύγιο. Άρα, αγνώω τα ευρήματα αυτά από τις έρευνες που αναφέρατε στον ελλαδικό χώρο.

Ένα τρίτο σημείο που θέλω να θίξω αφορά σε αυτό που είπατε για την επιμέλεια των παιδιών. Ότι δηλαδή η ανάθεση της επιμέλειας γίνεται στο 99%-100% των περιπτώσεων στις μητέρες, δίχως έλεγχο του περιβάλλοντος και αξιολόγηση της μητέρας ή του πατέρα. Η δική μου εμπειρία, επειδή έχω παραστεί σε τέτοιες δίκες και έχω συντάξει εκθέσεις, μου λέει ακριβώς το αντίθετο. Ότι έχουν γίνει πολύ εξονυχιστικοί έλεγχοι, ειδικά όταν οι δικαστές είναι άνδρες, στις συνθήκες ζωής της μητέρας.

Τέλος, είπατε ότι τα παιδιά έχουν δικαίωμα –και το τονίσατε φωτογραφίζοντας ένα μεγάλο πρέπει– ισόποσης επαφής τόσο με τον πατέρα όσο και με τη μητέρα. Σας ρωτώ ευθέως από ποια άποψη; Από άποψη νομική, ψυχολογική, ψυχοπαιδαγωγική ή πολιτική-ιδεολογική; Διότι κατά την επιστήμη της Παιδαγωγικής Ψυχολογίας αυτό δεν ισχύει. Όταν οι συνθήκες στο σπίτι είναι κακές και γεννούν ανασφάλεια, είναι πολύ καλύτερο για τον ψυχισμό του παιδιού να μεγαλώνει με τον ένα γονιό σε συνθήκες ασφάλειας.

Σας ευχαριστώ πολύ για την προσοχή σας και για το χρόνο σας.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Π. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ):** είναι κάποιος άλλος που θέλει να μιλήσει;

**Χ. ΣΟΛΔΑΤΟΣ:** Συγγνώμη, εδώ παραβαίνετε τη δημοκρατία. Η ομιλία μου ήταν ελαχιστότατη συγκριτικά με τις ομιλίες των συνέδρων.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Π. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ):** Κύριε Σολδάτε, συγγνώμη. Σύμφωνα με τη λογική όλων των Συνεδρίων, τουλάχιστον αυτών στα οποία έχω παραστεί, ο εισηγητής είναι ο υπηρέτης των ακροατών. Αυτή είναι η έννοια της δημοκρατίας.



Δηλαδή, έρχεται ο εισηγητής και προσφέρει τις γνώσεις του στο κοινό, το οποίο μετά πρέπει αν εκφράσει απόψεις και ερωτήσεις για όσα άκουσε. Εγώ δεν ήρθα να συντονίσω εσάς, τους ομιλητές, αλλά ένα θέμα, το «Ισότιμοι σύντροφοι στην οικογένεια». Άρα δεν είστε μόνον εσείς που πρέπει να μιλήσετε, πρέπει να δώσω το λόγο και στους άλλους. Λοιπόν, θα μιλήσει η κυρία Δημητριάδου, μετά η κυρία Κολοκυθά, στη συνέχεια ο κύριος Σπιτάλας και Σολδάτος και αμέσως μετά θα κάνουμε μια τελική συζήτηση.

**Δ. ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΟΥ:** Καλησπέρα σας. Ονομάζομαι Δημητριάδου Δέσποινα, είμαι από το Εργατικό Κέντρο Αθήνας και θα ήθελα να θίξω κάποιες πτυχές του θέματος που συζητάμε.

Είναι φυσικό σε μια οικογένεια να υπάρχει μια σχέση σεβασμού, κατανόησης, βοήθειας και αγάπης, για να δημιουργηθεί και το κατάλληλο περιβάλλον ανατροφής των παιδιών. Πιστεύω ότι όλα τα προβλήματα πρέπει αν λύνονται με συζήτηση. Αυτό όμως που θέλω να επισημάνω είναι ότι τα σημερινά αντρόγυνα με τις συγκεκριμένες συνθήκες ζωής, οι οποίες δεν αφήνουν καθόλου ελεύθερο χρόνο, δεν προλαβαίνουν να συζητήσουν, ούτε καν να ειπωθούν. Γιατί, όταν οι δύο εργαζόμενοι φεύγουν από το σπίτι τους σαν τρελοί το πρωί και γυρνούν το βράδυ, και να θέλουν να συζητήσουν δεν προλαβαίνουν. Για να μη μιλήσω για τη γυναίκα που μόλις γυρίσει από τη δουλειά έχει να ασχοληθεί με τα παιδιά και το σπίτι. Και καλά να τελειώνει η δουλειά της το μεσημέρι. Για φανταστείτε αυτή τη γυναίκα ακόμα και αυτόν τον άντρα που έχει την επιθυμία να δώσει από την καθημερινή του ζωή στην οικογένειά τα περισσότερα αλλά το ωράριο της δουλειάς του είναι απάνθρωπο. Πώς είναι δυνατόν να τα καταφέρει σε τέτοιες συνθήκες; Πιστεύω ότι στη σημερινή εποχή αιτία διαζυγίου είναι η έλλειψη επαφής των συζύγων, καθώς και το ότι παρεμβαίνει μετά από όλα αυτά και το εγώ μας, που καλό θα είναι να παρεμβαίνει, για να μπορούμε να σταθούμε ισότιμα άνδρες και γυναίκες στην κοινωνία και την οικογένεια. Πρέπει να έχουμε όλοι τις ίδιες ευκαιρίες, κάτι που για τις γυναίκες ακόμη δεν ισχύει.

Για μένα το βασικό που θα πρέπει να μας προβληματίσει είναι αύξηση του ελεύθερου χρόνου, ο οποίος θα προέρχεται από λιγότερη εργασία και από μια πιο αξιοπρεπή διαβίωση, τόσο μέσα στην ίδια την οικογένειά μας όσο και έξω από αυτήν. Δεν μπορούμε να γίνουμε ρομπότ. Κάποιοι είπαν το πρωί ότι η εξέλιξη της τεχνολογίας θα προωθήσει την τηλε-εργασία. Πρέπει να σκεφτούμε, όμως, πολύ σοβαρά με ποιους όρους ασφάλειας εργασίας και ανταπόκρισης στα ίδια τα παιδιά μας μπορεί να γίνει αυτό. Είναι δυνατόν τα παιδιά να βλέπουν μια μητέρα ή και έναν πατέρα-ρομπότ να χτυπάει κουμπάκια στο PC και από την άλλη να λείει στο παιδί

«τώρα σε λίγο», «τώρα περίμενε δυο λεπτά». Αν αυτό είναι συνεννόηση και αν είναι πρόοδος της σημερινής εποχής, το αφήνω σε σας να μου το λύσετε. Ευχαριστώ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Π. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ):** Ευχαριστούμε πολύ. Μας δώσατε ένα άρωμα της κοινωνικο-οικονομικής κατάστασης. Βεβαίως είναι και οι φάσεις του σύγχρονου κόσμου αυτές. Πρέπει να ζήσουμε και να τις αλλάξουμε. Η κυρία Κολοκυθά έχει το λόγο.

**ΕΛ. ΚΟΛΟΚΥΘΑ, Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας:** Ονομάζομαι Έλια Κολοκυθά και εκπροσωπώ το Σύνδεσμο για τα Δικαιώματα της Γυναίκας. Να πω κατ' αρχάς ότι ο κύριος Κοσμάτος με κάλυψε απόλυτα, αλλά θέλω να προσθέσω κάτι πολύ σημαντικό. Η Άννα Φρόιντ είπε ότι όταν οι δύο γονείς δε συμφωνούν, να αναλαμβάνει ένας τα παιδιά.

Ήθελα να σας μεταφέρω με δυο λόγια την εμπειρία μου από το Σύνδεσμο για τα Δικαιώματα της Γυναίκας. Τα τελευταία 25 περίπου χρόνια είμαι υπεύθυνη του τμήματος νομικής συμβουλευτικής. Παρακολουθώ, λοιπόν, αυτή την πορεία του οικογενειακού δικαίου, το οποίο είναι πολύ προοδευτικό δίκαιο, δύσκολο στην εφαρμογή του. Ο Αριστόβουλος Μάνεσης, ένας μεγάλος έλληνας Συνταγματολόγος, έλεγε ότι οι σύζυγοι δεν υποχρεώνονται να είναι ίσοι. Ο νομοθέτης προβλέπει να είναι. Από εκεί και πέρα ο καθένας ζει την καθημερινότητά του.

Όσον αφορά στα παιδιά των χωρισμένων γονιών, ήθελα να πω ότι δεν είναι τοξικομανείς ούτε εγκληματίες ούτε δυστυχημένα. Υπάρχει απέραντη βιβλιογραφία για αυτά τα παιδιά. Ένας μεγάλος ψυχαναλυτής που ασχολήθηκε με τα παιδιά, ο Γάλλος Λεμποβισί, έχει πει ότι σίγουρα υπάρχει αυξημένος κίνδυνος για αυτά τα παιδιά να εμφανίσουν κάτι από όσα αναφέραμε, αλλά δεν μπορούμε να πούμε ότι όλα τα παιδιά χωρισμένων γονιών θα γίνουν σίγουρα εγκληματίες ή τοξικομανείς ή δυστυχημένα. Είμαι της γνώμης ότι, όταν το ζευγάρι δεν τα πάει καλά, πρέπει να χωρίζεται. Θα πρέπει όμως να χωρίζεται με τρόπο που θα βλάψει όσο το δυνατόν λιγότερο τα παιδιά.

Προσωπικά είμαι αισιόδοξη και σας βεβαιώνω ότι ο φεμινισμός, στον οποίο ανήκω, δεν τους μισεί τους άνδρες και τους πατέρες. Τους χρειάζεται και τους πιστεύει. Ευχαριστώ.

**Μ. ΚΑΛΔΗ:** Πριν από όλα θέλω να ευχαριστήσω και τους τρεις κυρίους που μας τιμούν με την παρουσία τους απόψε εδώ. Οφείλω να πω ότι το Συνέδριό μας είχε στόχο, όπως φαίνεται και από τον τίτλο του, τη «Συμφιλίωση της Επαγγελματικής με την Οικογενειακή Ζωή» που είναι ένας από τους βασικούς πυλώνες της στρατηγικής της Λισσαβόνας την περίοδο 2001-2005. Είναι ένας από τους βασικούς πυλώνες, ο δεύτερος κατά σειρά προτεραιότητας, του Χάρτη Πορείας που ουσιαστικά δρομολογεί τις κοινωνικές δράσεις μέσα στο πλαίσιο των κρατών-μελών της Ε.Ε. από το 2006 μέχρι το 2010.

Είναι σαφές, λοιπόν, ότι η διαλεκτική που αναπτύχθηκε και οι προβληματισμοί που τέθηκαν σε αυτό το Συνέδριο από χτες και μέχρι αυτή την ώρα, αφορούν στην εξεύρεση των τρόπων εκείνων που θα εναρμονίζουν την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή. Η θεματική αυτού του εργαστηρίου, είναι σαφώς ιδιαίτερη. Θελήσαμε ως Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας να ακούσουμε την άποψη και αυτής της μειοψηφίας. Γιατί εγώ συμφωνώ με εσάς κύριε Βασιλόπουλε και με το φίλο και συνεργάτη μου στο Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, τον Βαγγέλη Κοσμάτο και βέβαια με την Έλια Κολοκυθά για το τι συμβαίνει.

Όμως δεν μπορεί να παραβλέπουμε το γεγονός -και αυτό νομίζω ότι είναι ένδειξη δημοκρατίας- ότι υπάρχει μια σαφής μειοψηφία ανδρών που έχουν πρόβλημα, του οποίου πρέπει να γίνουμε κοινωνοί. Εμείς που ασχολούμαστε καθαρά με τα γυναικεία θέματα, πρέπει να γινόμαστε κοινωνοί και αυτών των περιπτώσεων, έστω και αν είναι μειοψηφία. Και εγώ προχωρώ και παραπέρα, το είπα και το πρωί. Αν υπάρχει ισχυρή πολιτική βούληση και αν μας πείσουν ότι υπάρχουν συνθήκες ανισότητας αυτή την ώρα, γιατί να μην αναθεωρηθούν και άρθρα του Συντάγματος ακόμα; Ή να γίνουν τροποποιήσεις και στο εθνικό μας δίκαιο;. Αυτά είχα να πω και τίποτα άλλο.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Π. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ):** Ωραία, κυρία Καλδή, ευχαριστούμε. Είναι αυτονόητο ότι η συζήτηση πρέπει να περιλαμβάνει όλες τις πλευρές. Στο εξωτερικό, σε ορισμένες χώρες, όπως οι Η.Π.Α., έχει αναπτυχθεί και ένα πιο ειδικό κίνημα για περιπτώσεις όπως αυτές που ανέφερε ο κύριος Σπιτάλας. Αλλά το ερώτημα είναι κατά πόσον η εμπειρική πραγματικότητα του θέματος στην Ελλάδα είναι μεγάλη. Πάντως, ακόμη και στις ελάχιστες αυτές περιπτώσεις η ανταλλαγή απόψεων και ο διάλογος κάνουν καλό. Γιατί στη χώρα μας συζητάμε πολλές φορές γενικά, αλλά δεν μπαίνουμε στην ουσία των ζητημάτων. Η εισήγηση του κυρίου Σπιτάλα θεωρώ ότι

έχει σχέση με τη γενική προβληματική μας, απλώς το σημερινό μας θέμα δεν περιορίζεται μόνο στο τι γίνεται μετά το διαζύγιο.

Επειδή έχουν υπάρξει πολλές τοποθετήσεις και ερωτήσεις, ο κ. Σπιτάλας θα πάρει το λόγο για να απαντήσει και στη συνέχεια θα ολοκληρωθεί το Συνέδριο με κάποιες γενικές τοποθετήσεις και συμπεράσματα.

**Γ. ΣΠΙΤΑΛΑΣ:** Τα ερωτήματα που τέθηκαν είναι πάρα πολλά. Το γεγονός ότι προκαλέσαμε τη σημερινή συζήτηση, αλλά και τη συζήτηση και τον προβληματισμό της κοινωνίας εδώ και δυο χρόνια, νομίζω ότι αποτελεί ένα σημαντικό βήμα για τη δημοκρατία.

Πριν από έξι χρόνια όταν μου συνέβησαν αυτά τα γεγονότα, δηλαδή η άνιση μεταχείριση, επέστρεψα από τη Γαλλία, όπου έζησα για 20 χρόνια, και είχα την εντύπωση ότι ήμουν μόνος. Αποφάσισα ως σκεπτόμενος πολίτης, να ερευνήσω το θέμα πιο βαθιά. Με τον καιρό και με τη συζήτηση αποδείχθηκε ότι σε κάθε ελληνική οικογένεια υπάρχει και ένα διαζύγιο. Το γεγονός αυτό και μόνο αποδεικνύει ότι η οικογένεια στην Ελλάδα δεν είναι μόνο αυτή με τους δύο γονείς συν τα παιδιά τους, αλλά υπάρχει και ένα άλλο είδος οικογένειας, αυτό που εσείς το ονομάζετε ή κάποιοι άλλοι μάλλον ονόμασαν μονογονεϊκή. Αλλά και αυτό χρήζει μεγάλης έρευνας, διότι το ελληνικό κράτος ονομάζει μονογονεϊκή οικογένεια αυτήν που αποτελείται από τη μητέρα και το παιδί. Ο πατέρας απουσιάζει και πάλι. Ο πατέρας από μόνος του δεν αποτελεί στοιχείο της οικογένειας, ούτε καν αυτής της μονογονεϊκής οικογένειας.

Σας πληροφορώ ότι οι περισσότερες κυρίες όταν αντιλαμβάνονται αυτό το πρόβλημα -γιατί αν δεν το έχουν ζήσει δεν μπορούν να αντιληφθούν ότι υπάρχει ένα τέτοιο θέμα- συστρατεύονται μαζί μας. Έχουμε εδώ τρία άτομα, θα σας μιλήσουν, τρεις γυναίκες από το σύλλογό μας και θα χαρώ πολύ να πάρουν το λόγο για να σας εξηγήσουν αυτά που παρατήρησαν και να καταδείξουν το πρόβλημα. Διότι τα στατιστικά στοιχεία που σας παρουσίασα, κύριε, είναι τα μόνα αξιόπιστα που έχουν βρεθεί σήμερα στην Ελλάδα. Δεν υπάρχει κανένα άλλο αξιόπιστο στοιχείο, εκτός από υποθέσεις ότι υπάρχει κάποια κακοποίηση, χωρίς να έχουμε στοιχεία συγκεκριμένα. Το θέμα αυτό δε μας αφορά. Την κακοποίηση είτε προέρχεται από τη μια είτε από την άλλη πλευρά, την καταδικάζουμε. Αυτό που πρέπει και εσείς σήμερα να καταδικάσετε ή τουλάχιστον να ερευνήσετε και να ενημερωθείτε, είναι το θέμα της αποξένωσης.

Υπάρχουν πολλοί ξένοι ερευνητές που μελέτησαν το θέμα. Οι Γάλλοι το έχουν ερευνήσει ακόμα καλύτερα και έχουν διευθετήσει το οικογενειακό τους δίκαιο από το

1986. Και αυτό το ανέδειξαν, όταν βγήκαν στους δρόμους όλοι, άνδρες και γυναίκες. Το ίδιο έγινε λίγο αργότερα στο Βέλγιο, στη Γερμανία αλλά και σε άλλες χώρες. Σας πληροφορώ ότι πρόσφατα η Φιλανδία καταδικάστηκε από το Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων για την απαγόρευση επικοινωνίας ενός παιδιού με τον πατέρα σε μια περίπτωση διαζυγίου. Φιλανδικό δικαστήριο απαγόρευσε σε βιαστή πατέρα την επικοινωνία με το παιδί του. Όμως το Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων -θα το ακούσετε στις τηλεοράσεις σε λίγες μέρες- αποφάσισε ότι η επικοινωνία του γονέα με το παιδί του, ακόμα και αν είναι βιαστής, είναι απαραίτητη και καταδίκασε τη Φιλανδία για αυτό το γεγονός. Μάλιστα νομίζω ότι το φιλανδικό δικαστήριο είχε απαγορεύσει και στη μητέρα να βλέπει το παιδί, γιατί ήταν συνεργός στο βιασμό. Παρόλα αυτά η Φιλανδία παραπέμφθηκε για το γεγονός στο Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και καταδικάστηκε. Αυτά τα στοιχεία είναι στη διάθεσή σας και νομίζω ότι πρέπει να απασχολήσουν πολύ σοβαρά, όχι μόνο το σημερινό Συνέδριο αλλά και όλους τους επιστημονικούς φορείς και κυρίως τις γυναίκες.

Την παραβατικότητα ανηλίκων τη μελέτησε το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, από όπου έχουμε στοιχεία συγκεκριμένα και πολύ σημαντικά, τα οποία είναι επίσης στη διάθεσή σας. Εγώ αμφισβητώ αυτά που είπε ο κύριος Κοσμάτος για τον έλεγχο του περιβάλλοντος του γονιού, ο οποίος αναλαμβάνει την επιμέλεια του παιδιού μετά το διαζύγιο. Στις 20.000 περιπτώσεις που έχουμε υπόψη μας ποτέ δεν όρισε δικαστής ειδικούς, ψυχολόγους, παιδοψυχιάτρους, κοινωνικούς λειτουργούς κ.λπ., προκειμένου να ελεγχθεί το περιβάλλον και να ακουστεί η γνώμη των παιδιών πριν δοθεί η επιμέλεια στη μητέρα. Δεν υπάρχει στην Ελλάδα κανένας κοινωνικός φορέας, ο οποίος να υποχρεώνεται από το κράτος να ελέγξει το περιβάλλον των δύο γονέων, πριν δοθεί η γονική μέριμνα και η επιμέλεια των παιδιών.

Όσον αφορά στη βία, φαίνεται δεν καταλάβατε ότι η βία, στην οποία αναφέρομαι, είναι αυτή η βία μετά το διαζύγιο. Εσείς υποθέτετε ότι η βία είναι της οικογένειας. Η ενδοοικογενειακή βία είναι ένα θέμα, η βία που ασκείται μετά το διαζύγιο είναι χειρότερη από την ενδοοικογενειακή βία. Το δικαίωμα για την ισόποση επικοινωνία του παιδιού και με τους δύο γονείς καταστρατηγείται. Όλοι οι ψυχίατροι, οι ψυχολόγοι και όσοι είναι ειδικοί επί του θέματος υποστηρίζουν ότι το παιδί πρέπει να επικοινωνεί 100% και με τους δύο γονείς. Για αυτό το λόγο έχει προταθεί και η από κοινού επιμέλεια, διότι το παιδί έχει ανάγκη και τους δύο γονείς. Οι έρευνες και οι μελέτες που είχαν γίνει παλαιότερα, αφορούσαν στην απουσία της μητέρας από το παιδί, η οποία έχει ολέθρια αποτελέσματα στον ψυχισμό του παιδιού. Για αυτό και εμείς λέμε ότι δεν πρέπει να αποχωρίζεται το παιδί από τη μητέρα. Οι νεότερες μελέτες απέδειξαν -και έχω εκτενή βιβλιογραφία να παραθέσω- ότι εξίσου σημαντική είναι και η απουσία του πατέρα από το παιδί.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Π. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ):** Συγγνώμη, υπάρχει κάποιος εδώ, γιατί ίσως εγώ δεν καταλαβαίνω, ο οποίος να αρνείται ότι το παιδί πρέπει να βλέπει εκτός από τη μητέρα και τον πατέρα του;

**Γ. ΣΠΙΤΑΛΑΣ:** Οι δικαστικές αποφάσεις απαγορεύουν στον ένα γονέα να βλέπει το παιδί του. Αυτό σημαίνει ότι η κοινωνία οδήγησε τους δικαστές να παίρνουν τέτοιες αποφάσεις, δεν το αποφάσισαν μόνοι τους. Η επικοινωνία του ενός γονέα με το παιδί του κάθε 15μερο οδηγεί στην αποξένωσή τους. Αυτό πρέπει να το αντιληφθούν και οι μητέρες και οι πατέρες.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Π. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ):** Νομίζω ότι ο βασικός κορμός των ερωτήσεων έχει απαντηθεί. Το θέμα ούτως ή άλλως δεν μπορεί να εξαντληθεί εδώ. Οι θέσεις και του κυρίου Σπιτάλα και του κυρίου Σολδάτου καθώς και όλων όσων έκαναν παρέμβαση έχουν γίνει κατανοητές, μέσα από έναν πολύ δυναμικό διάλογο.

**Γ. ΣΠΙΤΑΛΑΣ:** Έχουμε παρατηρήσει ότι δεν είναι ώριμη ακόμα η κοινωνία, γεγονός που αποδείχτηκε και σήμερα, να δεχθεί ότι υπάρχουν τόσα πολλά άτομα χωρισμένα και ότι υπάρχει ένα πρόβλημα στο οικογενειακό δίκαιο. Η κοινωνία πρέπει να πληροφορηθεί και να ευαισθητοποιηθεί στο συγκεκριμένο θέμα.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Π. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ):** Ευχαριστούμε τους κυρίους Σπιτάλα και Σολδάτο. Στη συνέχεια θα κάνουμε την ολομέλεια για να γίνει μια συζήτηση για τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα του εργαστηρίου. Παραδίδω το προεδρείο στην κυρία Κατσαρίδου.

## ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ – ΣΥΖΗΤΗΣΗ

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ):** Έχουμε μια μικρή αλλαγή. Η κυρία Γιαννακούρου που ήταν να προεδρεύσει στην παρουσίαση των αποτελεσμάτων των δύο εργαστηρίων δεν μπορεί να συμμετέχει και έτσι θα αναλάβω εγώ αυτό το ρόλο.

Και τα δύο εργαστήρια έχουν καταγράψει τα αποτελέσματα, τα ερωτήματα, τους προβληματισμούς, τα οποία θα παρουσιάσει στη συνέχεια η κυρία Μπέλλου. Το πρώτο εργαστήριο είχε θέμα «Γονεϊκοί ρόλοι, ο εργαζόμενος πατέρας» και το δεύτερο «Ισότιμοι σύντροφοι στην οικογένεια». Η κυρία Μπέλλου έχει το λόγο.

**Δρ. Φ. ΜΠΕΛΛΟΥ, Συντονίστρια Προγράμματος, Υπεύθυνη Τμήματος Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σχέσεων, ΚΕΘΙ:** Πραγματικά έγινε μια πολύ χρήσιμη και ενδιαφέρουσα συζήτηση, βάσει της παρουσίασης της κυρίας Σαρρή, η οποία αναφέρθηκε στα πρώτα σημαντικά βήματα που έχουν γίνει στο νέο υπαλληλικό κώδικα αλλά και γενικά στην ελληνική νομοθεσία όσον αφορά στις παροχές στους εργαζομένους, προκειμένου να προωθηθεί η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Σύμφωνα με τις επιστημόνες και τις συζητήσεις μας αυτό που προέκυψε και σήμερα είναι ότι όλα αυτά τα μέτρα είναι πραγματικά πολύ σημαντικά και η συμβολή της πολιτείας πολύ μεγάλη. Η εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής με τη συμμετοχή των ανδρών στην ανατροφή των παιδιών και τις οικιακές εργασίες αποτελεί ζήτημα ουσιώδες και ταυτόχρονα δύσκολο στην εφαρμογή του, γιατί είναι δύσκολο να αλλάξουμε από τη μια μέρα στην άλλη τα κοινωνικά στερεότυπα για το φύλο.

Η δυσκολία αλλαγής στερεοτύπων ήταν κάτι που συζητήθηκε εκτενώς στην πρώτη ομάδα εργασίας καθώς επίσης και η θέσπιση και εφαρμογή κανόνων δικαίου για την προώθηση της εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Βέβαια επισημάνθηκε και ο κίνδυνος η συγκεκριμένη νομοθεσία να φέρει αρνητικά αποτελέσματα, αν εφαρμοστεί σε λάθος κοινωνική στιγμή. Αυτό μας οδήγησε σε μια δεύτερη διάσταση του θέματος, στο σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει η εκπαίδευση στην προώθηση ζητημάτων ισότητας των φύλων. Για να αρθούν τα κοινωνικά στερεότυπα των φύλων, είναι απαραίτητο να ευαισθητοποιηθούν και να εκπαιδευτούν τα παιδιά σε θέματα έμφυλης ισότητας από μικρή ηλικία. Και για αυτό ακριβώς, όπως επισημάνθηκε, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαιδευτική διαδικασία και ιδιαίτερα στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

Η κυριότερη επισήμανση των συμμετεχόντων αφορά στα στερεότυπα. Όλοι, δηλαδή, αναγνωρίζουν ότι είναι πολύ δύσκολο να αλλάξουν τα κοινωνικά στερεότυπα και χρειάζεται πολύς χρόνος για να συντελεστεί μια τέτοια διαδικασία. Όπως λέει και ο μεγάλος Τζέρβις, για να αλλάξουν τα στερεότυπα ή θα πρέπει να περάσει πάρα πολύς χρόνος ή θα πρέπει να υπάρξει μια πολύ συντονισμένη προσπάθεια ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης και συνεχούς «βομβαρδισμού» με τις καινούργιες αντιλήψεις και τις καινούργιες ανάγκες. Σε αυτό θα πρέπει να συμβάλει η πολιτεία και οι κοινωνικοί φορείς. Τέλος επισημάνθηκε η ανάγκη ορθολογικού καταμερισμού της εργασίας, ανάλογα με τις ικανότητες του καθενός. Αυτό σημαίνει ότι ο καθένας πρέπει να δουλεύει ανάλογα με τις ικανότητές του και, όπως τόνισε ο κύριος Αντωνάκος, να δίνεται η δυνατότητα σε αυτόν που έχει τις ικανότητες να μη τις σταματάει, να μη τις κρύβει, να μη τις καταχωνιάζει κάπου λόγω των οικογενειακών του υποχρεώσεων.

Αυτά ουσιαστικά είναι τα βασικά συμπεράσματα, τα οποία προέκυψαν από τη δική μας ομάδα εργασίας. Ευχαριστώ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ):** Ευχαριστούμε την κυρία Μπέλλου. Για την παρουσίαση των συμπερασμάτων του δεύτερου εργαστηρίου θα δώσω τώρα το λόγο στο δημοσιογράφο Περικλή Βασιλόπουλο, ο οποίος πρέπει να πω ότι έχει βραβευθεί από το Σύνδεσμο για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, ως δημοσιογράφος που προωθεί θέματα ισότητας των φύλων. Κύριε Βασιλόπουλε, έχετε το λόγο.

**Π. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ, Δημοσιογράφος NET:** Ευχαριστώ για τα καλά σας λόγια. Αυτό το βραβείο βεβαίως μου έφερε ορισμένες δυσκολίες στη σχέση μου με τη σύζυγό μου. Παρόλο που οι φίλοι μας της λένε ότι είμαι πολύ προοδευτικός σε αυτά τα θέματα, η ίδια δεν το βλέπει έτσι και ζητάει κάτι παραπάνω.

Και αυτό είναι σωστό στο μέτρο που εντάσσεται στο πλαίσιο των σύγχρονων οικογενειών και των ζευγαριών σε μια διαδικασία συνεχούς διαλόγου και διαπραγμάτευσης. Γιατί πρέπει να ανοίξουν ορισμένοι νέοι δρόμοι και επίπεδα στη σύγχρονη οικογένεια που δεν τους ξέρουμε ακόμα. Τα ζευγάρια δεν έχουν βρει ακόμα έναν τρόπο επικοινωνίας και εξισορρόπησης μεταξύ τους.

Και με αυτή τη σύντομη εισαγωγή θα περάσω στα συμπεράσματα του προηγούμενου εργαστηρίου. Είχε ξεχωριστό ενδιαφέρον αυτή η συζήτηση, όχι όμως τόσο πολύ για αυτό που φαινομενικά ήταν. Δε νομίζω ότι το κεντρικότερο ενδιαφέρον ήταν η τοποθέτηση του κ. Σπιτάλα και η συζήτηση που έγινε μετά. Δηλαδή δεν



πιστεύω ότι οι άνδρες στην Ελλάδα αισθάνονται ότι αποτελούν μια μειονότητα και ότι είναι θύματα διακρίσεων.

Το πιο σημαντικό στοιχείο που ανέδειξε αυτή η συζήτηση είναι ότι στην Ελλάδα σήμερα αντιμετωπίζουμε ίσως πιο έντονα από τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες ένα πρόβλημα συνεννόησης ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες γενικά και ειδικότερα στο πλαίσιο των οικογενειών. Συχνά, παράπλευρες απώλειες αυτής της μαζικής μη συνεννόησης είναι τα παιδιά. Και αυτό είναι ένα θέμα που θέλει μεγάλη προσοχή, το τι μηνύματα περνάμε στα παιδιά. Διότι η ελληνική κοινωνία δεν έχει κανόνες σε πάρα πολλούς τομείς της ζωής. Η οικονομική ζωή της Ελλάδος είναι εδώ και πάρα πολλά χρόνια μια από τις πιο σκληρές. Έχω ζήσει και στη Μεγάλη Βρετανία και στη Γαλλία. Σας πληροφορώ ότι ενώ λέμε ότι η Αγγλία είναι η μητρόπολη του καπιταλισμού και περιμένει κανείς ότι εκεί ο εργαζόμενος πιέζεται πολύ περισσότερο από ότι στη χώρα μας, αυτό δεν ισχύει. Διότι στην Αγγλία υπάρχει πίεση, αλλά ο εργαζόμενος ξέρει τους κανόνες. Εδώ δεν υπάρχει καμία αίσθηση κανόνων. Και αυτό περνάει στην οικογένεια, περνάει στα παιδιά. Εγώ νομίζω ότι αυτό είναι το βασικό πρόβλημα που πρέπει να προσέξουμε. Ενώ από τη μια πλευρά ζούμε πολύ καλύτερα, πολύ πιο ισορροπημένα άνδρες και γυναίκες από ότι η προηγούμενη γενιά, ενώ πραγματικά υπάρχει μια βελτίωση της θέσης της γυναίκας σε πολλαπλούς τομείς, από την άλλη πλευρά ορισμένες παραδοσιακές δομές της ελληνικής κοινωνίας δυσκολεύουν το διάλογο ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Πρέπει, λοιπόν, να βρούμε έναν τρόπο να το συζητήσουμε αυτό το θέμα και να αναζητήσουμε λύσεις.

Αυτά ήταν τα βασικά συμπεράσματα του δεύτερου εργαστηρίου. Ευχαριστώ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (ΙΦ. ΚΑΤΣΑΡΙΔΟΥ):** Ευχαριστούμε τον κύριο Βασιλόπουλο για την παρουσίαση των συμπερασμάτων από το δεύτερο εργαστήριο. Θα πρέπει να παραδεχτούμε ότι οι συζητήσεις και στα δύο εργαστήρια ήταν εποικοδομητικές, όπως επίσης και τα αποτελέσματά τους. Το Συνέδριο θα τα λάβει υπόψη του στη διατύπωση τόσο των τελικών συμπερασμάτων όσο και των προτάσεων που θα κάνουμε στην πολιτική ηγεσία.

Ευχαριστούμε πάρα πολύ όλους για τη συμμετοχή σας και σας περιμένουμε και αύριο στις εργασίες του συνεδρίου μας.

**ΛΗΞΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ 2<sup>ης</sup> ΜΕΡΑΣ**

## ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ

ΤΡΙΤΗ, 12 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2006

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Μ. ΚΟΛΛΙΑ-ΤΣΑΡΟΥΧΑ, Βουλευτής, Πρόεδρος Ειδικής Μόνιμης Επιτροπής Ισότητας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου της Βουλής των Ελλήνων):** Είμαι η Μαρία Κόλλια-Τσαρουχά, Βουλευτής του νομού Σερρών και Πρόεδρος της Επιτροπής Ισότητας της Βουλής των Ελλήνων.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω το ΚΕΘΙ, την κυρία Καλδή, τους συντελεστές αυτού του τριήμερου Συνεδρίου για την τιμή που μου κάνατε να προεδρεύσω στο σημερινό πάνελ. Το θέμα μας είναι «Ευρωπαϊκές πρακτικές για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής» και πριν δώσω το λόγο στην κυρία Μίκα Ιωαννίδου, θα ήθελα να τοποθετηθώ και εγώ με πολύ λίγες σκέψεις στο θέμα μας.

Η εξισορρόπηση της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής του ατόμου είναι ένα σημαντικό ζήτημα, το οποίο είναι στενά συνυφασμένο με την ισότητα των δύο φύλων. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις ως επί το πλείστον αποτελούσαν την κύρια ευθύνη των γυναικών, καθώς ήταν αυτές βασικά που αναλάμβαναν την ανατροφή των παιδιών, τις δουλειές του νοικοκυριού και τη φροντίδα των ηλικιωμένων μελών της οικογένειάς τους. Κατά συνέπεια, πολλές γυναίκες είτε παρέμεναν εκτός της αγοράς εργασίας είτε παραμελούσαν την καριέρα τους.

Από την άλλη πλευρά, πολλοί άνδρες επιφορτίζονταν αποκλειστικά με την ευθύνη να συντηρούν την οικογένειά τους με αποτέλεσμα να μη μπορούν να διεκδικούν και να διαθέτουν χρόνο για τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Καθώς όμως το παραπάνω κοινωνικό πρότυπο, ως γνωστόν, μεταβάλλεται και όλο και περισσότερες γυναίκες βγαίνουν στην αγορά εργασίας δυναμικά, ο επαναπροσδιορισμός του ρόλου των δύο φύλων κρίνεται επιβεβλημένος. Θεωρώ ότι είναι πολύ σημαντικό αυτό το Συνέδριο και τα συμπεράσματα που θα εξαχθούν από αυτό.

