

# ÓŚRODEK BADAŃ NAD RÓWNOŚCIĄ (K.E.TH.I)

## ROLA OJCÓW W RÓWNOWAŻENIU ŻYCIA ZAWODOWEGO, RODZINNEGO I OSOBISTEGO



The Programme is co-financed by the European Commission and the General Secretariat for Gender Equality (Greece)



**MINISTRY OF JUSTICE  
& PUBLIC ORDER**  
National Machinery for Women's Rights



**ATENY**

**Nadzór naukowy:**

Aleksandra Koroneou, Profesor Socjologii  
Uniwersytet Nauk Społecznych i Politycznych „Panteios”

**Grupa badawcza:**

Haris Prepoudis, Joanna Siotou, Anna Tiktapanidou

**Opracowanie statystyczne:**

Agapi Skantzi, Eleni Papadimitriou

**Tłumaczenie z j.greckiego:**

Justyna Słowik

“Equal Partners: Reconsidering the Role of Men in Work and Private Life”,  
with support from the European Community – Programme relating to the Community  
Framework Strategy on Gender Equality (2001–2005).

The information contained in this publication (or in other materials) does not  
necessarily reflect the position or opinion of the European Commission.

## SPIS TREŚCI

<b>PROLOG</b>	<b>5</b>
<b>WSTĘP</b>	<b>7</b>
<b>CZĘŚĆ I</b>	<b>10</b>
<b>ROZDZIAŁ 1. TEORETYCZNE RAMY BADANIA</b>	<b>11</b>
1.1. Znaczenie terminu ojcostwa	13
1.2. Równe role rodziców i wychowanie dzieci	14
1.3. Negatywne skutki «nieobecności» ojca	15
1.4. Szeroka płaszczyna europejska	15
1.5. Płaszczyna grecka	17
<b>ROZDZIAŁ 2. RAMY PRAWNE</b>	<b>19</b>
2.1. Krótki rys historyczny	19
2.2. Regulacje prawne na rzecz pogodzenia rodziny z pracą	20
2.2.1. Zarządzanie czasem pracy i społeczna organizacja czasu	20
2.2.2. Ramy prawne urlopów dla rodziców	20
2.2.2.1. Urlop z powodów rodzinnych	20
2.2.2.2. Urlop z powodu choroby członka rodziny	20
2.2.2.3. Urlop szkolny	21
2.2.2.4. Urlop dla rodzica samotnie wychowującego dziecko	21
2.2.2.5. Urlop połogowy / macierzyński	22
2.2.2.6. Rodzicielski urlop wychowawczy	22
2.2.2.7. Urlop z powodu karmienia lub opieki nad dzieckiem dla ojców	23
2.2.2.8. Urlop ojcowski	23
2.2.2.9. Urlop z powodu narodzin dziecka dla ojca	24
2.2.2.10. Planowanie urlopów	24
2.3. Najnowsze regulacje	24
2.4. Ostatnie postanowienia	25
<b>CZĘŚĆ II</b>	<b>32</b>
<b>ROZDZIAŁ 1. PRZEDMIOT BADANIA</b>	<b>33</b>
<b>ROZDZIAŁ 2. METODOLOGIA BADANIA</b>	<b>35</b>
2.1. Narzędzia badawcze	35
2.2. Procedura zbierania danych	36
2.3. Opracowanie i analiza danych	36
2.4. Próba badawcza	36
2.5. Ograniczenia badania	49

<b>ROZDZIAŁ 3. PREZENTACJA WYNIKÓW BADANIA</b>	<b>51</b>
3.1. Udział mężczyzn w pracach domowych i w wychowaniu dzieci	51
3.2. Podejmowanie określonych obowiązków związanych z opieką nad dziećmi	53
3.3. Zderzenie roli zawodowej i ojcowskiej	55
3.4. Wykorzystanie rodzinnego czasu wolnego: Źródła stresu i źródła przyjemności	57
3.4.1. Źródła stresu	57
3.4.2. Przyjemne chwile	58
3.5. Aktywność w osobistym czasie wolnym	60
3.6. Korzystanie z urlopów – Polityka korporacji	63
3.7. Nieobecność z przyczyn zawodowych	66
3.8. Główne przeszkody w większym poświęcaniu czasu rodzinie	68
3.9. Wizje ojcostwa i macierzyństwa	70
3.10. Kształtowanie się męskiej tożsamości	71
3.11. Porównanie z poprzednią generacją ojców	72
3.12. Wyniki stopniowanych odpowiedzi na pytania kwestionariusza	75
3.13. Sektor zatrudnienia jako czynnik różnicowania istotnego statystycznie	80
3.14. Miejsca zamieszkania jako czynnik różnicowania istotnego statystycznie	84
3.15. Zawód jako czynnik różnicowania istotnego statystycznie	87
3.16. Poziom wykształcenia jako czynnik różnicowania istotnego statystycznie	89
<b>CZĘŚĆ III</b>	<b>92</b>
<b>TENDENCJE I WĄTPLIWOŚCI. PRÓBY WNIOSKOWANIA</b>	
<b>CZĘŚĆ IV</b>	<b>99</b>
<b>PORÓWNAWCZY WYMIAR BADANIA</b>	
<b>1. PREZENTACJA BADANIA W PORTUGALII</b>	<b>101</b>
1.1. Wstęp – Cel badania	101
1.2. Obecna sytuacja	101
1.3. Metodologia badania	102
1.4. Czynniki utrudniające udział mężczyzn w zajęciach domowych i w opiece nad dziećmi	103
<b>1.4.1. Zajęcia domowe</b>	<b>103</b>
<b>1.4.2. Czas wolny</b>	<b>104</b>
<b>1.4.3. Analiza terminów „ojcostwo i macierzyństwo”</b>	<b>105</b>
<b>1.4.4. Poczucie własnej wartości – Samookreślenie się mężczyzn jako ojców</b>	<b>105</b>

<b>2. PREZENTACJA BADANIA W POLSCE</b>	<b>107</b>
2.1. Sposób przeprowadzenia badania	108
2.2. Charakterystyka respondentów	108
2.3. Wyniki badania	108
2.4. Analiza konkretnych przypadków	113
2.5. Wnioski	114
<b>Odniesienia bibliograficzne badania w Grecji</b>	<b>115</b>
<b>Proponowana bibliografia</b>	<b>116</b>
<b>ANEKS</b>	<b>118</b>

## PROLOG

Harmonizacja życia zawodowego i rodzinnego mężczyzn i kobiet dorasta w ostatnim czasie do rangi ważnego parametru w procesie tworzenia elastycznego modelu gospodarki w obszarze. Unii Europejskiej, wpływając jednocześnie na podniesienie jakości życia kobiet i mężczyzn. Do niedawna dyskusja na temat krajowej i europejskiej polityki harmonizacji (lub godzenia) obowiązków zawodowych i rodzinnych skupiała się na poszukiwaniu elastycznych regulacji dotyczących pracy zawodowej kobiet. I rzeczywiście, europejskie doświadczenie dowodzi, że więcej kobiet niż mężczyzn poszukuje elastycznych rozwiązań dotyczących pracy zawodowej, aby wygospodarować czas na opiekę nad dziećmi i innymi członkami rodziny, w konsekwencji czego, pracujące kobiety pogarszają swoją pozycję zawodową i często osłabiają swoją niezależność materialną. Dostrzegając wyraźną dyskryminację kobiet w tej kwestii, Komisja Europejska skierowała swoją uwagę na promocję środków wspierania równych szans zatrudnienia i utrzymania się na rynku pracy dla kobiet i mężczyzn, dążąc do wykorzystania w pełni i na równych prawach możliwości europejskiego potencjału ludzkiego, obojga płci.

Uznając powyższe stwierdzenie za zasadę, Komisja Europejska, a w szczególności Generalny Departament Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Płci skoncentrował się na potrzebie uwrażliwienia europejskiej opinii społecznej na istotność udziału mężczyzn w rozwiązaniu kwestii równości. Szczególny nacisk został położony na potrzebę zwiększenia harmonizacji pracy zawodowej ojca z jego życiem rodzinnym.

Zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej, każdy kraj członkowski zostanie wcześniej, czy później wezwany do wdrożenia polityki przystosowującej instytucje i struktury publiczne do współczesnej rzeczywistości, w której pracują zawodowo kobiety i mężczyźni. Już obecnie wiele krajów członkowskich Unii Europejskiej przyjęło regulacje prawne wspomagające elastyczne rozwiązania dotyczące pracy zawodowej kobiet. W tym samym kierunku podążają także greckie regulacje prawne, które w ostatnim czasie, osiągnęły znaczący postęp w kwestiach dotyczących świadczeń na rzecz pracujących ojców. Często jednak mamy do czynienia z pewnym oporem greckiej opinii publicznej wobec potrzeby zachęcania mężczyzn do podejmowania obowiązków rodzinnych, zwłaszcza poprzez korzystanie z uprawnień do urlopów rodzicielskich i ojcowskich. W tym kontekście kwestia stereotypów i postaw wobec roli przedstawicieli obu płci w rodzinie oraz modeli pracujących ojców powinny stać się przedmiotem badania.

Z powyższego względu, Ośrodek Badań nad Równością przeprowadził niniejsze badanie w ramach Działań V Średnioterminowego Wspólnotowego Programu Ramowego Komisji Europejskiej na rzecz Równości Płci. Projekt został sfinansowany przez Komisję Europejską i Główny Sekretariat ds. Równości i nosił tytuł „Równi partnerzy: weryfikacja roli mężczyzn w życiu zawodowym i rodzinnym”.

Prezentowane opracowanie analizuje czynniki określające ojcowską rolę we współczesnym greckim społeczeństwie, udział mężczyzn w wykonywaniu obowiązków domowych oraz ich zaangażowanie w opiekę i wychowanie dzieci. Ilościowy i jakościowy charakter opracowania ma na celu pokazanie zasadniczych tendencji w relacjach mężczyzn z ich rodzinami i dziećmi oraz powiązań, deklarowanych przez respondentów, z ich obowiązkami zawodowymi. Badanie to jest innowacją na greckim rynku badawczym, stanowi także podstawę do dalszych poszukiwań naukowych i rejestracji zjawisk. Jednocześnie, może stać się inspiracją do sformułowania wniosków, które pomogą instytucjom państwowym w podjęciu określonych reformatorskich inicjatyw, wpływając w ten sposób na promocję równych szans zawodowych i równych uprawnień dla kobiet i mężczyzn we współczesnym społeczeństwie, stawiającym wyzwania wszystkim, niezależnie od płci.

Analiza porównawcza, przedstawiona równolegle w niniejszym opracowaniu, stanowi pożyteczne źródło informacji na temat tendencji odnotowanych w krajach uczestniczących, jako międzynarodowi partnerzy w tym projekcie, a konkretnie w Polsce i w Portugalii. Cypr, jako partner międzynarodowy, nie uczestniczył w badaniu, z powodu przeprowadzanego na swoim terytorium równoległego programu krajowego. W tym miejscu pragnę złożyć podziękowania szefowej grupy badawczej pani Aleksandrze Koroneou, Profesor Socjologii Uniwersytetu „Panteios” oraz wszystkim członkom grupy, za ich wkład w przeprowadzenie niniejszego badania.

**Meropi Kaldi**

**Prezes Zarządu K.E.TH.I.**

## WSTĘP

W ostatnich dziesięcioleciach kwestia równowagi pomiędzy pracą zawodową, a życiem rodzinnym i osobistym człowieka, nabiera coraz większego znaczenia i staje się głównym celem polityki europejskiej na rzecz podnoszenia jakości życia i promowania równości obu płci we wszystkich grupach społecznych. Z doświadczeń życiowych, ale także z wyników przeprowadzonych badań i opracowań z tego zakresu tematycznego, wynika jasno, że nie wystarcza wsparcie i pomoc dla kobiet w celu większego zharmonizowania ich życia zawodowego z rodzinnym i osobistym. Zainteresowanie zaczęło zwracać się ku roli mężczyzn w rodzinie, ich kontaktów z dziećmi i ku nowym, bardziej zrównoważonym modelom życia rodzinnego. Zauważamy zatem, w wielu społeczeństwach zachodnich, wyłanianie się nowej kultury, która próbuje wesprzeć rolę ojca zarówno na płaszczyźnie werbalnej, jak i na płaszczyźnie regulacji prawnych i codziennej praktyki.

W społeczeństwie greckim kwestia ta dopiero zaczyna nieśmiało pojawiać się, jako tematyka dialogu społecznego, jednakże wszyscy zauważamy wiele postępowych zmian w postawach i zachowaniach mężczyzn w stosunku do rodziny i dzieci, zwłaszcza wśród młodszego pokolenia mężczyzn i ojców. Pomimo to dotychczas, minimalne znaczenie przywiązywane jest do promowania równowagi pomiędzy zawodowym i rodzinnym życiem populacji męskiej. Z tego punktu widzenia, niniejsze opracowanie Ośrodka Badań nad Równością jest innowacją, która, jak oczekujemy, będzie miała istotny wpływ na ogólniejsze przemiany w społeczeństwie greckim.

Celem opracowanie jest zbadanie różnorodnych czynników, mających wpływ na rolę ojca we współczesnej greckiej rodzinie, na udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków domowych oraz na ich zaangażowanie w opiekę i wychowanie dzieci. Badanie ma charakter ilościowy oraz jakościowy i stawia sobie za cel ukazanie głównych trendów, jakie wykształcają się w kwestii stosunków mężczyzn do rodziny i dziecka, w nowej epoce, w której żyjemy. Badaniu podlegają zatem nie tylko sposoby postrzegania przez greckich ojców ich ojcowskiej roli, ale także określone praktyki/działania, jakie podejmują w ramach rodziny w związku z opieką nad dziećmi, obowiązkami rodzinnymi i pracami domowymi. Badane są także czynniki, które utrudniają ojcom poświęcanie czasu dzieciom i rodzinie, jak również sposób spędzania czasu wolnego.

Nadrzędnym celem jest sformułowanie wniosków, które będą użyteczne w kampanii na rzecz informowania i uczulania Greków, w ramach programu „Równoprawni Partnerzy: Weryfikacja roli mężczyzny w pracy zawodowej i życiu



prywatnym”<sup>1</sup>, którego realizacji podjął się Ośrodek Badań nad Równością (KETHI). Zebrane dane stanowią także podstawę do analizy porównawczej pomiędzy krajami-partnerami Programu (Grecja, Portugalia, Polska) oraz do wysunięcia propozycji zmian.

Porównanie dotyczy podobieństw, ale też i różnic, jakie występują pomiędzy tymi trzema krajami. Różnice, stanowiące o bogactwie analizy porównawczej, wskazują na specyfikę każdego z krajów w dziedzinie prowadzonej polityki na rzecz równouprawnienia płci, roli kobiet i mężczyzn w pracy i w rodzinie, stereotypów postrzegania i tradycji, ale też procesu wdrażania w każdym z tych krajów europejskiej polityki na rzecz równości płci.

Oczekujemy, że wyniki podjętej analizy wpłyną na realizację ogólnych i szczegółowych celów Programu, które są następujące:

1. Porównanie danych pomiędzy trzema krajami partnerskimi oraz przedstawienie propozycji dla polityki społecznej na rzecz promocji równości płci oraz pogodzenia zawodowego i rodzinnego życia mężczyzn i kobiet.
2. Kampania na rzecz informowania i uwrażliwienia społeczeństwa greckiego na stereotypy odnośnie płci i na potrzebę zmian, zapewniających lepszą jakość życia dla wszystkich członków rodziny.
3. Zwiększenie wrażliwości mężczyzn na znaczenie roli ojca oraz na potrzebę podejmowania aktywniejszej roli w rodzinie.
4. Propozycje działań edukacyjnych, mających na celu zwiększenie wrażliwości chłopców i dziewcząt na kwestie równości płci w rodzinie, w pracy, w społeczeństwie.
5. Zwiększenie wrażliwości instytucji działających na rynku pracy (przedsiębiorstw, związków i stowarzyszeń zawodowych) na znaczenie implementacji polityki przyjaznej rodzinie.

Niniejsze opracowanie składa się z czterech części:

W części *pierwszej* przedstawione są teoretyczne ramy analizy, dyskusja na temat znaczenia ojcostwa oraz istniejące regulacje prawne umożliwiające pracującym mężczyznom i kobietom udział w wykonywaniu obowiązków rodzinnych,

---

<sup>1</sup> Program „Równoprawni partnerzy: Weryfikacja roli mężczyzn w pracy zawodowej i życiu prywatnym” został zrealizowany w ramach V Średnioterminowego Programu Ramowego Komisji Europejskiej dla działań na rzecz równouprawnienia płci i został sfinansowany przez Komisję Europejską i Sekretariat Generalny ds. Równości.

zwłaszcza tych, związanych z wychowaniem dzieci.

W części *drugiej* przedstawiona jest metodologia analizy oraz wyniki, jakie otrzymano po statystycznym przetworzeniu zebranych danych.

W części *trzeciej* opisane są wnioski wynikające z przeprowadzonej analizy.

W części *czwartej* przedstawiony jest porównawczy wymiar wyników analiz przeprowadzonych w Polsce i w Portugalii.

Wyrażamy nadzieję, że praca ta przyczyni się poszerzenia dialogu, zarówno w wymiarze greckim jak i europejskim, na temat relacji pomiędzy obiema płciami, promocji równości mężczyzn i kobiet w życiu prywatnym i publicznym oraz jej wpływu na podniesienie jakości życia całej rodziny, a szczególnie dzieci.

## **CZĘŚĆ I**

## 1. TEORETYCZNE RAMY BADANIA

W ostatnich dwóch dziesięcioleciach, kwestia zrównoważenia (lub pogodzenia, czy zharmonizowania) życia zawodowego i rodzinnego znajduje się w centrum uwagi wspólnej polityki europejskiej na rzecz promocji równości płci w tak istotnych sektorach, jakimi jest działalność zawodowa oraz życie rodzinne/ prywatne. Już w latach osiemdziesiątych ubiegłego stulecia, przeprowadzane analizy podkreślały trudności w pogodzeniu życia zawodowego i rodzinnego z powodu nowych wymogów stawianych przez rynek pracy (wymiar czasu pracy, konkurencja w miejscu pracy itp.), zwiększonej presji życia codziennego i przeciwstawnych ról, jakie odgrywają mężczyźni i kobiety we współczesnych, rozwiniętych społeczeństwach. Zauważono, że wielorakie presje prowadzą do pojawiania się stresu, nieobecności w pracy i do zmniejszenia wydajności pracowników.

Równolegle, od roku 1960, fundamentalne zmiany zaszły w strukturze rodziny, a także w uregulowaniach prawnych krajów członkowskich Unii Europejskiej dotyczących polityki wobec rodziny. Zmiany te, jak twierdzi socjolog rodziny François de Singly, wskazują na fakt, że „logika jednostki jest silniejsza od „urodzinnienia” zgodnie z pewnym jednolitym schematem rodziny” (François de Singly, 1996, str. 48).

Charakterystycznym przykładem dystansu, jaki utrzymują społeczeństwa europejskie od schematu typowej rodziny opartej na jednym „jądrze” jest wprowadzenie w latach osiemdziesiątych ubiegłego wieku pojęcia „rodzina niepełna” oraz pojęcia „niezamężna matka”. Uznanie tych kategorii społecznych, nawet w wymiarze prawnym, oznacza, że zachwianiu ulega hierarchia społeczna, stawiająca „najwyżej” matkę zamężną i dziecko pochodzące z małżeństwa, a „najniżej” matkę niezamężną i dziecko pozamałżeńskie lub matkę rozwiedzioną. Pojęcia takie jak „rodzina niepełna”, „matka niezamężna” lub „konkubinat/związek partnerski” odzwierciedlają zmiany w strukturze rodziny i przyczyniają się do zanikania piętna społecznego, związanego z rozwodem i pozamałżeńskim macierzyństwem.

Na płaszczyźnie naukowej, warto podkreślić, że większość badań koncentrowało się do niedawna na populacji żeńskiej, z racji wzrostu udziału kobiet w rynku pracy, równoległego wzrostu liczby niepełnych rodzin i stwierdzonej „nieobecności” mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych, a zwłaszcza w wychowaniu dzieci.

Generalnie, we wszystkich krajach europejskich, zauważamy pewne zasadnicze tendencje określające zmiany, jakie zaszły w stosunkach pomiędzy

obiema płciami i w strukturach rodzinnych, oczywiście w różnych tempach i w różnych zakresach, zależnych od historyczno-kulturowej drogi każdego z krajów.

Te tendencje to:

1. Wzrost udziału kobiet w rynku pracy, nawet kiedy są matkami małych dzieci.
2. Procentowy wzrost grupy mężczyzn-ojców (rozwiedzionych, w separacji itp.) nieobecnych w wychowaniu i generalnie w życiu swoich dzieci.
3. Większy udział ojców w wychowaniu dzieci i w obowiązkach domowych w pełnych rodzinach, których członkowie mieszkają razem.
4. Spadek liczby zawieranych małżeństw, przy wzroście liczby związków nieformalnych.
5. Wzrost liczby rozwodów i separacji.
6. Wzrost liczby rodzin niepełnych oraz rodzin ponownie założonych (drugie/trzecie małżeństwo z jednym lub większą liczbą dzieci z poprzedniego/ poprzednich związków).
7. Spadek ogólnej liczby urodzeń, przy wzroście urodzeń dzieci pozamałżeńskich.

W kontekście tych istotnych zmian społecznych dotyczących „statusu rodzinnego” i wyraźnego problemu demograficznego w krajach europejskich, energiczny udział mężczyzn w wychowaniu dzieci i równy podział obowiązków domowych były badane w minimalnym stopniu. Wyjątek stanowią kraje skandynawskie, gdzie jednocześnie obserwujemy istotny udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków domowych. Generalnie jednak, istnieją dowody na to, że i w innych krajach europejskich obserwujemy wzrost liczby mężczyzn - ojców, którzy przejmują więcej obowiązków w domu i w wychowaniu dzieci. Nie jest to związane wyłącznie z zawodowym zaangażowaniem matek, ale też z postępującym procesem zmian tradycyjnych stereotypów i modeli, wpływających na kształtowanie się stosunków pomiędzy obiema płciami oraz ich roli jako rodziców.

## 1.1. Znaczenie terminu ojcostwo

W ostatnich latach termin **ojcostwo (*fatherhood*)** stał się przedmiotem wielu dociekań teoretycznych i badawczych, w wyniku czego ujawniły się trudności z jednoznacznym, satysfakcjonującym określeniem jego znaczenia. Jest oczywiste, że trudności w określeniu terminologii wynikają ze złożonej rzeczywistości, przynoszącej duże zmiany kształtu i struktury rodziny w rozwiniętych społeczeństwach zachodnich. Duże różnice obserwowane są także pomiędzy krajami europejskimi (np. kraje północne, skandynawskie i południowe, śródziemnomorskie).

W podejściach skandynawskich (a także amerykańskich) badań naukowych, termin *ojcostwo* zawiera wiele wymiarów. Różne wymiary ojcostwa określane są przez miejsce zajmowane przez mężczyznę w rodzinie i przez związki, jakie rozwija on z dziećmi. Na tej podstawie wyróżniamy cztery typy ojcostwa:

- 1) Ojcostwo **biologiczne**, określające biologiczne pochodzenie danego dziecka od danego mężczyzny.
- 2) Ojcostwo **prawnie uznane**, określające prawa i obowiązki ojców na podstawie decyzji prawnych lub/i sądowych.
- 3) Ojcostwo **społeczne**, przyznające rolę ojca mężczyźnie dzielącym swoje codzienne życie z dzieckiem, niezależnie od faktu, czy jest jego biologicznym ojcem, czy też nie jest.
- 4) Ojcostwo **psychologiczne**, określające ścisły związek, jaki wywiązuje się pomiędzy mężczyzną a dzieckiem, niezależnie od faktu, czy żyją razem, czy oddzielnie (Conference Report, 2006, str. 28-29)

Wydaje się oczywiste, że różne typy ojcostwa odpowiadają różnym modelom rodziny, które obserwujemy dzisiaj w rozwiniętych krajach europejskich, a fakt ten uwidacznia istotną zmianę: **punktem odniesienia nie jest już męska-ojcowska władza, ale struktura rodziny, w której mężczyzna spełnia rolę ojca.**

Pomimo, zatem większych i mniejszych różnic pomiędzy państwami Unii Europejskiej, istnieje niewątpliwie jeden element wspólny: pojawienie się nowej kultury odnoszącej się do tego, co oznacza *bycie (*being*)* lub *stawanie się (*doing*)* ojcem<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> W języku angielskim pojawiają się trzy terminy: *father*, *fatherhood*, *fathering*. Dwa pierwsze terminy wydają się nie sprawiać trudności przy tłumaczeniu ich na inne języki. Termin *fathering* sprawia natomiast kłopoty i nie jest łatwy do przetłumaczenia. Formalnie *fatherhood* oznacza **bycie ojcem**, określa zatem tożsamość, natomiast *fathering* oznacza **stawanie się ojcem** i dotyczy serii praktyk i zachowań charakteryzujących kogoś jako ojca (Conference Report, 2006, str. 28).

Ponadto, dialog terminologiczny w międzynarodowej bibliografii ujawnia fakt o szczególnym znaczeniu: zarówno znaczenie terminu ojcostwo, jak i sposoby zachowania mężczyzn, jako ojców uległy poważnym zmianom (Frank, 1998, Lamb, 2000). Punkt zwrotny tych zmian upatrywany jest w tym co tradycyjnie określamy, jako „ojcowska odpowiedzialność”. Ta odpowiedzialność wykracza już poza sferę finansową, tzn. obowiązek mężczyzny-ojca do zaspokajania potrzeb życiowych dzieci i matki. W warunkach dzisiejszych rola ojca staje się bardziej sferyczna i pełniejsza, wymagając równolegle do odpowiedzialności finansową, emocjonalnego wsparcia i zaspokajania potrzeb dzieci i matki.

W związku z powyższym, pojawia się między innymi kwestia stresu, w jakim żyją mężczyźni – ojcowie próbujący pogodzić swoją rolę zawodową i rodzinną, co stanowiło powtarzający się wniosek z prawie wszystkich analiz dotyczących pracujących matek (Berry & Rio, 1997)

## **1.2. Równe role obojga rodziców i wychowanie dzieci**

Liczne analizy, przeprowadzane do niedawna, dotyczyły tematyki aktywności mężczyzn w domu. Wiemy zatem, że na przestrzeni dnia mężczyźni mają więcej wolnego czasu niż kobiety, na które spada ciężar prac domowych oraz czynności związanych z wychowaniem i opieką nad dziećmi (Maratou-Alipranti 1995, Koroneou 1996) .

W ostatnim czasie analizy zwracają więcej uwagi na rejestrowanie konkretnych czynności, wykonywanych systematycznie, a nie okazjnie przez ojców i związanych z opieką nad dziećmi (karmienie, higiena, nauka, wizyty w szkole itp.).

Ten zwrot odzwierciedla w dużym stopniu zmiany jakie zaszły w sposobie pojmowania określenia „dobry” ojciec. W rozumieniu ogólnym „dobry przykład” współczesnego ojca równoznaczny jest z jego udziałem w codziennym życiu rodziny i w pracach domowych, z zaangażowaniem w opiekę nad dziećmi oraz z towarzyszeniem i wspieraniem kobiety w okresie ciąży.

Typologia ojcostwa, jaką najczęściej proponuje międzynarodowa bibliografia sprowadza się do tryptyku „dobry, zły i obojętny ojciec” (Marks i Pal Ovitz, 2004). Uściślając, proponowane uporządkowanie – typologia prezentuje się następująco:

- **„Aktywny” ojciec**, który ma istotny udział w codziennym życiu rodziny, w pracach domowych i w opiece nad dziećmi.
- **„Dobry” ojciec**, który równolegle do ponoszenia głównej odpowiedzialności za sytuację materialną rodziny, poświęca część swojego czasu dzieciom, biorąc udział w zajęciach związanych z czasem

wolnym i mających charakter przyjemności (zabawa, sport, spacer, wycieczki itp.)

- „Zły” ojciec, utożsamiany z obojętnym ojcem, który nie może lub odmawia wzięcia na siebie jakiegokolwiek odpowiedzialności i obowiązków. W tym przypadku żona – matka jest zwykle zobowiązana do przejęcia wszelkiej odpowiedzialności, zarówno w sferze materialnej, jak i emocjonalnej i społecznej (Hutton, 2006).

### **1.3. Negatywne skutki „nieobecności” ojca**

W większości analiz i opracowań dotyczących znaczenia ojcostwa i roli ojca we współczesnym społeczeństwie podkreśla się negatywne oddziaływanie „nieobecności” ojca na psychiczno - emocjonalny i społeczny rozwój dzieci. Poza psychologicznymi i/ lub psychoanalitycznymi skutkami takiej sytuacji, wydaje się, że rosnąca nieobecność osoby ojca jest skorelowana z mniejszymi postępami w nauce dzieci, z ograniczeniem ich wchodzenia na rynek pracy i ze zwiększeniem odsetka zachowań destrukcyjnych i autodestrukcyjnych (agresja, palenie tytoniu, spożycie alkoholu i innych środków, itp.). Należy w tym miejscu podkreślić, że zjawiska te dotyczą szczególnie chłopców i dotyczą kształtowania ich tożsamości płciowej, wyników w nauce, asymilacji w grupie społecznej i możliwości samokontroli ich zachowań.

W USA zjawisko to nabiera niepokojących rozmiarów, co skłania wielu badaczy zajmujących się tą tematyką do sformułowania tezy o „Ameryce bez ojca” (America fatherless). Także w krajach skandynawskich notuje się podobne obawy, a przeprowadzone analizy wykazują u mężczyzn (w znacznie większym stopniu niż u kobiet) wzrost tendencji do nie posiadania dzieci lub do wycofywania się z życia i opieki nad dziećmi w przypadkach „kryzysów rodzinnych” (separacja, rozwód i inne).

### **1.4. Szeroka płaszczyzna europejska**

W oparciu o wyżej wymienione stwierdzenia, Rezolucja Rady i Ministrów Zatrudnienia i Polityki Społecznej z dnia 29 czerwca 2000 r, dotycząca równego udziału kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym i rodzinnym (Resolution of the Council and the Ministers for Employment and Social Policy on Balanced Participation in Work and Family Life), potwierdziła wolę Unii Europejskiej do wspierania krajów członkowskich w promocji zmian i w realizacji systemowej polityki



na rzecz równego udziału kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu i w rodzinie. Unia Europejska uznaje macierzyństwo, ojcostwo i prawa dziecka za pierwszorzędne wartości społeczne, które powinny być chronione przez społeczeństwa, kraje członkowskie i społeczność europejską.

Polityki te mają na celu, po pierwsze, docenienie roli kobiet na rynku pracy, a po drugie, ułatwienie mężczyznom podejmowania aktywniejszej roli w rodzinie.

W ten sposób Rezolucja, wyrażając także poprzednie stanowisko Komisji Europejskiej, wzywa kraje członkowskie do zaproponowania środków na rzecz równego podziału, pomiędzy pracującymi mężczyznami i kobietami, obowiązków związanych z opieką nad dziećmi, osobami starszymi, osobami niepełnosprawnymi i innymi zależnymi od nich osobami. Jednocześnie Rezolucja z 2000 r. uznaje za zasadne, trudności z wprowadzeniem Dyrektywy odnośnie urlopów rodzicielskich (zwłaszcza urlopów dla ojców), jeśli nie zostaną wprowadzone istotne zmiany funkcjonujących stereotypów dotyczących roli płci w rodzinie, w pracy i w społeczeństwie. Na koniec, podsumowując niejako stanowiska, jakie pojawiały się na forum Komisji Europejskiej, wyłaniają się dwie główne płaszczyzny polityki społecznej i sugerowanych zmian:

- 1) Dalsze wspieranie rozwoju sieci instytucji opieki nad dziećmi i osobami starszymi.
- 2) Wprowadzanie przez pracodawców polityki przyjaznej rodzinie.

Odnośnie punktu drugiego warto podkreślić, że opinia społeczna która, zarówno na poziomie polityk społecznych dotyczących rodziny jak i na poziomie pracodawców, naciska na wprowadzenie polityki przyjaznej dla rodziny uważana jest za istotny czynnik promocji nowej kultury odnośnie ojcostwa. Z tego punktu widzenia, nie jest przypadkiem, że prawo ojca do częstszego korzystania z urlopu rodzicielskiego zostało uznane za jeden z najskuteczniejszych sposobów zwiększenia udziału mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych i wzmocnienia ich roli jako ojców.

Komisja Europejska, działając w tym kierunku, popiera badania naukowe, podejmowanie interwencji i środków promocji Dobrych Praktyk, stosowanych w niektórych krajach członkowskich. Do praktyk tych, poza wyżej wymienionymi zaliczane są:

- wspieranie pracodawców, zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorców, do wprowadzania technik zarządzania potencjałem ludzkim, biorących pod uwagę życie rodzinne pracowników,

- planowanie i realizacja programów informujących i pobudzających wrażliwość ogółu społeczeństwa, a także grup – celów na potrzebę zmiany postawy mentalnej,
- możliwość zharmonizowania godzin pracy i godzin lekcyjnych
- badania naukowe oraz ocena wyników dla dalszego wspierania równości płci w pracy i w rodzinie.

### 1.5. Płaszczyzna grecka

Zmiany, jakie zaszły w ostatnich dziesięcioleciach w greckim społeczeństwie na płaszczyźnie historycznej, społecznej i kulturowej, zmieniły sposób postrzegania rodziny, roli rodziców i miejsca dzieci w rodzinie.

Jedną z najistotniejszych zmian jest rosnący udział kobiet w rynku pracy w ostatnich dwóch dziesięcioleciach, pomimo wysokiego odsetka kobiet bezrobotnych (ponad dwukrotnie wyższe bezrobocie wśród kobiet niż wśród mężczyzn). W porównaniu do innych krajów europejskich, odsetek zatrudnienia kobiet w Grecji pozostaje niski (42,5%) (w Unii Europejskiej 15-tu krajów, odsetek ten wynosił w 2002 r. 55,6%). W tym samym okresie, odsetek zatrudnionych mężczyzn w Grecji wynosił 71,4% i wahał się na poziomie podobnym do całej Unii (72,8%) (Grecki Raport Narodowy, 2005).

Duże zmiany rejestrowane są także na płaszczyźnie demograficznej, gdzie faktem jest, że społeczeństwo greckie ma ostatnio najniższy wskaźnik urodzeń przy jednocześnie najwyższej liczbie osób starszych. Łączny współczynnik dzietności, który przez dwadzieścia lat (1960-1980) utrzymywał się na poziomie 2,4 dzieci przypadających na kobietę w wieku płodnym, zanotował gwałtowny spadek po roku 1981. Ta tendencja spadkowa utrzymuje się do dzisiaj i ogólny współczynnik dzietności wynosił w roku 1997 1,32 dzieci na kobietę, niższy był zatem od 2,1, wielkości uznanej za minimalną dla reprodukcji pokoleń (Symeonidou, 2000).

Pod względem udziału mężczyzn w pracach domowych i wychowaniu dzieci, społeczeństwo greckie należy raczej (wraz z Portugalią, Hiszpanią i in.) do tradycyjnych krajów europejskich. Jednocześnie, odsetek rozwodów pozostaje w Grecji na niskim poziomie (choć z tendencją do wzrostu), podobnie jak odsetek niepełnych rodzin<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> W roku 2003, analogia wynosiła 56,6 zawartych małżeństw na 1000 mieszkańców, podczas gdy w roku 1980 wynosiła 62,4. Odsetek rozwodów wynosił w 2003 r. 11,1 na 1000 mieszkańców, podczas gdy w 1980 r. 6,7. Odsetek urodzeń dzieci pozamałżeńskich wynosił w 2002 r. 4,4%, a w 1984 r. 2,9%. Liczba rodzin niepełnych wynosi 351.177, w których 292.485 (83,15%) kobiety są głowami. Vide: odnośne dane statystyczne ESYE (*Narodowy Urząd Statystyczny Grecji*).

