

Παραδοτέο Π1

Πακέτο Εργασίας 4

ΕΚΘΕΣΗ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΕΔΙΟΥ

«Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό:

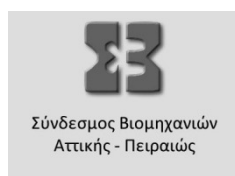
Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική  
ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες»

Συγγραφείς

Βικτωρία Γκερμότση  
Ναυσικά Μοσχοβάκου  
Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

Επιστημονικά Υπεύθυνη: Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

Αθήνα, Δεκέμβριος 2016



ΕΚΘΕΣΗ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΕΔΙΟΥ

«Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό:  
Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις  
ελληνικές βιομηχανίες»

**Συγγραφείς:** Βικτωρία Γκερμότση, Ναυσικά Μοσχοβάκου  
Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

**Επιστημονικά Υπεύθυνη:** Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

Το Έργο «Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες» υλοποιήθηκε από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) (Συντονιστής Φορέας), σε συνεργασία με το Πάντειο Πανεπιστήμιο (Εργαστήριο Σπουδών Φύλου), τον Σύνδεσμο Βιομηχανιών Αττικής – Πειραιά (ΣΒΑΠ) και το Κέντρο Αριστείας Πανεπιστημίου Ισλανδίας (EDDA) (διμερείς σχέσεις), με τη χρηματοδότηση του Προγράμματος Ακαδημαϊκή Έρευνα στους τομείς προτεραιότητας «Διαφορετικότητα, Ανισότητες και Κοινωνική Ενσωμάτωση» ΧΜ ΕΟΧ περιόδου 2009-2014.

Απαγορεύεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε τμήματος αυτής της έκδοσης, που καλύπτεται από δικαιώματα (copyright), ή η χρήση της σε οποιαδήποτε μορφή, χωρίς τη γραπτή άδεια του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)  
Χαρ. Τρικούπη 51 & Βαλτετσίου, 106 81 Αθήνα  
Τηλ.: 210 3898000, fax: 210 3898058  
E-mail: [kethi@kethi.gr](mailto:kethi@kethi.gr)  
Facebook: <https://www.facebook.com/kethiisotita/>  
[www.kethi.gr](http://www.kethi.gr)

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΠΡΟΛΟΓΟΣ</b>	<b>5</b>
<b>ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΟ</b>	<b>6</b>
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	<b>8</b>
<b>ΜΕΡΟΣ Α΄: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΗΣΕΙΣ</b>	<b>11</b>
<b>1. ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟΥΣ ΕΜΦΥΛΟΥΣ ΡΟΛΟΥΣ ΚΑΙ ΣΤΑ ΜΟΝΤΕΛΛΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ</b>	<b>12</b>
<b>2. ΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ</b>	<b>18</b>
<b>3. ΕΜΠΕΙΡΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ, ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΔΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ</b>	<b>25</b>
<b>4. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ</b>	<b>37</b>
<b>ΜΕΡΟΣ Β΄: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ</b>	<b>44</b>
<b>1. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ</b>	<b>45</b>
1.1. Στόχοι και αντικείμενο της έρευνας	45
1.2. Παρουσίαση μεθοδολογικού πλαισίου	46
1.1.1. Ποσοτική Έρευνα	48
1.1.2. Ποιοτική Έρευνα	51
1.3. Το Δείγμα της έρευνας	56
1.4. Ερευνητικά Εργαλεία	58
1.5. Διαδικασία (Βήματα - Στάδια)	60
1.6. Δυσκολίες/Προβλήματα	61
1.7. Υποθέσεις Εργασίας	64
<b>2. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ</b>	<b>66</b>
2.1 Κοινωνιο-δημογραφικά δεδομένα και συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής	66
2.2 Ζητήματα εργασιακής κατάστασης και επαγγελματικού περιβάλλοντος	73
2.3 Στάσεις για θέματα ισότητας, συμφιλίωσης εργασίας και οικογενειακών υποχρεώσεων	87
2.4 Οικογενειακές/οικιακές υποχρεώσεις και φροντίδα εξαρτώμενων μελών	98
2.5 Ελεύθερος/ προσωπικός χρόνος και στάσεις σε θέματα χρήσης χρόνου	111
2.6 Πολιτικές/πρακτικές υποστήριξης εργαζόμενων γυναικών	132

<b>3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ</b>	<b>138</b>
3.1 Το προφίλ των βιομηχανιών: γενικές πληροφορίες, κατά φύλο απασχόληση	138
3.2 Βιομηχανίες και οικονομική κρίση	144
3.3 Αντιλήψεις/στάσεις για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής	150
3.4 Νομοθεσία - Άδειες	167
3.5 Πολιτικές – Καλές Πρακτικές	174
3.6 Προτάσεις	183
<b>4. ΣΥΝΘΕΣΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</b>	<b>190</b>
4.1 Εργαζόμενες γυναίκες στις ελληνικές βιομηχανίες και θέματα ισορροπίας εργασίας και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής	190
4.2 Στάσεις και αντιλήψεις εργοδοτών/-τριών για την προώθηση της ισορροπίας της εργασίας και της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής	199
<b>5. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ</b>	<b>206</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b>	<b>213</b>

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Αισθάνομαι ιδιαίτερη τιμή και χαρά να προλογίζω μια τόσο επίκαιρη και καθόλα ουσιαστική έρευνα, που επικεντρώνεται στη διαχείριση ζητημάτων συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή από εργαζόμενες γυναίκες, και στη μελέτη των αντίστοιχων στάσεων και αντιλήψεων των εργοδοτών/-τριών, σε έναν από τους πυλώνες της ελληνικής οικονομίας, αυτόν της βιομηχανίας.

Στην Ελλάδα, δυστυχώς ακόμα, η ισορροπία της εργασιακής και της ιδιωτικής ζωής, μοιάζει να είναι ένα ζήτημα που αφορά σε συντριπτικό βαθμό τις γυναίκες. Παρόλο που οι γυναίκες έχουν επιτύχει την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, τα κοινωνικά στερεότυπα που συνδέονται με τους έμφυλους ρόλους φαίνεται πως παραμένουν κυρίαρχα στο πεδίο της οικογενειακής φροντίδας και των οικιακών εργασιών.

Επιπλέον, η περίοδος της οικονομικής κρίσης που διανύουμε τα τελευταία χρόνια έχει επιβαρύνει σημαντικά τις ελληνικές βιομηχανίες, οι οποίες δίνουν αγώνα για να επιβιώσουν. Στο πλαίσιο αυτό, για πολλούς και πολλές εργοδότες/-τριες η συζήτηση για την ανάπτυξη πολιτικών συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας κατά την τρέχουσα περίοδο μοιάζει να είναι «πολυτέλεια», όμως δεν είναι. Η αξία της υιοθέτησης πολιτικών ισότητας έχει αποδειχθεί ότι συμβάλλει από τη μία στην οικονομική ανάπτυξη των επιχειρήσεων και από την άλλη βελτιώνει τις συνθήκες εργασίας –ανδρών και γυναικών– και διαφυλάσσει τα δικαιώματά τους, η προάσπιση των οποίων είναι περισσότερο από αναγκαία σε περιόδους κατά τις οποίες «ζητούνται» καθημερινά εκπτώσεις σε κεκτημένα που άλλοτε θεωρούνταν αυτονόητα.

Το συγκεκριμένο Έργο πραγματοποιήθηκε με τη συνεργασία φορέων, που ο καθένας στον τομέα του κατέχει πολύ σημαντικό ρόλο, διασφαλίζοντας την πολύπλευρη και αποτελεσματική προσέγγιση του θέματος.

Από την πλευρά μας, ως ΚΕΘΙ, θα καταβάλουμε κάθε προσπάθεια ώστε τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής να αξιοποιηθούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο και να μετουσιωθούν σε εφαρμοσμένες πολιτικές, από τα αρμόδια Υπουργεία και Φορείς.

**Η Πρόεδρος του ΔΣ του ΚΕΘΙ**

**Ειρήνη-Ελένη Αγαθοπούλου**

Το Έργο «**Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες**» υλοποιήθηκε από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) (Συντονιστής Φορέας), σε συνεργασία με το Πάντειο Πανεπιστήμιο (Εργαστήριο Σπουδών Φύλου), τον Σύνδεσμο Βιομηχανιών Αττικής – Πειραιά (ΣΒΑΠ) και το Κέντρο Αριστείας Πανεπιστημίου Ισλανδίας (EDDA) (διμερείς σχέσεις), με τη χρηματοδότηση του Προγράμματος Ακαδημαϊκή Έρευνα στους τομείς προτεραιότητας «**Διαφορετικότητα, Ανισότητες και Κοινωνική Ενσωμάτωση**» ΧΜ ΕΟΧ περιόδου 2009-2014.

**Κύριο στόχο** του Έργου αποτέλεσε η **διερεύνηση** των πολιτικών και των στάσεων εργαζομένων γυναικών και εργοδοτών/-τριών σε θέματα συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής και η **καταγραφή προτάσεων πολιτικής** για τη διευκόλυνσή της.

Ειδικότερα, το Έργο, λαμβάνοντας υπόψη την απουσία της διάστασης του φύλου στις πολιτικές για τις βιομηχανίες, γεγονός που ενισχύει τις έμφυλες ανισότητες και διακρίσεις, καθώς και τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην ελληνική βιομηχανία, **επεδίωξε:** α) να αναλύσει κείμενα πολιτικής αναφορικά με τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και ιδιωτικής/οικογενειακής ζωής, και β) να διερευνήσει μέσω εκπόνησης πρωτογενούς ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας, καθώς και δευτερογενούς επεξεργασίας των δεδομένων της έρευνας Χρήσης Χρόνου (ΕΛΣΤΑΤ), τις στρατηγικές συμφιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων που υιοθετούν οι εργαζόμενες, τις σχετικές στάσεις των εργοδοτών/-τριών και τις αντίστοιχες πολιτικές που εφαρμόζουν στις βιομηχανίες τους.

Για την επίτευξη των στόχων του Έργου υλοποιήθηκαν οι ακόλουθες

### **δράσεις:**

- Συλλογή, επισκόπηση και ανάλυση κειμένων πολιτικής, καθώς και του θεσμικού πλαισίου για τη συμφιλίωση επαγγελματικής, ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής.
- Παραγωγή αξιόπιστων αποτελεσμάτων σχετικά με τη χρήση χρόνου, ενσωματώνοντας τη διάσταση του φύλου για πρώτη φορά στην Ελλάδα,

μέσω της αξιοποίησης δεδομένων από την Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ).

- Διεξαγωγή πρωτογενούς έρευνας (ποιοτικής και ποσοτικής) σε αντιπροσωπευτικό δείγμα γυναικών εργαζομένων στην ελληνική βιομηχανία και εργοδοτών/-τριών.
- Ανάπτυξη προτάσεων πολιτικής σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας για την βελτίωση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής, ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής.
- Ανάπτυξη της γνώσης και ανταλλαγή εμπειρίας και καλών πρακτικών μεταξύ των ελληνικών βιομηχανιών και των βιομηχανιών της Ισλανδίας σε συνεργασία με το Κέντρο Αριστείας EDDA.
- Προώθηση της γνώσης και της αριστείας στο πεδίο της Έρευνας για το Φύλο.

Από την υλοποίηση των δράσεων του Έργου προέκυψαν τα ακόλουθα:

- Ολιστική ερευνητική προσέγγιση του αντικείμενου του Έργου, μέσω της συνδυαστικής ανάπτυξης ερευνητικών μεθόδων.
- Καταγραφή προτάσεων πολιτικής, οι οποίες απαντούν στις ανάγκες των εργαζομένων στις Ελληνικές Βιομηχανίες και των εργοδοτών/-τριών, βάσει των ερευνητικών αποτελεσμάτων, για τη διευκόλυνση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή.
- Προώθηση και υιοθέτηση καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής.
- Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση εργοδοτών/-τριών και φορέων για την ανάπτυξη πολιτικών ισότητας, με έμφαση στη συμφιλίωση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων.
- Ενίσχυση της υπάρχουσας γνώσης και της επιστημονικής προσέγγισης, καθώς και εμπλουτισμός της υπάρχουσας βιβλιογραφίας σε θέματα σχετικά με το αντικείμενο του Έργου.

Η έννοια της συμφιλίωσης της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής αναδείχθηκε στην ανάλυση και την εφαρμογή των ευρωπαϊκών πολιτικών του φύλου από τη δεκαετία του 1990. Στον όρο αυτό έχει ασκηθεί κριτική, διότι δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην οικογένεια και την αναπαραγωγή, ενώ αγνοεί τις ανάγκες και τα δικαιώματα όσων δεν έχουν εξαρτημένα άτομα στο νοικοκυριό τους. Για τον λόγο αυτό, προτάθηκε η προσθήκη στο δίπολο αυτό της έννοιας της «προσωπικής ζωής» (EIGE, 2013). Επίσης, ορισμένες κριτικές θεωρήσεις της έννοιας αυτής τονίζουν ότι αρμόζει περισσότερο στις ανάγκες των δυτικών χωρών με ανεπτυγμένα κράτη πρόνοιας και δεν λαμβάνει σοβαρά υπόψη τα διαφορετικά πολιτισμικά νοήματα που συνδέονται με την οικογένεια, την εργασία και την ιδιωτική ζωή των ανδρών και των γυναικών σε φτωχότερες κοινωνίες και σε μη δυτικά πολιτισμικά πλαίσια (Guest, 2002).

Στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, τα ερωτήματα αυτά αποκτούν ιδιαίτερη σημασία, καθώς παρατηρείται ταχύτατη φτωχοποίηση της ελληνικής κοινωνίας, επισφαλοποίηση των εργασιακών σχέσεων και αποδιάρθρωση του κράτους πρόνοιας. Σε αντίθεση, όμως, με τις οικονομικές κρίσεις που έχουν μελετηθεί σε χώρες του Νότου, διαφαίνεται ότι η κρίση στην Ελλάδα δεν έχει οδηγήσει σε επιδείνωση των έμφυλων ανισοτήτων στον τομέα της απασχόλησης, αλλά στη σύγκλιση των ποσοστών της ανδρικής και γυναικείας ανεργίας και απασχόλησης, κυρίως λόγω της σημαντικότερης αύξησης της ανδρικής ανεργίας και της μείωσης της ανδρικής απασχόλησης (Karamessini & Rubery, 2014). Σε μακρο-κοινωνικό επίπεδο, επίσης, η κρίση μπορεί μέχρι στιγμής να έχει μειώσει τις έμφυλες ανισότητες ως προς την απασχόληση προς όφελος των γυναικών, αλλά μέσα από μια διαδικασία κοινωνικής οπισθοδρόμησης που έπληξε τα εργασιακά δικαιώματα και επιδείνωσε τους όρους εργασίας ανδρών και γυναικών (Καραμεσίνη, 2015: 267).

Επομένως, οι ιδιαιτερότητες της ελληνικής περίπτωσης σε σχέση με τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής στην περίοδο της οικονομικής κρίσης είναι σημαντικό να διερευνηθούν και να εξεταστούν περαιτέρω. Εν τούτοις, όπως φαίνεται από την ποσοτική έρευνα που ακολουθεί, η απρόσκοπτη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν έχει επιτευχθεί,



καθώς επωμίζονται το βάρος της διαχείρισης των οικιακών ευθυνών και της φροντίδας των εξαρτώμενων μελών. Η ισότιμη διανομή της ευθύνης μεταξύ των δύο συντρόφων/γονέων παραμένει ένα δίκαιο αίτημα προς προάσπιση και ενίσχυση, αφού φαίνεται να είναι σημαντικός ανασταλτικός παράγοντας στην ισότιμη πρόσβαση και συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Επιπρόσθετα, υπάρχουν δύο σημαντικές ιδιαιτερότητες σε σχέση με την επιχειρηματική και εργασιακή κουλτούρα στην Ελλάδα: α) ένα μεγάλο ποσοστό των επιχειρήσεων είναι μικρές και μικρομεσαίες οικογενειακές επιχειρήσεις, και β) τα στερεότυπα του φύλου σχετικά με την οικιακή εργασία και τη φροντίδα παραμένουν συντηρητικά, καθώς οι γυναίκες συνεχίζουν να θεωρούνται οι κυρίως υπεύθυνες για τη φροντίδα του σπιτιού και της οικογένειας, όπως εξάλλου και στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες (EIGE, 2013). Παρόλο, όμως, που με την αυξανόμενη ανδρική ανεργία υπάρχουν πιέσεις για αναδιαπραγμάτευση των κυρίαρχων ρόλων του φύλου στον ιδιωτικό χώρο, φαίνεται από την έρευνα στους εργοδότες/-τριες των ελληνικών βιομηχανιών που ακολουθεί ότι πολλά από τα έμφυλα στερεότυπα αυτά παραμένουν. Είναι χαρακτηριστικό ότι στα ανώτερα κοινωνικά στρώματα των Ελλήνων και των Ελληνίδων, η λύση στο πρόβλημα της συμφιλίωσης της οικογενειακής/ιδιωτικής και της επαγγελματικής ζωής, αφορά κυρίως στην ανάθεση των καθηκόντων φροντίδας σε επαγγελματίες οικιακές εργαζόμενες (συνήθως μετανάστριες). Επομένως, δεν είναι τυχαίο, ότι οι περισσότερες έρευνες για το θέμα αυτό στην Ελλάδα έχουν επικεντρωθεί στις γυναίκες και τη φροντίδα των παιδιών (Μουρίκη 2005, 2008), ενώ υπάρχει μόνο μια έρευνα, η οποία ασχολείται με το ζήτημα της πατρικής φροντίδας (Κορωναίου, 2007).

Το παρόν κείμενο έχει ως στόχο να παρουσιάσει τα αποτελέσματα των ερευνών πεδίου (ποσοτική και ποιοτική ερευνητική εστίαση) που διενεργήθηκαν από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας στο πλαίσιο του Έργου: **«Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες»**. Για την πλήρη ενημέρωση του/της αναγνώστη/-τριας η έρευνα διαρθρώθηκε σε δύο μέρη, εκ των οποίων το **Α' Μέρος με τίτλο: «Θεωρητικό πλαίσιο και εννοιολογήσεις»** περιλαμβάνει μια συνοπτική παρουσίαση των βασικών θεωρητικών προσεγγίσεων στα θέματα των μεταβολών στους έμφυλους ρόλους και στα μοντέλα οικογένειας (**πρώτο κεφάλαιο**), το εννοιολογικό πλαίσιο και τους ορισμούς που έχουν αναπτυχθεί για

την ερμηνεία της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής (**δεύτερο κεφάλαιο**), ενώ επιπλέον παρουσιάζονται πρόσφατα εμπειρικά δεδομένα που αναδεικνύουν τις διαστάσεις αλλά και τα εμπόδια για την ισορροπία της εργασίας και της ιδιωτικής ζωής (**τρίτο κεφάλαιο**). Έμφαση, επίσης, δίνεται στην επίδραση και τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην απασχόληση των ανδρών και των γυναικών και στη συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή και την ιδιωτική ζωή (**τέταρτο κεφάλαιο**).

Στο **Β' Μέρος** με τίτλο: «Εμπειρική διερεύνηση και αποτελέσματα» παρατίθεται λεπτομερώς το μεθοδολογικό πλαίσιο<sup>1</sup> που υιοθετήθηκε και παρουσιάζονται τα ερευνητικά ευρήματα. Ειδικότερα, στο **πρώτο κεφάλαιο** αναλύονται οι στόχοι και το αντικείμενο των ερευνών, παρουσιάζονται αναλυτικά οι μέθοδοι και οι τεχνικές για τη διενέργειά τους, όπως επίσης τα δείγματα και τα ερευνητικά εργαλεία (π.χ. ερωτηματολόγιο, οδηγός συνέντευξης). Επίσης, αναλύονται οι ερευνητικές υποθέσεις που τέθηκαν προς διάψευση ή επαλήθευση και εκτίθενται οι δυσκολίες που ανέκυψαν κατά τη διεξαγωγή των ερευνών. Στο **δεύτερο κεφάλαιο** παρουσιάζονται αναλυτικά με διαγράμματα και πίνακες τα εμπειρικά δεδομένα της ποσοτικής έρευνας που διεξήχθη σε γυναίκες εργαζόμενες στις ελληνικές βιομηχανίες, ενώ στο **τρίτο κεφάλαιο** αναλύονται τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας, που πραγματοποιήθηκε με τη διεξαγωγή συνεντεύξεων σε εργοδότες και εργοδότες, προκειμένου να εξεταστούν οι στάσεις και οι αντιλήψεις τους σε θέματα ισότητας των φύλων και συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής. Στο **τέταρτο κεφάλαιο**, γίνεται μια απόπειρα παρουσίασης των σημαντικότερων αποτελεσμάτων από τις προαναφερόμενες έρευνες και μέσα από τη σύνθεσή τους αναδεικνύεται ένα πλαίσιο προτάσεων που παρουσιάζεται εκτενώς στο **πέμπτο κεφάλαιο**.

---

<sup>1</sup> Σημειώνεται ότι στο πλαίσιο του Έργου έχει εκπονηθεί το Παραδοτέο «Π2 – Μεθοδολογία Έρευνας», το οποίο αξιοποιείται στο πλαίσιο της παρούσας.

## **ΜΕΡΟΣ Α΄**

### **ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΗΣΕΙΣ**

---

## 1. ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟΥΣ ΕΜΦΥΛΟΥΣ ΡΟΛΟΥΣ ΚΑΙ ΣΤΑ ΜΟΝΤΕΛΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Η διχοτόμηση του δημόσιου χώρου και του ιδιωτικού βίου εξακολουθεί να αποτελεί χαρακτηριστικό των σύγχρονων κοινωνιών με έμφυλες συνέπειες, καθώς τα πεδία της οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής συνεχίζουν να ταυτίζονται με τις αυξανόμενες υποχρεώσεις των γυναικών για παροχή φροντίδας σε εξαρτώμενα μέλη και διεκπεραίωσης οικιακών εργασιών. Πριν από τη δεκαετία του 1970, η εργασία και η οικογένεια αντιμετωπίζονταν ως δύο **διακριτές σφαίρες** (Blunsdon et al. 2006). Η παραδοσιακή στερεότυπη αντίληψη ότι ο δημόσιος χώρος είναι «γένους αρσενικού», ενώ ο ιδιωτικός «γένους θηλυκού» (Andrews & Bailyn, 1993) συντέλεσε στην αντιμετώπιση αυτών των δύο πεδίων ως δύο διαφορετικών, ασύμπτωτων χώρων και όχι αλληλεπιδρώντων. Επιπλέον, έως τα μέσα του εικοστού αιώνα, το κυρίαρχο πρότυπο του έμφυλου καταμερισμού εργασίας προσδιόριζε τους άνδρες ως «κουβαλητές/οικονομικούς προμηθευτές» (breadwinners), άρα ως αυτούς που δρουν στη δημόσια σφαίρα, ενώ τις γυναίκες ως αυτές που αναλαμβάνουν τις οικιακές εργασίες και τη γονική ευθύνη (Puech, 2008).

Στο πλαίσιο αυτών των αντιλήψεων, είναι χαρακτηριστική η προσέγγιση του T. Parsons και του δομολειτουργισμού, σύμφωνα με την οποία ο πρωταρχικός σκοπός της οικογένειας είναι η κοινωνικοποίηση των παιδιών, καθώς και η σταθεροποίηση της προσωπικότητας των ατόμων, προκειμένου να εντάσσονται στο σύνολο της κοινωνίας. Δεν είναι τυχαίο, άλλωστε ότι ο Parsons χαρακτήρισε τις οικογένειες ως τα «εργοστάσια που παράγουν ανθρώπινη προσωπικότητα» (Parsons & Bales, 1956: 16), ενώ προέβη σε μία διαφοροποίηση των ρόλων του πατέρα και της μητέρας, αποδίδοντας στον πατέρα τον εκτελεστικό ρόλο (*instrumental role*) και στη μητέρα τον εκφραστικό ρόλο (*expressive role*). Ο εκτελεστικός ρόλος του πατέρα συνίσταται στην άσκηση του επαγγέλματος, το οποίο προσδιορίζει την κοινωνική θέση που κατέχει η οικογένεια στην κοινωνία. Ο εκφραστικός ρόλος της μητέρας εστιάζεται στην ανάληψη συναισθηματικών λειτουργιών από μέρος της, στη συναισθηματική στήριξη των μελών της οικογένειας, στην ανατροφή των παιδιών και στην εκτέλεση των οικιακών εργασιών. Αυτός ο διαχωρισμός σηματοδοτεί και την επικράτηση, για πολλά χρόνια, ενός μοντέλου οικογένειας με «συμπληρωματικούς ρόλους», στο οποίο ο άνδρας/πατέρας είναι υπεύθυνος για τον βιοπορισμό και την επιβίωση της

οικογένειας και γυναίκα/μητέρα δεν εργάζεται και είναι υπεύθυνη για την καθημερινή λειτουργία του νοικοκυριού Parsons (1965).

Αυτός ο **κατά φύλα καταμερισμός της εργασίας**, ο οποίος αναφέρεται στον διαχωρισμό της κοινωνίας και της εργασίας ως δύο ξεχωριστές σφαίρες δραστηριοτήτων και επιρροής, τοποθετώντας τους άνδρες στη δημόσια σφαίρα της οικονομικής παραγωγής και τις γυναίκες στην ιδιωτική σφαίρα της αναπαραγωγής, όπου προσφέρουν άμισθη οικιακή εργασία (Sapigo, 1990), ενίσχυσε τη διάκριση των έμφυλων ρόλων και ταυτοτήτων, καθώς «η κοινωνική αξιολόγηση και ιεράρχηση των διαφορετικών εργασιών προσδίδουν στα άτομα και τις ομάδες που τις εκτελούν διαφορετικό βαθμό κοινωνικής εξουσίας» (Στρατηγάκη, 1996: 32-33). Επομένως, η διαίρεση αυτή, αλλά και η κοινωνική διαφορά μεταξύ της εξωοικιακής αμειβόμενης και της μη αμειβόμενης εργασίας, αποτέλεσε σημαντικό εμπόδιο για την κοινωνική αναγνώριση των γυναικών (Michel, 1978).

Η **αλληλεξάρτηση των πεδίων της εργασίας και της οικογένειας** τονίστηκε από την Kanter (1977), η οποία ανέδειξε πτυχές της εργασίας που επηρεάζουν την οικογενειακή ζωή και εκφάνσεις της οικογενειακής ζωής που επηρεάζουν την εργασία. Παράλληλα, ο Pleck (1977) ανέλυσε το σύστημα των ρόλων της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής ως μια σύζευξη ανδρικών και γυναικείων επαγγελματικών ρόλων, όπως επίσης ανδρικών και γυναικείων οικογενειακών ρόλων. Ο Staines (1980) συμπλήρωσε τη συζήτηση για τα θέματα εργασίας και ιδιωτικής ζωής μέσω της «**θεωρίας της αντιστάθμισης**» (compensation theory), σύμφωνα με την οποία ένα άτομο προσπαθεί να αντισταθμίσει το έλλειμμα σε μια πτυχή της ζωής του μέσω πρόσθετων επενδύσεων σε έναν άλλον τομέα της ζωής του. Όπως αναφέρει η Pickering (2006), οι Greenhaus και Beutell (1985) έδωσαν μια νέα κατεύθυνση στην έρευνα για το πεδίο αυτό, καθώς παρουσίασαν τη **θεωρία της σύγκρουσης** (conflict theory), σύμφωνα με την οποία ένα άτομο είναι υποχρεωμένο να εκτελεί διαφορετικούς ρόλους, καθώς η εργασία και η οικογένεια ανταγωνίζονται στις απαιτήσεις του χρόνου, στην προσοχή και την αφοσίωση που απαιτούνται για να εκτελεστούν αυτοί οι ρόλοι. Επομένως, οι συμπεριφορές που πηγάζουν από τους ρόλους στην οικογένεια και την εργασία συγκρούονται μεταξύ τους, και δημιουργούν τη σύγκρουση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Σύμφωνα με τους Skinner και Pocock (2008), τα πρωτογενή αίτια των συγκρούσεων οφείλονται στην πίεση και στο άγχος, αλλά και στην ανεπάρκεια του χρόνου για την καθημερινή ζωή εκτός του χώρου εργασίας.

Από τη δεκαετία του '60 η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, επαναπροσδιόρισε τους **γυναικείους και τους ανδρικούς ρόλους**, ενώ επέφερε δραστικές αλλαγές στα **οικογενειακά πρότυπα** (Φώκιαλη, 2008). Στις αναπτυγμένες χώρες δυτικού τύπου, συντελέστηκαν μεταβολές στη δομή της οικογένειας κυρίως σε δύο επίπεδα: α) επικράτηση της «συζυγικής-πυρηνικής οικογένειας», στην οποία σημαντική θέση έχουν οι συναισθηματικές σχέσεις τόσο στη συμβίωση όσο και στην αναζήτηση της ατομικής ολοκλήρωσης μέσα σε ισότιμες σχέσεις, β) μεγαλύτερη εμπλοκή του «δημόσιου» τομέα στην «ιδιωτική» ζωή, καθώς ορισμένα από τα ζητήματα που παλαιότερα αναλάμβανε η οικογένεια, τώρα τα αναλαμβάνει η πολιτεία, όπως για παράδειγμα τα ζητήματα συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας μέσω των δομών φύλαξης παιδιών και άλλων εξαρτώμενων μελών της οικογένειας κ.λπ. (Στρατηγάκη, 2007, Μαράτου-Αλιπράντη, 2012, Μαράτου-Αλιπράντη, 2014). Επιπλέον, οι οικογένειες στις οποίες και οι δυο σύζυγοι εργάζονται, δηλ. οι **οικογένειες «διπλής σταδιοδρομίας»** (dual career families) έχουν αυξηθεί, ενώ η ενεργή συμμετοχή των ανδρών στην οικιακή σφαίρα γίνεται όλο και πιο επιτακτική (Μαράτου-Αλιπράντη, 1999).

Επιπρόσθετα, τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρούνται σε μικρότερη ή μεγαλύτερη έκταση και ρυθμό **αλλαγές στις σχέσεις των φύλων** και σε **δημογραφικά οικογενειακά δεδομένα**, οι οποίες αναδεικνύουν το εύρος των μεταβολών στη μορφή της σύγχρονης οικογένειας και τη διαμόρφωση μιας νέας, διαφορετικής οικογενειακής πραγματικότητας: μείωση των γεννήσεων και αύξηση των γεννήσεων εκτός γάμου, σημαντική αύξηση των διαζυγίων και των χωρισμών, αυξανόμενο ποσοστό μιας μερίδας ανδρών/πατέρων (διαζευγμένων, σε διάσταση κ.λπ.) που απουσιάζουν από την ανατροφή και γενικότερα από τη ζωή των παιδιών τους, σταδιακή επικράτηση νέων μορφών οικογένειας μέσω συγκατοίκησης/συμβίωσης χωρίς γάμο, παρουσία πολλών μονογονεϊκών οικογενειών (κυρίως μητέρες με ανήλικα παιδιά), μονομελή νοικοκυριά, (Κοτζαμάνης, 2009, Μαράτου-Αλιπράντη & Κακλαμάνη, 2011), καθώς και αύξηση των οικογενειών που ανασυντίθενται (δεύτερος/τρίτος γάμος με ένα ή περισσότερα παιδιά από προηγούμενο/-ους γάμο/-ους των συζύγων) (Κορωναίου, 2007). Συνεκδοχικά, η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής σχετίζεται με τις μεταβολές που έχουν επέλθει στον θεσμό της οικογένειας. Η μείωση των γάμων, σε συνδυασμό με την αύξηση των διαζυγίων και των μονογονεϊκών οικογενειών, όπου το βάρος της φροντίδας του παιδιού ή των

παιδιών επωμίζεται ένα άτομο (στη συντριπτική πλειονότητα γυναίκες) επιτείνουν τις δυσκολίες των εργαζόμενων γονέων να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του συνδυασμού εργασίας και οικογένειας.

Παράλληλα, η μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας που συνδέεται με τις αλλαγές στους ρόλους των δύο φύλων δημιουργεί νέες ανάγκες και παρεμβάσεις από τη μεριά της πολιτείας. Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας συνοδεύτηκε παράλληλα με έντονες **έμφυλες ανισότητες και διακρίσεις**, καθώς έχει διαπιστωθεί μειωμένη παρουσία τους στις δομές λήψης αποφάσεων και σε θέσεις ευθύνης, οριζόντιος και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός, μισθολογικές ανισότητες ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες, αυξημένη συμμετοχή των γυναικών σε άτυπες μορφές απασχόλησης κ.λπ., τα οποία με τη σειρά τους επενεργούν τόσο στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας όσο και στις οικιακές δεσμεύσεις που αναλαμβάνουν (Γκασούκα, 2007: 35). Έτσι, οι σημαντικές κοινωνικο-οικονομικές αλλαγές που έλαβαν χώρα δεν ανέτρεψαν το πλαίσιο των έμφυλων διαχωρισμών στον χώρο της αμειβόμενης και της μη αμειβόμενης εργασίας (Γκασούκα, 2008). Οι μεταβολές που επήλθαν στα κοινωνικο-οικονομικά και τα οικογενειακά πρότυπα (π.χ. μονογονεϊκές οικογένειες, συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, μεγαλύτερη εμπλοκή των ανδρών-πατέρων στο σπίτι και επιδίωξη για ποιότητα ζωής και εργασίας), επέφεραν την **αύξηση των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων**, και παράλληλα κατέστησαν αναγκαία την περαιτέρω έρευνα και την ανάληψη πολιτικών πρωτοβουλιών, αναφορικά με την αλληλεξάρτηση οικογενειακής/ιδιωτικής και εργασιακής ζωής (Μουρίκη, 2006).

Οι σύγχρονες κοινωνικές συνθήκες φαίνεται ότι χαρακτηρίζονται από μια νεο-πατριαρχία, η οποία διαφέρει από τους παλιότερους τρόπους κοινωνικής οργάνωσης, εν τέλει, μόνον ως προς τον βαθμό και τη μορφή (Bradley, 1989, Walby, 1990). Για παράδειγμα, οι γυναίκες μπορεί να αναλάβουν μια επαγγελματική ενασχόληση, εφόσον οργανώσουν τις δραστηριότητές τους με τέτοιο τρόπο, ώστε η καθημερινή λειτουργία του νοικοκυριού να μην διακόπτεται (Αθανασιάδου, Πετροπούλου, Μιμίκου, 2001: 7). Από την άλλη, η συμμετοχή των γυναικών στην παραγωγή έχει αποκτήσει συμπληρωματικό χαρακτήρα, καθώς αυτές προσλαμβάνονται ή απολύονται ανάλογα με τις ανάγκες και τους ρυθμούς της καπιταλιστικής ανάπτυξης. Οι πρακτικές που χρησιμοποιούνται για τον αποκλεισμό και την περιθωριοποίηση των γυναικών από την εργασία είναι, είτε η

απαγόρευση της εισόδου των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα, είτε οι διάφοροι τρόποι άμεσοι και έμμεσοι αποβολής των γυναικών από τα επαγγέλματα (Walby, 1986). Τα εμπειρικά δεδομένα και οι μελέτες (Μαράτου-Αλιπράντη 1999, Μουσούρου & Στρατηγάκη, 2004, Κορωναίου 2007) συγκλίνουν στη διαπίστωση ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν έναν από τους βασικότερους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες είτε παραμένουν εκτός αγοράς εργασίας είτε εγκαταλείπουν την εργασία τους (Μουρίκη, 2006).

Διαφαίνεται, ότι η δυσκολία συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής έχει διαφορετικό αντίκτυπο στα δύο φύλα, καθώς για τη γυναίκα/μητέρα συνδέεται άμεσα με τον τομέα της εργασίας και σημαίνει δυσκολία πλήρους ή μη συμμετοχής της στην αγορά εργασίας, ενώ για τον άνδρα/πατέρα σχετίζεται με την οικογένεια, και μεταφράζεται σε δυσκολία εύρεσης χρόνου για την οικογένεια και το νοικοκυριό. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τις έμφυλες ανισότητες που εξακολουθούν να υπάρχουν στο πλαίσιο της εργασιακής και ιδιωτικής ζωής (Αρβανίτης, Ξυδοπούλου & Παπαγιαννοπούλου, 2007). Η ηλικία γάμου των γυναικών, η διάρκεια του γάμου, η ηλικία των γυναικών, η γέννηση του πρώτου παιδιού, ο αριθμός παιδιών και η ηλικία του τελευταίου παιδιού είναι μερικές από τις μεταβλητές που έχουν επιπτώσεις στις αποφάσεις των γυναικών σχετικά με την οικονομική δραστηριότητά τους και τη δυνατότητά τους να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας. Ο γάμος και τα παιδιά είτε αναβάλλουν είτε διακόπτουν τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, είτε οδηγούν τις γυναίκες σε άτυπες μορφές εργασίας (Alipranti & Nikolaou, 2008).

Επομένως, το φύλο της φροντίδας και της οικιακής εργασίας αποτελεί μια κοινωνική και πολιτισμική κατασκευή και συσχετίζεται άμεσα με τη θέση που έχουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας. Η «διπλή ημέρα» και το «διπλό ωράριο» εργασίας αποτελούν μια καθημερινότητα για την πλειονότητα των γυναικών, καθώς και ένδειξη για τη δέσμευσή τους στον ιδιωτικό χώρο, με σημαντικές επιβαρύνσεις, ψυχικές και σωματικές. Από την άλλη, αποτελούν ένδειξη της περιορισμένης εμπλοκής των ανδρών στις οικογενειακές υποχρεώσεις και στη φροντίδα των εξαρτώμενων μελών (Maratou-Alipranti, 2007).