Η συμφιλίωση, λοιπόν, της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής δεν απασχολεί μόνο τη χώρα μας, αλλά αποτελεί ένα οικουμενικό πρόβλημα, το οποίο συναντάται σε όλους τους εταίρους, Ευρωπαίους και όχι μόνο. Ακριβώς λόγω της διεθνικότητας του θέματος, η αντιμετώπισή του θα ήταν αποτελεσματικότερη μέσω μιας συλλογικής προσπάθειας αλλά και κοινών πρακτικών.

Καθίσταται, λοιπόν, ενδιαφέρουσα η διερεύνηση των αντίστοιχων πολιτικών που υλοποιούνται στις ευρωπαϊκές χώρες, έτσι ώστε αρχικά να ανευρεθούν οι

καλύτερες δυνατές πρακτικές και κατόπιν να εξετασθεί κατά πόσον παρόμοιες πολιτικές θα μπορούσαν να εφαρμοσθούν και στη χώρα μας.

Φυσικά, κατά τη διαδικασία του Lesson drawing, όπως έχει επικρατήσει ο όρος στη διεθνή βιβλιογραφία, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και οι παραδόσεις κάθε χώρας, αλλιώς μια πετυχημένη πρακτική σε ένα κράτος μπορεί να επιφέρει αρνητικά αποτελέσματα αν εφαρμοστεί σε κάποιο άλλο κράτος.

Κλείνοντας, θα ήθελα να καλωσορίσω τους ομιλητές της πρωινής συνεδρίας, οι οποίοι είμαι βέβαιη ότι θα εμπλουτίσουν τις γνώσεις μας ακόμα περισσότερο, θα προσφέρουν τις βάσεις για μια εποικοδομητική συζήτηση και ανταλλαγή απόψεων και ιδεών.

Το λόγο λοιπόν θα πάρει η κυρία Μίκα Ιωαννίδου, η οποία είναι Πρόεδρος της Ελληνικής Αντιπροσωπείας του Ευρωπαϊκού Λόμπι Γυναικών, Πρόεδρος του Οργανισμού Γεωργικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Απασχόλησης. Μία κυρία επιτυχημένη στην προσωπική της ζωή και πιστεύω ότι θα μας ενημερώσει, εκτός από τα θέματα της αρμοδιότητάς της και από την προσωπική της εμπειρία. Σας ακούμε κυρία Ιωαννίδου.

**Μ. ΙΩΑΝΝΙΔΟΥ, Πρόεδρος της Ελληνικής Αντιπροσωπείας του Ευρωπαϊκού Λόμπι Γυναικών, Πρόεδρος του Οργανισμού Γεωργικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Απασχόλησης (Ο.Γ.Ε.Ε.Κ.Α.):** Κατ' αρχάς θέλω να ευχαριστήσω τη συντονίστριά μας για τα πολύ καλά της λόγια και να πω ότι είναι και η ίδια ένας πετυχημένος άνθρωπος, μια γυναίκα που έχει βιώσει έντονα τον αγώνα των γυναικών, ιδιαίτερα σε ένα νομό στην επαρχία. Εκεί έχει ζήσει και είναι φανερό ότι αυτού του τύπου οι άνθρωποι, αυτού του τύπου οι γυναίκες που ανεβαίνουν στην εξουσία, μπορούν να μας πουν καλύτερα –γιατί αφού μιλήσω βέβαια για το θέμα μου, θέλω να επικεντρώσω το ενδιαφέρον μας και εκεί– ότι η καρδιά της Ελλάδας δε χτυπάει μόνο στην Αθήνα αλλά και στην περιφέρεια. Επομένως ευχαριστώ για τα καλά σου λόγια και ευχαριστώ επίσης για όλες τις προσπάθειες που έχεις κάνει.

Επίσης, ιδιαίτερα συγχαίρω και ευχαριστώ το ΚΕΘΙ, την Πρόεδρό του, τη Γενική Διευθύντρια και τη Γενική Γραμματέα Ισότητας που είχαν κατ' αρχάς την καλοσύνη να μας καλέσουν εδώ, για να ανταλλάξουμε απόψεις για ένα θέμα, το οποίο πλέον αποτελεί και το επίκεντρο όχι μόνο της Ελλάδας αλλά και της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Κυρίες και κύριοι, στις αρχές του νέου αιώνα βιώνουμε τεράστιες αλλαγές, κινδύνους και προκλήσεις, που βρίσκουν τους λαούς της Ευρώπης σε μια δύσκολη

διεθνή συγκυρία, έτοιμους για μεγάλες αλλαγές αλλά και δύσπιστους και ανήσυχους. Σε μια ευρωπαϊκή έρευνα που έγινε πρόσφατα, οι γυναίκες εμφανίστηκαν ιδιαίτερα ανήσυχες για τα προβλήματα της καθημερινότητας και παρότι μπαίνουν δυναμικά στην αγορά εργασίας, δεν έχουν πεισθεί ακόμα ότι σε αυτόν τον αγώνα τους θα έχουν αρωγούς. Οι κοινωνικές αξίες και παραδοχές, οι σχέσεις, η απασχόληση, η κοινωνικότητα, η κοινωνική δικαιοσύνη, η ίση μεταχείριση, συνδέονται με ανατροπή νοοτροπιών, στερεοτύπων και πρακτικών αιώνων. Υπάρχει πρόοδος αλλά τα πράγματα δεν αλλάζουν τόσο γρήγορα. Απαιτούνται ρήξεις, αλλαγές και ταχύτητα, ώστε το περιβάλλον να το προλαβαίνουμε, να μη μας προλαβαίνει. Η διεύρυνση βέβαια -θα μιλήσω για ένα θέμα που έχει να κάνει με την ευρωπαϊκή πρακτική και πολιτική- δημιούργησε νέες προκλήσεις και αναμφίβολα νέες προοπτικές. Από την άλλη μερικά, μην ξεχνάμε ότι οι χώρες που μπήκαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι στην πλειοψηφία τους φτωχές και αντιπροσωπεύουν λιγότερο από το μισό του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος των 15 χωρών, γεγονός που μπορεί να κρύβει κίνδυνους αλλά και προκλήσεις.

Από την άλλη μεριά, βιώνουμε καθημερινά εντονότερες κοινωνικές αλλαγές. Το παραδοσιακό μοντέλο της οικογένειας αλλάζει. Υπάρχουν πια πολλές μονογονεϊκές οικογένειες και πάρα πολλά διαζύγια. Στην Ελλάδα βιώνουμε μια δύσκολη περίοδο σε αυτόν τον τομέα, στο θέμα της οικογένειας. Δεν είναι απλό ζήτημα όπως δεν είναι καθόλου απλά και τα προβλήματα που προκύπτουν από μια τέτοια διαδικασία. Υπάρχουν πια πολλές μονογονεϊκές οικογένειες και εκ του όγκου των διαζυγίων και για διάφορους άλλους λόγους επιλογών. Από την άλλη μεριά, η γυναίκα μπαίνει πολύ δυναμικά στην αγορά εργασίας.

Ένα πολύ μεγάλο πρόβλημα που αντιμετωπίζει η χώρα μας αλλά και ολόκληρη η Ευρώπη είναι το δημογραφικό. Όπως έχει ήδη επισημανθεί και από άλλους ομιλητές, η υπογεννητικότητα αποτελεί τεράστιο εθνικό και ευρωπαϊκό πρόβλημα, το οποίο είναι δύσκολο να επιλυθεί. Όπως αποδεικνύεται δεν έγιναν έγκαιρα οι απαραίτητες προβλέψεις και πολύ φοβάμαι ότι δεν έχουμε ακόμη συνειδητοποιήσει τις διαστάσεις του προβλήματος. Η υπογεννητικότητα, πρέπει όλοι να το καταλάβουμε, δυναμιτίζει το μέλλον των λαών της Ευρώπης, της Ελλάδας και πολλές φορές δημιουργεί ακραία κοινωνικά φαινόμενα, παθογένειες που συνδέονται με την έλλειψη κοινωνικών και ποιοτικών υπηρεσιών φροντίδας.

Υπάρχει, όμως, και ένα έλλειμμα πολιτικών αντιμετώπισης του προβλήματος, παρόλο που το θέμα της συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας αναδεικνύεται πλέον σε κεντρικό πολιτικό ζήτημα. Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αυξάνεται ολοένα και περισσότερο. Άλλωστε κανένας στόχος για μια καλύτερη

Ευρώπη δε θα μπορούσε να επιτευχθεί χωρίς τη συμμετοχή του μισού περίπου πληθυσμού της. Γιατί οι γυναίκες τόσο στην Ελλάδα όσο και σε όλη την Ευρώπη αντιπροσωπεύουν πάνω από το 50% του πληθυσμού. Θα ήταν τεράστια σπατάλη πόρων η απουσία των γυναικών από την αγορά εργασίας. Εγώ δε θα μιλήσω για την κοινωνική διάσταση του θέματος, για θέματα ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, είστε όλοι ευαισθητοποιημένοι και ξέρετε πολύ καλά τι σημαίνει αυτό. Θα μιλήσω για τις οικονομικές διαστάσεις του θέματος. Αν δεν αξιοποιήσει το ανθρώπινο δυναμικό της που ξεπερνάει το μισό του συνολικού πληθυσμού της, η Ευρώπη δεν έχει μέλλον. Θυμίζω πολύ σύντομα ότι οι στόχοι της Λισσαβόνας είναι να απασχολείται το 60% των γυναικών και το 70% των ανδρών στα επόμενα δέκα χρόνια. Όμως, βλέπουμε ότι στην αγορά εργασίας τα πράγματα είναι διαφορετικά. Ναι μεν υπάρχει αυτός ο δυναμισμός, ναι μεν υπάρχει αυτή η τάση να μπαίνουν οι γυναίκες όλο και περισσότερο στην αγορά εργασίας, από την άλλη μεριά όμως τα μέτρα που λαμβάνονται για τη διευκόλυνση αυτής της πορείας ακόμη είναι αποσπασματικά. Αυτό βέβαια, αντανακλάται στα ποσοστά ανεργία, όπου οι γυναίκες είναι πρωταθλήτριες.

Τίποτα από αυτά δε συνηγορεί, πρώτον για την ίση μεταχείριση, δεύτερον για το μέγα ζητούμενο που είναι οι εξισορροπημένες σχέσεις και βέβαια, οι καλές πρακτικές για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής που κρίνεται πια απαραίτητη.

Εγώ θέλω να σας πω και δύο πράγματα για τις αγροτικές περιοχές, όπου σε όλη την Ευρώπη αλλά κυρίως στην Ελλάδα, τα πράγματα είναι πάρα πολύ δύσκολα. Πρέπει να παραδεχτούμε ότι οι γυναίκες που ζούμε στα αστικά κέντρα έχουμε μεγαλύτερη βοήθεια, περισσότερες δομές φύλαξης παιδιών και είμαστε περισσότερο πληροφορημένες. Ο αγροτικός τομέας στη χώρα αντιμετωπίζει τεράστια προβλήματα και υστέρηση. Μια βασική λύση για να βγει από το αδιέξοδο, στο οποίο βρίσκεται, είναι να σκεφτεί επιχειρηματικά και να βάλει τις γυναίκες στο παιχνίδι της επιχειρηματικότητας. Ούτως ή άλλως, οι γυναίκες είχαν ανέκαθεν πρωταγωνιστικό ρόλο στον αγροτικό τομέα, αλλά ήταν πάντα οι αθέατες ηρωίδες και αυτές που υποστήριζαν την οικογένεια. Οι γυναίκες στις αγροτικές περιφέρειες της χώρας είναι πάρα πολύ φορτωμένες. Στα χωριά δεν έχουν αλλάξει πολύ τα πράγματα. Οι γυναίκες τα κάνουν όλα, μετέχουν στις δουλειές του σπιτιού αλλά και σε όλες τις αγροτικές εργασίες. Θα ήθελα να τονίσω ότι είναι εξίσου σημαντική η συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και στην επαρχία, που η καθημερινότητα των γυναικών είναι πολύ δύσκολη.

Πριν δούμε τι συμβαίνει στις ευρωπαϊκές χώρες, ήθελα να αναφέρω δύο λόγια για το Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών. Το Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών είναι ένα είδος

συνομοσπονδίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, που εκπροσωπεί πάνω από τέσσερις χιλιάδες γυναικείες οργανώσεις. Μέλη του αποτελούν επίσης και δεκαεπτά διεθνείς οργανώσεις. Απαρτίζεται από γυναίκες, οι οποίες εργάζονται εθελοντικά για την ίση μεταχείριση σε όλα τα επίπεδα της κοινωνικής, οικονομικής και προσωπικής ζωής. Έχει καταφέρει να είναι ένας θεσμικός συνομιλητής και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Συμμετέχει πλέον σε πολλά Όργανα, τα οποία έχουν φύση οικονομικής και κοινωνικής επιτροπής. Και έτσι, με έναν τρόπο πολύ συγκεκριμένο, προωθεί θέματα και πολιτικές.

Το Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών έχει ελληνική αντιπροσωπεία στη χώρα μας, η οποία εκλέγεται με ελεύθερες εκλογές από όλες τις γυναικείες οργανώσεις και έχω την τιμή να το εκπροσωπώ, καθώς έχω εκλεγεί Πρόεδρος. Η ελληνική αντιπροσωπεία αριθμεί περίπου 60 γυναικείες οργανώσεις, οι οποίες εργάζονται βάσει του προγράμματος που έχουμε θέσει σε όλα τα επίπεδα.

Όλες οι γυναικείες οργανώσεις που συμμετέχουν στο Λόμπι έχουν μακρά ιστορία και παράδοση στον εθελοντισμό, βοηθάνε σε θέματα ίσης μεταχείρισης, αλλά και σε πολύ πρακτικά ζητήματα. Έχουν την οικονομική δυνατότητα να διατηρούν γραμμές ΣΟΣ και μικρούς σταθμούς, μέσω των οποίων αντιμετωπίζουν θέματα ανεργίας των γυναικών και τις βοηθούν να αντεπεξέλθουν στη δύσκολη καθημερινότητά τους. Πιστεύω ότι πρέπει πια να αναδειχθεί ο ρόλος των μη κυβερνητικών οργανώσεων. Το κράτος και οι κοινωνικοί εταίροι μπαίνουν πια δυνατά σε αυτή την ιδέα του να συμπληρώνουν τις πολιτικές και κάποτε να τις ελέγχουν.

Πολύ συχνά το κράτος είτε δεν μπορεί είτε δε θέλει είτε δε βλέπει τις πραγματικές ανάγκες της καθημερινότητας. Και αν τις βλέπει, ενδεχομένως να μη μπορεί πάντα να είναι αρωγός. Η ιδέα του εθελοντισμού στην Ελλάδα πρέπει να ξαναγυρίσει και νομίζω ότι είναι σημαντικό που έχουμε τόσες πολλές οργανώσεις, που η καθεμιά δίνει τον αγώνα της σε διάφορους τομείς. Και σας λέω ότι ειδικώς το Ευρωπαϊκό Λόμπι δε χρηματοδοτείται από πουθενά, γεγονός που έχει και θετικές και αρνητικές επιπτώσεις στη λειτουργία του.

Φέτος έχει επικεντρώσει το ενδιαφέρον του ακριβώς σε αυτό το θέμα, που είναι κάτι αντίστοιχο με τη σημερινή πρωτοβουλία. Αυτό έχει μεγάλη σημασία ειδικά επειδή το τρέχον έτος θεωρείται έτος της οικογένειας, έτος της ανάδειξης του ρόλου του πατέρα. Το Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών ξεκίνησε μια καμπάνια σε ολόκληρη την Ευρώπη και ζητά την υπογραφή ενός μανιφέστου, το οποίο στηρίζει με πολύ συγκεκριμένο και πρακτικό τρόπο μέτρα και προτάσεις που αναφέρονται σε όλες τις κυβερνήσεις σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, ώστε να γίνει πράξη η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Το κείμενο του μανιφέστου δεν το έχω μαζί μου αλλά μπορεί εύκολα κάθε ενδιαφερόμενος να το βρει στο διαδίκτυο.

Στο σημείο αυτό θα αναφέρω κάποια πρακτικά παραδείγματα άλλων κρατών, χρησιμοποιώντας στοιχεία από μια συγκριτική μελέτη, στην οποία καταγράφονται οι υπηρεσίες παιδικής φροντίδας σε 30 ευρωπαϊκές χώρες. Κατά τη γνώμη μας ένα μείζον ζήτημα είναι πόσες, ποιες και τι ποιότητας υπηρεσίες φροντίδας έχουμε ήδη σήμερα ή σκοπεύουμε να δημιουργήσουμε. Είναι καίριο ζήτημα που δυσκολεύει πάρα πολύ την καθημερινότητα της γυναίκας και δεν είναι εύκολη η αντιμετώπισή του. Και φυσικά, αν σκεφτεί κανείς το έλλειμμα της χώρας μας σε δημόσιες υπηρεσίες φροντίδας θα καταλάβει ότι τα υψηλά ποσοστά υπογεννητικότητας είναι απολύτως δικαιολογημένα. Σίγουρα είναι και άλλοι λόγοι που συμβάλλουν στο πρόβλημα. Όμως ένας από τους πιο βασικούς είναι το γεγονός ότι οι δημόσιες υπηρεσίες φροντίδας δεν επαρκούν, ενώ οι αντίστοιχες ιδιωτικές υπηρεσίες που σήμερα παρέχονται είναι πολύ δαπανηρές. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας έχει δημιουργήσει κάποιες τέτοιες δομές, οι οποίες όμως καλύπτουν μικρό ποσοστό των αναγκών. Έχουν δημιουργηθεί κάποιοι παιδικοί σταθμοί με χρήματα από τα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης, ενώ για τους βρεφονηπιακούς σταθμούς δεν έχει υπάρξει ακόμη καμία απολύτως συντονισμένη προσπάθεια με εξαίρεση τους Δήμους, οι οποίοι έχουν επωμισθεί και αυτό το βάρος.

Επομένως η πρώτη καλή πρακτική είναι η δημιουργία πολλών δομών για τη φροντίδα και τη φύλαξη των παιδιών, οι οποίες θα παρέχουν υπηρεσίες υψηλής ποιότητας, όπως συμβαίνει εδώ και χρόνια σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες και κυρίως στις Σκανδιναβικές, οι οποίες έχουν υιοθετήσει αυτό το μέτρο.

Αυτό είναι πολύ σημαντικό μέτρο, ειδικά αν σκεφτεί κανείς ότι όσο περισσότερες γυναίκες εισέρχονται στην αγορά εργασίας τόσο λιγότερα παιδιά κάνουν. Στις χώρες που έχουν βιώσει αυτή τη συγκεκριμένη εμπειρία των καλών, δωρεάν κατά το δυνατόν, υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών υπάρχει υψηλό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών. Δηλαδή οι γυναίκες εκεί και μπαίνουν ισόρροπα, κατά το δυνατόν, με τους άνδρες στην αγορά εργασίας και κάνουν παιδιά.

Σύμφωνα με τα στοιχεία που έχω στη διάθεσή μου και σας παρουσιάζω φαίνεται ότι στις χώρες που έχουν καλή υποδομή και παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας παιδιών τα ποσοστά των γεννήσεων είναι αυξημένα. Αυτό αποτελεί και την πιο ισχυρή απόδειξη ότι για να αντιμετωπιστεί η υπογεννητικότητα είναι απαραίτητη η συνδρομή της πολιτείας και η υιοθέτηση καλών πρακτικών που αποδεδειγμένα βοηθούν στην αντιμετώπιση του προβλήματος.

Άρχισα από τα πρακτικά ζητήματα, γιατί πιστεύω ότι πολλές φορές αναλωνόμαστε ατέλειωτες ώρες σε συζητήσεις, οι οποίες όμως συχνά δε γίνονται πράξη. Επομένως ας αρχίσουμε πια να εφαρμόζουμε αυτά που εδώ και καιρό συζητάμε. Αυτό που ανέφερα παραπάνω δείχνει πώς μπορεί ένα νομοθετικό μέτρο

να γίνει πράξη στην καθημερινότητά μας. Ο πίνακας που ακολουθεί παρουσιάζει τα αποτελέσματα της έρευνας, όπου φαίνεται ξεκάθαρα ότι σε χώρες όπως η Ισλανδία, η Νορβηγία, η Δανία και η Σουηδία, όπου το ποσοστό γεννήσεων είναι υψηλό, υπάρχει και καλό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών. Βλέπουμε, λοιπόν, ότι οι χώρες αυτές κατάφεραν τη σύγκλιση, έχουν δηλαδή ποσοστό γεννήσεων λίγο πιο χαμηλό από το ποσοστό αναπλήρωσης και ταυτόχρονα υψηλό ποσοστό γυναικείας απασχόλησης. Για να το πούμε πιο απλά γερνάνε πιο αργά οι χώρες αυτές. Αντίθετα σε χώρες με χαμηλό ποσοστό συμμετοχής στην απασχόληση, όπως είναι η Πολωνία, η Ελλάδα, τα ποσοστά γεννήσεων είναι και πολύ χαμηλότερα.

Επομένως δεν είναι τυχαίος ο στόχος της Βαρκελώνης που προβλέπει ότι μέχρι το 2010 οι υποδομές για τη φροντίδα παιδιών προσχολικής ηλικίας πρέπει να παρέχονται για το 90% τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας μεταξύ τριών ετών και της ηλικίας έναρξης της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, καθώς και για το 33% των παιδιών ηλικίας μικρότερης των τριών ετών. Είναι ένας στόχος που πολλές χώρες τον έχουν ήδη πετύχει, όπως για παράδειγμα η Δανία που τον έχει φτάσει προ πολλού, άλλες βρίσκονται πολύ κοντά στα ποσοστά του στόχου, όπως η Γαλλία και η Σουηδία. Άλλες πάλι χώρες όπως η Ελλάδα, η Λιθουανία, η Σλοβενία και η Πολωνία είναι αρκετά πίσω, παρουσιάζουν δηλαδή μια υστέρηση στις υπηρεσίες φροντίδας των παιδιών. Για τη χώρα μας ειδικά, αυτός ο στόχος είναι πολύ υψηλός. Αξίζει εδώ να σημειώσω ότι σε τρία κράτη-μέλη, στη Φιλανδία, τη Δανία και τη Σουηδία, η φροντίδα του παιδιού έχει θεμελιωθεί ως δικαίωμα.

Κάποιος βέβαια θα μπορούσε να αντιτείνει ότι και πολλά άλλα δικαιώματα προστατεύονται θεωρητικά από νόμους που στην πράξη δεν εφαρμόζονται. Όμως ο νόμος είναι παιδαγωγός -όσοι κάνουν νομοθετικό έργο στη Βουλή το γνωρίζουν. Πολλές φορές πρέπει να προτρέχει της εποχής του, άλλες φορές να την ακολουθεί, αλλά κυρίως να προβλέπει και εκείνα τα πρακτικά μέτρα που θα τον υλοποιήσουν. Οι πολύπλοκοι νόμοι και η πολυνομία γενικότερα δεν ευνοεί. Αντίθετα, πολύ στοχευμένοι νόμοι, όπως αυτός που σας ανέφερα, δίνουν πολύ θετικά αποτελέσματα. Γενικά όλες οι πολιτικές πρέπει να απολήγουν σε πολύ συγκεκριμένες ενέργειες.

Και κάτι άλλο. Όταν ακούμε συνέχεια για την ισότητα των φύλων εμείς που αγωνιζόμαστε για αυτήν μπορεί να χαιρόμαστε, όμως η κοινωνία πολλές φορές αρχίζει και δυσπιστεί. Πολλοί δηλαδή θεωρούν ότι, αφού θεσπίζονται νόμοι και η πολιτεία υιοθετεί μέτρα, η ισότητα έχει επιτευχθεί ή τουλάχιστον προωθείται. Καλό όμως είναι να συμπεριλαμβάνουμε και τους άνδρες στις συζητήσεις που κάνουμε για την ισότητα, γιατί έτσι τους βάζουμε στη διαδικασία να σκεφτούν και να κατανοήσουν περισσότερο ότι δεν αρκούν οι νόμοι για να γίνει η ισότητα πράξη και ειδικά η ισότητα



στην οικογένεια. Πρέπει να τους πούμε ότι είναι κρίμα να είναι μονομερείς, είναι κρίμα να μην έχουν και αυτοί μερίδιο στην ευτυχία μιας οικογενειακής ζωής, που για να είναι ισόρροπη και αρμονική, πρέπει να υπάρχει κατανόηση και αλληλοσεβασμός. Είναι αξίες, τις οποίες πρέπει να αναφέρουμε και να τις υπενθυμίζουμε. Από την άλλη βέβαια οφείλω να πω ότι οι νέοι πατέρες συμμετέχουν πολύ περισσότερο στην οικογένεια και ασχολούνται πολύ περισσότερο με τα παιδιά τους σε σχέση με την προηγούμενη γενιά. Στα νέα ζευγάρια δηλαδή βλέπουμε ότι υπάρχει μια παιδεία ως προς την ανάληψη των οικογενειακών ευθυνών, παρά την αντίστροφη εικόνα που δίνει ο αυξημένος αριθμός διαζυγίων.

Θέλω να πω λίγα λόγια για τις γονικές άδειες. Η μητρότητα υποστηρίζεται πια νομοθετικά στις περισσότερες, αν όχι σε όλες τις χώρες, με τη χορήγηση άδειας στις γυναίκες που γίνονται μητέρες. Όμως είναι γεγονός ότι και οι άνδρες γίνονται πατέρες και επομένως το να δίνεται και στον πατέρα αντίστοιχη άδεια είναι πολύ καλύτερο τόσο για τον ίδιο όσο και για τα παιδιά του. Τα παιδιά έχουν δύο γονείς και πρέπει σε όλα τα θέματα στην οικογένεια να υπάρχει ισορροπία.

Επομένως οι γονικές άδειες είναι ένα πολύ καλό εργαλείο αλλά καλά θα είναι να μην απευθύνεται μόνο στις γυναίκες. Στην Ευρώπη, ακόμη και στις πιο προηγμένες χώρες όπως η Σουηδία, η νοσοτροπία δεν έχει αλλάξει και μόνο το 10% των ανδρών – που είναι και το υψηλότερο ποσοστό – κάνει χρήση της γονικής άδειας. Στη χώρα μας υπάρχει μια Κοινοτική Οδηγία, μετά από συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, των εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων. Κάποια στιγμή πρέπει να θεσμοθετηθεί με έναν τρόπο πιο συγκεκριμένο και στην Ελλάδα και επίσης να απευθύνεται και στα δύο φύλα, για να γίνεται όσο το δυνατόν χρήση και από τους δύο γονείς. Η άδεια μητρότητας εξυπακούεται ότι έχει το λόγο της, αλλά οι γονικές άδειες πρέπει να δίδονται και στα δύο φύλα και να πείθεται και ο άνδρας ότι κάποιες ώρες αξίζει να τις αφιερώσει για να στηρίξει την οικογένειά του. Πρέπει να καταλάβουν οι άνδρες και κυρίως οι πατέρες ότι η μητέρα δεν μπορεί να κάνει τα πάντα, δεν είναι υπεράνθρωπος. Έχει συγκεκριμένες αντοχές και προσωπικές ανάγκες επίσης. Η συμβολή του πατέρα στην οικογένεια, τόσο στη φροντίδα των παιδιών όσο και στις οικιακές εργασίες είναι πολύτιμη και απαραίτητη.

Επίσης, ένα άλλο θέμα πολύ σημαντικό είναι οι μορφές εργασίας. Η ευελιξία στην αγορά εργασίας χρησιμοποιείται στην Ευρώπη ως μέσο εξισορρόπησης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Ενώσω δεν απευθύνεται μονομερώς σε ένα μέρος του εργατικού δυναμικού, που συνήθως είναι οι γυναίκες, και είναι αποτέλεσμα επιλογής, μπορεί να αποτελέσει ένα καλό εργαλείο, ώστε να εξισορροπήσουμε τις οικογενειακές και τις επαγγελματικές μας ευθύνες. Τα υποστηρικτικά αυτά μέτρα δεν πρέπει να απευθύνονται αμιγώς στις γυναίκες, γιατί

αυτό οδηγεί στην περιθωριοποίησή τους και είναι ένας από τους λόγους που οι εργοδότες δεν προσλαμβάνουν γυναικείο εργατικό δυναμικό. Όσον αφορά στη χώρα μας αυτό είναι ένας από τους λόγους που βρίσκεται πολύ πίσω στα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών, γεγονός που τη στερεί από ανθρώπινους πόρους, δηλαδή από το πιο σημαντικό της κεφάλαιο.

Σε αυτό τον τομέα υπάρχουν πολύ καλές πρακτικές, τις οποίες υιοθετούν πολλές χώρες. Οι καλές και μεγάλες επιχειρήσεις ακολουθώντας μια πολιτική που στρέφεται προς τον άνθρωπο δίνουν τη δυνατότητα στους υπαλλήλους, άνδρες και γυναίκες, να κάνουν χρήση γονικών αδειών, οι οποίες αμείβονται κατά το δυνατόν, και μετά τη λήξη τους οι εργαζόμενοι/-ες έχουν τη δυνατότητα να ξαναγυρίσουν στην εργασία τους. Θα πρέπει λοιπόν όλες οι επιχειρήσεις να υιοθετήσουν τέτοιου είδους μέτρα γιατί το αγαθό, το διακύβευμα είναι τεράστιο και για τις ίδιες τις επιχειρήσεις και για την ίδια την κοινωνία. Εδώ δε μιλάμε για προνόμια, αλλά για υποχρέωση της κοινωνίας. Όλοι μας ξέρουμε ότι το πρόβλημα της υπογεννητικότητας είναι τεράστιο και αν δεν αντιμετωπιστεί θα δημιουργήσει μεγάλα οικονομικά και κοινωνικά αδιέξοδα, όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και σε ολόκληρη την Ευρώπη. Η Ευρώπη πρέπει να διατηρήσει το δυναμισμό της. Όλοι μας ζούμε εντονότερα αυτή την ανάγκη να επιβιώσουμε ως λαοί, γιατί είναι κρίμα στη δύσκολη συγκυρία και την ιστοπεδωτική αντίληψη που δημιουργεί η παγκοσμιοποίηση, η οποία τείνει ολοένα και περισσότερο να επικρατήσει, να μην αντιτάξει η Ευρώπη τις αξίες της.

Θεωρώ, λοιπόν, ότι όλα αυτά είναι χρήσιμα να τα λέμε, αλλά πιο χρήσιμο ακόμα να τα κάνουμε πράξη. Ευτυχώς αντανακλώνται πλέον και στις πολιτικές που υιοθετούν τα κράτη-μέλη, οι ΜΚΟ αλλά και οι οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, οι οποίες αρχίζουν πλέον να σκέφτονται με έναν τρόπο ισόρροπο τα θέματα που αφορούν όχι μόνο στην επαγγελματική αλλά και την οικογενειακή ζωή των εργαζομένων.

Πρέπει να σκεφτούμε ένα ολοκληρωμένο σύστημα και να έχουμε συνολική αντίληψη για πολλά επιμέρους θέματα που αφορούν στις υποχρεώσεις της εργασίας και της οικογένειας. Τα ωράρια, για παράδειγμα, πρέπει να προσαρμοστούν, έτσι ώστε να εξυπηρετούν τόσο τους εργαζόμενους γονείς όσο και τα παιδιά. Σε κάποιες περιοχές της Γαλλίας έχουν εναρμονιστεί όλα τα ωράρια των υπηρεσιών που έχουν σχέση με τα παιδιά και την οικογένεια με τα ωράρια των υπόλοιπων υπηρεσιών και επιχειρήσεων. Αυτή είναι μια πολύ καλή πρακτική που πρέπει να τη χρησιμοποιήσουμε και στη χώρα μας. Είναι ανάγκη να υπάρξει αυτή η συνολική αντίληψη και ο απαραίτητος συντονισμός, για να μη μείνουν όσα λέμε στα χαρτιά. Βέβαια στο σημείο αυτό η ευθύνη της πολιτείας είναι τεράστια να μπορέσει να περάσει αυτή την ιδέα αλλά κυρίως να την κάνει πράξη.

Όλα αυτά που ανέφερα αποτελούν και προτάσεις του Ευρωπαϊκού Λόμπι Γυναικών προς την πολιτεία. Εμείς από τη μεριά μας προσπαθούμε να βοηθήσουμε περισσότερο τις αγρότισσες, οι οποίες είναι πολύ επιβαρημένες. Για πρώτη φορά υλοποιούμε εδώ και δύο χρόνια απολύτως εξειδικευμένα προγράμματα για ελληνίδες αγρότισσες σε θέματα που οι ίδιες επιλέγουν. Έχουμε πολύ καλή συνεργασία με τους γυναικίους συνεταιρισμούς, οι οποίοι, παρά τα μικροπροβλήματα που έχουν, κατάφεραν να αξιοποιήσουν σε μεγάλο βαθμό τα Κοινοτικά Προγράμματα και έστησαν μικρά εργαστήρια. Θεωρώ ότι αυτό έχει να κάνει και με το ότι οι γυναίκες έχουν μια «νοικοκυρίστικη αντίληψη» σε όλα τα θέματα, πολύ περισσότερο από τους άνδρες. Επίσης βλέπω ότι όλες οι γυναίκες έρχονται να μάθουν και να ωφεληθούν από τα αυτά τα προγράμματα εκπαίδευσης. Μακάρι και οι Έλληνες αγρότες να συμμετείχαν με τόση προθυμία σε τέτοιου είδους εκπαιδευτικά προγράμματα, γιατί μόνο έτσι θα μπορέσουμε να τους ευαισθητοποιήσουμε στο να συμμετέχουν και αυτοί ενεργά στις υποχρεώσεις της οικογένειας.

Θέλω να τονίσω λοιπόν τελειώνοντας ότι η ανάγκη συμφιλίωσης οικογένειας, επαγγελματικής καριέρας και εργασίας γενικότερα, αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων ανεξάρτητα από το φύλο τους και οπωσδήποτε αντανakλά το μέτρο της κοινωνικής ευαισθησίας και των αξιών. Το θέμα αυτό μας αγγίζει όλους, γιατί καθορίζει το μέλλον της προσωπικής μας αξιοπρέπειας, ισορροπίας και κυρίως ευτυχίας. Σας ευχαριστώ που με ακούσατε.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Μ. ΚΟΛΛΙΑ-ΤΣΑΡΟΥΧΑ):** Σας ευχαριστούμε κυρία Ιωαννίδου. Η εισήγησή σας ήταν ομολογουμένως εμπειριστατωμένη με πολλά στοιχεία βγαλμένα από την πείρα σας, όπως το περιμέναμε, αλλά και από την ενασχόλησή σας με τα πράγματα, στα οποία αυτά τα χρόνια δίνετε τον εαυτό σας. Εγώ θα πρέπει να τονίσω ότι πράγματι η υπογεννητικότητα είναι μια βόμβα στα θεμέλια του ελληνικού κράτους και της ελληνικής κοινωνίας και φοβούμαι ότι δεν το έχουμε συνειδητοποιήσει ούτε ως πολιτεία αλλά ούτε και ως κοινωνία. Ίσως μεγαλοποιούμε ή αναδεικνύουμε άλλα προβλήματα, που όντως είναι προβλήματα, αλλά πιστεύω ότι η υπογεννητικότητα είναι το πρώτο, για το οποίο ακόμα δεν έχουμε ευαισθητοποιηθεί όσο θα έπρεπε.