Dane pochodzące z analiz European Working Conditions Survey (2000) w Europie piętnastu krajów, dotyczące mężczyzn pracujących na pełnym etacie i posiadających dzieci w wieku poniżej 15 roku życia, wykazały, że Grecy są na pierwszym miejscu pod względem trudności w pogodzeniu czasu pracy i innymi, niezawodowymi obowiązkami (34% z dziećmi poniżej 15 lat i 27% bezdzietnych oświadcza, że ma trudności, podczas gdy odpowiednie odsetki dla Finlandii wynoszą 15% dla mężczyzn z dziećmi i 15 % dla bezdzietnych, a dla Portugalii: 24% dla mężczyzn z dziećmi i 13 % dla bezdzietnych).

Rejestrujemy także, istotne zróżnicowanie pomiędzy mężczyznami a kobietami w korzystaniu z urlopów rodzicielskich. W Grecji, zgodnie z analizą przeprowadzoną wśród 1408 pracowników, z urlopów rodzicielskich korzystało 562 mężczyzn i 846 kobiet, a tylko 39 mężczyzn skorzystało z urlopów ojcowskich (*Instrukcja dobrych praktyk na rzecz pogodzenia życia rodzinnego i zawodowego, maj 2005, Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL*).

W oparciu o powyższe analizy, Komisja Europejska w Dyrektywie<sup>4</sup> z 22.07.2003 r. sugeruje Grecji podjęcie stosownych kroków mających na celu:

- redukcję dużej różnicy pomiędzy mężczyznami a kobietami w ich udziale w rynku pracy,
- kontynuację działań na rzecz wzmocnienia sieci świadczenia usług w dziedzinie opieki nad dziećmi i osobami starszymi,
- uwrażliwienie społeczeństwa na promocję równości płci oraz wykazanie stopnia istotności równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym zarówno wśród mężczyzn jak i kobiet.

---

<sup>4</sup> OJ L197, 05/082003 "Council Recommendation of 22 July 2003 on the implementation of Member States' employment policies", p. 0022-0030.

## 2. RAMY PRAWNE

### 2.1. Krótki rys historyczny

Generalnie można stwierdzić, że Grecja jest krajem szybko wprowadzającym do swoich ram prawnych wiele z unijnych dyrektyw (urlop macierzyński, rodzicielski urlop wychowawczy, urlop z powodu choroby osoby pozostającej pod opieką, urlop dla rodzica samotnie wychowującego dziecko). Trzeba jednak zaznaczyć, że dokładna analiza stanu prawnego ujawnia, iż „pierwsza generacja” zmian ustawodawczych nie uniknęła powielania stereotypów. Priorytetem była ochrona reprodukcyjnej roli pracującej matki. Proponowane zmiany miały na celu ułatwienie kobietom wypełniania zarówno zawodowych jak i domowych obowiązków ( np. urlopy porodowe, macierzyńskie). W rezultacie, oferowana przez prawo ochrona „kobiecej natury” doprowadziła do przeciwnych rezultatów, a głównie, do powielania nierówności w miejscu pracy. Pozostałości tego głęboko konserwatywnego modelu podziału pracy zależnie do płci występują i dzisiaj, utrzymując określoną, tradycyjną rolę kobiety w społeczeństwie.

Jednak ciągle zmiany rzeczywistości społecznej, obecność kobiet na odpowiedzialnych stanowiskach pracy, zmiany demograficzne, zmiana społecznej roli mężczyzn i kobiet w realizacji obowiązków rodzinnych i zawodowych, pojawienie się nowych modeli relacji osobistych i zawodowych oraz inne podobne czynniki, sprawiły, że istniejące ramy prawne są częściowo nieskuteczne.

Regulacje „nowej generacji”, adoptujące w dużej mierze modele Unii Europejskiej, tchną nowym duchem na rzecz współpracy mężczyzn i kobiet, duchem wykraczającym poza tradycyjne, patriarchalne spojrzenie. Pojawiają się zatem regulacje, które nie ograniczają się do zwykłego „ułatwiania” kobietom rozwijania działalności zawodowej równoległe z obowiązkami rodzinnymi, ale mają ambicje stworzenia właściwych ram, aby obowiązki rodzinne nie stawały się przeszkodą w rozwoju życia zawodowego.

Warto zaznaczyć, że najistotniejszym punktem zwrotnym na rzecz równości płci w wymiarze regulacji prawnych jest niewątpliwie ustawa **N. 1329/83**, która dostosowała Kodeks Rodzinny do konstytucyjnej zasady równości obu płci oraz do współczesnej rzeczywistości. Zlikwidowała pojęcie rodziny patriarchalnej, zastępując je pojęciem rodziny równoprawnej, zlikwidowała instytucję posagu i określiła, że na obojgu współmałżonków spoczywa obowiązek udziału, zależnie do ich możliwości, w zaspokajaniu potrzeb rodziny.

## **2.2. Regulacje prawne na rzecz pogodzenia rodziny i pracy**

### **2.2.1. Zarządzanie czasem pracy i społeczna organizacja czasu**

Czas pracy i jego organizacja jest jednym z najistotniejszych problemów, jakie należy pokonać w celu pogodzenia życia rodzinnego i zawodowego. Kwestia zmniejszenia czasu pracy znajduje się w centrum uwagi zarówno na krajowym, jak i europejskim poziomie. Hamulcem dla jej pozytywnych rozwiązań jest głównie prawdopodobieństwo negatywnych skutków dla gospodarki narodowej.

W Grecji, zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin regulują przepisy z artykułu 2 ustawy N. 2639/1998, z artykułu 2, par.15 ustawy N. 2634/1998 oraz ustawy N. 3174/2003, które przewidują sposoby społecznej organizacji czasu oraz zabezpieczenie potrzeb Solidarnego Państwa (np. elastyczne godziny pracy w sektorze publicznym). Wszystkie przepisy prawa pracy stosuje się także wobec zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, *z wyjątkiem przypadków urlopów bezpłatnych z powodu choroby osoby pozostającej pod opieką pracownika, gdzie wyłączeni są pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin, co stanowi pośrednie dyskryminowanie kobiet.*

Zasadniczymi kryteriami, jakie powinno spełniać zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, aby działało na korzyść pogodzenia życia rodzinnego i zawodowego, jest możliwość wolnego wyboru sposobu zatrudnienia, możliwość zamiany pomiędzy pełnym i niepełnym zatrudnieniem oraz wykluczenie dyskryminacji wobec zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin (Instruktaż dobrych praktyk na rzecz pogodzenia życia rodzinnego i zawodowego, 2005).

### **2.2.2. Ramy prawne urlopów rodzicielskich**

#### **2.2.2.1. Urlopy z powodów rodzinnych**

#### **2.2.2.2. Urlopy z powodu choroby członka rodziny**

Pracownicy zatrudnieni na **pełny etat** mają prawo do otrzymania urlopu **bezpłatnego** w wymiarze do 6 dni roboczych w ciągu roku kalendarzowego, w przypadku choroby dziecka lub innego członka rodziny. Urlop ten może być wykorzystany jednorazowo lub w częściach oraz zwiększa się długość do 8 dni roboczych w przypadku, gdy uprawniony ma dwoje dzieci i do 12 dni roboczych, gdy ma troje lub więcej dzieci. W przypadku, gdy uprawnieni są małżonkami, urlop ten przysługuje każdemu z osobna (**artykuł 7 ustawy N. 1483/84 i 11 Zbiorowego**

**Układu Pracy** 2000 z dnia 23.05.2000, str.478, str.685) (Vide: Prawodawstwo Pracy i Ubezpieczeń, Ion. D. Lanara, Ateny 2005).

### **2.2.2.3. Urlop szkolny**

Pracownicy posiadający dzieci w wieku do lat 16, uczące się w szkołach podstawowych i średnich, uprawnieni są do nieobecności w pracy w określonych godzinach lub w ciągu całego dnia, za zgodą pracodawcy, maksymalnie przez 4 dni robocze w roku kalendarzowym, w celu wizyty w szkole i śledzenia wyników w nauce ich dzieci (artykuł 9 ustawy **N. 1483/84**, pisma 1754/90, 1814/90 Ministerstwa Pracy, Inspektoratu Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 1991, str.77, 351 Sądu Najwyższego 447/99, 4/2000, str.309).

Urlop ten udzielany jest pracującemu rodzicowi, niezależnie od faktu, czy drugie z rodziców pracuje zawodowo, czy nie. Jest to urlop **płatny** i udzielany jest niezależnie od liczby pracowników zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie. Jeżeli oboje rodzice pracują, podejmują każdorazowo wspólną decyzję, o tym które z nich skorzysta z uprawnienia do urlopu i w jakim wymiarze. Nie daje to jednak prawa do nieobecności w pracy w dniach i w godzinach, kiedy szkoły nie funkcjonują (okresy świąt, wakacji itp.) lub w przypadkach, kiedy godziny funkcjonowania szkoły nie pokrywają się z dniami i godzinami pracy uprawnionego (Pisma 588/87, 1265/88 Ministerstwa Pracy, str.1104). Urlop ten przysługuje także rodzicom, których dzieci uczęszczają do klasy zerowej. Posiadanie większej liczby dzieci nie uprawnia do analogicznego wzrostu liczby dni urlopu, nawet w przypadku, gdy dzieci uczęszczają do różnych szkół (Vide: Prawodawstwo Pracy i Ubezpieczeń j.w.).

W przypadku instytucji publicznych, do tego urlopu uprawnieni są rodzice dzieci uczęszczających do szkół podstawowych i gimnazjów (**N. 2683/1999** art. 53).

### **2.2.2.4. Urlop dla rodziców samotnie wychowujących dzieci**

Pracownikom owdowiałym lub nie pozostającym w związku małżeńskim, a wychowującym dzieci, przysługuje urlop płatny w wymiarze 6 dni roboczych rocznie, poza tym, przysługującym na mocy innych regulacji. Rodzic z trojgiem lub większą liczbą dzieci jest uprawniony do urlopu w wymiarze 8 dni roboczych (art. 7 Zbiorowego Układu Pracy z 15.04.2002).

Urlop ten przyznawany jest z powodu zwiększonych potrzeb opieki nad dziećmi w wieku do ukończenia lat 12, można go wykorzystać jednorazowo lub w częściach, po ustaleniu z pracodawcą i zależnie od potrzeb uprawnionego, ale nie

może pokrywać się czasowo z rozpoczęciem lub zakończeniem corocznego urlopu wypoczynkowego. (Vide: Prawodawstwo Pracy i Ubezpieczeń j.w.).

#### **2.2.2.5. Rodzicielski urlop wychowawczy**

Prawo do rodzicielskiego urlopu wychowawczego dla pracowników, ukonstytuowało się mocą ustawy N. 1843/84, która następnie została znowelizowana i uzupełniona przez Zbiorowy Układ Pracy z 09.06.1993 i art. 25 ustawy N. 2639/98.

Wyżej wymienione regulacje przewidują, że każdy rodzic pozostający w stosunku pracy na zasadach prawa prywatnego lub zatrudniony na umowę w przedsiębiorstwie bądź gospodarstwie rolnym, po przepracowaniu 1 roku u jednego pracodawcy i pod warunkiem, że drugie z rodziców pracuje poza domem, uzyskuje uprawnienia do urlopu wychowawczego, w okresie pomiędzy zakończeniem urlopu macierzyńskiego do ukończenia przez dziecko 3,5 roku życia. Łączny czas trwania tego urlopu może osiągnąć 3,5 miesiąca, jednorazowo lub w częściach, dla każdego z rodziców. Uprawnienie do urlopu jest osobiste i nie przenaszalne dla każdego z rodziców i przysługuje oddzielnie na każde z dzieci.

- Urlop ten jest bezpłatny. Regulacje te dotyczą sektora publicznego, instytucji posiadających osobowość prawną podlegającą prawu publicznemu oraz instytucji samorządów terytorialnych.
- W przypadku separacji, rozwodu, wdowieństwa lub urodzenia dziecka pozamałżeńskiego, uprawnienie do urlopu wychowawczego w wymiarze do 6 miesięcy przysługuje temu z rodziców, które sprawuje opiekę nad dzieckiem.
- *Okres nieobecności w pracy z powodu urlopu wychowawczego, zaliczany jest do rzeczywistego okresu pracy*
- W instytucjach sektora publicznego przewidziany jest urlop wychowawczy w wymiarze do 2 lat dla każdego z rodziców na dzieci w wieku do lat 6. *Okres nieobecności nie jest zaliczany do rzeczywistego okresu pracy (artykuł 51 (5) ustawy N. 2682/99).*

#### **2.2.2.6. Urlop połogowy/ macierzyński**

Częścią urlopu macierzyńskiego jest urlop z powodu ciąży (przed porodem) oraz urlop połogowy (po porodzie), przysługujący tylko matkom. Natomiast urlop następujący zaraz po połogu, znany jako **urlop z powodu karmienia lub opieki nad**

dzieckiem przysługuje teraz także ojcu (15.04.2002 i 24.05.2004 Zbiorowy Układ Pracy).

#### 2.2.2.7. Urlop z powodu karmienia lub opieki nad dzieckiem dla ojców

##### Sektor prywatny

Zezwolenie na nieobecność z powodu opieki nad dzieckiem (zmniejszenie wymiaru godzin lub zamiennie urlop jednorazowy bądź w częściach) przysługuje także ojcu, pod warunkiem, że nie korzysta z niego pracująca matka.

Urlop ten jest traktowany i wynagradzany jak czas pracy i nie może powodować pogorszenia warunków zatrudnienia i stosunku pracy.

##### Sektor publiczny

Po podpisaniu Protokołu o współpracy pomiędzy G.G.I. (*Urząd ds. Równości*) i zrzeszeniami pracodawców (Zrzeszenie Przemysłowców Greckich, Ateńska Izba Przemysłowo-Handlowa, Zrzeszenie Producentów i Handlowców) oraz Memorandum o współpracy pomiędzy G.G.I. i Grecką Siecią na rzecz CSR (*Corporate Social Responsibility*), oczekuje się, że do Kodeksu Pracownika Publicznego, po jego nowelizacji, zostanie włączona propozycja G.G.I. zgłoszona Komisji o **udzielaniu zmniejszenia wymiaru godzin lub urlopu wychowawczego w wymiarze 9 miesięcy dla pracownika- ojca. Ten sam przywilej przysługiwałby rodzicom samotnie wychowującym dzieci.**

#### 2.2.2.8. Urlop ojcowski

Urlop ojcowski nie jest uregulowany przez żadną Dyrektywę Wspólnoty Europejskiej. Jednak rezolucja Rady i Ministrów Zatrudnienia i Polityki Społecznej UE z dnia 29 czerwca 2000 na temat równego udziału kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym i rodzinnym, skłania kraje członkowskie do oceny możliwości uznania urlopu ojcowskiego w określonej formie. **Zgodnie z ideałem określenia, urlop ojcowski pokrywałby się czasowo z urlopem macierzyńskim, tak aby ojciec mógł uczestniczyć w narodzinach dziecka i przebywać w domu z matką i/ lub innym dzieckiem bądź dziećmi. Urlop ten powinien być całkowicie niezależny od sytuacji zawodowej matki.**



### **2.2.2.9. Urlop z powodu narodzin dziecka dla ojca**

W przypadku narodzin dziecka, ojciec jest uprawniony do 2 dni płatnego urlopu na każde dziecko ( 23.05.2000/ Zbiorowy Układ Pracy).

### **2.2.2.10. Planowanie urlopów**

Pracodawcy zatrudniający pracowników opiekujących się dziećmi do 16 roku życia (sprawujący władzę rodzicielską) lub dziećmi powyżej 16 roku życia, ale niepełnosprawnymi, mają obowiązek, podczas planowania czasu udzielania corocznych urlopów pracowniczych, brać po uwagę potrzeby tej kategorii zatrudnionych.

## **2.3. Najnowsze regulacje**

Zgodnie z *Memorandum o współpracy pomiędzy Urzędem ds. Równości Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, Administracji Publicznej i Decentralizacji oraz Greckiej Sieci na rzecz Korporacyjnej Odpowiedzialności Społecznej (w Polsce: Forum Odpowiedzialnego Biznesu) (22.02.2006)* ustala się współpracę mającą na celu informowanie, uwrażliwianie i mobilizację firm dla formułowania i propagowania polityki równych szans wśród kobiet i mężczyzn oraz innych dobrych praktyk, postępowań i metod adoptowanych i realizowanych przez przedsiębiorstwa należące do Sieci CSR.

*Wspólne ramy działania* zawierają między innymi:

- Promocję dobrych praktyk propagowania równych szans dla kobiet i mężczyzn, stosowanych przez firmy – członków Sieci, analizę celów, metodologię, działania, pomiar wyników i metody oceny.
- Prezentację danych zawartych w raportach socjalnych przedsiębiorstw, w rozdzieleniu według płci.
- Wspieranie odniesień do polityki promującej równe szanse dla kobiet i mężczyzn w analizach, opracowaniach naukowych, sprawozdaniach, raportach socjalnych, regulaminach i innych dokumentach przedsiębiorstw.

Strony akceptują między innymi:

Sieć CSR podejmie działania na rzecz uwrażliwienia przedsiębiorstw – członków sieci na rzecz promocji polityk lub praktyk równości pomiędzy mężczyznami i kobietami w miejscu pracy. Szczególnie będzie wspierać:

- kształtowanie i promocję polityk dla pogodzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych,
- pozytywne reagowanie na przerwy w karierze zawodowej (career breaks) i organizację programów dla ponownego włączenia pracownika do przedsiębiorstwa po długiej nieobecności,
- wspieranie korzystania z urlopu wychowawczego zarówno przez ojca jak i przez pracującą matkę.

W ramach tej współpracy Urząd ds. Równości zobowiązuje się do corocznego nagradzania przedsiębiorstw – członków Sieci CSR, które realizują wyżej wymienione polityki lub praktyki. Urząd ds. Równości podejmuje się także sformułować i wprowadzić, we współpracy z Siecią CSR, kryteriów przyznawania Nagrody Równości przedsiębiorstwom wyróżniającym się ich pozytywnymi działaniami w sektorze równości pomiędzy mężczyznami i kobietami.

W okresie funkcjonowania Memorandum strony będą współpracować na rzecz sformułowania nowych płaszczyzn rozwoju inicjatyw przez przedsiębiorstwa – członków Sieci CSR, takich jak:

- Zwalczanie stresu w miejscu pracy, dotyczącego dużego odsetka kobiet.
- Rozwijanie programów i działań na rzecz ograniczenia różnych zjawisk społecznych uderzających głównie w kobiety.
- Promocję innowacyjnych działań na rzecz równości płci w ramach Narodowej Strategii Rozwoju na lata 2007-2013.

## **2.4. Ostatnie postanowienia**

Ostatnie postanowienia uznają wiele wymiarów dla pogodzenia życia rodzinnego i zawodowego mężczyzn i kobiet oraz promocji równości płci.

Zgodnie z Protokołem o współpracy podpisanym w dniu 02.06.2006 pomiędzy Urzędem ds. Równości Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, Administracji Publicznej i Decentralizacji, a wyżej wymienionymi zreszzeniami pracodawców oraz Grecką Siecią CSR na rzecz promocji równych szans kobiet i mężczyzn w miejscu pracy uznaje się, że:

1. Praca kobiet stanowi czynnik spójności społecznej i rozwoju ekonomicznego. Kobiety są źródłem możliwości niezbędnych dla współczesnego społeczeństwa.

Równe szanse i równe traktowanie we wszystkich stadiach życia zawodowego są inwestycją społeczną, która wpływa zarówno na siłę jednostki i wzrost jej poczucia własnej wartości, jak i na rozwój gospodarczy. Dlatego też kwestie samodzielności finansowej kobiet oraz pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego - osobistego zostały uznane za zasadnicze osie priorytetów Mapy Drogowej (Road Map) UE dla Równości Płci na lata 2006-2010.

2. Na poziomie europejskim, znowelizowana Strategia Lizbońska kształtuje nowe warunki i postulaty dla konkurencyjności gospodarczej krajów UE, którą łączy bezpośrednio z umiejętnością krajów do pełnego wykorzystania ich potencjału produkcyjnego. Zważywszy na fakt, że kobiety w Grecji reprezentują 52% populacji, ich włączenie i utrzymanie na rynku pracy i w działalności zawodowej, staje się warunkiem właściwego gospodarowania zasobami ludzkimi kraju. To stanowisko zostało podkreślone podczas Wiosennego Szczytu w marcu 2006, gdzie przyjęto Europejską Umowę na Rzecz Równości Płci i podjęto zobowiązanie o wprowadzaniu polityki wspierania zatrudnienia kobiet, celem wzmocnienia rozwoju gospodarczego, zamożności i konkurencyjności Unii.
3. W ramach dialogu pomiędzy profesjami na poziomie europejskim, europejscy partnerzy społeczni zobowiązali się na Wiosennym Szczycie, w marcu 2005, do jednolitej „Płaszczyzny działania na rzecz promocji równości płci”, z horyzontem wprowadzenia i oceny rezultatów w 2008 r. Program ten skierowany jest do odnośnych organizacji w każdym z krajów członkowskich, które mają podjąć akcje promujące wspomnianą płaszczyznę i mają uczestniczyć w opracowaniu i rozpowszechnianiu właściwych praktyk i działań na szczeblu krajowym, resortowym, regionalnym i korporacyjnym.
4. Odpowiedzialność za równoważny udział mężczyzn i kobiet w rynku pracy oraz równość w życiu zawodowym spoczywa zarówno na państwie, na uczestnikach produkcji, jak i na społeczeństwie obywatelskim.

Należy stwierdzić, że stajemy dzisiaj wobec istotnych wyzwań w sferze politycznej, społecznej, gospodarczej i środowiskach zawodowych, które mają duży wpływ na rolę kobiet w gospodarce i w miejscu pracy i wymagają radykalnych przewartościowań odnośnie postrzegania tej roli.

Należy brać pod uwagę, że:

1. W oparciu o Narodowy Program Reform 2006-2008, w ramach którego nasze państwo zobowiązało się do zwiększenia zatrudnienia kobiet do 51%, instytucje publiczne, społeczne i świat biznesu mają za zadanie współtworzenie założeń, o horyzoncie realizacji do roku 2010, które zagwarantują przyszły rozwój kraju i

przyczynią się do zachowania spójności społecznej. Wzrost zatrudnienia kobiet, które dzisiaj wynosi w Grecji tylko 46,2%, ustępując wyraźnie średniej unijnej osiągającej 55,6% i wartości docelowej strategii lizbońskiej wynoszącej 60%, musi zostać uznany jako narodowy priorytet. W tym właśnie duchu prowadzone jest strategiczne planowanie na okres 2007-2013.

2. Udział kobiet w aktywnej gospodarczo części populacji kraju poprawia sytuację finansową zakładów ubezpieczeniowych oraz w dużym stopniu reguluje proces zmniejszania się dyspozycyjności zasobów ludzkich, obserwowany w Grecji z powodu starzenia się społeczeństwa. Równolegle, wzrost zatrudnienia kobiet przyczynia się do zwiększenia dochodu rodzinnego, co skutkuje zmniejszeniem problemów finansowych działających hamująco na decyzje o urodzeniu pierwszego lub kolejnego dziecka.
3. Promocja polityki równych szans dla mężczyzn i kobiet w firmach i w sektorze publicznym, prowadzi do zwiększenia konkurencyjności gospodarki kraju, gdyż wzrastają możliwości wykorzystania nowych utalentowanych pracowników, zdolnych do istotnego udziału we wspólnych działaniach na rzecz poszerzania wiedzy, promocji innowacji, zarządzania różnicowaniem, zapewnienia jakości na wszystkich etapach procesu produkcyjnego.
4. Obowiązki rodzinne, macierzyństwo i ojcostwo, poza potrzebą społeczną, są bogactwem osobistym i zespołowym, które pogodzone we właściwy sposób z pracą, zwraca się firmie jako wartość dodana.
5. Adoptowanie polityk i praktyk na rzecz równych szans dla pracujących mężczyzn i kobiet, przynosi następujące korzyści:
  - a. Przyciąganie najlepszej siły roboczej, niezależnie od płci, wnoszącej do firmy wiedzę i innowacje, wykorzystując takie umiejętności jak współpraca, inteligencja emocjonalna, zdolności analityczne, łączne analizowanie wielu zmiennych itp.
  - b. Wzrastanie osobistej satysfakcji kobiet z ich pracy, a w rezultacie, zmniejszenie stresu zawodowego i wzrost produktywności.
  - c. Podniesienie się jakości życia obu płci poprzez zastosowanie środków harmonizacji życia zawodowego i rodzinnego.
  - d. Firmy zyskują nowe szanse z powodu obecności kobiet na kierowniczych stanowiskach, gdyż stwierdzono silną korelację pomiędzy dobrym zarządzaniem firmą, a współistnieniem obu płci na odpowiedzialnych stanowiskach.
  - e. Ponadto, uzyskuje się poszerzenie rynku konsumenckiego, kiedy praca oferowana jest równorzędnie kobietom i mężczyznom, gdyż kobiety stanowią

większą część kupujących, a w ten sposób zwiększa się ich dochód przeznaczony na konsumpcję.

6. Równe szanse w środowisku zawodowym wymagają jednakowego traktowania kobiet i mężczyzn w kwestiach zatrudniania, szkolenia zawodowego, przebiegu kariery, zajmowania stanowisk kierowniczych i wynagrodzenia. Ze względu na fakt, że przyczyny dyskryminacji są złożone i wzajemnie powiązane, powodzenie w ich znoszeniu zależy od odrzucenia wielu stereotypów ciągle funkcjonujących w społeczeństwie i w korporacjach, a dotyczących szczególnie roli kobiety w pracy i w zawodzie. Sukces podejmowanych każdorazowo inicjatyw warunkowany jest uwzględnianiem wymiaru płciowego (gender mainstreaming), ale także planowaniem pozytywnych działań ze strony zarówno państwa, jak i korporacji.
7. Szczególną uwagę należy zwrócić na małe i średnie przedsiębiorstwa, które zwykle wykazują większe trudności w realizacji polityki równych szans i w niwelowaniu kosztów nieobecności w pracy z powodu macierzyństwa lub urlopów wychowawczych. Dlatego celowe jest udzielanie wsparcia tym przedsiębiorstwom, aby poradziły sobie z pojawiającymi się problemami.
8. W „Ramach działań na rzecz równości płci” europejskich partnerów społecznych (Vide: powyższe) zostały wytyczone pewne wzajemnie powiązane i równoważne priorytety, w których wyrażona jest wspólna wola obu stron do podjęcia następujących działań:
  - Ocena tradycyjnych ról obu płci, wdrażanie kobiet w procesy podejmowania decyzji, wspieranie równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym oraz niwelowanie różnic w wynagrodzeniu z powodu płci.
  - Zmiany ram prawnych dotyczących równości płci, zarówno na poziomie europejskim jak i narodowym, stwarzające nową sytuację i nowe zobowiązania dla rynku pracy.

Z wyżej wymienionych powodów, równe szanse w miejscu pracy są wyzwaniem o strategicznym znaczeniu dla każdego przedsiębiorstwa, niezależnie od jego wielkości.

9. Eliminowanie ciągle istniejących nierówności na rynku pracy w naszym kraju wymaga politycznej woli wszystkich zaangażowanych stron, państwa, organizacji społecznych, przedsiębiorstw, tak aby realizowana była polityka zawierająca, tam gdzie jest to konieczne, pozytywne działania na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn w pracy.

Należy się **wspólnie zgodzić i zobowiązać** do:

1. Przyjęcia **wspólnego politycznego zobowiązania** do podjęcia serii skoordynowanych działań prowadzących do zarejestrowania, uświadomienia, a w rezultacie do wyeliminowania zjawiska nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w dostępie do zatrudnienia, a także w przypadku niektórych zawodów, do szkolenia zawodowego, do rozwoju kariery, do poziomów wynagrodzenia i ogólnych warunków pracy.
2. W szczególności:
  - a) Zrzeszenia pracodawców (Zrzeszenie Przemysłowców Greckich, Zrzeszenie Producentów i Handlowców) zlecą swoim ośrodkom badawczym wykonanie analiz i sporządzenie wspólnego opracowania, rejestrującego nierówne traktowanie mężczyzn i kobiet w dostępie do zatrudnienia i w kwestii warunków pracy oraz podającego powody tych zjawisk, zwracając uwagę na szczegółową charakterystykę jakościową. Wyniki tego opracowania pomogą organizacjom w sformułowaniu niezbędnych uwag – zaleceń wobec swoich członków.
  - b) Zrzeszenia pracodawców, Ateńska Izba Przemysłowo-Handlowa i „Sieć CSR” podejmą działania na rzecz wspierania i promocji przedsiębiorczości wśród kobiet.
  - c) Zrzeszenia pracodawców, Ateńska Izba Przemysłowo-Handlowa i „Sieć CSR” podejmą inicjatywy na rzecz informowania i uwrażliwiania swoich członków na kwestie istniejących regulacji prawnych dotyczących równości kobiet i mężczyzn oraz ich zmian, a także na dobre praktyki stosowane w przedsiębiorstwach na poziomie krajowym, europejskim i międzynarodowym.
  - d) Równoległe, w ramach próby szerszego zaakcentowania problemu, zrzeszenia pracodawców, Ateńska Izba Przemysłowo-Handlowa i „Sieć CSR” będą nakłaniać swoich członków do śledzenia i corocznego publikowania danych o analogii mężczyzn i kobiet na różnych stopniach hierarchii organizacyjnej w przedsiębiorstwie.
  - e) Zrzeszenia pracodawców, Ateńska Izba Przemysłowo-Handlowa i „Sieć CSR” podejmą działania na rzecz uwrażliwiania swoich członków, w celu zwiększenia liczby kobiet na odpowiedzialnych stanowiskach oraz w ośrodkach podejmowania decyzji w przedsiębiorstwach i organizacjach.
  - f) Zrzeszenia pracodawców, potwierdzając szczególne znaczenie polityczne inicjatywy partnerów społecznych utworzenia Kasy Zatrudniania i Szkolenia Zawodowego (L.A.E.K.), będą współpracować z Grecką Federacją Związków Zawodowych (G.S.E.E.) w celu wykorzystania tych funduszy w sposób

gwarantujący przeznaczenie określonego procentu budżetu Kasy na wspieranie działań na rzecz zatrudnienia kobiet. Wsparcie to będzie realizowane poprzez metody wprowadzania zastępstw podczas korzystania z urlopów macierzyńskich i wychowawczych oraz metody godzenia rodziny i pracy zawodowej, szczególnie w bardzo małych i małych przedsiębiorstwach.

- g) Zrzeczenia pracodawców podejmują się sprawdzenia realizacji nowych form organizacji pracy w dużych i średnich przedsiębiorstwach, mających na celu, z jednej strony, zharmonizowanie życia rodzinnego i zawodowego, a z drugiej, zwiększenie zatrudniania i adaptacji kobiet, poprzez umożliwianie im udziału w programach kształcenia ustawicznego. W tym celu wezmą pod uwagę dobre praktyki elastycznego korzystania z przysługujących urlopów, wprowadzenia programów pracy na odległość, możliwości wprowadzenia zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin itp. Mając na celu skuteczność tych polityk, należy je opracowywać analogicznie do potrzeb organizacyjnych przedsiębiorstwa i jego pracowników.

### 3. Państwo zobowiązuje się do:

- a) Sfinansowania przeprowadzenia analiz – opracowań wymienionych w punkcie 2 a.
- b) Dofinansowania, ze środków unijnych i krajowych, przedsiębiorstw każdej wielkości na terenie całego kraju, w celu: pokrycia kosztów struktur opieki nad dziećmi, wykształcenia i wyszkolenia zawodowego pracujących kobiet. Ponadto przedsiębiorstwa będą przygotowywać się do uzyskiwania certyfikatów jakości w polityce równości płci, jeżeli zgłoszą takie zainteresowanie oraz stosować elastyczne formy organizacji pracy, przyjazne obu płciom, na zasadzie dobrowolności. Priorytetowo będą traktowane małe i średnie firmy.
- c) Wspierania realizacji projektów, zawartych we Wspólnotowych Ramach Pomocy i wykonywanych przez przedsiębiorstwa lub ich organizacje związkowe, kiedy ich przedmiot służy celom tej umowy.
- d) Analizy możliwości stworzenia motywacji finansowych lub innych (np. ulgi podatkowe, redukcja wysokości składek ubezpieczeniowych) dla przedsiębiorstw sektora prywatnego i publicznego, w celu promowania poprzez określone działania równości płci w miejscu pracy np. poprzez równowagę w zatrudnianiu kobiet i mężczyzn na wolnych lub nowych miejscach pracy, wprowadzanie kobiet na odpowiedzialne stanowiska,

planowanie kariery, równy udział w programach szkoleń zawodowych, wprowadzanie innowacyjnych programów organizacji pracy w przedsiębiorstwie, ułatwiających kobietom i mężczyznom wypełnianie obowiązków rodzinnych itp., po stwierdzeniu realizacji tych programów.

- e) Przyznawania corocznej Nagrody Równości przedsiębiorstwom promującym równość kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, poprzez wprowadzanie metod organizacji i zarządzania potencjałem ludzkim, zgodnych z powyższymi postulatami.

Strony są świadome, że wyżej wymienione inicjatywy przyniosą oczekiwane rezultaty, pod warunkiem wsparcia ze strony ogółu społeczeństwa. Strony podejmą zatem wszelkie kroki, aby do każdego obywatela docierały przekazy i informacje mające na celu likwidację istniejących nierówności i zwiększenie udziału kobiet w rozwoju gospodarczym kraju.



## **CZEŚĆ II**

## 1. PRZEDMIOT BADANIA

Niniejsze opracowanie oparte jest na serii pytań odnoszących się do roli greckich ojców oraz do zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – rodzinnym.

Podstawowym celem opracowania jest wskazanie czynników zawodowych, społecznych i kulturowych utrudniających mężczyznom podejmowanie aktywniejszej i bardziej odpowiedzialnej roli w środowisku rodzinnym, a zwłaszcza w opiece nad dziećmi.

Zasadniczą hipotezą naszego opracowania jest stwierdzenie, że przeszkody w zachowaniu równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym – rodzinnym mężczyzn wywodzą się zarówno z szeroko pojmowanego środowiska pracy (czas pracy, przemieszczenia, godziny pracy itp.), jak i z tradycyjnych stereotypów o społecznych rolach przedstawicieli obu płci, które uważają mężczyznę – ojca za głównego odpowiedzialnego za materialny dobrobyt rodziny, a kobietę – matkę odpowiedzialną prawie wyłącznie za wychowanie dzieci i za prace domowe.

Centralnym przedmiotem opracowania jest zbadanie pojmowania przez greckich ojców ich relacji z dziećmi oraz określonych praktyk/ czynności wykonywanych w rodzinie, a dotyczących opieki nad dziećmi i udziału w pracach domowych. Równolegle, badaniu podlega szereg innych wzajemnie powiązanych tematów. W szczególności opracowanie skupia się na:

- Zbadaniu percepcji i stereotypów wśród ojców uczestniczących w badaniu odnośnie roli obu płci w rodzinie i w wychowaniu dzieci. Stwierdzeniu istnienia obrazów znaczenia ojcostwa i macierzyństwa.
- Zbadaniu znaczenia, jakie sami ojcowie nadają terminowi ojcostwa, w stosunku do definicji zawartych w teoretycznych ramach opracowania.
- Wykryciu, w oparciu o międzynarodowe badania, dystansu, który zakładamy, że istnieje pomiędzy pożądanymi a rzeczywistymi relacjami, jakie ojcowie nawiązują ze swoimi dziećmi.
- Szczególnej koncentracji uwagi na rejestracji rzeczywistej sytuacji w czterech głównych płaszczyznach:
  1. Dyspozycyjność i obecność ojca w rodzinie. Zawartość czasu poświęcanego dzieciom i poszerzenie pojmowania czasu dla rodziny i czasu wolnego oraz pokrewnych praktyk.
  2. Zobowiązania wobec dzieci. Bezpośrednia opieka, wspólne doświadczenia i zajęcia z dziećmi.