Σε χώρες της Ευρώπης με υψηλό βιοτικό επίπεδο και ανεπτυγμένο κοινωνικό κράτος το μοντέλο του άνδρα ως κύριου οικονομικού τροφοδότη της οικογένειας (breadwinner) έχει εγκαταλειφθεί και έχει αντικατασταθεί με το μοντέλο της **οικογένειας διπλής σταδιοδρομίας** (dual career family), σύμφωνα με το οποίο και οι



δύο σύζυγοι συνεισφέρουν το ίδιο και στις οικιακές δραστηριότητες και ενισχύουν τον οικογενειακό προϋπολογισμό. Θα έπρεπε να σημειωθεί στο σημείο αυτό ότι η ενεργοποίηση του μοντέλου της οικογένειας της διπλής σταδιοδρομίας στη Σουηδία συνοδεύτηκε από τη θέσπιση νόμων που έδιναν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες δυνατότητες στον κάθε σύζυγο και στην αγορά εργασίας, αλλά και στο νοικοκυριό όσον αφορά τις οικιακές δραστηριότητες και την ανατροφή των παιδιών. Αυτή η θέσπιση συνοδεύτηκε από συγκεκριμένα μέτρα: οικογενειακή πολιτική η οποία είχε ως στόχο να συμμετέχουν και οι δύο γονείς στην αγορά εργασίας και πολιτικές στην ίδια την αγορά εργασίας, οι οποίες εγγυώνται ασφάλεια σε περιπτώσεις ασθένειας, ανεργίας και ανικανότητας για εργασία. Το παραπάνω επίπεδο κοινωνικού κράτους δεν υπάρχει στην ελληνική κοινωνία με άμεσες συνέπειες στις διαπροσωπικές σχέσεις του ζευγαριού. Για παράδειγμα, μόλις τα τελευταία χρόνια θεσμοθετήθηκε η δυνατότητα του πατέρα για λήψη γονικής άδειας ανατροφής των παιδιών του. Αυτός ο διαχωρισμός με την παράλληλη ισότιμη οικονομική συνεισφορά των γυναικών έχει δημιουργήσει πολλά προβλήματα σταθερότητας και αρμονίας ανάμεσα σε ζευγάρια. Επιπλέον, ενώ έχουν πραγματοποιηθεί αλλαγές στους κοινωνικούς ρόλους των ανδρών και των γυναικών, η ιδέα της ισότητας των φύλων στην ιδιωτική σφαίρα της οικογένειας δεν έχει αναγνωριστεί επαρκώς ως ζήτημα στην ελληνική κοινωνία, καθώς η αναδιοργάνωση των οικονομικών ευθυνών δεν συνοδεύτηκε από μια ανακατανομή των ευθυνών στο πλαίσιο των οικογενειών διπλής σταδιοδρομίας (Alipranti & Nikolaou, 2008).

## 2. ΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ

Η σύγχρονη οικογένεια, όπως προαναφέρθηκε, χαρακτηρίζεται από αλλαγές στους ρόλους των φύλων που οφείλονται σε διαφορετικούς παράγοντες, όπως η κοινωνική και οικονομική εξέλιξη των κοινωνιών, η αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στη μισθωτή εργασία κ.λπ. (Alipranti & Nikolaou, 2005). Η **συμφιλίωση ή εξισορρόπηση μεταξύ της επαγγελματικής και της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής** συνιστά ουσιαστική διάσταση της ποιότητας της εργασίας αλλά και της ποιότητας ζωής. Η Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (2006: 8), αναφέρει ότι: «ο επιτυχημένος συνδυασμός της εργασίας με την ιδιωτική ζωή συμβάλλει στη μείωση των διαφορών μεταξύ των φύλων και στη βελτίωση της ποιότητας του εργασιακού περιβάλλοντος, διευκολύνοντας παράλληλα, την αντιμετώπιση της πρόκλησης των δημογραφικών αλλαγών».

Η αντιμετώπιση των διαφόρων ζητημάτων που ανακύπτουν από την προσπάθεια των ατόμων να συμφιλιώσουν τις επαγγελματικές υποχρεώσεις τους με την ιδιωτική ζωή, έρχεται να απαντήσει σε συγκεκριμένες κοινωνικές ανάγκες. Με τον όρο αυτόν, εννοούμε ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες στις σύγχρονες κοινωνικές, οικονομικές και πολιτισμικές συνθήκες, είναι αναγκαίο να διαδραματίσουν **πολλαπλούς ρόλους** ως εργαζόμενοι/-ες και ως φροντιστές/-τριες του σπιτιού και της οικογένειας και οι ρόλοι αυτοί δεν μπορεί να εξακολουθούν να συγκρούονται μεταξύ τους. Είναι βέβαιο ότι η διαχείριση αυτής της συγκρουσιακής κατάστασης απαιτεί την ισόρροπη και ισότιμη συμμετοχικότητα των δύο φύλων στις ευθύνες, με τέτοιο τρόπο που να επιτρέπεται τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες να ανταποκρίνονται στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, καθώς και να αξιοποιούν τις δεξιότητές τους και τον ελεύθερο χρόνο τους δημιουργικά (Dex, Smith & Winter, 2001). Η διαμοιρασμένη ευθύνη του ζευγαριού στις ευθύνες του σπιτιού και της οικογένειας, καθώς και η ίση παροχή ευκαιριών και στα δύο φύλα στην αγορά εργασίας, που θα συμβάλει στην ικανοποιητική επαγγελματική τους πορεία, αποτελούν προϋπόθεση για την εφαρμογή αυτής της πολιτικής, η οποία λειτουργεί συμπληρωματικά σε αυτήν της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming).

Η ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής είναι μια έννοια, που συμπεριλαμβάνει την ιεράρχηση μεταξύ της «εργασίας» (καριέρα, φιλοδοξίες κ.ά.)

και του «τρόπου ζωής» (υγεία, χαρά, ψυχαγωγία, οικογένεια, ανάπτυξη). Η έκφραση «ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής» χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στο Ηνωμένο Βασίλειο στα τέλη της δεκαετίας του 1970, ενώ στις ΗΠΑ χρησιμοποιήθηκε το 1986. Είναι γενικά αποδεκτό ότι η ισορροπία της εργασίας και της προσωπικής ζωής είναι σημαντική για την ψυχική ευημερία ενός ατόμου, ενώ η υψηλή αυτο-εκτίμηση, η ικανοποίηση και η συνολική αίσθηση της αρμονίας στη ζωή μπορούν να θεωρηθούν ως δείκτες μιας επιτυχημένης ισορροπίας μεταξύ των επαγγελματικών και των οικογενειακών ρόλων (Clark, 2000, Clarke et al., 2004, Marks & MacDermid, 1996). Ωστόσο, υπάρχει **έλλειψη συναίνεσης** σχετικά με το πως πρέπει να οριστεί η ισορροπία της εργασίας και της προσωπικής ζωής, να διερευνηθεί και να καταμετρηθεί και ως εκ τούτου, **η θεωρητικοποίηση του τι αποτελεί εξισορρόπηση, πως αναπτύσσεται και ποιοι παράγοντες την εμποδίζουν ή την ενισχύουν είναι ακόμα σε εξέλιξη** (Grzywacz & Carlson, 2007, Jones et al, 2006, Voydanoff, 2005).

Ο όρος «συμφιλίωση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής/οικογενειακής ζωής» αφορά σε ένα θέμα που υπερβαίνει τα στενά όρια της οργάνωσης του χρόνου σε ατομικό επίπεδο και συνδέεται με τα επίπεδα απασχόλησης, τη γονιμότητα, τα οικογενειακά μοντέλα και τις οικογενειακές σχέσεις, την ποιότητα της ζωής (Αρβανίτης, Ξυδοπούλου & Παπαγιαννοπούλου, 2007: 9), αλλά και την κατάσταση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ο όρος συνδέθηκε στον δημόσιο λόγο κυρίως με τις δυσκολίες που αφορούν στην παροχή φροντίδας, στην οργάνωση της αγοράς εργασίας και στις κρατικές πολιτικές κοινωνικής πρόνοιας και δεν έχει αναγνωριστεί ως ζήτημα έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων (Αλιπράντη-Μαράτου & Νικολάου, 2007). Επιπλέον, η έννοια συνδέθηκε με την άρση του διαχωρισμού μεταξύ αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας, ενώ ορισμένες φορές εκφράζεται ως πρόβλημα ή δίλημμα και κάποιες άλλες ως τρόπος για τη βελτίωση της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής (Alipranti & Nikolaou, 2011).

Η Stratigaki (2004: 31) αναφέρεται στον όρο «**διπλή ημέρα**» (double day) μεταξύ αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας, και θεωρεί ότι αποτελεί επίτευγμα του αγώνα του φεμινιστικού κινήματος τις τελευταίες δεκαετίες. Ο όρος δηλώνει τον τρόπο με τον οποίο η δυσανάλογη επιφόρτιση των γυναικών με τις οικιακές εργασίες και τις δραστηριότητες φροντίδας συνδέεται άμεσα με τις διακρίσεις απέναντι στις γυναίκες στον χώρο εργασίας και ακολουθείται από ανισότητες όσον αφορά στους μισθούς και στην ποιότητα της εργασίας. Σύμφωνα

με την ίδια, οι όροι που χρησιμοποιήθηκαν ευρύτερα είναι το «μοίρασμα» των οικογενειακών υποχρεώσεων που συνδέεται άμεσα με την ισότητα των φύλων και η «συμφιλίωση» επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής που παρουσιάζει έναν πιο οικονομικό προσανατολισμό ή ακόμα και ο «συνδυασμός» εργασίας και οικογενειακής ζωής (Stratigaki, 2004). Ο όρος συμφιλίωση διαμορφώθηκε, έτσι ώστε να αναφέρεται στη βελτίωση της ικανότητας των γυναικών να συνδυάσουν τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, το οποίο αποτελεί και βασικό μέρος της πολιτικής απασχόλησης της ΕΕ από τη δεκαετία του '90, η οποία έρχεται να καλύψει την ανάγκη για νόμιμες ευέλικτες ρυθμίσεις παρά να αλλάξει τις έμφυλες σχέσεις μέσα στην οικογένεια (Stratigaki, 2004: 32).

Σύμφωνα με άλλους συγγραφείς (Visser & Williams, 2006), η εξισορρόπηση της εργασίας και της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής χρησιμοποιείται κυρίως για να περιγράψει την ισορροπία μεταξύ των ευθυνών της αμειβόμενης εργασίας και αυτών που αφορούν σε δραστηριότητες της μη αμειβόμενης εργασίας, και τονίζουν ότι δεν υπάρχει ένας ορισμός που να αντιπροσωπεύει όλα τα άτομα. Για ορισμένα άτομα η εξισορρόπηση σημαίνει να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην αμειβόμενη εργασία και λιγότερο χρόνο στο σπίτι, ενώ για άλλα σημαίνει να διασφαλίσουν ότι η αμειβόμενη εργασία δεν επισκιάζει τον χρόνο που απαιτείται για άλλες ευθύνες. Φυσικά, αυτό υπονοεί ότι υπάρχει ή τουλάχιστον πρέπει να υπάρχει διαχωρισμός μεταξύ της εργασίας και της οικογένειας, ενώ για πολλά άτομα δεν υπάρχει σαφής διάκριση μεταξύ των δύο αυτών πεδίων. Επιπλέον, η «ισορροπία» και η «ανισορροπία» ποικίλλει για διαφορετικούς ανθρώπους σε διαφορετικές χρονικές στιγμές της ζωής τους, καθιστώντας την ανάπτυξη ενός ενιαίου ορισμού μη ρεαλιστική.

Επομένως, αν και ο όρος έχει καθιερωθεί διεθνώς, για την εννοιολόγησή του δεν υπάρχει πλήρης ομοφωνία. Οι Kalliath & Brough (2008: 323), επανεξέτασαν έξι επικρατούσες αντιλήψεις στη βιβλιογραφία, οι οποίες σχετίζονται με: α) τους πολλαπλούς ρόλους των ατόμων, β) την ισοτιμία σχετικά με τους πολλαπλούς ρόλους, γ) την ικανοποίηση από τους πολλαπλούς ρόλους, δ) την εκπλήρωση του κυρίαρχου ρόλου μεταξύ των πολλαπλών ρόλων, ε) τη σχέση μεταξύ των συγκρούσεων και των διευκολύνσεων, και στ) τις αντιλήψεις των ατόμων όσον αφορά στους πολλαπλούς ρόλους. Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, οι συγγραφείς πρότειναν έναν νέο ορισμό σύμφωνα με τον οποίο η συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής αναφέρεται στην προσωπική αντίληψη

που διαμορφώνει το κάθε άτομο βάσει των τρεχουσών προτεραιοτήτων της ζωής του, σχετικά με τις επαγγελματικές του δραστηριότητες αλλά και όσες δεν σχετίζονται με αυτήν. Προτείνουν, λοιπόν, όταν αξιολογείται η εργασία και η ιδιωτική ζωή να περιλαμβάνονται οι ατομικές προτιμήσεις σχετικά με τον ρόλο που στην τρέχουσα φάση είναι ο πιο σημαντικός για το κάθε άτομο (Γκερμότση, 2010).

Επιπλέον, οι Greenhaus κ.ά. (2003) ορίζουν τη συμφιλίωση ως «τον βαθμό στον οποίο ένα άτομο ασχολείται εξίσου και είναι ικανοποιημένο με τον επαγγελματικό του ρόλο και τον ρόλο του εντός της οικογένειας». Επισημαίνουν δε ότι η ισορροπία μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής αποτελείται από τρία στοιχεία: α) την ισόρροπη κατανομή του χρόνου, η οποία αφορά στην απόδοση ίσου χρόνου τόσο στον επαγγελματικό όσο και στον οικογενειακό ρόλο ενός ατόμου, β) την ισόρροπη συμμετοχή, που αφορά στα ίσα επίπεδα ψυχολογικής συμμετοχής στον επαγγελματικό και τον οικογενειακό ρόλο ενός ατόμου και, γ) στην εξισορρόπηση της ικανοποίησης, η οποία αφορά σε ίσα επίπεδα ικανοποίησης και στους δύο ρόλους εργασίας και οικογένειας. Επομένως, για να επιτευχθεί μια ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα τρία αυτά στοιχεία, καθώς όταν τα άτομα αγωνίζονται να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις που προκύπτουν από την εργασία και την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή, ενδέχεται να προκύψει ανισορροπία. Η σύγκρουση μεταξύ της εργασίας και των οικογενειακών ευθυνών μπορεί να οριστεί ως πηγή άγχους, η οποία προκύπτει από την απορρέουσα πίεση της δυσκολίας συμφιλίωσης των δύο αυτών σφαιρών και μπορεί να λάβει τη μορφή της σύγκρουσης της εργασίας με την οικογένεια και τη μορφή της σύγκρουσης της οικογένειας με την εργασία.

Η Μουσούρου (2004: 87-88) αναφέρει ότι η συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής ζωής αφορά σε όλες τις χώρες και την Ελλάδα μέτρα που εστιάζουν κυρίως στις γυναίκες και στη δική τους δυσκολία να συνδυάσουν τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις ως εργαζόμενες. Τα μέτρα αυτά διακρίνονται σε τρεις μεγάλες κατηγορίες: α) μέτρα που διευκολύνουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, β) μέτρα που διευκολύνουν τον συνδυασμό εργασίας και οικογένειας, και γ) μέτρα που προωθούν την ανακατανομή των γονεϊκών ευθυνών. Η αλήθεια είναι ότι στη δεκαετία του 1980, τα αρχικά προγράμματα και οι πολιτικές για την εργασία και την ιδιωτική ζωή εστίασαν κυρίως στις γυναίκες με παιδιά (Lockwood 2003). Στη δεκαετία του 1990 είδαμε τη μετατόπιση από τη στενή έμφαση στην εργασία της μητέρας σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, αυτό των έγγαμων και των άγαμων ανδρών και

γυναικών με ή χωρίς παιδιά. Η έννοια της συμφιλίωσης, συχνά διατυπώνεται σε ουδέτερη γλώσσα ως προς το φύλο και εννοιολογήθηκε συχνά ως η εναρμόνιση της αμειβόμενης και της μη αμειβόμενης εργασίας των γυναικών, παρά ως η εναρμόνιση με την έννοια της ισότιμης κατανομής μεταξύ των ανδρών και των γυναικών στο ιδιωτικό επίπεδο της οικογένειας. Έτσι, η εστίαση στις πολιτικές «εργασίας-οικογένειας» και «φιλικές προς την οικογένεια» διευρύνθηκε και μετατοπίστηκε σε μια συζήτηση για την «ισορροπία της εργασίας και της ιδιωτικής ζωής» (Lewis et al. 2007), και τα περισσότερα επίσημα έγγραφα σχετικά με τη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας από τα μέσα της δεκαετίας του '90 και μετά, κάνουν ρητή αναφορά στις νέες αντιλήψεις των ανδρών και των γυναικών σχετικά με την κατανομή των επαγγελματικών και οικογενειακών δεσμεύσεων, που ορίστηκε από τη Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το 1996 ως συμφιλίωση, προκειμένου να προωθηθεί η ισότητα των φύλων (Lewis, 2006: 15).

Αξίζει να σημειωθεί ότι η εν λόγω έννοια χρησιμοποιείται κυρίως για να περιγράψει την ισορροπία μεταξύ των αρμοδιοτήτων και των ευθυνών που έχει ένα άτομο στον ιδιωτικό και τον δημόσιο βίο και δεν μπορεί να έχει το ίδιο περιεχόμενο για όλες και όλους, καθώς για κάποια άτομα συνεπάγεται ή επιτυγχάνεται με περισσότερο χρόνο στην εργασία και λιγότερο στο σπίτι/ιδιωτικό βίο, ενώ για άλλα σημαίνει ότι η εργασία δεν επηρεάζει τον χρόνο που απαιτούν άλλες υποχρεώσεις και ποικίλει από εργαζόμενο/-η σε εργαζόμενο/-η και από μια χρονική περίοδο σε μια άλλη. Επίσης, σχετίζεται με διαφορές και ανισότητες που υπάρχουν στις συνολικότερες κοινωνικές συνθήκες ζωής των ατόμων, ανδρών και γυναικών (Μάρη, 2007: 6-7). Σημασία, βέβαια, έχει ότι η δυσκολία συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής έχει διαφορετικό αντίκτυπο στα δύο φύλα, καθώς για τη γυναίκα-μητέρα συνδέεται άμεσα με τον τομέα της εργασίας και σημαίνει δυσκολία πλήρους συμμετοχής της στην αγορά εργασίας, ενώ για τον άνδρα-πατέρα σχετίζεται με την οικογένεια, και μεταφράζεται σε δυσκολία εύρεσης χρόνου για την οικογένεια και το νοικοκυριό. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τις έμφυλες ανισότητες που εξακολουθούν να υπάρχουν στη σύγχρονη κοινωνία στο πλαίσιο της εργασιακής και ιδιωτικής ζωής (Αρβανίτης, Ξυδοπούλου & Παπαγιαννοπούλου, 2007). Εν τούτοις, είναι σαφές ότι η έμφαση που δίνεται στην ενδυνάμωση και τη στήριξη των γυναικών δεν είναι επαρκής για την επίτευξη της ισορροπίας της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή

(Κορωναίου, Πρεπούδης, Σιώτου, & Τικταπανίδου, 2007: 13), καθώς δεν αποτελεί και δεν πρέπει να αποτελεί αποκλειστικά γυναικεία υπόθεση ή γυναικείο πρόβλημα προς επίλυση. Στη σημερινή εποχή στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος δεν είναι πλέον μόνο οι γυναίκες, αλλά οι σχέσεις των δύο φύλων όπου εμφανίζεται στο προσκήνιο ο άνδρας και ο νέος του ρόλος (Αρβανίτης, Ξυδοπούλου & Παπαγιαννοπούλου, 2007).

Εν κατακλείδι, ο ορισμός της ισορροπίας της εργασίας και της ιδιωτικής ζωής είναι αρκετά προβληματικός (Gregory & Milner, 2009, Lewis et al, 2007) εξαιτίας των κανονιστικών υποθέσεων σχετικά με το αν είναι δυνατόν να «εξισορροπηθούν» ικανοποιητικά η μισθωτή εργασία και οι οικογενειακές ευθύνες, και εξαιτίας των έμφυλων υποθέσεων για τη «φύση της φροντίδας» που συχνά συνοδεύει την έννοια. Πράγματι, η έννοια έχει πρόσφατα αμφισβητηθεί από έρευνες, οι οποίες δείχνουν ότι τα μέτρα που εισάγονται υπό τον τίτλο της εξισορρόπησης της εργασίας και της ιδιωτικής ζωής μπορεί να έχουν μια σειρά από αποτελέσματα, τα οποία, όμως, μπορεί να μην βοηθήσουν τους γονείς να επιλύσουν τις υποχρεώσεις τους, καθώς ορισμένα από αυτά μπορεί στην πραγματικότητα να ενισχύσουν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων, όπως για παράδειγμα με την παγίδευση των γυναικών σε χαμηλά αμειβόμενες και επισφαλείς εργασίες.

Επιπλέον, το πεδίο εφαρμογής του όρου είναι ανοιχτό σε διάφορες ερμηνείες. Μερικές φορές συνδέθηκε στενά με ένα συγκεκριμένο σύνολο πολιτικών πρωτοβουλιών σχετικά με τις γονικές άδειες, ή με την υποστήριξη των εργοδοτών/-τριών για τη φροντίδα των παιδιών και γενικά των εξαρτώμενων μελών. Η έννοια, όμως, έχει πλέον διευρυνθεί (Hegewisch & Gornick, 2011, Moen, 2011), καθώς είναι κεντρική σε δύο σημαντικές αλλαγές των προηγμένων καπιταλιστικών οικονομιών στα τέλη του εικοστού και στις αρχές του εικοστού πρώτου αιώνα. Πρώτον, η ισορροπία της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής συνδέθηκε με τις ευρύτερες αλλαγές στον κόσμο της εργασίας που χαρακτηρίστηκαν από μια αυξανόμενη ζήτηση των εργοδοτών/-τριών για διαθεσιμότητα και ευελιξία των εργαζομένων (Eikhof et al., 2007, Lewis et al., 2007, Perrons et al., 2007). Δεύτερον, είναι στενά συνυφασμένη με την ευρύτερη ατζέντα της ανασύνταξης του κράτους πρόνοιας για την αντιμετώπιση «νέων κοινωνικών κινδύνων», όπως ο συνδυασμός αμειβόμενης εργασίας και μη αμειβόμενης εργασίας (φροντίδα των παιδιών ή/και φροντίδα των ηλικιωμένων) (Bonoli, 2005, Esping-Andersen, 2009) και όχι με τους «παλιούς κοινωνικούς κινδύνους», όπως

είναι η ανεργία. Στο σύνολό τους, αυτό σημαίνει ότι το πρόβλημα της εξισορρόπησης της οικογένειας και της εργασίας περιλαμβάνει πλέον εστιάσεις στα θέματα των απαιτήσεων και των συνθηκών εργασίας, όπως για παράδειγμα η πίεση χρόνου, η εργασιακή ανασφάλεια, η επαγγελματική εξουθένωση, η υπερφόρτωση σε μια οικονομία 24/7 (24 ώρες, 7 ημέρες) κ.λπ. (Moen, 2011: 85).

Στο παρόν κείμενο χρησιμοποιούμε τον όρο «συμφιλίωση της επαγγελματικής και ιδιωτικής/οικογενειακής ζωής» με τον συμβατικό ορισμό της, ο οποίος περιλαμβάνει τη διαχείριση του χρόνου των εργαζομένων, τις συγκρούσεις μεταξύ των ρόλων τους και τις ρυθμίσεις φροντίδας για εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας (Gregory & Milner, 2009: 3). Και αυτό που είναι σημαντικό να τονιστεί είναι ότι και οι τρεις πτυχές επικεντρώνονται, επίσης, στο πως οι ρυθμίσεις φροντίδας υποστηρίζονται από τις δημόσιες πολιτικές. Για κάθε άτομο, η ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής εξαρτάται από την αλληλεπίδραση του φύλου και των χαρακτηριστικών του νοικοκυριού (ηλικία, φύλο, ευθύνες φροντίδας, κατάσταση του συντρόφου/συζύγου), τα χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας και των συνθηκών εργασίας, τις δημόσιες πολιτικές, συμπεριλαμβανομένων των πολιτικών κοινωνικής πρόνοιας, καθώς και τα πρότυπα του χρόνου εργασίας (Anxo et al., 2013: 6).



### 3. ΕΜΠΕΙΡΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ, ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΔΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Η διερεύνηση της συμφιλίωσης της οικογενειακής/ιδιωτικής και της επαγγελματικής ζωής, σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο, έχει αναδείξει ζητήματα που σχετίζονται με την κατανομή των οικιακών εργασιών, τις κοινωνικές υποδομές και τις υπηρεσίες φροντίδας, τη διαθεσιμότητα και τη χρήση του χρόνου, τα αισθήματα άγχους και πίεσης, καθώς και τον ρόλο των ανδρών/πατέρων στη σύγχρονη οικογένεια. Εν τούτοις, στο πλαίσιο αυτό, είναι επιτακτική η ανάγκη να μελετηθούν οι συνέπειες της έλλειψης ισορροπίας της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, όχι μόνο ως φαινόμενο που επηρεάζει τις ζωές των ανθρώπων σε προσωπικό και οικογενειακό επίπεδο, αλλά ως φαινόμενο που καταλήγει να θέτει σε κίνδυνο την ευημερία των πολιτών (Αρβανίτης, Ξυδοπούλου & Παπαγιαννοπούλου, 2007).

Οι σημαντικές νομοθετικές και πολιτικές πρωτοβουλίες, σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, έχουν συμβάλει σημαντικά στην προώθηση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση. Ωστόσο, τα ερευνητικά ευρήματα των τελευταίων ετών παρουσιάζουν ότι οι δυσκολίες στην επίτευξη της ισότητας στην αγορά εργασίας παραμένουν. Ειδικότερα, καταδεικνύουν ότι η σύγκρουση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής έχει αυξητικές τάσεις τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες (Duxbury & Higgins, 2001), ενώ υπάρχει μικρότερη σύγκρουση στις παραδοσιακές οικογένειες - όπου εργάζεται μόνο ο πατέρας- και μεγαλύτερη στις οικογένειες όπου εργάζονται και οι δύο γονείς (Higgins et al. 1992, Jacobs & Gerson, 2001). Το πρόβλημα, βέβαια, παραμένει πολύ πιο έντονο για αυτούς που μεγαλώνουν μόνοι/-ες τους το παιδί τους, χωρίς τον/την σύντροφό τους (Spector, 2000, Jorlin et al., 2003).

Μία επιπλέον έννοια που συνδέεται με τη συμφιλίωση των επαγγελματικών και των οικογενειακών/προσωπικών υποχρεώσεων είναι ο «**ελεύθερος χρόνος**», ο οποίος -ως κοινωνιολογική έννοια- απασχόλησε κυρίως Γάλλους κοινωνιολόγους και ορίζεται ως το σύνολο των ενασχολήσεων στις οποίες το άτομο επιδίδεται με τη θέλησή του αποβλέποντας στην ανάπαυση, στην αναψυχή ή την ελεύθερη μόρφωση και πληροφόρησή του, στην ανάπτυξη της κοινωνικής του συμμετοχής ή της δημιουργικής του ικανότητας, μετά την εκπλήρωση των επαγγελματικών, των οικογενειακών και των κοινωνικών του υποχρεώσεων (Κορωναίου, 1996).

Σημειώνεται ότι η επίτευξη των ίσων πολιτικών δικαιωμάτων, δεν επέδρασε σημαντικά στην καθιέρωση της ισότητας των φύλων σε άλλες σφαίρες της ζωής των γυναικών, όπως παράδειγμα σε αυτήν του ελεύθερου χρόνου, καθώς διάφορες έρευνες δείχνουν ότι εκτός από τον χρόνο της εργασίας, υπάρχει και ένας δεύτερος καταναγκαστικός κοινωνικός χρόνος: ο οικιακός ή οικογενειακός χρόνος εργασίας που παραδοσιακά βάραινε και βαραίνει τις γυναίκες (Κορωναίου, 1996). Σημαντικές έρευνες έχουν διεξαχθεί σχετικά με τη συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή και τις κοινωνικές ρυθμίσεις που αφορούν στη διαχείριση του χρόνου, οι οποίες δείχνουν ότι η κατανομή του χρόνου στις σύγχρονες κοινωνίες βασίζεται στο φύλο.

Υπάρχουν ερευνητικές εστιάσεις σχετικά με τις νέες μορφές ανισοτήτων που αναδύονται σε βάρος των γυναικών που επιθυμούν να επιτύχουν στον δημόσιο χώρο, χωρίς όμως να απαλλάσσονται από τις παραδοσιακές οικιακές ευθύνες, ιδίως αυτές που σχετίζονται με τη **φροντίδα** των παιδιών (Vryonides, 2008). Η Έκθεση του **EUROFOUND (2015)** σχετικά με την εργασία και τη φροντίδα, καθώς και με τα μέτρα συμφιλίωσης σε περίοδο δημογραφικών αλλαγών, τονίζει ότι ενώ είναι πολλοί οι παράγοντες που εμπλέκονται στην παροχή φροντίδας (π.χ. κράτος, κοινωνικοί εταίροι, επιχειρήσεις, οικογένεια), τα μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας εξακολουθούν να υπεύθυνα για την παροχή φροντίδας. Οι οικογένειες συχνά οργανώνουν τη φροντίδα μόνες τους, και οι άτυποι φροντιστές είναι ως επί το πλείστον συγγενείς και κυρίως γυναίκες - σύζυγοι, μεσήλικες κόρες. Το μερίδιο των φροντιστών/-τριών πλήρους απασχόλησης και ανενεργών φροντιστών/-τριών είναι υψηλότερο στα νότια ευρωπαϊκά κράτη μέλη, ενώ φροντιστές/-τριες μερικής απασχόλησης και φροντιστές/-τριες που καταφέρνουν να συνδυάσουν την εργασία και τη φροντίδα συναντώνται πιο συχνά στη βόρεια Ευρώπη. Ανάμεσα στις χώρες όπου είναι πιο δύσκολο να συνδυάσουν την εργασία και τη φροντίδα, συγκαταλέγεται και η Ελλάδα μαζί με την Ουγγαρία, τη Λετονία και την Πολωνία. Στις μεσογειακές χώρες, τη φροντίδα των ηλικιωμένων αναλαμβάνουν πολιτισμικά και θεσμικά μέλη της οικογένειας και ιδιαίτερα οι γυναίκες. Η δημόσια ευθύνη είναι συνήθως ελάχιστη, γεγονός που επηρεάζει και τα ποσοστά απασχόλησης, καθώς στην Ελλάδα, για παράδειγμα, η περιορισμένη δημόσια ευθύνη και τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης συντείνουν συχνά στην πλήρη απόσυρση των γυναικών από την αγορά εργασίας. Ενώ η επίσημη φροντίδα είναι δαπανηρή για την οικονομία, η άτυπη οικογενειακή φροντίδα έχει επίσης το τίμημά της, καθώς

πολλά άτομα αναγκάζονται να εγκαταλείψουν την εργασία τους, αν δεν λάβουν την απαραίτητη υποστήριξη από τους/τις εργοδότες/-τριές τους ή/και στήριξη από άλλους φορείς παροχής φροντίδας, ιδιαίτερα δημόσιες ή ιδιωτικές υπηρεσίες. Ως εκ τούτου, τα άτομα που δεν μπορούν να ισορροπήσουν την εργασία με τα καθήκοντα φροντίδας δεν θα συνεισφέρουν στην οικονομία, δεν θα πληρώνουν κανέναν φόρο ή κοινωνικές εισφορές και θα πρέπει συχνά να βασίζονται σε δημόσια στήριξη όταν μεγαλώσουν, λόγω της έλλειψης συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων.

Η **RAND Europe** εκπόνησε μελέτη το **2014**, για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, σχετικά με τους **γονείς στην εργασία** (Miani & Hoorens, 2014). Τα **ποσοστά απασχόλησης** έχουν αυξηθεί σημαντικά κατά τα τελευταία 10 χρόνια στην Ευρώπη αλλά τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν ακόμη πολύ δρόμο να διανύσουν για να επιτύχουν το στόχο της στρατηγικής 2020 της ΕΕ για συνολικό ποσοστό απασχόλησης 75%. Τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών συστηματικά υστερούν συγκριτικά με των ανδρών, παρά τη σχετική μείωση της απασχόλησης των ανδρών μετά την κρίση, με την ΕΕ-27 να έχει μέσο ποσοστό λίγο πάνω από 60%. Μεταξύ των γυναικών, οι μητέρες είναι ακόμα πιο πιθανό να μην απασχολούνται σε σύγκριση με εκείνες χωρίς παιδιά και σε σύγκριση με τους άνδρες, είτε είναι γονείς είτε όχι. Πράγματι, η σχέση μεταξύ απασχόλησης και γονικότητας είναι διαφορετική για τους άνδρες και τις γυναίκες: γενικά οι πατέρες έχουν περισσότερες πιθανότητες να εργάζονται, ενώ για τις μητέρες η κατάσταση ποικίλει ακόμα και αν στις περισσότερες περιπτώσεις οι μητέρες είναι λιγότερο πιθανό να εργάζονται. Σε όλη την Ευρώπη το ποσοστό των **εργαζομένων με μερική απασχόληση**, μεταξύ αυτών που δεν είναι γονείς, είναι πολύ υψηλότερο για τις γυναίκες από ό,τι για τους άνδρες, και το ποσοστό αυτό τείνει να είναι ακόμα μεγαλύτερο μεταξύ των μητέρων.

Η μελέτη του **Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων/EIGE** (2015) με τίτλο: «**Ισότητα των Φύλων και Οικονομική Ανεξαρτησία: Μερική Απασχόληση και Αυτοαπασχόληση - Βασικά Ευρήματα**», καταδεικνύει ότι η συμμετοχή των γυναικών στη μερική απασχόληση για τα έτη 2008-2012, μειώθηκε από 59% έως 50% και των ανδρών από 70% έως 67%, τονίζοντας τα διαφορετικά πρότυπα συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας. Σχεδόν το ήμισυ των γυναικών εργαζομένων με μερική απασχόληση (44%) δηλώνουν τις προσωπικές και οικογενειακές ευθύνες ως την κύρια αιτία για το μειωμένο ωράριο

τους, σε σύγκριση με έναν στους δέκα άνδρες (11%). Το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση λόγω των ευθυνών φροντίδας αυξάνεται σε 55% για την ηλικιακή ομάδα 25 έως 49 ετών, γεγονός που μεταφράζεται σε εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, αλλά σε αναγκαστικό συμβιβασμό (Jallade, 1982). Αυτό το πρότυπο αντιστρέφεται για εκείνους/-ες που δηλώνουν ότι δεν είναι σε θέση να βρουν μία θέση πλήρους απασχόλησης (38% των ανδρών σε σύγκριση με 24 % των γυναικών). Όσον αφορά δε τις εβδομαδιαίες ώρες εργασίας, οι αυτοαπασχολούμενες εργάστηκαν πολύ λιγότερες ώρες την εβδομάδα (37) από ό,τι οι αυτοαπασχολούμενοι (46) το 2012 και ερμηνεύεται από την προσπάθεια των γυναικών να επιτύχουν ισορροπία μεταξύ της οικογενειακής ζωής και της εργασίας.

Συνεπώς, σε ότι αφορά τον ισχυρισμό ότι η μερική απασχόληση αποτελεί μέσο για τη συμφιλίωση οικογενειακής κι επαγγελματικής ζωής, υπάρχει ο αντίλογος ότι αυτή διαιωνίζει και αναπαράγει τον ρόλο του γυναικείου φύλου στον καταμερισμό εργασίας και τη συνέχιση των διακρίσεων σε βάρος τους, αντιστρατευόμενη την πολιτική των ίσων ευκαιριών. Η συμφιλίωση μέσω της μερικής απασχόλησης μπορεί να επέλθει μόνο μέσα από την πραγματική εθελοντική επιλογή της και όχι από την κατ' ανάγκη προσφυγή σε αυτή, διότι η συμφιλίωση πρέπει να συνδέεται με τον υψηλό βαθμό ικανοποίησης που παρέχει η εργασία και ως προς την επάρκεια εισοδήματος για κάλυψη αναγκών και αν το εισόδημα είναι ανεπαρκές η συμφιλίωση δεν είναι δυνατή (Κουζής, 2001).

Όσον αφορά στον **αριθμό των ωρών εργασίας**, για τις γυναίκες, η κατάσταση είναι παρόμοια σε όλες τις χώρες, σύμφωνα με τη μελέτη της **RAND Europe** (Miani & Hoogens, 2014). Η μητρότητα σαφώς συνδέεται με μια μείωση στην πιθανότητα να εργάζονται 40 ή περισσότερες ώρες την εβδομάδα, ενώ συνδέεται θετικά με την εργασία μεταξύ 20 και 39 ώρες την εβδομάδα, ή λιγότερο από 19 ώρες την εβδομάδα. Για τους άνδρες, η συσχέτιση μεταξύ της πατρότητας και των ωρών εργασίας είναι γενικά ασθενέστερη από ό,τι για τις γυναίκες. Οι ανισότητες μεταξύ των φύλων όσον αφορά στα ποσοστά απασχόλησης και τον αριθμό των ημερών και των ωρών εργασίας ενισχύεται από ανισότητες μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη διακοπή εργασίας και τη γονική άδεια. Λαμβάνοντας υπόψη ότι η μακρόχρονη διακοπή εργασίας μπορεί δυνητικά να σχετίζεται με μειωμένους μισθούς μετά την επιστροφή τους στην εργασία, η ασυμφωνία μεταξύ πατέρα και μητέρας σε σχέση

με τη διακοπή εργασίας, είναι πιθανό να αυξηθεί ακόμη περισσότερο από τις έμφυλες ανισότητες στην εργασία.