Θα πρέπει να πω και εγώ με τη σειρά μου, ότι πρόσφατα ψηφίστηκε ένας νόμος για την ισότητα στην εργασία ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες, ο οποίος δίνει τη δυνατότητα και στον άνδρα να παίρνει γονική άδεια, ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις του. Νομίζω ότι είναι ένα σημαντικό βήμα αυτό στα ελληνικά νομικά πράγματα.

Όπως σας είπα προηγουμένως, έχω την τιμή να είμαι Πρόεδρος της Επιτροπής Ισότητας στη Βουλή των Ελλήνων, η οποία είναι μια ειδική μόνιμη επιτροπή συμβουλευτικού χαρακτήρα. Εδώ και αρκετό καιρό εξετάζουμε το πώς θα βοηθήσουμε την οικογένεια στην περιφέρεια, ώστε η τελευταία να αναπτυχθεί και να κρατήσει τον ήδη μειωμένο πληθυσμό της. Πρέπει να στηριχτεί με κάθε τρόπο η περιφέρεια και η αγροτική απασχόληση και να συνειδητοποιήσουμε ότι αν ο αγροτικός τομέας συρρικνωθεί περισσότερο, σε λίγα χρόνια θα έχουμε τεράστια οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα ως χώρα.

Στη συνέχεια θα δώσω το λόγο στην κυρία Ειρήνη Βασιλάκου. Είναι δικηγόρος και στέλεχος του τμήματος Εργασίας και Εργασιακών Σχέσεων της Γενικής Γραμματείας Ισότητας. Κυρία Βασιλάκου, έχετε το λόγο.

**Ε. ΒΑΣΙΛΑΚΟΥ, Τμήμα Εργασίας και Εργασιακών Σχέσεων, Γενική Γραμματεία Ισότητας:** Ευχαριστώ, κυρία Κόλλια. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω την κυρία Ιωαννίδου για τα όσα μας μετέφερε, τα οποία είναι πολύ χρήσιμα. Πριν αρχίσω την ομιλία μου, θα ήθελα να ευχαριστήσω το ΚΕΘΙ, την Πρόεδρό του κυρία Μ. Καλδή, καθώς και τη Γενική Διευθύντριά του κυρία Ι. Κατσαρίδου, για την ευκαιρία που μου έδωσαν να συμμετάσχω σε ένα Συνέδριο που βοηθάει στο να γίνει πραγματικά κατανοητό πόσο σημαντικό είναι να εναρμονίζεται η εργασία και η ιδιωτική (οικογενειακή) ζωή. Θα ήθελα να τονίσω και εγώ τη σπουδαιότητα της ενσωμάτωσης Οδηγιών που αφορούν στην εναρμόνιση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, καθώς και αυτών που αφορούν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση, την επαγγελματική εξέλιξη. Επίσης, να επισημάνω ότι ο νόμος που ανέφερε η κυρία Κόλλια είναι ο νόμος 3438/2006, ο οποίος ψηφίστηκε πολύ πρόσφατα.

Θα ήθελα να πω κάποια πράγματα για τη δομή της ομιλίας μου, η οποία διαρθρώνεται σε τρεις ενότητες: η πρώτη ενότητα αναφέρεται στη συμφιλίωση ως προτεραιότητα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, μέσα από μια σειρά κειμένων, αλλά και με πρακτικά παραδείγματα από τη συμβολή του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου στη χρηματοδότηση ορισμένων Προγραμμάτων. Η δεύτερη ενότητα αφορά σε πολιτικές, μέσα και πρακτικές κρατών-μελών. Πιο συγκεκριμένα, θα αναφέρω το παράδειγμα της Ολλανδίας, με βάση τα στοιχεία που προκύπτουν από την Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, την οποία ανέφερε προηγουμένως η κυρία Ιωαννίδου. Ο λόγος που θα αναφέρω την Ολλανδία είναι γιατί αποτελεί μια ξεχωριστή περίπτωση σε σχέση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Τέλος, σε σύνδεση με την επόμενη θεματική ενότητα του Συνεδρίου, θα αναφερθώ στο ρόλο των εργοδοτών και στην εφαρμογή πρακτικών συμφιλίωσης σε εταιρείες. Θα αναφέρω ένα πρακτικό παράδειγμα.

Όσον αφορά στην προώθηση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, αυτή αποτελεί προτεραιότητα σε ευρωπαϊκό επίπεδο και αυτό φαίνεται μέσα από μια σειρά κειμένων, τα οποία αναφέρω συνοπτικά. Φαίνεται από τη θέσπιση της Οδηγίας 3634 για την υλοποίηση της συμφωνίας-πλαίσιο για τις γονικές άδειες, την οποία ανέφερε προηγουμένως και η κυρία Ιωαννίδου. Η προαγωγή των γονικών αδειών αποτελεί ιδιαίτερα σημαντικό μέσο για την επίτευξη της πλήρους ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, στον επαγγελματικό τομέα. Για το λόγο αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει εκφράσει την πρόθεσή της να διασφαλίσει την ορθή εφαρμογή, αλλά και τον έλεγχο επάρκειας και αποτελεσματικότητας της εν λόγω Οδηγίας.

Επίσης, μέσα από μια σειρά ψηφισμάτων για την ισότητα των φύλων, τόσο το Συμβούλιο της Ε.Ε., όσο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, εξετάζοντας το μέλλον της Στρατηγικής της Λισσαβόνας ως προς τη διάσταση του φύλου, ενθαρρύνουν τα κράτη-μέλη να λάβουν μέτρα τόσο ως προς την αναθεώρηση της Οδηγίας για τις γονικές άδειες, όσο και ως προς την επίτευξη των στόχων της Συνόδου Κορυφής της Βαρκελώνης το 2002 για την κάλυψη των παιδιών από τις δομές φροντίδας.

Επιπλέον, θα ήθελα να κάνω ιδιαίτερη αναφορά στις Ετήσιες Εκθέσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα των δύο φύλων. Θα αναφερθώ στην πρόσφατη Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το έτος 2006. Στην Έκθεση δίνεται έμφαση στη συμβολή της συμφιλίωσης του ελλείμματος ισότητας μεταξύ των δύο φύλων στον τομέα της εργασίας, στη συμβολή της στη βελτίωση των συνθηκών και όρων εργασίας, καθώς και στην αντιμετώπιση των συνεπειών των δημογραφικών αλλαγών. Σημειώνεται ότι για να είναι αυτή αποτελεσματική, πρέπει να προωθείται μέσα από πολιτικές που να απευθύνονται τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες, αλλά και στους νέους, όπως σημειώνεται και στο Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τη Νεολαία.

Ειδικότερα, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, για την προώθηση της συμφιλίωσης, τα κράτη-μέλη πρέπει να εντείνουν τις προσπάθειές τους για την επίτευξη των στόχων της Βαρκελώνης για τις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών και να στηρίξουν περαιτέρω τη φροντίδα των ηλικιωμένων και των άλλων εξαρτώμενων προσώπων, μελών της οικογένειας. Είναι απαραίτητη η χρήση καινοτόμων και ευέλικτων ρυθμίσεων του χρόνου εργασίας που διευκολύνουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορετικές ανάγκες ανδρών και γυναικών στα διαφορετικά στάδια της ζωής τους. Επίσης, θα αναφέρω και εγώ αυτό που είπε και η κυρία Ιωαννίδου, ότι η πρόσβαση στις δημόσιες υπηρεσίες πρέπει να είναι συμβατή με τα ωράρια εργασίας και δε θα πρέπει να αποτελεί εμπόδιο για άνδρες και γυναίκες με οικογενειακές ευθύνες.

Δηλαδή, δεν πρέπει να εμποδίζει τη φροντίδα των παιδιών, των ηλικιωμένων, των εξαρτώμενων προσώπων στην οικογένειά τους, ούτε να εμποδίζει την επανείσοδο ή την παραμονή των εργαζομένων στην αγορά εργασίας. Τέλος, χρειάζεται η λήψη αποφασιστικών μέτρων για την καταπολέμηση των στερεότυπων αντιλήψεων για το ρόλο των δύο φύλων, για την ανάπτυξη κινήτρων, για την ενθάρρυνση της συμμετοχής των ανδρών στην οικογενειακή ζωή.

Ένα τελευταίο κείμενο που καταδεικνύει το πόσο σημαντική είναι για την Ευρωπαϊκή Ένωση η συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής είναι και ο Χάρτης Πορείας για την Ισότητα των Φύλων, για την περίοδο 2006-2010. Μεταξύ των έξι τομέων που έχουν προτεραιότητα στη δράση της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των δύο φύλων για το διάστημα αυτό, συμπεριλαμβάνεται και η εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής-ιδιωτικής ζωής.

Θα ήθελα να αναφερθώ σε κάποια παραδείγματα που δείχνουν στην πράξη πώς στηρίζει η Ε.Ε. τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, το ανέφερε χθες και η εκπρόσωπος από την Πορτογαλία, στηρίζει, μέσω των δράσεων που χρηματοδοτεί, τη συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Θα αναφερθώ σε δύο χώρες, στην Αυστρία και την Ολλανδία.

Στην Αυστρία, υλοποιήθηκε το Πρόγραμμα «Γραφείο Παιδιών» στο Πανεπιστήμιο της Βιέννης. Είναι γεγονός ότι η φροντίδα των παιδιών, συχνά, μπορεί να αποτελέσει ανασταλτικό παράγοντα για τις σπουδές ή την επαγγελματική ζωή των γονέων. Το «Γραφείο Παιδιών» στο Πανεπιστήμιο της Βιέννης ήταν ένα Πρόγραμμα που χρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, στο πλαίσιο της προτεραιότητάς του για τη δημιουργία ενός ευέλικτου εργατικού δυναμικού. Ειδικότερα, στόχος του Προγράμματος διάρκειας τριών ετών, από το Δεκέμβριο του 2002 έως το Δεκέμβριο του 2005, ήταν να βοηθήσει το προσωπικό, αλλά και τους φοιτητές του Πανεπιστημίου της Βιέννης να συνδυάσουν την επαγγελματική ζωή ή τις σπουδές τους με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των υπευθύνων του Προγράμματος, από το σύνολο των 11.500 φοιτητών στο Πανεπιστήμιο της Βιέννης, το 11% είχαν παιδιά κατά το διάστημα υλοποίησης του Προγράμματος και περίπου το 5% αυτών είχαν πρόθεση να διακόψουν τις σπουδές τους, γιατί είχαν δυσκολία να συνδυάσουν τις σπουδές τους με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Από το σύνολο του προσωπικού του Πανεπιστημίου αντίστοιχα, περίπου ποσοστό 50% είχαν οικογενειακές υποχρεώσεις.

Μεταξύ των διαφόρων υπηρεσιών που δημιουργήθηκαν στο πλαίσιο του Προγράμματος αυτού, ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει στις υπηρεσίες συμβουλευτικής που δίνονταν στους γονείς σχετικά με την ανατροφή των παιδιών

τους. Ειδικά για νέους γονείς, είχε δημιουργηθεί το «Παιδικό Δωμάτιο», ένας ευέλικτος τύπος παιδικού σταθμού, όπου παρέχονταν φροντίδα σε παιδιά ηλικίας έως 12 ετών, όταν το χρειάζονταν οι γονείς, καθώς υπήρχε ευελιξία στη λειτουργία του παιδικού αυτού σταθμού. Επίσης, ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει στην υπηρεσία της «Ιπτάμενης Νταντάς», όπως αναφέρεται. Μια υπηρεσία που διαπραγματευόταν τις προσφορές που παρέχονταν από διάφορες υπηρεσίες φροντίδας παιδιών, η οποία ουσιαστικά βοηθούσε στο να κλείνουν οι γονείς παιδικούς σταθμούς σε καλύτερες τιμές. Επίσης, έδινε πληροφορίες στους γονείς για την ανεύρεση μπίμπι-σίτερ, μέσα από μια ειδική λίστα που είχε δημιουργηθεί.

Από την αρχή του Προγράμματος και ως τον Οκτώβριο του 2004, περισσότερα από 2.500 παιδιά ήταν επωφελούμενα των υπηρεσιών, ενώ περισσότερα από 90 παιδιά εγγράφηκαν στο «Γραφείο Παιδιών», που σημαίνει ότι οι γονείς τους έκαναν χρήση των υπηρεσιών του Προγράμματος. Ο αντίκτυπος του Προγράμματος υπήρξε ιδιαίτερα θετικός, σύμφωνα με τους υπευθύνους του και πρόθεσή τους αποτελεί η συνέχιση της λειτουργίας του Γραφείου μετά τη λήξη της χρηματοδότησης από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, καθώς και η περαιτέρω δικτύωση με άλλους φορείς για την ανταλλαγή ιδεών και πληροφοριών.

Ένα δεύτερο παράδειγμα, το οποίο αναφέρθηκε και χθες, ήταν το Πρόγραμμα Con Vidas. Το Πρόγραμμα αυτό δείχνει πώς μπορεί να εφαρμοσθεί η συμφιλίωση της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής σε τοπικό επίπεδο. Έγινε στο Δήμο Convilha της κεντρικής Πορτογαλίας και, όπως ειπώθηκε και χθες, σημαντική πρωτοβουλία στο πλαίσιο της υλοποίησης του Προγράμματος ήταν η δημιουργία ενός εθελοντικού δικτύου για την υποστήριξη της οικογένειας, καθώς και η διεξαγωγή δύο εκπαιδευτικών παιχνιδιών στα τοπικά σχολεία, τα οποία ήταν σχεδιασμένα για να ευαισθητοποιήσουν τα παιδιά όσον αφορά στην ισόρροπη κατανομή των εργασιών και των ευθυνών στο σπίτι και γενικότερα στην κοινωνία.

Ένα τρίτο παράδειγμα συμβολής του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου στην προώθηση πρακτικών εναρμόνισης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής είναι το Πρόγραμμα «Καθημερινή Ρουτίνα» στην Ολλανδία. Το Πρόγραμμα χρηματοδοτήθηκε εξολοκλήρου από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο με το ποσό των 17,5 εκατομμυρίων ευρώ. Μέσω αυτού του Προγράμματος, υποστηρίχθηκαν συμπράξεις μεταξύ φορέων του δημόσιου τομέα, φορέων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και επιχειρήσεων για την προώθηση πρακτικών συμφιλίωσης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Υλοποιήθηκαν, ουσιαστικά, 140 πειράματα/συμπράξεις στην Ολλανδία, με πολύ θετικά αποτελέσματα. Θα σας δώσω ένα θετικό παράδειγμα. Σε ένα νοσοκομείο προσλήφθηκαν περισσότερες γυναίκες νοσηλεύτριες για τις χειρουργικές μονάδες του νοσοκομείου και εισήχθη ένας καινοτόμος τύπος

σύμβασης που επέτρεπε στις εργαζόμενες να προσαρμόζουν το ωράριο εργασίας στα γονικά τους καθήκοντα. Αποτέλεσμα αυτής της εισαγωγής ήταν η θεαματική αύξηση του αριθμού των επεμβάσεων μέσα σε πέντε μήνες και η μείωση των ασθενών στη λίστα αναμονής.

Τελειώνοντας με τη συμβολή του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, θα ήθελα να αναφερθώ στην Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, μια συγκριτική Έκθεση για την κατάσταση που επικρατεί σχετικά με τη συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής σε τριάντα ευρωπαϊκές χώρες. Να αναφέρω ότι στην Έκθεση αυτή συγκεντρώθηκαν τα διαθέσιμα στοιχεία για τις πολιτικές εναρμόνισης που αφορούν σε εθνικές δημόσιες πολιτικές, αλλά εξετάστηκαν επίσης και τα μέτρα, οι πρακτικές ή τα κίνητρα που λαμβάνονται στον ιδιωτικό τομέα, είτε γενικότερα είτε από συγκεκριμένες επιχειρήσεις. Η Έκθεση αυτή περιέχει στοιχεία σχετικά με τη φροντίδα παιδιών, το καθεστώς αδειών, τις ευέλικτες ρυθμίσεις ως προς το χρόνο εργασίας, τη θέσπιση οικονομικών κινήτρων και το ρόλο των εργοδοτών. Διαβάζοντας την Έκθεση, σκέφθηκα να παρουσιάσω, σήμερα, ως παράδειγμα μια χώρα που χρησιμοποιεί όλα τα παραπάνω μέσα, για να επιτύχει τη συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Διάλεξα την Ολλανδία, γιατί αποτελεί εξαίρεση σε πολλές κατηγορίες των μέσων και των πρακτικών που χρησιμοποιούνται. Θα έλεγα, ίσως, ότι αποτελεί μια χώρα με μια σφαιρική προσέγγιση όσον αφορά στη θέσπιση πολιτικών και τη λήψη μέτρων σχετικά με τη συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά στη φροντίδα παιδιών, η Ολλανδία αποτελεί ξεχωριστή περίπτωση σε σχέση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες, καθώς η παροχή θεσμοθετημένων υπηρεσιών φροντίδας παιδιών θεωρείται κοινή ευθύνη της Κυβέρνησης, των εργοδοτών και των εργαζομένων και επακόλουθα, η χρηματοδότηση των σχετικών υπηρεσιών γίνεται σε τριμερή βάση. Η θέση σε ισχύ της Πράξης για τη Φροντίδα των Παιδιών (Child Care Act) τον Ιανουάριο του 2005, αν και σήμαινε μεταφορά του μέρους του συνολικού κόστους για τις υπηρεσίες αυτές από τους Δήμους στους ίδιους τους γονείς, δε μετέβαλλε ουσιαστικά το σύστημα χρηματοδότησης των υπηρεσιών αυτών. Εργαζόμενοι, εργοδότες και κράτος καλύπτουν περίπου το 1/3 ο καθένας του συνολικού κόστους. Η συμμετοχή των εργοδοτών δεν είναι υποχρεωτική, ωστόσο, στην πράξη, οι εργοδότες συμβάλλουν στην κάλυψη του συνολικού κόστους. Το 2004, περίπου το 70% των εργαζομένων έλαβαν για τις υπηρεσίες αυτές κάποια συνδρομή από τον εργοδότη τους, ενώ το 2009 το ποσοστό αυτό αναμένεται να αγγίξει το 90%.

Ως προς το καθεστώς των αδειών στην Ολλανδία, η νομοθεσία σχετικά με το συνδυασμό εργασίας και φροντίδας (Work & Care Act) ισχύει από το Δεκέμβριο του



2001. Αλλά, και η νομοθεσία για τη μερική απασχόληση (Part-Time Employment Act), που ισχύει από τον Ιανουάριο του 1999, παρέχει πολλές δυνατότητες στους εργαζομένους, καθώς προβλέπει μια σειρά από άδειες για διάφορους λόγους που διευκολύνουν τη συμφιλίωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Πιο συγκεκριμένα, οι ρυθμίσεις αυτές καλύπτουν το δικαίωμα προσαρμογής του ωραρίου εργασίας στις προσωπικές ανάγκες των εργαζομένων, όταν χρειάζεται. Προβλέπονται δύο ημέρες άδεια πατρότητας μετά αποδοχών μετά τον τοκετό,, τέσσερις εβδομάδες άδεια υιοθεσίας, δύο ημέρες άδεια μετά αποδοχών το χρόνο για επείγοντες προσωπικούς λόγους, καθώς και δέκα ημέρες άδεια μετά αποδοχών το χρόνο για τη φροντίδα των μελών της οικογένειας. Ως προς το χρόνο λήψης, τη διάρκεια της άδειας και τις αποδοχές των εργαζομένων, είναι δυνατή η επέκταση των ρυθμίσεων της εκάστοτε εθνικής νομοθεσίας από τους εργοδότες. Ενώ στις περισσότερες χώρες η συμμετοχή των εργοδοτών είναι περιορισμένη ή δεν υπάρχουν στοιχεία, σύμφωνα με την Έκθεση, στην Ολλανδία οι εργοδότες παίζουν σημαντικό ρόλο στη χορήγηση των γονικών αδειών. Θα ήθελα να επισημάνω ότι επιτρέπονται παρεκκλίσεις από την υφιστάμενη νομοθεσία για τις άδειες, είτε με συλλογικές συμβάσεις, είτε με απόφαση του συμβουλίου των εργαζομένων. Στην πράξη, περίπου το 25% των συλλογικών συμβάσεων περιέχουν ρυθμίσεις που παρεκκλίνουν από την υφιστάμενη νομοθεσία για τις γονικές άδειες.

Επιπρόσθετα, όσον αφορά στη θέσπιση οικονομικών κινήτρων, αυτό που προκύπτει από την Έκθεση είναι ότι τα οικογενειακά επιδόματα ή τα επιδόματα τέκνου ή τα όποια οικονομικά κίνητρα δίνονται στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, αν και συμβάλλουν έμμεσα στην εναρμόνιση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή, δεν αποτελούν αυτά καθαυτά μέτρα των πολιτικών εναρμόνισης. Εντάσσονται σε μια γενικότερη πολιτική μείωσης των ανισοτήτων μεταξύ των οικογενειακών εισοδημάτων. Η Ολλανδία, σε αντίθεση με τις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, έχει θεσπίσει επίδομα που στοχεύει απευθείας στην ενίσχυση των εργαζομένων που προσπαθούν να συνδυάσουν εργασία και ιδιωτική ζωή. Το «φορολογικό επίδομα συνδυασμού» είναι μια φορολογική απαλλαγή που δίνεται συμπληρωματικά στους γονείς, όταν κερδίζουν εισόδημα από μη οικιακές δραστηριότητες τουλάχιστον 4.306 ευρώ, όταν το παιδί είναι μέλος του νοικοκυριού για τουλάχιστον έξι μήνες, όταν το παιδί διαμένει μαζί με το φορολογούμενο και όταν το παιδί είναι μικρότερο των 12 ετών.

Περνώντας στην τρίτη ενότητα της παρουσίασής μου, δηλαδή στο ρόλο των εργοδοτών και πώς αυτοί εφαρμόζουν πρακτικές συμφιλίωσης στις επιχειρήσεις τους, θα ήθελα να σημειώσω ότι γίνονται μεγάλες προσπάθειες από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας για την προώθηση τέτοιων πρακτικών. Στο πλαίσιο του

Προγράμματος 5.1 «Θετικές Δράσεις για την Ισότητα των Ευκαιριών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών στις Μικρομεσαίες και Μεγάλες Επιχειρήσεις», επιδοτείται η δημιουργία παιδικών σταθμών και θα ήθελα να σημειώσω ότι τα μηνύματα από το δεύτερο κύκλο υλοποίησης του Προγράμματος είναι ιδιαίτερα θετικά. Ήδη, έχουν υποβληθεί περίπου 200 προτάσεις από επιχειρήσεις σε όλη την Ελλάδα και βρισκόμαστε τώρα στο στάδιο της αξιολόγησης των προτάσεων. Αναμένεται με βραδύ ρυθμό, αλλά είναι θετικό ότι σε σχέση με τον πρώτο κύκλο όχι απλά υπερδιπλασιάστηκε ο αριθμός, αλλά πενταπλασιάστηκε, αν όχι ίσως και ακόμα περισσότερο. Δηλαδή, είναι πάρα πολλές οι προτάσεις, γεγονός που δείχνει το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων και των εργοδοτών στην υλοποίηση τέτοιων πρακτικών.

Όπως προκύπτει από την Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, παρατηρούνται σημαντικές διαφορές μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών ως προς τις ασκούμενες πολιτικές εναρμόνισης από τους εργοδότες. Οι διαφορές αυτές οφείλονται, κυρίως, στα διαφορετικά επίπεδα της θεσμικής πίεσης προς τους εργοδότες, στις δημόσιες παροχές, δηλαδή στο τι δίνει ήδη το κράτος προς τους εργαζομένους, στη νοοτροπία που υπάρχει για την εταιρική κοινωνική ευθύνη και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κάθε χώρα. Ως προς τη θεσμική πίεση που ασκείται στους εργοδότες, διαπιστώνεται ότι δύο παράγοντες παίζουν σημαντικό ρόλο: ο τομέας της επιχείρησης και το μέγεθος αυτής. Πιο συγκεκριμένα, οι δημόσιοι οργανισμοί δέχονται ισχυρότερη πίεση να εφαρμόσουν πολιτικές εναρμόνισης, ενώ στον ιδιωτικό τομέα η θέσπιση τέτοιων μέτρων είναι πιο συχνή σε επιχειρήσεις μεγάλου μεγέθους. Τέλος, ο οικονομικός παράγοντας επηρεάζει σημαντικά την εφαρμογή πολιτικών εναρμόνισης από τους εργοδότες, καθώς οι επιχειρήσεις προχωρούν στην εφαρμογή τέτοιων μέτρων, μόνο όταν το όφελος ξεπερνά το κόστος. Το γεγονός αυτό ενέχει ένα σημαντικό κίνδυνο για τους εργαζομένους. Υπάρχει, δηλαδή, ο κίνδυνος οι εργοδότες να μεταβιβάσουν σημαντικό μέρος του πραγματικού κόστους στους εργαζομένους, είτε με τη μορφή χαμηλότερων αποδοχών είτε με τη μείωση των επαγγελματικών ευκαιριών.

Θα παρουσιάσω ένα παράδειγμα μιας χώρας που στηρίζει τις επιχειρήσεις, τις εταιρείες που εφαρμόζουν τέτοιες πρακτικές, απονέμοντας σχετικά βραβεία και πρόκειται για τη Γερμανία. Απονέμονται βραβεία στις εταιρείες που εισάγουν καινοτομίες όσον αφορά στη συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, στις εταιρείες που είναι πρωτοπόρες μέσω των πολιτικών που εφαρμόζουν και των παροχών που δίνουν στους εργαζομένους τους. Το Μάιο του 2005, η Κυβέρνηση της Γερμανίας απένειμε βραβεία στις εταιρείες που αναδείχθηκαν νικήτριες στο σχετικό εθνικό διαγωνισμό. Να σημειώσω ότι οι προηγούμενοι διαγωνισμοί είχαν διεξαχθεί τα έτη 1993, 1996 και 2000. Η πρωτοβουλία αυτή υποστηρίζεται από συνδικαλιστικές

και εργοδοτικές οργανώσεις. Για το έτος 2000, τα βραβεία στις αντίστοιχες κατηγορίες, ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων, απονεμήθηκαν: Στην κατηγορία μικρών επιχειρήσεων σε μια μικρή μεταλλευτική εταιρεία, την Anton Schönberger Stahlbau und Metalltechnik. Η εταιρεία αυτή είχε 28, κυρίως άνδρες, εργαζομένους. Οι ιδιοκτήτες της εταιρείας -ήταν οικογενειακή επιχείρηση- επέτρεπαν στους υπαλλήλους να φέρνουν τα παιδιά τους στη δουλειά ή να δουλεύουν στο σπίτι, όποτε χρειαζόταν και χορηγούσαν και μία ημέρα άδεια μετά αποδοχών για τα γενέθλια και την πρώτη ημέρα του παιδιού στο σχολείο. Επίσης, στην κατηγορία των μεσαίων επιχειρήσεων, το βραβείο απονεμήθηκε σε μια τεχνολογική εταιρεία Πληροφορικής, την εταιρεία KOSMA. Η εταιρεία αυτή έχει την έδρα της στη Σαξονία. Από το σύνολο των εργαζομένων της εταιρείας, ποσοστό της τάξης του 41% ήταν γυναίκες και οι περισσότερες από αυτές είχαν τη δυνατότητα να είναι μερικώς απασχολούμενες. Η εταιρεία παρείχε τη δυνατότητα ευέλικτων ρυθμίσεων. Υπήρχαν διάφορες δυνατότητες ευέλικτων ρυθμίσεων ως προς το χρόνο εργασίας και δινόταν η δυνατότητα στους υπαλλήλους, κυρίως στις γυναίκες, να τηλε-εργαστούν. Η εταιρεία είχε δημιουργήσει και παιδικό σταθμό, για να αφήνουν οι εργαζόμενοι τα παιδιά τους. Τέλος, στην κατηγορία των μεγάλων επιχειρήσεων, το βραβείο απονεμήθηκε στη γνωστή εταιρεία απορρυπαντικών και καλλυντικών Henkel, καθώς η εταιρεία αυτή έχει δημιουργήσει ειδικό τμήμα για το σχεδιασμό και την εφαρμογή περισσότερο ευέλικτων ωραρίων εργασίας και την παροχή υπηρεσιών φροντίδας για τα μέλη των οικογενειών των εργαζομένων της. Θα ήθελα να δώσω ένα παράδειγμα. Παρέχονται υπηρεσίες φροντίδας σε παιδιά από την ηλικία των 6 μηνών, ενώ δίνεται και η δυνατότητα στους υπαλλήλους που βρίσκονται σε γονική άδεια να αποκτήσουν επιπρόσθετα προσόντα μέσω του διαδικτύου.

Τελειώνοντας την παρουσίαση, θα ήθελα να επισημάνω τα χαρακτηριστικά που θα πρέπει να έχουν οι πρακτικές συμφιλίωσης σε κάθε χώρα, μέσα από όσα βλέπουμε στις ευρωπαϊκές πρακτικές για τη συμφιλίωση. Οι εφαρμοζόμενες πολιτικές και πρακτικές για τη συμφιλίωση πρέπει να σχεδιάζονται προσεκτικά. Να προσαρμόζονται στις ιδιαίτερες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες μιας χώρας, ώστε να αποφέρουν τα επιθυμητά αποτελέσματα. Η ενεργότερη συμμετοχή των εργοδοτών μπορεί να είναι ιδιαίτερα σημαντική. Γενικότερα όμως, κρίνεται απαραίτητο να υπάρχει μια ορθολογική κατανομή των ευθυνών ανάμεσα στους εργοδότες, στους εργαζομένους και το κράτος για την άσκηση τέτοιων πολιτικών εναρμόνισης. Ευχαριστώ πάρα πολύ για την προσοχή σας.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Μ. ΚΟΛΛΙΑ-ΤΣΑΡΟΥΧΑ):** Σας ευχαριστούμε και εμείς, κυρία Βασιλάκου. Πολύ πρακτική η εισήγησή σας. Οι πρακτικές λοιπόν και τα

παραδείγματα υπάρχουν στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μένει τώρα στη χώρα μας να τα ενστερνισθεί, εκεί βέβαια που μπορούν αυτά να προσαρμοστούν στην ελληνική νοοτροπία, την ελληνική κοινωνική ζωή και την ελληνική δημόσια ζωή και να μπορέσουμε, όσο γίνεται με πιο γρήγορα βήματα, να υλοποιήσουμε πολλά από αυτά προς την κατεύθυνση της κοινής ζωής, της ιδιωτικής και της επαγγελματικής.

Θα χαιρόμουν ιδιαίτερα αν ακούγαμε και κάποιες τοποθετήσεις από εσάς, κυρίες και κύριοι.

**Δ. ΚΟΡΕΣΗ:** Λέγομαι Διαμαντή Κορέση και είμαι εκπαιδευτικός. Σας συγχαίρω ως γυναίκες, ως φεμινιστικό κίνημα για τα αριστουργηματικά που μας είπατε, σήμερα. Κατά τη γνώμη μου, όμως, στην πράξη, δε γίνεται τίποτα. Έτυχε το '67, ως εκπαιδευτικός, να επισκεφθώ πολλά σχολεία της Ευρώπης και είδα πολλές καινοτομίες τις οποίες προσπάθησα να πραγματοποιήσω στα σχολεία της χώρας μας, με αποτέλεσμα να έχω και δικαστήρια και δυσμενείς εκθέσεις από τους επιθεωρητές, γιατί τόλμησα να κάνω κάτι το καινούριο. Ακόμα, λοιπόν, η παιδεία υποφέρει και δεν έχει εκσυγχρονιστεί με το ευρωπαϊκό σύστημα. Ένας Ελβετός μου είπε ότι «όλα τα έχουμε ξεπεράσει, διότι το παιδί μας θα έρθει την ώρα που θα γυρίσουμε από την υπηρεσία μας, θα έρθει από το σχολείο διαβασμένο και θα έχει φάει τα γεύματά του και έτσι, συγκεντρωνόμαστε ως οικογένεια μετά τις 5 η ώρα και συζητάμε τα θέματά μας». Η ελληνική οικογένεια, όμως, από το '67 δεν έχει πλησιάσει την ομορφιά του προγράμματος.

Θα ήθελα, όμως, να υποβάλλω μια ερώτηση στην κυρία Ιωαννίδου, η οποία προσφέρει πάρα πολλά στην επαρχία μας που υποφέρει τόσο πολύ και θα ήθελα να τη συγχαρώ και να της ευχηθώ καλή δύναμη, γιατί και ο λαός μας έχει να λάβει πάρα πολλά από τη δυναμική της παρουσία. Πείτε μου, λοιπόν, για ποιο λόγο επιστρέφετε από την εργασία σας 9 η ώρα; Με συγχωρείτε για την ερώτηση. Όμως, έχω μία κόρη με μωρό, η οποία αναρωτιέται, όπως όλες οι μητέρες: «πώς θα αποκτήσω δεύτερο παιδί;». «Επιβάλλεται» της λέω «δεύτερο παιδί, η ψυχολογία έτσι λέει». «Μαμά μου, άφησε τις θεωρίες, στην πράξη τι γίνεται;».

Ως εκπαιδευτικός, παρατηρώ ότι το 30% των μαθητών είναι αλβανικής καταγωγής και άλλων εθνικοτήτων και όχι ελληνόπουλα. Για ποιο λόγο να μηδενιστεί ο ελληνισμός; Θεωρώ ότι η Βουλή πρέπει να ασχοληθεί με τα θέματα αυτά. Προσωπικά, πάνω από όλα είμαι Ελληνίδα.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Μ. ΚΟΛΛΙΑ-ΤΣΑΡΟΥΧΑ):** Σε ό,τι έχει να κάνει με τη Βουλή των Ελλήνων, πρέπει να απαντήσω η ίδια ως Βουλευτής και ως Πρόεδρος της Επιτροπής Ισότητας. Πρέπει, λοιπόν, να αναφέρω ότι στην Επιτροπή συζητούνται

όλα αυτά τα θέματα και οι προβληματισμοί. Η Πρόεδρος της Βουλής των Ελλήνων, και ως γυναίκα και ως μια παλιά εκπρόσωπος της Βουλής των Ελλήνων, γνωρίζει τα θέματα και παρεμβαίνει εκεί που χρειάζεται. Βέβαια, η Βουλή νομοθετεί, αφού έρθουν στις Επιτροπές και στην ολομέλεια εισηγήσεις, σχέδια νόμου δηλαδή, από κάθε Υπουργό, ανάλογα με την περίπτωση. Υπάρχει, πλέον, αρκετή ευαισθητοποίηση από τους Υπουργούς και από τους συναδέλφους Βουλευτές για το θέμα της ισότητας των φύλων και την αγωνία της μητρότητας. Υπάρχει στη Βουλή των Ελλήνων από το '93 μια εμπειριστατωμένη διακομματική μελέτη, μια εισήγηση, δηλαδή, για το πώς πρέπει να χειριστούμε το θέμα της υπογεννητικότητας. Το θέμα δεν είναι μόνο να νομοθετούμε και να λέμε πράγματα, αλλά και να υλοποιούμε. Η υλοποίηση προϋποθέτει άλλα πράγματα.