3. Podejmowanie określonych obowiązków: karmienie i higiena małych dzieci, wizyty u lekarza, wizyty w szkole, pomoc w nauce, organizacja zajęć pozaszkolnych dziecka itp.
4. Podejmowanie określonych prac domowych (zakupy, płacenie rachunków, inne prace domowe)
  - Zbadanie subiektywnego pojmowania pojęć *relacje z dziećmi*, *odpowiedzialność*, *wyrażanie uczuć* w stosunku do dzieci i *zobowiązania* wobec dzieci.
  - Zbadanie obiektywnych i subiektywnych trudności w pogodzeniu różnych społecznych pojęć czasu (czas pracy, czas na dojazdy, czas prac domowych, rodzinny i prywatny czas wolny).
  - Zderzenie ról i jego konsekwencje (stres, poczucie winy itp.) dla życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego.
  - Odnotowanie polityki stosowanej przez przedsiębiorstwa państwowe i prywatne w kwestii promocji harmonizacji życia zawodowego i rodzinnego. Stosowanie (lub nie stosowanie) istniejących przepisów prawnych dotyczących urlopów wychowawczych, porównanie sektora publicznego i prywatnego.

## 2. METODOLOGIA BADANIA

Przedstawiając metodologiczne ramy badania skupimy się kolejno na wykorzystanych narzędziach badawczych, procesie zbierania i analizy danych oraz na profilu respondentów.

### 2.1. Narzędzia badawcze

W badaniu roli ojców w promocji równości płci wykorzystane zostały narzędzia, które z jednej strony ukazują problematykę i dynamikę tej roli, a z drugiej oferują szerokie spektrum materiału badawczego, umożliwiające jego pierwotne i wtórne przetwarzanie. Mając na uwadze wyznaczony cel oraz jego problematykę, uznano za konieczne użycie więcej niż jednego narzędzia badawczego. Narzędzia metodologiczne jakie zostały wybrane to ankieta<sup>5</sup> i wywiad.

Ankieta została wybrana, jako najważniejsze narzędzie do zarejestrowania postaw i sposobów myślenia wystarczającej liczby ojców odnośnie ich roli w życiu zawodowym i rodzinnym, promocji równości płci oraz problemów, z jakimi borykają się sami, aby pogodzić życie zawodowe i rodzinne. Zastosowane pytania dotyczyły zarówno charakterystyki społeczno-demograficznej i zawodowej mężczyzn-ojców, jak i zawierały informacje o poziomie wykształcenia i zawodzie współmałżonek/konkubin. Ponadto seria pytań dotyczyła podziału prac domowych, podejmowania odpowiedzialności za określone działania wraz z dziećmi i opieki nad dziećmi. Na koniec, wprowadzono pytania dotyczące pojmowania przez mężczyzn-ojców roli obu płci w życiu rodzinnym i zawodowym.

Wywiad, natomiast, został wykorzystany do pogłębionej i bardziej złożonej rejestracji sposobów myślenia, postaw i wizji. Warto podkreślić, że w procedurze przeprowadzania wywiadów, badacze zainteresowani byli nie tyle stawianiem konkretnych pytań, ale dyskusją na określone tematy. Według Kerlingera (1970) wywiad może być wykorzystany do oceny nieoczekiwanych wyników lub/ i do głębszej analizy motywacji respondentów i powodów, dla których odpowiedzieli w taki, a nie inny sposób.

Zalety jakie stwarza wielostronne metodologicznie podejście do zjawisk społecznych zostały szeroko opisane przez wielu badaczy. W tym miejscu podkreślimy jedynie, że wybór jednej tylko metody stwarza zagrożenie zafałszowania obrazu badanego zjawiska, a równolegle istnieje możliwość ograniczenia zarówno

---

<sup>5</sup> Wzór ankiety zawarty jest w Aneksie.

ilościowego jak i jakościowego zebranych danych, opisujących temat podlegający badaniu.

## **2.2. Procedura zbierania danych do badania**

Przeprowadzanie ankiety<sup>6</sup> i wywiadów miało miejsce się w okresie od kwietnia do czerwca 2006. Zbieranie danych odbyło się na zasadzie bezpośredniego kontaktu grupy badawczej i respondentów. Ankieta była dostarczana w kopercie wraz z pismem, za pomocą którego każdy uczestnik był informowany o celu i znaczeniu badania. Respondenci byli powiadomieni, że ich udział w badaniu jest dobrowolny oraz uzyskali zapewnienie o anonimowości udzielonych odpowiedzi. Ponadto zostali poproszeni o możliwe nie pozostawianie pytań bez odpowiedzi. Łączny czas potrzebny na wypełnienie ankiety nie przekraczał 30 minut. Po wypełnieniu ankiety przeprowadzano wywiad.

## **2.3. Opracowanie i analiza danych**

Po zebraniu danych i ich skodyfikowaniu przystąpiono do ich wprowadzania i opracowania komputerowego przy zastosowaniu programu (pakietu) statystycznego dla nauk społecznych (SPSS). Przeprowadzono następujące procedury statystyczne w celu opisu i analizy danych: a) mierzenie częstotliwości, b) wyliczenie średniej dla pytań, gdzie było to konieczne, c) cross-tabs dla sprawdzenia oddziaływania różnych zmiennych kategoriycznych (np. poziom wykształcenia mężczyzn-ojców, poziom wykształcenia współmałżonek/ konkubin, miejsce pracy) w stwierdzonych różnicach analogii procentowych, powstałych po udzieleniu przez respondentów odpowiedzi na pewne pytania.

Ponadto, w oparciu o zasady analizy jakościowej zawartości, przystąpiliśmy do analizy sposobów wypowiedzania się podmiotów badanej próby, w celu zbadania konkretnych pojęć i definicji oraz określenia sposobu w jaki są one pojmowane.

## **2.4. Próba badawcza**

Próba badawcza liczyła 200 mężczyzn-ojców, pracujących w sektorach publicznym i prywatnym na terenie kraju. Wybór mężczyzn-ojców był przypadkowy,

---

<sup>6</sup> Ankieta była testowana pilotażowo na próbce o charakterystyce podobnej do podmiotu właściwego badania, w celu wykrycia ewentualnych problemów i błędów w formułowaniu pytań i ich poprawieniu (Vide: C.Javeau, 1996, *Badanie ankietowe*. Ateny: Typothito – G.Dardanos, str.148.

co służy zarówno założeniom filozoficznym badania, jak i jego celom ogólnym i szczegółowym. Głównym czynnikiem było geograficzne rozmieszczenie próby, w oparciu o stopień urbanizacji oraz rozwarstwienie w zależności od sektora zatrudnienia (publiczny – prywatny). Uznajemy, że wszelkie inne formy rozwarstwienia, takie jak poziom wykształcenia, wiek, sytuacja rodzinna będą się wyłaniały w sposób naturalny.

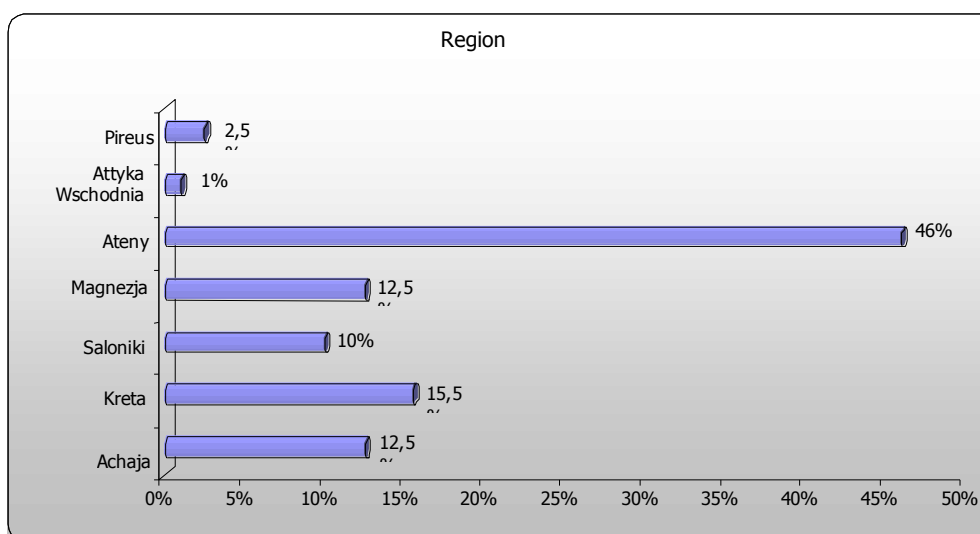
Należy jeszcze zaznaczyć, że kryterium brany pod uwagę podczas wyłaniania próby respondentów, był fakt bycia ojcem.

Jak widać z poniższego diagramu, najwięcej ankiet przeprowadzono w regionie Aten (46%) wraz z Attyką Wschodnią (1%) i Pireusem (2,5%), następnie na Krecie, a konkretnie w okolicach Heraklionu (15,5%) oraz w Achai i Magnezji (12,5) i w Salonikach (10%).

**Tabela 2.1.**  
**Podział mężczyzn próby według regionów**

Region	Liczba	Procent
Achaja	25	12.5%
Kreta	31	15.5%
Saloniki	20	10%
Magnezja	25	12.5%
Ateny	92	46%
Attyka Wschodnia	2	1%
Pireus	5	2.5%
Razem	200	100%

**Diagram 2.1.**

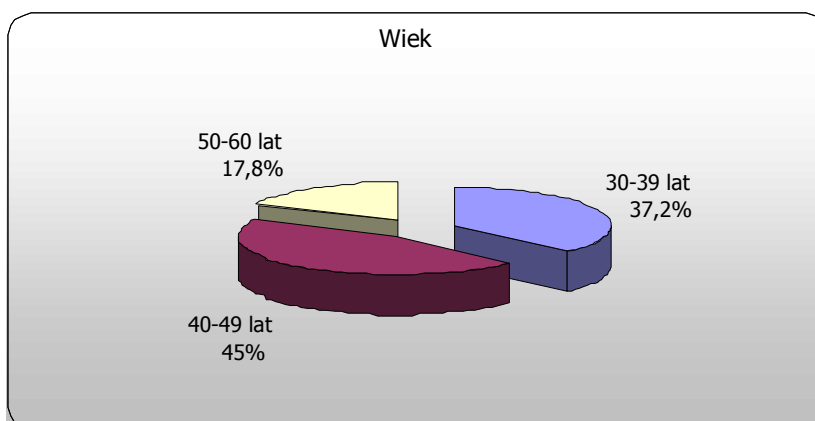


Udział liczbowy i procentowy podmiotów zależnie od wieku prezentuje diagram 2.2. 37,3% ogólnej liczby respondentów jest w wieku od 30 do 39 lat, 45% w wieku od 40 do 49 lat, a 17,8% w wieku od 50 do 60 lat. Zauważamy zatem, że największe skupienie występuje w grupie wiekowej 40-49 lat.

**Tabela 2.2.**  
**Podział mężczyzn próby według grup wiekowych**

Wiek	Liczba	Procent
30-39 lat	71	37.2%
40-49 lat	86	45%
50-60 lat	34	17.8%
Razem	191	100%

**Diagram 2.2.**

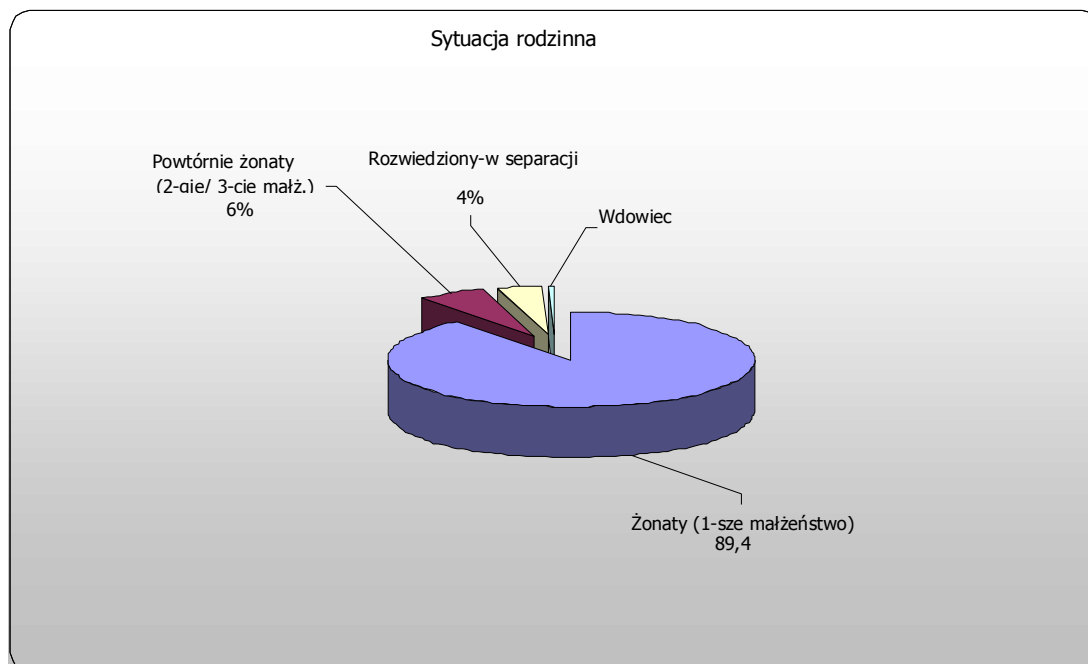


W kwestii sytuacji rodzinnej respondentów, 178 (**89,4%**) oświadcza, że pozostają w pierwszym związku małżeńskim, 12 mężczyzn (**6%**) jest powtórnie żonatych, jedynie 8 (**4%**) rozwiedzionych lub w separacji, a tylko jeden jest wdowcem.

**Tabela 2.3.**  
**Sytuacja rodzinna**

Sytuacja rodzinna	Liczba	Procent
Żonaty (pierwsze małżeństwo)	178	89.4%
Powtórnie żonaty (drugie/ trzecie małżeństwo)	12	6%
Rozwiedziony – W separacji	8	4%
Wdowiec	1	0.5%
Razem	199	100%

**Diagram 2.3.**



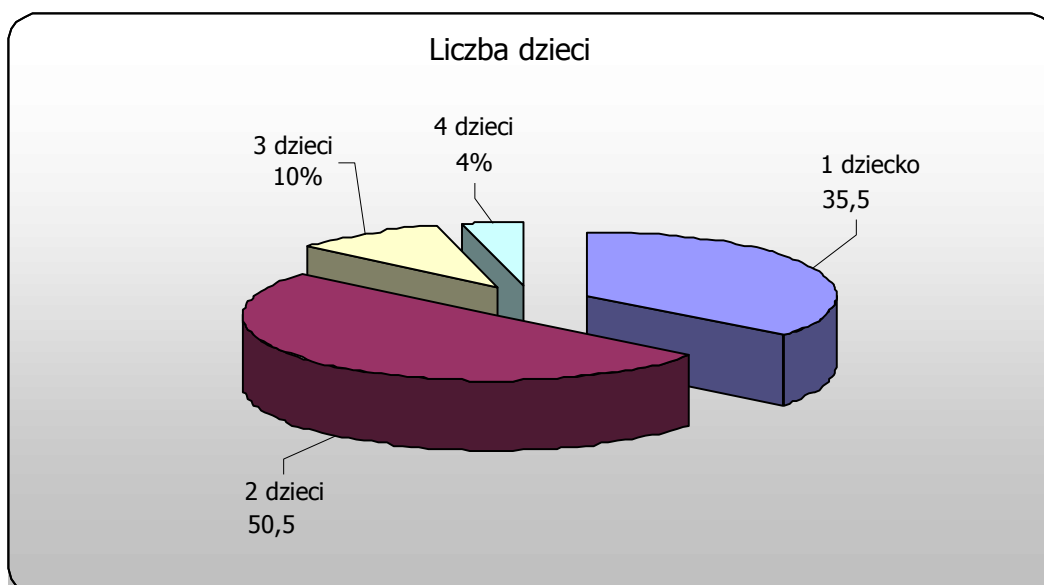
Większość mężczyzn tej próby posiada dwoje dzieci (**50,5%**). Następni w kolejności są posiadający jedno dziecko (**35,5%**), a warto podkreślenia jest, że tylko **4%** (8 osób) ma czworo dzieci.

**Tabela 2.4.**

Liczba dzieci	Liczba	Procent
1 dziecko	71	35.5%
2 dzieci	101	50.5%
3 dzieci	20	10%
4 dzieci	8	4%
Razem	200	100%



**Diagram 2.4.**

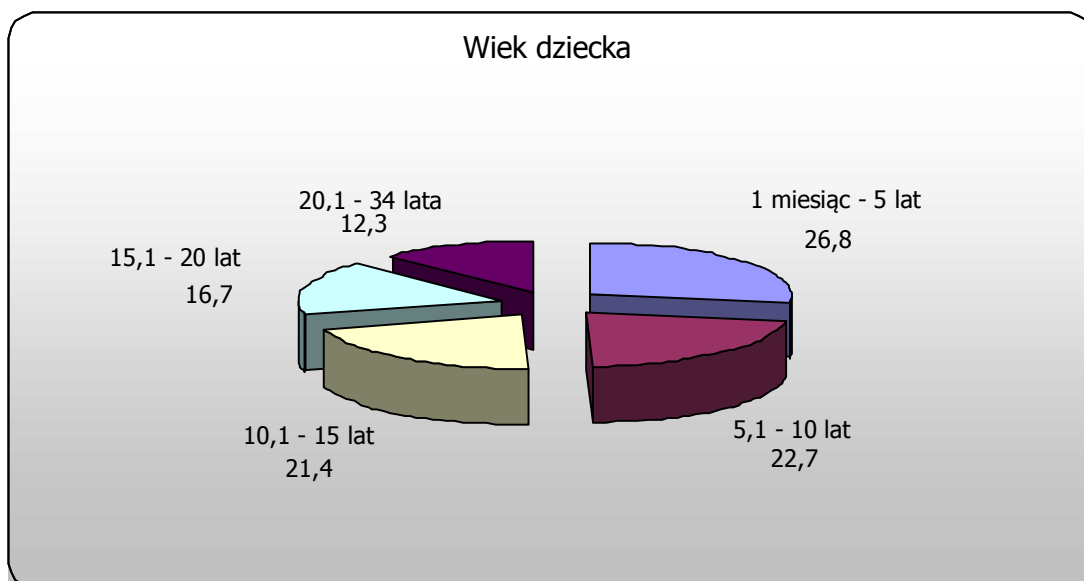


Pod względem wieku dzieci, zauważamy, że zdecydowana większość zgłasza wiek od 1 miesiąca do 15 lat (**70,9%**). Wyszczególniając, **26,8%** posiada dzieci w wieku od 1 miesiąca do 5 lat, **22,7%** od 5,1 do 10 lat i **21,4%** od 10,1 do 15 lat. **6,7%** dzieci jest w wieku od 15,1 do 20 lat, a najniższy odsetek (**12,3%**) dotyczy dzieci w wieku od 20,1 do 34 lat.

**Tabela 2.5.**  
**Podział mężczyzn próby według wieku ich dzieci**

Wiek dziecka	Liczba	Procent
1 miesiąc – 5 lat	98	26.8%
5.1 - 10 lat	83	22.7%
10.1 - 15 lat	78	21.4%
15.1 - 20 lat	61	16.7%
20.1 - 34 lata	45	12.3%
Razem	365	100%

**Diagram 2.5.**

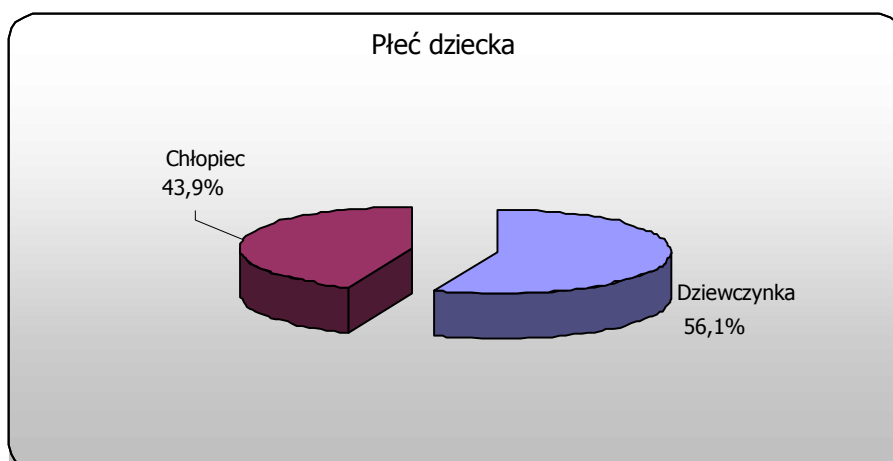


Analiza płci dzieci wykazuje, jak przedstawia diagram 2.6., że przeważają dziewczynki (56,1%), których jest o 12,2% więcej niż chłopców (43,9%).

**Tabela 2.6.**

Płeć dziecka	Liczba	Procent
Dziewczynka	203	56.1%
Chłopiec	159	43.9%
Razem	362	100

**Diagram 2.6.**



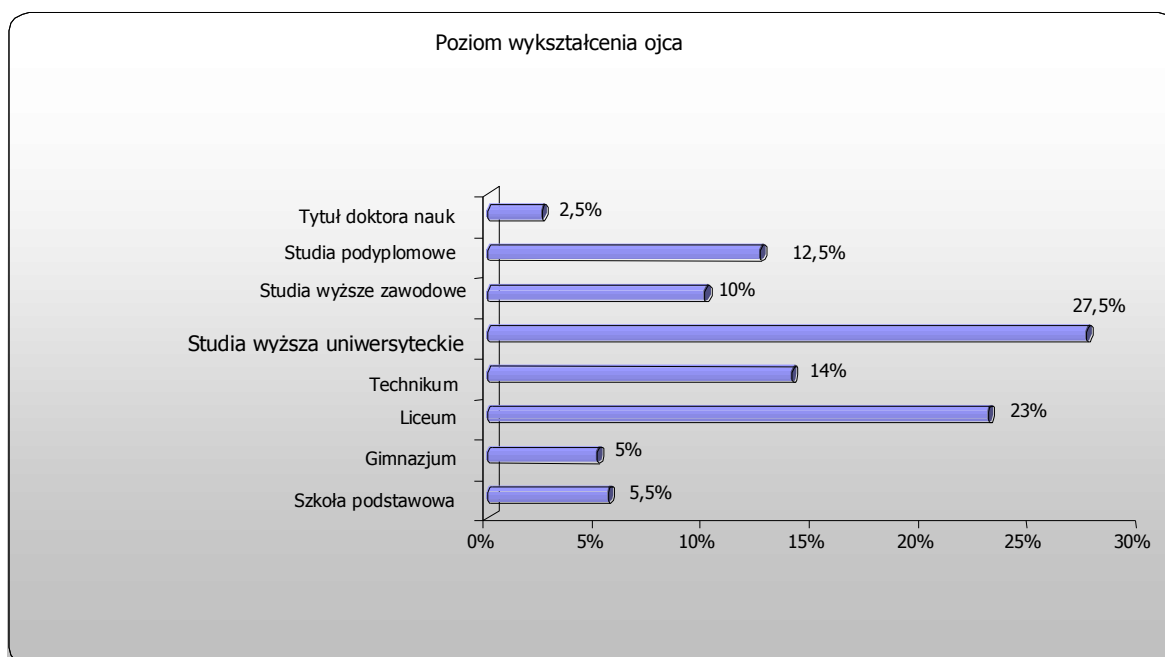
Następny diagram ukazuje, że największą grupę stanowią mężczyźni posiadający wyższe wykształcenie (27,5%), 46 osób (23%) jest absolwentami

liceum, a 28 osób (14%) to absolwenci szkół technicznych i zawodowych. Dość wysokie są także odsetki absolwentów szkół podstawowych i gimnazjów (odpowiednio 11% i 10%), a najmniejszy odsetek stanowią posiadacze tytułów doktora (2,5%).

**Tabela 2.7.**  
**Podział mężczyzn próby według poziomu wykształcenia**

Poziom wykształcenia ojca	Liczba	Procent
Szkoła podstawowa	11	5.5%
Gimnazjum	10	5%
Liceum	46	23%
Technikum	28	14%
Studia wyższe uniwersyteckie	55	27.5%
Studia wyższe zawodowe	20	10%
Studia podyplomowe	25	12.5%
Tytuł doktora nauk	5	2.5%
Razem	200	100%

**Diagram 2.7.**



W odniesieniu do poziomu wykształcenia małżonek lub partnerek respondentów, największą grupę stanowią absolwentki liceum (**34.2%**), za nimi z niedużą różnicą są absolwentki szkół wyższych (**30.6%**). Tylko jedna osoba posiada tytuł doktorski.

**Tabela 2.8.**  
**Podział mężczyzn próby według poziomu wykształcenia ich**  
**małżonek/ partnerek**

Poziom wykształcenia małżonek/ partnerek	Liczba	Procent
Szkoła podstawowa	8	4.1%
Gimnazjum	7	3.6%
Liceum	67	34.2%
Technikum	20	10.2%
Studia wyższe uniwersyteckie	60	30.6%
Studia wyższe zawodowe	21	10.7%
Studia podyplomowe	12	6.1%
Tytuł doktora nauk	1	0.5%
Razem	196	100%

**Diagram 2.8.**

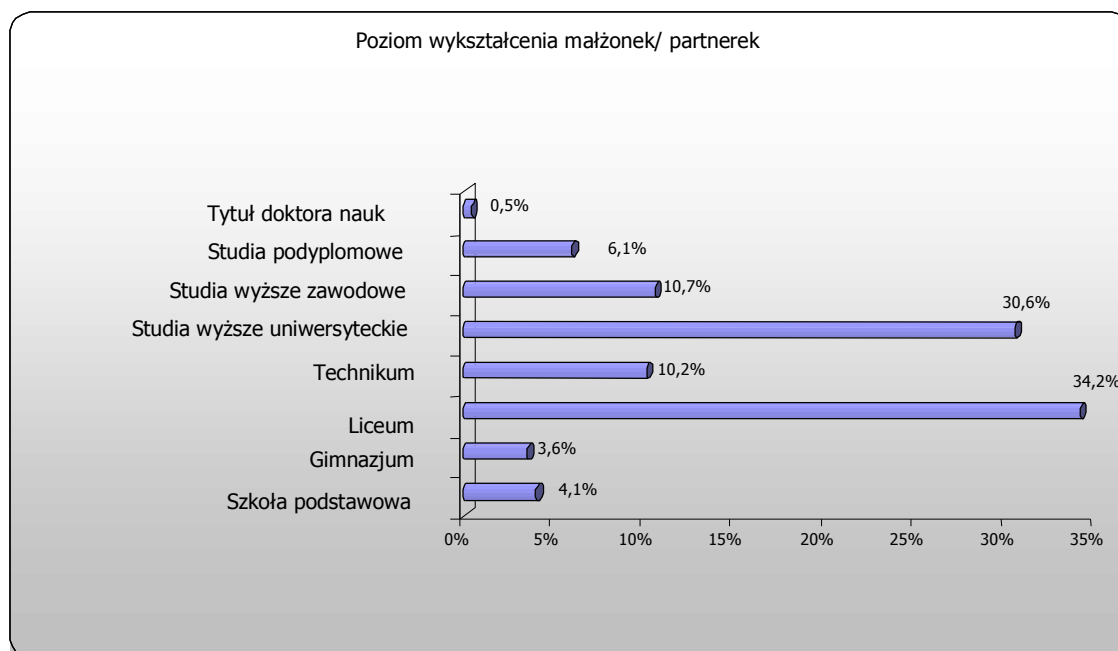
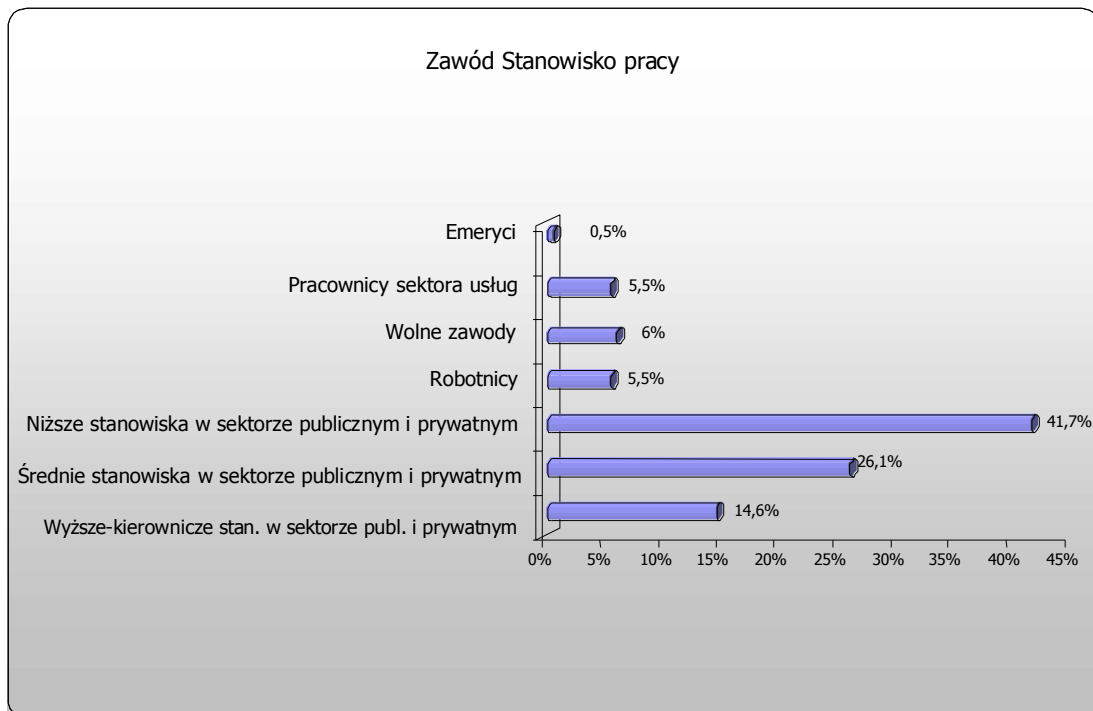


Tabela 2.9. pokazuje, że największa grupa mężczyzn to niższe kadry sektora publicznego i prywatnego (**41.7%**). Następną liczebnie grupą są średnie kadry stanowiące **26.1%**, a po nich następują wyższe kadry i kadry kierownicze stanowiące **14.6%**. Mniejsze wartości procentowe zajmują wolne zawody (**6%**), robotnicy (**5.5%**) i pracownicy sektora usług (**5.5%**). Jedna osoba zadeklarowała siebie jako emeryta.

**Tabela 2.9.**  
**Podział mężczyzn próby według zajmowanego stanowiska pracy**

Stanowisko pracy	Liczba	Procent
Wyższe-Kierownicze stanowiska w sektorze publicznym i prywatnym	29	14.6%
Średnie stanowiska w sektorze publicznym i prywatnym	52	26.1%
Niższe stanowiska w sektorze publicznym i prywatnym	83	41.7%
Robotnicy	11	5.5%
Wolne zawody	12	6%
Pracownicy sektora usług	11	5.5%
Emeryci	1	0.5%
Razem	199	100%

**Diagram 2.9.**

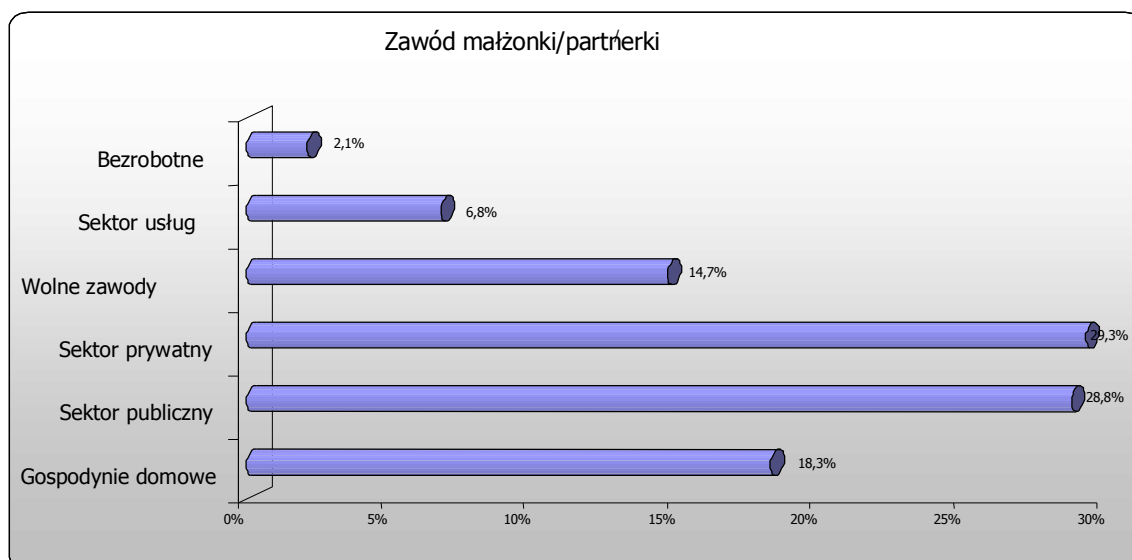


W kwestii zawodu małżonek/ konkubin, największa grupa (**29.3%**) jest zatrudniona jako pracownice sektora prywatnego, a tylko nieco mniejsza grupa (**28.8%**) jest zatrudniona w sektorze publicznym. Wysoki jest odsetek kobiet (**18.3%**), które zajmują się wyłącznie domem, a wolne zawody występują w **14.7%**, **6.8%** zatrudnionych jest w sektorze usług, a 4 kobiety są bezrobotne.

**Tabela 2.10.**  
**Podział mężczyzn próby według zawodu małżonki/ partnerki**

Zawód małżonki/ partnerki	Liczba	Procent
Gospodyni domowa	35	18.3%
Pracownik sektora publicznego	55	28.8%
Pracownik sektora prywatnego	56	29.3%
Wolny zawód	28	14.7%
Sektor usług	13	6.8%
Bezrobotna	4	2.1%
Razem	191	100%

**Diagram 2.10.**

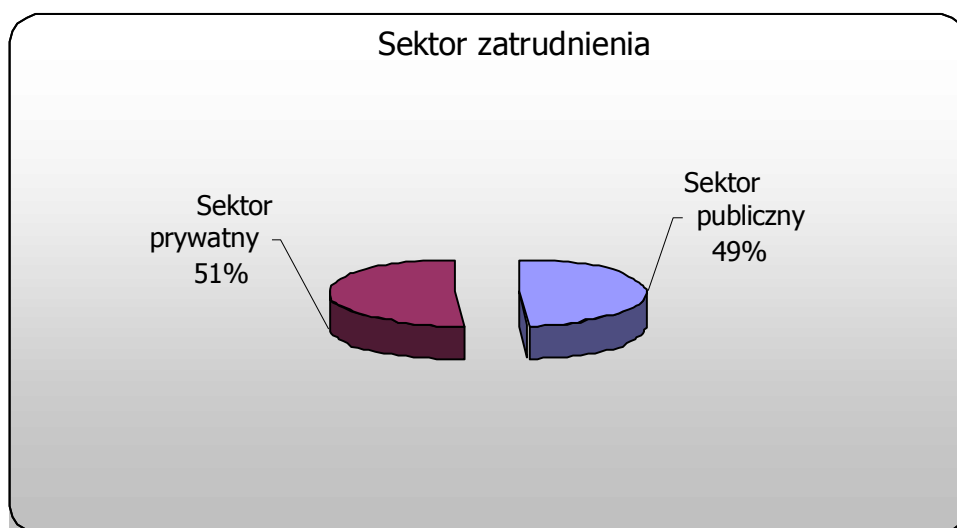


**51%** respondentów pracuje w sektorze prywatnym, a **49%** w instytucjach sektora publicznego.

**Tabela 2.11.**  
**Podział mężczyzn próby według sektora zatrudnienia**

Sektor zatrudnienia	Liczba	Procent
Sektor publiczny	98	49%
Sektor prywatny	102	51%
Razem	200	100

**Diagram 2.11.**

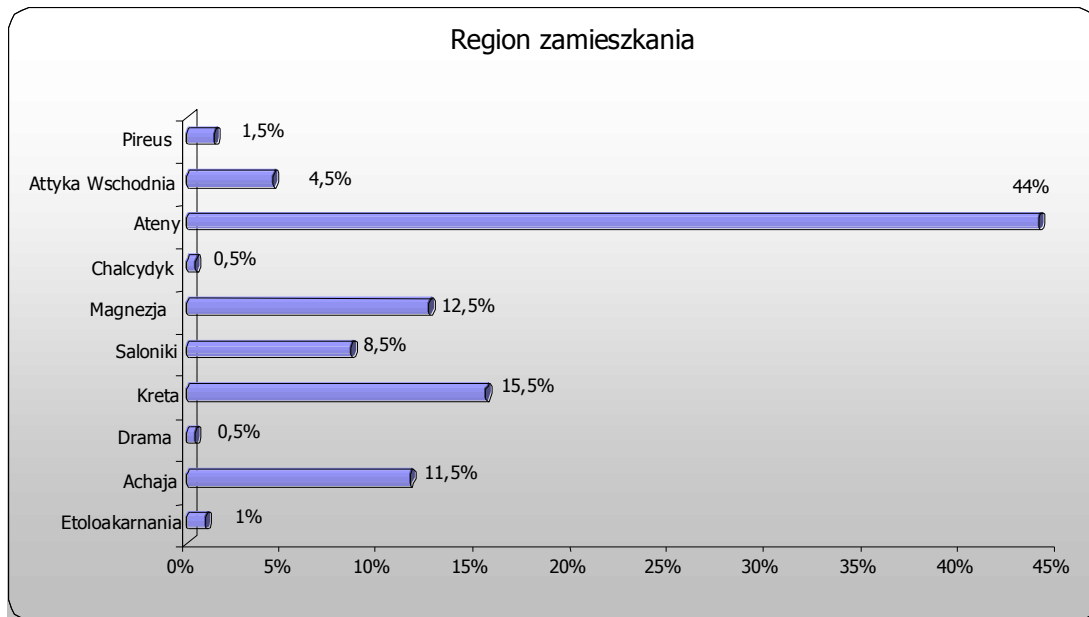


Największa grupa respondentów zamieszkuje w Atenach (**44%**), następną liczebnie grupę stanowią mieszkający w Heraklionie na Krecie (**15.5%**), w Volos (**12.5%**) i w Achai (**11.5%**).