Η μελέτη εξέτασε, επίσης, τις συγκρούσεις μεταξύ επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής σε διαφορετικά στάδια στην πορεία της ζωής ενός ατόμου (από το σχολείο στην εργασία και τη μετάβαση στην μητρότητα). Διερευνήθηκε ο βαθμός στον οποίο οι άνδρες και οι γυναίκες αντιμετωπίζουν αυτές τις προκλήσεις με διαφορετικό τρόπο και εξετάστηκε η συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό, και η συμβολή στο εισόδημα των νοικοκυριών και στην κατ'οίκον εργασία. Στο πλαίσιο της έκθεσης παρατηρήθηκε πρόοδος όσον αφορά στην ισότητα των φύλων κατά τις τελευταίες δεκαετίες, ωστόσο οι γυναίκες εξακολουθούν να υπολείπονται όσον αφορά τη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό και στις αμοιβές, αντιμετωπίζουν πιο αργή μετάβαση στην πρώτη θέση εργασίας, ενώ παράλληλα αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος των οικιακών εργασιών ακόμη και αν είναι οι κύριοι προμηθευτές στην οικογένεια. Οι προκλήσεις αυτές είναι ιδιαίτερα έντονες όταν υπάρχουν παιδιά. Οι μητέρες έχουν χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης, λιγότερες ώρες εργασίας και διακόπτουν τη σταδιοδρομία τους για τη φροντίδα των παιδιών, σε σύγκριση με γυναίκες χωρίς παιδιά και άντρες (με ή χωρίς παιδιά) (Miani & Hoorens, 2014).

Από την επισκόπηση της εφαρμογής της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνο: Γυναίκες και Οικονομία του **Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων/EIGE (2013)** προκύπτει ότι παρά τις διάφορες πολιτικές και τα μέτρα για την προώθηση της ισότητας των φύλων που προωθούνται και εφαρμόζονται στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι γυναίκες εξακολουθούν να παραμένουν οι κύριες **φροντίστριες** των παιδιών και των ηλικιωμένων. Σήμερα, στην Ευρώπη, οι γυναίκες μεταξύ των ηλικίας από 25 μέχρι 44 αφιερώνουν τρεις φορές περισσότερο χρόνο συγκριτικά με τους άνδρες στη φροντίδα των παιδιών ανά ημέρα. Ομοίως, οι ευθύνες φροντίδας συντείνουν, ώστε οι γυναίκες να εργάζονται συνολικά πολύ περισσότερες ώρες από ό,τι οι άνδρες, με αποτέλεσμα να περιορίζεται η προοπτική των γυναικών για την επίτευξη ισορροπίας της εργασίας με την ιδιωτική/οικογενειακή ζωή. Επιπλέον, το καθεστώς της εργασιακής ζωής των γυναικών είναι πιο πιθανό να επηρεάζεται από τις ανάγκες φροντίδας των άλλων, είτε είναι παιδιά, γονείς, μέλη της οικογένειας ή οποιαδήποτε άλλα εξαρτώμενα άτομα και δύναται να εξηγηθεί από τη χρήση της γονικής άδειας σε μεγαλύτερο βαθμό από τις γυναίκες ή από τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς

έχουν υψηλότερο ποσοστό εργασίας με μερική απασχόληση και υψηλότερο ποσοστό ανεργίας.

Αναφορικά με την **Ελλάδα**, από τη μελέτη βιβλιογραφικής επισκόπησης<sup>2</sup> που εκπόνησε το 2016 το **Εργαστήριο Σπουδών Φύλου** (Καραμεσίνη, Σκόμπα & Χατζηβαρνάβα, 2016) διαφαίνεται ότι παρά τα ποικίλα μέτρα συμφιλίωσης της εργασιακής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής που έχουν ληφθεί τις τελευταίες δεκαετίες τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και εθνικό επίπεδο, ουσιαστικές ανισότητες παραμένουν ανάμεσα στα δύο φύλα όσον αφορά στο ποσοστό απασχόλησής τους, τις ώρες απασχόλησής τους, την εργασιακή τους εξέλιξη και τις αμοιβές από την εργασία. Το επιδιωκόμενο μοντέλο του ισότιμου διπλού κουβαλητή (εργαζόμενοι και οι δύο γονείς) δεν έχει επιτευχθεί ακόμα και αυτό αποδίδεται κυρίως στο γεγονός ότι οι πολιτικές που ακολουθήθηκαν δεν κατόρθωσαν, αφενός, να αντιμετωπίσουν επαρκώς το ζήτημα της φροντίδας των εξαρτώμενων μελών και, αφετέρου, να επιφέρουν μια πιο ουσιαστική αλλαγή στη συμμετοχή των ανδρών στην οικογενειακή φροντίδα και στις ευθύνες του νοικοκυριού. Όπως σημειώνεται από τις συγγραφείς: «Από ό,τι φαίνεται, όσο πιο ελλιπείς είναι οι πολιτικές αυτές τόσο πιο πολύ οι εργασιακές ανισότητες αυξάνονται και τόσο πιο πολύ οι γυναίκες καλούνται να επιλέξουν ανάμεσα στην εργασία (εάν πρέπει να εργαστούν και κάτω από ποιες συνθήκες) και στη φροντίδα, εφόσον στην κοινωνική συνείδηση η επιλογή αυτή αφορά κατ'εξοχήν τις γυναίκες».

Επιπλέον, σύμφωνα με τα πορίσματα της μελέτης, στη χώρα μας εξακολουθεί ακόμα να λειτουργεί ένα **άτυπο σύστημα οικογενειακής αλληλεγγύης και υποστήριξης** που σε ένα μεγάλο βαθμό καλύπτει ή συμπληρώνει τις ανάγκες φροντίδας, υποκαθιστώντας την έλλειψη ή ανεπάρκεια των κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας. Και ενώ η δυνατότητα της πρόωρης συνταξιοδότησης επέτρεπε σε κάποιο βαθμό στις γυναίκες μέσης ηλικίας να λειτουργήσουν πλήρως, συμπληρωματικά ή εφεδρικά στη φροντίδα εγγονών και εξαρτημένων ηλικιωμένων γονέων ή συγγενών, η κατάργηση κάθε μορφής πρόωρης συνταξιοδότησης, είτε θα επιβαρύνει δυσανάλογα τις γυναίκες αυτές της ηλικίας, είτε θα οδηγήσει σε μεγάλα κενά φροντίδας, ιδίως στα χαμηλά εισοδηματικά στρώματα, εφόσον δεν αναπτυχθούν κοινωνικές υπηρεσίες φροντίδας ώστε να τα καλύψουν. Τέλος, με τα εκτεταμένα - συγκριτικά με άλλες χώρες - ωράρια εργασίας, ο εκτός εργασίας χρόνος των εργαζομένων, κυρίως των γυναικών, συμπίεζεται με

---

<sup>2</sup> Η μελέτη αυτή εκπονήθηκε τον Ιούνιο του 2016, από το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου/Πάντειο Πανεπιστήμιο, στο πλαίσιο υλοποίησης του παρόντος Έργου.

ότι αυτό συνεπάγεται για την προσωπική τους ζωή, την ποιότητα της φροντίδας που παρέχουν και τις απαιτήσεις τους από το δημόσιο σύστημα φροντίδας.

Η έρευνα του **Εργαστηρίου Σπουδών Φύλου το 2016<sup>3</sup>** που αφορά στη **μετα-ανάλυση των δεδομένων της έρευνας χρήσης χρόνου** (Καραμεσίνη & Συμεωνάκη, 2016), μέσω της αξιοποίησης των πρωτογενών δεδομένων από την Έρευνα Χρήσης Χρόνου (ΕΧΧ) που πραγματοποίησε η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ)<sup>4</sup>, έδειξε ότι βασική **διαφοροποίηση ως προς τη χρήση του χρόνου ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες** ηλικίας 20 έως 74 ετών, ανεξάρτητα από το αν είναι εργαζόμενες/-οι ή όχι, εντοπίζεται στον χρόνο που διαθέτουν ημερησίως για τη φροντίδα του νοικοκυριού και της οικογένειας, η οποία φαίνεται, ως επί τω πλείστον, να επιβαρύνει τον γυναικείο πληθυσμό. Οι γυναίκες αφιερώνουν ένα πολύ σημαντικό μέρος του χρόνου τους ημερησίως για τη φροντίδα του νοικοκυριού και της οικογένειας (4 ώρες και 24 λεπτά), ενώ οι άνδρες αφιερώνουν για την ίδια δραστηριότητα μόνο μιάμιση ώρα. Διαφοροποίηση υπάρχει επιπλέον και ως προς τον χρόνο που αφιερώνουν οι γυναίκες και οι άνδρες στην εργασία τους, με τις γυναίκες να αφιερώνουν 1 ώρα και 51 λεπτά σε αυτήν και τους άντρες 3 ώρες και 18 λεπτά. Επιπλέον, οι άντρες έχουν μία ώρα περισσότερο ελεύθερο χρόνο από τις γυναίκες (6 ώρες περίπου για τους άνδρες και 5 ώρες περίπου για τις γυναίκες).

Συνοψίζοντας μπορούμε να πούμε ότι οι πιο «δημοφιλείς» δραστηριότητες των γυναικών που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 20 έως 74, μετά τον ύπνο είναι η παρακολούθηση τηλεόρασης και στη συνέχεια η εργασία, η προετοιμασία των γευμάτων και των δείπνων και η καθαριότητα του σπιτιού. Για τους άνδρες αντίστοιχα οι τέσσερις «δημοφιλέστερες» δραστηριότητες είναι πρώτα η εργασία και στη συνέχεια η παρακολούθηση τηλεόρασης, η πληροφόρηση μέσω Η/Υ και η χαλάρωση-ξεκούραση. Είναι σημαντικό να παρατηρήσουμε ότι αυτό που προκύπτει από την κατανομή του χρόνου των γυναικών και των ανδρών στις δραστηριότητες αθροίζοντας τους αντίστοιχους χρόνους είναι ότι οι γυναίκες δαπανούν 6 ώρες και 15 λεπτά σε εργασία, αμειβόμενη ή μη (αμειβόμενη εργασία και μη αμειβόμενη οικιακή φροντίδα του νοικοκυριού και της οικογένειας), ενώ οι

---

<sup>3</sup> Η μελέτη αυτή εκπονήθηκε τον Ιούνιο του 2016, από το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου/Πάντειο Πανεπιστήμιο, στο πλαίσιο υλοποίησης του παρόντος Έργου.

<sup>4</sup> Η ΕΧΧ πραγματοποιήθηκε από τον Μάρτιο του 2013 έως και τον Φεβρουάριο του 2014, με σκοπό τη συλλογή σημαντικών πληροφοριών για τη χρήση χρόνου του πληθυσμού της Ελλάδας και ο καταμερισμός του σε έναν αριθμό διαφορετικών κύριων δραστηριοτήτων. Το δείγμα της ΕΧΧ αποτελούνταν από τα μέλη των νοικοκυριών, τα οποία είχαν ηλικία μεγαλύτερη ή ίση από 10 έτη. Η έρευνα κάλυψε με ερωτηματολόγιο συνολικά 3.371 νοικοκυριά, και συνολικά τα μέλη που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο ήταν 7.137, 52.88% του συνολικού δείγματος γυναίκες, 47.12% άνδρες.

άνδρες αντίστοιχα δαπανούν 4 ώρες και 48 λεπτά σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία τους και τη φροντίδα του νοικοκυριού και της οικογένειας. Εντοπίζεται δηλαδή μία διαφορά της τάξης της μίας ώρας και 27 λεπτών. Ταυτόχρονα παρατηρείται μία διαφορά της τάξης της μίας ώρας στον ελεύθερο χρόνο υπέρ των ανδρών.

Ο **Παπαοικονόμου (2013)** δημοσίευσε τα αποτελέσματα από έρευνα που διεξάχθηκε σε 63 ζευγάρια (126 άτομα) σχετικά με **την κατανομή των οικογενειακών ρόλων στην ελληνική οικογένεια**. Δόθηκε έμφαση στην επίδραση που έχουν οι σχέσεις των συζύγων στην κοινωνικοποίηση των παιδιών. Το συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι η κατανομή των οικιακών εργασιών παραμένει προσκολλημένη στο παραδοσιακό μοντέλο, σύμφωνα με το οποίο η γυναίκα αναλαμβάνει το κύριο βάρος των οικιακών εργασιών. Ο άνδρας παραμένει στον εκτελεστικό του ρόλο έχοντας την ευθύνη για τις εξωτερικές εργασίες και για την επικοινωνία με τις υπηρεσίες. Αναφορικά με τη συμμετοχή των ανδρών στην ανάληψη ευθυνών για τη φροντίδα του παιδιού με ό,τι αυτό συνεπάγεται, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το βάρος το επωμίζονται κατά κύριο λόγο οι γυναίκες με τους άνδρες να δρουν επικουρικά.

Σε έρευνα που διεξήχθη το **2010**, και αφορά στις **αντιλήψεις παντρεμένων ζευγαριών διπλής σταδιοδρομίας με παιδιά ως προς τη συμφιλίωση οικογενειακής/ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής** (Γκερμότση, 2010), διαφάνηκε ότι παρά την αύξηση της συμμετοχής των ανδρών στις οικογενειακές υποχρεώσεις το μεγαλύτερο μέρος των οικιακών εργασιών και της ανατροφής των παιδιών εξακολουθούν να επωμίζονται οι γυναίκες ανεξαρτήτως της συμμετοχής τους στην αμειβόμενη εργασία. Επιπλέον, το φύλο διαδραματίζει καταλυτικό ρόλο στη διαμόρφωση των αντιλήψεων όσον αφορά στο συγκεκριμένο θέμα, ενώ η πλειονότητα των ζευγαριών προσανατολίζεται προς την **παραδοσιακή έμφυλη ιδεολογία**. Έμφυλα στερεότυπα διακατέχουν την πλειονότητα του δείγματος και προκύπτει ότι επηρεάζουν σε πολύ μεγάλο βαθμό τις αντιλήψεις των ατόμων όσον αφορά στα αισθήματα δικαίου και ισότητας των φύλων, στη διαθεσιμότητα και τη χρήση του χρόνου, καθώς και στα αισθήματα πίεση και άγχους.

Στα ζευγάρια διπλής σταδιοδρομίας του δείγματος προέκυψε ότι παρά την αύξηση της συμμετοχής των ανδρών στις οικιακές εργασίες, οι γυναίκες εξακολουθούν να επωμίζονται το μεγαλύτερο μέρος του «νοικοκυριού» και της φροντίδας των παιδιών. Ο γάμος, τα παιδιά και η απασχόληση αυξάνουν τις



οικιακές εργασίες που διεκπεραιώνουν οι γυναίκες, ενώ έχουν ελάχιστη ή καθόλου επιρροή στη μη αμειβόμενη εργασία των ανδρών. Επιπρόσθετα, οι γυναίκες αφιερώνουν αρκετά λιγότερο χρόνο στην αμειβόμενη εργασία σε σχέση με τους άνδρες τους γεγονός που γίνεται αποδεκτό και από τα δύο φύλα και επηρεάζει τον τρόπο διαμόρφωσης των αντιλήψεών τους. Η συμβολή των ανδρών είναι σχετικά μικρή ακόμα και στις περιπτώσεις εκείνες όπου οι άνδρες εκφράζουν προοδευτικές αντιλήψεις σχετικά με την κατανομή των οικιακών εργασιών. Ένα από τα σημαντικότερα συμπεράσματα, τα οποία προέκυψαν είναι ότι τα σύγχρονα ζευγάρια ενδεχομένως αναγνωρίζουν και ενστερνίζονται τις έννοιες και τις ιδέες της ισότητας και της δικαιοσύνης μεταξύ των φύλων και δηλώνουν ότι πρέπει να εφαρμόζονται στην πράξη για την ευημερία μιας οικογένειας, ωστόσο κανένα ζευγάρι ακόμα και στην περίπτωση που τείνουν προς μια ισότιμη κατανομή των οικιακών εργασιών δεν βιώνει και δεν εφαρμόζει στην πράξη τη θεωρία την οποία υποστηρίζει. Επίσης, οι άνδρες όσον αφορά στο ρόλο τους ως πατέρες αναγνωρίζεται ότι θέλουν να συμμετέχουν περισσότερο και να ασχολούνται με τα παιδιά τους. Ωστόσο η ενασχόληση τους συνδέεται κυρίως με δραστηριότητες ψυχαγωγίας και γενικότερα δραστηριότητες που συνδέονται με τον εξωοικιακό χώρο παρά με τη φροντίδα και τις δραστηριότητες ρουτίνας που συνδέονται με τα παιδιά. Όσον αφορά στις οικιακές εργασίες έγινε σαφές ότι η συμμετοχή τους είναι αναγκαστική και είναι κυρίως στο επίπεδο της βοήθειας ως προς τη γυναίκα παρά στο επίπεδο της πλήρους συμμετοχής.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει έρευνα σχετικά με τις **απόψεις και αντιλήψεις των νέων για τους ρόλους των δύο φύλων στην οικογένεια και την κοινωνία** (Γιώτα, 2009). Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας και τα δύο φύλα πιστεύουν ότι ύψιστη προτεραιότητα και σκοπός των γυναικών πρέπει να αποτελεί η μητρότητα, ενώ ακολουθούν ο ρόλος της συζύγου, της εργαζόμενης και της νοικοκυράς. Όσον αφορά στην εξισορρόπηση της εργασίας με την οικογένεια, η πλειοψηφία του δείγματος (το 54% των ανδρών και το 80% των γυναικών) θεωρούν ότι για να καταφέρει η σύγχρονη εργαζόμενη μητέρα να εξισορροπήσει τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές της δεσμεύσεις, είναι αναγκαίο ο σύζυγος να συμμετέχει ουσιαστικά στις οικιακές εργασίες και στην ανατροφή των παιδιών. Ο ρόλος του πατέρα μέσα στην οικογένεια, αντιστοιχεί σε αυτόν του «στυλοβάτη», του «στηρίγματος» της οικογένειας, ενώ στην ερώτηση για το ποιος γονέας πιστεύουν ότι κυριαρχεί στις περισσότερες αποφάσεις, η πλειοψηφία του δείγματος (48%)

θεωρεί ότι οι αποφάσεις λαμβάνονται και από τους δύο γονείς από κοινού, αν και το 35% υποστηρίζει ότι ο πατέρας είναι κυρίαρχος στη λήψη των αποφάσεων μέσα στην οικογένεια. Αναφορικά με τα χαρακτηριστικά που απέδωσαν οι ερωτηθέντες/-είσες στους γονείς, αυτά συνδέονται με την υπομονή και την κατανόηση για τη μητέρα, ενώ ο πατέρας χαρακτηρίζεται ως δυναμικός, αποφασιστικός, εργατικός, υπεύθυνος και λογικός, δηλ. οι απόψεις τους που χαρακτηρίζονται από παραδοσιακά έμφυλα στερεότυπα και προϊδεάσεις.

Σε έρευνα που αφορά στη **διερεύνηση των αναγκών των γονέων των παιδιών σε παιδικούς σταθμούς της Αθήνας** (Μαράτου-Αλιπράντη, 2015) διαφάνηκε ότι σχετικά με το ωράριο λειτουργίας των παιδικών σταθμών, οι γονείς σε ποσοστό 64% θεωρούν ως το σημαντικότερο πρόβλημα την πίεση του χρόνου για την παραλαβή του παιδιού από τον παιδικό σταθμό, ενώ ένα ποσοστό 25,6% θεωρεί ότι το ωράριο λειτουργίας δεν εξυπηρετεί τους εργαζόμενους γονείς. Από τις προτάσεις των γονέων για τη βελτίωση των υπηρεσιών δομών προέκυψε η ανάγκη για επέκταση ωραρίου και λειτουργίας τους κατά της ημέρες αργίας και τα Σαββατοκύριακα γεγονός που καταδεικνύει την ανάγκη διαφοροποίησης των ωραρίων λειτουργίας, προκειμένου να ανταποκρίνονται στις σύγχρονες συνθήκες.

Επιπρόσθετα, η **Μουρίκη (2008)** αναφέρει τα ευρήματα εμπειρικής έρευνας στην Ελλάδα σχετικά με την κατανομή των οικιακών εργασιών μεταξύ των παντρεμένων ζευγαριών. Σύμφωνα με την έρευνα η κατανομή των οικιακών εργασιών στην Ελλάδα εξακολουθεί να έχει παραδοσιακό χαρακτήρα και να προσανατολίζεται στους παραδοσιακούς έμφυλους ρόλους. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες διαθέτουν σχεδόν τετραπλάσιο χρόνο την εβδομάδα σε οικιακές εργασίες και διπλάσιο χρόνο στην ανατροφή των παιδιών σε σύγκριση με τους συζύγους τους. Επιπλέον, επιβαρύνονται με τη φροντίδα εξαρτώμενων συγγενικών προσώπων. Τέλος, οι γυναίκες αφιερώνουν λιγότερο χρόνο στην αμειβόμενη εργασία σε σχέση με τους άνδρες ως αποτέλεσμα της άνισης κατανομής των οικιακών εργασιών και του φόρτου που τους επιφέρουν οι πολλαπλοί ρόλοι τους, ενώ έχουν πολύ μικρή βοήθεια από τους συζύγους τους ακόμα και στις περιπτώσεις όπου οι άνδρες εκφράζουν προοδευτικές αντιλήψεις σχετικά με την κατανομή των οικιακών εργασιών.

Στο πλαίσιο διπλωματικής εργασίας (**Πλακίδα, 2007**) διερευνήθηκε η **σχέση ανάμεσα στις διάφορες διαστάσεις της σύγκρουσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής**, καθώς και οι **διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης σε**

σχέση με την πλήρη και τη μερική απασχόληση. Από τα αποτελέσματα, φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι/-ες με πλήρη απασχόληση βιώνουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση από τους/τις μερικώς απασχολούμενους/-ες, όπως και οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι/-ες σε σχέση με αυτούς/-ές που είναι μικρότερης ηλικίας. Επίσης, οι εργαζόμενοι/-ες με μερική απασχόληση με παιδιά διαπιστώθηκε ότι έχουν μικρότερη ικανοποίηση από αυτούς/-ές χωρίς παιδιά και οι πλήρως απασχολούμενοι/-ες βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση στην εργασία και στην επαγγελματική και οικογενειακή τους ζωή συγκριτικά με τους/τις μερικώς απασχολούμενους/-ες. Από ό,τι φαίνεται η σύγκρουση στην εργασία και στην οικογένεια επηρεάζει άμεσα την επαγγελματική ικανοποίηση. Οι παντρεμένοι/-ες βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση -σε όλες τις διαστάσεις της- σε σχέση με τις υπόλοιπες κατηγορίες οικογενειακής κατάστασης και το ίδιο ισχύει και για τους/τις πλήρως απασχολούμενους/-ες παντρεμένους/-ες σε σύγκριση με τους/τις μερικώς απασχολούμενους/-ες.

Τέλος, από τα ευρήματα έρευνας που πραγματοποίησε το **ΚΕΘΙ** το **2007** (Κορωναίου, 2007) σχετικά με τον **ρόλο του πατέρα**, φάνηκε ότι η μεγάλη πλειοψηφία των ανδρών/πατέρων (91,4%) σε ό,τι αφορά τη συμμετοχή στις οικιακές εργασίες και στην ανατροφή των παιδιών αναλαμβάνει τις εξωτερικές εργασίες όπως, τα ψώνια, τις πληρωμές λογαριασμών κ.λπ., τις μετακινήσεις των παιδιών από το σχολείο στο σπίτι, στα φροντιστήρια κ.λπ., ενώ ένα πολύ μικρό ποσοστό αναλαμβάνει κάποιες «εσωτερικές» εργασίες, δηλ. εργασίες του νοικοκυριού, που σχετίζονται με το μαγείρεμα, την καθαριότητα κ.λπ. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι το (54,5%) των ανδρών που συμμετείχαν στην έρευνα, δήλωσε ότι ασχολείται με τη φροντίδα των παιδιών, ενώ στην πραγματικότητα συμμετέχει κυρίως στις εξωτερικές εργασίες και πολύ λιγότερο σε συγκεκριμένες εργασίες στο εσωτερικό του σπιτιού. Αξιοσημείωτο, είναι ότι οι περισσότεροι (68,3%) αναφέρουν ότι και οι δύο γονείς μοιράζονται εξίσου την ανατροφή των παιδιών τους και δεν είναι βέβαια και μικρό το ποσοστό (30,2%) εκείνων που δηλώνουν ότι την κύρια ευθύνη την έχει η μητέρα.

Ένα πολύ ενδιαφέρον δεδομένο της έρευνας, είναι ότι το 71,1% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι δεν βιώνει καμία σύγκρουση ανάμεσα στον πατρικό και στον επαγγελματικό ρόλο, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι άνδρες, δεν φαίνεται να έχουν εσωτερικεύσει τόσο πολύ ή σχεδόν καθόλου ότι ο ρόλος τους είναι στο σπίτι με τα παιδιά, αποδέχονται τελικά και μπορούν να εναρμονίσουν αυτούς τους δύο

ρόλους χωρίς να βιώνουν εσωτερικές συγκρούσεις (Κορωναίου, 2007). Όσον αφορά στους ρόλους και στις αναπαραστάσεις για το τι σημαίνει πατέρας και μητέρα, η συντριπτική πλειοψηφία των ανδρών συνδέει την έννοια του πατέρα και της πατρότητας με άλλες έννοιες, όπως η υπευθυνότητα, την οποία κυρίως εννοούν ως οικονομική και κοινωνική ευθύνη, που έχει να κάνει με τα παιδιά, την προστασία τους, τη στήριξη που πρέπει να παρέχουν οι γονείς κ.λπ., ενώ ένα μικρότερο ποσοστό συνδέει την έννοια της πατρότητας με έννοιες όπως η αγάπη, η φροντίδα, η φιλία, η ευαισθησία κ.λπ.

#### 4. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Ο αντίκτυπος της κρίσης μετά το 2008, αξίζει να προσεχθεί περισσότερο, καθώς πολλές αντιφατικές τάσεις είναι εμφανείς, με βάση τα μέχρι τώρα δεδομένα που είναι διαθέσιμα. Ο χρόνος εργασίας (ποσότητα ωρών και διευθέτηση χρόνου) είναι μία μόνο πτυχή της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής. Φαίνεται πιο πιθανό ότι ο συνδυασμός διαφόρων παραγόντων που σχετίζονται με την απασχόληση επηρεάζει την ικανότητα των ατόμων να διαχειριστούν τις συγκρούσεις που ανακύπτουν ανάμεσα στα πεδία της εργασίας και της ιδιωτικής ζωής. Η εντατικοποίηση της εργασίας, τα αισθήματα εργασιακής ασφάλειας ή ανασφάλειας, ο βαθμός στον οποίο το ευέλικτο ωράριο είναι «αναγκαστικό», οι απαιτήσεις που ανακύπτουν από τη διαθεσιμότητα της χρήσης των νέων τεχνολογιών, όπως επίσης η κουλτούρα πολύωρης εργασίας ή/και η αναποτελεσματική/τυπική παρουσία στην εργασία (presenteism), είναι ορισμένοι από τους παράγοντες αυτούς (Roberts, 2007). Για παράδειγμα, στο Ηνωμένο Βασίλειο, διάφορα στοιχεία δείχνουν ότι τα καταγεγραμμένα ποσοστά ικανοποίησης σχετικά με τις ώρες εργασίας ήταν υψηλότερα κατά τη διάρκεια της ύφεσης του 1990 και του 2009, γεγονός που υποδηλώνει ότι, καθώς παρατηρούνται υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ανασφάλειας, η προτεραιότητα των εργαζομένων είναι να διατηρήσουν τη δουλειά τους και όχι να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας τους (Leighton & Gregory, 2011).

Παρ' όλα αυτά, η οικονομική ύφεση είναι πιθανό να οδηγήσει στην αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας και της εντατικοποίησης της εργασίας (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010), και μια πιθανή αντιστάθμιση σε αυτό μπορεί να είναι η προθυμία των επιχειρήσεων να διαπραγματευτούν άλλες πτυχές της ασφάλειας και της ποιότητας των εργασιακών παροχών, όπως η υποστήριξη των οικογενειακών ευθυνών (Kossek et al., 2010). Οι δημόσιες πολιτικές έχουν επίσης επηρεαστεί από τη μετά το 2008 «Μεγάλη Ύφεση»: η απασχόληση στον δημόσιο τομέα, που σχετίζεται με την υψηλότερη ικανοποίηση από την ισορροπία εργασίας και ιδιωτικής ζωής, έχει μειωθεί δραστικά σε πολλές χώρες με περαιτέρω περικοπές που είναι εν εξελίξει. Επίσης, οι κοινωνικές παροχές, όπως αυτές που υποστηρίζουν τους γονείς τόσο ενός όσο και εκτός της αγοράς εργασίας περικόπτονται και σε πολλές χώρες οι

προγραμματισμένες επεκτάσεις των ρυθμίσεων φροντίδας έχουν αναβληθεί ή διακοπεί.

Εν τω μεταξύ, το κόστος της φροντίδας των παιδιών για τους γονείς αυξάνεται, ακόμη και στις περιπτώσεις που τα οικογενειακά εισοδήματα είναι σε στασιμότητα ή μειώνονται. Το πλαίσιο αυτό της απορρύθμισης έχει οδηγήσει στην αμφισβήτηση ακόμη και της υπάρχουσας υποστήριξης για τους εργαζόμενους γονείς, σε ορισμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Smith & Villa, 2013). Είναι πάντως, βέβαιο ότι ο αντίκτυπος που θα έχει η κρίση στα ζητήματα συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής θα ποικίλλει σημαντικά ανάλογα με το οικονομικό και πολιτικό περιβάλλον κάθε χώρας, όπως επίσης ανάλογα με τις διαφορές μεταξύ των διαφόρων τομέων δραστηριοποίησης (δημόσιος-ιδιωτικός), το μέγεθος της επιχείρησης, κ.λπ. (Leighton & Gregory, 2011), όπως επίσης και με τον βαθμό στον οποίο προωθούνται πολιτικές ισότητας των φύλων.

Σύμφωνα με την Έκθεση του Ευρωπαϊκού Λόμπυ Γυναικών (2012) με τίτλο: «**Το τίμημα της λιτότητας - Οι επιπτώσεις στα δικαιώματα των γυναικών και στην ισότητα των φύλων στην Ευρώπη**», η οικονομική ύφεση είχε σημαντικές συνέπειες, καθώς οι επιπτώσεις για τις γυναίκες είναι δραματικές εξαιτίας των περικοπών των μισθών και των περικοπών των θέσεων εργασίας στον δημόσιο τομέα, όπου η πλειονότητα των εργαζόμενων είναι γυναίκες. Επιπρόσθετα, τονίζεται ότι οι γυναίκες αναγκάζονται να εγκαταλείψουν την αμειβόμενη εργασία, προκειμένου να καλύψουν ανάγκες που πλέον δεν καλύπτει το κράτος και που αφορούν στη φροντίδα της οικογένειας, των παιδιών και των ηλικιωμένων ατόμων. Στην Έκθεση, επίσης, επισημαίνεται ότι:

- Πριν την οικονομική κρίση παρατηρούνταν χαμηλή αλλά αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, χαμηλή αλλά αυξανόμενη συμμετοχή τους στην απασχόληση, υψηλό αλλά μειούμενο ποσοστό ανεργίας.
- Η εφαρμογή του προγράμματος οικονομικής προσαρμογής είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση του αριθμού των συμβασιούχων, το πάγωμα των προσλήψεων στο δημόσιο, ενώ στον ιδιωτικό τομέα σημειώνονται θεσμικές αλλαγές στο εργατικό δίκαιο, μείωση του κατώτατου μισθού και καταστράτηγηση των εργασιακών δικαιωμάτων.

- Οι γυναίκες θίγονται περισσότερο από το πρόγραμμα οικονομικής προσαρμογής γιατί υπερ-εκπροσωπούνται στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, στους χαμηλά αμειβόμενους εργαζόμενους και είναι πιο ευάλωτες στις ατομικές διαπραγματεύσεις μισθών και στους εκβιασμούς εργοδοτών για την επιβολή όρων και συνθηκών εργασίας που καταστρατηγούν τα δικαιώματά τους.

Επιπλέον, από την Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2013) για την επίδραση της οικονομικής κρίσης στην κατάσταση των γυναικών και των ανδρών και στις πολιτικές ισότητας των φύλων, προκύπτουν τέσσερα βασικά συμπεράσματα. Το πρώτο συμπέρασμα αφορά στη μείωση προς τα κάτω της ψαλίδας μεταξύ των φύλων στην απασχόληση, την ανεργία, τους μισθούς και τη φτώχεια κατά τη διάρκεια της κρίσης. Εν τούτοις, αυτό δεν συνεπάγεται πρόοδο στην ισότητα των φύλων, καθώς συνδέεται με χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης, υψηλότερα ποσοστά ανεργίας και μείωση στα εισοδήματα τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Το δεύτερο συμπέρασμα είναι ότι η συμπεριφορά των γυναικών στην αγορά εργασίας κατά τη διάρκεια της κρίσης ήταν παρόμοια με εκείνη των ανδρών. Στη συγκεκριμένη κρίση δεν ήταν οι γυναίκες αυτές που λειτούργησαν ως μέσο εξισορρόπησης της κρίσης όπως γινόταν σε προηγούμενες, καθώς τον ρόλο αυτό διαδραμάτισαν οι νέοι άνδρες και οι γυναίκες με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, όπως επίσης οι μετανάστες/-τριες. Τα ζευγάρια διπλής σταδιοδρομίας μειώθηκαν κατά την κρίση, καθώς οι οικογένειες όπου οι γυναίκες είναι οι κύριες προμηθεύτριες αυξήθηκαν σχεδόν κατά 10%. Επιπλέον, η αύξηση του αριθμού των ακούσιων εργαζομένων με μερική απασχόληση ήταν στην πραγματικότητα μεγαλύτερη μεταξύ των γυναικών, αν και σε όρους ποσοστών, η αύξηση ήταν ισχυρότερη μεταξύ των ανδρών. Η επιδείνωση των συνθηκών απασχόλησης επηρεάζει τις γυναίκες και τους άνδρες με διαφορετικό τρόπο και όχι «περισσότερο» ή «λιγότερο». Υπάρχουν στοιχεία παράβασης και περικοπής των δικαιωμάτων των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της κρίσης, αλλά δεν υπάρχει σαφής ένδειξη για το αν οι άντρες ή οι γυναίκες έχουν περισσότερο επηρεαστεί. Επιπρόσθετα, υπάρχουν επιπτώσεις από την κρίση που αφορούν ειδικά στις γυναίκες, καθώς τα δικαιώματα των εγκύων για άδεια μητρότητας και τα επιδόματα έχουν περιοριστεί και έχουν καταγραφεί διακρίσεις σε βάρος τους.

Το τρίτο συμπέρασμα είναι ότι οι περικοπές των παροχών πρόνοιας, κατά τα πρώτα χρόνια της κρίσης, έχουν τον κίνδυνο η δημοσιονομική εξυγίανση να μειώσει τόσο τις παροχές κοινωνικής πρόνοιας όσο και τη σχετική απασχόληση με τις αντίστοιχες επιπτώσεις στην ισότητα των φύλων. Η κρίση έχει μειώσει ελαφρώς το χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά το επίπεδο φτώχειας κατά τα πρώτα δύο χρόνια, αν και αυτό παρατηρείται διότι αυξήθηκε ο κίνδυνος φτώχειας των ανδρών περισσότερο από ό,τι στις γυναίκες και όχι γιατί βελτιώθηκε η κατάσταση των γυναικών. Χωρίς τις κοινωνικές μεταβιβάσεις, η κρίση θα δημιουργούσε μεγαλύτερη αύξηση στα ποσοστά φτώχειας σε έναν μεγάλο αριθμό χωρών τόσο για τους άνδρες και για τις γυναίκες. Η κρίση αναφορικά με τη στέγαση επηρεάζει σοβαρά τη ζωή των πιο ευάλωτων νοικοκυριών, συμπεριλαμβανομένων των ανύπανδρων μητέρων και των νοικοκυριών με χαμηλά εισοδήματα, μεταξύ των οποίων οι γυναίκες υπερ-εκπροσωπούνται. Οι άστεγοι και οι μακροχρόνιοι άστεγοι έχουν αυξηθεί κατά τη διάρκεια της κρίσης και αυτό είναι ένα φαινόμενο με έμφυλη διάσταση σε αρκετές χώρες. Επιπρόσθετα, ορισμένες χώρες έχουν ενισχύσει τις υποδομές υγείας και μακροχρόνιας φροντίδας, αλλά πολλές άλλες έχουν αυξήσει το κόστος ή έχουν μειώσει τις παροχές σε χρήμα για την υγεία ή τη φροντίδα, ως μέρος των περικοπών των δημοσίων δαπανών. Σε χώρες που υποβλήθηκαν σε μεγαλύτερη δημοσιονομική εξυγίανση, οι παροχές μακροχρόνιας περίθαλψης και τα επιδόματα μειώθηκαν και αυτό είχε δυσανάλογο αντίκτυπο στις γυναίκες. Τέλος, το τέταρτο συμπέρασμα είναι ότι στην συντριπτική πλειονότητα των χωρών η στρατηγική για την ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) δεν έχει συμπεριληφθεί στον σχεδιασμό και την εφαρμογή των πολιτικών κατά την περίοδο της κρίσης, ούτε επίσης τα μέτρα έχουν αξιολογηθεί με την οπτική του φύλου.