Πρέπει να αναφέρω, επίσης, ότι όλο και περισσότερες γυναίκες με την ευαισθησία του θηλυκού μυαλού, μέλη μη κυβερνητικών οργανώσεων, πρόεδροι και όποια άλλα μέλη, καθώς και επιστήμονες, όπου χρειάζεται, συμμετέχουν στις νομοπαρασκευαστικές Επιτροπές. Παράλληλα, δεν πρέπει δηλαδή να απαξιώνουμε την ευαισθησία που έχει και ο άνδρας Βουλευτής για τα θέματα αυτά. Οπωσδήποτε, οι γυναίκες δεν απαξιώνουμε και το μυαλό και την ευαισθησία των γυναικών Βουλευτών. Πρέπει να τονίσουμε ότι ήδη είμαστε 40 γυναίκες Βουλευτές στη Βουλή των Ελλήνων και μένει στην ελληνική κοινωνία να πιστέψει στις γυναίκες ακόμη περισσότερο, μένει στις γυναίκες, σε εμάς, να μπορούμε πιο δυναμικά στα κέντρα λήψης των αποφάσεων. Να συμμετέχουμε δηλαδή στις εκλογές, να συμμετέχουμε όλο και περισσότερες στα κέντρα, στους Δήμους και τις εκλογές της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και να προσπαθήσουμε να ψηφίζονται οι γυναίκες. Γιατί, όπου υπάρχουν περισσότερες γυναίκες, χωρίς να απαξιώνω την παρουσία κανενός άνδρα συναδέλφου και κανενός κυρίου που βρίσκεται εδώ και έξω από εδώ, μπορούμε να κάνουμε περισσότερα πράγματα.

Αλλά και πάλι, όπως είπε η κυρία Ιωαννίδου, το θέμα δεν είναι μόνο να νομοθετούμε, αλλά να αλλάξει η νοοτροπία, τα παιδιά μας να διδάσκονται σωστά τα πράγματα, άρα και το Υπουργείο Παιδείας και τα Προγράμματα του Υπουργείου Παιδείας παίζουν σημαντικό ρόλο, πέρα από τη νοοτροπία που έχει να περάσει κάθε Ελληνίδα μάνα στα παιδιά της. Υπάρχουν πολλά στοιχεία που πρέπει να συμπορευτούν για να πραγματοποιηθεί αυτό. Υπάρχουν, επίσης, κάποιες νοοτροπίες και κατεστημένες καταστάσεις, οι οποίες δεν αλλάζουν από τη μια μέρα στην άλλη. Και βέβαια, η παρουσία του ΚΕΘΙ και της Γενικής Γραμματείας Ισότητας είναι ιδιαίτερα σημαντική στο ζήτημα αυτό.

Να αναφερθούμε και στα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Πρέπει όλο και περισσότερο να προβάλλουν αυτά τα ζητήματα και όχι μόνο με απλά δελτία τύπου

και απλές αναφορές, αλλά με την ένταξη στο πρόγραμμά τους συγκεκριμένων θεμάτων.

Κυρία Ιωαννίδου, θα θέλατε να τοποθετείτε σε αυτά που ερωτηθήκατε;

**M. ΙΩΑΝΝΙΔΟΥ:** Θα έλεγα ότι, ευτυχώς, γίνονται επικεντρωμένες προσπάθειες, είτε γιατί πρέπει να κυρώσουμε μια Οδηγία είτε γιατί παρατηρείται πλέον μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση από την πίεση και από την καθημερινότητα των γυναικών. Υπάρχει μια πολύ καλή και σαφής τάση από πλευράς Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ευτυχώς που για φέτος τουλάχιστον, οι προσπάθειες επικεντρώθηκαν στο μεγάλο πρόβλημα που αντιμετωπίζει η Ελλάδα και η Ευρώπη, στην υπογεννητικότητα. Η υπογεννητικότητα θα μας δημιουργήσει μείζον πρόβλημα.

Θα ήθελα να αναφερθώ και στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, στο οποίο είχα την τιμή να είμαι Γενική Γραμματέας, όπως και ο κύριος Βλιάμος που είναι παρών. Κατά τη γνώμη μου, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο προσπαθεί να επικεντρώσει περισσότερο το ενδιαφέρον του σε αυτή την πολιτική και μάλιστα πρόσφατα, έστειλαν μια μελέτη και στις μη κυβερνητικές οργανώσεις και στις οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων, προκειμένου να στηριχθεί αυτή η προσπάθεια και να συνεχίσουν να χρηματοδοτούνται υποδομές για τη στήριξη των ανθρώπων με οικογενειακές υποχρεώσεις και ιδίως, οι βρεφονηπιακοί σταθμοί. Θεωρώ ότι λίγα έχουν γίνει και για αυτό αναλαμβάνω το μέρος της δικής μου ευθύνης, όταν πριν από αρκετά χρόνια είχα τη θέση της Γενικής Γραμματέως. Οι υποδομές πρέπει να είναι περισσότερες, γιατί τα χρήματα που δίνονται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο καλώς στρέφονται και σε άλλες στρατηγικές, αλλά η μείζων στρατηγική που ενδιαφέρει αυτή τη στιγμή τη χώρα μας πρέπει να γίνει πράξη. Είναι σημαντικό να δημιουργηθούν περισσότερες υποδομές, οι οποίες να είναι και βιώσιμες. Επίσης, πρέπει να ξέρετε ότι τα κοινοτικά χρήματα είναι για πιλοτικές ενέργειες και στη συνέχεια, η χώρα πρέπει να αντιμετωπίζει το θέμα των βιώσιμων δομών. Να φτιάχνουμε, λοιπόν, σωστούς παιδικούς σταθμούς και βέβαια οι παιδικοί σταθμοί αυτοί πρέπει να επιβιώνουν με τους τρόπους που αναφέραμε προηγουμένως.

Τώρα, για το ότι επιστρέφω από τη δουλειά μου στις 9 η ώρα. Κοιτάξτε, πρώτα από όλα έχω τριπλά καθήκοντα, κάτι που είναι επιλογή αυτή τη στιγμή, γιατί η κόρη μου μεγάλωσε. Έχω, όμως, οικογενειακές υποχρεώσεις. Είμαι μητέρα, είμαι σύζυγος, είμαι πάνω από όλα ένας άνθρωπος μέσα στο γίνεσθαι και κυρίως, έχω θέσεις ευθύνης και είναι επιλογή μου. Διότι πέρα της θέσης ευθύνης που μου ανέθεσαν, να είμαι Πρόεδρος ενός μεγάλου οργανισμού, που το θεωρώ πολύ σημαντικό, πρέπει να αποδεικνύεις τη χρησιμότητά σου και ιδίως στις γυναίκες. Αν θέλετε, επειδή είμαστε νεόκοπες στις θέσεις εξουσίας, πολλές φορές πηγάζει και από εμάς τις ίδιες

να είμαστε υπερβολικές. Όμως, υπερβολικοί είναι όλοι οι άνθρωποι που είναι στις θέσεις ευθύνης, διότι αν δεν είναι, δεν μπορούν να ανατρέψουν το σκηνικό. Εγώ παρέλαβα έναν οργανισμό ο οποίος είχε 3 δισεκατομμύρια έλλειμμα. Λοιπόν, καταλαβαίνετε ότι έπρεπε να δουλέψω από το πρωί ως το βράδυ. Επιπλέον, γιατί να μην αναφερθώ και στην παθογένεια της δημόσιας διοίκησης; Λίγοι δουλεύουν, ενώ είμαστε πολλοί σε αυτόν τον τομέα και για αυτόν το λόγο, κάποιες φορές, πρέπει να δουλέψουμε παραπάνω. Και χαίρομαι που μου δίνει ο Θεός υγεία, αλλά νομίζω ότι είναι και λίγο υπερβολικό, γιατί πολύ σωστά αναφέραμε πριν ότι πρέπει να είμαστε και ισορροπημένοι ως άνθρωποι. Πάντως, πιστεύω ότι όσοι από μας έχουν επιλέξει να κάνουν πέντε πράγματα παραπάνω, δίνουν ένα μεγάλο κομμάτι από την ισορροπία τους.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Μ. ΚΟΛΛΙΑ-ΤΣΑΡΟΥΧΑ):** Ευχαριστούμε πολύ. Θα ήθελε να μιλήσει κάποια άλλη κυρία ή κύριος;

**ΑΚΡΟΑΤΡΙΑ:** Καταρχάς, θα ήθελα να σας ευχαριστήσω, ειδικά την κυρία Ιωαννίδου. Είμαι εκπαιδευτικός. Κατά τη γνώμη μου, δεν έχουμε καμία σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης, στον τομέα της εκπαίδευσης, καθώς σε αυτές το παιδί μελετάει τα μαθήματά του στο σχολείο και έτσι η οικογένεια μπορεί να συγκεντρώνεται στο σπίτι και να συζητάει διάφορα θέματα. Εδώ, το παιδί έρχεται από το σχολείο, τρώει και τρέχει από φροντιστήριο σε φροντιστήριο. Αυτό μας κάνει να αναρωτιόμαστε αν υπάρχει παιδεία.

Προσέξτε, δεν το λέω κομματικά. Σήμερα, υπάρχει παγκοσμιοποίηση και μη παγκοσμιοποίηση. Τα κόμματα είναι όλα ίδια, κατά τη γνώμη μου. Από εκεί και μετά, σας ρωτώ πώς είναι δυνατόν να εφαρμοσθούν τα διάφορα Προγράμματα; Δεν εφαρμόζονται, διότι δεν υπάρχει παιδεία. Για τα φροντιστήρια τι κάνει το κράτος, τόσα χρόνια; Τι κάνει για την παιδεία. Όταν εγώ σπούδαζα στο Μόναχο, μου είπαν τότε οι Καθηγητές μου ότι το Πανεπιστήμιο της Θεσσαλονίκης και το Πολυτεχνείο της Αθήνας ήταν μέσα στα πρώτα τρία της Ευρώπης. Και τώρα δεν είναι ούτε στα διακόσια. Φθάσαμε στο σημείο να εισάγονται με βαθμό 5 στα Πανεπιστήμια. Μα είναι δυνατόν; Σε ποια χώρα εισάγονται με 5 στο Πανεπιστήμιο;

Λοιπόν, με την κατάλληλη παιδεία, όλα αυτά θα συναντηθούν. Η οικογένεια θα βρεθεί σε κάποια ηρεμία. Η μητέρα θα κάνει παιδιά.

**ΑΚΡΟΑΤΡΙΑ (κ. Διαμάντη):** Λέγομαι Διαμάντη και είμαι υπάλληλος στο Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας. Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλες τις κυρίες, αρχίζοντας

από την κυρία Ιωαννίδου, συνεχίζοντας με εσάς, κυρία Κόλλια και καταλήγοντας στη νεαρότερη του πάνελ, την κυρία Ειρήνη Βασιλάκου.

Μου έκανε εντύπωση που η κυρία Ιωαννίδου έθιξε το θέμα της υπογεννητικότητας, ένα μεγάλο πρόβλημα που μας απειλεί ως χώρα και στο οποίο θα έπρεπε να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή και έμφαση. Έχω την εντύπωση ότι για να επιτευχθεί ο στόχος της ισότητας των δύο φύλων, θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην απασχόληση των γυναικών. Δηλαδή, να μειωθούν οι ώρες εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο θα επιτευχθεί και θα αυξηθεί η γεννητικότητα. Δε θα φτάσουμε στο σημείο να μην παντρεύονται τα νέα παιδιά και δε θα φτάσουμε στο σημείο, εφόσον παντρευτούν, να κάνουν ένα, για να μην πω ενάμισι, παιδί. Έτσι, θα αυξηθεί ο δείκτης γεννητικότητας. Θα πρέπει να προσεχθεί και να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση και στα κόμματα, και σε αυτό, ασφαλώς, μπορεί να συμβάλλει η κυρία Κόλλια που είναι εκπρόσωπος.

Ως προς το θέμα της ισοτιμίας, όπως πολύ σωστά παρατήρησε η κυρία, απέχουμε παρασάγγας. Ο αγώνας είναι πολύ μεγάλος, συγκρίνοντας τις ηλικίες των 50 που είμαστε εμείς με τις νεότερες ηλικίες. Το χάσμα είναι αγεφύρωτο. Σε κάθε δεκαετία, υπάρχουν μεγάλες διαφορές στην αντίληψη περί της ζωής γενικότερα και ειδικότερα, στην ανατροφή των παιδιών. Είναι, λοιπόν, πολύ δύσκολο να επιτευχθεί άμεσα. Χρειάζονται βήματα, είμαστε πολύ πίσω, πρέπει να προχωρήσουμε.

Και θα ήθελα να επανέλθω στο στόχο της ισότητας των φύλων. Για να επιτευχθεί ο στόχος, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στη λιγότερη απασχόληση των γυναικών. Δεύτερο, στη βελτίωση των παιδαγωγικών προγραμμάτων και δη των βιβλίων. Να προσεχθούν ιδιαίτερα, διότι έχουμε δει διάφορα ακατονώματα. Επειδή κατάγομαι από εκπαιδευτικό περιβάλλον και ειδικότερα, επειδή έχω σπουδάσει κάτι ανάλογο, μπορώ να έχω άποψη πάνω σε αυτό το θέμα. Θεωρώ ότι ο θεσμός των ολοήμερων σχολείων, που έχει καθιερωθεί τα τελευταία χρόνια, δεν αρμόζει στα σχολεία. Καταντάει τα σχολεία αυτά να είναι σαν ένα γκέτο, όπως ήταν οι παλιοί, λεγόμενοι, παιδονόμοι. Πώς είναι δυνατόν να ξεχνάμε το εκπαιδευτικό έργο και τη διάπλαση του χαρακτήρα και να δίνουμε μεγάλη σημασία στο πώς θα απασχολήσουμε τα παιδιά; Και βέβαια, ένας εκπαιδευτικός δεν αρκεί. Για να γίνει και να εφαρμοστεί αυτό το Πρόγραμμα, σύμφωνα με το Πρόγραμμα των ευρωπαϊκών χωρών, πρέπει να υπάρχει απαραίτητη υποδομή. Εφόσον δεν υπάρχει, δεν μπορούμε να το συζητάμε.

Θα ήθελα να θίξω και ένα τρίτο θέμα, το οποίο έχει αναφερθεί, το θέμα της τιμητικής σύνταξης στις γυναίκες. Θα ήταν καλό να γινόταν οικονομία σε κάποιες δαπάνες και να δινόταν ένα συμβολικό ποσό στις εργαζόμενες γυναίκες, ώστε να μπορούν να αισθανθούν και αυτές μια ανακούφιση.



Ευχαριστώ πολύ για όλα και εύχομαι καλή επιτυχία.

**Μ. ΚΑΛΔΗ:** Επειδή δε θα ήθελα να γίνεται παρανόηση της κεντρικής ιδέας του Συνεδρίου, παρακαλώ να κάνω μια διευκρίνιση. Η προσπάθεια αυτού του Προγράμματος είναι ακριβώς αυτό, να βρούμε τους τρόπους, τις πρακτικές και τα εργαλεία που θα κάνουν φιλικότερη την εργασία στην οικογένεια. Αυτό αφορά στις γυναίκες, αφορά και στους άνδρες. Δώσαμε το λόγο σε όλους τους συμμετέχοντες και σε όλες τις συμμετέχουσες, για να πουν την άποψή τους επί παντός επιστητού. Και θα ήθελα να ζητήσω συγγνώμη, γιατί, πολλές φορές, ξεφύγαμε από το θέμα.

Ωστόσο, πιστεύω ότι κάθε άποψη είναι αξιοποιήσιμη, όπως της κυρίας που μίλησε για την απασχόληση. Θα ήθελα να πω ότι η ελληνική οικονομία δεν μπορεί να αντέξει σε λιγότερες ώρες εργασίας. Αυτό πρέπει να συνειδητοποιηθεί, να το πούμε ευθέως και ειλικρινά. Η ελληνική οικονομία δεν είναι μια οικονομία έντασης εργασίας. Έτσι έχει διαρθρωθεί, όλα αυτά τα χρόνια. Εκείνο που μπορούμε να κάνουμε είναι να στραφούμε σε άλλες μορφές οικονομικών επιλογών, όπως είναι η οικονομία της γνώσης. Έρχεται λοιπόν αυτό το Συνέδριο, αυτή η προβληματική που αναπτύχθηκε, να κάνει τι; Να βοηθήσει να βρούμε τους τρόπους, οι γυναίκες να μπουν περισσότερο στην εργασία, με ασφαλέστερες συνθήκες, αλλά και οι άνδρες να συμμετέχουν στο γονεϊκό τους ρόλο.

Απόρροια αυτής της προσπάθειας θα είναι και το γεγονός της αντιμετώπισης του δημογραφικού θέματος, που έθεσε η κυρία. Ειπώθηκε και στη δική μου αρχική ομιλία ότι σύμφωνα με έρευνες, οι Ευρωπαίοι θέλουν να γεννούν ανά οικογένεια 2,3 παιδιά. Όμως, η πραγματικότητα είναι ότι σήμερα γεννούν 1,5 παιδί κατά οικογένεια. Άρα, αυτό το Συνέδριο, αυτή η προβληματική, αυτές οι ενέργειες που κάνουμε στόχο έχουν και την αντιμετώπιση του δημογραφικού, παράλληλα με την εναρμόνιση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Μ. ΚΟΛΛΙΑ-ΤΣΑΡΟΥΧΑ):** Ευχαριστούμε, κυρία Καλδή.

**ΑΚΡΟΑΤΡΙΑ (κ. Σαμαρτζή):** Λέγομαι Σαμαρτζή, είμαι νομικός και μέχρι πρότινος υπάλληλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Θα ήθελα να συγχαρώ όλες τις κυρίες για τα πολύ σημαντικά που μας είπαν σήμερα και να επιστημάνω στην κυρία Βασιλάκου ότι δεν ήταν πραγματικά τυχαίο το ότι επέλεξε την Ολλανδία ως παράδειγμα. Η Ολλανδία, πράγματι, βρίσκεται πολύ μπροστά στα θέματα συμφιλίωσης της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή και πιστεύω ότι η βάση είναι η αλλαγή νοοτροπίας τους. Οι Ολλανδοί σκέπτονται διαφορετικά. Τυχαίνει να γνωρίζω ένα τέτοιο παράδειγμα σε ένα ζευγάρι από την Ολλανδία. Η γυναίκα έδωσε εξετάσεις

στην Ευρωπαϊκή Ένωση, πέτυχε και μετακόμισαν από την Ολλανδία στο Βέλγιο, στις Βρυξέλλες. Ο σύζυγος ήταν ανειδίκευτος, δεν μπορούσε να βρει εργασία. Σύντομα, η κυρία γέννησε ένα κοριτσάκι και χρειάστηκε να πάρει την άδειά της, για να μεγαλώσει αυτό το παιδί. Όταν γύρισε η κυρία στη δουλειά της και ενώ το παιδί ήταν 40 ημερών, ο άνδρας έμεινε στο σπίτι και ανέλαβε τις πάνες, τα μπιμπερό, τις δουλειές του σπιτιού κ.τ.λ. Άλλαξαν εντελώς ρόλους, η γυναίκα είχε βγει έξω, η γυναίκα εργαζόταν και ο άνδρας έκανε αυτά που παραδοσιακά κάνουμε εμείς οι γυναίκες στην Ελλάδα. Δεν ξέρω αν στην Ελλάδα θα δεχόταν ένας άνδρας η γυναίκα του να μείνει έξω από το σπίτι, να δουλεύει και ο άνδρας να υποκαταστήσει το ρόλο της.

Πιστεύω, λοιπόν, ότι πρέπει να αλλάξει η νοοτροπία μας και ιδιαίτερα η νοοτροπία των ανδρών. Πώς θα αλλάξει αυτή η νοοτροπία; Με την ενημέρωση. Είναι πολύ θετικό το ότι γίνονται τέτοια Συνέδρια και Σεμινάρια, αλλά θεωρώ ότι θα πρέπει να καλούνται εξίσου και οι άνδρες, να έχουμε και άνδρες ακροατές. Μόνο τότε θα μπορέσουν να καταλάβουν το πρόβλημα των γυναικών και να αλλάξουν στάση. Σας ευχαριστώ πολύ.

**E. ΒΑΣΙΛΑΚΟΥ:** Ευχαριστώ πολύ για τα καλά σας λόγια και για το πολύ καλό παράδειγμα που μας δώσατε από την Ολλανδία. Θα ήθελα να τονίσω ότι τέτοιες πρωτοβουλίες αναλαμβάνονται και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Πρόσφατα, στις 5 και 6 Οκτωβρίου 2006, πραγματοποιήθηκε στο Ελσίνκι, στο πλαίσιο της Φινλανδικής Προεδρίας, Συνέδριο με θέμα «Ισότητα των Φύλων και ο Ρόλος των Ανδρών», με τη συμμετοχή και πολλών ανδρών και υπήρχε ως ξεχωριστή ενότητα, σε σχετικό εργαστήριο, το θέμα της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενη Ημερίδα του Προγράμματος τόσο από εμένα όσο και από την κυρία Σαρρή, παρουσιάστηκε έρευνα που πραγματοποίησε το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και Απασχόλησης της Ολλανδίας, η οποία δείχνει ουσιαστικά τη μεγάλη προσπάθεια που καταβάλλει αυτή η χώρα στην ανάπτυξη νέων καινοτόμων εργαλείων για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Η έρευνα αυτή πραγματοποιήθηκε από το Ινστιτούτο Verwey-Jonker έχει τίτλο “Working Fathers, Caring Men”, παρουσιάστηκε και στο πλαίσιο του Συνεδρίου στο Ελσίνκι και είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Κοινωνικών Υποθέσεων και Απασχόλησης της Ολλανδίας, για όσους ενδιαφέρονται.

**M. ΙΩΑΝΝΙΔΟΥ:** Καταρχάς, ευχαριστούμε πάρα πολύ και την Πρόεδρο του ΚΕΘΙ που είναι παρούσα και τη Γενική Διευθύντρια και εσάς, όλες και όλους, που είσατε πραγματικά ένα εκπαιδευμένο, θα έλεγα, ακροατήριο. Ήθελα να συμφωνήσω με την κυρία Καλδή στην τοποθέτηση της μείωσης των ωρών εργασίας και σας τόνισα

στην εισήγησή μου, σας απέδειξα με νούμερα, τα οποία είναι αμείλικτα, το εντελώς αντίθετο. Σας έδειξα ότι σε χώρες που υπάρχει μεγαλύτερη απασχόληση των γυναικών, όπου ο δείκτης εγγίζει στα όρια του μέσου όρου της Ευρώπης, εκεί παρατηρούμε και μεγαλύτερο αριθμό γεννήσεων. Άρα, το πρόβλημά μας δεν είναι – βεβαίως, συμφωνώ με την επιλογή του καθενός μας – ποια δυνατότητα έχουμε ως προς τα ωράρια. Μπορούμε να κάνουμε και μερική απασχόληση, μπορούμε να κάνουμε και τηλε-εργασία, αυτό είναι μια ευελιξία που πρέπει εμείς να τη διαλέγουμε, αλλά να μην απευθύνεται μονομερώς στις γυναίκες και βέβαια σας υπενθυμίζω ότι υπάρχει μέγας κίνδυνος, εάν κάποιος από τους δύο επιλέξει. Δηλαδή, αν η γυναίκα μονομερώς επιλέξει αυτού του τύπου εργασία και αναγκάζεται να το επιλέξει, γιατί είναι φορτωμένη με στερεότυπες ιδέες, ότι αυτή πρέπει να τα κάνει όλα και στο σπίτι και παντού, τότε θα είναι η πρώτη που θα απολυθεί από τον εργοδότη.

Αυτό, βέβαια, συνδέεται με μια γενικότερη παιδεία, μια γενικότερη νοοτροπία, ώστε να αντιληφθούμε ποιο είναι το διακυβευόμενο. Και τελειώνω, σημειώνοντας ότι το διακύβευμα, αυτή τη στιγμή, είναι μέγιστο. Συμφωνήσαμε όλοι πάνω σε αυτό και όλοι οφείλουμε να στρεφόμαστε σε αυτή την τακτική. Να σκεφτόμαστε ότι αυτή τη στιγμή επενδύουμε στο μέγιστο των αγαθών που είναι η οικογένεια, η επιβίωση των ανθρώπων και οι νέες γενιές που έρχονται και που πρέπει να μας αντικαταστήσουν, με έναν τρόπο πολύ θετικό. Δε θα συμφωνήσω όμως στο να σκεφτόμαστε μονομερώς ότι εμείς ως γυναίκες χρειαζόμαστε μειωμένες ώρες εργασίας, αλλά στο να τις επιλέγουμε.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Μ. ΚΟΛΛΙΑ-ΤΣΑΡΟΥΧΑ):** Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλες τις κυρίες και τους κυρίους που συμμετείχατε σε αυτό το πρωινό πάνελ. Το πρόβλημα είναι οικουμενικό, το αναγνωρίζουμε όλοι μας. Μένει, λοιπόν, να ευαισθητοποιηθούμε ακόμη περισσότερο και εμείς που είμαστε εδώ, αλλά συγχρόνως, να δώσουμε κατευθύνσεις και στην κοινωνία μας και στην τοπική μας κοινωνία και όπου μπορούμε και βασικά στα παιδιά μας. Καλή σας συνέχεια. Ευχαριστούμε.

## ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ: Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Χ. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ, Διδάσκουσα του Τμήματος Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών του Παντείου Πανεπιστημίου):** Οι παρευρισκόμενοι είναι ήδη στις θέσεις τους. Θα ήθελα, καταρχάς, να σας αναφέρω ότι η κυρία Παπαλεξανδρή, η οποία, σύμφωνα με το πρόγραμμα του Συνεδρίου που έχετε όλοι στα χέρια σας, θα παρευρίσκετο εδώ, για να προεδρεύσει του μεσημεριανού αυτού πάνελ, δυστυχώς λόγω κάποιας έκτακτης υποχρέωσης δε βρίσκεται μαζί μας σήμερα και έχω την τιμή εγώ να αναλάβω αυτό το ρόλο. Θα μου επιτρέψετε να σας συστηθώ. Ονομάζομαι Χαρά Καραγιαννοπούλου, διδάσκω στο Πάντειο Πανεπιστήμιο. Επίσης, είμαι μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής ενός Προγράμματος που υλοποιεί το ΚΕΘΙ, στο πλαίσιο του ΕΠΕΑΕΚ, με θέμα «Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων».

Ως εισαγωγή στο μεσημεριανό αυτό πάνελ με θέμα «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη», θα ήθελα να αναφέρω ότι η Ευρώπη έχει συνειδητοποιήσει πλέον ότι βρίσκεται αντιμέτωπη με δύο κύριες προκλήσεις, προκειμένου να εξασφαλίσει την υπάρχουσα και μελλοντική ευημερία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την ανάπτυξη και την εργασία. Οι εταιρείες, οι εθελοντικές επιχειρηματικές δραστηριότητες, με τη μορφή των πρακτικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, μπορούν να παίξουν έναν πολύ σημαντικό ρόλο σε ό,τι αφορά τη συνεισφορά τους στη βιώσιμη ανάπτυξη, προωθώντας παράλληλα την καινοτομία και την ανταγωνιστικότητα της Ευρώπης.

Δε θα ήθελα να μακρηγορήσω. Θα παρακαλούσα τον πρώτο ομιλητή μας, τον κύριο Σπύρο Βλιάμο, ο οποίος είναι Καθηγητής του Τμήματος Μεθοδολογίας, Ιστορίας και Θεωρίας της Επιστήμης, στο Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών και έχει διατελέσει και Γενικός Γραμματέας Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, έναν άνθρωπο ο οποίος έχει μια μεγάλη θεωρητική κατάρτιση σε όλα αυτά τα θέματα, αλλά και έχει επιδείξει πολύ μεγάλο έργο στο θέμα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, να λάβει το λόγο.

**Σ. ΒΛΙΑΜΟΣ, Καθηγητής, Τμήμα Μεθοδολογίας, Ιστορίας και Θεωρίας της Επιστήμης, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών:** Ανέφερα πριν στην κυρία Μπαρδάνη ότι η σωματική μου διάπλαση είναι τέτοια, που είτε καθιστός μείνω είτε όρθιος, το ίδιο πράγμα είναι. Ο Θανάσης ο Κανελλόπουλος, κάποτε στο αμφιθέατρο, σηκώθηκε να μιλήσει μπροστά στο αναλόγιο και είπε: «δε σας ερωτώ αν με ακούτε, σας ερωτώ αν με βλέπετε».

Κυρίες και κύριοι, πρώτα από όλα να ξεκινήσω με πολλές ευχαριστίες προς την Πρόεδρο του ΚΕΘΙ, κυρία Μερóπη Καλδή, για την τιμή που μου έκανε πραγματικά και μου έδωσε την ευκαιρία να απευθυνθώ με μερικές σκέψεις σε ένα εκλεκτό ακροατήριο, όπου, όπως επισήμανε και ο Υπουργός προχθές, είναι πάρα πολλές γυναίκες και λιγостоί άνδρες. Και μου αρέσει ακόμα περισσότερο, γιατί είμαι ο μόνος άνδρας στο πάνελ εδώ. Άρα, υποθέτω ότι όλα αυτά τα κολακευτικά λόγια για μένα η κυρία Πρόεδρος τα είπε για το λόγο αυτό.

Κυρίες και κύριοι, κατά τη γνώμη μου, αυτό το Συνέδριο είναι πολύ σημαντικό, γιατί θέτει το θέμα του επαναπροσδιορισμένου γονεϊκού ρόλου του πατέρα, όπως ακριβώς γράφει και η μπροσούρα του Συνεδρίου. Με ιδιαίτερη, λοιπόν, χαρά, διάβασα στο πρόγραμμα, που έχετε και εσείς μπροστά σας, ότι μιλάμε για την ισότητα των φύλων και το ρόλο των ανδρών στην εργασία και την οικογένεια. «Ο Ρόλος των Ανδρών στην Ισότητα των Φύλων», η πρώτη ενότητα της Κυριακής και μετά «Ισότιμοι Σύντροφοι: Επανεξέταση του Ρόλου των Ανδρών στην Εργασία και την Ιδιωτική Ζωή».

Κυρίες και λιγостоί κύριοι, θα έλεγα ότι σήμερα ζούμε σε μια εποχή όπου παρατηρούνται σημαντικές αλλαγές τόσο στη δομή της οικογένειας όσο και στην κατανομή των ρόλων των δύο φύλων μέσα σε αυτήν. Για πάρα πολλά χρόνια, σκληροί αγώνες πρωτοπόρων γυναικών και φωτισμένων ανδρών απαιτήθηκαν για να πείσουν, δυστυχώς όχι όλες ακόμα, τις ανδροκρατούμενες κοινωνίες να παραχωρήσουν στις γυναίκες δικαιώματα. Τα δικαιώματα που αυτές δικαιωματικά κατέχουν από τη φύση και την ικανότητά τους, δηλαδή από τη δική τους ξεχωριστή υπόσταση μέσα στην οικογένεια και την κοινωνία. Στις σύγχρονες λοιπόν προηγμένες κοινωνίες, οι ρόλοι στη ζωή, στην οικογένεια, στην κοινωνία, στην εργασία είναι μοιρασμένοι και πλέον, τα δύο φύλα απολαμβάνουν την ισότητα που δικαιούνται και που αξίζουν.

Είμαστε, λοιπόν, παρόντες σε μια επανεξέταση των ρόλων των δύο, μια επαναθεώρηση, δηλαδή, και έναν επαναπροσδιορισμό των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων τόσο στην κοινωνία και στην οικογένεια όσο και στην εργασία. Δηλαδή, ομιλούμε για αυτό που κατά κόρον ακούστηκε εδώ, τη συμφιλίωση, εγώ θα

προτιμούσα τον όρο «εναρμόνιση», της επαγγελματικής με την ιδιωτική ζωή και για τους άνδρες και για τις γυναίκες. Η εναρμόνιση αυτή, σήμερα, διέπεται τόσο από θεσμικές διαρρυθμίσεις, οι οποίες έχουν υπαγορευθεί από τις εθνικές ή και υπερεθνικές αρχές, όσο και από εθιμικές πρακτικές και αντιλήψεις, οι οποίες εδραιώνονται με την πάροδο του χρόνου και μετατρέπονται πλέον σε πάγιες απόψεις και τρόπο ζωής που κληροδοτείται στους επιγόνους και που ασφαλώς, αποτελεί έναν από τους βασικούς παράγοντες της εξελικτικής διαδικασίας των σύγχρονων κοινωνιών.

Σήμερα, και τα δύο φύλα κινούνται και δημιουργούν μέσα στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον, το οποίο και αυτό, ασφαλώς, έχει εξελιχθεί, παρασυρμένο από όλες τις μεταβολές που έχουν συμβεί προς αυτή την κατεύθυνση, μέσα στην κοινωνία. Ο πατέρας, σήμερα, δεν είναι μόνο ο συμμετέχων στην παραγωγή, αλλά είναι και ο δημιουργός εισοδήματος, όπως παραδοσιακά περιγράφεται ο ρόλος του. Είναι, δηλαδή, ο δημιουργός του λεγόμενου κινητού πλούτου, όπως λέμε εμείς οι οικονομολόγοι, τον οποίον πάντοτε φέρει μαζί του, αλλά και καλείται να μοιραστεί το ρόλο αυτό σήμερα με τη σύντροφό του, ενδυσόμενος πάλι, εν μέρει, έναν άλλο επαναπροσδιορισμένο γονεϊκό ρόλο.

Επομένως, έχουμε θεσμικές διαρρυθμίσεις και εθιμικές πρακτικές και αντιλήψεις. Κατά τη γνώμη μου, αυτοί είναι οι καταλύτες της μεταβολής της σημερινής κοινωνίας. Οι αλλαγές των αντιλήψεων επηρέασαν πλέον τις παραγωγικές δομές και σχέσεις στις σύγχρονες οικονομίες, εισήγαγαν νέες αξίες και κατέστησαν την ευημερία της κοινότητας έναν ακόμα στόχο της οικονομικής προσπάθειας των παραγωγικών μονάδων, παράλληλα, βεβαίως, με το στόχο της αποκόμισης κέρδους. Η αύξηση της ευημερίας μπορεί να εκφραστεί με διάφορους τρόπους. Μπορεί να είναι η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, η προστασία του περιβάλλοντος ή η ανάπτυξη της προσωπικότητας των εργαζομένων μέσα από κοινωνική δράση και πρωτοβουλίες, με την ανάληψη συγκεκριμένων δαπανών και δραστηριοτήτων. Μέσα λοιπόν σε αυτό το νέο πλαίσιο, καλείται σήμερα ο άνδρας και πατέρας να αναπτύξει το νέο ρόλο του, συμμετέχοντας στο κοινωνικό και οικονομικό γίγνεσθαι. Για αυτή όμως την επαναπροσδιορισμένη δράση, απαιτείται ένα νέο πλαίσιο θεσμικό ή εθιμικό, εμπλουτισμένο με νέες ρυθμίσεις, το οποίο θα του παρέχει τη δυνατότητα της συμμετοχής στο ρόλο αυτό που απαιτεί η σύγχρονη οικογένεια. Και το νέο αυτό πλαίσιο είναι αυτό που απελευθερώνει δυνάμεις, παροτρύνει και προωθεί τη συμμετοχή, δημιουργεί ένα περισσότερο ανθρώπινο περιβάλλον και μεταβάλλει αξίες. Αυτό που στη διεθνή αντίληψη έχει αποκληθεί «εταιρική κοινωνική ευθύνη».