**Tabela 2.12.**  
**Podział mężczyzn próby według miejsca zamieszkania**

Region zamieszkania	Liczba	Procent
Etoloakarnania	2	1%
Achaja	23	11.5%
Drama	1	0.5%
Kreta	31	15.5%
Saloniki	17	8.5%
Magnezja	25	12.5%
Chalcydyka	1	0.5%
Ateny	88	44%
Attyka Wschodnia	9	4.5%
Pireus	3	1.5%
Razem	200	100%

**Diagram 2.12.**



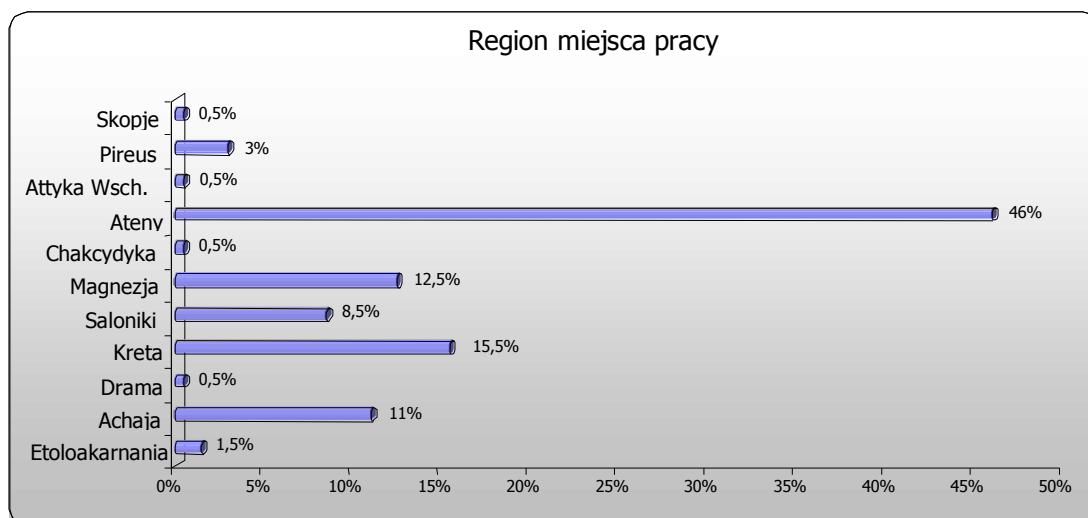
Naturalne jest, że proporcjonalne do powyższych są też odsetki dotyczące regionu miejsca pracy respondentów, gdzie **46%** deklaruje, że pracuje w Atenach.

**Tabela 2.13.**  
**Podział mężczyzn próby według regionu miejsca pracy**

Region miejsca pracy	Liczba	Procent
Etoloakarnania	3	1.5%
Achaja	22	11%
Drama	1	0.5%
Kreta	31	15.5%
Saloniki	17	8.5%
Magnezja	25	12.5%
Chalcydyka	1	0.5%
Ateny	92	46%
Attyka Wschodnia	1	0.5%
Pireus	6	3%
Skopje	1	0.5%
Razem	200	100%



**Diagram 2.13.**



**51.8%** respondentów pracuje mniej niż 8 godzin dziennie, a pozostałe **48.2%** więcej niż 8 godzin. Średnia liczba godzin pracy wynosi 9 (8.9) godzin, z typowym odchyleniem do 2 godzin (1.8).

**Tabela 2.14.**  
**Podział mężczyzn próby według dziennego czasu pracy**

Godziny pracy/dzień	Liczba	Procent
<8 godzin	103	51.8%
>8 godzin	96	48.2%
Razem	199	100%

**Diagram 2.14.**



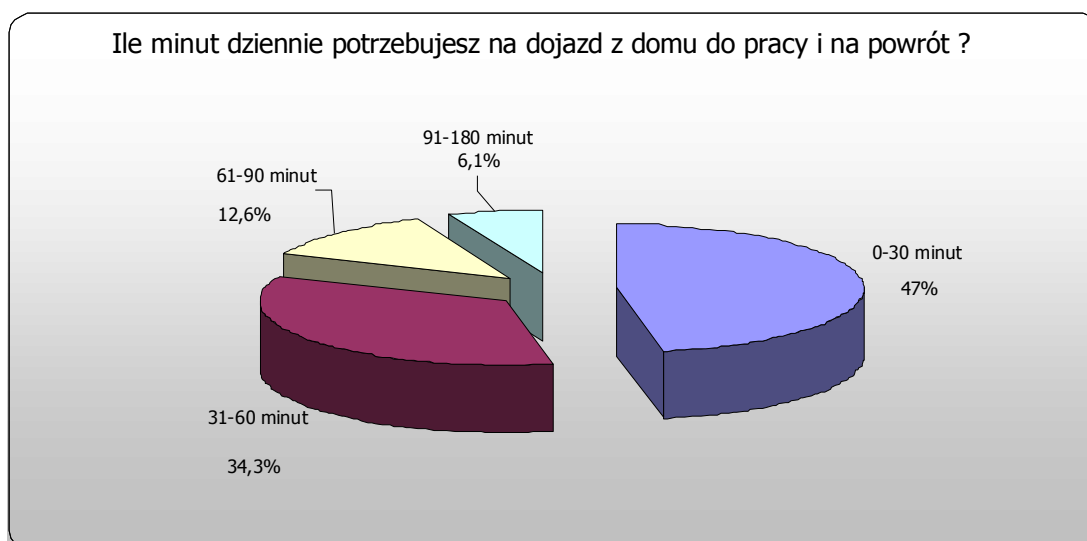
Na koniec zaznaczymy, że **47%** respondentów potrzebuje dziennie 30 minut na dotarcie z domu do pracy i na powrót do domu, 34.3% od 31 do 60 minut, 12.6% od

61 do 90 minut, a 6.1% od 91 do 180 minut. Średni dzienny czas potrzebny na dotarcie do miejsca pracy i na powrót do domu wynosi 47 minut, z odchyleniem typowym 31 minut.

**Tabela 2.15.**  
**Podział mężczyzn próby według dziennego czasu na dojazd z domu do pracy i na powrót**

Ile minut dziennie potrzebujesz na dojazd z domu do pracy i na powrót?	Liczba	Procent
0-30 minut	93	47%
31-60 minut	68	34.3%
61-90 minut	25	12.6%
91-180 minut	12	6.1%
Razem	198	100%

**Diagram 2.15.**



## 2.5. Ograniczenia badania

Pomimo, że wyniki niniejszego badania prezentują się szczególnie interesująco, podlegają pewnym ograniczeniom (co dotyczy każdego badania), o których należy wspomnieć. Po pierwsze próba badawcza dotyczy ojców zatrudnionych w sektorze publicznym i prywatnym dużych ośrodków miejskich (Attyka, Volos, Patras, Saloniki, Heraklion).

W konsekwencji, wyniki i wnioski dotyczą tylko tej populacji, a nie wszystkich ojców. Ponadto wybór dużych ośrodków miejskich sprawia, że próba badawcza

może nie być reprezentatywna, jako że nie zawiera ojców mieszkających i pracujących w rejonach rolniczych i na wyspach greckich. Byłoby bardzo interesujące powtórzenie niniejszego badania w przyszłości, w stosunku do ojców z oddalonych geograficznie rejonów i porównanie wyników, w celu uzyskania szerszych uogólnień.

### 3. PREZENTACJA WYNIKÓW BADANIA

Po przedstawieniu ram teoretycznych i metodologicznych badania, prezentujemy wyniki empiryczne, dotyczące roli mężczyzn w wychowaniu dzieci, ich udziału w pracach domowych, zderzenia życia rodzinnego z zawodowym, zawsze zgodnie z oceną podmiotu badania.

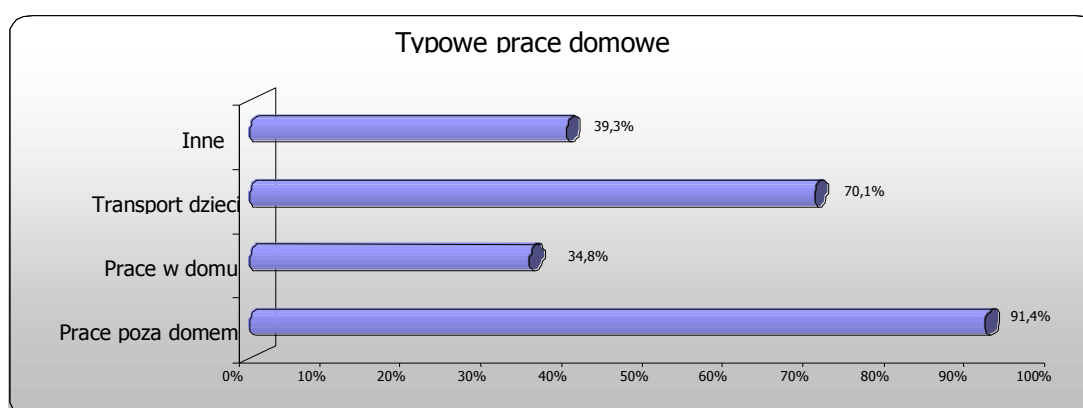
#### 3.1. Udział mężczyzn w pracach domowych i w wychowaniu dzieci

Badając udział mężczyzn w pracach domowych, stwierdzamy że większość respondentów (odsetek 91,4%) deklaruje, że podejmuje się zwykle prac poza domem np. opłacania rachunków i robienia zakupów<sup>7</sup>. 70,1% zajmuje się dowożeniem dzieci, a zdecydowanie niższy procent (34,8%) zajmuje się także zajęciami wewnątrz gospodarstwa domowego, jak gotowaniem, sprzątaniem itp.

Tabela 3a.

Typowe prace domowe	Prace poza domem	Prace w domu	Transport dzieci	Inne
Liczba	181	69	138	77
Procent	91.4%	34.8%	70.1%	39.3%

Diagram 3a.



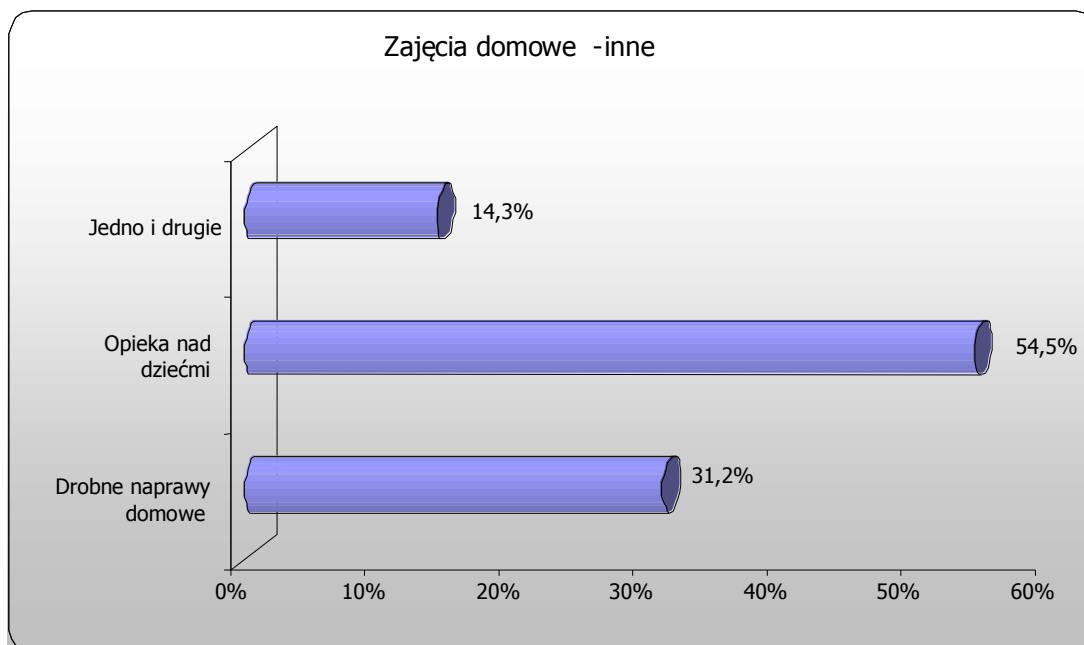
<sup>7</sup> W badaniu Maratou-Alipranti, udział męża Ateńczyka w pracach domowych był minimalny i jedynie w kwestii zakupów uczestniczyła ponad połowa badanych. Badanie wykazało także nierówności w podziale czasu na opiekę nad dziećmi. Mężczyźni poświęcali dzieciom średnio 0,87 godzin dziennie, natomiast kobiety trzykrotnie więcej: 2,35 godziny (Maratou-Alipranti, 1995, str. 86 i 99).

Poza wymienionymi wyżej zajęciami domowymi pewna grupa mężczyzn (odsetek 39,3%) zajmuje się też *innymi* pracami. Główne z tych zajęć przedstawia tabela 3b, gdzie **większość (54,5%) deklaruje opiekę i zajmowanie się dziećmi – karmienie, higiena, nauka, usypianie**. Po nich następują ci, którzy zajmują się drobnymi naprawami w domu (31,2%) – naprawy urządzeń elektrycznych i wodnych, majsterkowanie, ogrodnictwo – ale jest też grupa (14,3%), która zajmuje się i jednym i drugim.

**Tabela 3b.**

Zajęcia domowe (inne)	Liczba	Procent
Drobne naprawy w domu	24	31.2%
Opieka nad dziećmi	42	54.5%
Jedno i drugie	11	14.3%
Razem	77	100%

**Diagram 3b.**



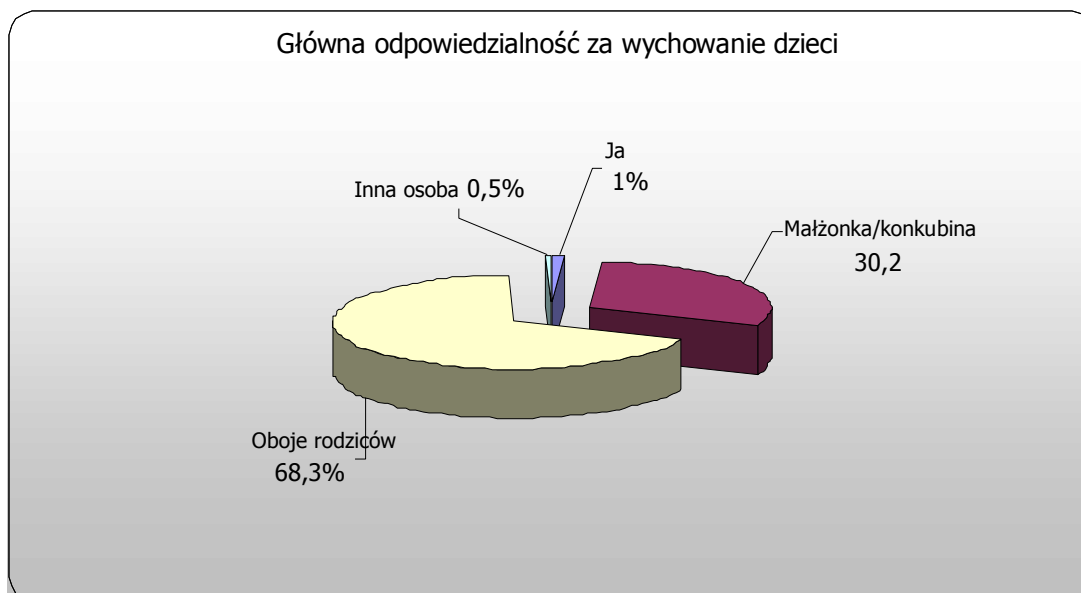
Na pytanie „Kto ponosi główną odpowiedzialność za wychowanie dzieci”, większość (68,3%) deklaruje, że oboje rodzice dzielą równo te obowiązki, a niemały jest także procent (30,2%) tych, którzy deklarują, że główną odpowiedzialność ponosi

matka. Warto podkreślić jest także, że jedynie dwóch mężczyzn (1%) deklaruje, że ponosi główną odpowiedzialność za wychowanie dzieci

**Tabela 3.1.**

Główna odpowiedzialność za wychowanie dzieci	Liczba	Procent
Ja	2	1%
Małżonka/ konkubina	60	30.2%
Oboje rodziców	136	68.3%
Inna osoba	1	0.5%
Razem	199	100%

**Diagram 3.1.**



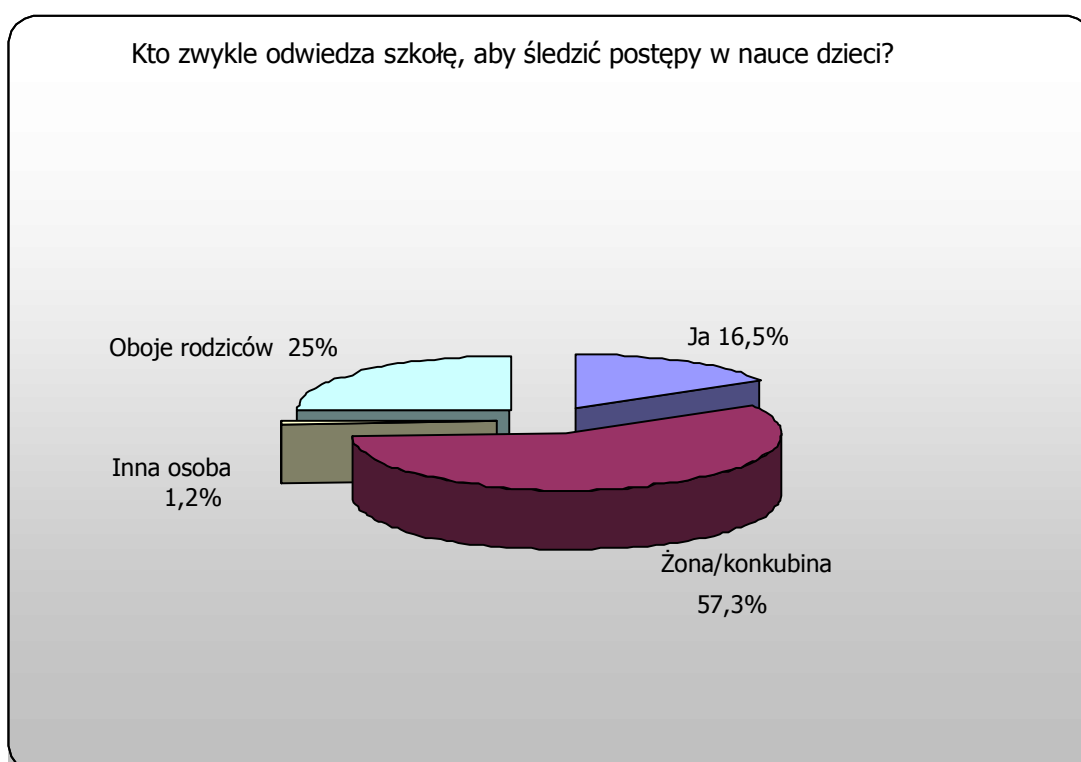
### 3.2. Podejmowanie niektórych zajęć związanych z opieką nad dziećmi

Wyniki dotyczące udziału mężczyzn w podejmowaniu określonych zajęć związanych z opieką nad dziećmi, wskazują, że główny ich ciężar nadal spoczywa na kobietach. **57,3%** respondentów deklaruje, że to żona jest zasadniczą osobą, która odwiedza szkołę, aby śledzić postępy w nauce dzieci. **25%** deklaruje, że oboje rodzice odwiedzają szkołę, a mniejszy jest odsetek (16,5%) tych, którzy deklarują, że zwykle chodzą do szkoły osobiście. Jedynie **1,2%** deklaruje, że szkołę odwiedza trzecia osoba, zwykle babcia.

**Tabela 3.2.**

Kto zwykle odwiedza szkołę, aby śledzić postępy w nauce dzieci?	Liczba	Procent
Ja	27	16.5%
Żona/partnerka	94	57.3%
Inna osoba	2	1.2%
Oboje rodziców	41	25%
Razem	164	100%

**Diagram 3.2.**



Natomiast na pytanie „Kto zwykle towarzyszy dzieciom podczas wizyt u lekarza?”, stwierdzono że 42,2% deklaruje żonę/ konkubinę, a nieco mniej (41,2%) deklaruje, że towarzyszą oboje z rodziców. Warto zaznaczyć także, że niewielka ale istotna grupa (16,6%) deklaruje, że towarzyszy dzieciom u lekarza samodzielnie, bez matki.

**Tabela 3.3.**

Kto zwykle towarzyszy dzieciom u lekarza?	Liczba	Procent
Ja	33	16.6%
Żona/ partnerka	84	42.2%
Oboje rodziców	82	41.2%
Razem	199	100%

**Diagram 3.3.**



### 3.3. Zderzenie roli zawodowej i ojcowskiej

Biorąc pod uwagę, że równowaga pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym wśród kobiet stwarza sytuację konfliktową (świadczy o tym wiele przeprowadzonych analiz), pragniemy stworzyć obraz tej samej kwestii konfliktu ról<sup>8</sup> wśród mężczyzn. Początkowo stwierdzamy, że zdecydowana większość respondentów deklaruje, że „podczas pracy myśli o dzieciach”. Stwierdzenie to nie jest jednak równoznaczne z konfliktem ról, jak wynika z tabeli 3.4. Jedynie 12,2% deklaruje, że im się to nie zdarza.

<sup>8</sup> W tym miejscu należy wyjaśnić, że użycie pojęcia „roli” służy w tym badaniu do wskazania istnienia różnych postaw i subiektywnych sposobów pojmowania tego pojęcia przez mężczyzn-ojców.



**Tabela 3.4.**

<b>Czy zdarza się, że podczas pracy myślisz o dzieciach?</b>	<b>Liczba</b>	<b>Procent</b>
Nie	24	12.2%
Tak	173	87.8%
Razem	197	100%

**Diagram 3.4.**

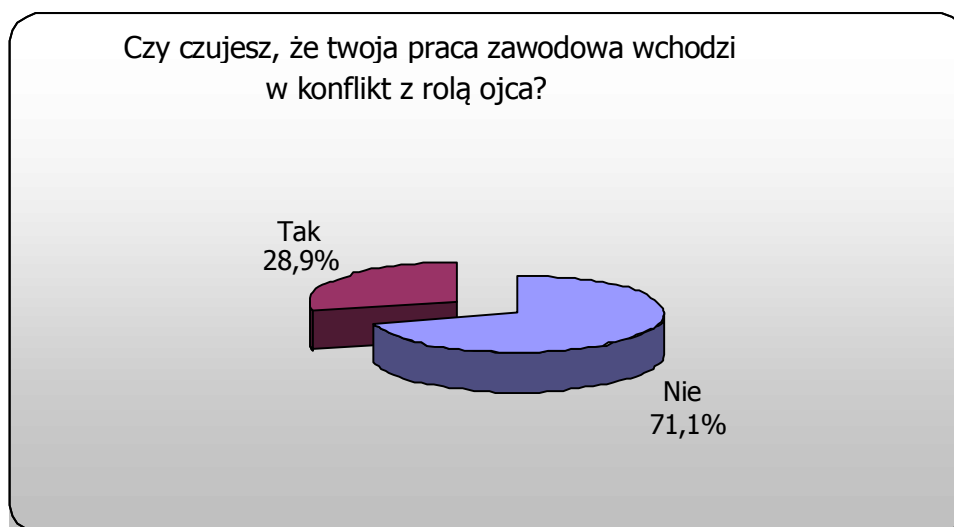


Ciekawe jest ponadto stwierdzenie, że jedynie 28,9% badanych deklaruje, iż ich praca zawodowa wchodzi w konflikt z ich rolą jako ojca, natomiast 71,1% nie odnotowuje tego faktu.

**Tabela 3.5.**

<b>Czy czujesz, że twoja praca zawodowa wchodzi w konflikt z rolą ojca?</b>	<b>Liczba</b>	<b>Procent</b>
Nie	140	71.1%
Tak	57	28.9%
Razem	197	100%

**Diagram 3.5.**



### **3.4. Wykorzystanie rodzinnego czasu wolnego: Źródła stresu i źródła przyjemności**

Inna kwestia będąca przedmiotem opracowań od lat 50-tych ubiegłego stulecia dotyczy odnalezienia nierówności i zróżnicowania wykorzystania czasu, a zarówno podział jak i sposób przeznaczenia czasu rodzinie wydaje się wykazywać istotne różnice pomiędzy obiema płciami<sup>9</sup>. Badając wykorzystanie rodzinnego czasu wolnego przez mężczyzn, poprosiliśmy ich o wskazanie głównych źródeł stresu, ale też i źródeł przyjemności w domu.

#### **3.4.1. Źródła stresu**

Głównym źródłem stresu wśród mężczyzn, kiedy przebywają w domu, są dzieci i sprawy z nimi związane (**26.5%**). Jednym źródłem stresu są obowiązki ojca wobec dzieci, a innym zachowanie dzieci. Ponadto, duży odsetek (**23.2%**) respondentów deklaruje sprawy finansowe i zawodowe, **14.9%** sprawy rodzinne i **9.9%** brak czasu, a niewielki odsetek **6.6%** deklaruje, że stresuje ich zachowanie żony (narzekania żony, kłótnie). Warto podkreślić, że dość duży odsetek (**18.8%**) deklaruje, że nic ich nie stresuje, kiedy przebywają w domu.

<sup>9</sup> W opracowaniu Maratou-Alipranti udowodniony jest brak równości dotyczący wolnego czasu wśród ateńskich małżeństw. Mężczyźni mieli więcej wolnego czasu niż kobiety (3,35 godzin do 2,82 w ogólnej liczbie przypadków) (Maratou-Alipranti, 1995, str.104).

**Tabela 3.6.**

Źródła stresu w domu	Liczba	Procent
Nic	34	18.8%
Sprawy związane z dziećmi	48	26.5%
Żona i jej zachowanie	12	6.6%
Sprawy finansowe i zawodowe	42	23.2%
Sprawy rodzinne	27	14.9%
Brak czasu	18	9.9%
Razem	181	100%

**Diagram 3.6.**



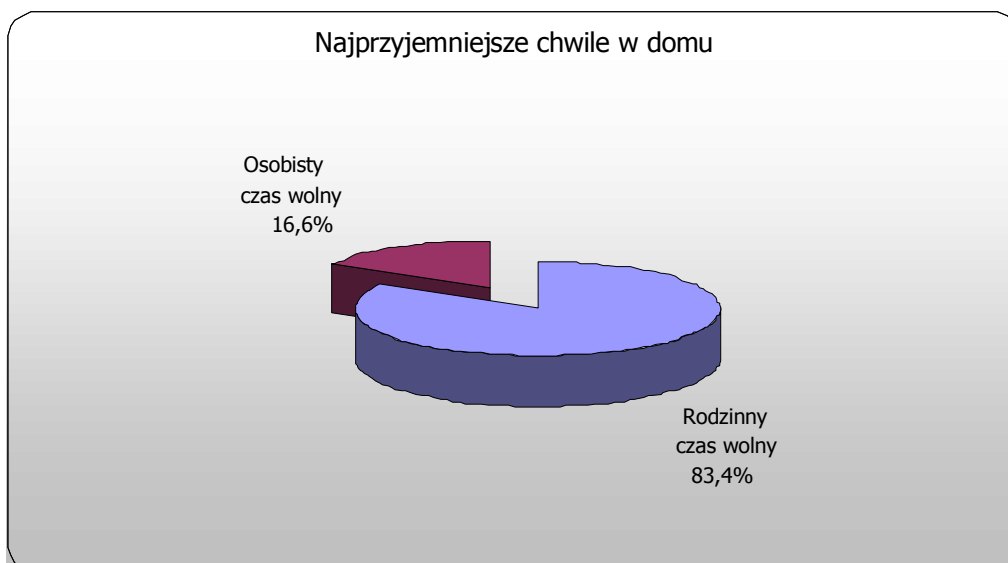
### 3.4.2. Chwile przyjemności

Zdecydowana większość badanych mężczyzn (**83.4%**), deklaruje, że przyjemne chwile w domu związane są z *rodzinnym czasem wolnym*, który spędzany jest na zabawie z dziećmi, rozmowach, chwilach wesołości i rozluźnienia, a także na wspólnym niedzielnym obiedzie. Pozostali respondenci (**16.6%**) deklarują, że swój osobisty czas wolny spędzają na słuchaniu muzyki lub oglądaniu telewizji, na spotkaniach z przyjaciółmi i na odpoczynku.

**Tabela 3.7.**

<b>Najprzyjemniejsze chwile w domu</b>	<b>Liczba</b>	<b>Procent</b>
Rodzinny czas wolny	161	83.4%
Osobisty czas wolny	32	16.6%
Razem	193	100%

**Diagram 3.7.**

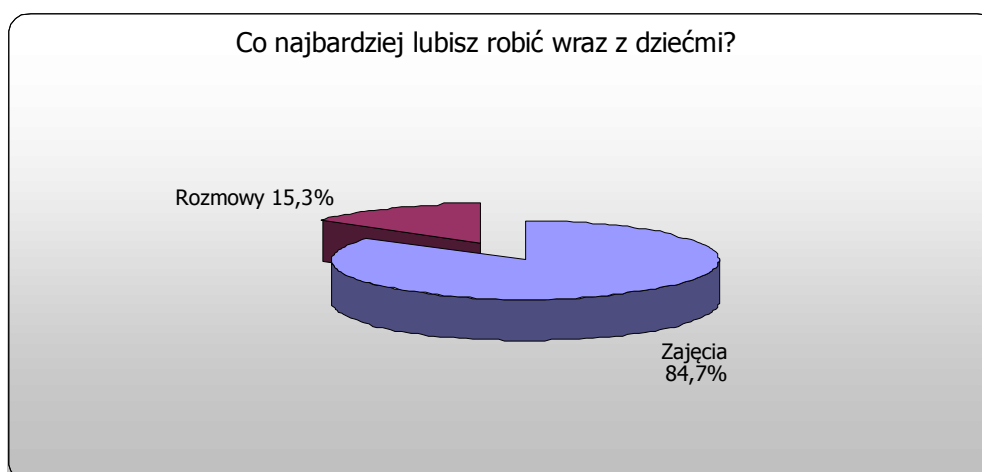


Odnośnie czynności wykonywanych razem z dziećmi, stwierdzamy, że **84.7%** mężczyzn preferuje wspólne oglądanie telewizji lub spacer z dziećmi, a **15.3%** woli rozmowy z dziećmi na tematy dotyczące obowiązków szkolnych lub innych problemów, jakie mogą mieć dzieci.

**Tabela 3.8.**

<b>Co najbardziej lubisz robić wraz z dziećmi?</b>	<b>Liczba</b>	<b>Procent</b>
Zajęcia	166	84.7%
Rozmowy	30	15.3%
Razem	196	100%

**Diagram 3.8.**



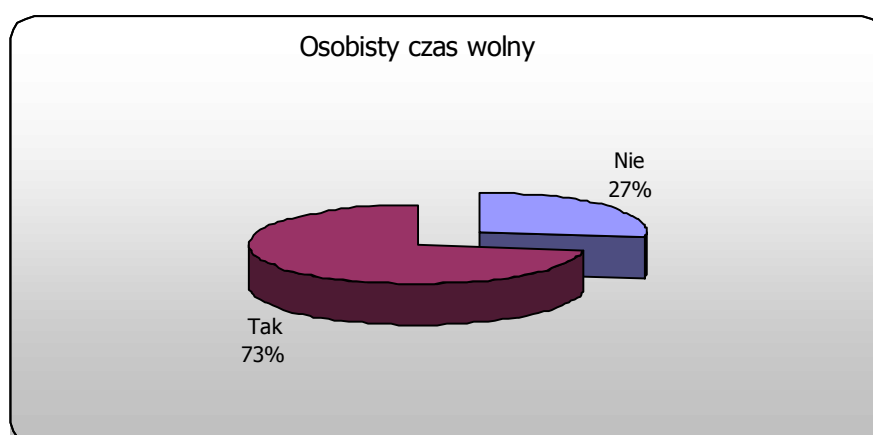
### 3.5. Działalność w osobistym czasie wolnym

W kwestii osobistego czasu wolnego, **73%** respondentów deklaruje, że ma osobisty czas wolny, natomiast pozostałe **27%** deklaruje, że nie ma.