Επιπρόσθετα, η κατάσταση των γυναικών και των ανδρών στην **αγορά εργασίας** εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από **χάσματα** μεταξύ τους. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι (ETUC, 2012: 2): α) η απασχόληση των γυναικών έχει αυξηθεί κυρίως στους «γυναικείους» τομείς και επαγγέλματα, β) οι γυναίκες είναι πιθανότερο να απασχολούνται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, όπως για παράδειγμα σε θέσεις μερικής απασχόλησης, ορισμένου χρόνου ή προσωρινής απασχόλησης (αντιπροσωπεύουν το 75% των μερικώς απασχολούμενων εργαζόμενων), γ) οι επιπτώσεις της γονεϊκότητας για τη συμμετοχή των ατόμων στην αγορά εργασίας είναι πολύ διαφορετικές για τους άνδρες και τις γυναίκες –



μόνο το 65,6% των γυναικών με παιδιά κάτω των 12 ετών εργάζεται σε αντίθεση με το 90,3% των ανδρών, δ) πάνω από 70% των χαμηλόμισθων είναι γυναίκες στα περισσότερα κράτη-μέλη, ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 17% ζει σε συνθήκες φτώχειας σε σύγκριση με το 15% των ανδρών, και ε) σχεδόν το 60% των πτυχιούχων πανεπιστημίων στην ΕΕ είναι γυναίκες, ενώ υπο-εκπροσωπούνται σε θέσεις λήψης αποφάσεων σε πολιτικό και οικονομικό επίπεδο, καθώς για παράδειγμα μόνο το 3% των προέδρων των διοικητικών συμβουλίων εταιρειών είναι γυναίκες.

Ειδικότερα στην **Ελλάδα**, η οικονομική ύφεση και τα επακόλουθα μέτρα λιτότητας είχαν αρνητικό αντίκτυπο τόσο στην ανδρική όσο και στη γυναικεία συμμετοχή και απασχόληση στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, τα ποσοστά απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία γυναικών έχουν μειωθεί σημαντικά, κυρίως λόγω των κινήτρων πρόωρης συνταξιοδότησης που εφαρμόστηκαν στο πλαίσιο των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής. Αν και η συμμετοχή των ανδρών στην αγορά εργασίας μειώθηκε ταχύτερα και οι διαφορές μεταξύ των φύλων μειώθηκαν, το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης έχει, επίσης, μειωθεί σημαντικά. Οι τάσεις αυτές αντανακλούν το γεγονός ότι οι ανδροκρατούμενοι τομείς, όπως ο κλάδος των κατασκευών, επηρεάστηκαν πολύ περισσότερο στα αρχικά στάδια της κρίσης από τους τομείς στους οποίους οι υπερ-εκπροσωπούνται οι γυναίκες. Σταδιακά, ωστόσο, η απασχόληση των γυναικών έχει πληγεί από την κρίση. Παρά το γεγονός ότι υπήρξε σημαντική μείωση της απασχόλησης των γυναικών στον δημόσιο τομέα εξαιτίας των συστημάτων πρόωρης συνταξιοδότησης, όπως επίσης της μείωσης του αριθμού των γυναικών μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων, και των σημαντικών περικοπών των μισθών, ο δημόσιος τομέας δεν έχει επηρεαστεί από τις διακρίσεις λόγω φύλου ή τις αυθαίρετες απολύσεις που όλο και αυξανόμενα παρατηρούνται στον ιδιωτικό τομέα (Kambouri, 2013).

Κατά τη χρονική περίοδο 2008-2014 η απασχόληση των ανδρών περιορίστηκε κατά 26,4% και των γυναικών κατά 19,5%. Τα μεγαλύτερα ποσοστά μείωσης στην ανδρική απασχόληση οφείλονται στο γεγονός ότι στους ανδροκρατούμενους κλάδους απασχόλησης, όπως οι κατασκευές και η μεταποίηση, ήταν πιο έντονες οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης από την αρχή, ενώ αντίστοιχα τα πρώτα χρόνια της κρίσης οι επιπτώσεις δεν ήταν το ίδιο έντονες για τη γυναικεία απασχόληση, καθώς οι γυναίκες υπερ-εκπροσωπούνται στον τομέα των υπηρεσιών. Στην πορεία, οι πολιτικές λιτότητας που εφαρμόστηκαν στον δημόσιο τομέα αλλά και

της μείωσης της ζήτησης για οικιακές εργασίες (όπου εργαζόταν το 80% των μεταναστριών πριν την κρίση), η μείωση της γυναικείας απασχόλησης έγινε πιο έντονη (Καραμεσίνη, 2015). Απόρροια των παραπάνω ήταν η αύξηση των ποσοστών ανεργίας (τα υψηλότερα στην ΕΕ), ειδικά των γυναικών, καθώς τα ποσοστά ανήλθαν το 2014 για τους άνδρες στο 23,7% και για τις γυναίκες στο 30,2%. Η ανεργία, η μερική και εκ περιτροπής απασχόληση και η μείωση των μισθών συντέλεσαν σε σημαντικό περιορισμό των ατομικών εισοδημάτων, καθώς και των εισοδημάτων των νοικοκυριών, ενώ οδήγησαν ένα σημαντικό ποσοστό κάτω από το όριο της φτώχειας και σε μια κατάσταση συνεχούς οικονομικής ανασφάλειας (Καραμεσίνη, 2015). Αξιοσημείωτες είναι οι επιπτώσεις και οι αλλαγές που σημειώθηκαν στον κατά φύλο καταμερισμό της αμειβόμενης εργασίας στα νοικοκυριά με τουλάχιστον ένα παιδί κάτω των 18 ετών (Καραμεσίνη 2015: 268), καθώς, μεταξύ του 2008 και του 2014, το ποσοστό των νοικοκυριών χωρίς εργαζόμενο μέλος αυξήθηκε από 2,5% στο 10%, ενώ μειώθηκε σημαντικά το ποσοστό των νοικοκυριών όπου εργάζονται και οι δυο γονείς (από 55,2% σε 44,1%), με σημαντική αύξηση του ποσοστού των νοικοκυριών όπου εργάζεται μόνο η μητέρα από 2,5% σε 8,5%.

Αξιοσημείωτο είναι ότι η οικονομική κρίση επιδείνωσε ακόμα περισσότερο τις χαμηλές επιδόσεις της Ελλάδας αναφορικά με τη διευκόλυνση των εργαζόμενων γονέων, αντιστρέφοντας την τάση αύξησης των γεννήσεων που συνέβαινε μετά το 2004. Έτσι, αποδυναμώθηκε η αναπαραγωγική ικανότητα της χώρας με απρόβλεπτες αρνητικές επιπτώσεις μακροπρόθεσμα (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2013). Πιο συγκεκριμένα: α) οι παροχές προς τους εργαζόμενους γονείς που διευκολύνουν τη συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή είναι πολύ περιορισμένες και εμφανίζονται κυρίως στον δημόσιο τομέα με τη μορφή αδειών, β) οι δημόσιες υπηρεσίες φροντίδας και ανατροφής των παιδιών (παιδικοί-βρεφικοί σταθμοί) καλύπτουν μικρό μέρος των αναγκών των εργαζόμενων γονέων και υπολείπεται σε πολύ μεγάλο βαθμό το επίπεδο της ανάπτυξής τους, ώστε να ανταποκρίνονται στους στόχους της Ευρωπαϊκής πολιτικής για την εναρμόνιση μεταξύ οικογένειας και εργασίας, γ) οι ιδιωτικές υπηρεσίες φροντίδας και ανατροφής των παιδιών είναι ιδιαίτερα ανεπτυγμένες και ξεπερνούν το επίπεδο κάλυψης των δημόσιων υπηρεσιών, επιβαρύνοντας σημαντικά τον οικογενειακό προϋπολογισμό των εργαζόμενων γονέων, δ) προγράμματα όπως το «Πρόγραμμα Εναρμόνισης Οικογένειας και Επαγγελματικής Ζωής» που

χρηματοδοτείται από τα διαρθρωτικά ταμεία της ΕΕ ή τα ειδικά επιδόματα που παρέχονται σύμφωνα με ορισμένες κλαδικές ΣΣΕ καλύπτουν μόνο ένα περιορισμένο αριθμό γονέων, ε) οι γονικές άδειες αναφέρονται σε ένα πολύ μικρό ποσοστό γονέων με μικρά παιδιά που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα και σε ετήσια βάση δεν ξεπερνά το 10% των παιδιών και συνεπώς η συνεισφορά του συγκεκριμένου θεσμού είναι πολύ περιορισμένη, και στ) η χρήση των γονικών αδειών από τους πατέρες είναι σε υποτυπώδη επίπεδα που αντιστοιχούν μόλις στο 1,9- 6% των γονικών αδειών των γυναικών. Τέλος, η υπονόμηση του θεσμού των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας από την εφαρμογή του μνημονίου συνεργασίας για την αντιμετώπιση του χρέους, πιέζει προς την ακύρωση των θετικών αποτελεσμάτων που είχαν επιτευχθεί σε κάποιους κλάδους αναφορικά με τη υποστήριξη των εργαζόμενων γονέων για την ανατροφή και φροντίδα των παιδιών τους (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2013).

**ΜΕΡΟΣ Β΄**  
**ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ**  
**ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ**

## 1. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

### 1.1 Στόχοι και αντικείμενο της έρευνας

Η παρούσα έρευνα διενεργήθηκε στο πλαίσιο του Έργου με τίτλο: «**Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες**»<sup>5</sup>, το οποίο στόχευε: α) στη διερεύνηση του θεσμικού πλαισίου και στην επισκόπηση ερευνών και μελετών σε θέματα συμφιλίωσης επαγγελματικής, ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής, β) στη διεξαγωγή έρευνας πεδίου για τις σχετικές στρατηγικές που εντοπίζονται στις και υιοθετούνται από τις Ελληνικές Βιομηχανίες, και γ) στην ανάπτυξη προτάσεων πολιτικής σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας για τη βελτίωση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής, ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων. Το Έργο περιελάμβανε επιμέρους ερευνητικές δράσεις (βιβλιογραφική επισκόπηση, δευτερογενή ανάλυση δεδομένων, ποσοτική και ποιοτική έρευνα πεδίου, ανταλλαγή καλών πρακτικών), προσεγγίζοντας πολύπλευρα και ολιστικά -μέσω της συνδυαστικής ανάπτυξης ερευνητικών μεθόδων- το υπό διερεύνηση πεδίο και προσφέροντας νέα δεδομένα στην επιστημονική διερεύνηση του ζητήματος και τη διατύπωση συγκεκριμένων και καινοτόμων προτάσεων πολιτικής.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η υλοποίηση του εν λόγω Έργου κατά την περίοδο της τρέχουσας οικονομικής κρίσης παρουσίασε ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς έχουν συντελεστεί ραγδαίες αλλαγές τόσο σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων και συνθηκών, όσο και σε επίπεδο κοινωνικού κράτους, οι οποίες έχουν επηρεάσει σημαντικά την ποιότητα ζωής των γυναικών και ανδρών εργαζομένων και επομένως και την προσπάθεια συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής τους ζωής.

Ειδικότερα, η έρευνα πεδίου –ποσοτική και ποιοτική- που παρουσιάζεται στην παρούσα Έκθεση και αποτέλεσε επιμέρους δράση του Έργου, είχε ως **βασικό σκοπό** να καταγράψει και να παρουσιάσει το πλαίσιο ενός κοινωνικού, πολιτικού και ταυτόχρονα πολιτισμικού ζητήματος, που τα τελευταία χρόνια βρίσκεται στο

<sup>5</sup> Το Έργο υλοποιήθηκε από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) (Συντονιστής Φορέας), σε συνεργασία με το Πάντειο Πανεπιστήμιο και τον Σύνδεσμο Βιομηχανιών Αττικής – Πειραιά (ΣΒΑΠ), με τη χρηματοδότηση του Προγράμματος Ακαδημαϊκή Έρευνα στους τομείς προτεραιότητας «Διαφορετικότητα, Ανισότητες και Κοινωνική Ενσωμάτωση» ΧΜ ΕΟΧ περιόδου 2009-2014.

κέντρο των έμφυλων στρατηγικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αρκετών εθνικών πολιτικών: αυτό της συμφιλίωσης/εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων και κυρίως των εργαζομένων γυναικών. Συνεκδοχικά, η έρευνα επεδίωξε τον εντοπισμό, τη μελέτη και την ανάδειξη των παραγόντων στους οποίους πρέπει να επικεντρωθεί η λήψη μέτρων πολιτικής για την επιτυχή προώθηση και ανάπτυξη πλαισίου συμφιλίωσης της επαγγελματικής και της προσωπικής/οικογενειακής ζωής.

Αναλυτικότερα, οι **βασικοί στόχοι** της έρευνας που διενεργήθηκε ήταν οι ακόλουθοι:

- Διερεύνηση και ανάλυση του βαθμού και των τρόπων που υιοθετούν οι γυναίκες εργαζόμενες στην Ελληνική Βιομηχανία, προκειμένου να συμφιλιώσουν την εργασία με την ιδιωτική / οικογενειακή τους ζωή.
- Διερεύνηση και ανάλυση των στάσεων / αντιλήψεων αλλά και των πολιτικών των εργοδοτών/-τριών στην Ελληνικές Βιομηχανίες αναφορικά με τα θέματα εξισορρόπησης εργασίας και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής.
- Συλλογή, ανάλυση και συνδυασμός των ποιοτικών και των ποσοτικών δεδομένων σχετικά με τα θέματα εξισορρόπησης εργασίας και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής.
- Διερεύνηση της συμμετοχής ανδρών και γυναικών στις οικογενειακές ευθύνες φροντίδας με έμφαση στις προκαταλήψεις, τα στερεότυπα και τα κοινωνικά πρότυπα του φύλου.
- Μελέτη και ανάλυση του έμφυλου καταμερισμού των ευθυνών φροντίδας στις ελληνικές οικογένειες.

## 1.2 Παρουσίαση μεθοδολογικού πλαισίου

---

Η έρευνα –ποσοτική και ποιοτική– που διενεργήθηκε στο πλαίσιο του Έργου «**Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες**» ακολούθησε τους κανόνες δεοντολογίας που διέπουν την κοινωνική έρευνα, εντάσσοντας την οπτική του φύλου και διερευνώντας τον βαθμό που το κοινωνικό φύλο επηρεάζει και διαμορφώνει τις στρατηγικές συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας/ιδιωτικής ζωής.

Γενικά, η ένταξη της διάστασης του φύλου ως μεταβλητή στην κοινωνική έρευνα θεωρείται ως αναγκαία για την ολοκληρωμένη διερεύνηση φαινομένων, καταστάσεων και ζητημάτων, καθώς η μελέτη του φύλου και της διάρθρωσης των έμφυλων σχέσεων -ως παράγοντες διαμόρφωσης της κοινωνικής πραγματικότητας- συντελεί ουσιαστικά στην ανάδειξη χρήσιμων και ακριβών αποτελεσμάτων. Παράλληλα, για την αποτελεσματική χάραξη πολιτικής και τη διατύπωση συγκεκριμένων προτάσεων, η έρευνα οφείλει να συμπεριλαμβάνει το φύλο ως βασική παράμετρο, προκειμένου να ευνοείται η ισότητα των φύλων και να ωφελούνται ισότιμα άνδρες και γυναίκες, ως βασικές –με διαφορετική θέση στην κοινωνική ιεράρχηση- πληθυσμιακές ομάδες-αποδέκτες/τριες των προτεινόμενων πολιτικών. Ειδικότερα, η ένταξη της έμφυλης διάστασης στη διενέργεια ερευνών συμβάλλει στην ακριβή απεικόνιση της θέσης των γυναικών σε οικονομικό, κοινωνικό, πολιτικό και πολιτισμικό επίπεδο σε σχέση με την αντίστοιχη θέση που κατέχουν οι άνδρες. Έτσι, επιτυγχάνεται ο έλεγχος, αφενός της πορείας των πολιτικών για την επίτευξη της ισότητας των φύλων και αφετέρου της προόδου που πραγματοποιείται αναφορικά με την ενδυνάμωση της θέσης των γυναικών σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.

Η διερεύνηση του φύλου στην κοινωνική έρευνα πραγματοποιείται με δεδομένο ότι το φύλο αλληλο-διαμορφώνεται ή διαπλέκεται (intersectionality) με άλλες κοινωνικές μεταβλητές και κατηγορίες, όπως: η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, η ηλικία, η κοινωνική τάξη, η εθνικότητα, κ.λπ. Για τον λόγο αυτόν, η **ποιοτική ανάλυση** συχνά διευκολύνει την ανάδυση των διαφορών ή ομοιοτήτων μεταξύ των διαφόρων μεταβλητών και παράλληλα συμβάλλει στον κατάλληλο σχεδιασμό (κοινωνικής) πολιτικής σε σχέση με ζητήματα φύλου. Επιπλέον, η **ποσοτική ανάλυση** δεδομένων διευκολύνει την ευρύτερη κάλυψη του υπό διερεύνηση αντικειμένου και τη συλλογή δεδομένων από μεγαλύτερο πληθυσμιακό δείγμα. Η συνδυαστική και συμπληρωματική χρήση **ποσοτικών** και **ποιοτικών** μεθόδων η οποία υιοθετήθηκε στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας πεδίου αποτελεί την πλέον αποτελεσματική μεθοδολογική προσέγγιση για μια ολοκληρωμένη περιγραφή και εξήγηση των διαστάσεων της κοινωνικής πραγματικότητας (**τριγωνοποίηση ή μεθοδολογικός τριγωνισμός**). Η υιοθέτηση της μεθοδολογικής προσέγγισης της έρευνας πραγματοποιήθηκε με στόχο την κάλυψη των κριτηρίων που σχετίζονται με την εγκυρότητα, την αντιπροσωπευτικότητα, την αξιοπιστία και την αντικειμενικότητα.

Η διενέργεια της παρούσας ποσοτικής έρευνας πεδίου βασίζεται στη συστηματική μεθοδολογία συλλογής πληροφορίας από ένα δείγμα του πληθυσμού της οποίας τα αποτελέσματα είναι αντιπροσωπευτικά του επιλεγμένου πληθυσμού αφήνοντας ένα μικρό περιθώριο σφάλματος. Είναι γνωστό ότι οι ποσοτικές έρευνες χρησιμοποιούνται κυρίως για τη συλλογή πληροφορίας (μέσω δομημένων τυποποιημένων ερωτηματολογίων) για τις αντιλήψεις, τις απόψεις, τις γνώσεις τις στάσεις και τις συμπεριφορές ενός δείγματος χρησιμοποιώντας κυρίως ερωτήσεις που απαιτούν σαφή απάντηση. Οι Aliaga και Guderson (2000) περιγράφουν την ποσοτική έρευνα ως «την επεξήγηση φαινομένων μέσα από τη συγκέντρωση δεδομένων τα οποία αναλύονται με τη χρήση μεθόδων που βασίζονται στα μαθηματικά (και συγκεκριμένα στη στατιστική)».

Η μέθοδος αυτή που βασίζεται σε δειγματοληπτική έρευνα με τυποποιημένο ερωτηματολόγιο, προσφέρει τη δυνατότητα στον/στην ερευνητή/-τρια να προσεγγίσει μεγάλο μέρος του πληθυσμού για τον έλεγχο της θεωρίας. Η τυποποίηση των στοιχείων που συλλέγονται, η δυνατότητα προσέγγισης μεγάλου μέρους πληθυσμού και η επιδεκτικότητα των στοιχείων σε στατιστικές μεθόδους ανάλυσης καθιστούν την ποσοτική ως την πιο διαδεδομένη μορφή εμπειρικής έρευνας (Κυριαζή, 2002).

Η προσέγγιση και η διενέργεια της ποσοτικής έρευνας πεδίου<sup>6</sup> στο πλαίσιο του εν λόγω Έργου στόχευε στην ανάδειξη κανονικότητας και γενικών τάσεων που διέπουν το ζήτημα της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής μέσω της εξέτασης μεγάλου δείγματος γυναικών εργαζομένων σε βιομηχανίες που δραστηριοποιούνται σε περιοχές της Αττικής. Συνεπώς για την εξαγωγή ασφαλών και στατιστικά σημαντικών συμπερασμάτων ιδιαίτερη έμφαση κατά τον μεθοδολογικό σχεδιασμό δόθηκε αφενός στη **δειγματοληπτική διαδικασία**, και αφετέρου στο **ερευνητικό εργαλείο/ερωτηματολόγιο**, προκειμένου να αποτελέσει ουσιαστική πηγή συγκέντρωσης των επιθυμητών ερευνητικών δεδομένων.

---

<sup>6</sup> Οι ερευνήτριες που συμμετείχαν στην ποσοτική φάση της έρευνας ήταν οι: Βικτωρία Γκερμότση, Ναυσικά Μοσχοβάκου και Ματίνα Παπαγιαννοπούλου. Η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων της έρευνας πραγματοποιήθηκε από την Αγγελική Καζάνη.



Ειδικότερα, το δείγμα της ποσοτικής έρευνας αποτέλεσαν **942 εργαζόμενες** και η επιλογή του δείγματος πραγματοποιήθηκε με **δειγματοληψία προσιτότητας** (Accessibility sampling). Στόχος της συγκεκριμένης φάσης ήταν η ανάπτυξη της μεθοδολογίας που υιοθετήθηκε για τη συγκέντρωση του δείγματος της έρευνας, προκειμένου να διασφαλιστεί η πληρότητα και η αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος και η επιστημονική ορθότητα των ευρημάτων. Πιο αναλυτικά, για την πρόσβαση στο δείγμα της έρευνας αξιοποιήθηκε σε πρώτο στάδιο ο κατάλογος-μελών του Συνδέσμου Βιομηχανιών Αττικής-Πειραιά (ΣΒΑΠ), ενώ σε δεύτερο στάδιο οι ερευνήτριες επικοινωνήσαν με βιομηχανίες που δραστηριοποιούνται εντός της περιοχής της Αττικής και δεν αποτελούν μέλη του ΣΒΑΠ. Εν συνεχεία, οι καταγεγραμμένες βιομηχανίες κατανεμήθηκαν βάσει του μεγέθους τους<sup>7</sup> και τελικά επελέγησαν εκείνες από τις οποίες θα αντλούνταν το δείγμα της έρευνας (εργαζόμενες), με στόχο την αναλογική συμμετοχή βιομηχανιών ανάλογα με το μέγεθός τους. Αξίζει να σημειωθεί ότι για την τελική συγκέντρωση των 942 ερωτηματολογίων **εστάλησαν 1.310 συνολικά ερωτηματολόγια**.

Το ερευνητικό εργαλείο (βλ. παρακάτω: Ενότητα 1.4. Ερευνητικά Εργαλεία), δομημένο ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου, για τη διενέργεια της ποσοτικής έρευνας αναπτύχθηκε βάσει:

- της μελέτης βιβλιογραφίας και του θεωρητικού πλαισίου σχετικά με το υπό διερεύνηση αντικείμενο (όπως παρατίθεται στο Α΄ Μέρος της παρούσας),
- της Έκθεσης Βιβλιογραφικής Επισκόπησης<sup>8</sup> του Έργου,
- των στόχων και των υποθέσεων εργασίας (βλ. παρακάτω: Ενότητα 1.7. Υποθέσεις Εργασίας) της έρευνας, όπως αυτές προέκυψαν από τη μελέτη των ανωτέρω βιβλιογραφικών πηγών.

Ειδικότερα, κατά τη φάση σχεδιασμού του ερωτηματολογίου δόθηκε ιδιαίτερη βαρύτητα:

- Στους κανόνες της ερευνητικής και μεθοδολογικής δεοντολογίας (π.χ. θέματα απορρήτου, ανωνυμίας κ.λπ.).

---

<sup>7</sup> Για το μέγεθος των επιχειρήσεων ακολουθήθηκαν τα κριτήρια που αφορούν στον αριθμό εργαζομένων/προσωπικό βάσει του Κανονισμού (ΕΚ) αριθμ.70/2001 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής της 12.1.2001 (ΕΛ 2001 L 10/33) όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.

<sup>8</sup> Η Έκθεση Βιβλιογραφικής Επισκόπησης διενεργήθηκε στο πλαίσιο υλοποίησης του Υποέργου II «Βιβλιογραφική Επισκόπηση -Ανάλυση Πολιτικών Και Μετά-Ανάλυση Των Δεδομένων σχετικά με τη Συμφιλίωση Επαγγελματικής Και Οικογενειακής/ Ιδιωτικής Ζωής» από το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Σπουδών.

- Στην ανάγκη κάλυψης όλων των ζητημάτων/θεματικών πεδίων που θέτει το αντικείμενο της έρευνας.
- Στην πληρότητα της δομής και στην ορθότητα της διατύπωσης των ερωτήσεων, προκειμένου να ελαχιστοποιηθεί το φαινόμενο της απώλειας πληροφοριών, λόγω αδυναμίας ή άρνησης των ερωτώμενων να απαντήσουν.
- Στην ανταπόκρισή του στις απαιτήσεις της στατιστικής ανάλυσης των απαντήσεων για την εξαγωγή αξιόπιστων και επιστημονικά ορθών συμπερασμάτων.

Οι ιδιαιτερότητες του ερευνητικού αντικειμένου και η προσπάθεια κάλυψης διαφορετικών πτυχών και στρατηγικών συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής κατέστησαν απαραίτητη την **επιλογή μικρού δείγματος 117 εργαζομένων γυναικών σε βιομηχανίες**, προκειμένου να πραγματοποιηθεί η **πilotική φάση** της έρευνας και να διαπιστωθεί η λειτουργικότητα και η σαφήνεια του ερευνητικού εργαλείου βάσει της ανταπόκρισης των ερωτώμενων στα ερωτήματα και της αξιολόγησης του εργαλείου από τις ίδιες της ερωτώμενες.<sup>9</sup>

Από τα αποτελέσματα της αξιολόγησης του ερωτηματολογίου, αλλά και από τη στατιστική επεξεργασία των 117 ερωτηματολογίων της πιλοτικής φάσης διαμορφώθηκε το τελικό ερευνητικό εργαλείο με κριτήρια τήρησης της ερευνητικής και επιστημονικής δεοντολογίας, το οποίο διανεμήθηκε σταδιακά στο υπόλοιπο δείγμα της έρευνας. Ειδικότερα, η διανομή των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε μέσω της ομαδικής ταχυδρομικής αποστολής των ερωτηματολογίων σε κλειστούς φακέλους ανά βιομηχανία, κατόπιν επικοινωνίας της ερευνητικής ομάδας με τις βιομηχανίες οι οποίες επελέγησαν για την προσέγγιση του δείγματος. Το κάθε ερωτηματολόγιο συνοδευόταν από εισαγωγικό κείμενο στο οποίο παρέχονταν πληροφορίες σχετικά με την έρευνα και τους σκοπούς της, καθώς και επίσης με έμφαση σημειωνόταν η δέσμευση από πλευράς της ερευνητικής ομάδας του ΚΕΘΙ σχετικά με την τήρηση της εμπιστευτικότητας των πληροφοριών και της χρήσης τους αποκλειστικά για τους σκοπούς της εν λόγω έρευνας. Παράλληλα, το κείμενο διευκρίνιζε ότι τα ερωτηματολόγια συμπληρώνονται ανώνυμα και κοινοποιούσε τα στοιχεία επικοινωνίας του φορέα

<sup>9</sup> Κατά την πιλοτική φάση της ποσοτικής έρευνας, στο ερευνητικό εργαλείο προστέθηκε η Ενότητα «Αξιολόγηση Ερωτηματολογίου», η οποία αποσκοπούσε στην αξιολόγηση της σαφήνειας των ερωτημάτων και της έκτασης του εργαλείου από τις ερωτώμενες.

για τυχόν παροχή διευκρινήσεων προς τις ερωτώμενες. Τέλος, για την επιστροφή των ερωτηματολογίων δινόταν μεγάλο χρονικό περιθώριο προκειμένου να διασφαλιστεί η εγκυρότητα των απαντήσεων στο πλαίσιο της ελεύθερης έκφρασης.

Τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν από τη συλλογή των 942 συμπληρωμένων ερωτηματολογίων της έρευνας αναλύθηκαν και τέθηκαν υπό επεξεργασία με τη χρήση του στατιστικού πακέτου για τις κοινωνικές επιστήμες **SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.0**. Ωστόσο, οι εκτενείς βελτιωτικές αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στο ερευνητικό εργαλείο μετά την ολοκλήρωση της πιλοτικής φάσης της έρευνας, οδήγησαν στην εξαγωγή των αποτελεσμάτων της έρευνας βάσει των 825 νέων ερωτηματολογίων που συγκεντρώθηκαν. Ειδικότερα η επεξεργασία και η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε ακολουθώντας τα εξής στάδια: α) Δημιουργία βάσης δεδομένων, β) Έλεγχος, γ) Κωδικοποίηση απαντήσεων, δ) Εισαγωγή δεδομένων, ε) Μηχανογραφική επεξεργασία, και στ) Ανάλυση δεδομένων. Παράλληλα, με τα παραπάνω στάδια πραγματοποιήθηκε η μελέτη κατανομών των μεταβλητών για να υπολογιστούν στατιστικά μεγέθη και να παρουσιαστούν σε πίνακες. Για την ανάλυση των δεδομένων αξιοποιήθηκαν στατιστικά κριτήρια για τη συσχέτιση και τη διασταύρωση μεταβλητών όπως κρίθηκε σκόπιμο βάσει των ερευνητικών υποθέσεων και των στόχων της έρευνας.

Τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας παρουσιάζονται και σχολιάζονται αναλυτικά στο Κεφάλαιο 2. Αξίζει να σημειωθεί ότι μέσω της εξέτασης και ανάλυσης πληροφοριών από μεγάλο αριθμό περιπτώσεων εξισορροπούνται οι ιδιομορφίες των μεμονωμένων περιπτώσεων και ως εκ τούτου, οι κανονικότητες ή οι τάσεις που προέκυψαν μπορούν να θεωρηθούν ως γενικώς ισχύουσες. Τέλος, επισημαίνεται ότι οι περιπτώσεις, που συμπεριλήφθησαν στην έρευνα, δεν εξετάζονται στην ολότητά τους, αλλά μόνο σε σχέση με εκείνες τις παραμέτρους, η συσχέτιση των οποίων ερευνήθηκε.

### 1.2.2 Ποιοτική έρευνα

---

Μέσω της διενέργειας της ποιοτικής έρευνας, το ζήτημα της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής διερευνήθηκε στη δυναμική του διάσταση και έμφαση δόθηκε στους τρόπους με τους οποίους ερμηνεύεται από

τους/τις εργοδότες/-τριες, καθώς επίσης και στις στάσεις τους σχετικά την υιοθέτηση πολιτικών για την ισότητα των φύλων στις βιομηχανίες και τη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή. Ειδικότερα, επιδιώχθηκε η βαθύτερη κατανόηση των υποκειμενικών εμπειριών και η εξέταση των ερευνώμενων φαινομένων «εκ των έσω», μέσα δηλαδή από την οπτική και τις εμπειρίες των εργοδοτών/-τριών.

Η ανάπτυξη της μεθοδολογίας της ποιοτικής έρευνας στόχευε στην **διερεύνηση των αντιλήψεων των εργοδοτών/-τριών σε θέματα ισότητας των φύλων και συμφιλίωσης οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων**, και αποσκοπούσε στη διερεύνηση της εμπειρίας των κοινωνικών υποκειμένων (Ιωσηφίδης, 2003), στη διερεύνηση του πεδίου μέσω εμπειρικών δεδομένων, στην παραγωγή νέας γνώσης και κυρίως στην ανάλυση των κοινωνικών διεργασιών. Για την επίτευξη των παραπάνω πραγματοποιήθηκαν **ημι-δομημένες ατομικές συνεντεύξεις** με τις οποίες διασφαλίστηκε η «πρόσβαση» στην εμπειρία και τις απόψεις των εργοδοτών/-τριών σχετικά με το θεματικό πεδίο της έρευνας. Παράλληλα, οι συνεντεύξεις ως ποιοτική ερμηνευτική μέθοδος, συνέβαλαν στην ανακάλυψη του κανόνα μέσα από τα εμπειρικά στοιχεία, την παραγωγή νέας γνώσης και κυρίως την ανάλυση κοινωνικών διαδικασιών.

Βασικό στάδιο της ποιοτικής έρευνας αποτέλεσε ο λεπτομερής, συνεκτικός και προσεκτικός σχεδιασμός της και ο καθορισμός της ερευνητικής περιοχής ενδιαφέροντος (Kvale, 1996). Σε πρώτο επίπεδο, οι ερευνήτριες<sup>10</sup> καθόρισαν το αντιληπτικό περίγραμμα του ερευνητικού αντικειμένου βάσει της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, το οποίο οδήγησε στη διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων/υποθέσεων της έρευνας. Για τον καθορισμό του αντιληπτικού περιγράμματος, τη διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων και τον τρόπο προσέγγισης του ερευνητικού αντικειμένου μέσω των συνεντεύξεων πραγματοποιήθηκαν συναντήσεις εργασίας των ερευνητριών, προκειμένου να διαμορφωθεί ένα κοινό πλαίσιο εργασίας.

Στη συνέχεια επιλέχθηκε η δειγματοληπτική μέθοδος, η οποία στην διενέργεια ποιοτικής έρευνας δεν είναι απαραίτητο να ακολουθεί τη λογική της αντιπροσωπευτικότητας ενός ευρύτερου πληθυσμού. Ειδικότερα, σύμφωνα με την Morse (1994) η ποιοτική δειγματοληψία βασίζεται σε δύο βασικούς κανόνες: την καταλληλότητα και την επάρκεια, γεγονός που οδηγεί στο συμπέρασμα ότι στο

---

<sup>10</sup> Οι ερευνήτριες που συμμετείχαν στην ποιοτική φάση της έρευνας ήταν οι: Βικτωρία Γκερμότση, Ελένη Καμπούρη, Ναυσικά Μοσχοβάκου, Ματίνα Παπαγιαννοπούλου και Αγγελική Υφαντή.

επίκεντρο του ενδιαφέροντος στην εν λόγω έρευνα δεν είναι η γενίκευση των αποτελεσμάτων τους σε επίπεδο πληθυσμού, αλλά σε επίπεδο θεωρίας και η διατύπωση θεωρητικών επεξηγηματικών μοντέλων που δίνουν μια όσο το δυνατό «ολιστική» ερμηνεία σε κοινωνικά φαινόμενα και διαδικασίες. Συνεπώς, λαμβάνοντας υπόψη ότι η ποιοτική έρευνα δίνει έμφαση σε υποκειμενικά και εξατομικευμένα χαρακτηριστικά, το δείγμα επιλέγεται βάσει της καταλληλότητας του για την ερμηνεία του ερευνητικού πεδίου και της ποιοτικής του επάρκειας για την παροχή πληροφοριών (Μαντζούκας, 2007).

Σύμφωνα με το παραπάνω πλαίσιο, το δείγμα της ποιοτικής έρευνας, **50 εργοδότες/-τριες**, επιλέχθηκε σύμφωνα με τα στοιχεία εκείνα στα οποία η έρευνα στόχευε να εστιάσει (δείγμα σκοπιμότητας /purposive sampling). Παρόλο, που στην ποιοτική έρευνα δεν απαιτείται η αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος, στην παρούσα έρευνα, κατά τον δειγματοληπτικό σχεδιασμό ελήφθησαν υπόψη ζητήματα που σχετίζονται με την ετερογένεια του δείγματος. Ειδικότερα, παρόλο που η συντριπτική πλειοψηφία των εργοδοτών/-τριών στην ελληνικές βιομηχανίες είναι άνδρες, η ερευνητική ομάδα επέλεξε να εντάξει στο δείγμα της έρευνας και γυναίκες (παρόλο που αποτελούν εξαιρετικά μικρό τμήμα του υπό διερεύνηση πληθυσμού), προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της ένταξης της έμφυλης διάστασης στην ποιοτική έρευνα (και) σε επίπεδο υποκειμένων.