Θα ήθελα λοιπόν, σήμερα, να σας μιλήσω για την εταιρική κοινωνική ευθύνη και πώς εξελίσσεται στην Ευρώπη και την Ελλάδα, ευελπιστώντας ότι οι απόψεις αυτές,

οι νέες αντιλήψεις θα βρουν γόνιμο έδαφος να αναπτυχθούν και να βοηθήσουν και εμάς τους άνδρες, που είναι πάρα πολύ δύσκολο αυτό, να συμμετάσχουμε με ισότητα και ισομέρεια στα καθήκοντα της οικογενειακής μας ζωής. Καμιά φορά, σκέφτομαι ότι εάν οι γυναίκες, οι οποίες πολύ περισσότερο από εμάς τους άνδρες ενδιαφέρονται για την ισότητα, αποκτήσουν αυτήν την έννοια και την πεποίθηση και δυστυχώς, μια ανταγωνιστικότητα μέσα στο σπίτι προς τους άνδρες, ενώ οι άνδρες δεν αλλάξουν νοοτροπία, τότε οδηγούμαστε, δυστυχώς, σε συγκρούσεις και βεβαίως σε ανταγωνισμό. Οι νομικοί ισχυρίζονται ότι μεγάλος αριθμός των διαζυγίων σήμερα οφείλεται σε αυτόν τον ανταγωνισμό που αναπτύσσεται. Εάν όμως υπάρχει ισομέρεια, αν υπάρχει μια αλληλοκατανόηση και συμφωνία, αν θέλετε, για τους ρόλους που υπάρχουν, τους κοινούς ρόλους -δεν υπάρχει ο ρόλος του άνδρα και της γυναίκας στην οικογένεια-, τότε πιστεύω ότι τα πράγματα θα είναι καλύτερα.

Εδώ, λοιπόν, η εργαζόμενη γυναίκα και ο εργαζόμενος άνδρας ενώ βρίσκουν την κατανόηση του δημόσιου εργοδότη, στον ιδιωτικό τομέα τα πράγματα είναι λίγο πιο δύσκολα. Η κυρία Μπαρδάνη θα συμπληρώσει μετά, αυτά που αναφέρω. Δεν είναι πολύ πιο δύσκολα τα πράγματα, είναι λίγο πιο δύσκολα. Έχουμε, λοιπόν, εδώ μια νέα έννοια, η οποία αναπτύσσεται σε διάφορα επίπεδα. Μια πολυεπίπεδη έννοια, όπως είναι η εταιρική κοινωνική ευθύνη, η οποία θα πρέπει και στη χώρα μας να τύχει της ανάλογης προσοχής. Ό,τι λοιπόν ακολουθεί είναι μια αναφορά στην έννοια και τις ιδιότητες του νέου αυτού πλαισίου οργάνωσης και λειτουργίας των φορέων, κυρίως του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι καλούνται πλέον να απελευθερώσουν τις δυνάμεις της πατρικής γονεϊκής συμμετοχής, διευκολύνοντας στο σύνολό του το ρόλο του πατέρα στο σύγχρονο κοινωνικό γίνεσθαι.

Κυρίες και κύριοι, η έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης έχει καταλάβει τα τελευταία χρόνια ένα σημαντικό μέρος του χρόνου εθνικών και διακρατικών φορέων, άσκησης πολιτικής και διαμόρφωσης της κοινής γνώμης. Πράγματι, τον Ιούλιο του 2001, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσίασε την Πράσινη Βίβλο, (Green Paper), με τον τίτλο «Πρωώθηση ενός Ευρωπαϊκού Πλαισίου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη», με στόχο αρχικά την έναρξη μιας μεγάλης συζήτησης και προβληματισμού για την αναγκαιότητα ανάπτυξης της έννοιας αυτής και κατόπιν, τον καθορισμό των απαραίτητων εργασιών και ρυθμίσεων για την καθιέρωσή της. Εκεί, λοιπόν, η εταιρική κοινωνική ευθύνη ορίζεται ως η έννοια σύμφωνα με την οποία οι επιχειρήσεις ενσωματώνουν το κοινωνικό ενδιαφέρον και τη φροντίδα τους στην επιχειρησιακή δραστηριότητά τους, καθώς και στη σχέση τους με τους μετόχους, εργαζομένους, καταναλωτές και προμηθευτές τους, επί εθελοντικής βάσεως. Δηλαδή, η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι μια συμπεριφορά πέρα και πάνω από νομικές δεσμεύσεις και απαιτήσεις, την οποία η επιχείρηση αντιλαμβάνεται και

ενσωματώνει στο μακροχρόνιο συμφέρον της και ασφαλώς αφορά τον τρόπο της διοίκησής της. Για να συμβεί αυτό όμως, οι επιχειρήσεις έπρεπε να πεισθούν πως η υπεύθυνη κοινωνική συμπεριφορά συμβάλλει στη διαρκή επιχειρηματική επιτυχία. Και τούτο συμβαίνει, όταν η παραγωγική μονάδα προσπαθεί να ισορροπήσει μεταξύ των απαιτήσεων και των αναγκών των μετόχων τους, με ένα τρόπο αποδεκτό από όλα τα μέρη. Αν οι επιχειρήσεις καταφέρουν να διαχειριστούν οποιαδήποτε μεταβολή κατά τρόπο κοινωνικά υπεύθυνο, τούτο θα έχει ένα θετικό αποτέλεσμα ακόμα και σε μακροοικονομικό επίπεδο.

Βεβαίως, κοινωνικά υπεύθυνες δράσεις από μέρους των επιχειρήσεων υπήρξαν και στο παρελθόν. Σήμερα όμως, οι δράσεις αυτές πρέπει αφενός μεν να είναι ενσωματωμένες στο στρατηγικό σχεδιασμό της επιχείρησης, αφετέρου δε πρέπει να αναπτύσσουν μηχανισμούς και όργανα ελέγχου για την εφαρμογή των πολιτικών αυτών.

Η ανάπτυξη της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης θεωρείται ότι συμβάλλει στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας και του δυναμισμού της ευρωπαϊκής οικονομίας, ώστε αυτή να οδηγηθεί σε μια διαρκή οικονομική ανάπτυξη που θα συνοδεύεται από περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή. Με άλλους λόγους, η εταιρική κοινωνική ευθύνη θα μπορούσε να αποτελέσει έναν πολύ σημαντικό παράγοντα επίτευξης του βασικού στρατηγικού στόχου της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το έτος 2010, όπως τέθηκε από τη Σύνοδο της Λισσαβόνας, το Μάρτιο του 2000. Σε αυτό αναφέρθηκε και η κυρία Καλδή στην ομιλία της, την Κυριακή.

Η Πράσινη αυτή Βίβλος έγινε αποδεκτή από τους Ευρωπαίους φορείς, βασικά, με θετικά σχόλια. Αλλά, μη νομίζετε ότι έγινε ομόφωνα δεκτή. Υπήρξαν αντιρρήσεις, όχι τόσο με την ίδια την έννοια της εταιρικής ευθύνης, αλλά οι αντιρρήσεις αφορούσαν περισσότερο στον τρόπο εφαρμογής τέτοιων ρυθμίσεων στο μέλλον. Οι αντιρρήσεις προήλθαν από τον επιχειρηματικό κόσμο, από τις εργατικές ενώσεις και την κοινωνία των πολιτών, από τους επενδυτές και από τις ενώσεις των καταναλωτών.

Ο επιχειρηματικός κόσμος τόνισε την εμμονή του στην εθελοντική φύση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και την προσαρμογή της στις επιχειρήσεις κατά περίπτωση και όχι την επιβολή με γενικές ρυθμιστικές διατάξεις, οι οποίες θα απέβαιναν μη παραγωγικές, κατά την άποψή τους πάντοτε. Επίσης, τονίστηκε και το γεγονός ότι αυτή η εταιρική κοινωνική ευθύνη θα πρέπει να εφαρμοστεί σε παγκόσμιο επίπεδο, διαφορετικά, εάν εφαρμοσθεί σε ορισμένες χώρες υποχρεωτικά και δεν εφαρμοσθεί σε άλλες, δημιουργεί αθέμιτο ανταγωνισμό και ασφαλώς, είναι κάτι που ο επιχειρηματικός κόσμος δεν μπορεί να το δεχθεί.



Κατόπιν, οι εργατικές ενώσεις και γενικότερα η κοινωνία των πολιτών, αντίθετα, θεωρούν πως οι εθελοντικές πρωτοβουλίες δεν αρκούν για την προστασία των εργαζομένων και των πολιτικών δικαιωμάτων. Προτείνουν, λοιπόν, τη δημιουργία ενός ρυθμιστικού πλαισίου το οποίο να διασφαλίζει τουλάχιστον τις ελάχιστες εγγυήσεις. Για την αξιοπιστία του θεσμού απαιτείται η ανάπτυξη των ρυθμίσεων της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης να γίνεται όχι μόνο από τις επιχειρήσεις, μονομερώς, αλλά και με τη συμμετοχή των εμπλεκόμενων στη διαδικασία της παραγωγής, όπως των μετόχων, των εργαζομένων, των καταναλωτών και των προμηθευτών.

Οι επενδυτές, κατόπιν, τόνισαν την ανάγκη της ενδυνάμωσης των μεθόδων και των μηχανισμών ελέγχου της διαφάνειας των επιχειρήσεων και των κεφαλαίων που απευθύνονται προς τις λεγόμενες επενδύσεις κοινωνικής ευθύνης.

Τέλος, οι ενώσεις καταναλωτών υπογραμμίζουν την αναγκαιότητα παροχής ολοκληρωμένης πληροφόρησης σχετικά με τις ηθικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές συνθήκες, κάτω από τις οποίες παράγονται και προωθούνται στην αγορά τα αγαθά και οι υπηρεσίες.

Στη διαδικασία προώθησης, λοιπόν, και εφαρμογής της κοινωνικής ευθύνης ο ρόλος των δημοσίων αρχών καθίσταται πολύ σημαντικός. Πρώτον από όλα, το ίδιο το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης. Αυτή μπορεί να καταλήξει σε αρνητικά αποτελέσματα για διάφορες επιμέρους πολιτικές της εταιρικής κοινότητας, αν παραμείνει ανεξέλεγκτη. Οι δημόσιες πολιτικές οι οποίες αναπτύσσουν ένα πλαίσιο δράσης για την προώθηση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ενισχύουν τις καλές πρακτικές των επιχειρήσεων και τις κάνουν να λειτουργούν συμπληρωματικά. Το πλαίσιο αυτό δράσης θα πρέπει να προωθηθεί από το δημόσιο τομέα με βάση τα ακόλουθα, κατά τη γνώμη μου, κριτήρια. Πρώτον από όλα, να αναγνωρισθεί η εθελοντική φύση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Δεύτερον, να διατυπωθεί η ανάγκη για αξιόπιστες και διαφανείς δράσεις που αφορούν στην εταιρική κοινωνική ευθύνη. Τρίτον, να αναπτυχθεί η συμβατότητα με τις υπάρχουσες διεθνείς δεσμεύσεις και συμφωνίες, π.χ. υπάρχουν σταθερότυπα εργασίας που έχουν καθιερωθεί από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, υπάρχουν Οδηγίες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης, του γνωστού Ο.Ο.Σ.Α., που αφορούν στις πολυεθνικές επιχειρήσεις κ.λ.π. Τέταρτον, να υπάρξει ισορροπημένη και περιεκτική προσέγγιση στην εταιρική κοινωνική ευθύνη που να περιλαμβάνει κοινωνικά και οικονομικά θέματα, θέματα ανθρώπινου δυναμικού και θέματα προστασίας του περιβάλλοντος. Ακόμα, να υπάρξει επικέντρωση στις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, δεδομένου ότι σε χώρες όπως η Ελλάδα οι επιχειρήσεις αυτές αποτελούν την κύρια πηγή απασχόλησης του ανθρώπινου δυναμικού. Σχετικά πρόσφατη έρευνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ανάμεσα σε επτά

χιλιάδες μικρομεσαίες επιχειρήσεις της Ευρώπης, έδειξε ότι αυτές ήδη πραγματοποιούν δραστηριότητες, κοινωνικά και περιβαλλοντικά υπεύθυνες, προς όφελος όλων των φορέων της παραγωγικής διαδικασίας. Έχει εντοπισθεί, δηλαδή, μια θετική συσχέτιση μεταξύ του στρατηγικού σχεδιασμού των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και των δράσεων κοινωνικής ευθύνης αυτών. Και τέλος, θα πρέπει να δημιουργηθούν συνθήκες και ενθάρρυνση της ανάπτυξης των διαδικασιών ανταλλαγής εμπειριών και καλών πρακτικών μεταξύ των επιχειρήσεων για θέματα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Τέτοια συνεργασία αποβαίνει χρήσιμη και για το κοινωνικό σύνολο, δεδομένου ότι μειώνει το κόστος υιοθέτησης πρακτικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και ταυτόχρονα βοηθά στη διάχυση αυτών σε άλλες επιχειρήσεις, εξαρτώμενες με κάποιο τρόπο από τις αρχικές.

Κυρίες και κύριοι, τελειώνοντας, θα ήθελα να υπογραμμίσω το εξής: η εταιρική κοινωνική ευθύνη δεν είναι ένας οδηγός για το πώς διοικείται μια επιχείρηση. Προχωράει πολύ πιο βαθιά, στον πυρήνα της επιχείρησης. Στο πώς δηλαδή η επιχείρηση αυτή δημιουργεί τη σχέση της με το περιβάλλον, μέσα στο οποίο βρίσκεται και αναπτύσσεται. Σας ευχαριστώ πολύ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Χ. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ):** Ευχαριστούμε πολύ τον Καθηγητή, κύριο Βλιάμο, τόσο για την παράθεση των απόψεων και σκέψεων και προβληματισμών του όσο και για την πολύ ωραία αναφορά στην πορεία της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, τόσο σημασιολογικά όσο και στο επίπεδο, στο πεδίο του προβληματισμού του τρόπου εφαρμογής της στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Και τώρα παρακαλώ να λάβει το λόγο η κυρία Καλδή, η οποία νομίζω ότι κάτι έχει ετοιμάσει.

**Μερόπη Καλδή, Πρόεδρος του Δ.Σ., ΚΕΘΙ:** Ο Καθηγητής κύριος Βλιάμος, παρόλο που είχε την ονομαστική εορτή του, συμμετέχει στο Συνέδριο. Θεωρήσαμε καλό, όχι βέβαια για κάποια προνομιακή μεταχείριση, αλλά πιστεύω εκφράζοντας τα αισθήματα όλων εδώ μέσα, να του ευχηθούμε όλοι και όλες μαζί χρόνια πολλά και να τον ευχαριστήσουμε για άλλη μια φορά που είναι σήμερα μαζί μας.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Χ. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ):** Θα προχωρήσουμε τώρα στην επόμενη ομιλήτρια, η οποία είναι η κυρία Χριστίνα Παπαδημητρίου, Προϊσταμένη του Τμήματος Κοινωνικής Συμμετοχής, Αποκέντρωσης και Περιφερειακής Ανάπτυξης της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και μία γυναίκα, η οποία υπήρξε και μέλος της ομάδας σχεδιασμού της Γενικής Γραμματείας Ισότητας για την τέταρτη προγραμματική περίοδο 2007-2013. Την παρακαλούμε να λάβει το λόγο.

**ΧΡ. ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ, Προϊσταμένη Τμήματος Κοινωνικής Συμμετοχής, Αποκέντρωσης και Περιφερειακής Ανάπτυξης, Γενική Γραμματεία Ισότητας:**

Ευχαριστώ πολύ, κυρία Πρόεδρε. Συνεχίζω το θέμα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, όχι βέβαια με την ιδιότητα της Καθηγήτριας, μας καθήλωσε ο κύριος Καθηγητής πριν, αλλά με την ιδιότητα μιας εμπειρογνώμοσύνης την οποία έχω αποκτήσει, πολλά χρόνια στο χώρο των πολιτικών ισότητας και διότι σήμερα, ανεξαρτήτως του πώς λέγεται το Τμήμα στο οποίο είμαι Προϊσταμένη, ασχολούμαι με επιχορηγήσεις επιχειρήσεων για να ξεκινήσουν να εφαρμόζουν σχέδια ισότητας στην Ελλάδα και είμαι μέλος μιας ομάδας που παρακολουθεί το θέμα της ισότητας μέσα από τις επιχειρήσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

Παρατηρούμε, λοιπόν, και εγώ παρατηρώ, κυρίως με την πάροδο όλων αυτών των ετών, ότι οι πολιτικές συμφιλίωσης της οικογένειας έχουν αρχίσει και περνάνε με μια νέα δυναμική στο χώρο των επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις αντιλαμβάνονται όλο και περισσότερο τα επιχειρηματικά οφέλη από την υιοθέτηση πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια. Γνωρίζουν ότι γίνονται ελκυστικές σε ένα ανθρώπινο δυναμικό υψηλών προσόντων που θέτει την ποιότητα ζωής και την οικογένεια στην ίδια αξία με την καριέρα ή με τις απολαβές από την εργασία. Οι έρευνες που διεξάγονται στα Πανεπιστήμια που αποφοιτούν τα *super qualified* στελέχη, ας πούμε, για τις πολυεθνικές και για τις μεγάλες επιχειρήσεις, δείχνουν ότι στην κατάταξη των προτιμήσεων των αποφοίτων, οι επιχειρήσεις με φιλικές πολιτικές για την οικογένεια, ευελιξία στο χρόνο απασχόλησης και ελεύθερο χρόνο είναι πρώτες στις προτιμήσεις και πιο πάνω από απολαβές και άλλα στάνταρτ τα οποία ίσχυαν μέχρι σήμερα. Επίσης, γνωρίζουν οι επιχειρήσεις ότι έχουν θετικά αποτελέσματα στη συγκράτηση των στελεχών και στη μείωση του χρόνου απουσίας από την εργασία. Εξάλλου, γνωρίζουν ότι ο γονεϊκός ρόλος αποτελεί ένα επιπρόσθετο προσόν, καθώς επιτρέπει την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων, που πλέον έχουν αρχίσει να αναγνωρίζονται και να εκτιμώνται εξίσου με τις εξειδικεύσεις και τις εκπαιδευτικές επιδόσεις και οι οποίες αποκτούνται μέσα από τις υποχρεώσεις και τις ευθύνες που απορρέουν από το ρόλο το γονεϊκό ή το συντροφικό.

Άρα, χρειάζονται εργαζομένους δημιουργικούς και ισορροπημένους και οφείλουν να επενδύουν σε μέτρα που αποδίδουν σε αυτή την κατεύθυνση. Βέβαια, προϋπόθεση για αυτό είναι η επιχείρηση να έχει μακροπρόθεσμους στόχους και την ικανότητα να τους υλοποιεί με μια στρατηγική η οποία μπορεί να θεωρείται πολυτελής, αλλά αποδίδει πολύ περισσότερο από την ανυπαρξία της. Η αντίληψη, λοιπόν, αυτή ενσωματώνεται στις στρατηγικές των επιχειρήσεων, υιοθετώντας μοντέλα διοίκησης και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού που αξιοποιούν κάτω από

μια ταμπέλα τη διαφορετικότητα του ανθρώπινου δυναμικού τους σε όλες τις εκφάνσεις της.

Όπως είναι φυσικό, η αξιοποίηση των ταλέντων που φέρουν οι γυναίκες ταυτίστηκε με τις πολιτικές ισότητας. Και η πλέον συνήθης έκφραση των πολιτικών αυτών αφορά τη συμφιλίωση. Αυτό, εν μέρει, καθορίστηκε και από την πολιτική της Ε.Ε. και των εθνικών πολιτικών, που με Προγράμματα και επιχορηγήσεις παρότρυναν τις επιχειρήσεις να υιοθετήσουν μέτρα για την αύξηση της απασχόλησης. Οι κατευθυντήριες γραμμές από τους φορείς άσκησης πολιτικής στον τομέα της ισότητας προέβλεπαν την ανάγκη διευκόλυνσης των γυναικών στο γονεϊκό ρόλο. Έτσι, η ιστορία των διευκολύνσεων, των παροχών και των υποστηρικτικών δομών για την οικογένεια ταυτίστηκε με μέτρα υπέρ των γυναικών, μέσα από μια πολιτική ισότητας. Για πολλά χρόνια, η έμφαση δινόταν στις δομές φύλαξης και απασχόλησης παιδιών, στη φροντίδα ηλικιωμένων, καθώς και στη μερική απασχόληση των γυναικών στη φάση της ζωής τους που έχουν αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις στο σπίτι. Έτσι, οι επιχειρήσεις, όπως και η πολιτική υπέρ της ισότητας, θεωρούσαν μέχρι σήμερα τις διευκολύνσεις και τις παροχές για τη συμφιλίωση ως θετική δράση υπέρ των γυναικών. Δηλαδή, φτάσαμε στο σημείο να τη θεωρούμε μια θετική διάκριση υπέρ των γυναικών. Ο κύριος Βλιάμος ξέρει καλά ότι στο Γ΄ ΚΠΣ στον άξονα για την ισότητα, οι δράσεις που επιχορηγούνται είναι δράσεις κυρίως συμφιλίωσης, μέσα από δομές που δημιουργήθηκαν, για να καλυφθούν οι ανάγκες στη χώρα για φύλαξη παιδιών προσχολικής και σχολικής ηλικίας και αυτό ήταν ένα μέτρο το οποίο χρεώνονταν οι γυναίκες σε έναν προϋπολογισμό και σε μια κρατική δαπάνη που είχε να κάνει με την οικογένεια. Έτσι, έμμεσα αποκλείουμε άνδρες επωφελούμενους από τα Προγράμματα της απασχόλησης, οι οποίοι μέχρι σήμερα δεν είχαν την τύχη να έχουν την εμπειρία από τις θετικές δράσεις που δημιουργήθηκαν, μέσα από τα Προγράμματα απασχόλησης υπέρ των γυναικών, για την κάλυψη αυτών των ανισοτήτων. Και οι πιο βασικές από αυτές τις δράσεις, πέρα από τις δομές, είναι η συμβουλευτική, ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η υποστήριξη για τη διεκδίκηση μιας καριέρας.

Αυτό, λοιπόν, είναι ένα γεγονός το οποίο δημιουργήθηκε μέσα από μια διαδικασία ανισότητας στην αγορά εργασίας, έφθασε σε ένα σημείο να είναι εξαιρετικά αποδοτικό, αλλά να δημιουργήσει μια νέα ανισότητα και ένα νέο ταμπού, να είναι κάτι αποκλειστικά για γυναίκες και στις επιχειρήσεις, όταν αυτό συμβαίνει, να θεωρείται ότι είναι ένα μέτρο που υποστηρίζει μια γυναίκα που έχει στρες, μια γυναίκα που φορτώνεται πολλαπλούς ρόλους, μια γυναίκα που προσπαθεί να επωμισθεί όλα όσα σήμερα η σύγχρονη κοινωνία της αποδίδει και χρειάζεται μια υποστήριξη. Κάτι, δηλαδή, σχεδόν σαν μια διαταραγμένη γυναίκα. Η ιστορία της

συμβουλευτικής, λοιπόν, είναι ένα από τα θέματα τα οποία ανέδειξαν ότι έχει αποτέλεσμα μέσα στην εργασία, διότι η γυναίκα απενεχοποιείται, συζητάει, ανοίγεται και γίνεται πιο αποδοτική και μακάρι αυτό το μέτρο να αρχίσει να εξαπλώνεται και σε άνδρες επωφελούμενους, γιατί είναι αυτό το οποίο σήμερα θεωρείται το πιο σημαντικό να καταπολεμηθεί στις πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού, δηλαδή το εργασιακό στρες και τα προβλήματα που δημιουργεί η σύγχρονη ζωή στους εργαζομένους, ένα εκ των οποίων είναι η συμφιλίωση με την οικογένεια, την ιδιωτική ζωή και τους πολλαπλούς ρόλους που έχουν οι εργαζόμενοι. Αυτά συνεχίζουν να ισχύουν, αφού δεν έχει τελειώσει το Γ΄ ΚΠΣ, και όπου υπάρχει άνδρας απασχολούμενος δε δικαιολογείται δαπάνη σε αυτά τα Προγράμματα. Και τα ολοήμερα σχολεία συνεχίζουν να είναι οι θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών στο ΕΠΕΑΕΚ. Και οι δομές φύλαξης παιδιών για τις γυναίκες στην απασχόληση.

Προγράμματα και Συνέδρια σαν το σημερινό, που γίνονται μέσα σε ένα πλαίσιο αξιοποίησης της εμπειρίας και δημιουργίας νέων πολιτικών, όπως είναι το μεσοπρόθεσμο για την ισότητα, οι πρωτοβουλίες που παίρνει το ΚΕΘΙ, η Γενική Γραμματεία Ισότητας και άλλοι φορείς άσκησης πολιτικής, είναι οι χώροι μέσα στους οποίους αυτά που συζητούνται γίνονται οι πολιτικές του αύριο. Δηλαδή, είμαι σίγουρη ότι η ανάδειξη του ρόλου του πατέρα μέσα στις πολιτικές συμφιλίωσης θα είναι ένα μέτρο και ένας άξονας στην επόμενη προγραμματική περίοδο, ένα γεγονός το οποίο δε φαίνεται αυτή τη στιγμή, μια και το παρακολουθούμε, ωστόσο, και μόνο ότι λέγεται και γράφεται, δίνει ένα εχέγγυο ότι τα επόμενα 6-7 χρόνια θα έχουμε δράσεις που θα καλύψουν και αυτόν τον τομέα. Ζούμε, όλοι οι ομιλητές το είπαν, διότι από εκεί ξεκινάμε, σε ένα περιβάλλον που αλλάζει ραγδαία και το να τεθεί το ζήτημα πλέον στη σωστή του διάσταση, αφού αξιολογηθεί η εμπειρία των πολιτικών που εφαρμόστηκαν μέχρι σήμερα, είναι μια πολύ καλή συγκυρία. Η σημαντική αλλαγή, ωστόσο, θα προέλθει από τα νέα μοντέλα διοίκησης των νέων μορφών απασχόλησης.

Εκείνο το οποίο συμπαρασύρει τις αλλαγές, τον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις διοικούν, είναι πλέον ότι ο χώρος και ο χρόνος παύουν να ορίζουν την απασχόληση. Η ευελιξία στη νέα της μορφή -και όχι στη μορφή που την έχουμε γνωρίσει και την έχουμε υποτιμήσει και υποβαθμίσει στην Ελλάδα, της part-time απασχόλησης, της κακοπληρωμένης, χωρίς εξέλιξη απασχόλησης- είναι μια νέα πραγματικότητα στις χώρες της Ευρώπης. Στην Αμερική, βέβαια, ασυζητητί, έχει ήδη καθιερωθεί και θεωρείται από τα πιο σημαντικά μοντέλα τα οποία βοήθησαν το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Ωστόσο, σε μας έρχεται με μια καθυστέρηση, όπως όλες οι νέες ιδέες και νομίζω ότι εκεί είναι που οι επιχειρήσεις έχουν αρχίσει και διαμορφώνουν τις πολιτικές τους που οδηγούν σε καλύτερη

συνεργασία του εργαζομένου με την επιχείρηση και την οικογένεια. Όλο αυτό, βέβαια, εννοείται ότι έχει πολύ δρόμο, διότι συμπαρασύρει τρομερές αλλαγές στο ασφαλιστικό, στις εργασιακές σχέσεις, ωστόσο, τα παραδείγματα που έχουμε από την Ευρώπη είναι αυτά τα οποία βασίζονται σε ένα νέο τρόπο εργασίας.

Αυτός ο νέος τρόπος εργασίας αλλάζει και τη μεθοδολογία με την οποία εφαρμόζονται οι πολιτικές. Οι πολιτικές παύουν να είναι καθολικές και κυρίως χρηματοδοτούμενες από το κράτος και γίνονται ένα είδος διαπραγμάτευσης του κάθε εργαζομένου με τον εργοδότη του. Παράλληλα, είναι ένας νέος τρόπος διοίκησης και διαχείρισης της οικογένειας με ένα νέο μάνατζμεντ το οποίο χρειάζεται, για να μπορέσει όλο αυτό το πράγμα να οργανωθεί. Διότι πια έχουμε τις οικογένειες διπλής καριέρας. Από τη στιγμή που και οι δύο θέλουν να κάνουν καριέρα, με κάποιον τρόπο πρέπει να συνεννοούνται και να επιλέγουν τις μορφές απασχόλησης που σε κάθε φάση της ζωής τους είναι αποδεκτές και από τα δύο μέρη, ώστε να μεγαλώσουν τα παιδιά τους και να οργανώσουν το σπιτικό τους. Οπότε, μέχρι να γίνουν όλα αυτά και να εντοπίσουμε τις πολιτικές που πραγματικά οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν και οι άνδρες εργαζόμενοι κάνουν χρήση με αποτελέσματα εξίσου ορατά με αυτά που έχουμε από την εφαρμογή στις γυναίκες, θα δούμε τη διάσταση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων, κάτω από το σημερινό πρίσμα.

Κάτω από το σημερινό πρίσμα, όπως σας ανέφερα ήδη, έχουν ενσωματώσει τη διάσταση της ισότητας στην πολιτική της διαφορετικότητας, το diversity. Αυτός είναι ένας άξονας ο οποίος εμπεριέχει μεν τη διάσταση των ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες, ωστόσο, είναι μία από τις πολλές παραμέτρους που εξετάζει και πάνω σε αυτόν πολλές επιχειρήσεις υλοποιούν Προγράμματα και αναδεικνύουν το κοινωνικό τους προφίλ μέσα από αυτά. Είτε, λοιπόν, ως προϊόν κοινωνικής διαβούλευσης είτε ως πολιτική προσέλκυσης στελεχών και πελατών, οι επιχειρήσεις προτάσσουν τις παροχές προς τους εργαζόμενους γονείς και διευρύνουν το πλαίσιο εφαρμογής, πέραν των συλλογικών συμβάσεων και όσων ορίζουν οι νόμοι του κράτους. Και για αυτό το λόγο, θεωρούνται και εταιρείες με κοινωνικό προφίλ και κοινωνικό αντίκτυπο. Το φαινόμενο βέβαια αυτό παρατηρείται σε μεγάλες κυρίως επιχειρήσεις με σαφείς επιρροές από την πολυεθνική καταγωγή τους ή σε μικρές που στηρίζουν την κερδοφορία τους στην ανάπτυξη καινοτομίας και άρα, στη δημιουργικότητα και στην απόδοση των στελεχών τους. Έτσι, ενδιαφέρονται για την ανισότητα, δεν την θεωρούν όμως καινοτομία. Αυτό είναι ένα θέμα το οποίο πραγματικά εντυπωσιάζει εμάς που αναζητούμε την καλή πρακτική και την ορθή πρακτική υπέρ των γυναικών. Και παρατηρούμε ότι σε μια επιχείρηση αυτό ισχύει, αλλά η επιχείρηση δεν την αναδεικνύει ως καινοτόμο, ως κάτι ιδιαίτερο. Θεωρεί ότι αυτό που κάνει είναι υπέρ και του εργοδότη και του εργαζομένου, αποδίδει, μετριέται και άρα δεν εντοπίζεται. Και

φτάνουμε στο σημείο να εντοπίζουμε τέτοιες πρακτικές, μόνο όταν οι επιχειρήσεις συμμετέχουν σε διακρατικά Προγράμματα, όπως είναι Equal και άλλα παρόμοια, στα μεσοπρόθεσμα Προγράμματα ή στα Προγράμματα που επιδοτούνται από το κράτος και την Ε.Ε. και έτσι μπορούν να αξιολογούνται και να αναλύονται.

Οι άλλες οι επιχειρήσεις που αυτό δεν το προτάσσουν και το θεωρούν αυτονόητο, το έχουν ως ένα κομμάτι της στρατηγικής τους, κυρίως μέσα από τις πολιτικές του ανθρώπινου δυναμικού, το οποίο όμως δεν το θέλουν να είναι καθολικό, δεν αφορά όλους τους εργαζόμενους. Στηρίζεται στη λογική της ατομικής διαπραγμάτευσης. Όταν ο εργαζόμενος μου αποδίδει, του προσφέρω όλα τα καλούδια που ζητάει, για να είναι δημιουργικός. Όταν δε μου αποδίδει, μπορεί και να μη του τα δώσω. Δηλαδή, η εξατομικευμένη πολιτική που κάνει μια επιχείρηση, και κυρίως σε στελέχη υψηλών προδιαγραφών και δεξιοτήτων, είναι κάτι που δεν επιτρέπει τέτοιες πολιτικές συμφιλίωσης να τις θεωρούμε ως καθολική πολιτική μέσα στις επιχειρήσεις. Αποτέλεσμα όλων αυτών είναι ότι, ενώ η εταιρική κοινωνική ευθύνη έχει ένα σοβαρό άξονα, τη διαφορετικότητα και μέσα από τη διαφορετικότητα προβάλλει πολιτικές για άτομα με αναπηρία, για μετανάστες, για μεγάλης ηλικίας εργαζόμενους και για την ισότητα, τα περισσότερα σχέδια που εμφανίζονται κάτω από αυτόν τον άξονα δεν αφορούν στις ίσες ευκαιρίες. Και ο τρόπος με τον οποίο το ερμηνεύω, εγώ τουλάχιστον, μέχρι σήμερα, βλέποντας και αφουγκράζοντας τι συμβαίνει μέσα στις επιχειρήσεις, είναι αυτή η λογική του αυτονόητου. Ότι όταν έχουν τέτοιες πολιτικές, είναι πολιτικές μανάτζμεντ. Είναι πολιτικές που απορρέουν από τη νέα οργανωσιακή κουλτούρα της επιχείρησης και δεν το προβάλλουν ως τέτοιο.

Αποτέλεσμα όλων αυτών είναι ότι, φέτος, με πρωτοβουλία του CSR της Ευρώπης, δηλαδή των εταιρειών κοινωνικής ευθύνης σε ευρωπαϊκό επίπεδο, έγινε μια χαρτογράφηση του τι παρουσιάζουν οι εταιρείες αυτές σε ευρωπαϊκό επίπεδο ως καινοτόμο σχέδιο. Έτσι λοιπόν, σε ένα κατάλογο με 545 καινοτόμες επιχειρηματικά προτάσεις, τις οποίες οι επιχειρήσεις τις παρουσιάζουν ως λύσεις σε ένα πρόβλημα, ενώ εμείς μιλάμε για καλές πρακτικές, για κάτι καινοτόμο που διευκολύνει τις γυναίκες, οι επιχειρήσεις παρουσίασαν πώς έλυσαν ένα πρόβλημα που είχαν στο πλαίσιο της επιχείρησης και της οργανωσιακής τους κουλτούρας. Σε 545, λοιπόν, καινοτόμες επιχειρηματικά προτάσεις, μόνο οι 35 ανήκαν στην κατηγορία ίσες ευκαιρίες–διαφορετικότητα. Και η διαφορετικότητα, όπως σας την προανέφερα, μαζί με όλες τις υπόλοιπες εκδοχές και εκφάνσεις της.