**Tabela 3.9.**

Osobisty czas wolny	Liczba	Procent
Nie	53	27%
Tak	143	73%
Razem	196	100

**Diagram 3.9.**



W czasie wolnym 32,3% mężczyzn deklaruje, że zajmuje się rodziną (zabawa, zajęcia z dziećmi, itp.). 67,7% deklaruje, że spędza czas wolny w inny sposób. Uszczegóławiając 33,3% zajmuje się sportem, jak koszykówka czy piłka nożna, ale także takimi hobby jak ogrodnictwo, rybołówstwo i łowiectwo. 24% spędza czas na zajęciach kulturalnych i artystycznych, jak szachy, muzyka i czytanie, a pozostałe 10,4% na rozrywkach o charakterze towarzyskim, jak wycieczki i spotkania z przyjaciółmi (tabela 3.10.b)

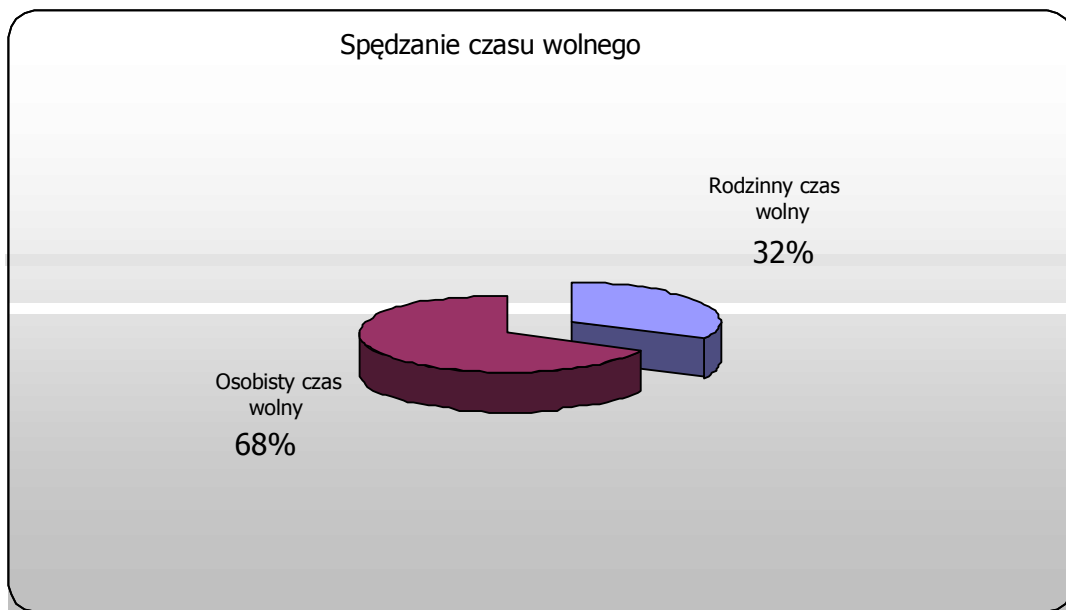
**Tabela 3.10a.**

<b>Spędzanie czasu wolnego</b>	<b>Liczba</b>	<b>Procent</b>
Rodzinny czas wolny	59	32.2%
Osobisty czas wolny	124	67.7%
Razem	183	100%

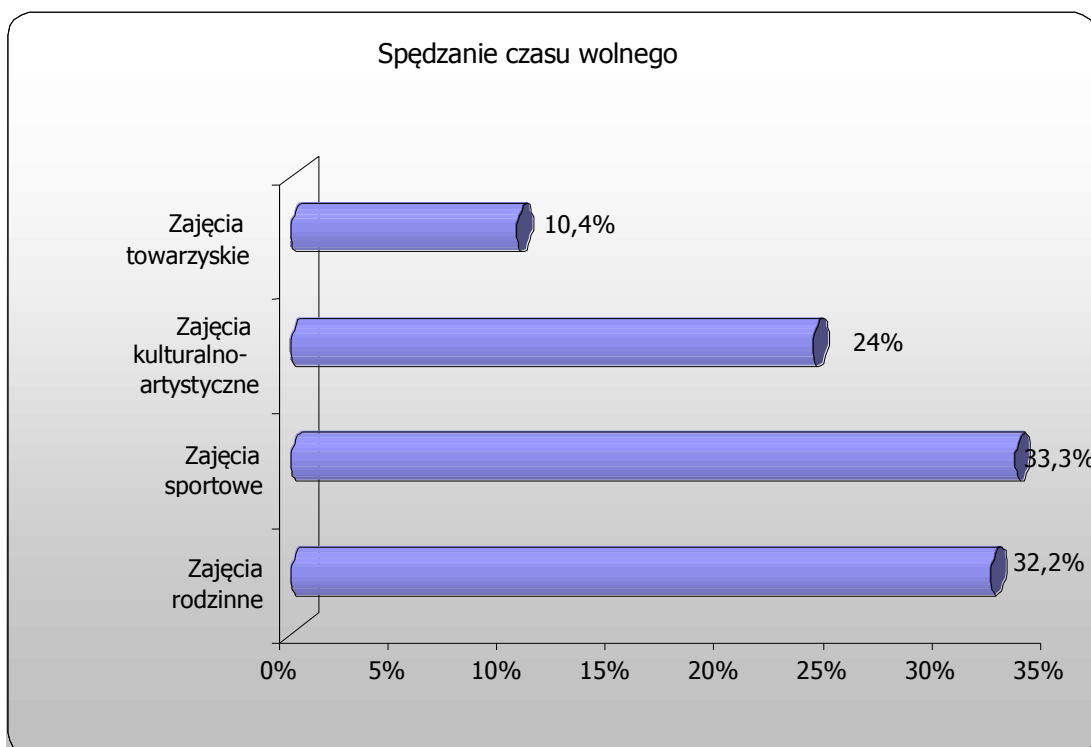
**Tabela 3.10b.**

<b>Spędzanie osobistego czasu wolnego</b>	<b>Liczba</b>	<b>Procent</b>
Zajęcia sportowe	61	33.3%
Zajęcia kulturalne i artystyczne	44	24%
Zajęcia o charakterze towarzyskim	19	10.4%

**Diagram 3.10a.**



**Diagram 3.10b.**



Szczególnie interesujące są wyniki tabeli 3.11. Zgodnie z nimi **65.9%** respondentów deklaruje, że ich żona/ konkubina ma więcej wolnego czasu od nich, a jedynie **34.1%** przyznaje, że sami mają więcej czasu wolnego.

**Tabela 3.11.**

Kto ma więcej wolnego czasu?	Liczba	Procent
Ja	63	34.1%
Małżonka/ partnerka	122	65.9%
Razem	185	100

**Diagram 3.11.**



### 3.6. Korzystanie z urlopów wychowawczych – Polityka przedsiębiorstw

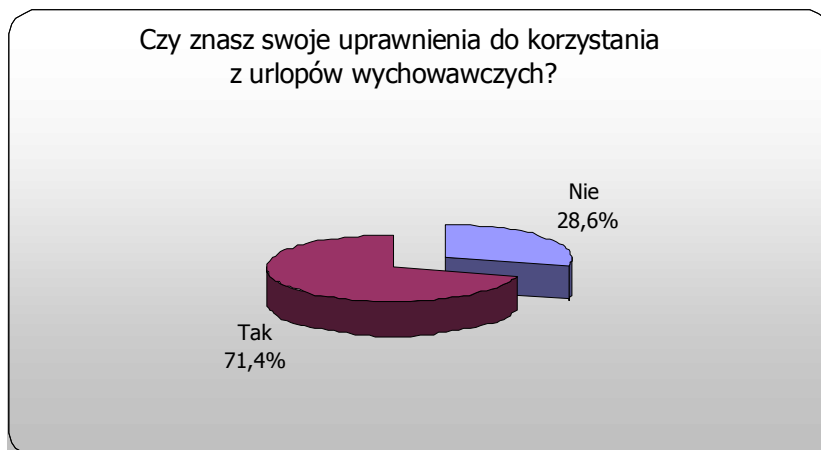
Duży procent mężczyzn (**71.4%**) zna swoje uprawnienia do korzystania z urlopów wychowawczych.

**Tabela 3.12.**

Czy znasz swoje uprawnienia do urlopów wychowawczych?	Liczba	Procent
Nie	56	28.6%
Tak	140	71.4%
Razem	196	100%



**Diagram 3.12.**

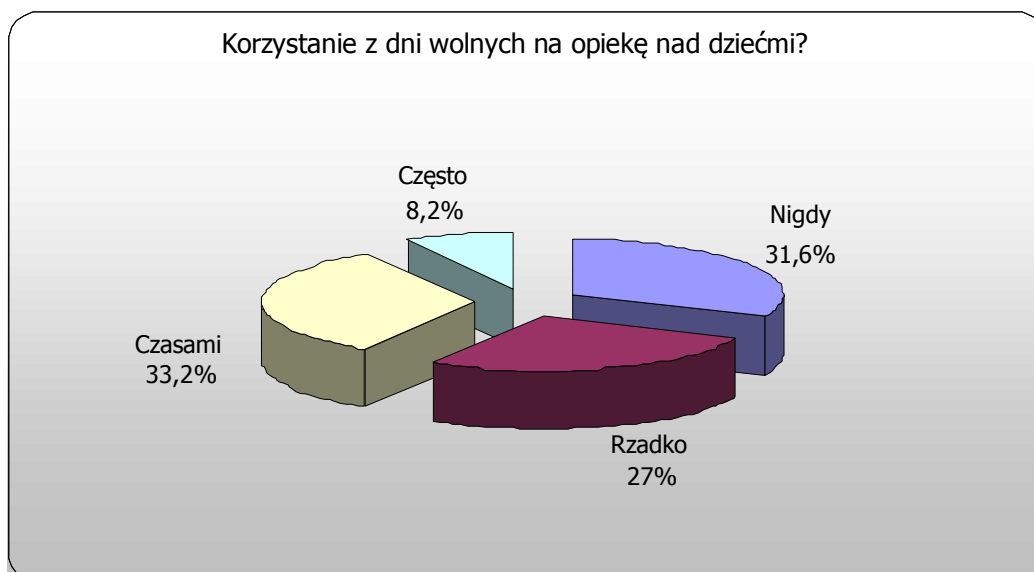


Zgodnie z danymi poniższej tabeli **31.6%** nie korzysta nigdy z dni wolnych na opiekę nad dziećmi (np. wizyta w szkole, u lekarza), **27%** korzysta rzadko, **33.2%** czasami, a tylko **8.2%** często.

**Tabela 3.13.**

Korzystanie z dni wolnych na opiekę nad dziećmi?	Liczba	Procent
Nigdy	62	31.6%
Rzadko	53	27%
Czasami	65	33.2%
Często	16	8.2%
Razem	196	100%

**Diagram 3.13.**



**72.8%** respondentów deklaruje, że jego pracodawca umożliwi mu realizowanie obowiązków rodzinnych. Jednakże **27.2%** odpowiada, że pracodawca wykazuje negatywną postawę w tej kwestii.

**Tabela 3.14.**

Czy twój pracodawca ułatwia ci realizowanie obowiązków rodzinnych?	Liczba	Procent
Nie	53	27.2%
Tak	142	72.8%
Razem	195	100%

**Diagram 3.14.**



Spośród 142 mężczyzn, którzy odpowiadają, że ich pracodawca ułatwia im realizowanie obowiązków rodzinnych, 132 wymienia określone sposoby tych ułatwień. **77.3%** odpowiada, że uzyskują urlopy i zwolnienia, do jakich mają uprawnienia, **5.3%**, że mają elastyczny czas pracy, gdyż są właścicielami firmy, a **17.4%**, że wykorzystuje dobre stosunki międzyludzkie panujące w firmie.

**Tablica 3.15.**

W jaki sposób pracodawca ułatwia ci realizowanie obowiązków rodzinnych?	Liczba	Procent
Legalne urlopy, zwolnienia	102	77.3%
Elastyczny czas pracy z tytułu własności firmy	7	5.3%
Dobre stosunki międzyludzkie w miejscu pracy	23	17.4%
Razem	132	100%

**Diagram 3.15.**



### 3.7. Nieobecność z przyczyn zawodowych

Większość respondentów (**72.4%**) deklaruje, że charakter ich pracy nie wymaga wyjazdów w podróże służbowe. Ponadto **56.1%** nie zajmuje się sprawami służbowymi, kiedy przebywa w domu. Poniższe tabele i diagramy przedstawiają analitycznie udzielone odpowiedzi.

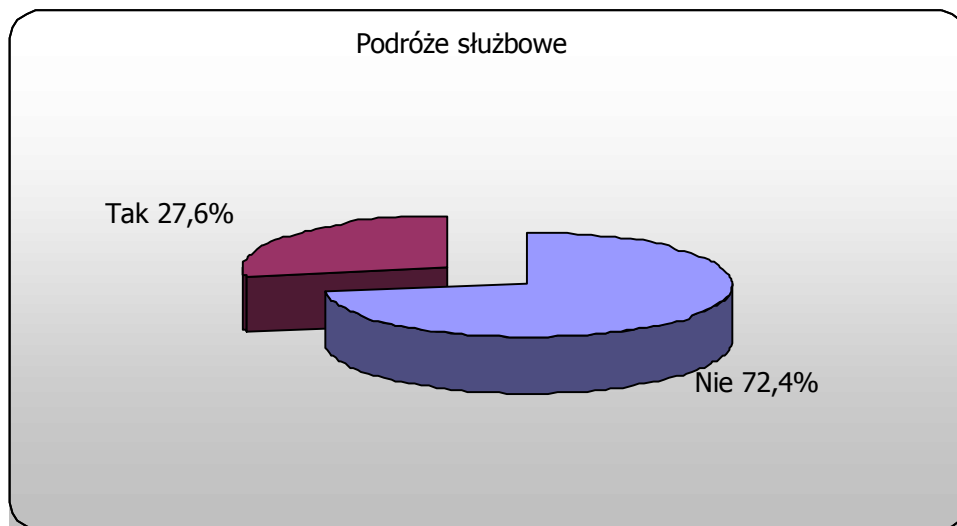
**Tabela 3.16.**

<b>Podróże służbowe</b>	<b>Liczba</b>	<b>Procent</b>
Nie	144	72.4%
Tak	55	27.6%
Razem	199	100%

**Tabela 3.17.**

<b>Czy zajmujesz się sprawami służbowymi w domu?</b>	<b>Liczba</b>	<b>Procent</b>
Nie	110	56,1%
Tak	86	43,9%
Razem	196	100%

**Diagram 3.16.**



**Diagram 3.17.**



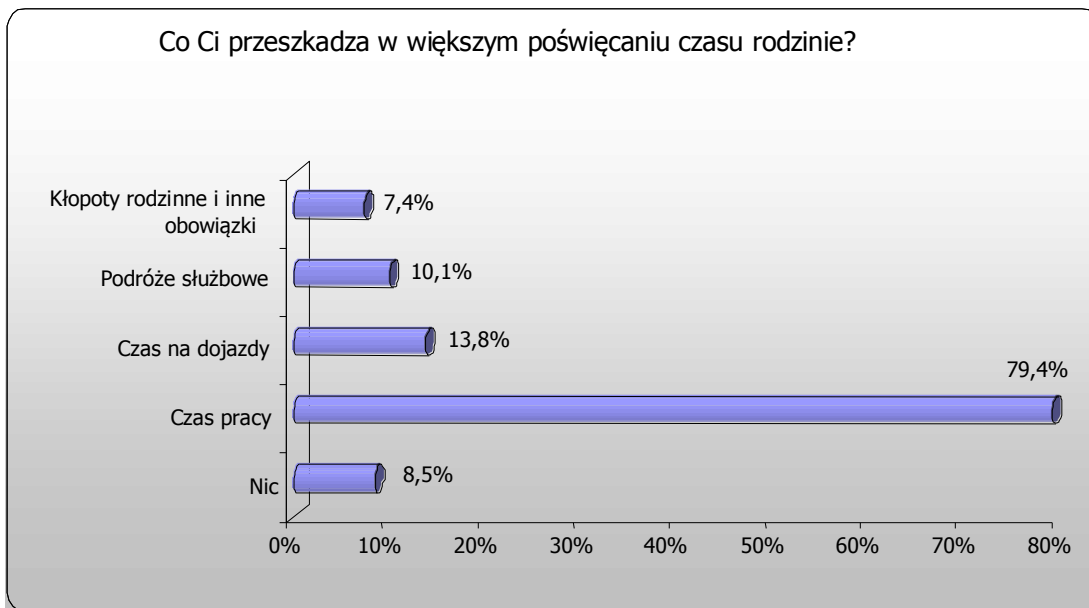
### 3.8. Główne przeszkody w większym poświęcaniu czasu rodzinie

Głównym powodem utrudniającym większe poświęcanie czasu rodzinie przez badanych mężczyzn jest, jak deklarują, czas pracy (**79.4%**). Rzadziej wymieniają czas na dojazdy i podróże służbowe. Odnotowujemy także pewien procent (**8.5%**) respondentów, którym nic nie przeszkadza w poświęcaniu czasu rodzinie, w zakresie dla nich satysfakcjonującym.

**Tabela 3.18.**

Co Ci przeszkadza w większym poświęcaniu czasu rodzinie?	Liczba	Procent
Nic	16	8.5%
Czas pracy	150	79.4%
Czas na dojazdy	26	13.8%
Podróże służbowe	19	10.1%
Kłopoty rodzinne i inne obowiązki	14	7.4%

**Diagram 3.18.**



Zdecydowana większość respondentów (**84.9%**) odpowiada, że żona/partnerka pozostawia im wolną rękę w kwestii zajmowania się dziećmi w sposób, w jaki pragną, a jedynie **1.5%** odpowiada negatywnie. Notujemy także pewien odsetek, rzędu **13.6%** respondentów, którzy nie udzielili odpowiedzi na to pytanie.

**Tabela 3.19.**

Czy uważasz, że żona/partnerka pozostawia Ci wolną rękę w zajmowaniu się dziećmi w sposób, w jaki pragniesz?	Liczba	Procent
Nie	3	1.5%
Tak	169	84.9%
Brak odpowiedzi	27	13.6%
Razem	199	100%

**Diagram 3.19.**



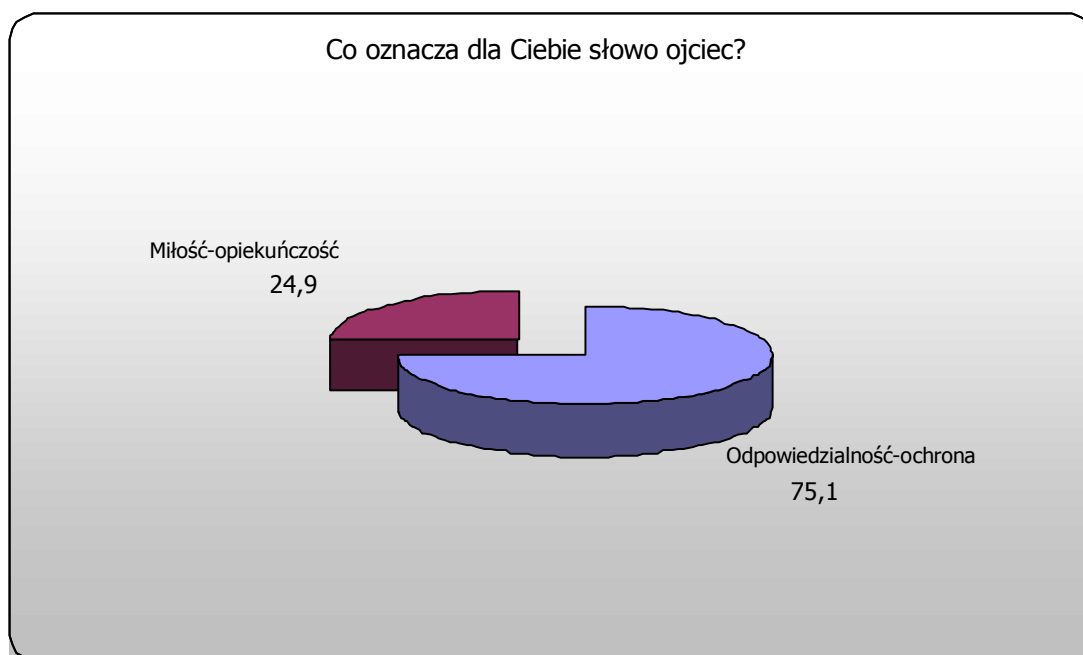
### 3.9. Wizje ojcostwa i macierzyństwa

Zdecydowana większość respondentów (**75.1%**), wiąże ojcostwo z pojęciami «odpowiedzialność», «ochrona», «oparcie» itp. Pozostałe **24.9%** wymienia pojęcia «miłość», «opiekuńczość», «partnerstwo», «przyjaźń», «wrażliwość» i inne, co szczegółowo przedstawia poniższa tabela i diagram.

**Tabela 3.20.**

Co oznacza dla Ciebie słowo ojciec?	Liczba	Procent
Odpowiedzialność - Ochrona	145	75.1%
Miłość - Opiekuńczość	48	24.9%
Razem	193	100%

**Diagram 3.20.**



Odwrotnie przedstawiają się wizje macierzyństwa. Z badania wynika, że macierzyństwo jest utożsamiane następującymi określeniami: «nierozzerwalna więź», «Alfa i omega ludzkości», «bez matki życie nie istnieje», «matka jest jednym wielkim poświęceniem», «ktoś kto jest zawsze tam, gdzie go potrzebujesz».

### 3.10. Kształtowanie się męskiej tożsamości

Na pytanie «czego się nauczyłeś dorastając jako chłopiec», obserwujemy, że większość (**68.9%**) odnosi się do pojęć takich jak odpowiedzialność, siła, oparcie, i generalnie «bycie mężczyzną». O wiele mniej (**31.1%**) jest tych, którzy odpowiadają, że nauczyli się być opiekuńczym, kochać, pomagać bliźniemu itp.

**Tabela 3.21.**

Dorastając jako chłopiec nauczyłem się postępować z:	Συχνότητα	Ποσοστό
Odpowiedzialnością, siłą	126	68.9%
Miłością, opiekuńczością	57	31.1%
Razem	183	100%



**Diagram 3.21.**



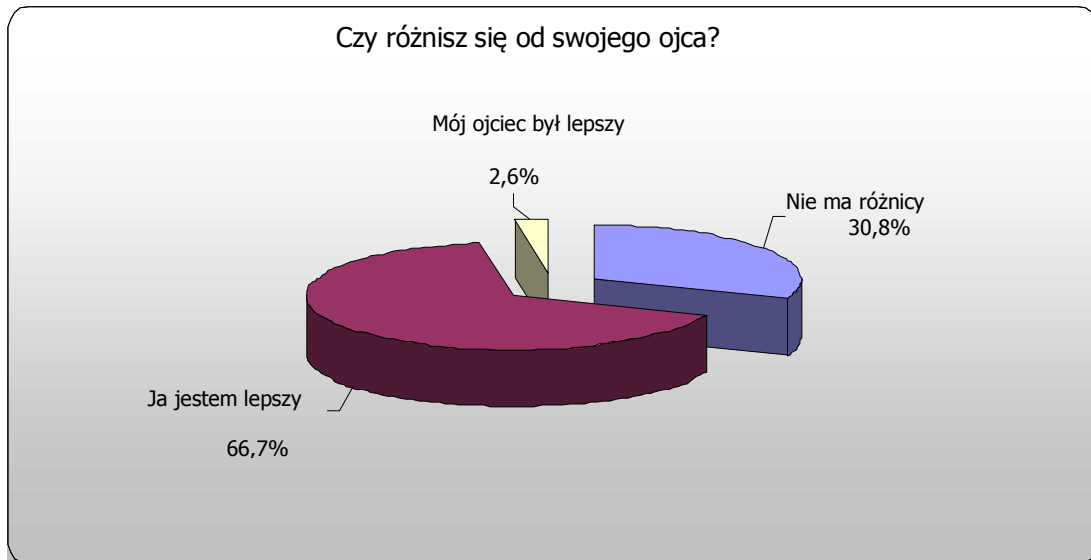
### 3.11. Porównanie z poprzednią generacją ojców

Na pytanie, czy uważają, że różnią się od swoich ojców, **30.8%** odpowiada, że nie widzi różnicy (np. jestem jego kontynuacją), a **66.7%**, że są lepszymi ojcami. Jedynie **2.6%** odpowiedziało, że ich ojciec był lepszym rodzicem od nich samych.

**Tabela 3.22.**

Czy różnisz się od swojego ojca?	Liczba	Procent
Nie ma różnicy	60	30.8%
Jestem lepszy	130	66.7%
Mój ojciec był lepszy	5	2.6%
Razem	195	100%

**Diagram 3.22.**



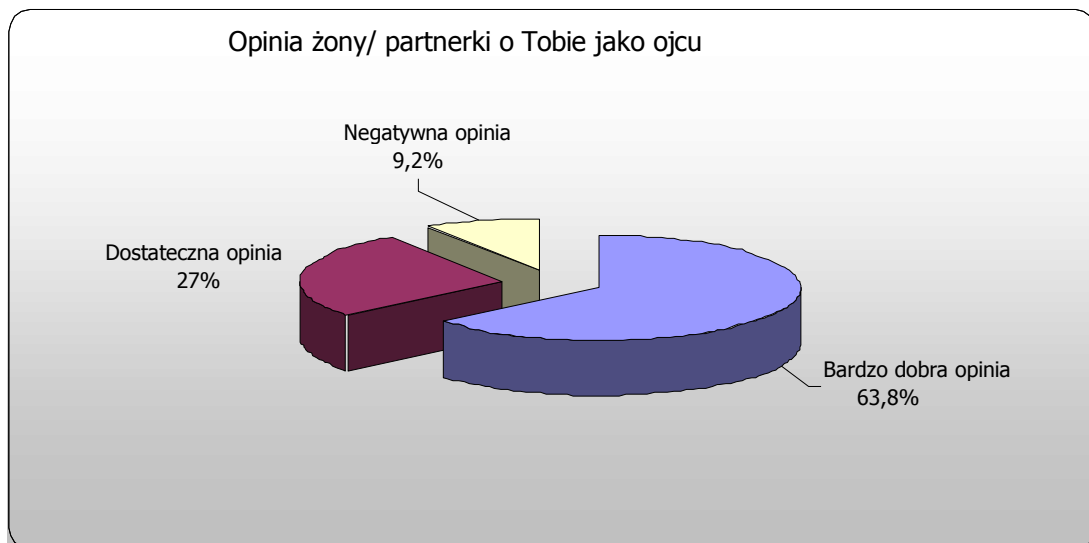
Podjmując próbę zarejestrowania jaką, według respondentów, opinię mają o nich żony/ partnerki i dzieci, uzyskaliśmy następujące odpowiedzi:

**63.8%** mężczyzn uważa, że żona ma bardzo dobrą opinię o jego ojcowskiej postawie (tylko pozytywna ocena), **27%**, że jej ocena jest dostateczna (pozytywne ale i negatywne cechy jego charakteru, np. nie poświęca wystarczającego czasu, jest zbyt pobłażliwy, nieobecność, nie zajmuje się domem), a **9.2%**, że żona ma negatywną opinię (zły ojciec, nerwowy i egoista, twardy i krzykliwy).

**Tabela 3.23.**

Jaką opinię ma Twoja żona/ partnerka o Tobie jako ojcu?	Liczba	Procent
Bardzo dobra opinia	118	63.8%
Dostateczna opinia	50	27%
Negatywna opinia	17	9.2%
Razem	185	100%

**Diagram 3.23.**

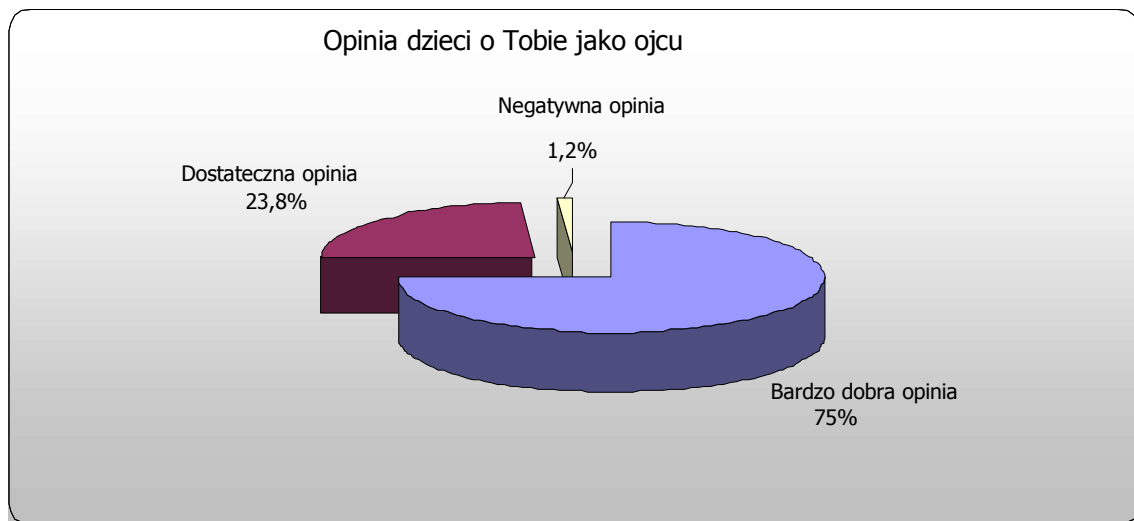


**75%** mężczyzn uważa, że ich dzieci mają bardzo dobrą opinię o nim jako ojcu (pozytywne komentarze: współczujący, bardzo mnie kochają, mają do mnie słabość, uważają mnie za czułego, dobrego i opiekuńczego ojca), **23.8%**, że mają o nim opinię dostateczną (pozytywne, ale i negatywne cechy charakteru), a **1.2%**, że ich dzieci mają o nich negatywną opinię.

**Tabela 3.24.**

Jaka jest opinia Twoich dzieci o Tobie jako ojcu?	Liczba	Procent
Bardzo dobra opinia	129	75%
Dostateczna opinia	41	23.8%
Negatywna opinia	2	1.2%
Razem	172	100%

**Diagram 3.24.**



### 3.12. Wyniki stopniowanych odpowiedzi na pytania kwestionariusza

Wyniki, jakie otrzymano po statystycznym opracowaniu stopniowanych odpowiedzi na pytania kwestionariusza (Vide: Aneks) zostały wykorzystane do sformułowania «typów ojcostwa», które przedstawione zostały we wnioskach.

Tabela 3.25a.

Relacje ojciec -dziecko		Nie zgadzam się	Raczej się nie zgadzam	Ani tak ani nie	Raczej się zgadzam	Zgadzam się
Pomagam dzieciom w odrabianiu lekcji	Liczba	13	17	59	42	51
	Procent	7,1%	9,3%	32,4%	23,1%	28%
Towarzyszę dzieciom w zajęciach pozaszkolnych	Liczba	8	16	35	67	64
	Procent	4,2%	8,4%	18,4%	35,3%	33,7%
Bawię się z dziećmi	Liczba	1	8	27	58	103
	Procent	0,5%	4,1%	13,7%	29,4%	52,3%
Czuję się bardzo blisko problemów dzieci	Liczba	0	9	26	69	88
	Procent	0%	4,7%	13,5%	35,9%	45,8%
Czuję wyrzuty sumienia, że nie zajmuję się dziećmi, tyle ile bym chciał	Liczba	34	30	36	47	46
	Procent	17,6%	15,5%	18,7%	24,4%	23,8%
Jestem pewien, że daję dzieciom to czego potrzebują	Liczba	2	6	53	83	52
	Procent	1%	3,1%	27%	42,3%	26,5%
Ponoszę główną odpowiedzialność materialną za moje dzieci	Liczba	7	7	58	43	81
	Procent	3,6%	3,6%	29,6%	21,9%	41,3%
Czuję zmęczenie z powodu dzieci	Liczba	100	45	24	18	10
	Procent	50,8%	22,8%	12,2%	9,1%	5,1%
Uważam, że jestem dobrym ojcem	Liczba	2	2	47	103	44
	Procent	1%	1%	23,7%	52%	22,2%
Uczę dzieci odróżniać dobro od zła	Liczba	1	2	14	86	95
	Procent	0,5%	1%	7,1%	43,4%	48%

Tabela 3.25b.

Relacje ojciec -dziecko		Nie zgadzam się	Raczej się nie zgadzam	Ani tak ani nie	Raczej się zgadzam	Zgadzam się
Odbynam zajęcia sportowe razem z dziećmi	Liczba	13	25	38	61	54
	Procent	6,8%	13,1%	19,9%	31,9%	28,3%
Denerwuję się na dzieci	Liczba	34	45	64	37	16
	Procent	17,3%	23%	32,7%	18,9%	8,2%
Rozmawiam z dziećmi o ich problemach	Liczba	0	4	28	79	76
	Procent	0%	2,1%	15%	42,2%	40,6%
Dobrze się czuję kiedy jestem z moimi dziećmi	Liczba	0	0	3	42	154
	Procent	0%	0%	1,5%	21,1%	77,4%
Jestem obecny kiedy dzieci mnie potrzebują	Liczba	3	3	29	57	106
	Procent	1,5%	1,5%	14,6%	28,8%	53,5%
Dzieci skarżą się, że nie widują mnie tyle ile by chciały	Liczba	44	41	41	46	19
	Procent	23%	21,5%	21,5%	24,1%	9,9%
Często mówię dziecio, jak bardzo je kocham	Liczba	2	13	27	51	103
	Procent	1%	6,6%	13,8%	26%	52,6%
Czuję, że zachowuję równowagę pomiędzy moją rolą jako ojca i pracą zawodową	Liczba	9	12	65	68	44
	Procent	4,5%	6,1%	32,8%	34,3%	22,2%
Interweniuję i rozwiązuję problemy moich dzieci	Liczba	0	5	22	78	88
	Procent	0%	2,6%	11,4%	40,4%	45,6%
Cieszę się czasem spędzonym z dziećmi	Liczba	0	0	8	44	146
	Procent	0%	0%	4%	22,2%	73,7%

Diagram 3.25a.

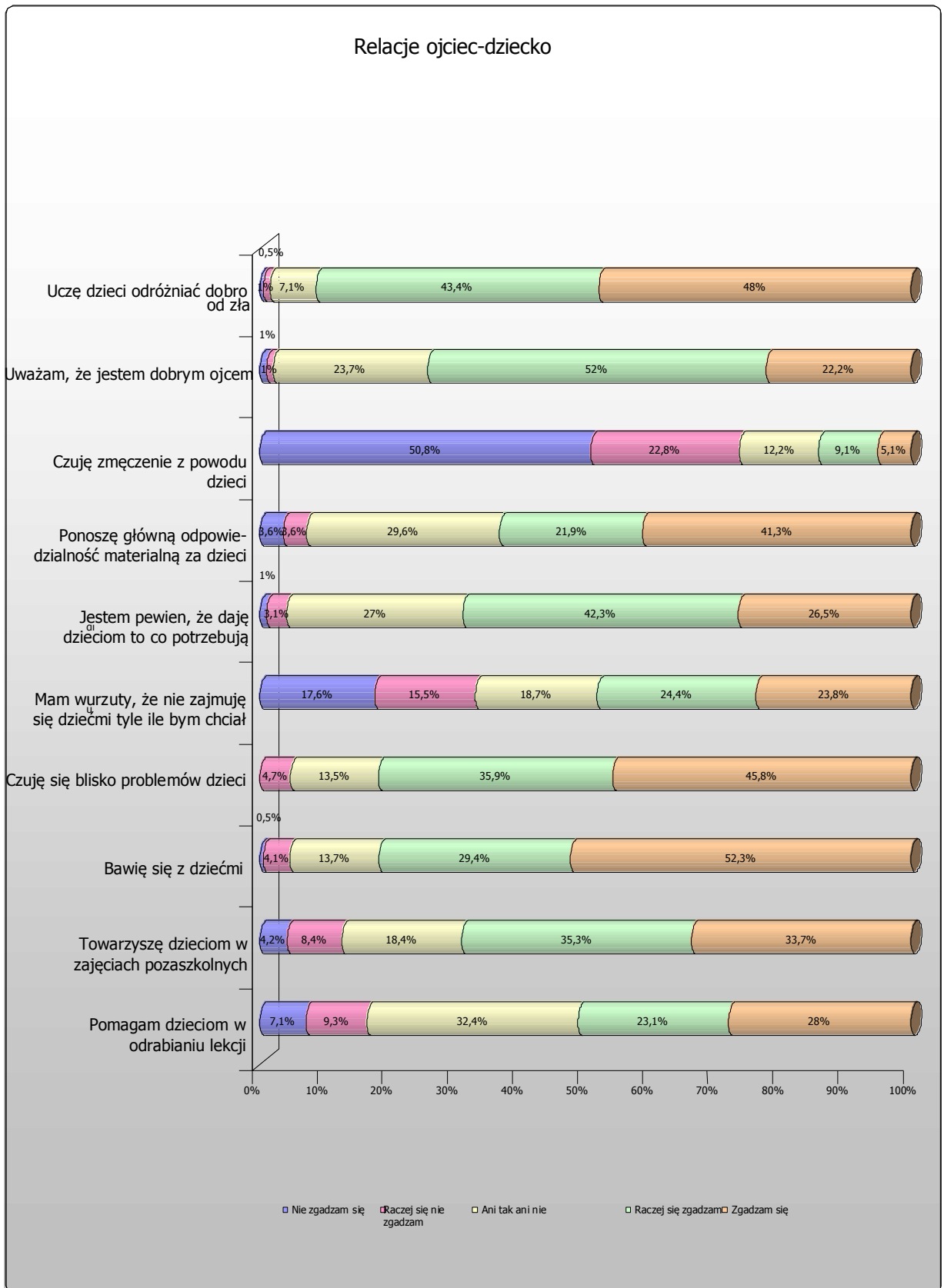
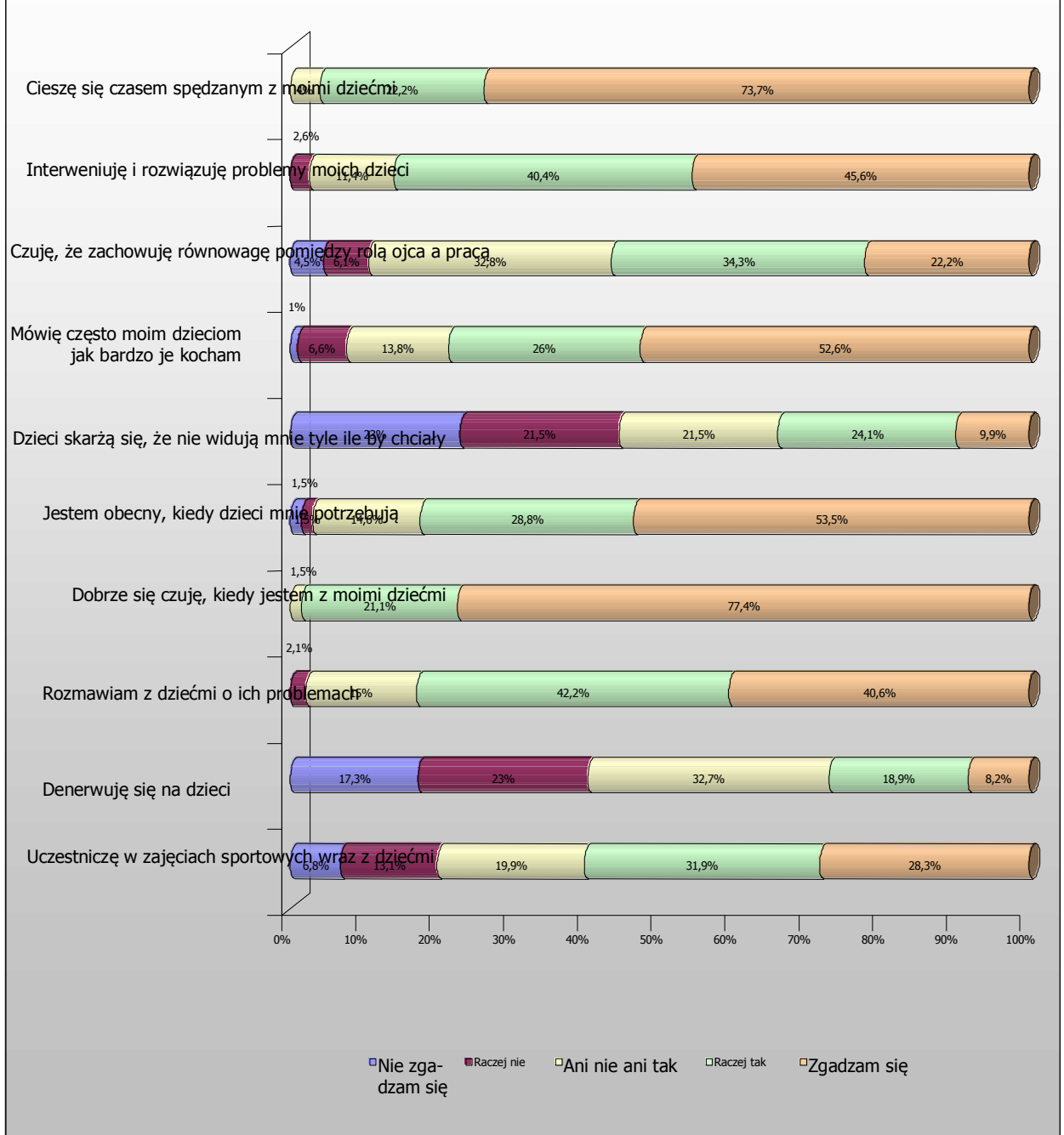


Diagram 3.25b.