Οι πενήντα (50) συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν σε διάστημα τεσσάρων (4) μηνών με σκοπό τη συλλογή, όσο το δυνατόν πλουσιότερων πληροφοριών, για τις εμπειρίες, τις απόψεις, τις στάσεις και τις αναπαραστάσεις των συμμετεχόντων/-ουσών (Ιωσηφίδης, 2003). Η επικοινωνία των ερευνητριών με τους/τις συνεντευξιζόμενους/-ες πραγματοποιήθηκε σε πρώτο επίπεδο τηλεφωνικά. Τα στοιχεία επικοινωνίας των εργοδοτών/-τριών κοινοποιήθηκαν στις ερευνήτριες από τον Σύνδεσμο Βιομηχανιών Αττικής-Πειραιώς, ο οποίος είχε προηγουμένως ενημερώσει τα μέλη του και είχε εξασφαλίσει τη συναίνεσή τους για την παροχή συνέντευξης στο πλαίσιο της έρευνας. Μέσω των τηλεφωνικών επικοινωνιών ερευνητριών-εργοδοτών/-τριών ορίζονταν ο τόπος και ο χρόνος συνάντησης. Στις περισσότερες περιπτώσεις οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν στις εγκαταστάσεις βιομηχανίες των εργοδοτών/-τριών. Κατά την έναρξη των συνεντεύξεων οι συνεντευξιζόμενοι/-ες ενημερώνονταν για το πλαίσιο της έρευνας και του Έργου (αντικείμενο, στόχοι κ.λπ.) καθώς και για τη μαγνητοφώνηση της διαδικασίας, προκειμένου να διασφαλιστεί η συναίνεσή τους

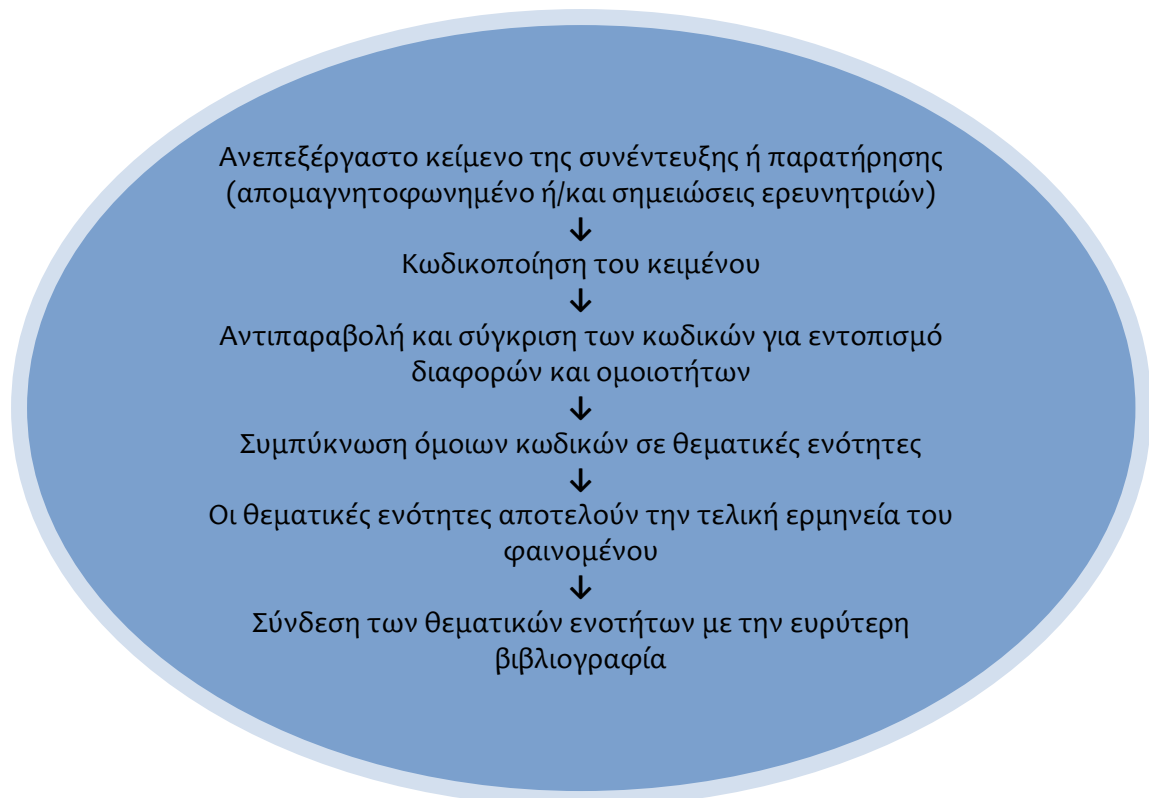
για τη μαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων<sup>11</sup> και τη χρήση του περιεχομένου τους (πληροφορημένη συναίνεση), με το δεδομένο της εμπιστευτικότητας και διατήρησης της ανωνυμίας τους.

Η διεξαγωγή των ημι-δομημένων συνεντεύξεων βασίστηκε σε **Οδηγό Συνέντευξης** (βλ. παρακάτω: Ενότητα 1.4. Ερευνητικά Εργαλεία), που διαμορφώθηκε από τις ερευνήτριες ειδικά για τις ανάγκες της έρευνας. Ειδικότερα, ο Οδηγός Συνέντευξης αναπτύχθηκε με βάση τη βιβλιογραφία και τα πεδία που οι ερευνήτριες έκριναν σκόπιμο ότι πρέπει να δοθεί έμφαση, χωρίς ωστόσο να τις δεσμεύει αυστηρά, καθώς από τη ροή της κάθε συνέντευξης ήταν πιθανή η αναδιαμόρφωση του ερευνητικού εργαλείου (π.χ. επιλογή εμβάθυνσης σε κάποια πληροφορία ή διατύπωση που συγκέντρωνε ιδιαίτερο ερευνητικό ενδιαφέρον). Ειδικότερα, οι ημι-δομημένες συνεντεύξεις βασίστηκαν σε ένα σύνολο προκαθορισμένων ερωτήσεων, αλλά οι ερευνήτριες είχαν ευελιξία ως προς τη σειρά διατύπωσης των ερωτήσεων, ως προς την τροποποίηση του περιεχομένου των ερωτήσεων ανάλογα με τον/την ερωτώμενο/-η και ως προς την προσθαφαίρεση ερωτήσεων και θεμάτων για συζήτηση (Ιωσηφίδης, 2003). Για τη διασφάλιση της συλλογής επαρκών δεδομένων που ικανοποιούσαν τον γενικότερο ερευνητικό σχεδιασμό, οι ερευνήτριες μερίμνησαν για την ανάπτυξη κλίματος εμπιστοσύνης, καθώς η σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ του/της ερευνητή/-τριας και του/της ερωτώμενου/-ης κατά τη διάρκεια της συνέντευξης αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την ποιότητά της και για το εύρος των αποτελεσμάτων και πληροφοριών που παράγεται (Ιωσηφίδης, 2003).

Για την ανάλυση των ατομικών συνεντεύξεων/δεδομένων της ποιοτικής έρευνας –σύμφωνα με τη μέθοδο της θεωρίας (Glaser και Strauss, 1967)- ακολουθήθηκαν τα ακόλουθα βασικά στάδια: α) ανεπεξέργαστο κείμενο της συνέντευξης (απομαγνητοφωνημένο ή/και σημειώσεις των ερευνητριών), β) κωδικοποίηση του κειμένου, γ) αντιπαραβολή και σύγκριση των κωδικών για εντοπισμό διαφορών και ομοιοτήτων, δ) συμπύκνωση όμοιων κωδικών σε θεματικές ενότητες για την τελική ερμηνεία του φαινομένου, ε) σύνδεση των θεματικών ενοτήτων με την ευρύτερη βιβλιογραφία (βλ. Σχήμα 1).

---

<sup>11</sup> Σημειώνεται ότι σε σύνολο πενήντα (50) συνεντεύξεων οι δέκα (10) από τους/τις συνεντευξιαζόμενους/ες δεν δέχθηκαν να μαγνητοφωνηθεί η συνέντευξη.



**Σχήμα 1.** Στάδια Ανάλυσης Δεδομένων ποιοτικής Έρευνας (Σαραντάκος, 1998)

Ειδικότερα, αρχικά πραγματοποιήθηκε μια πρώτη εννοιολογική κατηγοριοποίηση των δεδομένων, και στη συνέχεια με κωδικοποίηση κατά άξονα βάσει των ερευνητικών ερωτημάτων/θεματικών πεδίων καταχωρήθηκαν τα ποιοτικά δεδομένα. Στη συνέχεια, ακολουθήθηκε η επιλεκτική κωδικοποίηση για την κωδικοποίηση περαιτέρω δεδομένων (Lacey & Luff, 2001), ενώ η διαδικασία της κωδικοποίησης ολοκληρώθηκε με την επίτευξη του θεωρητικού κορεσμού, δηλαδή όταν η ανάλυση δεν είχε να προσφέρει περαιτέρω στοιχεία (Silverman, 2000).

Τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας παρουσιάζονται και σχολιάζονται αναλυτικά στο Κεφάλαιο 3, παρέχοντας σημαντικές πληροφορίες για τις στάσεις των εργοδοτών/-τριών σε θέματα συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής. Από τα ποιοτικά αποτελέσματα περιγράφονται, αναλύονται και κατανοούνται κοινωνικές διεργασίες που σχετίζονται με το πεδίο της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής.

### 1.3 Το δείγμα της έρευνας

---

Αναφορικά με τους/τις πενήντα (50) εργοδότες/-τριες που παραχώρησαν συνέντευξη στο πλαίσιο της ποιοτικής φάσης της έρευνας, οι τριάντα (32) ήταν άνδρες και οι δεκαοκτώ (18) ήταν γυναίκες. Από τις πενήντα (50) βιομηχανίες που εκπροσωπήθηκαν μέσω των συνεντεύξεων, οι τριάντα δύο (32) ήταν οικογενειακές, δηλαδή βιομηχανίες που κληροδοτήθηκαν από γενιά σε γενιά, γεγονός που αποτυπώνεται και από τα χρόνια λειτουργίας τους, καθώς οι είκοσι έξι (26) από αυτές έχουν ιδρυθεί πριν από το 1980. Σε ότι αφορά την ηλικία των συνεντευξιζόμενων, οι περισσότεροι/-ες ανήκαν στην ηλικιακή κατηγορία 31-50 ετών, δηλαδή βρίσκονται στην πλέον παραγωγική ηλικία. Επιπλέον, η πλειονότητα των συνεντευξιζόμενων (27 άτομα) είναι απόφοιτοι/-ες Ανώτατης Πανεπιστημιακής Σχολής, και συνήθως το αντικείμενο των σπουδών τους είναι σχετικό με το αντικείμενο δραστηριότητας της βιομηχανίας ή με θέματα που άπτονται της διοίκησης επιχειρήσεων. Αυτό εξηγείται και από το γεγονός ότι – όπως ήδη αναφέρθηκε- οι περισσότερες βιομηχανίες είναι οικογενειακές, καθώς σε πολλές περιπτώσεις η επιλογή του αντικειμένου σπουδών δεν ήταν ανεξάρτητη από τη μετέπειτα επαγγελματική προοπτική.

Για την ερμηνεία των προσωπικών στάσεων, που διατυπώθηκαν κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων και παρουσιάζονται αναλυτικά στο Κεφάλαιο 3 «Αποτελέσματα Ποιοτικής Έρευνας», είναι ιδιαίτερα σημαντικό να εξεταστεί η οικογενειακή κατάσταση των συνεντευξιζόμενων, καθώς η κατανόηση των υποκειμενικών εμπειριών οδηγεί και στην εξέταση των ερευνώμενων φαινομένων «εκ των έσω», μέσα δηλαδή από την οπτική και τις εμπειρίες τους. Πιο συγκεκριμένα, τριάντα οκτώ (38) από τους/τις συνεντευξιζόμενους/-ες ήταν έγγαμοι/-ες, ενώ παράλληλα τριάντα επτά (37) είναι γονείς. Οι περισσότερες από τις περιπτώσεις των συνεντευξιζόμενων που είναι γονείς, δήλωσαν ότι έχουν δύο (2) παιδιά και εξακολουθούν να φέρουν την ευθύνη της φροντίδας/ανατροφής τους, ενώ σημαντικό στοιχείο αποτελεί ότι τα παιδιά εργοδοτών/-τριών άνω των 25 ετών απασχολούνται στην οικογενειακή επιχείρηση. Τέλος, μόνο τέσσερις (4) εκ των συνεντευξιζόμενων δήλωσαν ότι έχουν την ευθύνη φροντίδας κάποιου άλλου μέλους της οικογένειάς του/της.



Τέλος, σε ότι αφορά τη γενική επισκόπηση του προφίλ των βιομηχανιών στις οποίες δραστηριοποιούνται οι συνεντευξιαζόμενοι/ες, θα μπορούσε να σημειωθεί ότι αυτές δεν παρουσιάζουν αποκλίσεις από τα γενικά χαρακτηριστικά των βιομηχανιών στην Ελλάδα<sup>12</sup>. Ειδικότερα, σαράντα οχτώ (48) από τις πενήντα (50) βιομηχανίες του δείγματος της έρευνας χαρακτηρίζονται από **πολύ μικρές έως μεσαίες** (πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες)<sup>13</sup>, ενώ οι δύο (2) που απασχολούν περισσότερα από 250 άτομα έχουν αναπτύξει έντονη εξαγωγική δραστηριότητα. Ως προς την **κατά φύλο απασχόληση** στις βιομηχανίες στις οποίες δραστηριοποιούνται οι συνεντευξιαζόμενοι/-ες, υπερτερούν οι γυναίκες (56,61%) συγκριτικά με τους άνδρες (43,39%) (βλ. παρακάτω πίνακα).

<b>Φύλο</b>	Άνδρες	Γυναίκες			
	<b>32</b>	<b>18</b>			
<b>Ηλικία</b>	18-25	26-30	31-50	51-65	65 και άνω
	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>7</b>
<b>Οικογενειακή κατάσταση</b>	Άγαμος/-η	Έγγαμος/-η	Διαζευγμένος/-η	Άλλο	
	<b>9</b>	<b>38</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
<b>Παιδιά</b>	Ναι	Όχι			
	<b>37</b>	<b>13</b>			
<b>Αριθμός παιδιών</b>	1 παιδί	2 παιδιά	3 παιδιά		
	<b>6</b>	<b>26</b>	<b>5</b>		
<b>Άτομα που χρήζουν φροντίδας</b>	Ναι	Όχι			
	<b>4</b>	<b>46</b>			
<b>Εκπαιδευτικό επίπεδο</b>	Δημοτικό	Υπ. Εκπαίδευση	IEK	ΑΕΙ/ΤΕΙ	Μετ/ Διδ.
	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>8</b>
<b>Έτος ίδρυσης επιχείρησης</b>	έως 1950	1951-1980	1980-2008	2008-2016	
	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	
<b>Οικογενειακή επιχείρηση</b>	Ναι	Όχι			
	<b>32</b>	<b>18</b>			
<b>Αριθμός εργαζομένων</b>	0-10	11-50	51-250	άνω των 250	
	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	
<b>Εργαζόμενοι/-ες κατά φύλο</b>	Άνδρες	Γυναίκες			
	<b>43,39%</b>	<b>56,61%</b>			

<sup>12</sup> βλ. τα πιο πρόσφατα δημοσιευμένα στοιχεία της σχετικής Διαρθρωτικής Έρευνας για το 2013 της ΕΛΣΤΑΤ: <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SIN09/2013>

<sup>13</sup> Για το μέγεθος των επιχειρήσεων αξιοποιούνται τα κριτήρια που τίθενται για τον αριθμό εργαζομένων βάσει του Κανονισμού (ΕΚ) αριθμ.70/2001 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής της 12.1.2001 (ΕΛ 2001 L 10/33) όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.

## 1.4 Ερευνητικά εργαλεία

---

Για τις ανάγκες διενέργειας της έρευνας πεδίου, ποιοτικής και ποσοτικής, δημιουργήθηκαν τα ακόλουθα ερευνητικά εργαλεία:

- **Ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου**

Το ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου, το οποίο σχεδιάστηκε για τις ανάγκες της συγκεκριμένης έρευνας, όπως ήδη αναφέρθηκε αναλυτικά (βλ. 1.2.1. Ποσοτική Έρευνα), έλαβε υπόψη τη βιβλιογραφία και το θεωρητικό πλαίσιο που σχετίζεται με το αντικείμενο της έρευνας, την Έκθεση Βιβλιογραφικής Επισκόπησης του Έργου, καθώς επίσης τους στόχους και τις υποθέσεις εργασίας που αναπτύχθηκαν κατά τον μεθοδολογικό σχεδιασμό. Ιδιαίτερη προσοχή δόθηκε στη **διατύπωση των ερωτήσεων**, ώστε να είναι σαφείς, απλές και περιεκτικές, προκειμένου να είναι κατανοητές από τις ερωτώμενες. Παράλληλα, έμφαση δόθηκε στη **μορφοποίηση** και την **τυπογραφική του παρουσίαση** με γνώμονα τη διευκόλυνση της χρήσης και της συμπλήρωσής του. Μετά την υλοποίηση της πιλοτικής φάσης της έρευνας πραγματοποιήθηκαν βελτιωτικές αλλαγές σε επίπεδο διατυπώσεων και παρουσίασης, λαμβάνοντας υπόψη τις δυσκολίες που παρουσιάστηκαν.

Στην τελική του μορφή, το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε ερωτήσεις: α) Πολλαπλής Επιλογής, β) Διχοτομικές και γ) Σταθμισμένες - Κλιμακωτές (5βάθμιας Κλίμακας Βαθμολογίας). Αναφορικά με τη ροή των ερωτήσεων του εργαλείου σημειώνεται ότι συμπεριλαμβάνονταν ερωτήσεις αποκλεισμού/φίλτρα. Το ερωτηματολόγιο συνοδεύονταν από εισαγωγικό κείμενο που περιέγραφε τον σκοπό, το αντικείμενο, το δεοντολογικό πλαίσιο της έρευνας (θέματα απορρήτου, ανωνυμίας κ.λπ.) και οδηγίες για την επιστροφή του, και διαρθρωνόταν σε επιμέρους ενότητες ερωτήσεων, εκ των οποίων η κάθε μια διαπραγματευόταν ένα ξεχωριστό υποθέμα.

Ειδικότερα, το ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου, το οποίο αναπτύχθηκε για τις ανάγκες διενέργειας της ποσοτικής έρευνας με δείγμα εργαζόμενες σε ελληνικές βιομηχανίες, διαρθρώνεται στις ακόλουθες θεματικές ενότητες:

- A) Προσωπικές Πληροφορίες (10 ερωτήσεις)
- B) Εργασιακή Κατάσταση (17 ερωτήσεις)
- Γ) Στάσεις για Θέματα Συμφιλίωσης Οικογένειας και Εργασίας (10 ερωτήσεις)
- Δ) Οικογενειακές Υποχρεώσεις (10 ερωτήσεις)

Ε) Ελεύθερος/Προσωπικός Χρόνος (8 ερωτήσεις)

ΣΤ) Πολιτικές Υποστήριξης Εργαζόμενων Γυναικών (4 ερωτήσεις)

Ο μέσος απαιτούμενος χρόνος για τη συμπλήρωση του εργαλείου υπολογίζεται σε είκοσι (20) λεπτά.

- **Οδηγός Συνέντευξης**

Για τη συλλογή των εμπειρικών δεδομένων της έρευνας εκπονήθηκε Οδηγός Συνέντευξης για τις ερευνήτριες, ο οποίος –μεταξύ άλλων- περιλάμβανε κατάλογο ερωτήσεων που απορρέουν από τα ερευνητικά ερωτήματα και τις ανάγκες για την ολοκληρωμένη προσέγγιση του αντικειμένου της έρευνας. Για τη διαμόρφωση του Οδηγού Συνέντευξης ελήφθησαν υπόψη τα κριτήρια του Kvale (1996) σύμφωνα με τα οποία ο Οδηγός πρέπει να περιλαμβάνει: εισαγωγικές ερωτήσεις, ερωτήσεις συνέχισης-ολοκλήρωσης (follow up), ερωτήσεις εμβάθυνσης, εξειδικευμένες λειτουργικές ερωτήσεις, άμεσες ερωτήσεις, έμμεσες ερωτήσεις, δομικές ερωτήσεις και ερμηνευτικές ερωτήσεις. Με γνώμονα τα παραπάνω χαρακτηριστικά διάρθρωσης ενός Οδηγού Συνέντευξης, το ερευνητικό εργαλείο της ποιοτικής έρευνας περιλάμβανε κλειστές ερωτήσεις, που αφορούσαν σε ατομικά χαρακτηριστικά, σε δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων/-ουσών, σε στοιχεία που σχετίζονται με το εργασιακό τους περιβάλλον, καθώς επίσης και σε θεματικούς άξονες που σχετίζονταν με τις στάσεις τους στο ζήτημα της συμφιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, τις αντιλήψεις τους για την ισότητα των φύλων, τις πολιτικές της επιχείρησής τους κ.λπ.

Συγκεκριμένα, ο Οδηγός που αναπτύχθηκε για τις ανάγκες της ποιοτικής φάσης της παρούσας έρευνας βάσει του οποίου διενεργήθηκαν οι πενήντα (50) συνεντεύξεις με τους/τις εργοδότες/-τριες, συμπεριλάμβανε τις ακόλουθες θεματικές ενότητες:

A) Οδηγίες για την Εισαγωγή

B) Γενικές Πληροφορίες

Γ) Ανθρώπινο Δυναμικό Επιχείρησης

Δ) Αντιλήψεις για τη Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής

Ε) Πολιτικές Συμφιλίωσης και Ισότητας.

Η κάθε θεματική ενότητα συνοδευόταν από εισαγωγικό κείμενο προς τις ερευνήτριες με πληροφορίες για τον σκοπό της κάθε θεματικής ενότητας ή με επεξηγηματικά δεδομένα (παραδείγματα κ.λπ.), τα οποία πιθανά ήταν απαραίτητα

για την ενίσχυση των ερωτήσεων και τη συγκέντρωση περεταίρω πληροφοριών. Ο μέσος απαιτούμενος χρόνος για τη διενέργεια των συνεντεύξεων ανερχόταν σε 35-45 λεπτά.

## 1.5 Διαδικασία (Βήματα/Στάδια)

---

Σε μια προσπάθεια καταγραφής των σταδίων για τη διεξαγωγή της εν λόγω πρωτογενούς έρευνας, η (διπλή) ερευνητική διαδικασία θα μπορούσε να καταγραφεί **συνοπτικά** ως εξής:

<b>Βήμα 1<sup>ο</sup></b>
Τροφοδότηση από την επισκόπηση του θεσμικού πλαισίου και μελέτη των σχετικών -με το υπό διερεύνηση αντικείμενο- θεωρητικών προσεγγίσεων.
<b>Βήμα 2<sup>ο</sup></b>
Διαμόρφωση <b>ερευνητικών υποθέσεων</b> σύμφωνα με το υλικό της βιβλιογραφικής επισκόπησης και τους σκοπούς της έρευνας.
<b>Βήμα 3<sup>ο</sup></b>
Δημιουργία <b>εργαλείων έρευνας</b> : ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου για την ποσοτική φάση της έρευνας πεδίου, ημι-δομημένο εργαλείο/οδηγός συνέντευξης για την ποιοτική φάση της έρευνας.
<b>Βήμα 4<sup>ο</sup></b>
<b>Πιλοτική</b> εφαρμογή του ερευνητικού εργαλείου της ποσοτικής έρευνας και εν συνεχεία πραγματοποίηση βελτιωτικών αλλαγών.
<b>Βήμα 5<sup>ο</sup></b>
Ορισμός μεθόδου <b>επιλογής του δείγματος</b> της έρευνας προκειμένου να διασφαλιστεί η πληρότητα, η εγκυρότητα και η αντιπροσωπευτικότητά του και επομένως να οδηγεί σε αξιόπιστα ερευνητικά αποτελέσματα.

### Βήμα 6<sup>ο</sup>

**Διεξαγωγή Έρευνας** στο επιλεγμένο δείγμα: διανομή και συλλογή **ερωτηματολογίων** στην περίπτωση της ποσοτικής φάσης της έρευνας, διενέργεια **ημι-δομημένων ατομικών συνεντεύξεων** στην περίπτωση της ποιοτικής φάσης της έρευνας.

### Βήμα 7<sup>ο</sup>

**Συγκέντρωση δεδομένων και επεξεργασία.** Το στάδιο αυτό περιλαμβάνει τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων της ποσοτικής έρευνας μέσω της χρήσης στατιστικού πακέτου, ενώ για την ποιοτική προσέγγιση της έρευνας πεδίο το στάδιο αφορά στην απομαγνητοφώνηση και ανάλυση των ημι-δομημένων ατομικών συνεντεύξεων (θεματική καταγραφή, κωδικοποίηση κ.λπ.).

### Βήμα 8<sup>ο</sup>

**Καταγραφή αποτελεσμάτων έρευνας και συσχέτισή τους με τις θεωρητικές προσεγγίσεις και τις ερευνητικές υποθέσεις.** Η διαδικασία αυτή οδήγησε στην εξαγωγή των συμπερασμάτων της έρευνας, τη διαπίστωση των ερευνητικών περιορισμών και την αποτύπωση των αναγκών που προκύπτουν και επιτάσσουν τον σχεδιασμό προτάσεων πολιτικής.

## 1.6 Δυσκολίες/Προβλήματα

---

Με δεδομένο ότι το ζήτημα της συμφιλίωσης της οικογενειακής/προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και ιδιαίτερα την περίοδο της οικονομικής κρίσης, δεν έχει διερευνηθεί επαρκώς, τουλάχιστον σε συστηματική και μακροχρόνια βάση μέσω ποσοτικών και ποιοτικών ερευνών, η **παρούσα έρευνα** έθετε μια σειρά από σημαντικές μεθοδολογικές προκλήσεις. Η συνδυαστική και συμπληρωματική χρήση ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων, καθώς επίσης το μεγάλο δείγμα τόσο της ποσοτικής όσο και της ποιοτικής φάσης της έρευνας, δημιούργησαν δυσκολίες οι οποίες έπρεπε να ξεπεραστούν κατά τη διεξαγωγή της έρευνας.

Σε ό,τι αφορά την ποσοτική φάση της έρευνας αρχικά αξίζει να σημειωθεί ότι ελήφθησαν υπόψη τα αδύναμα σημεία που προκύπτουν από την εφαρμογή της εν

λόγω μεθοδολογικής προσέγγισης όπως π.χ.: την **αδυναμία ελέγχου του περιβάλλοντος** στο οποίο βρίσκονταν οι ερωτώμενες όταν συμπλήρωναν τα ερωτηματολόγια, τον **περιορισμό των αποτελεσμάτων σε εκείνα που περιέχονται στο ερωτηματολόγιο** και οφείλονται στις ερωτήσεις κλειστού τύπου και αυστηρά δομημένης μορφής κ.ά.

Πέρα από τους παραπάνω γενικούς περιορισμούς, κατά τη διεξαγωγή της ποσοτικής έρευνας αρχικά παρουσιάστηκαν δυσκολίες κατά την **εκπόνηση του ερωτηματολογίου/ερευνητικού εργαλείου**. Ειδικότερα, οι διαφοροποιήσεις του προφίλ των εργαζομένων γυναικών στις βιομηχανίες οδήγησαν σε πολλές αλλαγές και βελτιωτικές διορθώσεις, προκειμένου να διασφαλίζεται η κατανόηση των ερωτήσεων από όλες τις ερωτώμενες. Σε αυτήν την προσπάθεια συνέβαλε σημαντικά η πιλοτική εφαρμογή του εργαλείου και η αξιολόγησή του από τις ίδιες τις ερωτώμενες, η οποία οδήγησε σε απλοποίηση διατυπώσεων, ενοποίηση ερωτημάτων, βελτίωση μορφοποίησης του ερωτηματολογίου κ.ά.

Επιπλέον, σημαντικές δυσκολίες παρουσιάστηκαν κατά τη **φάση διανομής και συλλογής των ερωτηματολογίων**. Ειδικότερα, η διαδικασία διανομής των ερωτηματολογίων σε εργαζόμενες προϋπέθετε τη συνεννόηση μεταξύ του ΣΒΑΠ και των εργοδοτών/-τριών, προκειμένου να δοθούν πληροφορίες για τον αριθμό εργαζομένων γυναικών σε κάθε βιομηχανία και τον τρόπο αποστολής των ερωτηματολογίων στις βιομηχανίες. Η διαδικασία αυτή ήταν εξαιρετικά δύσκολη αφενός λόγω των πολλαπλών επαφών που έπρεπε να πραγματοποιηθούν και αφετέρου λόγω του φόρτου εργασίας των βιομηχανιών που δεν ευνοούσε την προτεραιοποίηση της έρευνας στο πλαίσιο των ενεργειών τους. Παράλληλα, το κριτήριο της διασφάλισης της ανωνυμίας των εργαζομένων γυναικών, το οποίο υπήρξε δεδομένο καθ' όλη τη διάρκεια της διανομής και συλλογής των ερωτηματολογίων, οδήγησε στην υιοθέτηση μιας πολύπλοκης διαδικασίας (ταχυδρομική αποστολή, έλεγχος παράδοσης, προβλήματα και επιστροφές κ.ά.), η οποία δημιούργησε σοβαρές καθυστερήσεις και απαιτούσε επανάληψη αποστολών. Πιο συγκεκριμένα, για τη συλλογή των απαιτούμενων ερωτηματολογίων, χρειάστηκε να αποσταλεί σημαντικά μεγαλύτερος αριθμός ερωτηματολογίων (1.310 συνολικά) από αυτόν που τελικά συγκεντρώθηκε.

Τέλος, σημαντικό περιοριστικό παράγοντα κατά την υλοποίηση της ποσοτικής έρευνας, αποτέλεσε το γεγονός ότι για την προσέγγιση του ερευνητικού δείγματος (εργαζόμενες στις ελληνικές βιομηχανίες) ήταν απαραίτητη η

διαμεσολάβηση των εργοδοτών/-τριών. Η παράμετρος αυτή σε συνδυασμό με την τρέχουσα οικονομική κρίση και τη συνεχώς αυξανόμενη ανεργία πιθανά λειτούργησε αποτρεπτικά για τη συμπλήρωση και τη συλλογή ερωτηματολογίων από τις εργαζόμενες, δεδομένου ότι στην τελευταία ενότητα του ερευνητικού εργαλείου καλούνταν να καταγράψουν απόψεις που σχετίζοντας με τη βιομηχανία στην οποία εργάζονταν.

Κατά την ποιοτική φάση της έρευνας, οι βασικές δυσκολίες εντοπίστηκαν αρχικά στη διασφάλιση της **συγκατάθεσης** των εργοδοτών/-τριών για την παροχή συνέντευξης και εν συνεχεία στην **επικοινωνία** για τον ορισμό του τόπου και του χρόνου διενέργειας των συνεντεύξεων. Η μη εξοικείωση των ελληνικών βιομηχανιών με τη διεξαγωγή κοινωνικών ερευνών και ειδικότερα με ερευνητικές προσπάθειες ή με δράσεις που επικεντρώνονται με ζητήματα που άπτονται της ισότητας των φύλων, σε συνδυασμό με το ασφυκτικό οικονομικό περιβάλλον, αποτέλεσαν σημαντικά εμπόδια για την αποδοχή της συμμετοχής των εργοδοτών/-τριών. Σημαντικό ρόλο στην προσπάθεια προσέγγισης των εργοδοτών/-τριών και στη διασφάλιση της συγκατάθεσής τους διαδραμάτισε ο ΣΒΑΠ ως διαμεσολαβητής στην επικοινωνία εργοδοτών/-τριών και ερευνητριών. Ωστόσο, ακόμη και μετά τη συγκατάθεση των εργοδοτών/-τριών για παροχή συνέντευξης στο πλαίσιο της έρευνας κάποιοι/-ες δεν δέχθηκαν να μαγνητοφωνηθεί η συνέντευξή τους, γεγονός που επίσης μαρτυρά την επιφυλακτικότητά τους και τη μη εξοικείωσή τους με την κοινωνική έρευνα.

Παράλληλα, οι σοβαρές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι βιομηχανίες σε συνδυασμό με το επιβαρυνμένο πρόγραμμα των εργοδοτών/-τριών απαιτούσε πολλαπλές προσπάθειες επικοινωνίας, προκειμένου να οριστούν οι ημερομηνίες των συνεντεύξεων. Οι ερευνήτριες καλούνταν να δώσουν επιπλέον πληροφορίες για το ερευνητικό πλαίσιο και τη σημασία της διερεύνησης και της συλλογής πληροφοριών από πλευράς εργοδοτών/-τριών για το ζήτημα της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, καθώς επίσης και για την αυστηρή τήρηση της ανωνυμίας των συνεντευξιζόμενων, προκειμένου να ανταποκριθούν θετικά οι εργοδότες/-τριες και να οριστεί η διεξαγωγή των συνεντεύξεων. Επισημαίνεται ότι σε όλες τις περιπτώσεις οι ερευνήτριες σημείωναν τη διαθεσιμότητά τους για μετακίνηση στον τόπο που οι εργοδότες/-τριες υποδείκνυαν.

Οι δυσκολίες και τα εμπόδια που παρουσιάστηκαν κατά τη διεξαγωγή της έρευνας πεδίου, παρόλο που επηρέασαν την τήρηση του χρονοδιαγράμματος της

έρευνας, δεν είχαν επιπτώσεις στην τήρηση των ποιοτικών προδιαγραφών που είχαν τεθεί κατά τον μεθοδολογικό σχεδιασμό. Ειδικότερα, η άμεση και αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ των μελών της ερευνητικής ομάδας, καθώς και μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων συνέβαλαν στην εξάλειψη των δυσκολιών που εντοπίστηκαν κατά τη διενέργεια της έρευνας, με βασικό γνώμονα την παραγωγή έγκυρων και αξιόπιστων ερευνητικών αποτελεσμάτων και την επίτευξη των στόχων της έρευνας.

## 1.7 Υποθέσεις Εργασίας

---

Οι υποθέσεις εργασίας που αναπτύχθηκαν, αποτελούν δηλώσεις υπό μορφή προτάσεων, και τέθηκαν προκειμένου να επαληθευθούν ή να απορριφθούν εν συνόλω ή εν μέρει μετά το πέρας των ερευνητικών εστιάσεων.

### Ποσοτική Έρευνα

- Οι γυναίκες αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο βάρος στη διαχείριση των οικογενειακών υποχρεώσεων και των οικιακών εργασιών, σε σχέση με τους άνδρες.
- Το ανθρώπινο κεφάλαιο των γυναικών (π.χ. επίπεδο εκπαίδευσης, επαγγελματική κατάσταση κ.ά.), και μεταβλητές όπως ο αριθμός και η ηλικία παιδιών διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στα θέματα εξισορρόπησης των επαγγελματικών ευθυνών και των οικογενειακών υποχρεώσεων.
- Η έμφυλη ιδεολογία (στάσεις και αντιλήψεις) των γυναικών συσχετίζεται με μεταβλητές, όπως η ηλικία, η οικονομική κατάσταση, το εκπαιδευτικό επίπεδο και η οικογενειακή τους κατάσταση.
- Οι γυναίκες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο για τη φροντίδα των ατόμων της οικογένειάς τους και τις οικιακές εργασίες, σε σχέση με τους άνδρες.
- Το στενό και ευρύτερο οικογενειακό δίκτυο των εργαζόμενων γυναικών διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην κάλυψη αναγκών φροντίδας των εξαρτώμενων μελών.
- Οι εργαζόμενες γυναίκες που έχουν αναλάβει τη φροντίδα κάποιου εξαρτώμενου ατόμου δεν έχουν τη δυνατότητα διάθεσης ελεύθερου χρόνου για την ικανοποίηση προσωπικών τους ενδιαφερόντων.



- Οι κρατικές παροχές είναι ανεπαρκείς για τη μακροχρόνια κάλυψη αναγκών φροντίδας εξαρτώμενων μελών της οικογένειας.

#### Ποιοτική Έρευνα

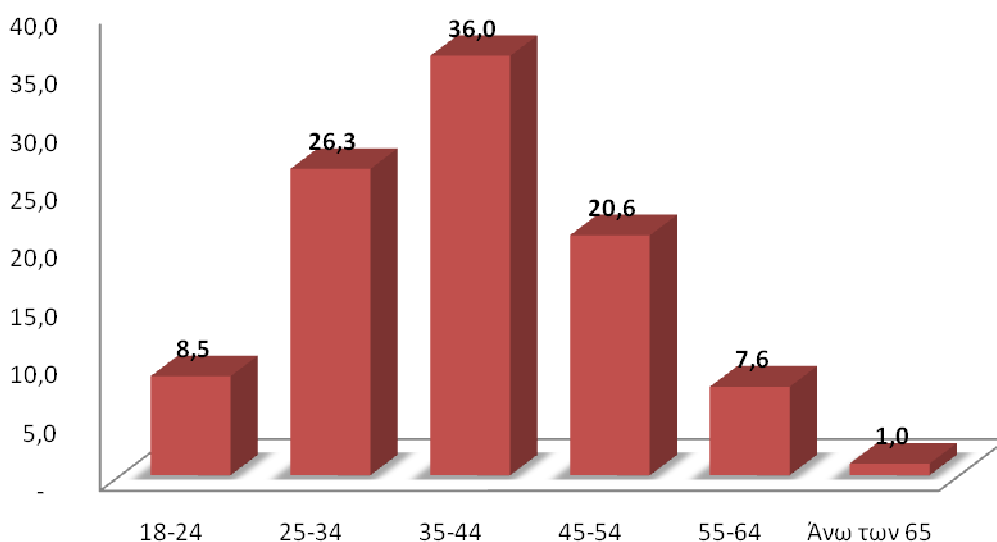
- Η προώθηση θεμάτων ισότητας των φύλων, σε περίοδο οικονομικής κρίσης, θεωρείται από τους/τις εργοδότες/-τριες ήσσονος σημασίας για την ανάπτυξη των επιχειρήσεών τους.
- Η οικονομική κρίση έχει επιφέρει δυσκολίες στα ζητήματα βιωσιμότητας των ελληνικών επιχειρήσεων και στις εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων.
- Οι γυναίκες εργοδότες κατανοούν καλύτερα τα θέματα της συμφιλίωσης της εργασίας και της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής, σε σχέση με τους άνδρες εργοδότες.
- Οι γυναίκες εργοδότες είναι πιο ευαισθητοποιημένες στα προβλήματα που έχουν να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενες για τη συμφιλίωση των επαγγελματικών και των οικογενειακών τους υποχρεώσεων.
- Στις ελληνικές βιομηχανίες δεν εφαρμόζονται συστηματικά και οργανωμένα στρατηγικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων.

## 2. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

### 2.1 Κοινωνιο-δημογραφικά δεδομένα και συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής

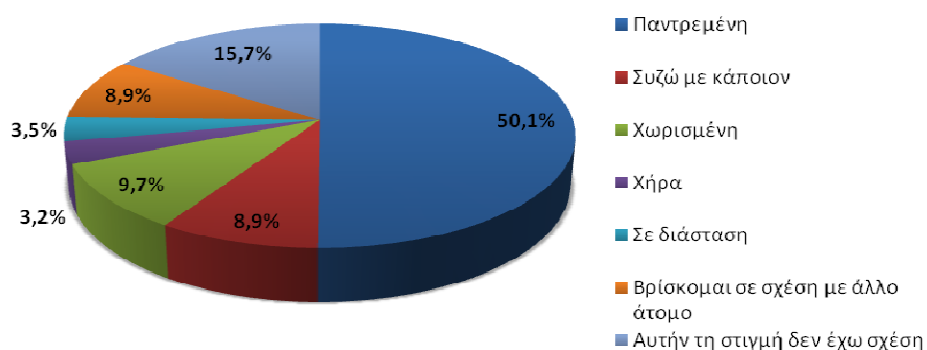
Η επεξεργασία των απαντήσεων που προέκυψαν από τη συμπλήρωση της πρώτης Ενότητας του Ερευνητικού Εργαλείου/Ερωτηματολογίου, προσφέρει σημαντικές πληροφορίες (κοινωνιο-δημογραφικά δεδομένα κ.ά.) για το προφίλ των εργαζομένων στις ελληνικές βιομηχανίες, οι οποίες αποτέλεσαν το δείγμα της ποσοτικής έρευνας.