Αποτέλεσμα όλων αυτών είναι, λόγω του δημογραφικού και λόγω των μικρών ποσοστών απασχόλησης των γυναικών σε επίπεδο Ευρώπης, ο Επίτροπος Απασχόλησης, ο κύριος Σπίντλα, να συμβουλευσει να δώσουν έμφαση στις πολιτικές ισότητας μέσα στο δίκτυο, στα εθνικά δίκτυα και στο ευρωπαϊκό δίκτυο, για να

αναδειχθεί η διάσταση ισότητας, προτρέποντας να λάβουν υπόψη οι επιχειρήσεις στις στρατηγικές τους τα πιο πρόσφατα κείμενα της πολιτικής ίσων ευκαιριών, όπως είναι ο Χάρτης Πορείας για την Ισότητα στον οποίο αναφέρονται σαφέστατα πολιτικές συμφιλίωσης με τη συμμετοχή και των ανδρών. Έτσι λοιπόν, αρχίζουν και γεφυρώνονται οι πολιτικές των επιχειρήσεων με ό,τι προωθείται σήμερα για τη συμφιλίωση και νομίζω ότι τα επόμενα χρόνια θα έχουμε αρκετά αποτελέσματα πάνω σε αυτό.

Τη στιγμή, λοιπόν, που γίνεται αυτό στην Ευρώπη, στην Ελλάδα, η Γενική Γραμματέας Ισότητας, η κυρία Τσουμάνη και ο Πρόεδρος του Ελληνικού Δικτύου Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, ο κύριος Αναλυτής υπέγραψαν ένα Μνημόνιο, δηλαδή μια Συμφωνία με αυτούς τους στόχους, όπως ετέθησαν και αργότερα από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Το Μνημόνιο, που υπεγράφη το Φεβρουάριο αυτού του χρόνου, μπορείτε να το αναζητήσετε και στην ιστοσελίδα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, με όλες τις λεπτομέρειές του. Θα ήθελα, απλά, να τονίσω ότι μέσα στους στόχους είναι η ανάδειξη καλών πρακτικών των επιχειρήσεων και η προτροπή των επιχειρήσεων να αρχίζουν να εμφανίζουν την καινοτομία τους και το κοινωνικό τους προφίλ και με άξονα την ισότητα των δύο φύλων και κυρίως, βάζοντας ως προτεραιότητα η Γενική Γραμματεία Ισότητας τα θέματα της συμφιλίωσης και τη συμμετοχή του πατέρα σε αυτά. Εννοείται ότι είναι ένα Μνημόνιο το οποίο καταλήγει σε επιλογή, σε ανάδειξη, σε διάδοση, σε ευαισθητοποίηση και στο τέλος, σε μια βράβευση των καλύτερων επιχειρήσεων από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας..

Κλείνοντας, θα ήθελα να επισημάνω ότι σε σχέση με τις εθνικές δράσεις, δηλαδή την ελληνική πραγματικότητα, μια πραγματικότητα είναι ότι υπάρχουν ελληνικές επιχειρήσεις, που αυξάνονται κιόλας όλο και περισσότερο, που πλαισιώνουν το Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Όμως, υπάρχουν και οι άλλες επιχειρήσεις, κυρίως οι μικρομεσαίες, που δεν έχουν επαφή με πολυεθνικές και με όλα αυτά τα συστήματα και με τα νέα μοντέλα και στις οποίες με κάποιο τρόπο ως εθνική πολιτική πρέπει να διαπεράσουμε αυτή τη λογική αυτής της νέας στρατηγικής που θέλει να αξιοποιήσει το ανθρώπινο δυναμικό, έχοντας και επιχειρηματικό κέρδος και επιχειρηματικό στόχο.

Έτσι, λοιπόν, το 5.1, που αναφέρθηκε και στην προηγούμενη ενότητα από τη συνάδελφό μου, είναι ένα Πρόγραμμα που ήταν από τα πιο καινοτόμα του Γ΄ ΚΠΣ, το οποίο είχε την κακοδαιμονία ότι για πρώτη φορά δίνονταν λεφτά όχι πια στα ΚΕΚ, για να κάνουν κατάρτιση στις γυναίκες και στα κέντρα συμβουλευτικής, για να κάνουν συμβουλευτική σε κοινωνικά αποκλεισμένες γυναίκες, αλλά δίνονταν στις επιχειρήσεις και σε επιχειρήσεις βιώσιμες, εύρωστες, για να σχεδιάσουν Προγράμματα ισότητας υπέρ του γυναικείου δυναμικού για εργαζόμενες μέσα στην



ίδια την επιχείρηση. Δηλαδή, για την εξέλιξη των εργαζομένων, για την καριέρα τους, για υποστήριξη αυτής της διαδικασίας, περιλαμβάνοντας και δράση συμφιλίωσης. Αυτό είχε την κακοδαιμονία του καινούριου. Είχε έναν πρώτο κύκλο, ο οποίος δεν είχε απήχηση, δεν είχε ανταπόκριση, με αποτέλεσμα να εγκριθούν γύρω στα 19-20 σχέδια, των οποίων η εφαρμογή δεν έχει ακόμα ολοκληρωθεί και έγινε ένας δεύτερος κύκλος με τα υπόλοιπα λεφτά, τώρα που κλείνει το Γ΄ ΚΠΣ, με πάρα πολλή συμμετοχή. Και βέβαια, δεν είναι άμοιρη αυτή η συμμετοχή ούτε του Μνημονίου που υπεγράφη από την κυρία Τσουμάνη και από τον κύριο Αναλυτή, ούτε αυτών των καινούριων μηνυμάτων που μας έρχονται, ούτε των πρωτοβουλιών που έχουν πια και οι ίδιες οι επιχειρήσεις και ελπίζω να το επιβεβαιώσουν οι επόμενες ομιλήτριες για το τι πρωτοβουλίες λαμβάνονται στον τομέα της ισότητας και της συμφιλίωσης και της ανάδειξης των γονεϊκών ρόλων και των δύο φύλων. Κάτι πολύ ενδιαφέρον, όμως, από το δεύτερο κύκλο είναι ότι αυξήσαμε το μενού των ενεργειών που είχαν σχεδιασθεί αρχικά. Δηλαδή, εμπλουτίστηκε με μελέτη που επιχορηγείται για να δημιουργηθούν πρότυπα κοινωνικής ευθύνης, μέσα από τα οποία αναδεικνύεται η ισότητα. Και μέσα από αυτά τα πρότυπα κοινωνικής ευθύνης να συνδυαστεί η στρατηγική ισότητας στην επιχείρηση και με δράσεις κατάρτισης υπέρ των γυναικών που την έχουν ανάγκη και με δράσεις συμβουλευτικής μόνο για γυναίκες και με τηλε-εργασία, από τη στιγμή που αυτό είναι κάτι που θέλει να πειραματιστεί η ίδια η επιχείρηση, για να δει αν βολεύει τις γυναίκες εργαζόμενες σε μια φάση της ζωής τους για να διευκολυνθούν, μόνο τις γυναίκες, επιμένω. Σημαντική είναι και μια δράση που έχει να κάνει με επιδότηση της εκπαίδευσης στελεχών της επιχείρησης, υπό τον όρο και τη δέσμευση ότι θα αλλάξουν θέση ιεραρχίας και θα καταλάβουν μια νέα θέση, για την οποία η προϋπόθεση ενός μεταπτυχιακού ή η ολοκλήρωση σπουδών ήταν απαραίτητη. Αυτά λοιπόν, για τα καινούρια μέτρα, τα οποία δέλεασαν προφανώς τις επιχειρήσεις και υποβλήθηκαν περισσότερα από 200 σχέδια. Όμως, θα εγκριθούν γύρω στο τέλος του χρόνου σχεδόν τα μισά, γιατί το ύψος της επιχορήγησης ήταν περιορισμένο.

Σε αυτόν, λοιπόν, τον άξονα αφήνω τελευταίο ότι μία από τις δράσεις που περιγραφόταν ως μέρος ενός ολοκληρωμένου σχεδίου για σχέδια ισότητας ήταν οι δομές. Δομές, με βάση το νόμο, σημαίνει παιδικοί σταθμοί, βρεφονηπιακοί σταθμοί στις επιχειρήσεις, κάτι το οποίο λείπει και δινόταν η ευκαιρία να δημιουργηθεί με επιδότηση. Σας πληροφορώ ότι από τις 200 προτάσεις, ούτε μία επιχείρηση δεν υπέβαλε σε αυτή τη δράση ένα σχέδιο και εδώ αξίζει να θυμηθούμε τι είπε η συνάδελφός μου για την Ολλανδία, αφού το πλαίσιο και οι προδιαγραφές δημιουργίας ενός παιδικού σταθμού είναι βασισμένα στο μοντέλο του '50 και του '60, που πλέον θεωρείται ένα μοντέλο μη βιώσιμο, καθώς μια επιχείρηση δεν μπορεί να

ξέρει πόσους γονείς απασχολεί και για πόσα χρόνια θα μπορεί να συντηρεί ένα παιδικό σταθμό. Προτιμάει να δίνει επιδοτήσεις και να πληρώνει εξατομικευμένα την ανάγκη αυτή στους γονείς και οι Ολλανδοί, όταν αυτό το πέρασαν με το Children Act στους εργοδότες, στο κράτος και τους εργαζόμενους, την ίδια στιγμή κατήργησαν όλους τους νόμους από τους οποίους διέπετο το καθεστώς λειτουργίας παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών. Και τους παρέιχαν την ελευθερία να αναλαμβάνουν την ευθύνη οι γονείς μαζί με τους εργοδότες και το κράτος, σε μια τριμερή σχέση για το πώς κρίνουν οι ίδιοι οι γονείς ότι θέλουν να τους φυλάνε τα παιδιά. Και επιτρέπουν από το μπίμπι σίπινγκ μέσα στο σπίτι, μέχρι τα πάρκα, μέχρι σταθμούς, μέχρι οτιδήποτε. Κατήργησαν ό,τι υπήρχε μέχρι τώρα. Στην Ελλάδα, αυτό το ζήτημα δουλεύεται από μια ομάδα εργασίας στο Υπουργείο Απασχόλησης, ώστε να ξεπεραστεί αυτή η δυσλειτουργία που δημιουργούν νόμοι που δεν έχουν προσαρμοστεί στις νέες συνθήκες. Ευχαριστώ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Χ. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ):** Ευχαριστούμε πολύ την κυρία Παπαδημητρίου, τόσο γιατί παρέθεσε την εμπειρία της όσο και γιατί ανέδειξε πλευρές και δυσκολίες στον τρόπο εφαρμογής και στα πεδία εφαρμογής της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Θα περάσουμε στην επόμενη ομιλήτρια που είναι η Δρ Βενετία Κουσία, η γυναίκα που έχει το ρόλο της διευθύνουσας συμβούλου της Manpower, ενός από τους μεγαλύτερους οργανισμούς διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού στον κόσμο. Παρακαλώ.

**Β. ΚΟΥΣΙΑ, Διευθύνουσα Σύμβουλος της Manpower:** Καλησπέρα σας. Ευχαριστώ τους διοργανωτές για την πρόσκληση και εσάς για την παρουσία σας. Ο στόχος και ο τίτλος του Συνεδρίου είναι ιδιαίτερα προκλητικός για μένα, εκπροσωπώντας τη Manpower που είναι μια ηγετική δύναμη στο χώρο του εργατικού δυναμικού, μια πολυεθνική εταιρεία με παρουσία σε 73 χώρες. Έχουμε την πολυτέλεια, αν θέλετε, να δίνουμε και τους δικούς μας ορισμούς σε κάποια πράγματα, για να μπορούμε να τους κάνουμε πράξη. Πριν δύο μήνες, συμμετείχα στο 7<sup>ο</sup> Πανευρωπαϊκό Συνέδριο στο Βερολίνο που έχει στόχο του να θίγει κάθε χρόνο θέματα για τη διαφορετικότητα, όπως είπε και η κυρία Παπαδημητρίου. Οι γυναίκες, καθώς θεωρούνται ως άλλη μια μειονότητα, θίγονται μέσα σε τέτοια Συνέδρια διαφορετικότητας. Και εκεί εκπροσώπησα τη Manpower και θα ήθελα να σας πω λίγα λόγια για να καταλάβετε το πώς σκεφτόμαστε.

Έχουμε μια διαφορετική αντιμετώπιση των πραγμάτων και θεωρούμε ότι διαφορετικός είναι ο κάθε ένας από μας, ανεξάρτητα από φύλο και ως διαφορετική οντότητα πρέπει να αντιμετωπίζεται. Η Manpower έχει τρεις αξίες: τον άνθρωπο, τη

γνώση και την καινοτομία. Τον άνθρωπο τον σεβόμαστε και νοιαζόμαστε για αυτόν, για αυτό και είμαστε μία από τις ελάχιστες εταιρείες σε παγκόσμιο επίπεδο που έχουμε πάνω από 10% γυναίκες στο συμβούλιο που διοικεί την εταιρεία. Στην Ελλάδα, είμαστε 75% γυναίκες και 25% άνδρες, εκ των οποίων όλες οι γυναίκες, εκτός ενός ανδρός, έχουν και διευθυντική θέση. Άρα, την αξία μας ότι φροντίζουμε για τους ανθρώπους μας, την κάνουμε πράξη. Τη δεύτερη αξία μας για τη γνώση, που λέει ότι έχουμε τη γνώση όχι απλώς για να την κατέχουμε, αλλά για να τη μοιραζόμαστε και επίσης να την κάνουμε πράξη, την αποδεικνύουμε έμπρακτα με τις μελέτες που κάνουμε, μία εκ των οποίων θα χρησιμοποιήσω για λίγο. Και τρίτον, την καινοτομία, που είναι η τρίτη μας αξία, που μας έχει κάνει να βρισκόμαστε σε αυτό το ηγετικό σημείο για τα 58 χρόνια παρουσίας μας στον πλανήτη. Είναι η καινοτομία, υπό τον ορισμό ότι δε φοβόμαστε να προκαλέσουμε το status quo. Μας αρέσει, το σεβόμαστε, αλλά λίγο το «πειράζουμε» αυτό το status quo, για να πάμε παρακάτω, γιατί αλλιώς δεν προχωράμε.

Πέρσι, κάναμε μια έρευνα σε πανευρωπαϊκό επίπεδο στην οποία συμμετείχε και η Ελλάδα. Πήραν μέρος 32.000 άτομα και ερωτήθηκαν ποιος, κατά τη γνώμη τους, είναι ο άριστος εργοδότης, τι φοβούνται και τι περιμένουν, σε ποια εταιρεία πάνε και ποια εταιρεία είναι αυτή που θα τους κρατήσει. Γιατί, ως πρωτοπόροι σε θέματα εργατικού δυναμικού, ενδιαφερόμαστε πρωτίστως για τις τάσεις που δημιουργούνται και για το πώς και οι εργαζόμενοί μας και οι εργοδότες θα είναι έτοιμοι για αυτά που έρχονται. Ήταν δύο οι δηλώσεις που έχουν σχέση με το θέμα μας. Η μία δήλωση στην οποία έπρεπε οι ερωτηθέντες να απαντήσουν αν συμφωνούν ή όχι ήταν: «ανησυχώ ότι η απόκτηση παιδιών, θα επηρεάσει αρνητικά την καριέρα μου». Σε επίπεδο Ευρώπης, το 21% συμφώνησε ότι όντως η απόκτηση παιδιών επηρεάζει αρνητικά την καριέρα τους, ενώ σε επίπεδο Ελλάδας αυτό το 21 ήταν 26%, δηλαδή συμφώνησε ένας στους τρεις. Από το 26%, το 12% ήταν άνδρες, ενώ το 48% ήταν γυναίκες. Η πλειονότητα των ερωτηθέντων ήταν ηλικίας μέχρι 34 ετών, δηλαδή στην αναπαραγωγική ηλικία και ήταν είτε ελεύθεροι επαγγελματίες είτε άνεργοι, δηλαδή άνθρωποι εκτός αγοράς εργασίας, δεν ήταν υπάλληλοι αυτοί που απάντησαν, ως επί το πλείστον. Αυτοί που κατείχαν διευθυντικές θέσεις ήταν αυτοί που διαφωνούσαν, δηλαδή έχουν φθάσει πια σε ένα επίπεδο που το να κάνουν παιδιά δεν εμποδίζει την καριέρα τους. Το πρόβλημα το έχουν, όπως έχει αναφερθεί, αυτοί που βρίσκονται στο ξεκίνημα της σταδιοδρομίας τους και έχουν και λιγότερους πόρους. Μια δεύτερη δήλωση ήταν ότι «ούτε εγώ ούτε ο σύντροφός μου μπορούμε να αντέξουμε οικονομικά να αποστασιοποιηθούμε από τις καριέρες μας, προκειμένου να αποκτήσουμε παιδιά». Συμφώνησε το 27%, δηλαδή ο μέσος όρος της Ευρώπης, καθώς και το 30%, ο μέσος όρος στην Ελλάδα. Πάντα, δηλαδή, η Ελλάδα έχει ένα

λίγο μεγαλύτερο πρόβλημα ως προς αυτό. Το 42% ήταν γυναίκες, το 23% άνδρες πάλι στην αναπαραγωγική ηλικία και με υπαλληλική σχέση, χαμηλά δηλαδή διοικητικά.

Όλοι, ίσως, έχουμε ξανακούσει ότι αυτά είναι και θέμα νοοτροπίας. Προσωπικά, επιμένω και λίγο παραπάνω σε αυτό, διότι υπάρχουν και έρευνες που δείχνουν ότι όταν σπουδάζουμε, το 51% είναι γυναίκες φοιτήτριες και το 49% είναι άνδρες φοιτητές. Αν προχωρήσουμε 10 χρόνια αργότερα, μόνο το 62% των γυναικών που ήταν φοιτήτριες βρίσκονται στην αγορά εργασίας. Ενώ από τους άνδρες εξακολουθεί και βρίσκεται το 93%. Αυτό έχει να κάνει με τη νοοτροπία, διότι είναι και ο ρόλος που επιλέγουν οι γυναίκες. Δηλαδή. αν ρωτούσατε, και επειδή εμάς είναι η δουλειά μας αυτή και ρωτάμε τα νεαρά κορίτσια, «τι θα θέλατε, πώς βλέπετε την πορεία σας σε πέντε χρόνια» είναι εκ των ων ουκ άνευ, τη βλέπουν με δύο παιδιά, ένα σύζυγο με καλή δουλειά και μια εργασία, όχι να συνεισφέρει ως κυρίως, απλώς να συνεισφέρει στο οικογενειακό εισόδημα. Όλες αυτές οι τάσεις, όμως, και οι δημογραφικές και οι υπόλοιπες, ωθούν τις γυναίκες σε διαζύγια και σε μονογονεϊκές οικογένειες που το 2013 θα αποτελούν το 15% του Ηνωμένου Βασιλείου. Τις ωθούν να γίνονται περισσότερο διεκδικητικές, διότι εκ των πραγμάτων πρέπει να είναι οι κύριοι φορείς του εισοδήματός τους.

Και αλλάζουμε, λοιπόν, συνέχεια, νοοτροπίες. Υπάρχουν πάρα πολλές γυναίκες που στην ηλικία των 40 θέλουν να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας, αφού μεγάλωσαν τα παιδιά τους. Θα πρέπει να γίνουν και λίγο πιο ευέλικτες ως προς το τι θέλουν να κάνουν και ως προς το πόσο πρέπει να βελτιώσουν τις ικανότητες που διαθέτουν και επίσης ως προς το πόσο πρέπει να πιστέψουν στον εαυτό τους. Από την άλλη μεριά, και κυρίως σε μεσαία και ανώτερα διευθυντικά επίπεδα, παρατηρούμε αρκετούς άνδρες σκεπτικούς, σαστισμένους ή και πανικόβλητους ορισμένες φορές, διότι θεωρούν ή και αντιμετωπίζουν πραγματικά τους παραδοσιακούς ρόλους ή τους παραδοσιακά αποδεκτούς ρόλους, τους βλέπουν να αλλάζουν, να μην αρκούν ή να μη θεωρούνται επιτυχημένοι πια.

Θα ήθελα να τονίσω και πάλι την έννοια της διαφορετικότητας και της σημασίας της, καθώς και τη σημασία που έχει η διάπλαση ολοκληρωμένων ατόμων με αυτογνωσία και με αυτοπεποίθηση. Είμαστε όλοι διαφορετικοί, είτε άνδρες είτε γυναίκες. Πρέπει να έχουμε αυτογνωσία, πρέπει να αγαπάμε τον εαυτό μας. Να μη θεωρούμε ότι ισότητα είναι να καθαρίζει ο ένας φασολάκια, να καθαρίζει φασολάκια και ο άλλος. Νομίζω ότι ευχαριστημένος είναι ο άνθρωπος που είναι ευχαριστημένος με τον εαυτό του και κάνει πράγματα που τον γεμίζουν. Άνθρωπος ο οποίος εμπιστεύεται τον εαυτό του, εμπιστεύεται τους δίπλα του και αντί να προσεύχονται ή να κάνουν ευχολόγια ότι θα επιτύχουν, πιστεύουν πραγματικά ότι θα επιτύχουν.

Τέτοιους εργαζομένους και τέτοιους συντρόφους θέλουν οι μεν τους δε. Η ισορροπία είναι προσωπική υπόθεση, θα ήθελα να τονίσω και αυτό, όσον αφορά τα ποσοστά συμμετοχής του κάθε συστατικού. Και το βέβαιο είναι ότι, για να νιώθει κάποιος πληρότητα από τη ζωή του, πρέπει να βιώνει καταστάσεις που τον γεμίζουν συναισθηματικά και τον κάνουν πλουσιότερο και επίσης, πρέπει να έχει μια ποικιλία. Τώρα, σε ποιο βαθμό θα την έχει αυτή την ποικιλία είναι δικό του θέμα.

Θα ήθελα να επισημάνω με αυτό ότι το πόσο θα δουλεύει καθένας και πόσο ευχαριστημένος θα είναι πρέπει να έχει όλα τα συστατικά. Πρέπει να έχει προσωπική ζωή καταρχάς, δεύτερον, οικογενειακή και τρίτον, επαγγελματική. Μονομερώς, οι άνθρωποι χάνουν την ισορροπία τους, όταν πέφτουν με τα μούτρα σε ένα. Διότι και η ζωή, θα επαναλάβω, δεν είναι μόνο οικογένεια. Συνήθως, δίνεται εξαιρετική σημασία σε αυτό που λέμε work and life balance, εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, όταν λείπει το job satisfaction, όταν λείπει η ικανοποίηση από την εργασία μου. Και από την άλλη βέβαια, έχουμε και ένα φαινόμενο ότι περνάμε πολύ καλά στο χώρο της δουλειάς μας ή περνάμε πολλές ώρες και γυρνάμε και οι άντρες και οι γυναίκες κατάκοποι σπίτι μας, με το χειρότερό μας πρόσωπο. Είναι και αυτό ένα θέμα. Πρέπει και οι άντρες και οι γυναίκες να αποδεχθούν τον εαυτό τους όπως είναι και να είναι και τίμιοι μεταξύ τους. Άκουσα με προσοχή το παράδειγμα που ελέχθη προηγουμένως με τη γυναίκα που εκείνη είχε την καριέρα της και ο άνδρας δέχθηκε να κρατήσει το παιδί. Δεν είναι μόνο το ότι εκείνος δέχθηκε να κρατήσει το παιδί, είναι το ότι και εκείνη ένιωθε υπερήφανη που είχε ένα τέτοιο σύντροφο δίπλα της, γιατί πάρα πολλές γυναίκες δε νιώθουν και τόσο καλά, έχοντας τέτοιου είδους συντρόφους.

Θα τελειώσω, επαναλαμβάνοντας ότι μακροπρόθεσμα η λύση είναι να εκπαιδευτούμε να γίνουμε καλύτεροι, ωριμότεροι ως άνθρωποι, όπου ο ένας θα σέβεται τον άλλον, θα εμπιστεύεται τον άλλον και θα συμπορεύεται μαζί του. Διότι μέτρα πρακτικά, όπως ελέχθησαν και οφείλουν να έχουν οι κοινωνίες, και σταθμούς και φοροαπαλλαγές αυτά είναι αυτονόητα, πρέπει να τα έχουν, βοηθούν προς τέτοιες συμπεριφορές, αλλά δεν αλλάζουν σε βάθος τις νοοτροπίες. Αν δεν αλλάξουν οι νοοτροπίες σε βάθος, τέτοιου είδους πρακτικά πράγματα θα είναι απλώς φτιασιδώματα. Σίγουρα, βρισκόμαστε σε μεταβατικό στάδιο σήμερα στην Ελλάδα κατά το οποίο πρέπει η προσπάθεια να είναι μεγαλύτερη, να μη ζητάμε μόνο, αλλά να μάθουμε πως ο δρόμος προς την ελευθερία προέρχεται από την πειθαρχία, τη δική μας την προσωπική και να μάθουμε να σκεφτόμαστε λίγο διαφορετικά.

Ευχαριστώ πολύ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Χ. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ):** Ευχαριστούμε τη Δρ. Βενετία Κουσία και την ευχαριστούμε ιδιαίτερα, διότι μας έφερε ένα αισιόδοξο μήνυμα έμπρακτης εφαρμογής. Εκείνο που πολύ συχνά ακούμε είναι ότι η διαφορετικότητα δε συνεπάγεται ανισότητα.

Σε αυτό το σημείο, θα ήθελα να καλωσορίσω στις εργασίες του Συνεδρίου την κυρία Βούλτεψη Σοφία, τη Βουλευτή Β΄ Αθηνών και Γραμματέα της Διαρκούς Επιτροπής Εθνικής Άμυνας, Εξωτερικών Υποθέσεων, Μακεδονίας - Θράκης και Αιγαίου και Αναπληρωτή Τομεάρχη Εξωτερικών και ως είθισται, επειδή δεν ξέρω ακριβώς και το χρόνο και τις υποχρεώσεις τις οποίες έχει μετά το Συνέδριο τούτο, να την καλέσω να μας πει λίγα λόγια, διότι όλοι γνωρίζουμε ότι οι Βουλευτές είναι εκείνοι που νομοθετούν, που περνούν όλες αυτές τις απόψεις και τους προβληματισμούς σε ένα πλέον επίπεδο θεσμικό. Ευχαριστώ.

**Σ. ΒΟΥΛΤΕΨΗ, Βουλευτής Β΄ Αθηνών, Γραμματέας της Διαρκούς Επιτροπής Εθνικής Άμυνας, Εξωτερικών Υποθέσεων, Μακεδονίας - Θράκης και Αιγαίου, Αναπληρωτής Γραμματέας της Κ.Ο. της Ν.Δ.:** Καλησπέρα και από εμένα. Χαίρομαι που βρίσκομαι κοντά σας, συγχαίρω τους ομιλητές που μέχρι σήμερα άκουσα και υποθέτω ότι θα ήταν ένα πολύ δημιουργικό Συνέδριο αυτό, γιατί υπήρχε σοβαρή συμμετοχή από γυναίκες. Όλοι αυτοί οι τίτλοι που αναφέρατε κυρία Πρόεδρε και ο τελευταίος που δεν αναφέρατε του Αναπληρωτή Γραμματέα της Κοινοβουλευτικής Ομάδας και που τους έδωσα σκόπιμα ήταν για να πω ότι κερδήθηκαν, αποκτήθηκαν με πολύ μεγάλο κόπο. Κάθε ένας από αυτούς τους τίτλους σημαίνει κάτι, σημαίνει επιβράβευση για κάτι που έκανα. Ίσως, ένας άνδρας θα τους αποκτούσε χωρίς μεγάλο κόπο. Είμαι σε θέση να σας πω τι βραβείο είναι καθένας τίτλος από αυτούς, δεν είμαι σε θέση όμως να σας πω αν υπάρχει συνάδελφός μου που πήρε τους τίτλους ως επιβράβευση ή ως μπόνους, πριμ, επειδή είναι άνδρας.

Θεωρώ ότι για αυτό το λόγο αξίζουν πολλά συγχαρητήρια στο ΚΕΘΙ και την Πρόεδρό του, τη Μερόπη Καλδή, για την πρωτοβουλία που είχε να οργανώσει αυτό το Συνέδριο με θέμα τη συμμετοχή των ανδρών στη διαδικασία της ισότητας. Πάντοτε, πίστευα πως το «κλειδί» σε αυτή τη διαδικασία δεν είναι μόνο οι γυναίκες ή μόνο οι άνδρες, είναι και τα δύο φύλα. Ο κόσμος μας έχει ανάγκη να προχωρά μπροστά με όλο του το δυναμικό και πρέπει να σας εξομολογηθώ πως πάντοτε με εντυπωσίαζε το γεγονός ότι η ανθρωπότητα αποφάσισε να παραιτηθεί από το μισό δυναμικό της σε ευφυΐα, ικανότητες και δεξιότητες, επειδή κάποιοι πρέπει να σκουπίζουν, να μαγειρεύουν και να βάζουν μπουγάδα.

Δεν υποτιμώ καμιά δουλειά. Πιστεύω, όμως, ότι ο περιορισμός της γυναίκας σε συγκεκριμένα καθήκοντα και ο αποκλεισμός της από τα όσα μπορεί να προσφέρει δε βλάπτει τις γυναίκες. Βλάπτει τους άνδρες. Πολύ περισσότερο που οι άνδρες αγαπούν τις θυγατέρες τους, έχουν εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους και θέλουν να τις δουν να ανεβαίνουν ψηλά, χωρίς να γίνονται διακρίσεις εις βάρος τους.

Το ζήτημα είναι πως πρέπει επιτέλους να αλλάξουμε τις έννοιες στο κεφάλι των ανθρώπων. Πιστεύω ότι, θεωρητικά τουλάχιστον, έχουμε καταφέρει να αλλάξουμε τις έννοιες στο κεφάλι των ανδρών και σχεδόν έχουμε καταφέρει να αλλάξουμε τις έννοιες στο κεφάλι των γυναικών. Δεν έχουμε, όμως, ακόμη βρει τον τρόπο να απαλλάξουμε τις γυναίκες από όλους εκείνους τους εξωτερικούς αντιπερισπασμούς που δεν τις επιτρέπουν να αφοσιωθούν αποκλειστικά σε κάτι και να αποδείξουν τη χρησιμότητά τους.

Στον εικοστό αιώνα, οι γυναίκες απέκτησαν δικαίωμα ψήφου, ανακάλυψαν το αντισυλληπτικό χάπι, βρέθηκαν σε υψηλά αξιώματα. Παρόλα αυτά, τα συμπεράσματα διαφόρων ερευνών, ως προς τη γυναικεία συμμετοχή και εκπροσώπηση σε όλους τους τομείς, είναι απογοητευτικά. Από έρευνα της Eurostat προκύπτει πως η ισότητα υπάρχει μόνο στα χαρτιά. Σύμφωνα με αυτήν, οι Ελληνίδες διαπρέπουν στο σχολείο αλλά όχι στην καριέρα. Και η Ευρώπη σκοτώνει τις γυναίκες της, επειδή δεν αξιοποιεί τα μυαλά τους.

Ναι, αλλά γιατί; Γιατί συμβαίνουν όλα αυτά. Γιατί οι γυναίκες, αν και αποτελούν το μισό τουλάχιστον πληθυσμό και αποδεδειγμένα δεν υστερούν σε πνεύμα και ικανότητες, μένουν συνεχώς πίσω; Η απάντηση πιστεύω ότι βρίσκεται στο γεγονός πως οι γυναίκες είναι υποχρεωμένες να ξοδέψουν τόση πολλή ενέργεια και να εξαντλήσουν όλα τα αποθέματα του θάρρους τους, για να απελευθερωθούν από εξωτερικούς αντιπερισπασμούς. Το πρόβλημα των γυναικών δεν είναι, έτσι απλά, η πολυδιάσπασή τους. Είναι ότι δεν ανήκουν ποτέ στον εαυτό τους και επομένως δυσκολεύονται να κάνουν κάτι το δημιουργικό. Είχε πει η Σιμόν ντε Μποβουάρ: «οποιαδήποτε ώρα της ημέρας ο σύζυγος ή τα παιδιά μπορούν να της ζητήσουν μια εξήγηση, μια βοήθεια, μια εξυπηρέτηση και εκείνη είναι υποχρεωμένη να ικανοποιήσει τις επιθυμίες τους».

Η γυναίκα έχει καταντήσει να δουλεύει οκτώ ημέρες την εβδομάδα. Σκεφθείτε ακόμη πόσες γυναίκες σε όλη την Ελλάδα, σε όλο τον κόσμο, επιδίδονται σε έναν φανταστικό πόλεμο κατά της βρωμιάς που τις υποχρεώνει να καθαρίζουν ξανά και ξανά ένα ήδη καθαρό σπίτι!

Η Μποβουάρ, φίλες και φίλοι, έλεγε πως «γυναίκα δε γεννιέσαι, γίνεσαι». Πίστευε, δηλαδή, ότι η γυναίκα είναι εκείνο το πλάσμα που η κοινωνία κατασκευάζει, για να εξυπηρετεί τις ανάγκες της. Και ο Καθηγητής της Γλωσσολογίας, Νόαμ

Chomsky, στο βιβλίο του *Οι Έχοντες και οι Μη Κατέχοντες* έγραψε πως ο σοσιαλισμός κατόρθωσε να επιβιώσει για πάνω από εβδομήντα χρόνια και ο καπιταλισμός εξακολουθεί να επιβιώνει, επειδή και τα δύο συστήματα στηρίχθηκαν στη δουλκή εργασία του μισού πληθυσμού της γης.

Σύμφωνα με έρευνα αμερικανικής εταιρείας που ειδικεύεται σε θέματα αμοιβών, 134.000 δολάρια θα έπαιρνε ετησίως μια μητέρα-νοικοκυρά πλήρους απασχόλησης, αν αμειβόταν για όσα προσφέρει. Για να μη μιλήσουμε για την εργαζόμενη και εντός και εκτός σπιτιού. Έχει υπολογιστεί ότι απασχολείται 44 ώρες εβδομαδιαίως στη δουλειά της και 49,8 στα οικιακά.

Παρόλα αυτά, πιστεύω πως αυτή είναι η καλύτερη περίοδος στις σχέσεις ανδρών και γυναικών. Οι γυναίκες βγήκαν στον κόσμο της εργασίας και είδαν πόσο άγρια είναι τα πράγματα εκεί έξω. Και οι άνδρες έμειναν λίγο στο σπίτι και είδαν πόσο άγρια είναι τα πράγματα εκεί μέσα.

Επιπλέον, οι άνδρες είναι εκείνοι που εκτιμούν περισσότερο τις γυναικείες αρετές. Επιτρέψτε μου να σας τις θυμίσω με τη βοήθεια του Πλούταρχου, του μεγάλου αυτού φεμινιστή της αρχαιότητας. Στο έργο του «Γυναικών Αρεταί» υποστηρίζει πως η αρετή του άνδρα και της γυναίκας είναι μία και η αυτή. Και παρότρυνε τους συγχρόνους του να θαυμάζουν την αρετή και το θάρρος των γυναικών, καθώς ούτε μία στις τόσες δε δείλιασε και δε φάνηκε μικρόψυχη, έστω και άθελά της. Μεταξύ των άλλων γυναικείων αρετών, ο Πλούταρχος ξεχώριζε και το γεγονός ότι οι γυναίκες αντέχουν τον πόνο και το θάνατο, αλλά όχι την ατίμωση. «Είναι», έγραψε, «σημαντική απόδειξη ευφυΐας και αρετής να φυλάγεται κανείς από την κακή φήμη». Οι κατά Πλούταρχο αρετές των γυναικών συνοψίζονται στις ακόλουθες: αφοσίωση και συμπαράσταση στους άνδρες, γενναιότητα, αιδώς, αλληλεγγύη μεταξύ γυναικών, σύνεση, πρωτοβουλίες και κυβερνητική ικανότητα. Έκανε μάλιστα ειδική αναφορά στη δύναμη και επιρροή που ασκεί στους άνδρες η καλή διαγωγή των γυναικών και δεν ανέφερε καθόλου ότι οι γυναίκες έχουν ειδική ικανότητα στις δουλειές του σπιτιού, στα οικιακά.