Relacje ojciec - dziecko





### 3.13. Miejsce pracy jako czynnik różnicowania istotnego statystycznie

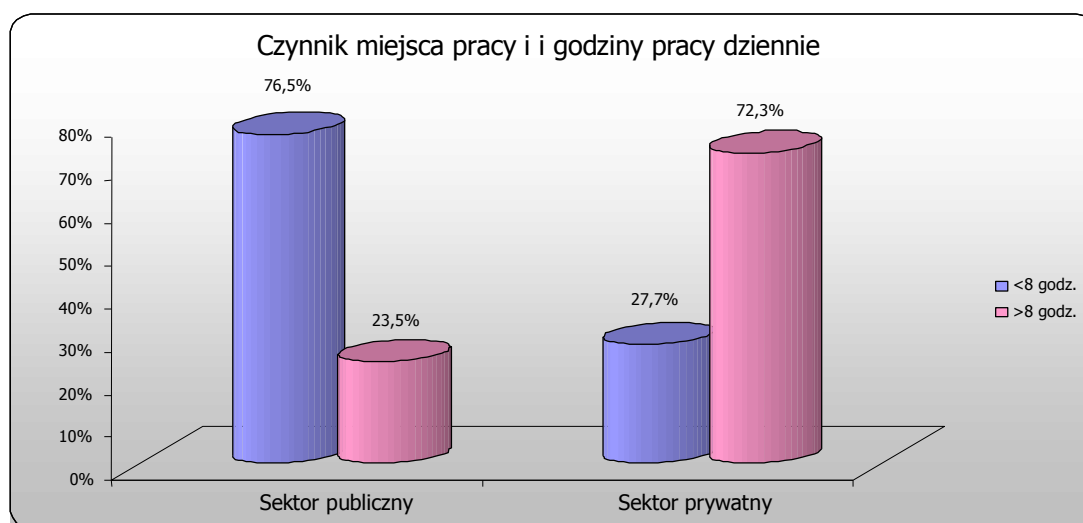
Miejsce pracy mężczyzn, które brano pod uwagę podczas badania, jest ciekawym czynnikiem, który został przez nas sprawdzony pod kątem oddziaływania na różne odpowiedzi respondentów.

W odniesieniu do pytań kwestionariusza statystycznie istotna różnica wystąpiła w kwestii wymiaru godzin pracy mężczyzn. Zdecydowana większość zatrudnionych w sektorze publicznym (**76.5%**) pracuje do 8 godzin dziennie, natomiast pracownicy sektora prywatnego powyżej 8 godzin dziennie (**72.3%**).

Tabela 3.26.

Godziny pracy/dzień		Sektor zatrudnienia	
		Sektor publiczny	Sektor prywatny
<8 godzin	Liczba	75	28
	Procent	76.5%	27.7%
>8 godzin	Liczba	23	73
	Procent	23.5%	72.3%

Diagram 3.26.



Przyczyny stresu wśród mężczyzn wykazują różnice w zależności od zatrudnienia w sektorze publicznym lub prywatnym. Wydaje się, że dla pracowników publicznych szczególnie stresujące są sprawy związane z ich dziećmi (**33.7%**), natomiast dla pracowników prywatnych są to sprawy finansowe i zawodowe (**30.4%**). Warto podkreślić fakt, że spośród mężczyzn, którzy odpowiedzieli, że nic ich nie stresuje, kiedy przebywają w domu **24.7%** stanowili pracownicy sektora publicznego, a tylko **13%** sektora prywatnego.

**Tabela 3.27.**

Przyczyny stresu podczas pobytu w domu		Sektor zatrudnienia	
		Sektor publiczny	Sektor prywatny
Nic	Liczba	22	12
	Procent	24,7%	13%
Sprawy związane z dziećmi	Liczba	30	18
	Procent	33,7%	19,6%
Żona i jej zachowanie	Liczba	7	5
	Procent	7,9%	5,4%
Sprawy finansowe i zawodowe	Liczba	14	28
	Procent	15,7%	30,4%
Sprawy rodzinne	Liczba	12	15
	Procent	13,5%	16,3%
Brak czasu	Liczba	4	14
	Procent	4,5%	15,2%

**Diagram 3.27.**



W odpowiedziach na pytanie «co Ci przeszkadza w większym poświęcaniu czasu rodzinie», zróżnicowanie odpowiedzi w zależności od sektora zatrudnienia respondentów jest wyraźne. O ile zarówno pracownicy publiczni jak i prywatni w większości odpowiadają, że wymiar czasu pracy jest główną przeszkodą, zauważamy, że wśród pracowników prywatnych (**91.8%**) jest to odsetek znacznie przewyższający pracowników publicznych (**66.3%**).

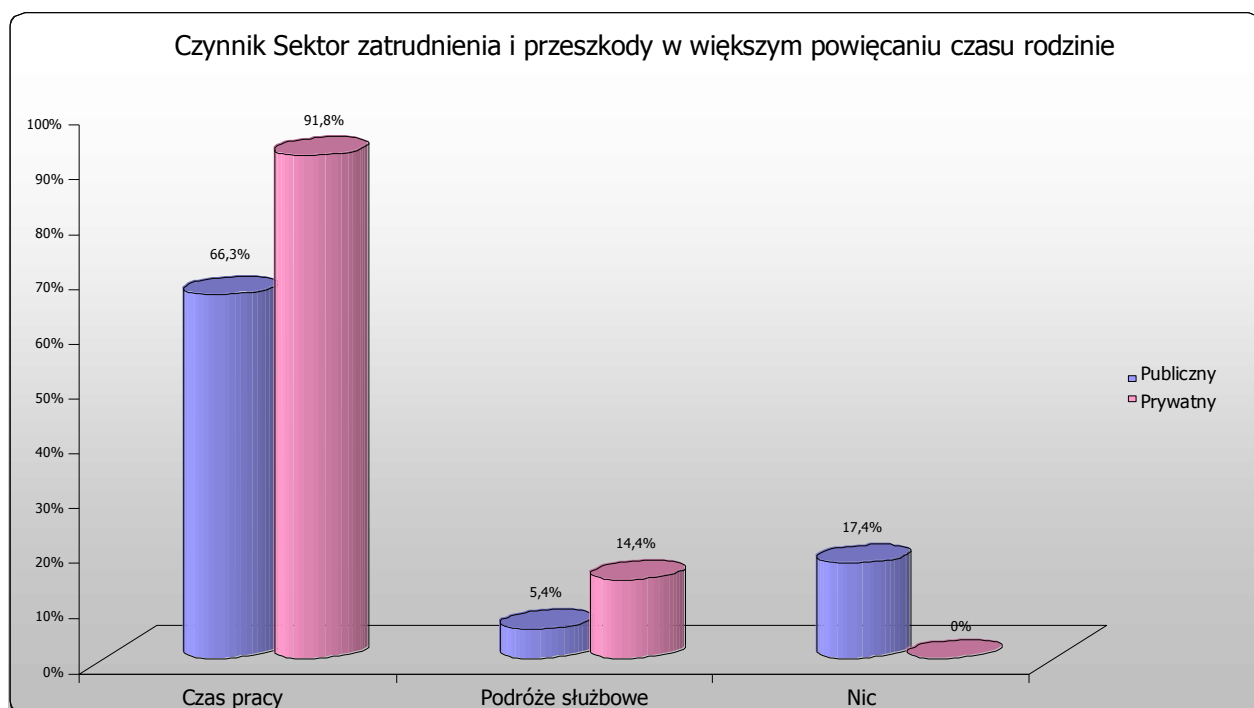
Podróże służbowe są przeszkodą dla niewielkiej grupy ankietowanych zarówno w sektorze publicznym jak i prywatnym, jednak proporcjonalnie pracownicy sektora

prywatnego są częściej nieobecni w domu z powodu podróży służbowych. Na koniec warto zaznaczyć, że osetek pracowników prywatnych, którzy odpowiedzieli, że nic im nie przeszkadza w większym poświęceniu czasu rodzinie, jest zerowy, natomiast ten sam odsetek dla pracowników publicznych wynosi **17.4%**.

**Tabela 3.28.**

Co Ci przeszkadza w większym poświęceniu czasu rodzinie?		Sektor zatrudnienia	
		Sektor publiczny	Sektor prywatny
Czas pracy	Liczba	61	89
	Procent	66,3%	91,8%
Podróże służbowe	Liczba	5	14
	Procent	5,4%	14,4%
Nic	Liczba	16	0
	Procent	17,4%	0%

**Diagram 3.28.**

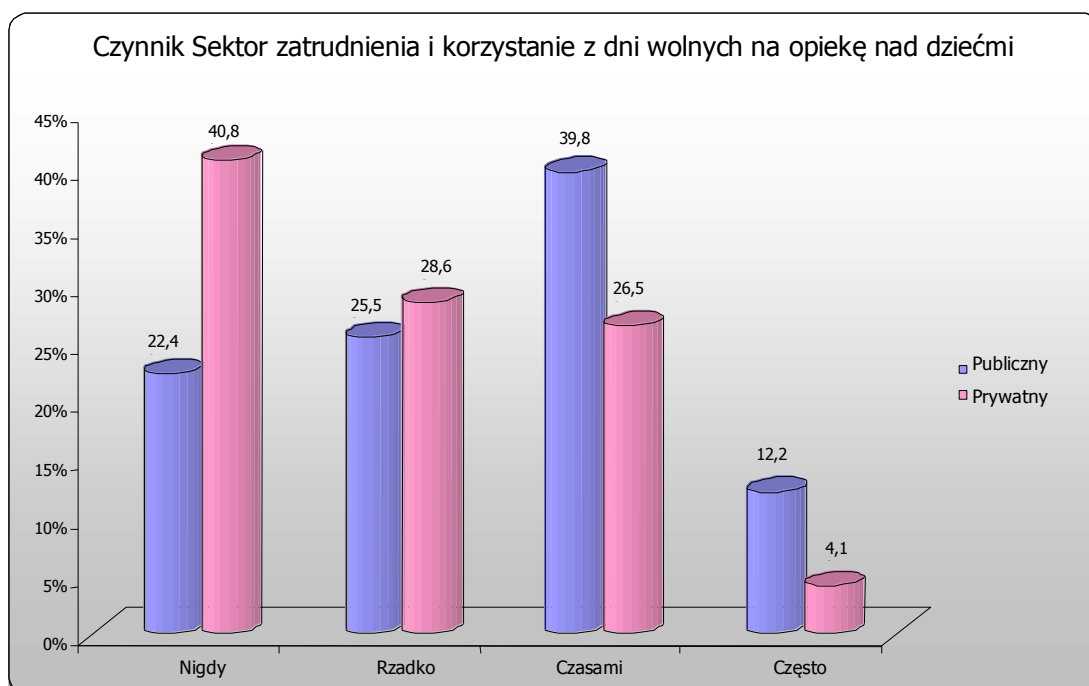


Korzystanie ze zwolnień z pracy w celu opieki nad dzieckiem występuje częściej wśród mężczyzn zatrudnionych w sektorze publicznym. Przykładowo **40.8%** pracowników prywatnych nie korzysta nigdy z dni wolnych na opiekę nad dziećmi, co stanowi odsetek prawie dwukrotnie większy niż w przypadku pracowników publicznych.

**Tabela 3.29.**

Korzystanie z dni wolnych na opiekę nad dziećmi		Sektor zatrudnienia	
		Sektor publiczny	Sektor prywatny
Nigdy	Liczba	22	40
	Procent	22.4%	40.8%
Rzadko	Liczba	25	28
	Procent	25.5%	28.6%
Czasami	Liczba	39	26
	Procent	39.8%	26.5%
Często	Liczba	12	4
	Procent	12.2%	4.1%

**Diagram 3.29.**

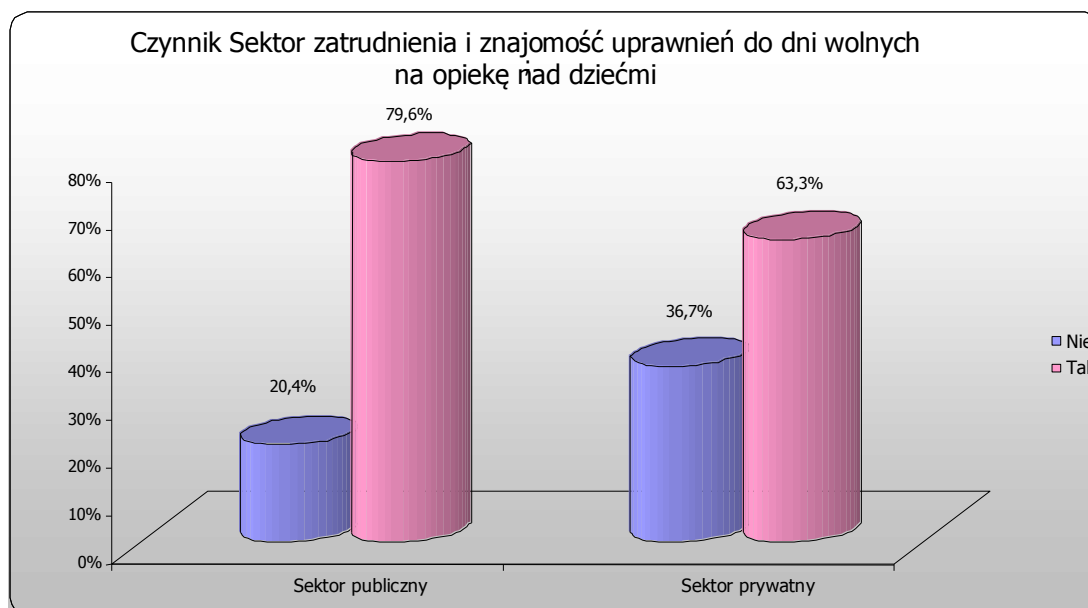


Statystycznie istotne zróżnicowanie odpowiedzi respondentów występuje w pytaniu o znajomość uprawnień do korzystania z dni wolnych na opiekę nad dziećmi. Zauważamy bowiem, że pracownicy sektora publicznego są lepiej poinformowani niż pracownicy prywatni.

**Tabela 3.30.**

Znasz swoje uprawnienia do dni wolnych na opiekę nad dziećmi?		Sektor zatrudnienia	
		Sektor publiczny	Sektor prywatny
Nie	Liczba	20	36
	Procent	20.4%	36.7%
Tak	Liczba	78	62
	Procent	79.6%	63.3%

**Diagram 3.30.**



### 3.14. Miejsce zamieszkania jako czynnik różnicowania istotnego statystycznie

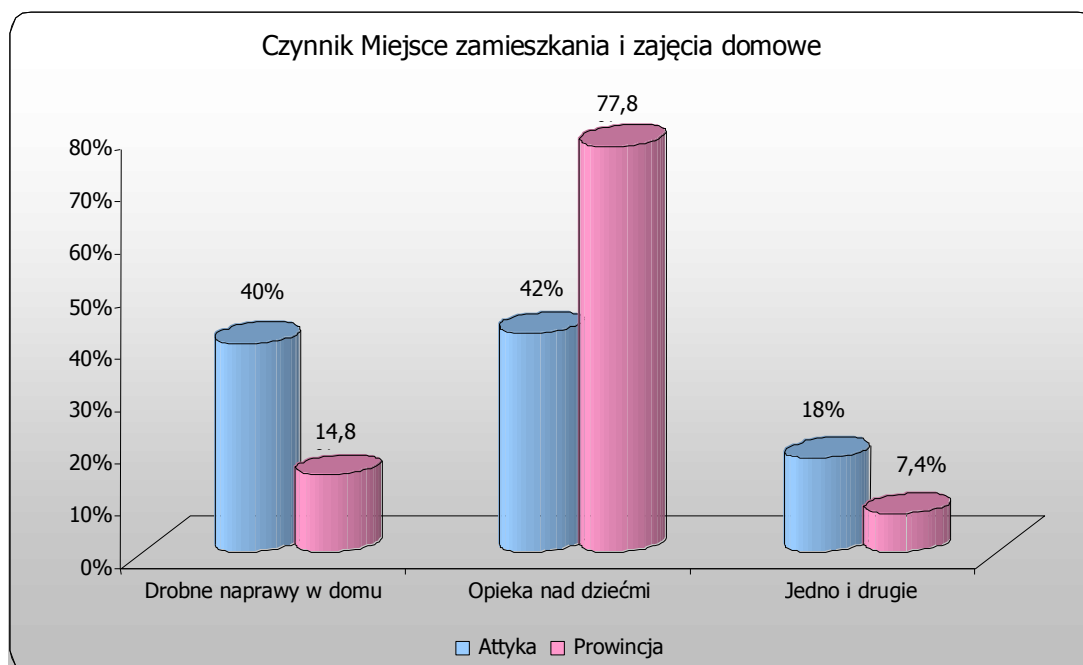
Zgodnie z wynikami badania, w przypadku wielu pytań kwestionariusza występuje istotne statystycznie różnicowanie w odpowiedziach respondentów w zależności od miejsca ich zamieszkania (Ateny – prowincja).

Z zamieszczonej poniżej tabeli wynika, że odsetek mężczyzn mieszkających na prowincji i deklarujących, że zajmują się opieką nad dziećmi jest o wiele wyższy niż analogiczny odsetek wśród mieszkańców Aten.

**Tabela 3.31.**

Prace domowe – inne zajęcia		Miejsce zamieszkania	
		Attyka	Prowincja
Drobne naprawy w domu	Liczba	20	4
	Odsetek względny	40%	14.8%
Opieka nad dziećmi	Liczba	21	21
	Odsetek względny	42%	77.8%
Jedno i drugie	Liczba	9	2
	Odsetek względny	18%	7.4%

**Diagram 3.31.**

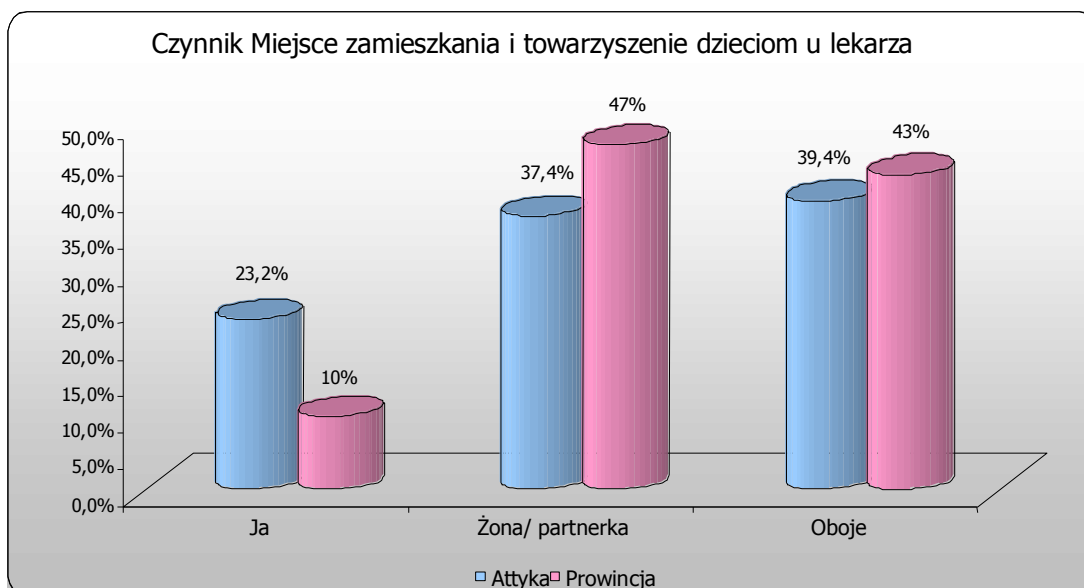


Statystycznie istotne zróżnicowanie dostrzegamy także w odpowiedziach na pytanie «kto towarzyszy dzieciom w czasie wizyt u lekarza». Stwierdzamy, że **37.4%** Ateńczyków deklaruje, że to żony chodzą z dziećmi do lekarza, gdy analogiczny odsetek na prowincji wynosi **47%**. Z drugiej strony więcej jest Ateńczyków, którzy deklarują, że chodzą sami z dziećmi do lekarza w stosunku do mieszkańców prowincji (**23.2%** do **10%**).

**Tabela 3.32.**

Kto zwykle chodzi z dziećmi do lekarza		Miejsce zamieszkania	
		Attyka	Prowincja
Ja	Liczba	23	10
	Odsetek względny	23.2%	10%
Żona/ partnerka	Liczba	37	47
	Odsetek względny	37.4%	47%
Oboje	Liczba	39	43
	Odsetek względny	39.4%	43%

**Diagram 3.32.**

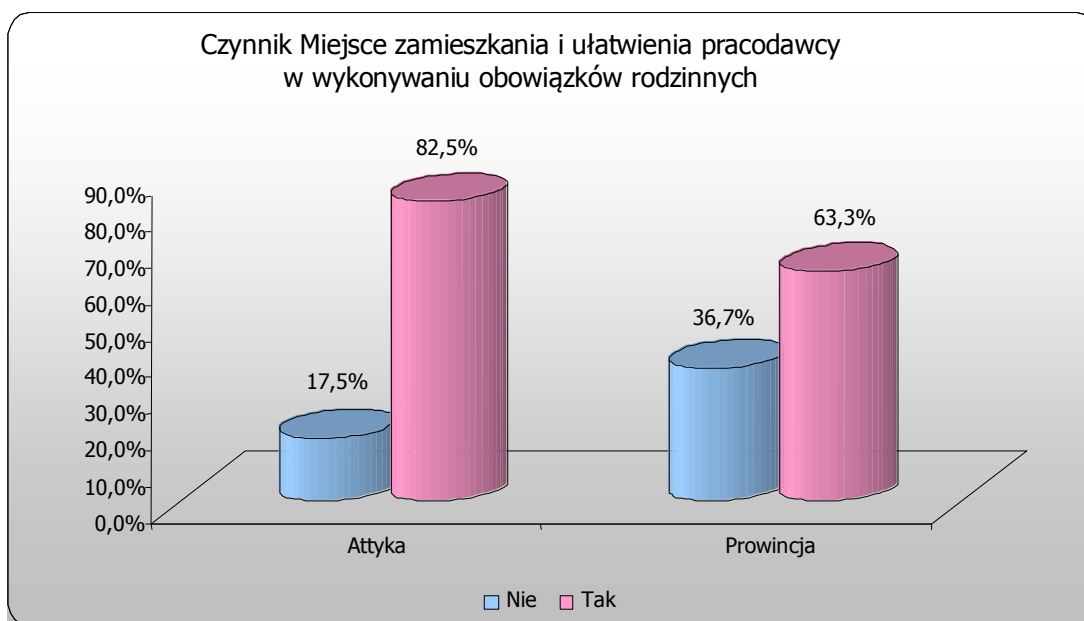


Ponadto stwierdzamy statystycznie istotne zróżnicowanie rzędu 19.2 procent pomiędzy Ateńczykami, którzy deklarują że ich pracodawca ułatwia im wywiązywanie się z obowiązków rodzinnych, a mieszkańcami prowincji. Analityczne rezultaty przedstawia tabela i diagram 3.33.

**Tabela 3.33.**

Ułatwienia pracodawcy w wykonywaniu obowiązków rodzinnych		Miejsce zamieszkania	
		Attyka	Prowincja
Nie	Liczba	17	36
	Odsetek względny	17.5%	36.7%
Tak	Liczba	80	62
	Odsetek względny	82.5%	63.3%

**Diagram 3.33.**



### 3.15. Zawód jako czynnik różnicowania istotnego statystycznie

Zgodnie z wynikami badania stwierdzamy, że jedynie w przypadku niektórych pytań kwestionariusza występują statystycznie istotne różnicowania odpowiedzi w korelacji z zawodem respondenta. Odnotowujemy brak różnicy w ich udziale w pracach domowych i w wychowaniu dzieci. W celu uzyskania bardziej rzeczowej analizy danych, zawody zostały podzielone na cztery kategorie: wyższe – kierownicze stanowiska w sektorze publicznym i prywatnym, średnie stanowiska w sektorze publicznym i prywatnym, niższe stanowiska w sektorze publicznym i prywatnym oraz wszystkie pozostałe zawody (wolne zawody, robotnicy, pracownicy sektora usług, emeryci itp.).

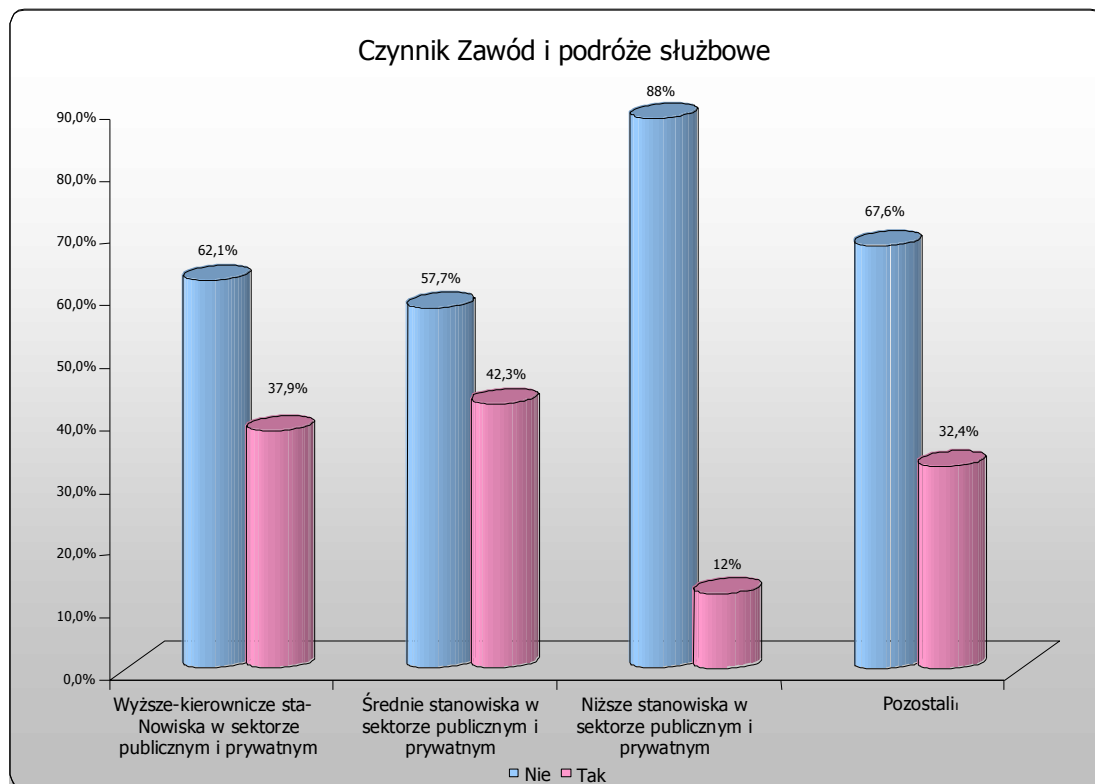
Większość respondentów, niezależnie od wykonywanego zawodu, deklaruje, że nie wyjeżdża w podróże służbowe. Istotne statystycznie różnicowanie wynika z różnic procentowych pomiędzy zawodami. Zauważamy, że zajmujący niższe stanowiska w sektorze publicznym i prywatnym wybierają w 88% odpowiedź «nie!», wyższe kadry wybierają ją w 62.1%, średnie kadry 57.7% a pozostali w 67.6%, tworząc w ten sposób różnicę rzędu 30.3 jednostek procentowych.



**Tabela 3.34.**

Επάγγελμα		Podróże służbowe	
		Nie	Tak
Wyższe–kierownicze stanowiska w sektorze publicznym i prywatnym	Liczba	18	11
	Odsetek względny	62,1%	37,9%
Średnie stanowiska w sektorze publicznym i prywatnym	Liczba	30	22
	Odsetek względny	57,7%	42,3%
Niższe stanowiska w sektorze publicznym i prywatnym	Liczba	73	10
	Odsetek względny	88%	12%
Pozostali	Liczba	23	11
	Odsetek względny	67,6%	32,4%

**Diagram 3.34.**



### 3.16. Poziom wykształcenia jako czynnik różnicowania istotnego statystycznie

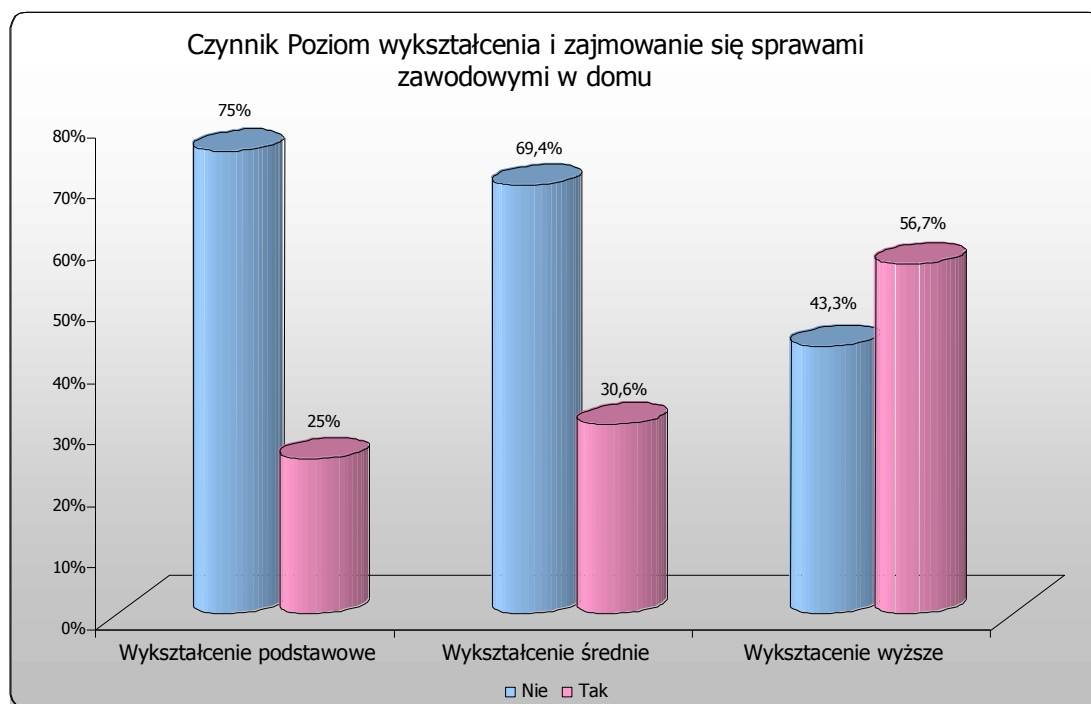
Istotne statystycznie różnicowania próby w korelacji z poziomem wykształcenia odnotowano w następujących zagadnieniach:

A) Respondenci posiadający wyższe wykształcenie zajmują się częściej sprawami zawodowymi podczas pobytu w domu niż posiadający wykształcenie średnie lub podstawowe.

**Tabela 3.35.**

Zajmujesz się sprawami zawodowymi podczas pobytu w domu?		Poziom wykształcenia		
		Wykształcenie podstawowe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe
Nie	Liczba	15	50	45
	Odsetek względny	75%	69.4%	43.3%
Tak	Liczba	5	22	59
	Odsetek względny	25%	30.6%	56.7%

**Diagram 3.35.**

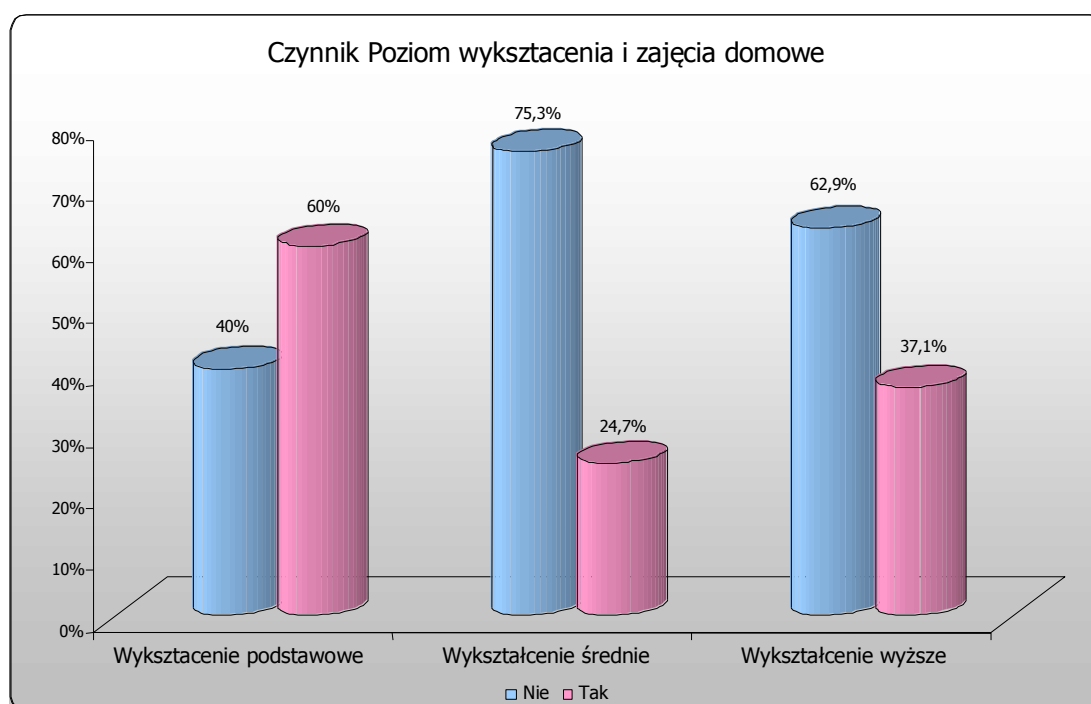


B) 60% absolwentów szkół podstawowych, deklaruje, że zajmuje się czynnościami domowymi, podczas gdy odnośny odsetek wynosi 24.7% dla absolwentów szkół średnich i 37.1% dla absolwentów szkół wyższych.