Ειδικότερα, όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 1, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων γυναικών (36%) ανήκει στην **ηλικιακή κατηγορία 35-44**, το 26,3% είναι από 25 έως 34 ετών και το 20,6% ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 45-54. Δεδομένου, ότι το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν εργαζόμενες, είναι προφανές – όπως προκύπτει και από το ακόλουθο Διάγραμμα- ότι το συντριπτικά μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών βρίσκεται στις πλέον παραγωγικές ηλικιακές κατηγορίες (από 25 έως 54 ετών).



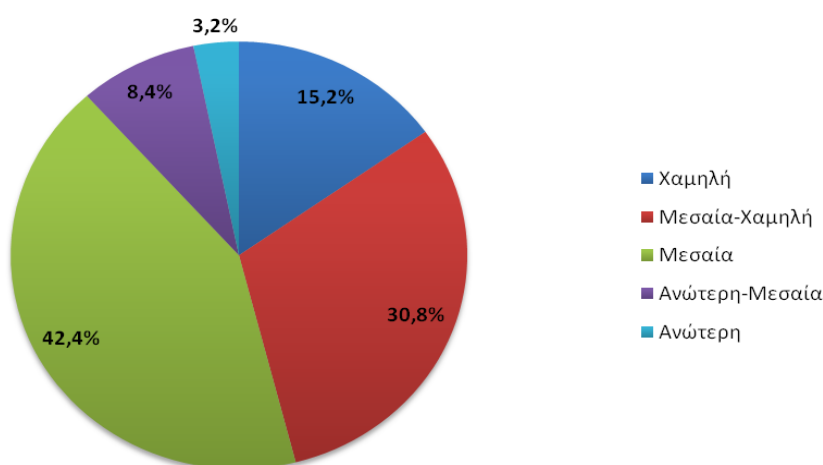
Διάγραμμα 1. Ηλικιακή Κατηγορία

Σχετικά με την **οικογενειακή κατάσταση** (βλ. Διάγραμμα 2) των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα σημειώνεται ότι λίγο παραπάνω από τις μισές είναι **παντρεμένες (50.1%)**, το 15.7% δεν έχει σχέση, ενώ 16.4% των ερωτώμενων είναι χωρισμένες, χήρες ή βρίσκονται σε διάσταση.



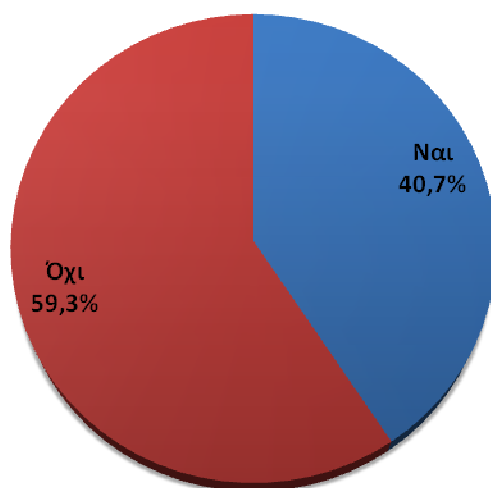
**Διάγραμμα 2. Οικογενειακή κατάσταση**

Ως προς την **οικονομική κατάσταση** των ερωτώμενων (βλ. Διάγραμμα 3), το μεγαλύτερο ποσοστό (46%) δήλωσε ότι η **οικονομική του κατάσταση είναι από χαμηλή έως μεσαία**, το 42.4% των ερωτώμενων απάντησε ότι η οικονομική του κατάσταση είναι μεσαία, ενώ σημαντικά χαμηλότερα ήταν τα ποσοστά των γυναικών που δήλωσαν ότι βρίσκονται σε ανώτερη προς μεσαία (8.4%) και σε ανώτερη οικονομική κατάσταση (3.2%).



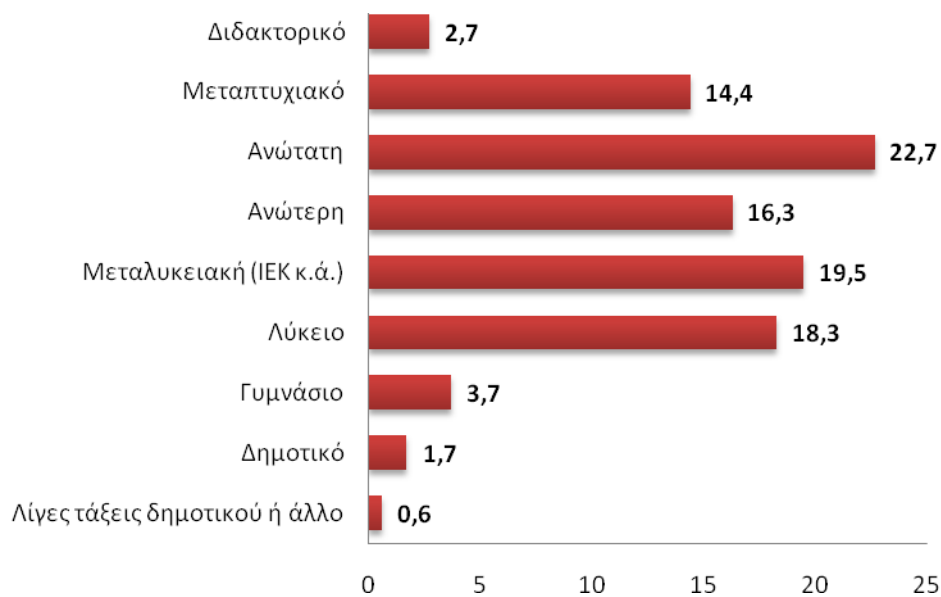
**Διάγραμμα 3. Οικονομική κατάσταση**

Επιπλέον, το 60% των γυναικών δήλωσε ότι δεν είναι αυτές που φέρνουν το μεγαλύτερο εισόδημα στο σπίτι. Το γεγονός αυτό έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς διαφαίνεται ότι το μοντέλο του «άνδρα κουβαλητή», κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, είναι κυρίαρχο, αν και ένα σημαντικό ποσοστό της τάξης του 40.7% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσε ότι φέρνει το μεγαλύτερο εισόδημα στο σπίτι, όπως προκύπτει και από το ακόλουθο Διάγραμμα.

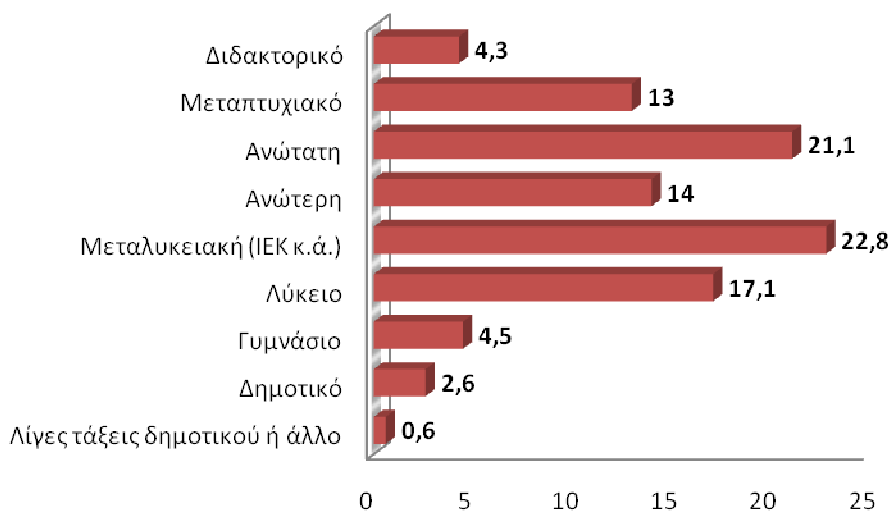


**Διάγραμμα 4. Είστε το άτομο που φέρνει το μεγαλύτερο εισόδημα στο σπίτι;**

Επιπλέον, οι εργαζόμενες που συμμετείχαν στην έρευνα διαθέτουν σχετικά υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο από τους συζύγους/συντρόφους τους, όπως προκύπτει από τα Διαγράμματα 5 και 6 αντίστοιχα. Ειδικότερα, το 37.8% των συμμετεχουσών έχει αποφοιτήσει από το Λύκειο ή έχει πραγματοποιήσει μεταλυκειακές σπουδές (ΙΕΚ, κ.ά.), ενώ το 16.3% και το 22.7% έχει ολοκληρώσει Ανώτερη και Ανώτατη εκπαίδευση αντίστοιχα (σύνολο: 76,8%). Αναφορικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο του συζύγου/συντρόφου των ερωτώμενων γυναικών, το 39.9% αποφοιτήσει από το Λύκειο ή έχει πραγματοποιήσει μεταλυκειακές σπουδές (ΙΕΚ, κ.ά.) ενώ το 14% και το 21.1% έχει ολοκληρώσει Ανώτερη και Ανώτατη εκπαίδευση αντίστοιχα (σύνολο: 75%). Αρκετά χαμηλό είναι το ποσοστό τόσο των γυναικών (6%), όσο και των συζύγων/συντρόφων τους που δεν έχουν συμπληρώσει τα χρόνια υποχρεωτικής εκπαίδευσης (7.7%).

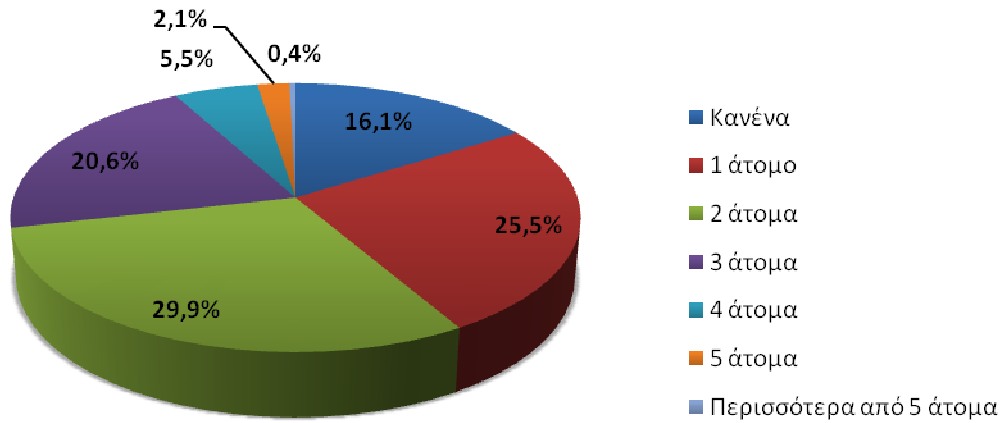


**Διάγραμμα 5. Εκπαιδευτικό επίπεδο ερωτώμενης**



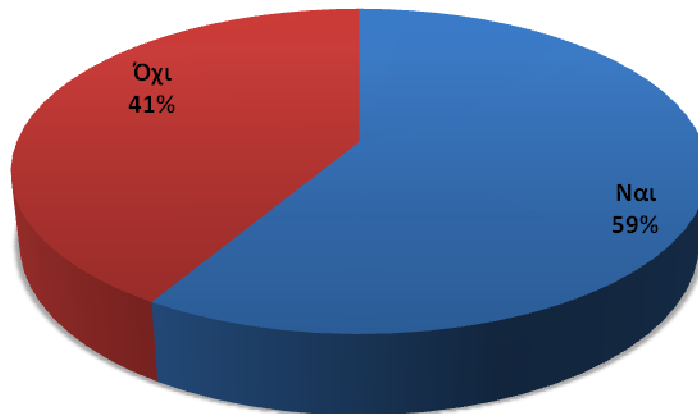
**Διάγραμμα 6. Εκπαιδευτικό επίπεδο συζύγου/συντρόφου**

Όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 7, το 29.9% των ερωτώμενων δήλωσε ότι ζει μαζί με άλλα 2 άτομα στο ίδιο σπίτι, το 25.5% με 1 άτομο, το 20.6% ζει με ακόμα 3 άτομα και το 16.1% δήλωσε πως ζει μόνο του.

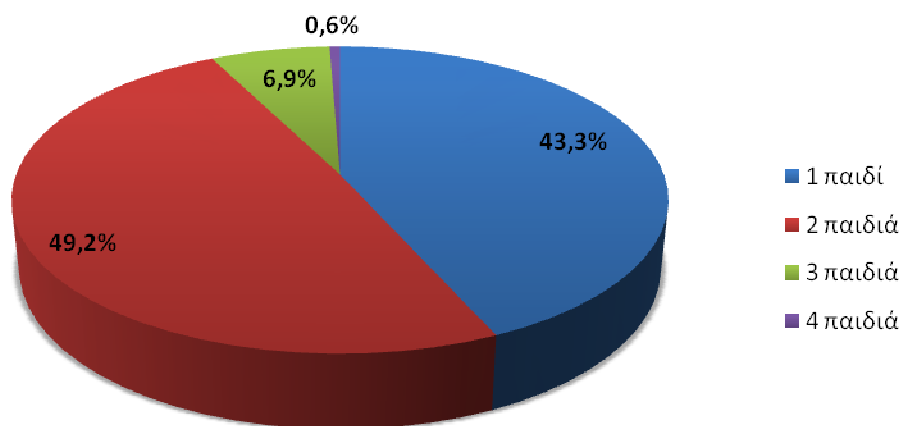


**Διάγραμμα 7. Πόσα άτομα, εκτός από εσάς, ζουν στο σπίτι σας;**

Το 59% των εργαζόμενων γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσε ότι **έχει παιδιά** (βλ. Διάγραμμα 8), εκ των οποίων –όπως προκύπτει από το Διάγραμμα 9- οι περισσότερες γυναίκες έχουν δύο παιδιά (49.2%) ή ένα παιδί (43.3%), ενώ ένα μικρό ποσοστό των γυναικών έχει τρία παιδιά (6.9%) και μόλις το 0.6% έχει τέσσερα παιδιά.

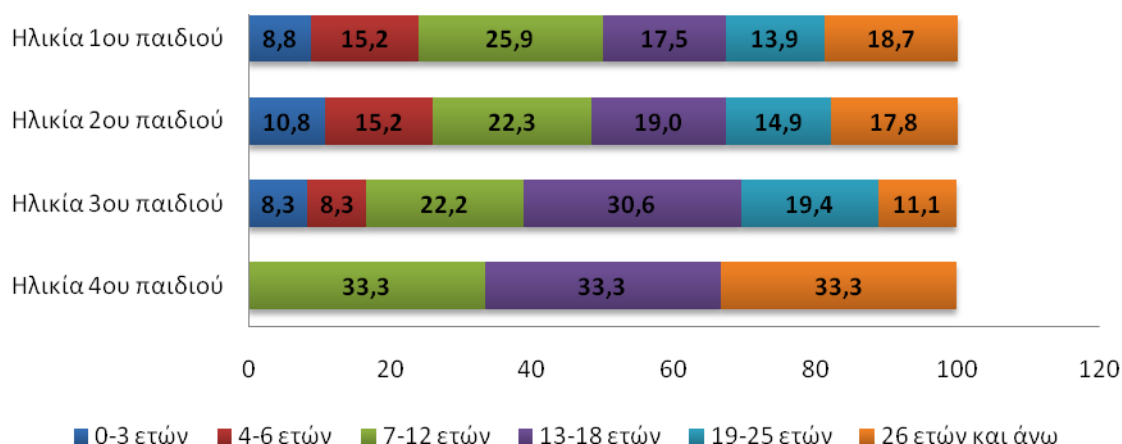


**Διάγραμμα 8. Έχετε παιδιά;**



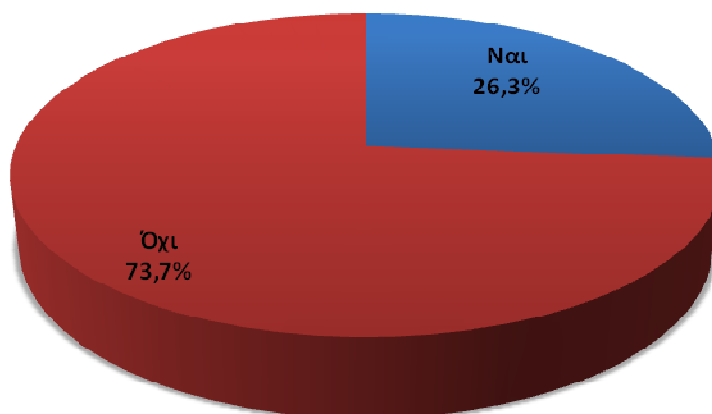
Διάγραμμα 9. Αριθμός παιδιών

Δεδομένου του ερευνητικού αντικειμένου, δηλαδή της διερεύνησης των πτυχών της συμφιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, είναι εξαιρετικά σημαντικό να σημειωθεί ότι όπως προκύπτει από την ηλικία των παιδιών των συμμετεχουσών (βλ. Διάγραμμα 10), **στις περισσότερες περιπτώσεις τα παιδιά βρίσκονται σε ηλικία που χρήζουν φροντίδας και επομένως οι υποχρεώσεις των εργαζομένων γυναικών που συνδέονται με την ανατροφή των παιδιών τους παραμένουν αυξημένες.** Ειδικότερα, όπως προκύπτει από το παρακάτω Διάγραμμα, στις περισσότερες περιπτώσεις **τα παιδιά των ερωτώμενων βρίσκονται σε ηλικία 7-12 και 13-18 ετών, δηλαδή σε σχολική ηλικία που συνδέεται με αυξημένες δραστηριότητες των παιδιών και κατ' επέκταση αυξημένες υποχρεώσεις των γονέων.**



Διάγραμμα 10. Ηλικία παιδιών

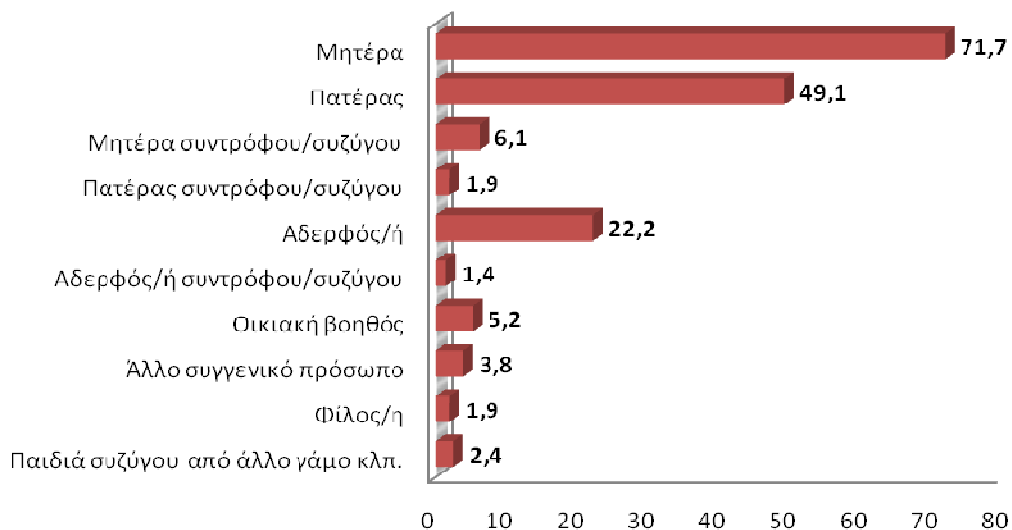
Επιπλέον, το 73.7% των γυναικών μένει στο ίδιο σπίτι μόνο με τον σύζυγο/ σύντροφο ή τα παιδιά τους, ενώ το 26.3% του δείγματος μένει στο ίδιο σπίτι μαζί με άλλα άτομα εκτός από τον σύζυγο/σύντροφο ή τα παιδιά τους (βλ. Διάγραμμα 11).



**Διάγραμμα 11. Εκτός από τον σύζυγο/σύντροφο ή τα παιδιά σας, μένουν στο σπίτι σας και άλλα άτομα;**

Συγκεκριμένα, από το 26.3% του δείγματος που μένει στο ίδιο σπίτι και με άλλα άτομα, εκτός από τον σύζυγο/σύντροφο ή τα παιδιά τους, όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 12, το 71.7% των γυναικών δήλωσε ότι στο ίδιο σπίτι μένει η μητέρα τους, το 49.1% ο πατέρας τους, το 22.2% ο αδερφός/-ή τους, το 6.1% η μητέρα του συντρόφου/συζύγου τους και το 5.2% δήλωσε ότι στο ίδιο σπίτι διαμένει οικιακή βοηθός. Τα δεδομένα αυτά δείχνουν ότι στην ελληνική κοινωνία η συγκατοίκηση με πρόσθετα μέλη, πέραν των παιδιών, συνιστά ένα μοντέλο διευρυμένης οικογένειας σε αντίθεση με αυτό της πυρηνικής.



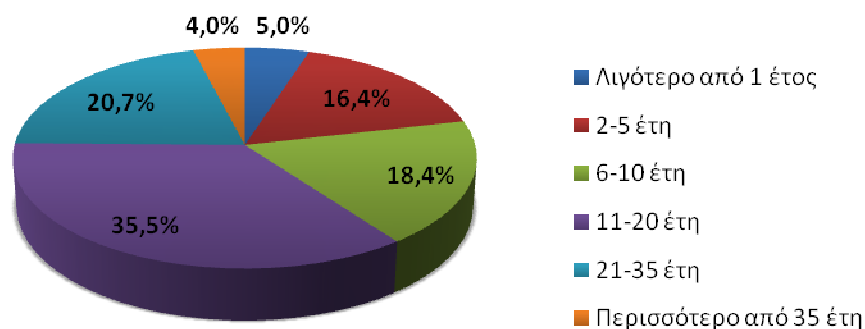


**Διάγραμμα 12. Ποια άτομα εκτός από τον σύζυγο/σύντροφο ή τα παιδιά, μένουν στο σπίτι;**

## 2.2 Ζητήματα εργασιακής κατάστασης και επαγγελματικού περιβάλλοντος

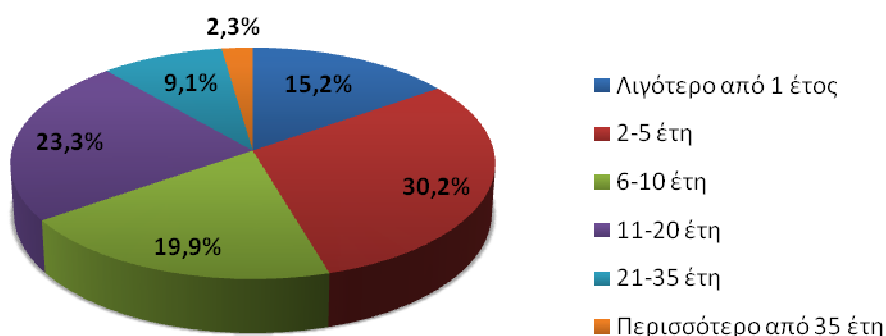
Στη συνέχεια, το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε ερωτήσεις που στόχευαν στη διερεύνηση της εργασιακής κατάστασης και του εργασιακού περιβάλλοντος των ερωτώμενων και των συζύγων/συντρόφων τους, καθώς και άλλων στοιχείων που σχετίζονται με τις επαγγελματικές τους επιδιώξεις, στάσεις και προοπτικές.

Ειδικότερα, το 35.5% των εργαζομένων γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσε ότι εργάζεται από 11 έως 20 έτη και το 20.7% εργάζεται από 21 έως 35 έτη. Επιπλέον, το 18.4% του δείγματος εργάζεται από 6 έως 10 έτη και το 16.4% εργάζεται από 2 έως 5 έτη. Τα συνολικά έτη εργασίας των γυναικών παρουσιάζονται αναλυτικά στο Διάγραμμα 13 και όπως προκύπτει από τη μελέτη του, ένα σημαντικό ποσοστό του δείγματος ξεκίνησε τον εργασιακό του βίο εν μέσω της περιόδου οικονομικής κρίσης.



Διάγραμμα 13. Σύνολο ετών εργασίας

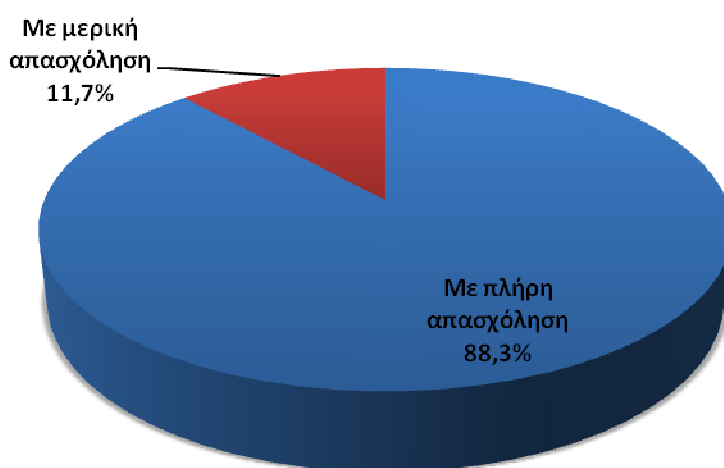
Επιπλέον, το 45.4% των γυναικών του δείγματος έχει προσληφθεί στη βιομηχανία στην οποία εξακολουθεί να εργάζεται, κατά την τελευταία πενταετία, δηλαδή μετά το 2009, οπότε και ξεκίνησε η περίοδος της οικονομικής κρίσης. Πιο συγκεκριμένα, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (30.2%) εργάζεται από 2 έως 5 έτη στη συγκεκριμένη επιχείρηση, το 23.3% εργάζεται από 11 έως 20 έτη, το 19.9% από 6 έως 10 έτη και το 15.2% δουλεύει στη συγκεκριμένη επιχείρηση λιγότερο από 1 έτος (βλ. Διάγραμμα 14).



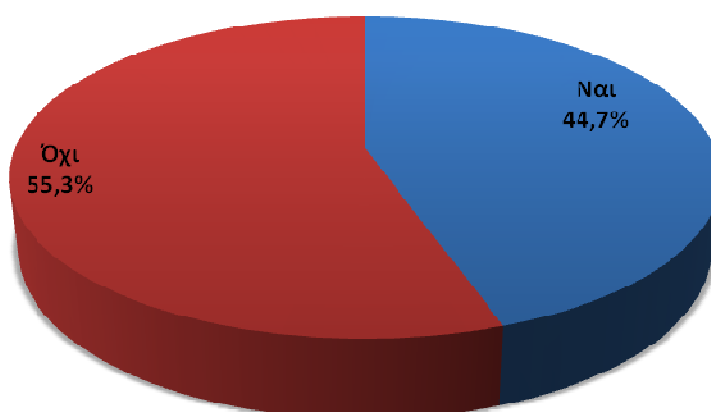
Διάγραμμα 14. Σύνολο ετών εργασίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση

Όπως αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 15, η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτώμενων (88,3%) εργάζεται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, ενώ το 11,7% με μερική απασχόληση. Λαμβάνοντας υπόψη ότι συχνά η εργασία με καθεστώς μερικής απασχόλησης θεωρείται ως πρακτική που επιλέγουν οι γυναίκες για λόγους συμφιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, ήταν ιδιαίτερα σημαντικό να καταγραφεί το ποσοστό των συμμετεχουσών που επέλεξαν το συγκεκριμένο καθεστώς απασχόλησης.

Ειδικότερα, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 16, από τις γυναίκες που εργάζονται με μερική απασχόληση, το 55,3% δήλωσε ότι δεν ήταν από δική του επιλογή, ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 44,7%, δήλωσε ότι ήταν από επιλογή του.

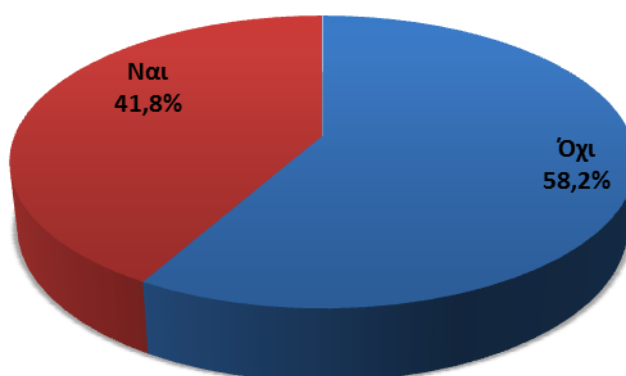


Διάγραμμα 15. Καθεστώς απασχόλησης



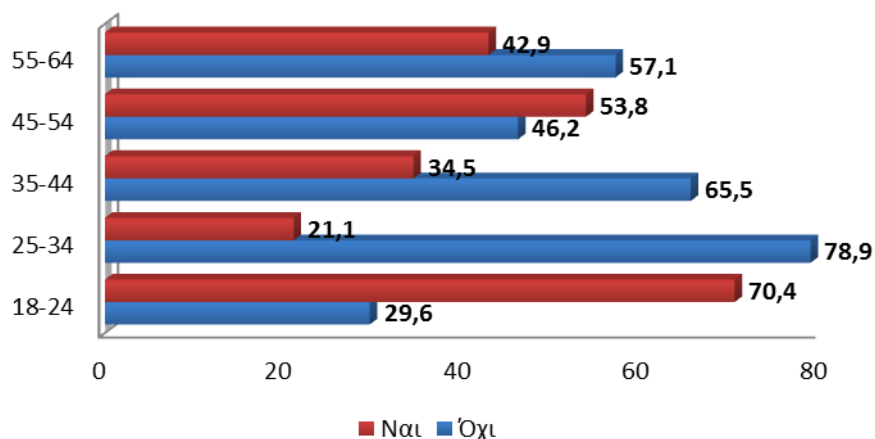
Διάγραμμα 16. Εάν εργάζεστε με μερική απασχόληση, ήταν από επιλογή σας;

Σχετικά με το εάν οι γυναίκες που έχουν παιδιά επέλεξαν να εργάζονται με μερική απασχόληση, όπως φαίνεται και από το Διάγραμμα 16α, το **58.2% των ερωτώμενων απάντησε ότι δεν επέλεξαν οι ίδιες να εργάζονται με μειωμένο ωράριο** ενώ το 41.8% ήταν από επιλογή τους, γεγονός που θα μπορούσε να ερμηνευτεί ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών με παιδιά δεν απασχολούνται με μερική απασχόληση ως μέσο για την επίτευξη συμφιλίωσης των επαγγελματικών με τις οικογενειακές υποχρεώσεις **αλλά γιατί δεν είχαν άλλη επιλογή.**



Διάγραμμα 16α. Έχετε παιδιά; \* Αν εργάζεστε με μερική απασχόληση, ήταν από επιλογή σας;

Επιπλέον όσον αφορά την ηλικία των ερωτώμενων σε συσχέτιση με το αν η εργασία με μερική απασχόληση ήταν από επιλογή τους προκύπτει ότι **οι γυναίκες που ανήκουν στη μικρότερη ηλικιακή ομάδα 18-24 ετών είναι οι μόνες που δήλωσαν ότι επέλεξαν να εργάζονται με αυτή τη μορφή απασχόλησης.** Αντίθετα, οι γυναίκες που ανήκουν στις υπόλοιπες ηλικιακές μονάδες δήλωσαν ότι δεν ήταν επιλογή τους η μερική απασχόληση, με την ηλικιακή ομάδα 25-34 ετών να παρουσιάζει το μεγαλύτερο ποσοστό ύψους 78.9% (βλ. Διάγραμμα 16β).



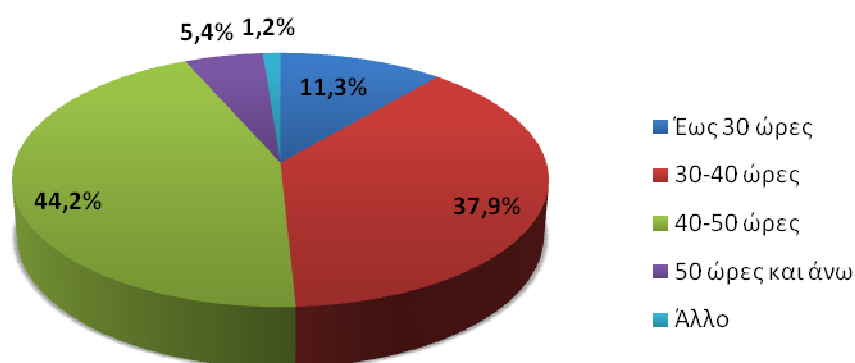
Διάγραμμα 16β. Ηλικία \* Αν εργάζεστε με μερική απασχόληση, ήταν από επιλογή σας;

Το Διάγραμμα 17 παρουσιάζει τη θέση εργασίας που κατέχουν οι εργαζόμενες που συμμετείχαν στην έρευνα στις βιομηχανίες στις οποίες εργάζονται. Συγκεκριμένα, παρατηρείται ότι **οι περισσότερες (41.2%) κατέχουν θέση Διοικητικής υπαλλήλου**, ενώ το 14.8% των ερωτώμενων είναι Εργάτριες, το 11.2% Επιστημονικό Προσωπικό/ Στέλεχος, το 7.4% των γυναικών είναι Προϊσταμένες Τμήματος, το 3.2% Προϊσταμένες Γραφείου, το 2.7% Προϊσταμένες Διεύθυνσης και το 1% Προϊσταμένες Γενικής Διεύθυνσης. Από τα στοιχεία αυτά είναι εμφανές ότι **το ποσοστό των γυναικών συρρικνώνεται σημαντικά στις ανώτερες θέσεις εργασίας, επιβεβαιώνοντας το φαινόμενο της γυάλινης οροφής (κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός).**

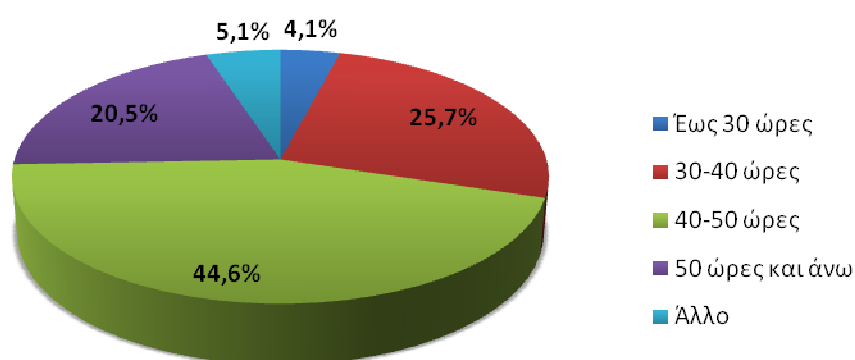


Διάγραμμα 17. Θέση εργασίας ερωτώμενων

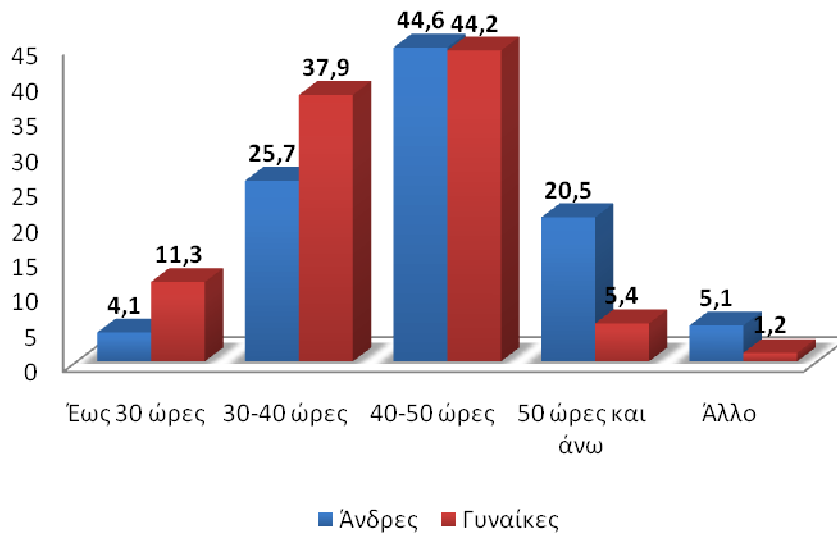
Τα ακόλουθα Διαγράμματα (18, 19 και 20) παρουσιάζουν στοιχεία που σχετίζονται με τον μέσο όρο εργασίας των συμμετεχουσών και των συζύγων/συντρόφων τους. Ειδικότερα, **το 44.2% του δείγματος εργάζεται από 40 έως 50 ώρες την εβδομάδα** και το 37.9% του δείγματος εργάζεται από 30 έως 40 ώρες. Συγκρίνοντας τα δεδομένα που αφορούν τον μέσο όσο ωρών εργασίας των γυναικών του δείγματος και των συζύγων/συντρόφων τους, παρατηρείται ότι ίδιο σχεδόν ποσοστό ανδρών και γυναικών εργάζονται 40 με 50 ώρες την εβδομάδα (44.6% και 44.2% για άνδρες και γυναίκες αντίστοιχα) και ότι **υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση στις περιπτώσεις όπου εργάζονται από 50 ώρες και άνω, όπου το ποσοστό των ανδρών είναι 20.5%, ενώ των γυναικών 5.4% αντίστοιχα.**



**Διάγραμμα 18. Μέσος όρος ωρών εργασίας ερωτώμενων**

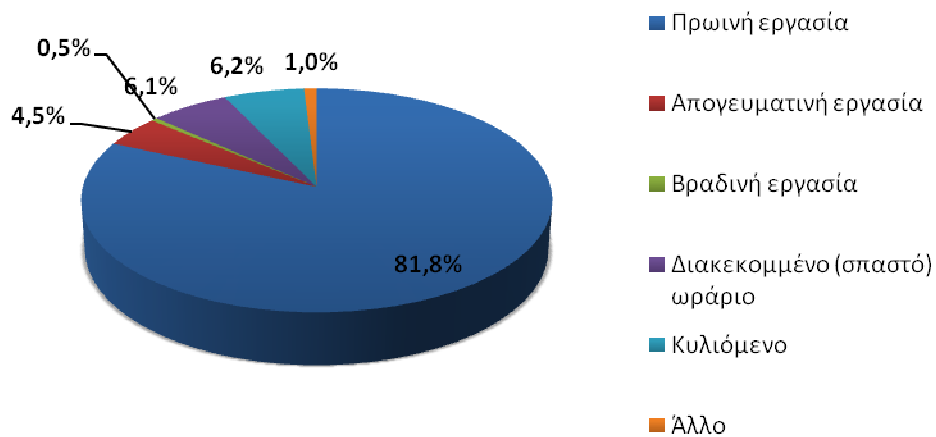


**Διάγραμμα 19. Μέσος όρος ωρών εργασίας συζύγου/ συντρόφου**

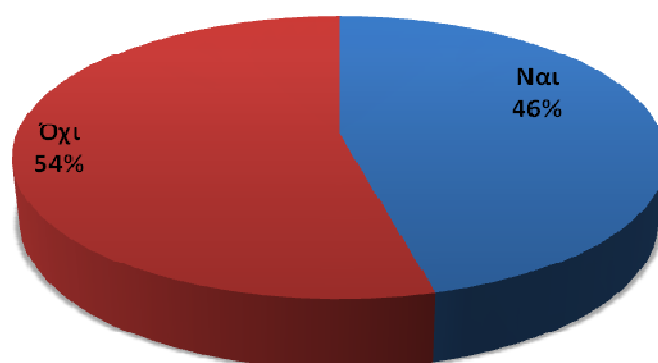


**Διάγραμμα 20. Μέσος όρος εργασίας ερωτώμενων και συζύγων/συντρόφων**

Αναφορικά με το ωράριο εργασίας των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα, **το 81.1% των ερωτώμενων απάντησε πως εργάζεται σε πρωινή εργασία** (βλ. Διάγραμμα 21). Επιπλέον, περισσότερες από τις μισές ερωτώμενες, δηλαδή **το 54%, δήλωσαν ότι εργάζονται και πέραν του ωραρίου εργασίας τους** (βλ. Διάγραμμα 22).