Μπορούμε, λοιπόν, να πούμε με βεβαιότητα πως ανέκαθεν οι άνδρες εκτιμούσαν τις γυναικείες αρετές. Το πρόβλημα είναι πως η κοινωνία μας, ακόμη και μετά την ανακάλυψη των πλυντηρίων, εξακολουθεί να μη βρίσκει τον τρόπο να απαλλαγεί από την μπουγάδα. Ευχαριστώ πολύ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Χ. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ):** Ευχαριστούμε πολύ τη Βουλευτή, κυρία Βούλτεψη και θα μου επιτρέψει δημοσίως να της ζητήσω συγγνώμη, διότι δεν παρέλειψα να αναφέρω κάποια από τα αξιώματά της, λόγω μη αναγνώρισης του τρόπου, αλλά θα πρέπει να πω ότι ο δαίμων δεν ενεργεί μόνον και δρα στο



τυπογραφείο, αλλά και σε εκδηλώσεις σαν τη σημερινή. Θα περάσουμε, λοιπόν, σε μία, επίσης, ιδιαίτερη εισήγηση της κυρίας Ρένας Μπαρδάνη, η οποία είναι εκπρόσωπος του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών, ενός θεσμικού φορέα εκπροσώπων επιχειρήσεων, με μακρά παράδοση στο συνδυασμό της οικονομικής βιωσιμότητας με την κοινωνική ευθύνη. Επίσης, ο Σ.Ε.Β. είναι και εθνικός εταίρος στο Πρόγραμμα, στο πλαίσιο του οποίου διενεργείται αυτό το Συνέδριο.

**Ρ. ΜΠΑΡΔΑΝΗ, Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών:** Ευχαριστώ πολύ, κυρία Πρόεδρε. Θα ήθελα και εγώ να συγχαρώ την κυρία Πρόεδρο του ΚΕΘΙ, αλλά και όλους όσους συμμετείχαν και στο Πρόγραμμα και στην εκδήλωση αυτή, η οποία με τόση μεγάλη επιτυχία ολοκληρώνεται σήμερα. Και ήθελα να σημειώσω ότι ακούστηκαν πάρα πολλά σήμερα, ειδικά στο τραπέζι το δικό μας και στα θέματα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Έχω τη χαρά μάλλον να συνοψίσω δύο τρία πράγματα και να επαναλάβω κάποια θέματα τα οποία ειπώθηκαν, δίνοντας ίσως, έτσι, έναυσμα για τη συζήτηση που θα ακολουθήσει.

Αυτά λοιπόν που ήθελα απλώς να υπενθυμίσω σε όλους, για να μπορέσουμε να συζητήσουμε μετά, είναι τα θέματα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, θα ήθελα να δώσω μια έμφαση πάνω σε αυτό το θέμα και να θυμίσω ότι οι οικονομικές πολιτικές και οι κοινωνικές συνθήκες αναδεικνύουν περισσότερο σήμερα, όπως είπαμε, το σύνθετο ρόλο της επιχειρηματικής δράσης, ο οποίος οφείλει να συνδυάσει τρία στοιχεία: την οικονομική αποτελεσματικότητα, την κοινωνική συνεισφορά και την περιβαλλοντική ευαισθησία. Η έννοια λοιπόν της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που αφορά μια σύγχρονη προσέγγιση διαχείρισης βασίζεται σε αυτές τις τρεις βασικές διαστάσεις, οι οποίες είναι αλληλένδετες, αλληλοεξαρτώμενες και εμπλουτίζουν την ανταγωνιστικότητα -και θα ήθελα να το τονίσω αυτό, για να μπορέσουμε να το συζητήσουμε μετά- την κοινωνική συνοχή, βεβαίως και την περιβαλλοντική προστασία.

Ένα άλλο στοιχείο που θα πρέπει να τονίσουμε ξανά είναι ότι, ιδιαίτερα στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, η θεώρηση ανδρών και γυναικών, και ιδιαίτερα σε επίπεδο Ε.Ε., γίνεται όλο και περισσότερο από τη σκοπιά του οικονομικού ενδιαφέροντος και όχι από τη σκοπιά της ηθικής αξίας την οποία έχει η ισότητα. Η απώλεια της εργασίας της γυναίκας και σε σύνδεση βεβαίως με το δημογραφικό πρόβλημα και με την κοινωνική συνοχή, καθώς και με την αναγωγή της οικογένειας σε παραγωγική μονάδα θεωρείται αναξιοποίητος παραγωγικός συντελεστής.

Να υπενθυμίσω ότι η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση και η αναθεωρημένη επίσης Στρατηγική της Λισσαβόνας έχουν στόχο την αύξηση της απασχόλησης και ιδιαίτερα των γυναικών, ώστε να μπορεί να αυξηθεί και το σύνολο

της απασχόλησης. Επίσης, η Ευρωπαϊκή Ατζέντα Κοινωνικής Πολιτικής και οι κατευθυντήριες δομές για την απασχόληση της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν συμπεριλάβει την εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στις βασικές αξίες της πολιτικής τους. Έτσι, λοιπόν, συνδέεται άμεσα η εναρμόνιση, και να την τονίσουμε ίσως τη λέξη αυτή έναντι της συμφιλίωσης, με την ποιότητα στην εργασία και αποτελεί σύγχρονο στόχο που μπορεί να επιτευχθεί, μέσω μιας ολοκληρωμένης πολιτικής, σχεδιασμένης να παρέχει ένα πιο ευέλικτο επαγγελματικό περιβάλλον και να αποτελεί ταυτόχρονα και μία από τις πρακτικές εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στο πλαίσιο της επιχείρησης. Εδώ, θα ήθελα να τονίσω ότι δεδομένη η εναρμόνιση των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων απαιτεί νέους σχεδιασμούς στη δομή της οργάνωσης των επιχειρήσεων, όπως οι περισσότεροι και αντιλαμβανόμαστε και ελέχθη πάρα πολλές φορές. Θεωρούμε ότι αυτές οι πολιτικές, και το λέω εκπροσωπώντας την εργοδοτική πλευρά, πρέπει να σχεδιάζονται και να εφαρμόζονται σε εθελοντικές συμφωνίες. Αυτό το χαρακτηριστικό του εθελοντικού στοιχείου είναι ιδιαίτερα σημαντικό, όταν μιλάμε για κλαδικό ή τοπικό επιχειρησιακό επίπεδο, ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαιτερότητες και τα προβλήματα του κάθε χώρου.

Δε θα ήθελα να συνεχίσω, επαναλαμβάνοντας διάφορα τα οποία ήδη ελέχθησαν, ούτε να σας κουράσω με διάφορες πρακτικές που ίσως να ήταν χρήσιμες, αλλά μπορεί κανείς να τις βρει και στην ιστοσελίδα αλλά και σε διάφορα έντυπα που ο Σ.Ε.Β. και γενικότερα η εργοδοτική πλευρά στην Ελλάδα παράγει, στο πλαίσιο συνεργασιών του με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, με τις υπόλοιπες εργοδοτικές οργανώσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αλλά και με την Ε.Ε. απευθείας. Αλλά, ήθελα απλώς να τελειώσω και να επαναλάβω τρία σημαντικά στοιχεία και πάρα πολύ χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας. Και τα έχω συνοψίσει, έτσι μονολεκτικά θα τα αναφέρω:

1. Ανταγωνιστικότητα: η χαμηλή ανταγωνιστικότητα της Ελλάδας έναντι των υπολοίπων ευρωπαϊκών κρατών.
2. Μικρομεσαίες επιχειρήσεις: όταν μιλάμε για μικρομεσαίες επιχειρήσεις, που τις λέμε μικρομεσαίες εμείς στην Ελλάδα, εννοούνται οι πολύ μικρές της Ευρώπης. Η πληθώρα λοιπόν και η βάση της ελληνικής οικονομίας είναι οι πολύ μικρές επιχειρήσεις.
3. Η πολυνομία και ο φόβος μας κατάργησης νόμων: η πολυνομία λοιπόν συνδέεται με τη γραφειοκρατία και αποθαρρύνει την ανάληψη πρωτοβουλιών.

Με αυτά τα τρία στοιχεία θα ήθελα να κλείσω αυτή την, δε θα την έλεγα εισήγηση, αλλά υπενθύμιση των όσων ελέχθησαν, για να μπορούμε να συζητήσουμε

πάνω σε αυτά τα θέματα και να δούμε πώς μπορούμε αυτά είτε να τα αξιοποιήσουμε είτε να τα παρακάμψουμε, για να μπορούμε να βοηθήσουμε προς την κατεύθυνση την οποία συζητάμε σήμερα. Ευχαριστώ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Χ. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ):** Ευχαριστούμε πολύ την κυρία Μπαρδάνη, η οποία μας έδωσε και το έναυσμα να περάσουμε σε τοποθετήσεις ή ερωτήματα, εάν υπάρχουν και θα παρακαλούσα να γίνει αυτό με σεβασμό στο χρόνο που έχουμε. Ευχαριστώ. Παρακαλώ, όποιος θέλει να τοποθετηθεί ή να θέσει ερώτημα, να το κάνει, εφόσον πρώτα μας πει πώς λέγεται και σε ποιον απευθύνεται ή να δώσει την τοποθέτησή του.

**ΝΤ. ΛΟΓΙΑΔΟΥ, Ένωση Γυναικών Ελλάδας:** Ονομάζομαι Ντένια Λογιάδου, εκπροσωπώ την Ένωση Γυναικών Ελλάδας. Άκουσα με πολλή προσοχή τους εισηγητές. Τα συμπεράσματά μου, από τα λίγα που είπε η τελευταία ομιλήτρια, με βρίσκουν απόλυτα σύμφωνη. Ότι δηλαδή η εναρμόνιση, ουσιαστικά, στοχεύει στην ευελιξία της αγοράς εργασίας, η οποία ευελιξία βοηθά την επιχείρηση, διαλύει την οικογένεια και τον κοινωνικό ιστό. Αυτό είναι το τελικό συμπέρασμα αυτού του τραπέζιού, όπως το βλέπω εγώ. Και για να είμαι πιο σαφής, άκουσα κυρίως το μοντέλο για το οποίο είπε η Χριστίνα Παπαδημητρίου. Οι νέες μορφές απασχόλησης δεν έχουν πλέον ούτε χρόνο ούτε χώρο, παύει να υπάρχει αυτό το στοιχείο του χρόνου και του χώρου. Και αναφέρθηκε στο μοντέλο των Η.Π.Α., το οποίο κατά τη γνώμη μου, τόσα χρόνια τώρα και μεταπολεμικά, όταν μετανάστευαν κάποιοι Έλληνες στις Η.Π.Α. και επέστρεφαν, ήταν μοντέλο προς αποφυγή και όχι προς μίμηση. Πόσο τους βοήθησε στην κοινωνία τους; Καθόλου. Βλέπουμε ότι έχει δημιουργηθεί μια κοινωνία απλά της ανταγωνιστικότητας, με βασική σκέψη πώς θα βγάλουμε χρήματα. Δεν είναι μια κοινωνία των αξιών. Ξέρουμε πολύ καλά πόσο υπολογίζεται το άτομο το οποίο βγάζει χρήματα και όχι ο επιστήμονας. Είναι πόσο κερδίζεις και όχι ποιο είναι το επίπεδο σου. Και δε νομίζω ότι είναι ένα μοντέλο που θα έπρεπε να το μιμηθούμε ως Ευρώπη.

Αυτό που μας κάνει να διαφέρουμε αυτή τη στιγμή παγκοσμίως είναι το κοινωνικό μοντέλο της Ευρώπης και αυτό το απεμπλούμε τελείως μέσα από τα νέα μέτρα και δράσεις. Μιλάμε για τις επιχειρήσεις. Δηλαδή, ερχόμαστε να επαναλάβουμε αυτό το οποίο έχει ξεκινήσει με τα διάφορα πακέτα Ντελόρ, Σαντέρ κ.ο.κ., μια επιδότηση των επιχειρήσεων. Επιδοτούμε για να πάρουν γυναίκες, επιδοτούμε για να φτιάξουν παιδικούς σταθμούς, επιδοτούμε, επιδοτούμε συνέχεια και όταν λήξει η επιδότηση, παρόλο που υπάρχουν νόμοι -και το γνωρίζουμε πολύ καλά- που επιβάλλουν τη συνέχιση του Προγράμματος, αυτό καταστρατηγείται χωρίς συνέπειες.

Αλλά για ποιες επιχειρήσεις μιλάμε; Όπως είπατε και εσείς, αυτές που στην Ελλάδα ονομάζουμε μικρομεσαίες είναι απλά οι πολύ μικρές για την Ε.Ε. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, είναι 2% οι επιχειρήσεις οι μεσαίες και μεγάλες, αυτές που θεωρεί η Ε.Ε. μεσαίες και μεγάλες. Στην ουσία, έχουν περάσει όλα στα χέρια 5-6 πολυεθνικών και το 98% δεν είναι τίποτα άλλο παρά προσωπικές, οικογενειακές επιχειρήσεις που φυτοζωούν. Θυμάμαι κάποτε στο Λουξεμβούργο, με είχε εντυπωσιάσει ένα κατάστημα υποδημάτων που σε τρεις μήνες έγινε εστιατόριο και στη συνέχεια κάτι άλλο. Υπήρχε μια φοβερή κινητικότητα. Αυτό το ίδιο συμβαίνει και στην Ελλάδα σήμερα, με ετεροχρονισμό δέκα ετών. Δηλαδή, τελικά, οι επιχειρήσεις αυτές οι λίγες, μιλάμε για το 2% και αν είναι ακόμα 2%, όλες περνάνε σε κάποιες πολυεθνικές, έχουν χάσει τελείως τον εθνικό τους χαρακτήρα. Δηλαδή, και αν ακόμη αποδεχθούν να το εφαρμόσουν, το εφαρμόζουν, όταν είναι σίγουρες ότι δε θίγεται η κερδοφορία τους και δε θίγεται και η εκμετάλλευση του ανθρώπινου δυναμικού τους. Δεν το βρίσκω καθόλου καινοτόμο.

Όταν μιλάμε για παραβατικότητα παιδιών, η παραβατικότητα θα αυξάνεται συνέχεια και ξέρουμε ότι είναι τεράστιο το πρόβλημα. Το δημογραφικό το έχουμε ξεχάσει τελείως.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Χ. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ):** Θα μου επιτρέψετε να σας διακόψω, κυρίως, γιατί ξεπεράσατε κάπως το χρόνο και ήδη αυτά τα θέματα συζητήθηκαν στο πρωινό πάνελ και αν θέλετε, να τα θίξετε επιγραμματικά, ώστε να έχετε και την απάντηση των ανθρώπων.

**Ντ. ΛΟΓΙΑΔΟΥ:** Δεν είναι άσχετα, είναι το οικονομικό μοντέλο ...

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Χ. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ):** Δεν είπα ότι είναι άσχετα, έχουν ήδη θιχθεί στο προηγούμενο πάνελ και να έχουμε τη δυνατότητα να τοποθετηθούν και οι εισηγητές στους οποίους απευθύνεστε. Έχει προηγηθεί η κυρία Μπαρδάνη, η οποία θα ήθελε να σας δώσει κάποιες σκέψεις της. Παρακαλώ

**Ρ. ΜΠΑΡΔΑΝΗ:** Απλώς σκέψεις όπως λέτε, γιατί ειπώθηκαν πολλά. Θα ήθελα να διευκρινίσω μερικά πράγματα.

Προφανώς, το θέμα της ευελιξίας δεν είναι μόνο χρόνος εργασίας. Η ευελιξία στην εργασία είναι κάτι πάρα πολύ μεγάλο, αυτή τη στιγμή ούτε καν το χρόνο έχουμε, όχι να το αναπτύξουμε, ούτε καν να το θίξουμε. Ο χρόνος εργασίας και η ευελιξία δεν είναι αύξηση του ωραρίου. Και σίγουρα, αν διαλυθεί μια οικογένεια ή δε διαλυθεί, δε

φταίει ο χρόνος εργασίας ή δε φταίει η ευελιξία της εργασίας. Απλώς, αυτό ως αναφορά και μόνο.

Το άλλο που θα ήθελα να διευκρινίσω αφορά το κοινωνικό μοντέλο της Ευρώπης. Το κοινωνικό μοντέλο της Ευρώπης, το οποίο υπάρχει και θα υπάρχει, είναι κάτι το οποίο πραγματικά και σεβαστό είναι από τον υπόλοιπο κόσμο, αλλά και από την άλλη μεριά είναι κάτι για το οποίο, όλοι εμείς οι Ευρωπαίοι περηφανευόμαστε, το έχουμε αποκτήσει και έχουμε καταφέρει όλα αυτά τα χρόνια. Από την άλλη μεριά όμως, δεν πρέπει να το αφήσουμε στάσιμο, γιατί οτιδήποτε μένει στάσιμο καταρρέει. Είναι στην εποχή που μεταμορφώνεται, εκσυγχρονίζεται και μπαίνει σε μια άλλη φάση, προφανώς θα μπαίνει σε μια άλλη φάση αλλαγών, ώστε να μπορεί να αντεπεξέλθει στα καινούρια δεδομένα της παγκόσμιας οικονομίας, για να μπορεί να προσφέρει πάλι και στις επόμενες γενιές, αυτά τα οποία είχε προσφέρει στις προηγούμενες. Οπότε λοιπόν, αυτή τη στιγμή, αν εκμοντερνίζεται, αν εκσυγχρονίζεται το κοινωνικό μοντέλο της Ευρώπης, δεν είναι κακό, είναι προς όφελος των Ευρωπαίων. Οπότε, σε αυτή την περίπτωση, ναι, αλλάζει το κοινωνικό μοντέλο της Ευρώπης, αλλά εκσυγχρονίζεται.

Ως προς την επιδότηση επιχειρήσεων, δεν καταλαβαίνω αυτό που είπατε, αλλά από την άλλη μεριά, η κυρία Παπαδημητρίου είναι ίσως καταλληλότερη να μιλήσει. Αυτό που ήθελα να τονίσω είναι ότι τα διάφορα Προγράμματα τα οποία προσφέρονται, και μάλιστα αυτά που είναι από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα, είναι για να προσπαθήσουμε να κάνουμε ορισμένους πειραματισμούς επάνω σε διάφορα μοντέλα, επάνω σε νέες ιδέες, ώστε να δούμε πόσα από αυτά θα μπορούν να προχωρήσουν και να γίνουν έτσι πιο στέρεα στο μέλλον. Δεν είναι κάτι το οποίο, ένα Πρόγραμμα αν ξεκινήσει, θα πρέπει, είτε πέτυχε είτε δεν πέτυχε, να προχωράει εσαεί. Οπότε είναι περισσότερο χώρος προβληματισμού και πειραματισμού, παρά κάτι το οποίο βασίζει τη βιωσιμότητά της μια επιχείρηση και αυτό έχει αποδειχθεί και στην πράξη.

Τέλος, όσον αφορά τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, όπως είπατε, ναι, πράγματι είναι αυτά τα νούμερα. Αλλά, αυτό δεν είναι κακό. Βασίζεται η ελληνική οικονομία σε αυτές τις μικρές επιχειρήσεις, τις μικρομεσαίες, όπως τις λέμε, αλλά και τις μικρές, όπως θέλετε, τις λέμε. Είναι οικογενειακές και η ελληνική οικονομία δε βασίζεται μόνο οικονομικά, που και εκεί βασίζεται, αλλά βασίζεται και κοινωνικά, δηλαδή πάρα πολλές τέτοιες επιχειρήσεις, τέτοιου μεγέθους επιχειρήσεις, προσφέρουν πάρα πολύ μεγάλο κοινωνικό έργο και αυτό προέρχεται από μια νοοτροπία, ελληνική αν θέλετε, οικογενειακή επίσης ή του ίδιου του επιχειρηματία. Έστω και αν είναι και μονοπρόσωπη ακόμη επιχείρηση, υπάρχει πάρα πολύ μεγάλο κοινωνικό έργο, το οποίο και το Δίκτυο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, όπως είπε και

η κυρία Παπαδημητρίου πριν, και προσπαθεί να το προβάλλει και θα προσπαθήσει ακόμη περισσότερο στο μέλλον. Γιατί είναι αρκετά δύσκολο να καταγραφούν όλα αυτά. Οπότε λοιπόν, οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι ένα εμπόδιο στο να ακολουθήσουμε ορισμένα πρότυπα ευρωπαϊκά, αλλά χρειάζεται και η προσαρμογή στα δικά μας τα μεγέθη. Αλλά, αυτό και γίνεται και δεν είναι κακό να γίνεται, είναι αξιοποιήσιμο. Όπως είπατε, υπάρχουν πολλές μικρομεσαίες και κατευθύνονται από τις λίγες πολυεθνικές, οι οποίες υπάρχουν στην Ελλάδα, όμως δεν είναι εκεί το πρόβλημα.

**Ντ. ΛΟΓΙΑΔΟΥ:** Εγώ ισχυρίστηκα ότι όλα αυτά τα μέτρα είναι προς όφελος του 2%, δεν ωφελείται το 98%

**Ρ. ΜΠΑΡΔΑΝΗ:** Όχι μόνο, είναι ανάλογα με τα μεγέθη.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Χ. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ):** Θα ήθελε και η κυρία Παπαδημητρίου να τοποθετηθεί στο ίδιο θέμα, καθώς και ο κύριος Βλιάμος. Παρακαλώ την κυρία Παπαδημητρίου.

**Χ. ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:** Θα ήθελα να συμφωνήσω με όσα είπε η κυρία Μπαρδάνη πριν. Λυπάμαι που έδωσα αυτή την εντύπωση πριν και μάλιστα σε εσάς, κυρία Λογιάδου. Όταν λέω δανειζόμαστε μοντέλα από την Αμερική, εννοώ ότι δανειζόμαστε τα εργαλεία. Και οι πολιτικές ισότητες δανεικές από την Αμερική ήταν. Εκεί προηγήθηκαν οι ανισότητες, εκεί ήθελαν να βελτιώσουν τα συστήματα. Νομίζω πια ότι είμαστε ένα ώριμο ακροατήριο, για να μιλάμε και να μην υπάρχουν προκαταλήψεις.

Ούτε εγώ ούτε η Γενική Γραμματεία Ισότητας θα υπερασπιζότανε ποτέ την κατάλυση της οικογένειας και την υπερεργασία, προς όφελος των επιχειρήσεων. Ξεκίνησα με ένα πολύ συγκεκριμένο πλαίσιο που λέει ότι εδώ υπάρχουν δύο μεριές και αυτό είναι το μοντέλο το ευρωπαϊκό, στο οποίο πιστεύω. Αυτό είναι το μοντέλο του “win-win”, σύμφωνα με το οποίο κερδίζουν και οι δύο πλευρές, μέσα από μια διαπραγμάτευση, που κάθε στιγμή συμφέρει με τον ένα ή τον άλλο τρόπο και τα δύο μέρη. Και αυτό είναι το μοντέλο το οποίο προσπαθεί η Ευρώπη να αναπτύξει, διότι τώρα αναπτύσσεται. Φθάσαμε από το κοινωνικό κράτος και τις επιδοτήσεις σε μια διαδικασία μικτή, όπου βάζουμε και τους εργοδότες να συμμετέχουν σε μια κοινωνική πολιτική και το άτομο να αναλαμβάνει την ευθύνη του για το τι θέλει να κάνει στη ζωή του και να μην περιμένει να το διορίσουνε.

Μέσα σε αυτές τις αλλαγές λοιπόν, οι διαπραγματεύσεις από συλλογικές γίνονται ατομικές και μπορεί αυτό να ακούγεται κακό, αλλά μπορεί αυτή να είναι η λογική του αύριο, για να είναι ικανοποιημένοι οι εργαζόμενοι. Για όλα αυτά πειραματιζόμαστε και περιμένουμε μηνύματα και η ιστορία των γυναικών, μέσα σε όλο αυτό το πλαίσιο, φαίνεται ότι συμπαρασύρεται στη θετική κατεύθυνση. Διότι και οποιεσδήποτε αλλαγές, τα ώριμα αιτήματα και η ωριμότητα μιας κατάστασης μπορούν να κερδίσουν θέσεις για τις οποίες γίνονταν αγώνες στα συστήματα τα οποία ήταν αγκυλωμένα και δεν ήταν ανοιχτά. Συνεπώς, όταν μιλάμε για ευελιξία και για νέες μορφές απασχόλησης, δε μιλάμε για το φασόν, δε μιλάμε για την part-time απασχόληση τη χαμηλά αμειβόμενη, χωρίς εξέλιξη, μιλάμε για διαχείριση του χρόνου, μιλάμε για τράπεζες χρόνου, μιλάμε για ατομικά προγράμματα εργαζομένων μέσα σε μια επιχείρηση, η οποία θέλει να κρατήσει τον εργαζόμενο για πολλά χρόνια, γιατί αυτό του μειώνει την απώλεια κερδών και αλλαγής μέσα στα συστήματα οργάνωσης.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Χ. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ):** Ευχαριστούμε πολύ την κυρία Παπαδημητρίου. Και ο Καθηγητής, ο κύριος Βλιάμος θα ήθελε επίσης να τοποθετηθεί στις παρατηρήσεις και σκέψεις σας.

**Σ. ΒΛΙΑΜΟΣ:** Ίσως δεν είναι απαραίτητη η δική μου παρέμβαση, γιατί και η κυρία Παπαδημητρίου πριν και η κυρία Μπαρδάνη με κάλυψαν σε πολλά πράγματα. Ευχαριστώ την κυρία Λογιάδου που είπε ότι άκουσε αυτά που είπαμε με προσοχή. Και εγώ άκουσα με προσοχή αυτά που είπε και σε πολλά συμφωνώ μαζί της. Σε άλλα, όμως, δε συμφωνώ. Για παράδειγμα, κυρία Λογιάδου, θεωρώ ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις, αυτό το 2% που λέτε, που θα σας έλεγα ότι είναι λίγο λιγότερο από 2% στην Ευρώπη, δεν έχουν ανάγκη των επιδοτήσεων. Και δεν παίρνουν επιδοτήσεις. Καθόσον αφορά τις υπόλοιπες και η κυρία Μπαρδάνη επεσήμανε ότι οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις στην Ελλάδα είναι το 99% των επιχειρήσεων που υπάρχουν, το 99% των επιχειρήσεων στην Ελλάδα απασχολούν κάτω από 10 άτομα. Αυτές έχουν μεγαλύτερη ανάγκη επιδοτήσεων, παίρνουν πολύ περισσότερες επιδοτήσεις, αλλά, θα σας έλεγα, ας ανοίξουμε μία παρένθεση εδώ να δούμε ποιο είναι το πρόβλημα.

Και επιτρέψτε μου να γενικέψω λίγο. Σήμερα, ήρθα στο μέσον της πρωινής συνεδρίασης σε αυτή την αίθουσα και έμεινα μέχρι αυτή την ώρα. Και άκουσα τη συζήτηση και τις ομιλίες, οι οποίες, κατά τη γνώμη μου, διετύπωσαν το πολύ σημαντικό πρόβλημα που αντιμετωπίζει η θέση της γυναίκας στην κοινωνία, στην οικογένεια και στην εργασία σήμερα. Διαβάζοντας όμως τον τίτλο του Συνεδρίου, ο τίτλος λέει, να το ξαναδιαβάσω μήπως κάνω λάθος «Ο Ρόλος των Ανδρών στην

Εργασία και στην Οικογένεια». Για τους άνδρες δεν άκουσα τίποτα. Και άκουσα πάλι με πολύ μεγάλη προσοχή και θαύμασα το πάθος της κυρίας Βούλτεψη. Και διαπιστώνω ότι το πρόβλημα, όπως η ελληνική κοινωνία το καταλαβαίνει, είναι η θέση της γυναίκας και όχι του άνδρα. Δεν ξέρω πόσοι μιλήσανε για αυτό το πράγμα σήμερα, εδώ. Προσωπικά, δεν έδωσα κανένα μήνυμα με την ομιλία μου, δε θέλησα να δώσω, δεν είμαι και ικανός να δώσω ένα μήνυμα, παρόλο που ήμουνα ένας άνδρας που μιλούσε ανάμεσα σε γυναίκες. Αυτό που είπα ήταν το πώς εξελίσσεται και πρέπει να εξελιχθεί, και στην Ελλάδα ακόμα περισσότερο, η εταιρική κοινωνική ευθύνη, δηλαδή η αλλαγή της νοοτροπίας -γιατί για μένα αυτό είναι μόνο- στις επιχειρήσεις, για να μπορούν να διευκολύνουν τον άνδρα να προσδιορίσει το γονεϊκό του ρόλο.

Θεωρώ, λοιπόν, με λίγα λόγια, ότι το πρόβλημα έχει ανακύψει στη χώρα μας και γιατί πια δεν υπάρχουν οι παππούδες και οι γιαγιάδες. Εμένα οι γονείς μου ποτέ δε ρωτήθηκαν αν θα είχαν τη δυνατότητα να με στείλουν σε παιδικό σταθμό. Εργαζόταν η μητέρα μου, αλλά υπήρχε η γιαγιά μου που με μεγάλωσε. Τότε, η ελληνική οικογένεια είχε άλλη δομή. Αλλάζει η δομή της οικογένειας, δεν έχουμε πια τον υποστηρικτικό μηχανισμό που ήταν όχι μόνο ηθική υποστήριξη, αλλά πολλές φορές και οικονομική υποστήριξη από τον παππού και τη γιαγιά και τότε, αν θέλετε, στα πρώτα στάδια της ανάπτυξης της νεοελληνικής κοινωνίας, η αλλαγή της όποιας νοοτροπίας ήταν ένας μιμητισμός, χωρίς μια συγκεκριμένη κατεύθυνση πορείας από την πλευρά της γυναίκας. Προσωπικά, έχω προτρέψει τη γυναίκα μου να ακολουθήσει τη δική της καριέρα και της έχω σταθεί και εκείνη με βοήθησε πάρα πολύ στη δική μου, όταν χρειάστηκε.

Θεωρώ, λοιπόν, ότι το να βγούμε και να τραβήξουμε μια γραμμή και να πούμε «από δω εσύ και από κει εγώ και τα μοιραζόμαστε όλα» -για αυτό και σχολίασα πριν ότι δεν είναι ισότητα το να καθαρίζουμε και οι δύο φασολάκια, ο ένας μπορεί να καθαρίζει μπάμιες- τότε, πιστεύω ότι η ανταγωνιστική διάθεση που επεσήμανα στην ομιλία μου θα είναι πολύ μεγαλύτερη μέσα στην οικογένεια. Άρα, με συναίνεση όλα, με συναίνεση όμως που θα βοηθήσει και η πολιτεία και ο ίδιος ο εργοδότης. Εγώ είχα την τύχη να εργαστώ στο Δημόσιο τομέα. Είμαι Καθηγητής στο Πανεπιστήμιο 27 χρόνια. Είχα ένα ελεύθερο ωράριο, ήταν πολύ εύκολο να βοηθήσω τη γυναίκα μου στην ανατροφή των παιδιών, αλλά και όταν χρειάστηκε εγώ να επισκεφθώ ως επισκέπτης Καθηγητής για πολλά χρόνια άλλα Πανεπιστήμια του εξωτερικού, η γυναίκα μου ήταν αυτή που φρόντισε αυτά που είχα αφήσει εγώ. Θα μου πείτε ξεπλήρωνε αυτά που είχα κάνει για εκείνη, όμως δεν είναι έτσι. Αλλά, σε μια ισότιμη οικογενειακή σχέση, εγώ νομίζω ότι τα πράγματα έρχονται από μόνα τους. Δε χρειάζονται ούτε συμβόλαια ούτε συμφωνίες ούτε τίποτα.



Όμως, χρειάζονται οι θεσμικές διαρρυθμίσεις που είναι η ανάπτυξη της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, όπου θα επιτρέπει και στους δύο να συμμετέχουν και να μοιράζονται το γονεϊκό τους ρόλο και δεύτερον είναι η αλλαγή της νοοτροπίας την οποία έχουμε. Οι μικρές επιχειρήσεις, λοιπόν, για να κλείσω αυτή τη μεγάλη παρένθεση, μας λένε ότι έχουν ανάγκη από την υποστήριξη αυτή. Όσο ήμουνα Γενικός Γραμματέας Διαχείρισης Κοινοτικών Πόρων στο Υπουργείο Απασχόλησης, είχαμε τότε χρηματοδοτήσει και υποστηρίξει πολύ τα θέματα της δημιουργίας βρεφονηπιακών σταθμών, της δημιουργικής απασχόλησης παιδιών και γερόντων, δηλαδή των ατόμων που χρειάζονται πρώτα από όλα τη γυναικεία παρουσία και την ανδρική αργότερα, εάν ο άνδρας καταστεί ικανός να αντιμετωπίσει αυτά τα προβλήματα.

Ας μην πούμε τόσο απλά ότι φτιάχνουμε ένα νόμο και επιτρέπουμε και στον άνδρα να αναθρέψει τα παιδιά. Εγώ θα το έθετα αλλιώς. Είναι ικανός να το κάνει; Επειδή πιστεύω και εγώ ότι υστερούμε έναντι άλλων, αυτό δε σημαίνει ότι θέτω τον εαυτό μου σε υποδεέστερη θέση για ορισμένες εργασίες ή ότι η γυναίκα μου αντίστοιχα θέτει τον εαυτό της κάτω από μένα για άλλες εργασίες. Είναι θέμα εξοικείωσης, θέμα παιδείας, θέμα αγωγής και θέμα νοοτροπίας. Σας ευχαριστώ πολύ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Χ. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ):** Ευχαριστούμε πολύ. Θα ήθελα να δώσω το λόγο στην κυρία που προηγείται.

**Σ. ΔΙΓΕΝΗ, Δημοσιογράφος:** Ονομάζομαι Σοφία Διγενή, είμαι δημοσιογράφος. Δε με κάλυψε απόλυτα ο κύριος Βλιάμος, γιατί και στο θέμα που εξετάζουμε αυτή τη στιγμή, υπάρχει στον τίτλο ένα δεύτερο κομμάτι που λέει «η διάσταση της πατρότητας». Εδώ, με ποια έννοια συζητάμε τη διάσταση της πατρότητας. Υπάρχουν κάποια ερωτήματα, κάποια αιτήματα, κάποιες θέσεις των ανδρών ως προς τα θέματα της πατρότητας; Οι επιχειρήσεις έχουν δει ότι υπάρχει κάποιο πρόβλημα στο να είναι κάποιος πατέρας, άνδρας, γονέας; Έπειτα, θα ήθελα να επισημάνω ότι οι άνδρες πολύ λίγο έχουν εκπαιδευθεί, ώστε να είναι πατέρες. Εμείς, οι γυναίκες μέσα από το σπίτι αλλά και καθ' όλη τη διάρκεια της εκπαίδευσής μας έχουμε μάθει να είμαστε μητέρες, μιμούμενες στην αρχή, αλλά και αργότερα μπαίνοντας στη ζωή. Οι άνδρες όμως στερούνται αυτού του δικαιώματος. Μήπως πρέπει να σταθούμε σε αυτή τη διάσταση; Ποια διάσταση δηλαδή έχει η πατρότητα; Ποια είναι τα ερωτήματα και τα αιτήματα που έχουν εγερθεί, από τη στιγμή που εμείς οι γυναίκες μπήκαμε στο χώρο εργασίας; Γιατί μέχρι τώρα στους περισσότερους χώρους υπήρχαν άνδρες. Είναι πολύ λίγα τα χρόνια που εμείς μπήκαμε στη διαδικασία του να έχουμε κάποια

εργασία σε κάποιους σημαντικούς τομείς της ζωής, πέρα από το σπίτι. Θα ήθελα μια απάντηση.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Χ. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ):** Θα μου επιτρέψετε, κυρία Διγενή, να πάρω εγώ το λόγο και να υπενθυμίσω ότι ακριβώς στο πλαίσιο όλων αυτών των προβλημάτων και των ζητημάτων που μόλις θέσατε, διοργανώθηκε αυτό το Συνέδριο. Για να ακουστούν και να παρουσιαστούν όλες οι τάσεις, οι προβληματισμοί, να εντοπισθούν ελλείμματα ή και να δοθούν ιδέες, να γίνουν προτάσεις για το πώς όλα αυτά τα ζητήματα που θέσατε θα μπορούσαν να μπουκωθούν πρώτα-πρώτα, ώστε να αποτελέσουν αντικείμενο προβληματισμού σημαντικού και στη συνέχεια, πώς θα επιλυθούν. Ποιες πολιτικές, ποιοι υποστηρικτικοί θεσμοί θα υπάρξουν, ώστε να βρεθεί μια λύση στα ζητήματα που θέσατε; Παρακαλώ, μπορείτε να πάρετε το λόγο και να θέσετε ερωτήματα ή να τοποθετηθείτε και κατόπιν να περάσουμε στα συμπεράσματα.