**Tabela 3.36.**

Zajęcia domowe		Poziom wykształcenia		
		Wykształcenie podstawowe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe
Nie	Liczba	8	55	66
	Odsetek względny	40%	75.3%	62.9%
Tak	Liczba	12	18	39
	Odsetek względny	60%	24.7%	37.1%

**Diagram 3.36.**

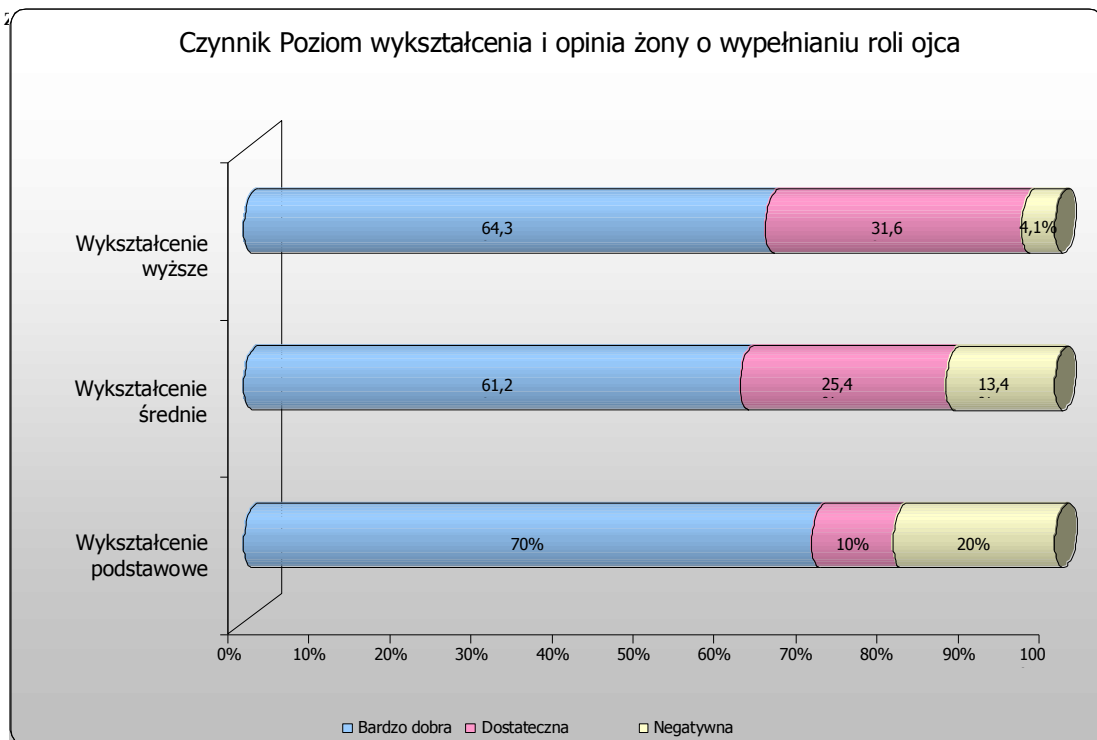


Absolwenci szkół podstawowych uważają w **70%** przypadków, że ich żona ma bardzo dobrą opinię o spełnianiu przez nich roli ojca. Ten sam wskaźnik wynosi **61.2%** dla absolwentów szkół średnich i **64.3%** dla absolwentów szkół wyższych. Ciekawostką jest niski odsetek (**4.1%**) absolwentów szkół wyższych, którzy uważają, że ich żona ma negatywną opinię o spełnianiu przez nich roli ojca, co pokazuje poniższa tabela i diagram.

**Tabela 3.37.**

Jaką opinię ma Twoja żona o Tobie jako ojcu?		Poziom wykształcenia		
		Wykształcenie podstawowe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe
Bardzo dobra opinia	Liczba	14	41	63
	Odsetek względny	70%	61.2%	64.3%
Dostateczna opinia	Liczba	2	17	31
	Odsetek względny	10%	25.4%	31.6%
Negatywna opinia	Liczba	4	9	4
	Odsetek względny	20%	13.4%	4.1%

**Diagram 3.37.**



## **CZĘŚĆ III**

# **TENDENCJE I WĄTPLIWOŚCI PRÓBY WNIOSKOWANIA**

Przedstawiając w rozdziale dotyczącym teoretycznych założeń badania, zmiany jakie zachodzą we współczesnych zachodnich społeczeństwach w kwestii promocji równości płci i roli ojców w równoważeniu życia zawodowego, rodzinnego i osobistego, stwierdziliśmy, że tradycyjne znaczenie ojcostwa wykazuje tendencje do zastąpienia przez typologię odzwierciedlającą więcej niż jeden typ ojcostwa. Ta tendencja wiąże się ściśle z dynamiczną obecnością kobiet w życiu zawodowym oraz ze zmianami, jakie zaszły w formach i strukturach życia rodzinnego w zachodnio-europejskich społeczeństwach.

Skupiając, ponadto, naszą uwagę na relacjach mężczyzn z ich dziećmi, stwierdzamy, że większy jest udział ojców w opiece nad dziećmi w tradycyjnej rodzinie, której członkowie mieszkają razem oraz, że wzrasta oddalenie się ojców od życia ich dzieci w przypadkach rozvodu lub separacji rodziców.

Nasze badanie wśród greckiego społeczeństwa rejestruje istotne tendencje wskazujące na istnienie postępowych zmian niektórych postaw mężczyzn wobec wychowania i opieki nad dziećmi. Ten postęp nie eliminuje jednak pozostawiania wielu tradycyjnych modeli w innych aspektach codziennego życia rodzinnego.

Nowatorskie postawy i sposoby pojmowania dotyczą głównie zaangażowania mężczyzn w opiekę nad małymi dziećmi (karmienie, higiena, pomoc w odrabianiu lekcji, usypianie). Ta tendencja jest zdecydowanie wyraźniejsza na prowincji niż w stolicy i stąd wniosek, że życie w dużym mieście jest czynnikiem utrudniającym poświęcanie czasu dzieciom. Inną czynnością jaką systematycznie wykonują ojcowie jest dowożenie dzieci na różne zajęcia.

W odróżnieniu od tych tendencji, podział zajęć domowych pozostaje wierny tradycyjnemu modelowi, zgodnie z którym kobieta podejmuje główny ciężar obowiązków domowych. Trzeba także stwierdzić, że współczesne pojmowanie równego udziału przedstawicieli obu płci w pracach domowych nie utożsamia już czasu w domu z czasem wolnym. Czas w domu uważany jest bardziej za czas pracy, przymusowej i obowiązkowej, którą zajmują się przede wszystkim kobiety. Ta generalna tendencja pojawiająca się w niniejszym badaniu potwierdza fakt występujący także w innych krajach, ale w nieco mniejszym stopniu. Jedynymi pracami domowymi, którym greccy mężowie poświęcają czas są tzw. «zajęcia poza domem» (zakupy, opłaty rachunków), co stwierdzono też we wcześniejszej analizie modeli rodzinnych i praktyk małżeńskich w Atenach (Maratou-Alipranti, 1995), podczas gdy udział w pracach wewnątrz gospodarstwa domowego dotyczy tylko nikłej mniejszości. Jest jednak warte podkreślenia, że zatrudnieni na wyższych stanowiskach w sektorze publicznym i prywatnym, posiadający też wyższy poziom

edukacji, zaangażowani są bardziej w sprawy zawodowe podczas pobytu w domu, a mniej w zajęcia domowe w porównaniu z zatrudnionymi na niższych stanowiskach.

Kwestia podejmowania obowiązków związanych z opieką nad dziećmi wykazuje, że grecka rodzina jest w fazie reformy, gdyż zdecydowana większość respondentów deklaruje, że odpowiedzialność za wychowanie dzieci ponoszą wspólnie oboje rodzice. Jednak i tu występuje pewna istotna mniejszość wierna tradycyjnej praktyce, która pozostawia kobiecie główną odpowiedzialność za wychowanie dzieci.

Teoretyczna założenia naszego badania wymagały większego zagłębienia w ogólne i nieokreślone pojęcia odpowiedzialności. Wyszczególniając zatem pojęcie *odpowiedzialność*, staraliśmy się zbadać co dzieje się z konkretnymi *odpowiedzialnościami*, takimi jak wizyty w szkole i wizyty u lekarza. W obu przypadkach, jak wykazała analiza, głównie żona/ partnerka jest osobą wypełniającą te obowiązki. Jednak nie bez znaczenia jest fakt, że w 1/4 przypadków uczestniczą oboje rodzice, a także istnieje pewien procent mężczyzn, którzy samodzielnie odwiedzają szkołę swojego dziecka i towarzyszą dziecku podczas wizyt u lekarza.

W dalszym ciągu pragnęliśmy zbadać trendy dotyczące korzystania z wolnego czasu przez mężczyzn. Należy podkreślić, że w światowej bibliografii czas wolny nie jest utożsamiany wyłącznie z rodzinnym czasem wolnym. Równoległe z rodzinnym czasem wolnym uznaje się także istnienie osobistego czasu wolnego, jako „egzystencjalnego” czasu, poświęcanego na zaspokajanie osobistych potrzeb i poszukiwań współczesnych kobiet i mężczyzn.

W oparciu o wszystkie międzynarodowe analizy stwierdzamy, że mężczyźni mają więcej wolnego czasu niż kobiety. Fakt ten potwierdza się także w niniejszym badaniu, gdzie zdecydowana większość respondentów deklaruje, że ma osobisty czas wolny. Jednakże zauważamy tu ciekawą sprzeczność. Mężczyźni oceniają, że to kobiety (żony lub partnerki) mają więcej wolnego czasu od nich, nawet w przypadku, kiedy pracują zawodowo. Ta sprzeczność wynika najprawdopodobniej, z tradycyjnego pojmowania czasu spędzanego przez kobiety w domu, jako czasu wolnego, a nie jako czasu poświęcanego na przymusowe zajęcia, takie jak prace domowe, czy opieka nad dziećmi i innymi członkami rodziny.

Warto także zaznaczyć, że zdecydowana większość mężczyzn poświęca swój czas wolny przede wszystkim na zajęcia sportowe lub ogólnie ruchowe (koszykówka, piłka nożna, ogrodnictwo, rybołówstwo, łowiectwo), a w dalszej kolejności na zajęcia kulturalne/ artystyczne (szachy, muzyka, czytanie), a na końcu na zajęcia o charakterze rozrywkowym, towarzyskim (wycieczki, spotkania z przyjaciółmi). Tylko niewielki procent poświęca swój czas wolny na zajęcia z dziećmi,

a wówczas głównie na zajęcia o charakterze rozrywkowym: zabawa, oglądanie telewizji, spacer, natomiast w niewielkim tylko stopniu na rozmowy na tematy związane ze szkołą, czy o problemach nurtujących dzieci. Tendencja mężczyzn do dzielenia z dziećmi zajęć sprawiających przyjemność, znajduje potwierdzenie w deklaracjach, że podczas pobytu w domu, najprzyjemniejsze chwile to te spędzone na zabawach w czasie wolnym oraz wspólne chwile podczas rodzinnych spotkań w niedziele (dni świąteczne).

Jednak dzieci nie są jedynie źródłem satysfakcji, ale także stresu. Zauważamy, że w ¼ przypadków dzieci powodują stres, zarówno poprzez swoje zachowanie (hałas, itp.), jak i poprzez obowiązki które stwarza ojcom obecność dzieci. Drugim źródłem stresu są sprawy zawodowe – finansowe, a następnie różne problemy rodzinne i brak czasu.

W innej części naszej analizy, próbując wysnuć opinię na temat stosowania istniejących przepisów prawnych dotyczących urlopów dla rodziców, stwierdzamy, że większość respondentów zna swoje uprawnienia wynikające z przepisów prawa w kwestiach urlopów dla rodziców i urlopów dla ojców. Występuje oczywiście wyraźne zróżnicowanie pomiędzy zatrudnionymi w sektorze publicznym i prywatnym. Pracownicy sektora publicznego są lepiej poinformowani o swoich uprawnieniach i korzystają z nich w większym stopniu niż pracownicy sektora prywatnego. Należy jednak podkreślić, że zdecydowana większość nie korzysta lub rzadko korzysta ze zwolnień z pracy w celu lepszego zaspokojenia potrzeb dzieci, np. w celu wizyty w szkole lub u lekarza. Ta tendencja jest wyraźnie silniejsza wśród zatrudnionych w sektorze prywatnym i wśród mieszkających na prowincji.

Jednakże organizacje pracodawców i korporacje nie wykazują negatywnej postawy wobec udzielania zwolnień w celach rodzinnych. Generalnie należy uznać, że zwolnienia udzielane są na życzenie, pomimo, że w wielu przypadkach temat ten rozwiązywany jest na zasadzie dobrych stosunków koleżeńskich, co może wynikać ze specyfiki greckiego społeczeństwa. Pomimo to występuje pewna grupa respondentów, deklarująca, że ich pracodawca ma negatywny stosunek do udzielania zwolnień, głównie w sektorze prywatnym. Niski procent korzystających z tych zwolnień można tłumaczyć najprawdopodobniej zakorzenionym stereotypowym myśleniem, że mężczyźni nie wypada zwalniać się z pracy w celach rodzinnych.

Pytaniem, które nas głównie nurtowało były powody, wymieniane przez mężczyzn, dla których nie poświęcają dzieciom i rodzinie tyle czasu ile by pragnęli. Dla większości powodem był czas pracy, pomimo że większość respondentów pracuje średnio osiem godzin dziennie i rzadko wyjeżdża w podróże służbowe. Interesująca jest obserwacja, że zdecydowana większość ankietowanych deklaruje,



że podczas pracy zawodowej myśli o dzieciach. Jednak większość mężczyzn nie twierdzi, że ich życie zawodowe jest w konflikcie z wypełnieniem roli ojca. Odwrotna sytuacja dotyczy kobiet, które w podobnych badaniach deklarują, że ich stałym problemem jest zderzenie pomiędzy obowiązkami zawodowymi i macierzyńskimi, co wywołuje u nich głębokie poczucie winy w stosunku do dzieci.

W przeciwieństwie do wielu rozpowszechnionych opinii o kobietach, które utrudniają mężczyznom zajmowanie się dziećmi w sposób w jaki chcą, nasze badanie wykazuje, że zdecydowana większość żon/ partnerek pozostawia mężczyznom wolną rękę w zajmowaniu się dziećmi w wybrany przez nich sposób.

Po analizie określonych praktyk i zajęć jakie rozwijają ojcowie ze swoimi dziećmi, uważamy za konieczne rozszyfrowanie głównych sposobów pojmowania przez mężczyzn określeń ojcostwo i macierzyństwo. Wyniki naszego badania potwierdzają istnienie tradycyjnego modelu odróżniającego ojcostwo od macierzyństwa opartego na stereotypowych wizjach obu płci.

I tak przeważającą tendencją jest ta, która wyraża pojmowanie roli ojca głównie jako odpowiedzialności jaką ponosi mężczyzna za swoją rodzinę. Odpowiedzialność ta dotyczy głównie sfery materialnej ale i etyczno-społecznej. Ojciec jest *patronem* i *oparciem rodziny*, a w dużo mniejszym stopniu tym, który okazuje miłość, opiekuńczość, partnerstwo, przyjaźń, wrażliwość itp.

Tendencję tą potwierdzają także główne cechy schematów, z którymi dorastają mężczyźni w rodzinie i szerzej, w społeczeństwie, a które ukierunkowują chłopców od wieku dziecięcego i wieku dojrzewania na podejmowanie odpowiedzialności i okazywanie siły w obronie członków rodziny.

Podczas gdy rola ojca utożsamiana jest z odpowiedzialnością, rola matki utożsamiana jest w pełni z tradycyjnym pojęciem „kobiecej natury” i macierzyństwa. Dlatego też matka reprezentuje „nierozzerwalną więź” z dzieckiem, utożsamiana jest z istotą życia, skoro jest „Alfą o omegą dla ludzkości” i „bez matki życie nie istnieje”. Tradycyjną percepcję potwierdzają także określenia matki, jako „kogoś kto jest zawsze tam, gdzie go potrzebujesz”, a jej życia, jako „poświęcenia” i „ofiary” na ołtarzu rodziny.

Jest zatem oczywiste, że matka jest postrzegana jako dająca miłość, czułość i opiekę nad dziećmi, należąca do sfery psychiki i uczuć. Stosując pojęcia psychoanalityczne możemy powiedzieć, że matka stanowi więź psychiczno-emocjonalną, a ojciec więź społeczną

Porównując z poprzednim pokoleniem, zdecydowana większość greckich ojców uważa się za lepszych od swoich ojców. Znaczenie określenia „lepszy” ma oczywiście charakter jakościowy i oznacza przemianę tradycyjnej greckiej rodziny z

ojcem-wodzem w strukturę rodzinną „demokratycznego typu”, gdzie ojciec jest bliżej dzieci, prowadzi z nimi dialog, jest przyjacielski i cierpliwy.

Ta postawa w połączeniu z postawami, jakie zarejestrowano poprzez stopniowane odpowiedzi na pytania ankiety, niezależnie od grupy społeczno-zawodowej, miejsca zamieszkania i poziomu wykształcenia, dowodzi głębszej kulturowej przemiany, jaka dokonuje się w greckim społeczeństwie – przemiany z rodziny „autokratycznej” w „demokratyczną”, gdzie używany jest dialog i negocjacje, jako sposób komunikowania się pomiędzy rodzicami i dziećmi w miejsce strachu, ślepego posłuszeństwa i stosowania kar.

Warty podkreślenia jest także fakt, że zdecydowana większość respondentów, zwłaszcza wśród posiadających wyższe wykształcenie, uważa, że zarówno ich żony jak i dzieci mają bardzo dobrą lub dostateczną opinię na temat sprawowania przez nich roli ojca. Jak sami podkreślają, dzieci ich kochają, mają do nich słabość, oceniają ich za czułych, dobrych i troskliwych ojców. Jedynie niewielka mniejszość uważa, że ich żony i dzieci mają negatywną opinię o ich ojcowskiej postawie (zły tata, nerwowy, twardy, egoista, itp.).

Na zakończenie analizy odpowiedzi uzyskanych z ankiety (Vide: Aneks) dotyczących relacji pomiędzy ojcami i ich dziećmi, możemy sformułować następującą typologię, która utwierdza nas w przekonaniu, że nie istnieje jeden i jedyny *typ* ojca, ale jest ich więcej:

1. **Ojciec emocjonalnie związany – oddany.** Dotyczy mężczyzn, którzy deklarują, że dobrze się czują przebywając ze swoimi dziećmi, cieszą się czasem poświęcanym dzieciom i często wyrażają słownie swoją miłość do nich.
2. **Ojciec – przewodnik.** Dotyczy ojca, który wskazuje co jest właściwe, a co błędne w życiu, próbuje rozwiązywać problemy dzieci i generalnie jest obecny, kiedy go potrzebują.
3. **Kompromisowy ojciec.** Dotyczy ojca, który wybiera dialog jako formę porozumienia się z dziećmi, w celu udzielenia im pomocy w rozwiązywaniu problemów jakie mają.
4. **Ojciec odpowiedzialny.** Dotyczy głównie ojca, który ponosi materialną odpowiedzialność za egzystencję i wychowanie dzieci.

Pozostałe dwa typy postaw ojcowskich zarejestrowano jedynie w niewielkiej grupie respondentów:

1. **Zmęczony ojciec.** Dotyczy ojca, który czuje się zbyt zmęczony, aby zajmować się dziećmi lub często się na dzieci denerwuje.

2. **Nieobecny ojciec.** Dotyczy rzeczywistej nieobecności. Jest to ojciec, który nie poświęca wystarczającego czasu swoim dzieciom, a fakt ten powoduje częste skargi ze strony dzieci i wywołuje poczucie winy u ojca.

## **CZĘŚĆ IV**

### **PORÓWNAWCZY WYMIAR BADANIA**

W niniejszym opracowaniu przedstawione są skrótowo dane porównawczego podejścia do tematu w Grecji, w Portugalii i w Polsce. Są to trzy kraje Unii Europejskiej uczestniczące w realizacji programu „Równoprawni partnerzy – weryfikacja roli mężczyzn w życiu zawodowym i prywatnym”.<sup>10</sup>

Początkowo badanie zostało zaprogramowane w Grecji. Jego problematyka i ankieta badawcza została podana do wiadomości partnerów, którzy zgodzili się na współpracę w tych ramach. Naturalnie zostały wprowadzone stosowne dostosowania uwzględniające specyfikę i rzeczywistość społeczną każdego z krajów.

Uważamy, że podejście porównawcze okazało się bardzo owocne, gdyż pozwala na zidentyfikowanie sytuacji panującej w każdym z krajów odnośnie roli mężczyzn- ojców w rodzinie i relacji, jakie nawiązują ze swoimi dziećmi. To z kolei pozwala na stwierdzenie jak kształtuje się generalnie kwestia równości obu płci.

Porównanie dotyczy podobieństw, ale też i różnic występujących pomiędzy trzema krajami. Zakładamy, że różnice stanowiące o bogactwie analizy porównawczej, wynikają ze specyficznej tożsamości kulturowej każdego kraju, z polityki realizowanej w kwestii równości płci, miejsca kobiet i mężczyzn w pracy i w rodzinie, z obciążeń wynikających z tradycji i stereotypowego sposobu myślenia, a także z ogólnych ram politycznych istniejących w każdym z krajów.

Główne zalety porównawczego podejścia do tematu to możliwość pełniejszego zrozumienia problematyki gender mainstreaming poprzez stwierdzenie w jakim stopniu europejska polityka na rzecz pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego została adoptowana przez poszczególne kraje. Ponadto możemy poznać stopień występowania jednolitej interpretacji pojęcia ojcostwa oraz roli ojca w rodzinie, a szczególnie w wychowaniu dzieci.

---

<sup>10</sup> Pełne teksty badań przeprowadzonych w Portugalii i w Grecji nie są zamieszczone w niniejszym opracowaniu, ale każdy zainteresowany może je uzyskać w KETHI

## **1. PREZENTACJA BADANIA W PORTUGALII**

Wyniki badania przeprowadzonego w Portugalii mają wiele cech wspólnych z Grecją, pomimo różnic w rozwoju historycznym społecznej i kulturowej rzeczywistości. Jako cechą charakterystyczną dla Portugalii należy podkreślić, że zatrudnienie kobiet staje się tam stopniowo pełne w 84%, przy wprowadzeniu skutecznego połączenia macierzyństwa i pracy. Zauważamy także stale rosnącą rolę mężczyzn w rodzinie i być może nieunikniony ich udział w wypełnianiu obowiązków rodzinnych.

### **1.1. Wstęp – Cel badania**

W latach dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia, zasadniczym przedmiotem wielu badań było podwójne pełne zatrudnienie kobiet w domu i w pracy zawodowej oraz nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami w kwestii ich obowiązków i odpowiedzialności, w sytuacji gdy mężczyźni mieli jedną tylko pracę, w ich podstawowym miejscu zatrudnienia.

Nowością są badania i analiza nieodzownych zmian tradycyjnej roli mężczyzny- ojca w rodzinie. Pomimo, że większość badań dowodzi, iż nierówności dotyczące obowiązków i roli mężczyzn i kobiet w rodzinie są nadal istniejącą rzeczywistością, widać jednak wyraźnie, że pewne bardzo istotne zmiany już zaszły i dotyczą większego udziału mężczyzn zarówno w wypełnianiu obowiązków domowych jak i obowiązków związanych z ich rolą jako ojca.

Celem badania jest naświetlenie problemów i przeszkód jakie utrudniają większe i pełniejsze zaangażowanie mężczyzn w życie prywatne. Badanie ma także wskazać główne zmiany, jakie wpływały i nadal wpływają na życie zawodowe i prywatne mężczyzn, przedstawić skrótowo zmiany ram prawnych i polityki, które mają wpływ na zachowania mężczyzn wobec rodziny oraz na ich zachowania i postawy wobec zajęć, które tradycyjnie były uznawane za obowiązki wyłącznie kobiece.

### **1.2. Dzisiejsza sytuacja**

Znaczny rozwój zatrudnienia kobiet w ostatnich dziesięcioleciach stał się głównym powodem zmian w organizacji i strukturze rodziny i relacji pomiędzy przedstawicielami obu płci. W 2004 w Portugalii oficjalnie pracowało zawodowo 50% kobiet. Model zatrudnienia utrzymujący się w Portugalii, zakłada, że dwie trzecie

obojga małżonków (rodziców i bezdzietnych) pracuje w pełnym wymiarze godzin, co nie ma zastosowania, zgodnie z przeprowadzonymi badaniami, w innych rozwiniętych krajach europejskich.

Należy podkreślić, że odsetek Portugalczyków uczestniczących w codziennych zajęciach domowych wynosi jedynie 7% w porównaniu do poziomu europejskiego wynoszącego 18%, podczas gdy odnośny odsetek kobiet portugalskich jest równy poziomowi europejskiemu.

### **1.3. Metodologia badania**

Zastosowano technikę snowball. Zebrano 64 ankiety, a w początkowej strukturze kwestionariusza zostały wprowadzone pewne zmiany, tak aby dostosować go do potrzeb i do rzeczywistości społecznej w Portugalii.

Kwestionariusze badania portugalskiego (64) zostały wypełnione przez mężczyzn zamieszkujących jedynie w stolicy kraju, a nie w prowincjonalnych miastach, jak w badaniu greckim. Przy niewielkich różnicach wyników dotyczących wieku respondentów, w ich sytuacji rodzinnej i liczbie dzieci w każdej rodzinie występuje istotne podobieństwo do greckich wyników. Różnice zauważamy głównie w odniesieniu do wieku dzieci. W greckim badaniu odsetki w poszczególnych grupach wieku dzieci są proporcjonalnie rozłożone, natomiast w Portugalii 61% dotyczy dzieci w wieku od 0 do 5 lat. Daje to badającym możliwość odniesienia się do faktu, że większość mężczyzn z badanej próby przeżywa najbardziej absorbujący okres ojcostwa, gdyż potrzeby dzieci w tym wieku są zwiększone jeśli chodzi o opiekę, uwagę, zaangażowanie, wychowanie i nauczanie.

Pod względem kryterium społeczno-materialnym, większy odsetek posiada wyższe wykształcenie. Prawie wszyscy pracują zawodowo (98,4%), a większość w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji i kompetencji. Ta jednorodność procentowych udziałów uznana została za pomocną do głębszej analizy tej grupy społecznej, mężczyzn wykształconych, zajmujących wysokie stanowiska pracy i uzyskujących satysfakcjonujące dochody. Warto także zaznaczyć, że większy odsetek (64,1) mężczyzn pracuje w sektorze publicznym (w greckim badaniu rozkład jest prawie równoważny).

Podobnie do greckich wyników, stwierdzamy istotne różnice dotyczące warunków pracy w sektorze publicznym i prywatnym, zarówno w kwestii godzin pracy, zajmowania się sprawami zawodowymi w domu i podróży służbowych. Zatrudnieni w sektorze prywatnym pracują średnio 1,5 godziny dziennie dłużej niż zatrudnieni w sektorze publicznym. Średni wymiar czasu pracy wynosi 8,6 godzin

dziennie ( w Grecji 8,9 godzin), a średni czas potrzebny na dojazd do pracy i powrót do domu jest równy wartości dla Grecji i wynosi 45 minut.

Większość respondentów odpowiedziała, że charakter ich pracy nie wymaga podróży służbowych (60,9%), natomiast duży odsetek deklaruje, że wykorzystuje część czasu wolnego rodzinnego na załatwianie spraw zawodowych (60,9%). Odnośne odsetki dla greckiego badania wynoszą 72,4% i 43,9%, wpływając w pewnym stopniu pozytywnie na wyniki dotyczące udziału mężczyzn w wykonywaniu obowiązków rodzinnych.

#### **1.4. Czynniki utrudniające udział mężczyzn w zajęciach domowych i w opiece nad dziećmi**

Głównym powodem stojącym na przeszkodzie w większym poświęcaniu przez mężczyzn czasu własnej rodzinie jest czas przeznaczany na działalność zawodową.

Pomimo, iż 53,2% wierzy, że ich praca nie wpływa na spełnianie przez nich roli ojca (odnośny odsetek w Grecji – 28,9%), to 85,2% (w Grecji 79,4%) stwierdza, że to godziny pracy są czynnikiem trzymającym ich z dala od życia rodzinnego. Z drugiej strony praca zawodowa nie stanowi dla nich źródła stresu w czasie, kiedy przebywają w domu. Stres ten wynika głównie z trudności w opiece nad dziećmi, z braku czasu i z nieposłuszeństwa dzieci wobec zasad obowiązujących w rodzinie. Brak czasu dla rodziny wydaje się być przyczyną stresu, pomimo, że nie jest jasne, czy uważają czas spędzony z rodziną za swój obowiązek czy za wewnętrzną potrzebę. Trudności związane z wychowaniem dzieci i brak cierpliwości wobec ich nieposłuszeństwa powodują niemożność poradzenia sobie z dziećmi i znalezienia swojego miejsca w życiu rodzinnym. W greckim badaniu zauważamy także, że jednym z deklarowanych źródeł stresu są dzieci i sprawy z nimi związane.

##### **1.4.1. Zajęcia domowe**

„Ulubione” zajęcia domowe mężczyzn to robienie zakupów (69,8%) i opłacanie rachunków (63,5%) (91,4% wynosi dla greckiego badania suma obu wyżej wymienionych zajęć), a ostatnie w kolejności jest pranie odzieży (14,3%). Mężczyźni uczestniczą zatem w zajęciach poza domem i mających charakter biurowy, działając w ten sposób bardziej jako pomocnicy, a nie „partnerzy”.

Uczestnicząc w opiece nad dziećmi zajmują się przede wszystkim pilnowaniem dzieci (58,7%), usypianiem (52,4%), a mniej ich codzienną higieną i



obsługą (proporcjonalnie w Grecji procent zajmujących się codzienną opieką nad dziećmi wynosi 54,5%). Analizując jednak dokładniej obowiązki związane z opieką nad dziećmi i porównując procentowe uczestnictwo w ich wykonywaniu przez matki i ojców, możemy wysnuć wniosek, że ojcowie nie wykonują żadnej z tych czynności samodzielnie, a jedynie spełniają rolę pomocniczą.

Ponadto 84% ojców uczestniczy w opiece nad dziećmi, kiedy są one małe, a ich potrzeby zwiększone i ojcowie odczuwają, że dzieci bardziej ich potrzebują. Dotyczy to głównie ojców w młodym wieku (26-34 lata), zajmujących się dziećmi w wieku 2-5 lat, fakt wskazujący na to, że to same dzieci wymagają zwiększonej opieki.

Reasumując, badanie wskazuje, że dla większości ojców znaczenie pojęcia udziału w życiu rodzinnym nie odnosi się do opieki nad dziećmi, ale (jeszcze i dzisiaj) do pomocy materialnej (21,9%), do dyscyplinowania-karania dzieci (14,5%) i do doradzania dzieciom (7,9%). Pomoc dzieciom w nauce nadal spada na matkę, jako jeden z tych obowiązków, których wraz z wieloma innymi obowiązkami wobec rodziny mężczyźni nie uznają za swoje. Według greckiego badania mężczyźni uznają wychowanie dzieci za swój obowiązek w dużo większym stopniu (68,3%), a w pytaniu „kto z rodziców odwiedza szkołę w celu śledzenia postępów dzieci w nauce”, to matki podejmują ten obowiązek w 57,3%.

#### **1.4.2. Czas wolny**

Duży odsetek mężczyzn (46,4%) ocenia, że ma wolny czas (34,1% w Grecji), ale uważa także, że ich żony mają go więcej (53,6%) od nich (65,9% w Grecji). Wyniki badania pokazują, że czas wolny związany jest z rodzinnymi rozrywkami (54,9%) (32,2% odsetek grecki), a zajęcia osobiste wypełniają 17,8% (67,7% odsetek grecki) ich wolnego czasu.

Najprzyjemniejsze chwile dla mężczyzn w domu to te spędzane na zabawie z dziećmi, a nie na opiece nad nimi. Dokładniejsza analiza wykazała, że ponad połowa mężczyzn nie zalicza swojej roli ojcowskiej i obowiązków z nią związanych do czasu wolnego. Udzielone odpowiedzi na pytanie „co najbardziej lubią robić wraz z dziećmi”, prowadzą do wytypowania trzech głównych kategorii relacji pomiędzy ojcem a dzieckiem:

1. Zajęcia rozrywkowe.
2. Zajęcia rozrywkowe i rozmowy (zabawa, wyrazy czułości i troski o dzieci)
3. „Tracę czas” zajmując się dziećmi (mniejszość odpowiedzi)

Wyniki badania przeprowadzonego w Grecji wydają się bardziej przejrzyste, gdyż wskazują na to, że najprzyjemniejsze chwile w domu to te spędzone w ramach rodzinnego wolnego czasu (83,4%), w porównaniu z 16,6% wskazującymi na osobisty czas wolny. W odpowiedziach na pytanie „co najbardziej lubią robić wraz z dziećmi” przeważa zabawa, spacer i ogólnie zajęcia rozrywkowe (84,7%), a mniej rozmowy o sprawach szkolnych i generalnie i problemach nurtujących dzieci.

#### **1.4.3. Analiza znaczenia pojęć „ojcostwo i macierzyństwo”**

Uszeregowanie w kategorii uzyskanych odpowiedzi ukazało wysoką różnorodność wizji ojcostwa i macierzyństwa.

Pojęcia najbardziej wiązane ze słowem „ojciec” to: *czułość, miłość, przewodnictwo, rozrywka, ochrona, odpowiedzialność*, która została dodatkowo przeanalizowana za pośrednictwem dodatkowych pytań, w celu wyjaśnienia jakie ma znaczenie dla mężczyzn-ojców, nie tylko jako cecha charakterystyczna ojcostwa, ale jako szersze pojęcie społeczne i polityczne. Pojęcia mniej wiązane to te należące do tradycyjnego widzenia ojca, jako osoby która „zabezpiecza dobra materialne oraz posiada siłę i władzę”. Pojęcia wiązane ze słowem „matka” dotyczą tradycyjnego spojrzenia na „kobietą naturę” (*miłość, czułość, przynoszenie ulgi, słodycz, cierpliwość*), a także kobiecej umiejętności „organizacji i utrzymania jedności rodzinnej”.

Podobne rezultaty dała także analiza odpowiedzi udzielonych na to pytanie przez greckich mężczyzn- ojców. Wynika zatem z tego, że dawne sposoby pojmowania znajdują się w fazie przemian, a fakt ten potwierdza także opinia ankietowanych mężczyzn, którzy w 66,7% uważają się za lepszych od swoich ojców.

#### **1.4.4. Poczucie własnej wartości – Samookreślenie się mężczyzn jako ojców**

Analiza odpowiedzi dotyczących relacji ojciec – dziecko przez pryzmat poczucia własnej wartości przez mężczyzn co do ich roli i obecności jako ojców, prowadzi do wyłonienia 7 typów ojcostwa (z których trzy pierwsze koncentrują największy procent pozytywnych odpowiedzi, czwarty odzwierciedla średnią ze sposobów widzenia, a trzy ostatnie nie są charakterystyczne dla uczestników badania).

1. Ojciec, który próbuje znaleźć rozwiązania dla problemów nurtujących dzieci (jestem obecny, kiedy dzieci mnie potrzebują, towarzyszę dzieciom

w ich zajęciach pozaszkolnych, interweniuję i sugeruję rozwiązania dla problemów nurtujących moje dzieci).