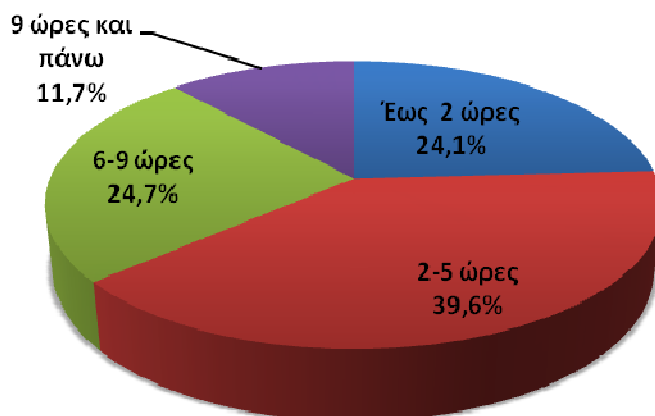


**Διάγραμμα 21. Κατηγορία ωραρίου εργασίας**



**Διάγραμμα 22. Εργάζεστε υπερωρίες;**

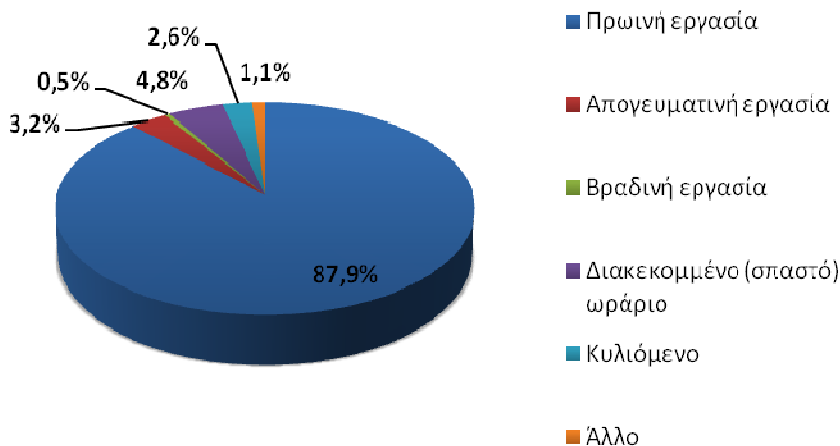
Ειδικότερα, από εκείνες που δήλωσαν ότι εργάζονται υπερωρίες, το 39.6% του δείγματος δήλωσε ότι εργάζεται υπερωρίες από 2 έως 5 ώρες την εβδομάδα, το 24.7% από 6 έως 9 ώρες, το 24.1% έως 2 ώρες, ενώ το 11.7% δήλωσε ότι εργάζεται υπερωρίες από 9 ώρες και πάνω (βλ. Διάγραμμα 23) .



**Διάγραμμα 23. Σύνολο υπερωριών την εβδομάδα**

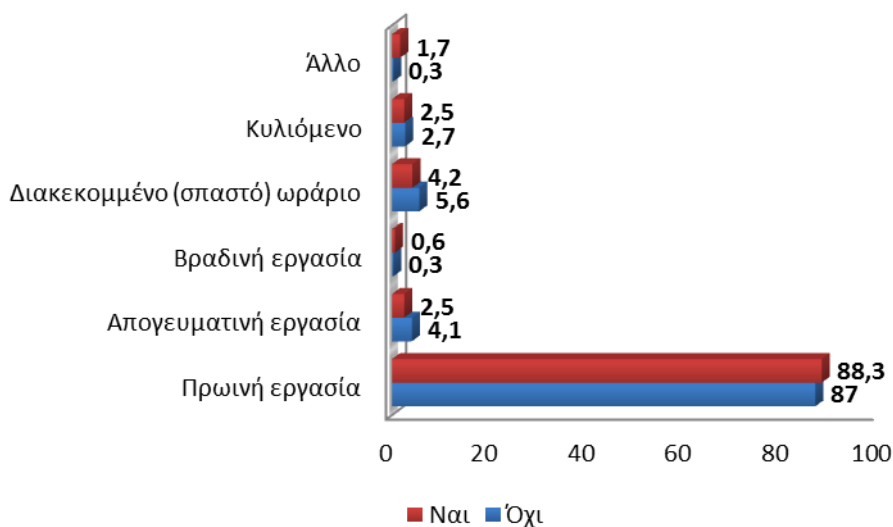
Επιπλέον, η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος (87.9%) δήλωσε ότι προτιμά να εργάζεται σε πρωινή εργασία (βλ. Διάγραμμα 24).





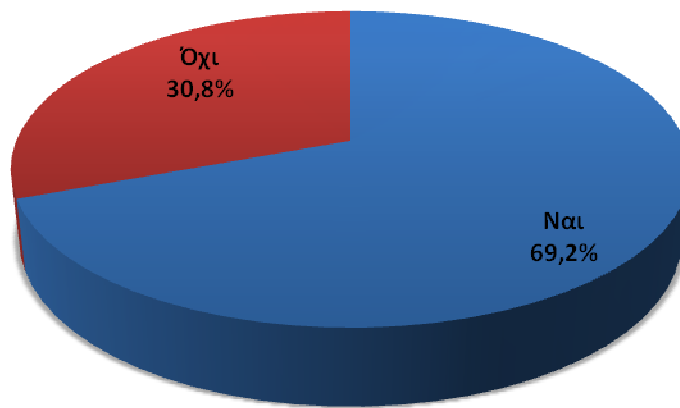
**Διάγραμμα 24. Κατηγορία προτίμησης ωραρίου εργασίας**

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι γυναίκες ανεξάρτητα από το εάν έχουν παιδιά ή όχι προτιμούν να εργάζονται σε πρωινή εργασία. Οι γυναίκες με παιδιά υπερτερούν ελάχιστα με ποσοστά 88.3% σε σχέση με το 87% των ερωτώμενων που δεν έχουν παιδιά (βλ. Διάγραμμα 24α.)



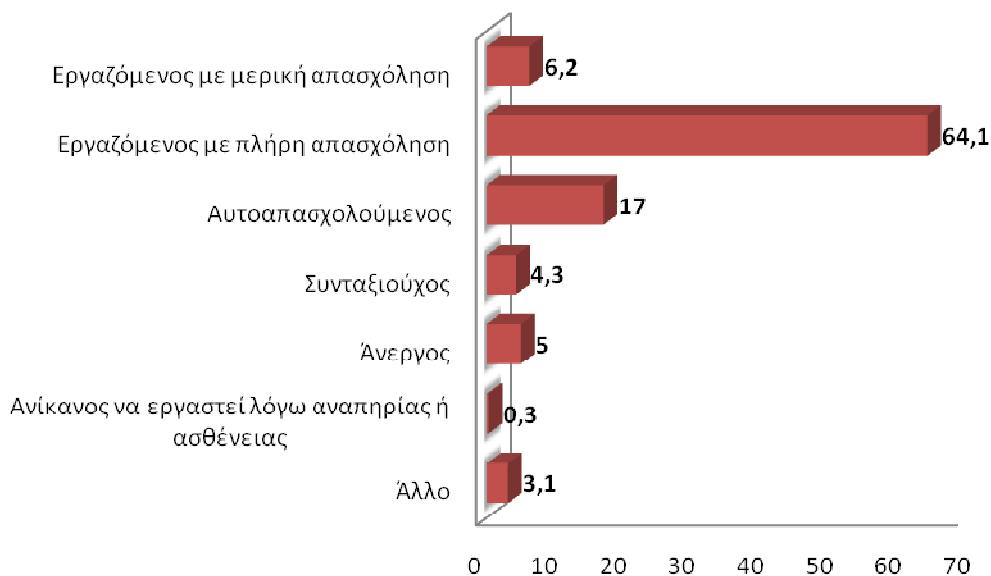
**Διάγραμμα 24α. Έχετε παιδιά; \* Σε ποιες από τις παρακάτω κατηγορίες θα προτιμούσατε να εργάζεστε;**

Στην ερώτηση που αφορούσε στη δυνατότητα απουσίας των ερωτώμενων από την εργασία τους, προκειμένου να τακτοποιήσουν προσωπικές/ οικογενειακές τους υποθέσεις, το 69.2% δήλωσε ότι μπορεί να απουσιάσει, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό της τάξης του 30.8% δήλωσε ότι δεν έχει αυτή τη δυνατότητα (βλ. Διάγραμμα 25).



**Διάγραμμα 25. Δυνατότητα απουσίας από την εργασία για τακτοποίηση προσωπικών/οικογενειακών υποθέσεων**

Επιπλέον, στο Διάγραμμα 26 παρουσιάζονται δεδομένα που αφορούν στην εργασιακή κατάσταση των συζύγων/συντρόφων των ερωτώμενων. Ειδικότερα, **το 64.1% των συζύγων/ συντρόφων των ερωτώμενων εργάζονται με πλήρη απασχόληση**, το 17% είναι αυτοαπασχολούμενοι, το 5% είναι άνεργοι και το 4.3% είναι συνταξιούχοι.

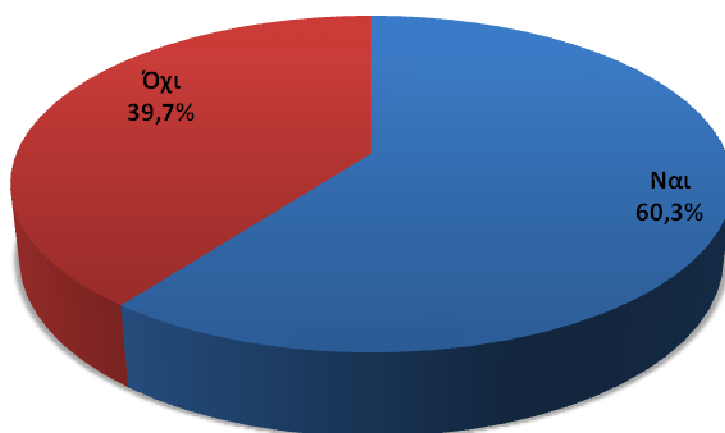


**Διάγραμμα 26. Εργασιακή κατάσταση συζύγου/συντρόφου**

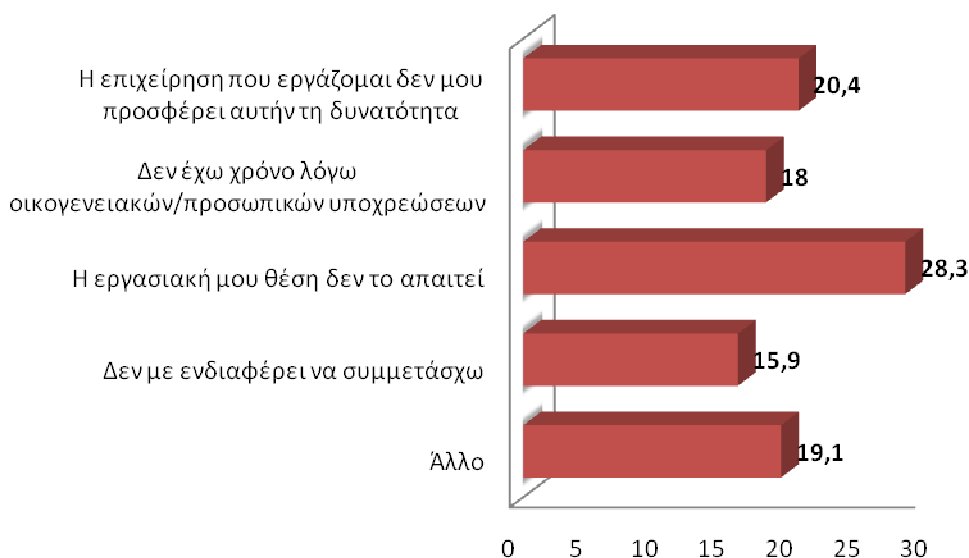
Στην ερώτηση που στόχευε να καταγράψει το ποσοστό των γυναικών που συμμετέχει σε δράσεις επιμόρφωσης/κατάρτισης, **το 60.3% του δείγματος δήλωσε**

ότι έχει συμμετάσχει σε σχετικά σεμινάρια (βλ. Διάγραμμα 27). Σε ό,τι αφορά τις γυναίκες που δήλωσαν ότι δεν έχουν συμμετάσχει σε σεμινάρια επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης (39.7%), οι κυριότεροι λόγοι για τους οποίους οι ερωτώμενες ανέφεραν ότι δεν έχουν λάβει μέρος, ήταν οι ακόλουθοι:

- α) η εργασιακή τους θέση δεν το απαιτεί (28.3%),
- β) η επιχείρηση στην οποία εργάζονται δεν τους προσφέρει αυτήν τη δυνατότητα (20.4%),
- γ) δεν έχουν χρόνο λόγω υποχρεώσεων (18%), και
- δ) δεν τις ενδιαφέρει να συμμετάσχουν (15.9%) (βλ. Διάγραμμα 28).

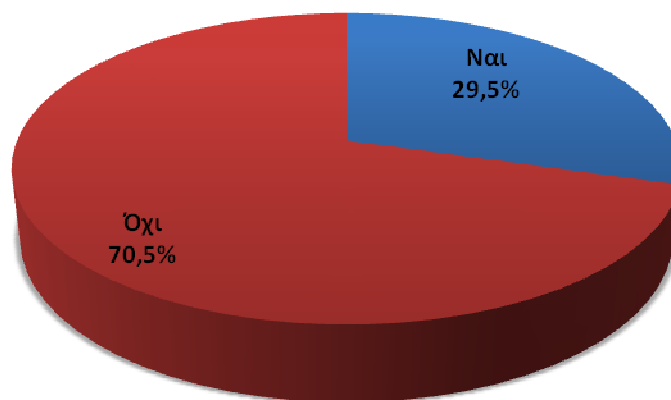


**Διάγραμμα 27. Συμμετοχή σε σεμινάρια επαγγελματικής κατάρτισης/επιμόρφωσης**



**Διάγραμμα 28. Λόγοι μη συμμετοχής σε σεμινάρια επαγγελματικής κατάρτισης/επιμόρφωσης**

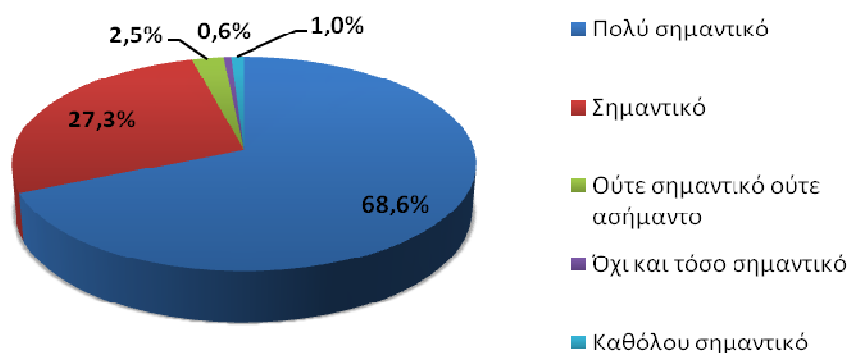
Επιπλέον, όπως φαίνεται στο ακόλουθο Διάγραμμα, το 70.5% των ερωτώμενων απάντησε πως δεν έχει πάρει προαγωγή στην επιχείρηση που εργάζεται.



Διάγραμμα 29. Προαγωγή στη συγκεκριμένη επιχείρηση

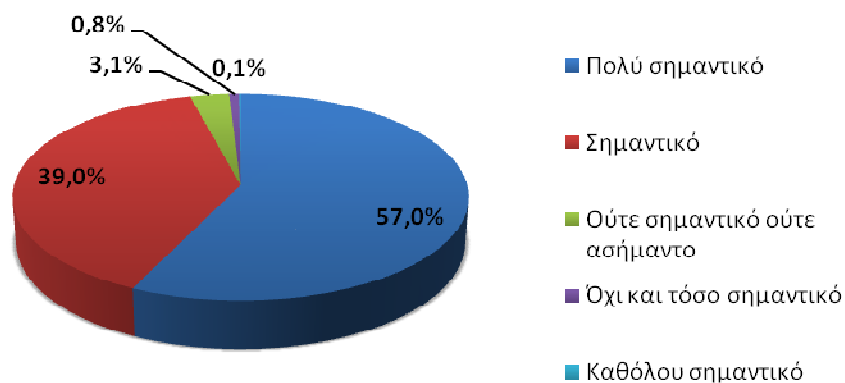
Στη συνέχεια, οι ερωτώμενες κλήθηκαν να δηλώσουν πόσο σημαντικές είναι για εκείνες μια σειρά από διατυπώσεις σχετικά με την εργασία τους, που αφορούσαν στα εξής: σταθερή εργασία, υψηλό εισόδημα, προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης και εργασία που τους επιτρέπει να συμφιλιώνουν της επαγγελματικές με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Συγκεκριμένα, το 68.6% των ερωτώμενων απάντησε πως είναι «πολύ σημαντικό» να έχουν μια σταθερή εργασία, ενώ το 27.3% απάντησε πως είναι «σημαντικό» (βλ. Διάγραμμα 30).



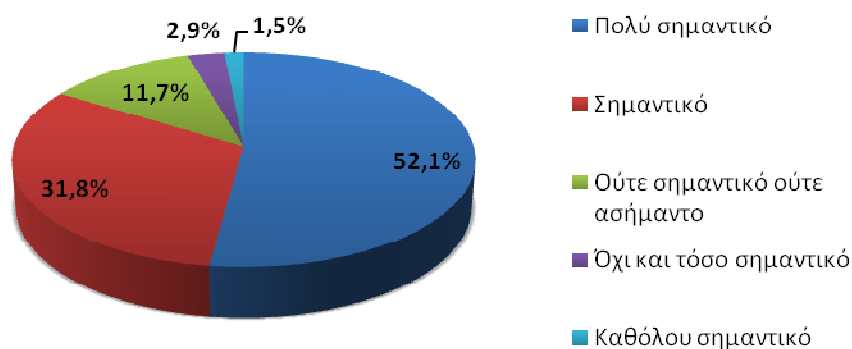
**Διάγραμμα 30. Πόσο σημαντική είναι μια σταθερή εργασία;**

Επιπλέον, το 57% του δείγματος πιστεύει ότι είναι «πολύ σημαντικό» ένα υψηλό εισόδημα, ενώ το 39% απάντησε πως είναι «σημαντικό» (βλ. Διάγραμμα 31).



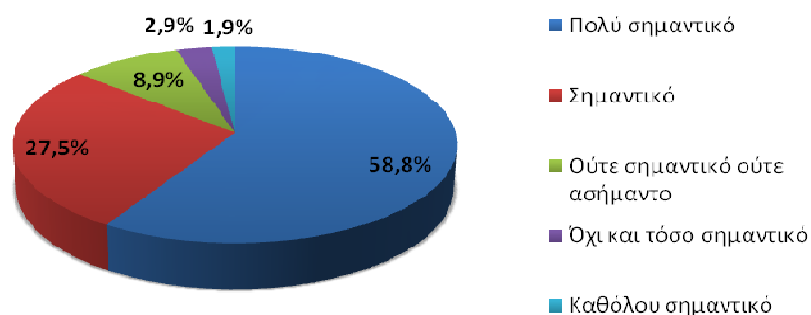
**Διάγραμμα 31. Πόσο σημαντικό είναι ένα υψηλό εισόδημα;**

Το 52.1% των ερωτώμενων πιστεύει ότι είναι «πολύ σημαντικό» να έχει μια εργασία με προοπτικές εξέλιξης, το 31.8% πιστεύει πως είναι «σημαντικό» και το 11.7% πως είναι «ούτε σημαντικό ούτε ασήμαντο» (βλ. Διάγραμμα 32).



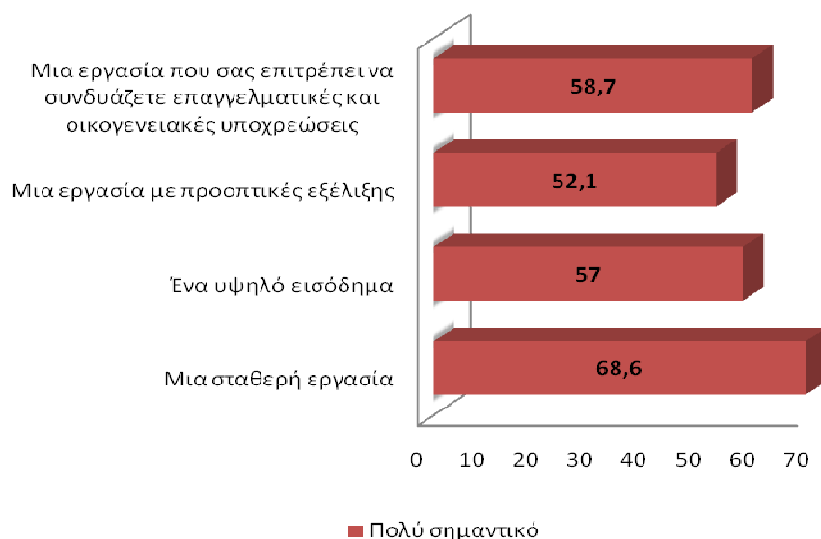
**Διάγραμμα 32. Πόσο σημαντική είναι μια εργασία με προοπτικές εξέλιξης;**

Τέλος, μια εργασία που επιτρέπει στις γυναίκες να συνδυάζουν επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις είναι «πολύ σημαντικός» παράγοντας για το 58.8% του δείγματος και «σημαντικός» για το 27.5% του δείγματος (βλ. Διάγραμμα 33).



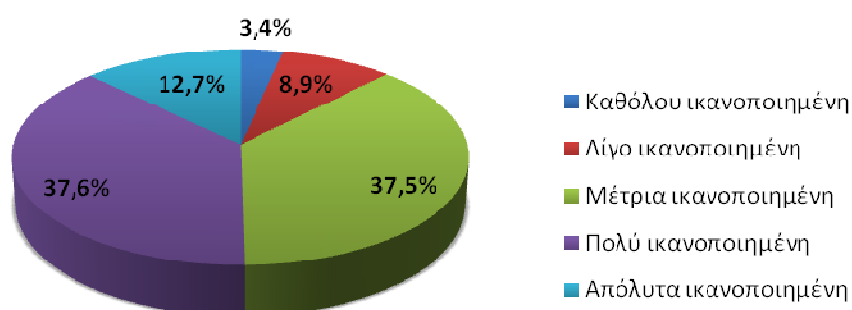
**Διάγραμμα 33. Πόσο σημαντική είναι μία εργασία που επιτρέπει τον συνδυασμό επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων;**

Στο Διάγραμμα 34 παρουσιάζονται συγκριτικά τα μεγαλύτερα ποσοστά σχετικά με το πόσο σημαντικές είναι για τις ερωτώμενες οι προαναφερθείσες διατυπώσεις. Παρατηρείται, επομένως, ότι ιεραρχικά τον πιο σημαντικό ρόλο κατέχει μια σταθερή εργασία, έπειτα μια εργασία που επιτρέπει στις ερωτώμενες να συνδυάζουν επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις, στη συνέχεια ένα υψηλό εισόδημα και τέλος μια εργασία με προοπτικές εξέλιξης.



**Διάγραμμα 34. Συγκριτική παρουσίαση των πιο σημαντικών παραγόντων**

Η τελευταία ερώτηση της συγκεκριμένης Ενότητας, η οποία στόχευε στη συλλογή δεδομένων που σχετίζονται με την εργασιακή κατάσταση των γυναικών του δείγματος της έρευνας, επεδίωξε να καταγράψει τον βαθμό ικανοποίησής τους από την τρέχουσα εργασία τους. Στο Διάγραμμα 35 παρουσιάζεται ότι **το 37.6% και το 37.5% των ερωτώμενων φαίνεται να είναι «πολύ» και «μέτρια» ικανοποιημένες από την τωρινή τους εργασία**. Επίσης, το 12.7% των ερωτώμενων είναι «απόλυτα ικανοποιημένες», το 8.9% «λίγο ικανοποιημένες» και το 3.4% των γυναικών «καθόλου ικανοποιημένες».



Διάγραμμα 35. Βαθμός ικανοποίησης από την τρέχουσα εργασία

### 2.3 Στάσεις για θέματα ισότητας, συμφιλίωσης εργασίας και οικογενειακών υποχρεώσεων

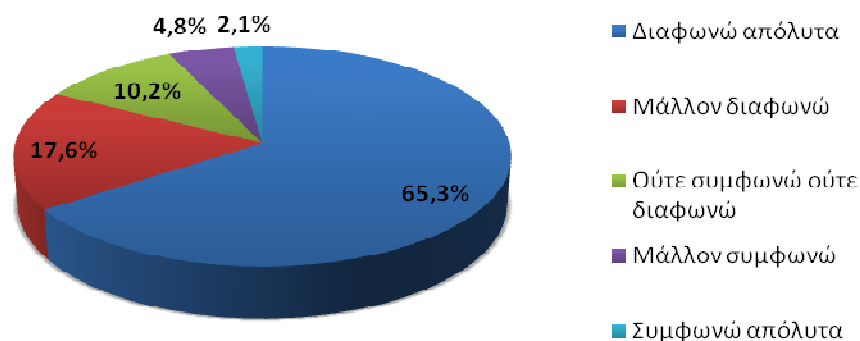
Η επόμενη Ενότητα του ερωτηματολογίου επεδίωκε να διερευνήσει τις στάσεις των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα σε θέματα που αφορούν τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής, καθώς και τον έμφυλο καταμερισμό των οικογενειακών και οικιακών υποχρεώσεων. Ειδικότερα, οι ερωτώμενες καλούνταν να δηλώσουν τον βαθμό διαφωνίας/συμφωνίας σε μια σειρά από θέσεις/απόψεις που σχετίζονταν με τα προαναφερθέντα θέματα. Ο Πίνακας 1 παρουσιάζει συνολικά τις στάσεις των συμμετεχουσών στα υπό εξέταση πεδία, ενώ τα Διαγράμματα που ακολουθούν (36-45) παρουσιάζουν τις απαντήσεις που καταγράφηκαν ανά θέση/άποψη.

**Πίνακας 1. Στάσεις ερωτώμενων για θέματα συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας**

	Διαφωνώ απόλυτα	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Είναι υποχρέωση <u>μόνο</u> της γυναίκας να προσαρμόζει τη ζωή της στις ανάγκες της οικογένειας	65.7	17.7	10.3	4.8	2.1
Σε περίοδο οικονομικής κρίσης είναι πιο σημαντικό να εργάζεται ο άνδρας παρά η γυναίκα	48.0	18.0	16.3	10.6	7.1
Οι γυναίκες δεν είναι ικανές όσο οι άνδρες να παίρνουν σημαντικές επαγγελματικές αποφάσεις	75.5	14.4	6.3	2.4	1.3
<u>Μόνο</u> οι γυναίκες πρέπει να είναι υπεύθυνες για τις δουλειές του σπιτιού (π.χ. καθαριότητα)	63.1	17.5	9.4	6.1	3.9
<u>Μόνο</u> οι άνδρες πρέπει να παίρνουν τις οικογενειακές αποφάσεις	76.2	15.1	5.8	1.8	1.0
Όταν και οι δύο γονείς εργάζονται, την ευθύνη για τη φροντίδα των παιδιών θα πρέπει να την έχει <u>μόνο</u> η γυναίκα	67.3	16.9	8.7	4.9	2.2
Οι άνδρες πρέπει να συντηρούν την οικογένεια και οι γυναίκες να δουλεύουν για να συμπληρώνουν το οικογενειακό εισόδημα	47.7	19.9	13.8	11.3	7.4
Οι άνδρες ενδιαφέρονται για την καριέρα τους περισσότερο από όσο οι γυναίκες	36.0	23.1	17.7	16.5	6.7
Οι άνδρες δεν μπορούν να φροντίσουν σωστά τα παιδιά	43.9	26.3	12.4	10.9	6.5
Οι εργαζόμενες μητέρες δεν μπορεί να είναι τόσο στοργικές όσο οι μητέρες που δεν δουλεύουν	67.9	18.0	7.1	4.5	2.5

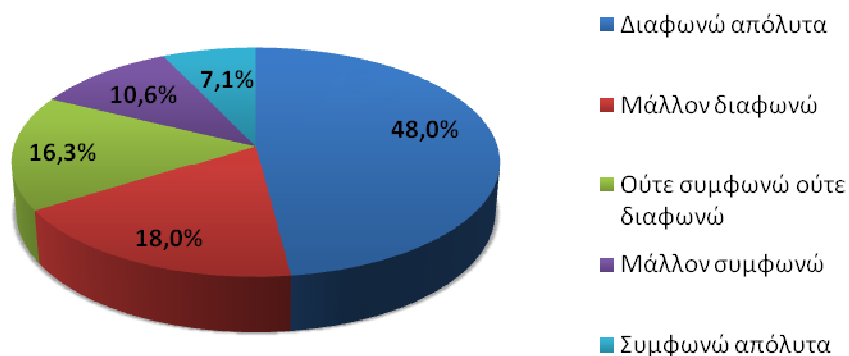
Ειδικότερα, το 65.3% των γυναικών «διαφωνεί απόλυτα» με το να προσαρμόζει μόνο η γυναίκα τη ζωή της στις ανάγκες της οικογένειας και το 17,6% «μάλλον διαφωνεί» (βλ. Διάγραμμα 36).





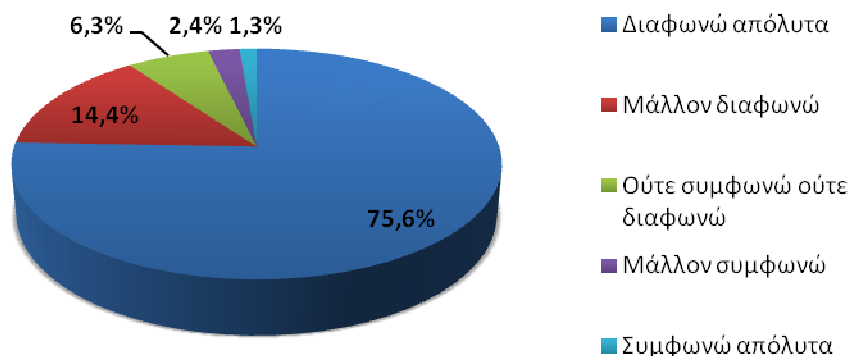
**Διάγραμμα 36. Είναι υποχρέωση μόνο της γυναίκας να προσαρμόζει τη ζωή της στις ανάγκες της οικογένειας**

Το 48% των γυναικών «διαφωνεί απόλυτα» πως σε περίοδο οικονομικής κρίσης είναι πιο σημαντικό να εργάζεται ο άνδρας παρά η γυναίκα, το 18% «μάλλον διαφωνεί», ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 16,3 «ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί» (βλ. Διάγραμμα 37).



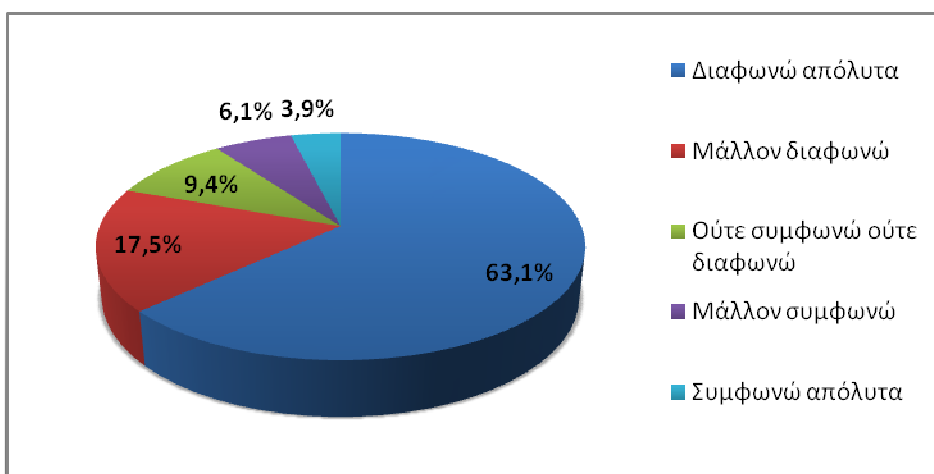
**Διάγραμμα 37. Σε περίοδο οικονομικής κρίσης είναι πιο σημαντικό να εργάζεται ο άνδρας παρά η γυναίκα**

Το 75.5% του δείγματος δεν πιστεύει ότι οι γυναίκες δεν είναι ικανές όσο οι άνδρες στο να παίρνουν σημαντικές επαγγελματικές αποφάσεις και το 14,4% «μάλλον διαφωνεί» (βλ. Διάγραμμα 38).



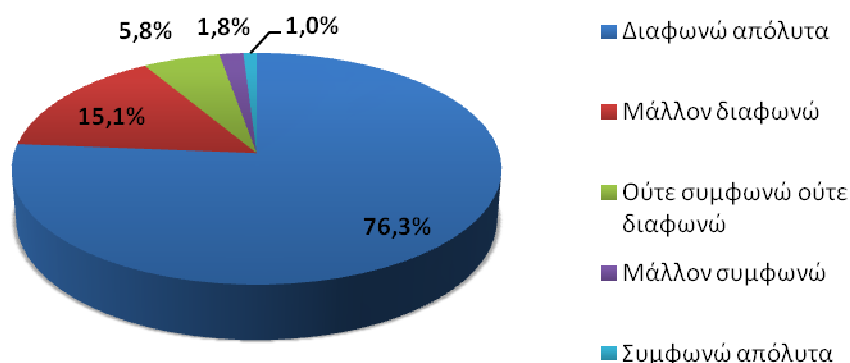
**Διάγραμμα 38.** Οι γυναίκες δεν είναι ικανές όσο οι άνδρες να παίρνουν σημαντικές επαγγελματικές αποφάσεις

Σχετικά με την ερώτηση για το αν «μόνο οι γυναίκες πρέπει να είναι υπεύθυνες για τις δουλειές του σπιτιού» το 63.1% των γυναικών «διαφωνεί απόλυτα» και το 17,5% «μάλλον διαφωνεί» (βλ. Διάγραμμα 39).



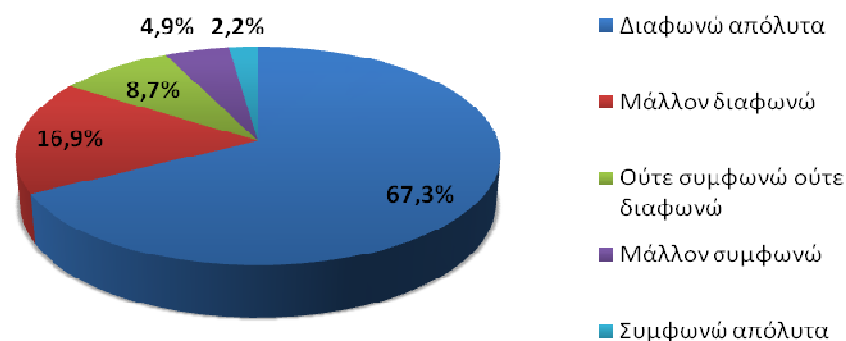
**Διάγραμμα 39.** Μόνο οι γυναίκες πρέπει να είναι υπεύθυνες για τις δουλειές του σπιτιού

Το 76.3% των γυναικών «διαφωνεί απόλυτα» με την άποψη ότι μόνο οι άνδρες πρέπει να παίρνουν τις οικογενειακές αποφάσεις και το 15,1% «μάλλον διαφωνεί» (βλ. Διάγραμμα 40).