**Σ. ΣΚΑΡΜΟΥΤΣΟΥ, Πρόεδρος Δημοτικού Συμβουλίου, Δήμος Σικυωνίων:** Ονομάζομαι Σκαρμούτσου Σταυρούλα και είμαι Πρόεδρος του Δημοτικού Συμβουλίου του Δήμου Σικυωνίων. Όσον αφορά στην αυτογνωσία, όντως αποτελεί προϋπόθεση για κάθε γνώση και είναι υπέρτατη αρετή, αλλά όμως, από μόνη της η αυτογνωσία δε σου δίνει την αυτοπεποίθηση και την αυτοεκτίμηση και είναι μια διαδικασία που διαρκεί σε όλη μας τη ζωή. Εκείνο που παίζει σημαντικό ρόλο στην αυτογνωσία και στην αυτοεκτίμηση είναι οι αντανakλώμενες εκτιμήσεις των σημαντικών άλλων. Και μέσα από τους σημαντικούς άλλους, τον κυριότερο ρόλο στην αυτοεκτίμηση των γυναικών παίζει το κοινωνικό περιβάλλον. Το κοινωνικό περιβάλλον, επομένως, διαμορφώνεται και διαμορφώνει αντιλήψεις και αυτές οι αντιλήψεις είναι οι στερεότυπες αντιλήψεις, τέτοιες που δεν αφήνουν τον άντρα να μαζέψει τα ρούχα από τη βεράντα, γιατί θα τον δει η γειτονιά και η αντανakλώμενη εκτίμηση και ανατροφοδότηση θα είναι αρνητική τόσο για τον άνδρα όσο και για τη γυναίκα σύζυγο. Επομένως, θα πρέπει να ξεπεραστούν αυτές οι στερεότυπες αντιλήψεις με νόμους, με διατάξεις, με αποφάσεις, όπως π.χ. η ποσόστωση του 30% σε όλες τις επιτροπές συμμετοχής των γυναικών. Μέσα από τέτοιες διαδικασίες και νόμους που περνάνε στο κοινωνικό σύνολο, τροφοδοτείται και η αυτοεκτίμηση των γυναικών.

Και στην κυρία Παπαδημητρίου η επόμενη ερώτηση, τοποθέτηση και προβληματισμός σε σχέση με τη συμμετοχή των ανδρών στα Προγράμματα μερικής απασχόλησης. Θέσατε και εσείς έναν προβληματισμό ότι είναι ανισότητα σε σχέση με τους άνδρες το μέτρο της μερικής απασχόλησης. Εντέλει, το μέτρο της μερικής απασχόλησης είναι ικανοποιητικό για τις γυναίκες, για να το διευρύνουμε και στους

άνδρες; Μήπως τελικά είναι μια λύση που εμείς, ως γυναίκες τουλάχιστον, πρέπει να αντιστρατευόμαστε; Υποαπασχόληση και μερική απασχόληση δεν είναι το ζητούμενο για τους άνδρες και τις γυναίκες και να ζητείται η επέκτασή της; Έχω έναν προβληματισμό και ένα ερωτηματικό πάνω σε αυτό. Σας ευχαριστώ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Χ. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ):** Παρακαλώ να υπάρξει και η επόμενη ερώτηση και τοποθέτηση.

#### **Κ. ΠΑΠΑΡΗΓΑ-ΚΩΣΤΑΒΑΡΑ, Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών**

Λέγομαι Καίτη Παπαρήγα-Κωσταβάρα και εκπροσωπώ την Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών. Καταρχάς, να συγχαρώ όλο το πάνελ και τον άνθρωπο ή την άνθρωπο που κατήρτισε αυτό το πάνελ, γιατί πραγματικά ο ένας σας συμπλήρωνε τον άλλον. Αισθάνθηκα πανευτυχής που μπόρεσα να σας παρακολουθήσω. Θα ήθελα να κάνω κάποιες επισημάνσεις, ξεκινώντας από εσάς, κυρία Παπαδημητρίου, λέγοντας ότι ο κύριος Βλιάμος πρότεινε τη χρήση του όρου «εναρμόνιση», που πάντως είναι ορθότερος από τον όρο «συμφιλίωση». Θα πρέπει κάποτε να πάψουμε να χρησιμοποιούμε τον όρο «συμφιλίωση», δεν έχουμε να κάνουμε με δύο χώρους που βρίσκονται σε πόλεμο, έχουμε να κάνουμε με δύο χώρους που πρέπει να τους εξισορροπήσουμε. Εν πάση περιπτώσει, θα πρέπει να μπορούν να συνυπάρχουν και να συνυπάρχουν με ίσους όρους.

Εκείνο το οποίο εισέπραξα από την εισήγησή σας, κύριε Βλιάμο, και πάλι σας ευχαριστώ, είναι ότι αν δεν επιτευχθεί η αλλαγή νοοτροπίας των ανδρών, γιατί μέχρι τώρα μιλάγαμε για γυναίκες, θα οδηγούμεθα σε συγκρούσεις και δημιουργία ανταγωνισμών. Αν κατάλαβα καλά, προτείνατε ως λύση την εξαφάνιση των ρόλων. Είναι κάτι το οποίο είναι ορθό. Δεν έχουμε διαφορετικούς ρόλους για άνδρες και γυναίκες, έχουμε, όπως πολύ σωστά τονίστηκε σήμερα, τη διαφορετικότητα του ανθρώπου από άνθρωπο και εκεί πρέπει να εναρμονιστούν τα πράγματα.

Η κυρία Βούλτεψη αναφέρθηκε σε ένα χαρακτηριστικό των σημερινών ανδρών. Μας είπε ότι οι άνδρες αγαπούν τις θυγατέρες τους. Κυρία Βούλτεψη, δεν τις αγαπούσαν πάντοτε. Δεν ήταν χαρακτηριστικό γνώρισμα των παλαιότερων κοινωνιών, είναι γνωστό ότι η γέννηση της κόρης δημιουργούσε πάμπολλα προβλήματα. Να, λοιπόν, μια αλλαγή ευχάριστη και αισιόδοξη.

Κυρία Παπαδημητρίου, μιλήσατε για τις αλλαγές στον εργασιακό χώρο, αλλά επιτρέψτε μου να πω ότι οι αλλαγές στον τομέα του δικαίου ως προς τον εργασιακό χώρο είναι ανατρεπτικές των ισορροπιών που προσπαθούμε, που επιδιώκουμε, αν θέλετε, για να μπορέσουμε να επιτύχουμε την εναρμόνιση. Και είναι ανατρεπτικές, γιατί καταργείται εντελώς το εργασιακό δίκαιο, που υπενθυμίζω, το εργασιακό δίκαιο

της Ελλάδος ήταν ένα από τα καλύτερα δίκαια που υπήρχαν. Μπορεί σε άλλους τομείς να υστερούσαμε, αλλά στο εργατικό δίκαιο τα πηγαίναμε μια χαρά. Δυστυχώς, το καινούριο εργατικό δίκαιο, όπως διαπλάθεται, αμφιβάλλω αν βοηθάει στην αποδοχή των καινούριων όρων που δημιουργούνται και συνεπώς, το ερώτημά μου είναι: δε θα λάβουμε υπόψη πώς θα αμβλύνουμε τις δυσκολίες που δημιουργούνται στους καινούριους ανθρώπους; Διότι μιλάμε για ευέλικτες μορφές εργασίας, αλλά το να διαλέγουμε δύο και τρεις part-time εργασίες για να τα βγάλουμε πέρα, αυτό δε λύνει το πρόβλημα, όπως αντιλαμβάνεστε. Βέβαια, η κοινωνία των πολιτών και οι εργασιακές ενώσεις, όπως αναφερθήκατε κύριε Βλιάμο, έχουν προτείνει λύσεις και καλό θα είναι να δούμε αυτές τις λύσεις.

Θα ήθελα να σταματήσω εδώ, θυμίζοντας ότι σχετικά με το ρόλο της πατρότητας έχει προταθεί από την οργάνωση που εκπροσωπώ και το επιχειρήσαμε και στα πλαίσια της ΓΣΕΒΕ να διδάξουμε το ρόλο της πατρότητας στους νέους άνδρες. Είναι απαραίτητο. Σας ευχαριστώ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Χ. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ):** Σας ευχαριστούμε πάρα πολύ. Δε θα μπορέσουμε να δώσουμε το λόγο περαιτέρω. Υπάρχει χρόνος και στο γεύμα να γίνουν κάποιες συζητήσεις και να ανταλλάγουν απόψεις. Θα ήθελα πάρα πολύ σύντομα και με σεβασμό στο χρόνο να τοποθετηθεί η κυρία Παπαδημητρίου, διότι σε εκείνη απευθύνονταν κυρίως. Επίσης, μια σύντομη πρόταση, όπως μας παρεκάλεσε η κυρία Κουσία.

**Χ. ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:** Μιλώντας για ευελιξία, κακώς δεν έγινε μια αναφορά σε όλες αυτές τις μορφές απασχόλησης, για να ξεδιαλύνουμε μέσα στο μυαλό μας τι ακριβώς συμβαίνει στην Αμερική και τι δημιουργείται στην Ευρώπη, τι χρησιμοποιούν υπέρ των συνθηκών συμφιλίωσης, γιατί ακόμα είναι σε αντίθεση η οικογένεια και η προσωπική ζωή με το επάγγελμα και γίνεται εναρμόνιση, όταν αυτές εισέρχονται μέσα στα συστήματα και διευκολύνονται. Έχει σημειολογία ο όρος, δηλαδή, όταν το λέμε, εννοούμε διαφορετικά πράγματα. Λοιπόν, αυτές οι νέες μορφές απασχόλησης αφορούν στο job sharing, δηλαδή στους εννιά μήνες που η γυναίκα φεύγει, γιατί θα γεννήσει, παίρνει η επιχείρηση μία ή ένα εργαζόμενο που την αντικαθιστά για αυτό το διάστημα. Εμείς εδώ το λέμε «Stage» και δεν έχει συνδυαστεί ποτέ με τη φάση εκείνης της απώλειας της θέσης εργασίας, μέσα σε μια επιχείρηση, καθώς δεν το σκέφτηκε κανείς.

Η ιστορία του part-time συνδέθηκε με τη γυναικεία απασχόληση και αυτό το πράγμα σηματοδοτήθηκε και στο δημόσιο τομέα, διότι το part-time στο δημόσιο τομέα, για να καλυφθούν θέσεις, γυναικεία επαγγέλματα, είναι καλύτερο από το

τίποτα για αυτές τις γυναίκες που είναι άνεργες και φτωχές. Ωστόσο, σήμερα δεν μπορούμε να μιλάμε για θέσφατα. Όλα είναι σε αλλαγή. Και σέβομαι την άποψή σας και τη γνώση σας για το ελληνικό εργατικό δίκαιο και όλα αυτά, αλλά πείτε μου αν σήμερα, γύρω από όλο αυτό το δίκαιο, μπορεί να δουλέψει μια επιχείρηση που δουλεύει με κομπιούτερ, που το θέμα της ολοκλήρωσης μιας δουλειάς είναι την ώρα που βλέπετε τηλεόραση, ή ακούς μουσική ή είσαι στην κουζίνα ή είσαι με το παιδί, να θυμηθείς, να σου έρθει η ιδέα να ολοκληρώσεις το project. Είναι ανάγκη να είσαι στο γραφείο, είναι ανάγκη όλο αυτό το πράγμα να αποτιμείται με το μήνα; Αυτές οι επιχειρήσεις που δουλεύουν πια με τις νέες τεχνολογίες και με τις γνώσεις και με τη γνώση αυτή καθαυτή σαν περιεχόμενο δουλειάς έχουν ανάγκη από άλλο πλαίσιο. Αυτό εγώ μπορώ να σημειώσω μέχρι στιγμής και σε αυτό έχω ανοιχτά μάτια και αυτιά, για να δω τι καλύτερο από όλα αυτά με βοηθάει εμένα σαν άνθρωπο, ώστε να έχω και το παιδί μου και τον ελεύθερο χρόνο μου και την εργασία μου. Ευχαριστώ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Χ. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ):** Και τώρα μια τελευταία λέξη από τη Δρα Κουσία.

**Β. ΚΟΥΣΙΑ:** Όντως, για τις ευέλικτες μορφές εργασίας έχουμε πολλά να πούμε και πολλά να ξεκαθαρίσουμε, γιατί είναι παρεξηγημένη έννοια, όπως κάθε τι καινούριο.

Ως προς την αυτοεκτίμηση, θεωρώ ότι τη χτίζουν οι άνθρωποι, όταν είναι παιδιά και έχουν ανάγκη από πάρα πολύ καλά πρότυπα, τους γονείς και τους δασκάλους. Για αυτό το λόγο, όπως έχουμε τονίσει ξανά, αυτά που ζητάμε από τους άνδρες μας πρωτίστως, ας τα κάνουμε πράξη μέσα στο σπίτι μας, να είμαστε το παράδειγμα των παιδιών μας. Των αγοριών μας και των κοριτσιών μας. Οι μεν τι να δίνουνε και οι δε τι να περιμένουνε. Από εκεί και ύστερα, ο μοναδικός σοβαρός κριτής είναι ο εαυτός μας και όχι οι γύρω μας. Ευχαριστώ πάρα πολύ.

**ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ (Χ. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ):** Θα καλέσουμε τώρα την Πρόεδρο του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας, την κυρία Καλδή, η οποία θα κλείσει με τα συμπεράσματα αυτού του πάρα πολύ πλούσιου σε απόψεις, τοποθετήσεις και προβληματισμούς Συνεδρίου. Παρακαλώ.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

**Μ. ΚΑΛΔΗ:** Αφού συγχαρώ τον εισηγητή και τις εισηγήτριές μας και βεβαίως την κυρία Καραγιαννοπούλου, η οποία εκτός από Καθηγήτρια είναι και μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής του Έργου ΕΠΕΑΕΚ II (4.1.1α) που συντονίζει το ΚΕΘΙ, στο οποίο αναφερθήκαμε πολλές φορές και αφορά στην κατάργηση των στερεοτύπων στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και μελλοντικά και στην πρωτοβάθμια, θα ήθελα να εκφράσω λίγες σκέψεις, κλείνοντας αυτό το Συνέδριο.

Προσωπικά, αλλά και εκ μέρους του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας, θέλω από καρδιάς να σας ευχαριστήσω, γιατί με εξαιρετική υπομονή και με ζωντανό ενδιαφέρον παρακολουθήσατε ένα τριήμερο Συνέδριο. Ένα Συνέδριο, με ειδική θεματική, που όταν το οργανώναμε, ανησυχούσαμε ότι μπορεί να αποβεί και κουραστικό για τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες. Όπως φάνηκε, όμως, εκ του αποτελέσματος και από την υψηλότατη συμμετοχή ανδρών και γυναικών που παρατηρήθηκε και στις τρεις ημέρες αυτού του Συνεδρίου, αποδεικνύεται ότι το θέμα απασχολεί τον ελληνικό λαό στο σύνολό του και αυτό είναι πολύ σημαντικό, γιατί συμπίπτει με τους στόχους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την προώθηση της εναρμόνισης επαγγελματικής και ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής ανδρών και γυναικών. Η εναρμόνιση αποτελεί έναν από τους τομείς προτεραιότητας και του Χάρτη Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών, που ανακοινώθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις αρχές του Μαρτίου του 2006 και βάσει του οποίου θα πορευτούμε ως γυναικείες κυβερνητικές και μη κυβερνητικές οργανώσεις τα επόμενα τέσσερα χρόνια.

Αγαπητές φίλες και φίλοι, η Ευρωπαϊκή Ένωση θεωρεί τη μητρότητα, την πατρότητα και τα δικαιώματα των παιδιών προεξέχουσες κοινωνικές αξίες που πρέπει να προστατεύονται από την κοινωνία, τα κράτη-μέλη και την Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Κοινή είναι η διαπίστωση ότι η πλήρης ισότητα ανδρών και γυναικών μπορεί να επιτευχθεί μόνο με την ενεργό συμμετοχή και των ανδρών. Και αυτή είναι η προσπάθεια που γίνεται μέσα από αυτό το Συνέδριο. Και δε γίνεται μόνο μέσα από το ΚΕΘΙ, δε γίνεται μόνο στην Ελλάδα. Γίνεται και στα υπόλοιπα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής γυναικών και ανδρών και η ενεργός συμμετοχή των ανδρών στο γονεϊκό ρόλο πρέπει να συνειδητοποιήσουμε ότι είναι επωφελής τόσο για τους άνδρες, όσο και για τις γυναίκες. Και ότι όλοι μαζί, κυβερνήσεις, κοινοβούλια, κοινωνικοί εταίροι, μη κυβερνητικές οργανώσεις, κοινωνία των πολιτών, μπορούμε και πρέπει να επιταχύνουμε το ρυθμό της προόδου σε ό,τι αφορά αυτή την εναρμόνιση, η οποία αποβαίνει προς όφελος της ισότητας των δύο φύλων.

Οι δυσμενείς διακρίσεις είναι επιβλαβείς για την οικονομία και την κοινωνία στο σύνολό της. Η εξουδετέρωση των εμποδίων στην απασχόληση, την κατάρτιση και την περαιτέρω εκπαίδευση και η δημιουργία ευκαιριών για όλους είναι ο τρόπος για την επίτευξη και την επαύξηση της οικονομικής ανάπτυξης αφενός, αλλά και για τη δημιουργία θέσεων εργασίας αφετέρου. Η προσπάθεια αυτή που γίνεται, όπως σας ανέφερα, και στις άλλες χώρες κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα καταστήσει πιο βιώσιμο το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο, στο οποίο αναφέρθηκε νομίζω η κυρία Λογιάδου. Το Κοινωνικό Μοντέλο το θεωρούμε κατάκτηση -οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και όλα τα μέλη της κοινωνίας, άνδρες και γυναίκες- και ότι θα μπορέσουμε να επωφεληθούμε από όσα το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο μας προσφέρει.

Σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, θεωρώ απαραίτητο να πω ότι πρωτοβουλίες, δράσεις, αλλά και νομοθετικές ρυθμίσεις λαμβάνονται καθημερινά προς αυτή την κατεύθυνση, της εναρμόνισης. Θα πρέπει να θυμίσουμε ότι πρόσφατα είχαμε σημαντικά νομοθετήματα που πέρασαν από το εθνικό μας Κοινοβούλιο. Είναι πλέον νόμοι του κράτους. Μίλησε η κυρία πριν για τη νομοθετική ρύθμιση που υπήρξε το 2000 για τη συμμετοχή κατά ένα τρίτο των γυναικών στα ψηφοδέλτια στην Τοπική Αυτοδιοίκηση πρώτου και δευτέρου βαθμού. Η ρύθμιση αυτή ήταν ένας σταθμός στην ιστορία του γυναικείου κινήματος, αλλά και της γυναικείας προσπάθειας. Θα σας αναφέρω ότι, όταν η Βάσω Παπανδρέου το εξήγγειλε στην αίθουσα της Παλιάς Βουλής, σκέφτηκα «αυτή η γυναίκα σήμερα γράφει ιστορία για τα γυναικεία θέματα». Αλλά, δεν μπορούμε να μην πούμε ότι σοβαρές νομοθετικές ρυθμίσεις λαμβάνονται συνεχώς προς αυτή την κατεύθυνση.

Τέτοιος είναι ο νόμος που πέρασε πριν λίγες ημέρες, ο νόμος για την ίση αμοιβή και ίση απασχόληση, που ήρθε να διορθώσει, να επικαιροποιήσει παλιότερους νόμους και να τους κάνει περισσότερο χρήσιμους στους/τις εργαζόμενους/-ες, ανταποκρινόμενος στις σύγχρονες συνθήκες, ανάγκες και απαιτήσεις. Στο νόμο αυτό, υπήρξε η τροπολογία για τη σεξουαλική παρενόχληση, που πέρα από το κοινωνικό και ηθικό της θέμα, σχετίζεται και με την οικονομική πλέον απόδοση των γυναικών, αλλά και τα οφέλη των επιχειρήσεων. Γιατί τη διάσταση αυτή, την οικονομική στο θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, δεν τη συζητάμε σχεδόν ποτέ.

Πέρασε ο νόμος για την αντιμετώπιση της ενδοοικογενειακής βίας. Η κυρία Κωσταβάρα έχει κάνει σοβαρότατη δουλειά παλαιότερα, προς αυτή την κατεύθυνση. Είναι ένα βήμα αυτός ο νόμος. Χρειάζεται να δούμε πώς θα εφαρμοστεί στην πράξη. Χρειάζεται να δούμε τι πόροι θα αποδεσμευτούν για την υλοποίηση αυτού του νόμου.

Υποβλήθηκε προχθές, στις 5 Δεκεμβρίου, το σχέδιο για την τροποποίηση του Υπαλληλικού Κώδικα που αναλαμβάνει μια σειρά πρωτοβουλιών προς την κατεύθυνση της εναρμόνισης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής του πατέρα. Είναι η χορήγηση γονικής άδειας που προβλέπεται σε αυτόν το νόμο και στον πατέρα. Ειδικότερα, αναγνωρίζεται αυτοτελές δικαίωμα χορήγησης της διευκόλυνσης του μειωμένου ωραρίου –δηλαδή, αυτό που έχουν οι γυναίκες– ή της άδειας ανατροφής τέκνου των εννέα μηνών και στον πατέρα υπάλληλο, εφόσον δεν κάνει χρήση η μητέρα υπάλληλος. Το ίδιο δικαίωμα αναγνωρίζεται και στο μοναδικό γονέα των μονογονεικών οικογενειών.

Επίσης, με αυτήν την αναθεώρηση του νέου Υπαλληλικού Κώδικα, εισάγονται και μια σειρά ρυθμίσεων που ευνοούν τις γυναίκες, τις άγαμες μητέρες, τις διαζευγμένες, τις χήρες, τις γυναίκες που έχουν κάποια αναπηρία πάνω από 67%. Εξάλλου, για πρώτη φορά, εισάγεται ειδική νομοθεσία διευκολύνσεων και για τις μητέρες που θέλουν να υιοθετήσουν κάποιο παιδί.

Αντιλαμβάνεστε, λοιπόν, ότι η πολιτεία προωθεί μέτρα που ενθαρρύνουν τη συμφιλίωση και, βεβαίως, υποστηρίζουν όχι μόνο τις εργαζόμενες μητέρες, αλλά και τους πατέρες. Το επεσήμανα και πριν σε μια παρέμβασή μου, ότι στόχος μας είναι να βρούμε εκείνες τις μεθόδους, εκείνους τους τρόπους που απαιτούνται, εκείνες τις δομές, έτσι ώστε, όπως ζητούμε την εμπλοκή της γυναίκας στην εργασιακή ζωή, το ίδιο εύκολα να ζητήσουμε και την εμπλοκή των ανδρών στο γονεϊκό τους ρόλο, γιατί έτσι θα πάει μπροστά ευκολότερα και ο θεσμός της οικογένειας.

Αξίζει να αναφερθώ στην έρευνα του ΚΕΘΙ και εδώ θα ήθελα να μου επιτρέψετε να κάνω μια παρέμβαση και να σας πω ότι σήμερα μας τηλεφώνησαν από το Λονδίνο και μας είπαν ότι ο ελληνικός σταθμός του Λονδίνου ασχολήθηκε εκτενώς, σήμερα, στην πρωινή του εκπομπή με τη δική μας έρευνα. Καταλαβαίνετε, έτσι, πόσο ενδιαφέρον υπάρχει προς αυτή την κατεύθυνση. Έδειξε, λοιπόν, αυτή η έρευνα ότι οι πατέρες στην πλειονότητά τους γνωρίζουν τα δικαιώματά τους. Το ποσοστό είναι περίπου 70% στην Ελλάδα, ενώ ο μέσος όρος των πατέρων που γνωρίζουν τα δικαιώματά του στις χώρες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας ανέρχεται στο 84%. Ωστόσο, δεν κάνουν χρήση των δικαιωμάτων τους. Αυτή η ένδειξη κατευθύνει τη σκέψη μας σε αυτό που λέμε στερεότυπα. Χρειάζεται, όχι μόνο εμείς, αλλά και οι σύντροφοί μας, οι σύζυγοί μας, οι άνδρες φίλοι μας να ευαισθητοποιηθούν προς την κατεύθυνση αυτή. Ενημερωμένες γυναίκες –μια που δεν έχουμε πολλούς άνδρες στην αίθουσα– μπορούν να ενημερώσουν τους συντρόφους τους, τους φίλους τους, τους συνεργάτες τους στη δουλειά τους για αυτά τα δικαιώματα που έχουν. Να αλλάξουμε τη νοοτροπία και αυτό ειπώθηκε πάρα πολλές φορές, μέσα σε αυτή την αίθουσα, το τριήμερο αυτό.



Θα ήθελα, επίσης, να υπογραμμίσω ένα αξιοσημείωτο ποσοστό αυτής της έρευνας. Το 66,7% από τους πατέρες που ρωτήθηκαν, τόνισαν ότι δεν αποτελούν συνέχεια του πατέρα τους. Παραδέχονται ότι είναι διαφορετικοί, ότι είναι καλύτεροι, ότι είναι πιο συμμετοχικοί, ότι είναι πιο ευέλικτοι, ότι συμμετέχουν περισσότερο και σφαιρικότερα στη ζωή των παιδιών τους, δεν περιορίζονται μόνο σε αυτό που μέχρι σήμερα αποκαλούσαμε πατρική ευθύνη, αλλά δίνουν εξαιρετικό βάρος και στη συναισθηματική ευθύνη τόσο απέναντι στα παιδιά, όσο και απέναντι στις συζύγους τους. Αντιλαμβάνονται τις καθημερινές ανάγκες της σύγχρονης οικογένειάς τους. Παραδεχόμαστε όλοι, κυρίες και κύριοι, ότι οι νέοι γονείς τείνουν σε μια ισορροπημένη καθημερινότητα, όπου οι ευθύνες κατανέμονται μεταξύ του εργαζόμενου πατέρα και της εργαζόμενης μητέρας. Εξάλλου, τα περισσότερα ζευγάρια σήμερα είναι ζευγάρια διπλής καριέρας και αυτό έχει δημιουργήσει ένα καινούριο status σε αυτό που ονομάζεται δημόσιος βίος, αλλά και κοινωνία γενικότερα. Ο ρόλος της πολιτείας σε αυτό το σημείο είναι και θα πρέπει να είναι υποστηρικτικός.

Όσον αφορά στη δημιουργία δομών παιδικής φροντίδας, η Τοπική Αυτοδιοίκηση έχει διαδραματίσει και διαδραματίζει ένα πολύ σημαντικό ρόλο προς αυτή την κατεύθυνση. Πρέπει, όμως, να παραδεχθούμε ότι είμαστε μακριά από τους στόχους της Βαρκελώνης που προβλέπουν ότι μέχρι το 2010 οι υποδομές φροντίδας παιδιών προσχολικής ηλικίας πρέπει να παρέχονται για το 90% τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας μέχρι 3 ετών και της ηλικίας έναρξης της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, καθώς και για το 33% των παιδιών ηλικίας μικρότερης των 3 ετών. Επίσης, θα πρέπει να αυξηθούν οι υποδομές για τη φροντίδα των ηλικιωμένων και άλλων εξαρτώμενων ατόμων, που και οι δύο ομάδες αυτές αποτελούν κομμάτια του πληθυσμού των οποίων τη φροντίδα τους αναλαμβάνουν συνήθως οι γυναίκες. Η προσφορά τέτοιων υποδομών εξακολουθεί να είναι το βασικό μέσο που θα δώσει τη δυνατότητα στις γυναίκες να εισέλθουν και να μείνουν στην αγορά εργασίας.

Σε αυτό το σημείο, να τονίσω ότι δεν αρκεί μόνο ο ρόλος της πολιτείας για την ενθάρρυνση της εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Ο ρόλος των κοινωνικών και οικονομικών φορέων είναι επίσης σημαντικός. Φάνηκε και από αυτά που ειπώθηκαν το πρώι, αλλά και τώρα από τούτο το πάνελ. Είναι γεγονός ότι στο μικροοικονομικό επίπεδο διαπιστώνεται ότι οι πολιτικές προσωπικού σε εταιρείες που εμπεριέχουν τη διάσταση της ισότητας των φύλων είναι ωφέλιμες, όχι μόνο για τους εργαζόμενους, αλλά και για τους εργοδότες. Η εταιρική κοινωνική ευθύνη θα πρέπει να αφορά σε μέτρα φιλικά προς την οικογένεια, τόσο για την εργαζόμενη γυναίκα, όσο και για τον εργαζόμενο πατέρα. Η ισορροπημένη αντιμετώπιση της

οικογένειας που στρέφεται και στον πατέρα και τη μητέρα είναι το ζητούμενο από όλους μας.

Θα ήθελα, κλείνοντας, να αναφέρω ότι η Ελλάδα είναι μεν παράδειγμα χώρας που σημείωσε σημαντική πρόοδο στον τομέα της ισότητας των φύλων και όχι μόνο στο νομοθετικό τομέα, έχει όμως ακόμα πολύ δρόμο να διανύσει, όπως σαφώς δείχνουν τα στατιστικά στοιχεία στα οποία αναφέρθηκε και η κυρία Βούλτεψη και άλλοι/-ες εισηγητές/-τριες και οι συγκρίσεις με άλλες χώρες, όχι μόνο εντός της Ευρώπης αλλά και εκτός, δε μας ικανοποιούν. Πρέπει όλοι να έχουμε υπόψη μας ότι είναι με βάση τα αποτελέσματα που οι πολίτες θα κρίνουν τις εθνικές μας προσπάθειες, αλλά συνολικά και τις προσπάθειες ολόκληρης της Ευρώπης, να δημιουργήσουμε μια πιο ανταγωνιστική, αλλά ταυτόχρονα και μια πιο δίκαιη κοινωνία. Και θέλω να τονίσω ότι για μένα η λέξη κλειδί είναι η λέξη «δικαιοσύνη».

Θα ολοκληρώσω αυτό το Συνέδριο, κλείνοντας με μια παροιμία από την κινέζικη φιλοσοφία. Λένε, λοιπόν, οι Κινέζοι ότι ο μισός παράδεισος ανήκει στις γυναίκες. Αυτό σημαίνει ότι ο άλλος μισός θα πρέπει να ανήκει στους άνδρες. Για αυτό το λόγο, θα ήταν μια καλή ιδέα να μάθουμε να μοιραζόμαστε και να είμαστε ίσοι, όσο το δυνατόν πιο γρήγορα, για να μπορέσει αυτό να κρατήσει μία αιωνιότητα.

Πριν κλείσω, θα ήθελα να ευχαριστήσω από καρδιάς τους εταίρους μας σε αυτό το Πρόγραμμα. Τους φίλους μας από τη Νορβηγία που με πολλή υπομονή και με πολλή προσοχή παρακολουθούν τις εργασίες του Συνεδρίου, τρεις μέρες τώρα. Τις φίλες μας από την Πολωνία, από την Κύπρο και βεβαίως τη φίλη μου την Dina από την Πορτογαλία, που δεν έχασε ούτε μία λέξη τρεις μέρες τώρα στο Συνέδριο και είναι από την αρχή μέχρι το τέλος των εργασιών.

Θα ήθελα, επίσης, να ευχαριστήσω από καρδιάς τους εθνικούς μας εταίρους, το Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών, το Κέντρο Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού και το Γραφείο Ισότητας του Δήμου Αθηναίων.

Βεβαίως, να ευχαριστήσω τους εισηγητές και τις εισηγήτριες των τριών αυτών ημερών. Πιστεύω, το εισπράξατε και εσείς όλες και όλοι, ότι υπήρξε μια εξαιρετικά υψηλή ποιότητα τόσο στις εισηγήσεις, όσο και στη διαβούλευση, στο διάλογο που επακολούθησε.

Θα μου επιτρέψετε να ευχαριστήσω την κυρία Φωτεινή Μπέλλου, την επιστημονική υπεύθυνη του συγκεκριμένου Έργου, Λέκτορα του Πανεπιστημίου Μακεδονίας και υπεύθυνη των διεθνών και ευρωπαϊκών σχέσεων του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας. Θεωρώ ότι ήταν μια πολύ μεγάλη τύχη το γεγονός ότι συνεργαζόμαστε με την εν λόγω κυρία.

Να ευχαριστήσω την Ελένη Σακελλαρίου, βοηθό της κυρίας Μπέλλου, που ήταν η ψυχή της οργάνωσης αυτού του Συνεδρίου. Να ευχαριστήσω το στελεχικό

δυναμικό του ΚΕΘΙ. Να ευχαριστήσω όλες εσάς, από όλες τις ΜΚΟ που με πολύ ενδιαφέρον παρακολουθήσατε αυτό το Συνέδριο και συμβάλλατε με τη συμμετοχή σας στη διαμόρφωση και των δικών μας προτάσεων. Τέλος, να ευχαριστήσω τους διερμηνείς που με πολύ κόπο προσπάθησαν να κάνουν ό,τι καλύτερο στη διερμηνεία αυτού του Συνεδρίου και να βοηθήσουν, ώστε η σκέψη μας να έρθει πιο κοντά με τους Ευρωπαίους εταίρους μας.

Οφείλω να σας πω ότι τα πρακτικά του Συνεδρίου θα δημοσιευτούν και θα αποσταλούν στις κυρίες και τους κυρίους που έχουν γράψει τα ονόματά τους στη γραμματεία. Να σας ευχαριστήσω, να ευχηθώ από καρδιάς Καλές Γιορτές και Καλή Χρονιά σε όλους και σε όλες σας και θα σας περιμένουμε με την ίδια βούληση και στα επόμενα Συνέδρια του ΚΕΘΙ.

Μην ξεχνάτε ότι η καινούρια χρονιά έχει αποφασιστεί να αφιερωθεί στο Ευρωπαϊκό Έτος Γυναικών, να ασχοληθεί με τη γυναίκα, οπότε θα υπάρχουν και πολλές δικές μας πρωτοβουλίες προς αυτή την κατεύθυνση.

Σας ευχαριστώ όλες και όλους από καρδιάς.