2. Ojciec emocjonalnie związany – poświęcony (jestem pewien, że daję dzieciom to, czego potrzebują – czuję się dobrze, kiedy przebywam z moimi dziećmi, cieszę się czasem spędzonym z moimi dziećmi).
3. Ojciec prowadzący dialog i rozmowy z dziećmi (rozmawiam z dziećmi o ich problemach, często mówię dzieciom jak bardzo je Kocham).
4. Ojciec przewodnik, „nauczyciel” i kolega z drużyny (uczestniczę w zajęciach sportowych wraz z moimi dziećmi, bawię się z dziećmi, uczę dzieci tego co jest właściwe, a co błędne, czuję, że zachowuję równowagę pomiędzy moją rolą jako ojca a pracą zawodową).
5. Zmęczony – zdenerwowany ojciec (denerwuję się na moje dzieci, jestem zmęczony z powodu moich dzieci).
6. Ojciec, który ponosi główną odpowiedzialność materialną za swoje dzieci.
7. Ojciec, który jest „nieobecny” (mam wyrzuty, że nie zajmuję się moimi dziećmi tyle ile bym chciał, moje dzieci skarżą się, że nie widują mnie tyle ile by chciały).

## 2. PREZENTACJA BADANIA PRZEPROWADZONEGO W POLSCE

Czas, jaki upłynął od 1989 r., roku zmiany sytuacji politycznej w Polsce, wydaje się, że wpłynął na wielopłaszczyznowe zmiany w kraju, dotykając także kwestie równości płci i życia rodzinnego. Po wielu latach izolacji, Polska odczuwa wyraźną potrzebę podążania za zachodnimi tendencjami w odniesieniu do społecznych ról przedstawicieli obu płci (a szczególnie ról obojga rodziców w rodzinie) i przyjęcia niezbędnych regulacji prawnych w tej kwestii. Zgodnie jednak z wynikami przeprowadzonego badania, będzie to trudne zadanie, zarówno w kwestii wymaganych zmian kulturowych i ustalonych przyzwyczajzeń, jak i w kwestii realizacji zakładanych zmian w praktyce. Należy podkreślić, że te mechanizmy, dotyczące zwłaszcza roli „kobiety – matki” i „mężczyzny – ojca” podzieliły wyraźnie społeczeństwo, a nawet dzisiaj stanowią istotny punkt sporu pomiędzy dwiema głównymi partiami politycznymi w Polsce.

Pomimo, że socjologowie podkreślają potrzebę udziału ojca w wychowaniu dziecka od chwili urodzenia, nawet dzisiaj literatura dziecięca promuje obraz ojca odpowiedzialnego głównie za kształtowanie charakteru i za nauczanie dziecka. Natomiast osobowość matki jest kojarzona głównie z codziennymi praktykami opieki i dbałości. Pomimo, że wyniki badań socjologicznych prezentują wzrost zaangażowania ojców w wychowanie dzieci, sami ojcowie są wyraźnie przekonani, że ich udział w edukowaniu dzieci jest ważniejszy.

Nie jest zatem przypadkowe, że grupa reprezentująca najsilniejszą partię polityczną w Polsce popiera zdecydowanie potrzebę podjęcia środków, skoncentrowanych na zachowaniu tradycyjnych ról społecznych w rodzinie, pod pretekstem zwalczania spadku liczby urodzeń.

Pomimo, że rzeczywistość pokazuje, iż większość z wyżej wymienionych to tylko deklaracje, faktem pozostaje, że Polacy podtrzymują tradycyjny model ról rodzinnych w imię współpracy pomiędzy małżonkami i uznają wszelkie zmiany prawne, mające na celu równoważenie życia rodzinnego i zawodowego, za ingerencję w prywatne życie rodziny.

*Celem badania* jest ukazanie zmian, jakie zachodzą w kwestii roli mężczyzn w pracy i w życiu rodziny. Jednym z etapów badania było także zidentyfikowanie wyraźnych i „niepisanych” stereotypów wpływających na sposób w jaki współcześni Polacy zapatrują się na samych siebie, wyrażają swoje oczekiwania i ambicje, podejmują określone wybory. Jest zatem oczywiste, że pytania kwestionariusza zostały dostosowane w dużej mierze do potrzeb i specyfiki polskiego społeczeństwa.

## **2.1. Sposób przeprowadzenia badania**

W badaniu uczestniczyło w rezultacie 56 mężczyzn. 40 kwestionariuszy zostało wypełnionych przy zastosowaniu metody wywiadu. Czas trwania każdego wywiadu to 15-20 minut. Większość respondentów stanowili pracujący studenci Wyższej Szkoły Humanistyczno – Ekonomicznej (WSHE).

16 kwestionariuszy zostało wypełnionych samodzielnie i anonimowo przez uczestników badania. Badanie zostało przeprowadzone na terenie uczelni WSHE (31), w miejscach pracy (16) i w domach respondentów (10).

## **2.2. Charakterystyka respondentów**

Wszyscy mężczyźni są ojcami co najmniej jednego dziecka. Grupa wiekowa 32-41 lat stanowi większość (53 mężczyzn), dwóch ma mniej niż 30 lat, a jeden 51 lat. Wszyscy pozostają w pierwszych związkach małżeńskich, poza jednym, który jest powtórnie żonaty i jednym żyjącym w związku partnerskim. 27 z nich ma dwoje dzieci, 24 ma jedno dziecko, jeden ma czworo dzieci, a trzech ma troje dzieci.

W przypadku wieku dzieci, 48 dzieci jest w wieku szkolnym 6-17 lat, 28 dzieci jest w wieku przedszkolnym i tylko czworo dzieci jest już dorosłych.

Większość badanych mężczyzn ma wyższe wykształcenie (22 studentów studiów licencjackich i 19 studentów studiów magisterskich), a 12 to absolwenci szkół średnich. Ich żony mają analogiczny poziom wykształcenia.

Z 56 tylko 18 jest pracownikami sektora prywatnego i zajmuje wyższe stanowiska. Zatrudnieni w sektorze publicznym zajmują różne stanowiska (szeregowi urzędnicy, wyżsi urzędnicy, personel pedagogiczny, żadna z kategorii nie przeważa). Żony to zwykle nauczycielki, pielęgniarki, lekarki i urzędniczki.

Obowiązki zawodowe większości respondentów (48) związane są z dużym miastem. Ponadto większość badanych mężczyzn – ojców żyje w dużych miastach Polski (43), a pozostali w małych miastach i na wsi.

## **2.3. Wyniki badania**

Większość badanych mężczyzn poświęca najwięcej swojego czasu (8-10 godzin dziennie) pracy zawodowej (39). Tylko jeden poświęca pracy 4 godziny dziennie (nauczyciel z dwojgiem dzieci), a 10 spośród ankietowanych pracuje dłużej niż 10 godzin dziennie.

Większość z nich (41) poświęca 40-50 minut dziennie na dojazdy do pracy, a dziewięciu potrzebuje na ten cel ponad 2 godziny.

44 spośród ankietowanych nie odbywa częstych podróży służbowych, natomiast 12 często podróżuje służbowo. Duża grupa mężczyzn (43) przyznaje, że „zabiera pracę do domu”, mimo to wszyscy podkreślają, że mają „jakiś” czas wolny. Czas ten wykorzystują głównie na zajęcia sportowe (24), czytanie książek (22), gazet i czasopism (18), łowienie ryb (4), spacer z dziećmi (4), zabawę z dziećmi (7), spotkania towarzyskie (8), odpoczynek (4).

Prawie wszystkie z ankietowanych rodzin stosują tradycyjny podział obowiązków domowych. Niemalże wszyscy mężczyźni zajmują się opłatami rachunków i robieniem zakupów. Tylko niewielka liczba zajmuje się gotowaniem i sprzątaniami domu (16). 27 respondentów odprowadza dzieci do szkoły, przedszkola lub na inne zajęcia, 42 deklaruje, że zajmuje się dziećmi w równym stopniu z matkami dzieci, natomiast 14, że to matki są osobami opiekującymi się dziećmi. Wyniki badania pokazują także, że matki są osobami zajmującymi się śledzeniem postępów dzieci w nauce, tylko 4 ojców wypełnia ten obowiązek samodzielnie, a 4 dzieli go wraz z matką dziecka.

Wszyscy ojcowie odpowiedzieli, że myślą o dzieciach, kiedy przebywają w pracy, a duża grupa ojców (37) uważa, że praca nie stanowi przeszkody w wypełnianiu przez nich obowiązków rodzinnych, pomimo, że czas pracy, jak stwierdziliśmy uprzednio, jest znacznie absorbujący. Wy tłumaczenie tego zjawiska wynika najprawdopodobniej ze sposobu pojmowania określenia „obowiązki rodzinne” oraz z faktu, potwierzonego przez inne badania, że ojcowie uznają za łatwiejszą pracę zawodową niż „opiekowanie się” dziećmi. Ta tendencja znajduje swoje potwierdzenie także w niniejszym badaniu, gdyż pracownikom sektora publicznego bardziej przeszkadza, kiedy obowiązki zawodowe utrudniają im życie prywatne, niż tym którzy pracują ponad 12 godzin dziennie.

Najczęstszymi przyczynami powodującymi stres u mężczyzn – ojców jest brak czasu (15) oraz zachowanie dzieci – głównie nieposłuszeństwo (21). Nieoczekiwane jest natomiast, że ci sami respondenci, którzy odpowiedzieli, że praca nie stanowi dla nich przeszkody w życiu rodzinnym, deklarują, że ich stres podczas pobytu w domu wynika z odczucia, że nie wypełnili właściwie swoich obowiązków zawodowych. Jest też pewna niewielka grupa (4), która stresuje się z powodu bałaganu w domu i problemów finansowych (17), natomiast wielu ankietowanych (25) nie potrafi dokładnie określić, co jest czynnikiem wywołującym stres podczas pobytu w domu.

Jako najprzyjemniejsze chwile życia rodzinnego respondenci uznają wycieczki i spacer z rodziną (33), obiady rodzinne (31), czas zabawy z dziećmi (19), zajęcia sportowe z dziećmi (22), rozmowy z dziećmi (22), rodzinne uroczystości i wspólne wakacje (14), wspólne wyjście do kina (7).

Komentując powyższe wyniki, zauważamy, że ojcowie lubią „przebywać” z dziećmi, obserwować je, zajmując się przy tym przyjemnymi, relaksującymi, a nawet „niemądrymi” czynnościami, jak sami to określają. Z badania wynika, że w przypadku większości mężczyzn (46), dla których czas pracy zmniejsza czas dla rodziny, w dni wolne od pracy nie poświęcają wystarczającego czasu dzieciom. Jedynie 11 ojców poświęca swój czas wolny, aby dać dzieciom to czego potrzebują, natomiast 19 przyznaje, że nie zajmuje się dziećmi.

Wszyscy mężczyźni deklarują, że znane im są przepisy prawne dotyczące uprawnień ojców, a 42 uważa, że ich pracodawca ułatwia im sprawowanie roli ojca. Pomimo to jedynie kilku potrafiło wyjaśnić, w jaki sposób się to odbywa, podczas gdy większość deklarowała, że temat ten ich nie dotyczy.

Większość ankietowanych uważa, że ich żony mają więcej wolnego czasu od nich (42) i wszyscy – z wyjątkiem trzech – są zdania, że ich żony – matki poświęcają swój czas dzieciom w najlepszy możliwy sposób.

Wypowiedzi na temat znaczenia pojęcia „ojciec” prowadzą do różnorodnych wniosków. Większość reprezentuje tradycyjne pojmowanie ojcostwa jako *odpowiedzialności* (26) oraz *władzy, szacunku, uznania* (25). Wielu utożsamia rolę ojca z *koniecznością podejmowania decyzji* (17), *zapewnieniem bezpieczeństwa, oparciem i stabilnością* (8+15). Mamy tu do czynienia z tradycyjnym pojmowaniem ojcostwa. Niektórzy odnoszą się do wspomnień z dzieciństwa związanych z obrazem ich ojców (9 mówi o „mądrości” ich ojców, a 9 odnosi się do alkoholizmu, strachu i przemocy, jaką poznali będąc dziećmi).

Pojęcie ojcostwa wiązane jest z terminami:

- rodzina, dom (5)
- miłość (2)
- choroba (1)
- chłód, dystans (4)
- rozrywka, wakacje (2)
- poświęcanie czasu (1)
- opieka (2)

Oceniamy, że powyższe odpowiedzi wiążą się ze wspomnieniami o fizycznej i psychicznej nieobecności ojca w okresie dzieciństwa ankietowanych, a nie, co

pozwalają nam wnioskować wyniki niniejszego badania, z osobistymi poglądami i samooceną.

Odpowiedzi na temat znaczenia pojęcia „matka” nie są tak zróżnicowane. Większość jest zdania, że matka daje  *pewność i spokój* (31),  *opiekę* (21),  *czułość, rodzinny spokój* (21) i  *miłość* (19). Wiele jest odpowiedzi opisujących matkę, jako „zmęczoną”, „wycieńczoną” (8) i „zestresowaną” (7). Są tu najwyraźniej widoczne efekty podwójnych obowiązków spoczywających na kobietach pracujących zawodową i będących matkami.

Na pytanie, czego się nauczyli „dorastając jako chłopcy”, 21 mężczyzn odpowiedziało, że nauczyło się bycia  *odpowiedzialnym, niezależnym, odważnym i silnym* (cechy łączone z odpowiedzialnością w zachowaniu i podejmowanych decyzjach), 24 odpowiedzieli, że nauczyli się być  *szczerym, honorowym i dobrym człowiekiem* (cechy charakteru). Istotnym zjawiskiem jest także fakt, że wielu ankietowanych miało trudności z udzieleniem odpowiedzi, a jeden wyraził żal i niezadowolenie wobec swojego ojca, deklarując, że nauczył się, iż musi za wszelką cenę być inny niż jego ojciec.

Odpowiedzi uzyskane na pytanie „czy uważasz, że różnisz się od swojego ojca, a jeśli tak to w jaki sposób”, prowadzą do wniosku, że ojcowie większości respondentów nie spełniali właściwie swojej roli. 38 ankietowanych zauważa istotne różnice w stosunku do swoich ojców. Głównie podawane różnice to:

- Jestem mniej krytyczny niż mój ojciec
- Dyskutuję z dziećmi
- Przeciwnie niż dla mojego ojca, dla mnie rodzina ma pierwszeństwo
- Kocham moje dzieci
- Daję moim dzieciom szansę dokonywania wyborów
- Nie stosuję przemocy
- Jestem odważny, jestem silny

Zgodnie z uzyskanymi wynikami powstał podział pojmowania roli ojcowskiej, na trzy kategorie:

- A) Ojciec jako patron
- B) Ojciec jako nauczyciel – przewodnik
- C) Ojciec jako partner

- A) Ojciec przewodnik



Większość ojców należących do tej kategorii uważa siebie za dobrych ojców (45). Prawie wszyscy z nich zajmują się wskazywaniem swoim dzieciom na to co jest dobre, a co błędne (54) oraz doradzają dzieciom w rozwiązywaniu ich problemów (51). 47 ojców jest przekonanych o konieczności przebywania blisko swoich dzieci, kiedy one tego potrzebują i sugerowania rozwiązań problemów stających przed dziećmi. Natomiast na pytanie „czy pomagają swoim dzieciom w odrabianiu lekcji (zajęcie rutynowe)”, uzyskano o wiele mniej pozytywnych odpowiedzi (36).

#### B) Czuły ojciec

Prawie wszyscy ankietowani są zdania, że mówią swoim dzieciom, jak bardzo je kochają (50) oraz, że są blisko swoich dzieci, kiedy te tego potrzebują. Jedyne 12 odpowiedziało, że uważają, iż ich dzieci odczuwają nieobecność ojca. Ponadto prawie wszyscy respondenci są przekonani, że znaleźli równowagę pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym (51). Prawie  $\frac{1}{3}$  ankietowanych, uważa, że na nich spoczywa główna odpowiedzialność za sytuację materialną rodziny, a 12 nie mogło udzielić jednoznacznej odpowiedzi.

#### C) Ojciec przyjaciel

Prawie wszyscy ojcowie towarzyszą swoim dzieciom w zajęciach poza domem (51) i odczuwają radość, kiedy poświęcają swój czas dzieciom (52), pomimo, że jedynie 22 deklaruje, iż odczuwa wówczas rozluźnienie i pełny komfort. Ponadto większość ojców bawi się ze swoimi dziećmi (49), ale wspólne zajęcia sportowe dotyczą tylko 14 (generalnie Polacy mało zajmują się sportem). Pomimo, że dzieci ich nie denerwują (43), niektórzy deklarują zmęczenie z powodu dzieci (19), natomiast 11 nigdy się z dziećmi nie męczy. Na koniec zarejestrowano 16 respondentów odczuwających wyrzuty, z powodu niedostatecznego poświęcania czasu swoim dzieciom, a 13 mających przeciwną opinię o sobie w tej kwestii, natomiast 27 nie udzieliło jasnej odpowiedzi na odnośne pytanie.

Pomimo, że grupa ankietowanych mężczyzn – ojców nie wykazuje istotnego zróżnicowania pod względem wieku, poziomu wykształcenia i poziomu życia, to jednak różnią się pod względem sposobu pojmowania ich ojcowskiej roli i zaangażowania w obowiązki rodzinne. Fakt ten ukazany jest wyraźnie w analizie 3 przypadków, jaką przeprowadzono w ramach niniejszego badania.

## 2.4. Analiza konkretnych przypadków

Ojcowie w trzech konkretnych przypadkach są w podobnym wieku. Jeden z nich ma troje dzieci, drugi dwoje, a trzeci jedno małe dziecko. Wszyscy trzej pracują w dużym mieście, a ich żony także pracują zawodowo. Jeden jest nauczycielem, pracującym wiele godzin dziennie, drugi właścicielem warsztatu naprawczego, pracującym ponad 10 godzin dziennie, głównie w domu, a trzeci jest informatykiem o standartowym wymiarze czasu pracy.

Pomimo, że ich profil jest podobny pod względem wieku, wykształcenia, sposobu życia, obowiązków zawodowych i sytuacji materialnej, różnią się zasadniczo pod względem sposobu pojmowania i postawy w następujących kwestiach:

- wypełnianie obowiązków ojcowskich i rodzinnych
- sposób pojmowania ojcostwa
- zaspokajanie pragnień i spędzanie wolnego czasu
- stosunek do żony
- opinia na temat przyjemnych i nieprzyjemnych chwil w domu
- stosunek do podziału obowiązków rodzinnych
- samoocena i poczucie własnej wartości jako pracownika, ojca i męża

We wszystkich trzech przypadkach badanie wykazuje, jedynie z małymi odchyleniami, istnienie tradycyjnej struktury rodzinnej oraz roli rodziców i ich miejsca.

Jedna z rodzin jest charakterystycznym przykładem, w którym ojciec ma uprzywilejowaną pozycję. Ma wystarczająco dużo własnego wolnego czasu, który poświęca na swoje zainteresowania i nie uczestniczy w wychowaniu dziecka, gdyż jak sam stwierdza, „dziecko jest jeszcze bardzo małe”.

Druga rodzina jest typową tradycyjną rodziną, gdzie ojciec „zarabia na chleb”, wymaga utrzymania domu w czystości i dyscypliny w rodzinie. Matkę dzieci uważa za odpowiedzialną przede wszystkim za gotowanie, utrzymanie porządku w domu i opiekę nad dziećmi.

Trzecia z rodzin wykazuje elementy mniej tradycyjnej struktury. Ojciec deklaruje, że ma wyrzuty i czuje się winny, ponieważ nie zajmuje się dziećmi i rodziną w stopniu, jaki by pragnął. Jednak nie robi nic, aby zmienić taki stan rzeczy, deklarując, że „nie ma czasu nawet dla siebie”.

## 2.5. Wnioski

Wyniki badania, szczególnie w kwestii dotyczącej samooceny wypełniania roli ojca, wykazują, że większość respondentów uważa, iż zaspokaja w dużym stopniu socjalne i emocjonalne potrzeby swoich dzieci oraz, iż dostatecznie uczestniczy w wychowaniu i edukacji dzieci. Dokładna analiza pozwala jednak na zarejestrowanie istotnych dystansów występujących pomiędzy własną oceną mężczyzn – ojców na wypełnianie przez nich obowiązków ojcowskich i rodzinnych, a rzeczywistymi postawami i praktykami, jakie realizują.

Oczywiście charakteryzując własnego ojca, jako „nieobecnego”, siebie samych uważają za zaangażowanych i obecnych w życiu rodzinnym. Ciekawe jest podkreślenie następującej sprzeczności: z jednej strony, oskarżają siebie samych o to, że nie poświęcają wystarczającego czasu („ile należy i ile potrzeba”) swojej rodzinie, z drugiej strony, usprawiedliwiają się, że nie mają potrzebnego czasu w powodu obowiązków zawodowych. Uznają tę sytuację za „nieuniknioną”, skoro to oni podjęli się odpowiedzialności za byt materialny rodziny. Oceniają także, że zachowują równowagę pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym, ponieważ matki dzieci, które mają więcej wolnego czasu, mogą i powinny poświęcić go dzieciom i domowi.

Na zakończenie dochodzimy do konkluzji, że stereotypy obojga płci dotyczące ich roli jako rodziców są nadal głęboko zakorzenione w świadomości i w zachowaniach Polaków, pomimo, iż widać wyraźnie, że wewnętrzne i światowe zmiany społeczne i polityczne wywierają naciski na konieczność radykalnych zmian tego stanu świadomości.

### Odniesienia bibliograficzne badania w Grecji

- Berry, J.O., and Rao, J.M. (1997). Balancing employment and fatherhood: A systems perspective. *Journal of Family Issues*, 18(4), 386-402.
- Blankenhorn, D., (1995). *Father-less America*, New York: Basic Books.
- Caberra, N.J., Tamis-LeMonda, C.S., Bradley, R.H., Hofferth, S., and Lamb, M.E. (2000). Fatherhood in the Twenty-First Century. *Child Development*, 71, 127-136.).
- Coltrane, S., Masako I-K., Men's Housework: A life course perspective, *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 54, No 1, (Feb., 1992), 43-57.
- De Singly, F., (1996). *Socjologia współczesnej rodziny*, Savvalas.
- Dick, G.L. (2004). The Fatherhood scale. *Research on Social Work Practice*, 14(2), 80-92.
- Huttunen, J, *Possibilities and challenges, Men's reconciliation of Work and Family, Life*, Conference Report, Copenhagen, 2006.
- Javeau, C., (1996). *Badania ankietowe. Podręcznik dobrego ankietera*, Ateny: Typothito – G. Dardanos.
- Katsillis, I.M. (1997). *Statystyka opisowa stosowana w naukach społecznych i edukacji*. Ateny: Gutenberg.
- Kerlinger, F. (1970). *Foundations of Behavioural Research*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Kongidou, D., (1995), *Rodziny z jednym rodzicem, Rzeczywistość – Perspektywy – Polityka Społeczna*, Nea Synora – A.A.Livani.
- Koroneou, A., (1996), *Socjologia czasu wolnego*, Nisos.
- Koroneou, A., (2002), *Podręcznik zatrudnienia kobiet*, Ośrodek Badań nad Równością (KETHI).
- Lamb, M.E. (1987). Introductions: The emergent American father. In M.E. Lamp (Ed.), *The Father's role: Cross-cultural perspective* (pp. 3-25). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Lamb, M.E. (2000). The history of research on father involvement: An overview. *Marriage & Family Review*, 29, 23-42.
- Makrakis, V.S. (1997). *Analiza danych badania naukowego przy zastosowaniu SPSS*. Ateny: Gutenberg.
- Maratou-Alipranti, L., (1995), *Rodzina ateńska: modele rodzinne i praktyki małżeńskie*, Krajowy Ośrodek Badań Społecznych (EKKE).
- Marks, L., & Palkovitz, R., (2004). American fatherhood types: the good, the bad, and the un-interested. *Fathering 2* (2), 113-129.
- Marsiglio, W., (1998). *Procreative man*, New York University Press.

- Palkovitz, R., (2002). *Involved fathering and men's adult development: Provisional balances*, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Roussos, P.L., & Tsaousis, G. (2002). *Statystyka stosowana w naukach społecznych*. Ateny: Ellinika Grammata.
- Symeonidou, Ch., i inni, (2000), *Porządana i rzeczywista wielkość rodziny. Fakty z życia. Podejście ponadczasowe: 1983-1997*, EKKE.
- Valdimarsdottir, F.R., *Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men*, Nordic Council of Ministers, Copenhagen 2006.
- Przewodnik dobrych praktyk dla pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego*, maj, 2005, Inicjatywa unijna Equal.
- VI Raport krajowy dla Grecji 2001-2004*, Do Komisji ONZ na rzecz eliminacji nierówności wobec kobiet, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Administracji Publicznej i Decentralizacji, Główny Urząd ds. Równości, czerwiec 2005.

### **Proponowana bibliografia**

- Backett, K. (1987). The negotiation of fatherhood. In C. Lewis & M. O'Brien (Eds.), *Reassessing fatherhood: New observations on fathers and the modern family* (pp. 74-90). London: Sage.
- Bernstein, B. (1971). *Class, Codes and Control, Vol. 1*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2003). *Fleksible fedre: Maskulinitet, arbeid, velferdsstat* (Flexible Fathers: Masculinity, Work, Welfare State). Oslo: Universitetsforlaget.
- Brod, H. and Kaufman, M. (eds.) (1994), *Theorizing Masculinities*, Thousand Oaks, Sage.
- Connell, R.W. (1987), *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*, Cambridge, Polity Press.
- Connell, R.W. (1985), "Theorising gender", in *Sociology*, Vol.19(2), May, 260-272.
- Day, R., Lamb, M. E. (2004), *Conceptualizing and measuring father involvement*, Mahway, NJ: Erlbaum.
- Gillis, John R. (2000), "Marginalization of Fatherhood in Western Countries", in *Childhood*, Vol. 7:2, Sage Publications, 225-237.
- Griswold, M. (1993). *Fatherhood in America: A history*. New York: Basic Books.
- Haas, L. (1993). Nurturing fathers and working mothers: Changing gender roles in Sweden. In J.C. Hood (Ed.), *Men, work and the family* (pp. 238-261). London: Sage.
- Hawkins, A.J., Bradford, K.P., Palkovitz, R., Christiansen, S.L., Day, R.D., & Call, V.R. (2002). The inventory of father involvement: A pilot study of a new measure of father involvement. *Journal of Men's Studies*, 10, 183-196.

- Hobson, B & Morgan, D (2002). *'Introduction: Making Men into Fathers'*, in B.. Hobson (ed.) (2002) *Making Men into Fathers. Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*, pp. 1-21. Cambridge: Cambridge University Press.
- La Rossa, R. (1997). *The modernization of fatherhood*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lewis, C. & O' Brian, M. (1987). *Reassessing Fatherhood*, London: Sage.
- Lupton, D., & Barclay, L, (1997). *Constructing fatherhood: Discourses and experiences*. London: Sage.
- Marsiglio, W. (Ed.). (1995). *Fatherhood: Contemporary theory, research and social policy*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Miller, J., & Garrison, H.H. (1982). Sex roles: The division of labor at home and in the workplace. *Annual Review of Sociology*, 8, 237-262.
- Mousourou, L.M. (1998). *Socjologia współczesnej rodziny* Ateny: Gutenberg.
- O'Brien, M. & Shemilt, I. (2003). *Working Fathers: Earning and Caring..* London: Equal Opportunities Commission.
- Osherson, S. (2006). *Reassessing Fatherhood: New Observations on Fathers and the Modern Family* American Psychological Association.
- Palkovitz, R. (1997). Reconstructing "involvement": Expanding conceptualizations of men's caring in contemporary families. In A.J. Hawkins & D. Dollahite (Eds.), *Generative fathering: Beyond deficit models* (pp. 200-216). London: Sage.
- Parke, R.D. (1996). *Fatherhood*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Rane, T.R., & McBride, B.A. (2000). Identity theory as a guide to understanding fathers' involvement with their children. *Journal of family issues*, 2, 347-366.
- Simmel, G., (1998), «On the Sociology of the family», in *Theory, Culture & Society*, Vol.15, 3-4, pp. 283-293.
- Warin, J., Solomon, Y., Lewis, C. & Langford, W. (1999). *Fathers, Work and Family Life*. London: Family Policy Studies Centre.

## **ANEKS**

## KWESTIONARIUSZ

--	--	--

Celem ankiety jest zbadanie zmieniającej się roli mężczyzn w życiu zawodowym i rodzinnym. Badaniu zostaną poddane widoczne i ukryte zachowania, które mają wpływ na samoocenę, na oczekiwania, na ambicje i na wybory dokonywane przez mężczyzn występujących w roli ojców.

Wyraźcie swoją opinię i starajcie się zrobić to jak najbardziej *szczerze*.

Wypełnienie kwestionariusza nie jest skomplikowane i nie zajmie Wam więcej niż 20 minut. Prosimy o sprawdzenie, czy odpowiedzi zostały udzielone na **WSZYSTKIE** pytania. Nie ma dobrych i błędnych odpowiedzi. Interesuje nas **WASZA OSOBISTA** opinia.

Udzielone informacje zostaną wykorzystane dla celów czysto akademickich. Ankiety są anonimowe i nie należy nigdzie umieszczać swojego nazwiska.

**Z góry dziękujemy za współpracę**



# Dane demograficzne

Wiek:

Sytuacja rodzinna: (Prosimy postawić "V" we właściwym okienku)

Żonaty (pierwsze małżeństwo)	<input type="checkbox"/>
Żonaty powtórnie (drugie/trzecie małżeńs.)	<input type="checkbox"/>
Rozwiedziony - w separacji	<input type="checkbox"/>
Wdowiec	<input type="checkbox"/>

Liczba dzieci

Prosimy podać wiek dzieci:

Dziecko	1-wsze	2-gie	3-cie	4-te
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Prosimy podać płeć dziecka:

Dziecko	1-wsze	2-gie	3-cie	4-te
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Poziom wykształcenia: (Prosimy postawić "V" we właściwym okienku dla każdej z poniższych ewentualności poziomu wykształcenia Twojego i żony/ partnerki)

	TWÓJ	ŻONY/PARTNERKI
Absolwent szkoły podstawowej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Absolwent gimnazjum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Absolwent liceum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Absolwent szkoły technicznej/zawodowej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Absolwent wyższej uczelni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Absolwent szkoły pomaturalnej/policealnej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studia podyplomowe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studia doktoranckie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Prosimy podać swój zawód:

Prosimy podać zawód żony/ partnerki:

Sektor zatrudnienia:      Publiczny          Prywatny   

Stanowisko pracy: (Prosimy o podanie stanowiska zajmowanego w miejscu w pracy).....

Prosimy o podanie miasta lub regionu zamieszkania:   

Prosimy o podanie miasta lub regionu miejsca pracy:   

Ile godzin dziennie pracujesz?   

Ile godzin dziennie potrzebujesz na dojazd do pracy i na powrót do domu?   

Często podróżujesz w celach służbowych?  
Tak   

Nie   

Zajmujesz się sprawami służbowymi kiedy przebywasz w domu?

Tak   

Nie   

Czy masz osobisty czas wolny?

Tak   

Nie   

Czym zwykle zajmujesz się w swoim czasie wolnym?

.....

.....

.....

Jakie zajęcia domowe ZWYKLE wykonujesz? (Prosimy o postawienie "V" w odniesieniu do zajęcia wykonywanego najczęściej)

Zajęcia poza domem (zakupy, opłacanie rachunków itp.)	<input type="checkbox"/>
Zajęcia w domu (gotowanie, sprzątanie, zmywanie naczyń itp.)	<input type="checkbox"/>
Przewozy dzieci	<input type="checkbox"/>
Inne zajęcia (prosimy o podanie jakie to zajęcia):	<input type="checkbox"/>

Kto ponosi główną odpowiedzialność za wychowanie dzieci?

(Prosimy o postawienie "V" we właściwym okienku)

Ja	<input type="checkbox"/>
Żona / partnerka	<input type="checkbox"/>
Oboje	<input type="checkbox"/>
Inna osoba (prosimy o podanie jaka to osoba):	<input type="checkbox"/>

Kto zwykle odwiedza szkołę w celu śledzenia postępów dzieci w nauce?

(Prosimy o postawienie "V" we właściwym okienku)

Ja	<input type="checkbox"/>
Żona / partnerka	<input type="checkbox"/>
Inna osoba (prosimy o podanie jaka to osoba):	<input type="checkbox"/>

Kto towarzyszy dzieciom podczas wizyt u lekarza?

(Prosimy o postawienie "V" we właściwym okienku)

Ja	<input type="checkbox"/>
Żona / partnerka	<input type="checkbox"/>
Inna osoba (prosimy o podanie jaka to osoba):	<input type="checkbox"/>

Czy zdarza się myślisz o dzieciach kiedy jesteś w pracy?

Tak	<input type="checkbox"/>
Nie	<input type="checkbox"/>

Czujesz, że Twoja praca zawodowa znajduje się w konflikcie z wypełnianiem roli ojca?

Tak

Nie

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Co jest dla Ciebie źródłem stresu, kiedy przebywasz w domu?.....

.....

.....

Jakie są dla Ciebie najprzyjemniejsze chwile w domu? .....

.....

.....

Co jest według Ciebie **GŁÓWNA** przeszkodą w większym poświęcaniu czasu rodzinie?

(Prosimy o postawienie "V" we właściwym okienku)

Czas pracy	<input type="checkbox"/>
Czas na dojazdy	<input type="checkbox"/>
Podróże służbowe	<input type="checkbox"/>
Inny powód (prosimy o podanie jaki to powód)	<input type="checkbox"/>

Co najbardziej lubisz robić wraz ze swoimi dziećmi? .....

.....

.....

Czy korzystasz osobiście ze zwolnień z pracy w celu opieki nad dziećmi (wizyty w szkole, u lekarza itp.)?

Nigdy

Rzadko

Czasami

Często

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Czy znasz swoje uprawnienia do korzystania z urlopów dla rodziców?

Tak

Nie

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Czy pracodawca ułatwia Ci wypełnianie obowiązków rodzinnych?

Tak  
Nie


Jeśli tak, to w jaki sposób to ułatwia?.....

.....

.....

.....

Kto według Ciebie ma więcej wolnego czasu?

Ja  
Moja żona/ partnerka


Uważasz, że żona/partnerka daje Ci wolną rękę w zajmowaniu się dziećmi, w sposób w jaki chcesz?

Tak

Nie

Brak odpowiedzi


Wymień 3 określenia, które przychodzą Ci na myśl, kiedy słyszysz słowo «ojciec»?

.....

.....

.....

Wymień 3 określenia, które przychodzą Ci na myśl, kiedy słyszysz słowo «matka»?

.....

.....

.....

*Prosimy o dokończenie poniższego zdania:*

Dorastając jako chłopiec, nauczyłem się:.....

Uważasz, że różnisz się od swojego ojca? Jeśli tak, to w czym?.....

**W jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami? (Prosimy zakreślić kółkiem właściwy numer)**

	<b>Zgadzam się</b>					<b>Nie zgadzam się</b>				
Pomagam dzieciom w odrabianiu lekcji	1	2	3	4	5					
Towarzyszę dzieciom w zajęciach pozaszkolnych	1	2	3	4	5					
Bawię się z dziećmi	1	2	3	4	5					
Czuję się blisko problemów swoich dzieci	1	2	3	4	5					
Mam wyrzuty, że nie zajmuję się dziećmi, tyle ile bym chciał	1	2	3	4	5					
Jestem pewien, że daję dzieciom to czego potrzebują	1	2	3	4	5					
Ponoszę główną odpowiedzialność materialną za moje dzieci	1	2	3	4	5					
Czuję zmęczenie z powodu dzieci	1	2	3	4	5					
Wierzę, że jestem dobrym ojcem	1	2	3	4	5					
Uczę dzieci odróżniać dobro od zła	1	2	3	4	5					
Biorę udział w zajęciach sportowych wraz z dziećmi	1	2	3	4	5					
Denerwuję się na dzieci	1	2	3	4	5					
Rozmawiam ze swoimi dziećmi o ich problemach	1	2	3	4	5					
Czuję się dobrze, kiedy przebywam ze swoimi dziećmi	1	2	3	4	5					
Jestem obecny, kiedy dzieci mnie potrzebują	1	2	3	4	5					
Moje dzieci skarżą się, że nie widują mnie tyle ile by chciały	1	2	3	4	5					

Często mówię swoim dzieciom, jak bardzo je kocham	1	2	3	4	5
Czuję, że zachowuję równowagę pomiędzy rolą ojca a pracą zawodową	1	2	3	4	5
Interweniuję i sugeruję rozwiązania problemów z jakimi stykają się moje dzieci	1	2	3	4	5
Cieszę się czasem spędzonym z dziećmi	1	2	3	4	5