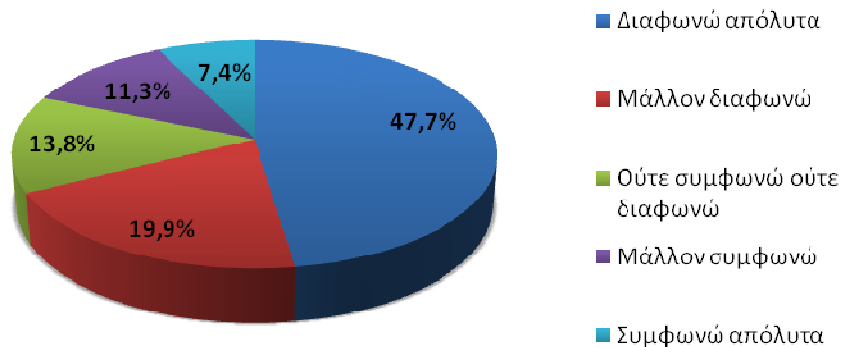
**Διάγραμμα 40. Μόνο οι άνδρες πρέπει να παίρνουν τις οικογενειακές αποφάσεις**

Το 65.3% του δείγματος έχει αρνητική στάση ως προς το γεγονός ότι την ευθύνη για τη φροντίδα των παιδιών θα πρέπει να την έχει μόνο η γυναίκα όταν και οι δύο γονείς εργάζονται (βλ. Διάγραμμα 41).



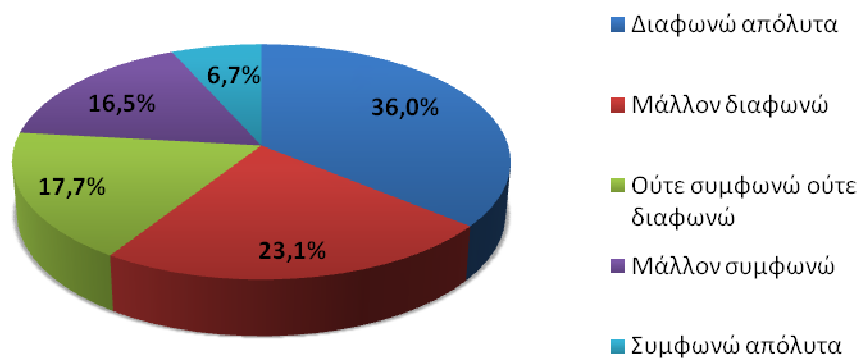
**Διάγραμμα 41. Όταν και οι δύο γονείς εργάζονται, την ευθύνη για τη φροντίδα των παιδιών θα πρέπει να την έχει μόνο η γυναίκα**

Στην ερώτηση αν οι άνδρες πρέπει να συντηρούν την οικογένεια και οι γυναίκες να δουλεύουν για να συμπληρώνουν το οικογενειακό εισόδημα παρατηρείται πως ο βαθμός συμφωνίας/διαφωνίας των ερωτώμενων διαφέρει (βλ. Διάγραμμα 42). Πιο συγκεκριμένα, το 47.7% του δείγματος «διαφωνεί απόλυτα», το 19.9% του δείγματος δήλωσε ότι «μάλλον διαφωνεί», το 13.8% «ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί» ενώ το 11.3% «μάλλον συμφωνεί».



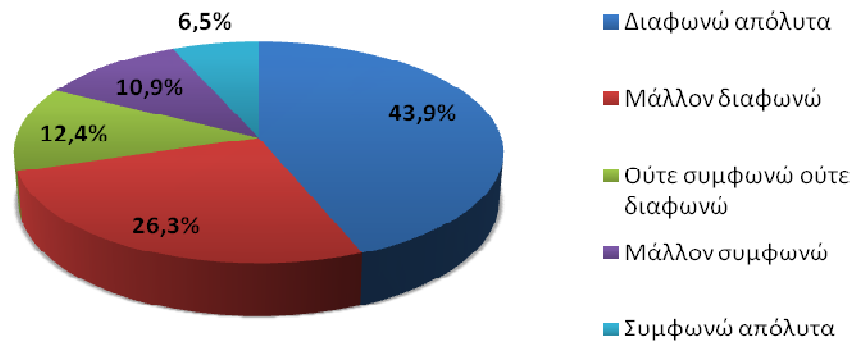
**Διάγραμμα 42. Οι άνδρες πρέπει να συντηρούν την οικογένεια και οι γυναίκες να δουλεύουν για να συμπληρώνουν το οικογενειακό εισόδημα**

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η στάση των ερωτώμενων στην ερώτηση για το αν οι άνδρες ενδιαφέρονται για την καριέρα τους περισσότερο από ό,τι οι γυναίκες (βλ. Διάγραμμα 43). Το 36% του δείγματος «διαφωνεί απόλυτα» με αυτή την άποψη, το 23.1% «μάλλον διαφωνεί», το 17.7% «ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί», ενώ το 16.5% «μάλλον συμφωνεί» και το 6.7% «συμφωνεί απόλυτα».



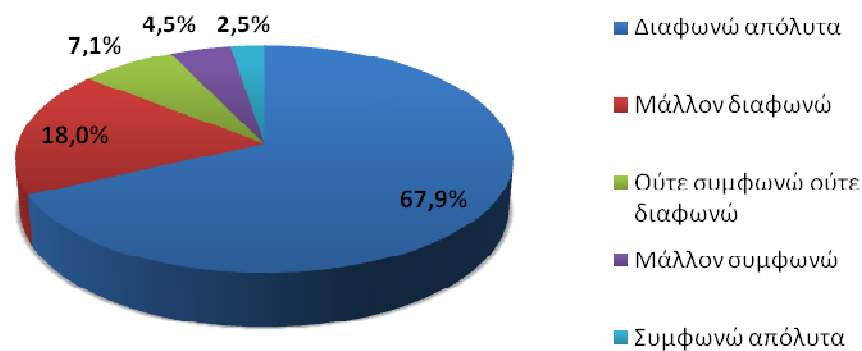
**Διάγραμμα 43. Οι άνδρες ενδιαφέρονται για την καριέρα τους περισσότερο από όσο οι γυναίκες**

Επίσης, το 42.9% των γυναικών «διαφωνεί απόλυτα» με την άποψη ότι οι άνδρες δεν μπορούν να φροντίσουν σωστά τα παιδιά, ενώ το 26.3% «μάλλον διαφωνεί» (βλ. Διάγραμμα 44).



Διάγραμμα 44. Οι άνδρες δε μπορούν να φροντίσουν σωστά τα παιδιά

Τέλος, το 67.9% του δείγματος έχει αρνητική στάση ως προς την ερώτηση για το αν οι εργαζόμενες μητέρες δεν μπορεί να είναι τόσο στοργικές όσο οι μητέρες που δεν δουλεύουν, το 18,3% «μάλλον διαφωνεί» (βλ. Διάγραμμα 45).



Διάγραμμα 45. Οι εργαζόμενες μητέρες δεν μπορεί να είναι τόσο στοργικές όσο οι μητέρες που δεν δουλεύουν

Πέρα από την παραπάνω συνοπτική παρουσίαση των επικρατέστερων απαντήσεων για κάθε άποψη, η συνολική επισκόπηση των απαντήσεων που συγκεντρώθηκαν στο πλαίσιο της συγκεκριμένης Ενότητας, προσφέρει σημαντικές πληροφορίες για τις στάσεις των συμμετεχουσών σε θέματα που σχετίζονται με τον έμφυλο καταμερισμό εργασιών και τα στερεότυπα για τους έμφυλους ρόλους. Ειδικότερα, αξίζει να σημειωθεί ότι ενώ στις περισσότερες απαντήσεις η πλειοψηφία με ποσοστό άνω του 60% δήλωσε ότι διαφωνεί απόλυτα με απόψεις που αναπαράγουν έμφυλα στερεότυπα, σε τέσσερις από τις διατυπώσεις το ποσοστό απόλυτης διαφωνίας παρουσιάζεται κάτω του 50%. Οι τρεις από αυτές τις διατυπώσεις αφορούν σε συγκρίσεις που σχετίζονται με την επαγγελματική κατάσταση ανδρών και γυναικών, ενώ η τέταρτη με την ικανότητα των ανδρών να φροντίσουν τα παιδιά τους.

Επιπρόσθετα, διαφάνηκε ότι υπάρχει αλληλεπίδραση διαφόρων παραγόντων στη διαμόρφωση των στάσεων των ερωτώμενων σε θέματα που αφορούν τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής, τους έμφυλους ρόλους και τον καταμερισμό των οικογενειακών και οικιακών υποχρεώσεων μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Στους παράγοντες αυτούς περιλαμβάνονται μεταξύ άλλων η ηλικία, η οικονομική κατάσταση, το εκπαιδευτικό επίπεδο και η οικογενειακή κατάσταση.

Ειδικότερα, αναφορικά με την ηλικία των ερωτώμενων, όπως προκύπτει από τον Πίνακα 2, **οι μεγαλύτερες σε ηλικία γυναίκες δηλαδή άνω των 65 ετών παρουσιάζουν πιο παραδοσιακές στάσεις ως προς τους έμφυλους ρόλους και την κατανομή των οικογενειακών ευθυνών**, καθώς έχουν το μικρότερο ποσοστό (25%) διαφωνίας (διαφωνώ απόλυτα-διαφωνώ) και αντίστοιχα το μεγαλύτερο ποσοστό (50%) συμφωνίας (συμφωνώ - απόλυτα-συμφωνώ).

Οι γυναίκες που ανήκουν στις ηλικιακές ομάδες 35-44 και 25-34 ετών που αποτελούν και την πλειοψηφία του δείγματος, παρουσιάζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά διαφωνίας με ποσοστά 75.3% και 73.1% αντίστοιχα, που υποδηλώνει ότι οι γυναίκες με το παραπάνω ηλικιακό προφίλ **διάκινεται θετικά ως προς την ισότητα των φύλων και ως προς τον ισότιμο καταμερισμό οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών**.

**Πίνακας 2. Ηλικία και συνολική βαθμολογία στάσεων**

Ηλικία	Συνολική βαθμολογία				
	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
18-24	20,6	49,9	19	10,4	0
25-34	22,2	50,9	21,8	3,8	1,5
35-44	12,3	63	22	2,6	0,8
45-54	11,3	54,1	27,6	5,7	1,2
55-64	18,2	54,5	21,7	5,4	1,8
Άνω των 65	25	0	25	37,5	12,5

Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση των ερωτώμενων, όπως παρουσιάζεται στον Πίνακα 3, **το μεγαλύτερο ποσοστό διαφωνίας παρουσιάζουν οι γυναίκες που βρίσκονται σε σχέση με άλλο άτομο 90% ή δεν έχουν σχέση τη στιγμή που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο σε ποσοστό 80%.**

**Πίνακας 3. Οικογενειακή κατάσταση και συνολική βαθμολογία στάσεων**

Οικογενειακή κατάσταση	Συνολική βαθμολογία				
	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Παντρεμένη	10,6	57,9	25,8	4,7	1,5
Συζώ με κάποιον	21,1	43,5	28	7	0
Χωρισμένη	14,9	52,9	28,7	2,8	1,4
Χήρα	29,2	33,4	21	16,7	0
Σε διάσταση	11,5	53,7	26,8	3,8	3,8
Βρίσκομαι σε σχέση με άλλο άτομο	32,9	57,2	8,4	1,4	0
Αυτή τη στιγμή δεν έχω σχέση	20	60	13,6	4,8	1,6

Σημαντικά είναι τα ευρήματα που προέκυψαν από τη συσχέτιση των στάσεων των ερωτώμενων με την οικονομική κατάσταση και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο. Όπως φαίνεται και από τους Πίνακες 3 και 5 **όσες γυναίκες βρίσκονται σε ανώτερη οικονομική κατάσταση προκύπτει ότι υιοθετούν στάσεις που διάκεινται θετικά σε πιο ισότιμους ρόλους μεταξύ ανδρών και γυναικών με ποσοστό 76.9% να διαφωνούν (βλ. Πίνακα 1γ).**

**Πίνακας 4. Οικονομική κατάσταση και συνολική βαθμολογία στάσεων**

Οικονομική κατάσταση	Συνολική βαθμολογία				
	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Χαμηλή	12,1	43	34,4	7,9	2,7
Μεσαία-Χαμηλή	16,7	57,3	22,2	2,9	1,2
Μεσαία	14,9	59,2	19,5	5,4	0,6
Ανώτερη-Μεσαία	20,3	53,5	22,9	2,8	0
Ανώτερη	30,8	46,1	15,3	3,8	3,8

Αντίστοιχα, βλέπουμε μία κλιμάκωση αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης και τα ποσοστά διαφωνίας των ερωτώμενων, καθώς **παρατηρείται ότι όσο ανεβαίνει το εκπαιδευτικό επίπεδο αυξάνονται και τα ποσοστά διαφωνίας των γυναικών με ανώτερο αυτό των γυναικών που κατέχουν διδακτορικό τίτλο 86.1% και των ερωτώμενων με μεταπτυχιακές σπουδές με ποσοστό 80.6% (βλ. Πίνακα 1δ).**

Σημαντικό, επίσης, είναι το ποσοστό 20% συμφωνίας που παρουσιάζουν οι γυναίκες που έχουν τελειώσει λίγες τάξεις του δημοτικού, οι οποίες παρουσιάζουν και το μεγαλύτερο ποσοστό συμφωνίας συγκριτικά με τις ερωτώμενες που ανήκουν στα υπόλοιπα εκπαιδευτικά επίπεδα που γεγονός που δείχνει ότι διατηρούν πιο παραδοσιακές στάσεις σχετικά με τους έμφυλους ρόλους.



**Πίνακας 5. Επίπεδο εκπαίδευσης και συνολική βαθμολογία στάσεων**

Επίπεδο εκπαίδευσης	Συνολική βαθμολογία				
	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Λίγες τάξεις δημοτικού ή άλλο	20	40	20	0	20
Δημοτικό	9,1	27,3	54,6	0	9,1
Γυμνάσιο	0	57,6	30,6	11,4	0
Λύκειο	15,7	52,9	22,9	7,7	0,7
Μεταλυκειακή (ΙΕΚ κ.ά.)	10,7	53,7	28,1	6,8	0,7
Ανώτερη	11,7	58,5	24,2	4	1,6
Ανώτατη	21	57	20,1	1,7	0,6
Μεταπτυχιακό	25,4	55,2	15,8	1,8	1,8
Διδακτορικό	13,6	72,5	4,5	9,1	0

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί το αποτέλεσμα που προέκυψε από τη συσχέτιση των στάσεων των ερωτώμενων με το αν έχουν παιδιά ή όχι. Όπως παρουσιάζεται στον Πίνακα 6, **οι γυναίκες που δεν έχουν παιδιά διαφωνούν με παραδοσιακές έμφυλες αντιλήψεις και στερεότυπα σε ποσοστό 78.5%** (διαφωνώ απόλυτα-διαφωνώ) σε σχέση με το ποσοστό 67.1% των γυναικών που έχουν παιδιά. Οι ερωτώμενες δηλαδή είτε έχουν παιδιά είτε όχι πιστεύουν ότι οι ρόλοι των γυναικών πρέπει να είναι πιο ισότιμοι και να υπάρχει καταμερισμός των ευθυνών, ωστόσο οι γυναίκες που δεν έχουν παιδιά παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά και φαίνεται ότι έχουν πιο θετική στάση.

**Πίνακας 6. Έχετε παιδιά; \* Συνολική βαθμολογία στάσεων**

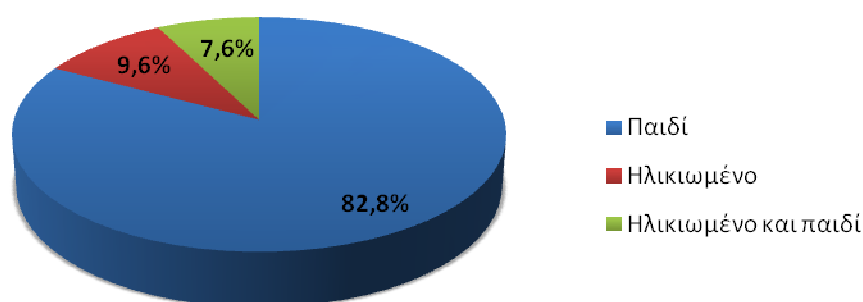
Έχετε παιδιά;	Συνολική βαθμολογία				
	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Ναι	12,3	54,8	26,9	5	1
Όχι	21,2	57,3	15,9	4,2	1,2

## 2.4 Οικογενειακές/οικιακές υποχρεώσεις και φροντίδα εξαρτώμενων μελών

Σε συνέχεια της ομάδας ερωτήσεων που προηγήθηκαν κατά την προηγούμενη Ενότητα του ερωτηματολογίου με στόχο τη διερεύνηση των στάσεων των εργαζόμενων γυναικών του δείγματος σε θέματα που αφορούν τους έμφυλους ρόλους, η τέταρτη Ενότητα επεδίωξε να εξετάσει ζητήματα που σχετίζονται με τις οικογενειακές υποχρεώσεις και τη φροντίδα εξαρτώμενων μελών.

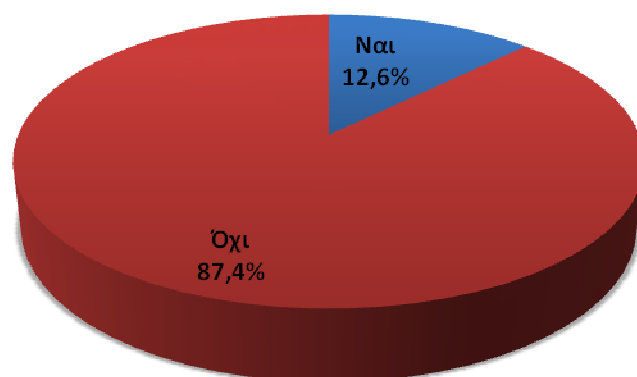
Ειδικότερα, η συγκεκριμένη Ενότητα απευθυνόταν μόνο σε ερωτώμενες που είναι υπεύθυνες για τη φροντίδα κάποιου μέλους της οικογένειάς τους (παιδιά, ηλικιωμένοι/-ες ή άτομα με αναπηρία) και περιελάμβανε ερωτήματα σχετικά με τις δραστηριότητες που αναλαμβάνουν συνήθως για τα άτομα που φροντίζουν, τις ώρες που αφιερώνουν την εβδομάδα εκτός εργασίας για τα άτομα αυτά, την ιεράρχηση των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν αλλά και τις στρατηγικές που υιοθετούν, προκειμένου να συνδυάσουν την εργασία με τη φροντίδα των ατόμων που έχουν ανάγκη κ.λπ.

Όπως παρατηρείται, από το Διάγραμμα 46, από τις γυναίκες που απάντησαν ότι έχουν την ευθύνη κάποιου εξαρτώμενου μέλους (δηλαδή 48,5% επί του συνολικού δείγματος της έρευνας), **το 82.8% των ερωτώμενων δήλωσε ότι έχει την ευθύνη της φροντίδας παιδιού**, το 9.6% ηλικιωμένου/-ης και το 7.6% ηλικιωμένου/-ης και παιδιού.



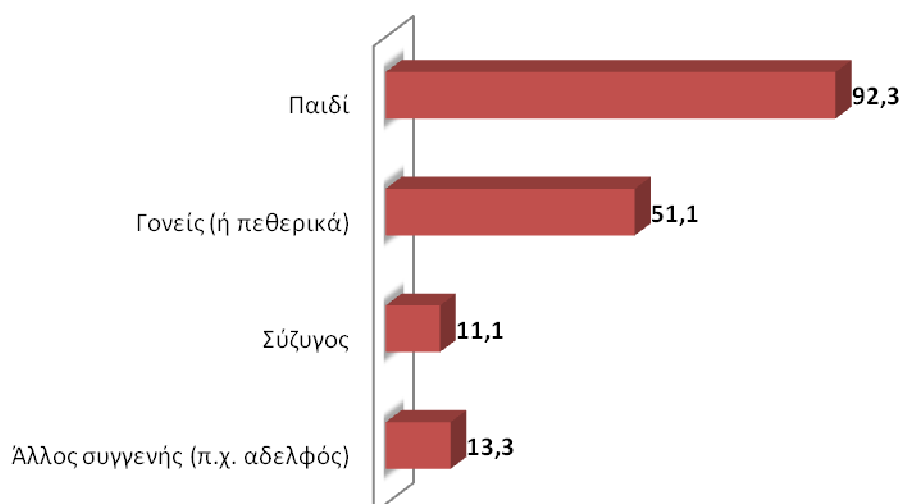
Διάγραμμα 46. Ευθύνη φροντίδας ανά κατηγορία εξαρτώμενου μέλους

Σχετικά με το αν οι ερωτώμενες φροντίζουν κάποιο άτομο με αναπηρία, το 12.6% του δείγματος που απάντησε στη συγκεκριμένη Ενότητα, δήλωσε ότι φροντίζει κάποιο άτομο με αναπηρία (βλ. Διάγραμμα 47).



**Διάγραμμα 47. Ευθύνη φροντίδας ατόμου με αναπηρία**

Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες που αποκρίθηκαν θετικά στην προαναφερθείσα ερώτηση δήλωσαν ότι έχουν την ευθύνη της φροντίδας παιδιού με αναπηρία σε ποσοστό 92.3%, γονέων (ή πεθερικών) με αναπηρία σε ποσοστό 51.1%, άλλων συγγενών σε ποσοστό 13.3% και συζύγου/συντρόφου με αναπηρία σε ποσοστό 11.1% (βλ. Διάγραμμα 48).

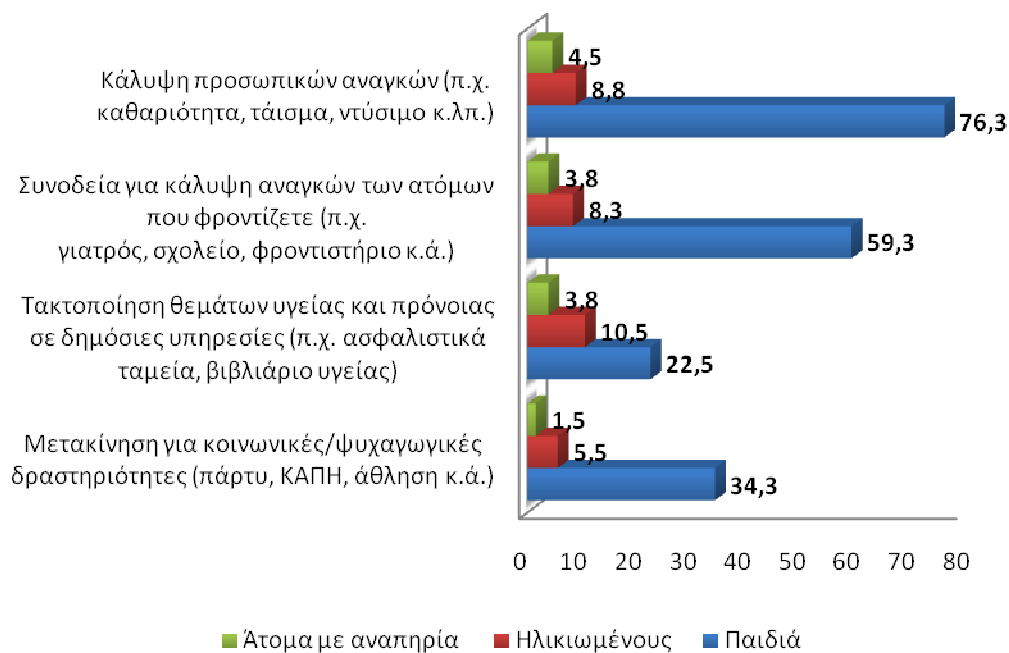


**Διάγραμμα 48. Ευθύνη φροντίδας ανά κατηγορία εξαρτώμενου μέλους με αναπηρία**

Σε ερώτηση που είχε ως στόχο να καταγράψει τις πιο συνήθεις δραστηριότητες που αναλαμβάνουν οι ερωτώμενες για τη φροντίδα εξαρτώμενων ατόμων ανά κατηγορία μέλους (παιδιά, ηλικιωμένοι/-ες, άτομο με αναπηρία), οι γυναίκες που συμμετείχαν στο δείγμα κλήθηκαν να δηλώσουν τις δύο δραστηριότητες που κάνουν πιο συχνά.

Όπως φαίνεται από το Διάγραμμα 49, στις περιπτώσεις φροντίδας παιδιών, οι γυναίκες πιο συχνά αναλαμβάνουν δραστηριότητες που σχετίζονται με την κάλυψη προσωπικών αναγκών (76.3%) των εξαρτώμενων ατόμων, στη συνέχεια είναι υπεύθυνες για τη συνοδεία τους, προκειμένου να καλύψουν τις ανάγκες τους (59.3%). Ακολουθούν οι δραστηριότητες που σχετίζονται με μετακινήσεις για κοινωνικές/ψυχαγωγικές δραστηριότητες (34.5%) και λιγότερο συχνά αναλαμβάνουν δραστηριότητες που συνδέονται με την τακτοποίηση θεμάτων υγείας και πρόνοιας σε δημόσιες υπηρεσίες (22.5%). Αντίθετα, στις περιπτώσεις φροντίδας ηλικιωμένων, η συνηθέστερη δραστηριότητα που αναλαμβάνουν οι γυναίκες σχετίζεται με την τακτοποίηση θεμάτων υγείας και πρόνοιας σε δημόσιες υπηρεσίες (10.5%) και ακολουθούν εκείνες που σχετίζονται με την κάλυψη προσωπικών αναγκών (8.8%).

Τέλος, όταν το εξαρτώμενο μέλος είναι άτομο με αναπηρία, οι γυναίκες συνήθως πραγματοποιούν δραστηριότητες για την κάλυψη προσωπικών του αναγκών (4.5%) και εν συνεχεία δραστηριότητες που αφορούν στη συνοδεία του για την κάλυψη των αναγκών του (3.8%) και την τακτοποίηση θεμάτων υγείας και πρόνοιας του εξαρτώμενου μέλους σε δημόσιες υπηρεσίες (3.8%).

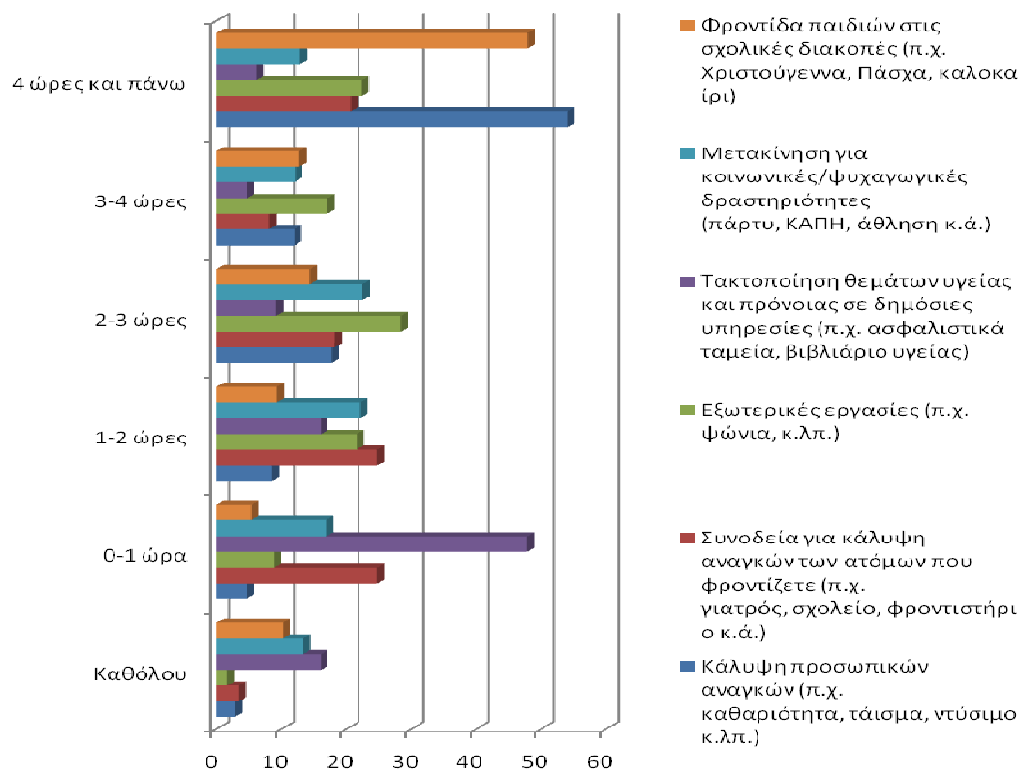


**Διάγραμμα 49. Δραστηριότητες που συνήθως αναλαμβάνουν οι ερωτώμενες για τα άτομα που φροντίζουν**

Αναφορικά με τις ώρες που αφιερώνουν οι ερωτώμενες εβδομαδιαίως κατά μέσο όρο για την πραγματοποίηση δραστηριοτήτων για τα άτομα τα οποία φροντίζουν, όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 50, **οι περισσότερες γυναίκες (54%) αφιερώνουν πάνω από 4 ώρες για την κάλυψη προσωπικών αναγκών (π.χ. καθαριότητα, τάισμα, ντύσιμο κ.λπ.) των ατόμων που φροντίζουν.**

Επιπλέον, ένα σημαντικό ποσοστό (49.4%) γυναικών δηλώνει ότι αφιερώνει έως 2 ώρες την εβδομάδα για τη συνοδεία για την κάλυψη αναγκών των εξαρτώμενων μελών (π.χ. σχολείο, φροντιστήριο), γεγονός που συνδέεται άμεσα με την ηλικία των παιδιών του δείγματος, η οποία –όπως παρουσιάστηκε στο Διάγραμμα 10. *Ηλικία Παιδιών-* είναι συνήθως από 7 έως 18 ετών. Επίσης, για εξωτερικές εργασίες το 28.4% των συμμετεχουσών δήλωσε ότι αφιερώνει από 2-3 ώρες την εβδομάδα, ενώ για την τακτοποίηση θεμάτων υγείας και πρόνοιας σε δημόσιες υπηρεσίες (δραστηριότητα που πιθανά δεν πραγματοποιείται σε εβδομαδιαία βάση) το 47.7% απάντησε ότι καταναλώνει έως 1 ώρα την εβδομάδα. Οι γυναίκες του δείγματος σε ποσοστό 44.7% απάντησαν ότι αφιερώνουν από 1-3 ώρες για τη μετακίνηση των ατόμων που φροντίζουν σε κοινωνικές και ψυχαγωγικές δραστηριότητες. Τέλος, το 47.9% των ερωτώμενων αφιερώνει περισσότερες από 4 ώρες την εβδομάδα για τη φροντίδα των παιδιών κατά τη

διάρκεια των σχολικών διακοπών, γεγονός που καταδεικνύει ότι κατά διάστημα αυτό οι ευθύνες φροντίδας είναι αυξημένες.



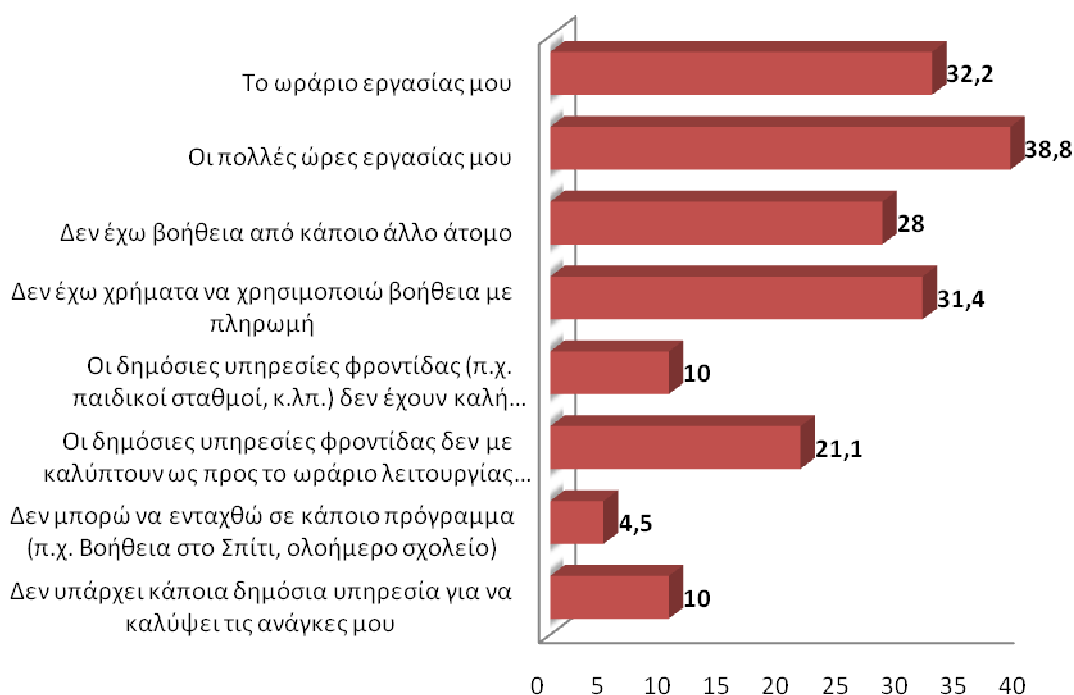
**Διάγραμμα 50. Ώρες που αφιερώνουν την εβδομάδα για τα άτομα που φροντίζουν**

Σε ερώτηση που είχε ως στόχο τον εντοπισμό/ιεράρχηση των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι ερωτώμενες στην προσπάθειά τους να συνδυάσουν την εργασία τους με τις δραστηριότητες που πραγματοποιούν για τη φροντίδα εξαρτώμενων, οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα κλήθηκαν να δηλώσουν τις δύο πιο σημαντικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν.

Όπως προκύπτει από το Διάγραμμα 51, η πρώτη δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι ερωτώμενες είναι οι πολλές ώρες εργασίας τους (38.8%), εν συνεχεία το ωράριο εργασίας τους (32.2%), η οικονομική δυσκολία για χρήση βοήθειας επί πληρωμή (31.4%), η έλλειψη βοήθειας από κάποιο άλλο άτομο (28%) και το ωράριο λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών φροντίδας (21.1%).

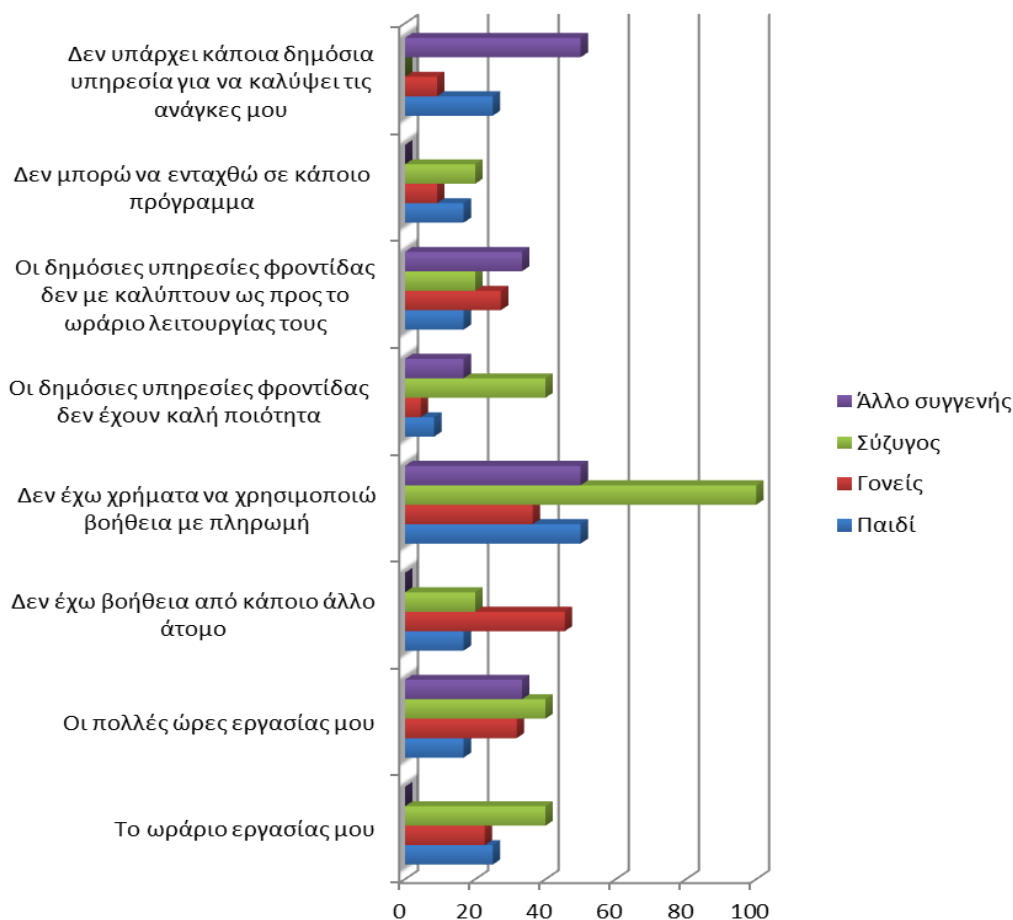
Χαμηλά στην ιεράρχηση των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες για τη φροντίδα εξαρτώμενων μελών βρίσκονται ζητήματα που συνδέονται με την ποιότητα των δημόσιων υπηρεσιών φροντίδας (10%), την έλλειψη δημόσιων

υπηρεσιών για την κάλυψη σχετικών αναγκών (10%) και τη μη δυνατότητα ένταξής τους σε κάποιο πρόγραμμα (4.5%).



**Διάγραμμα 51. Ιεράρχηση δυσκολιών**

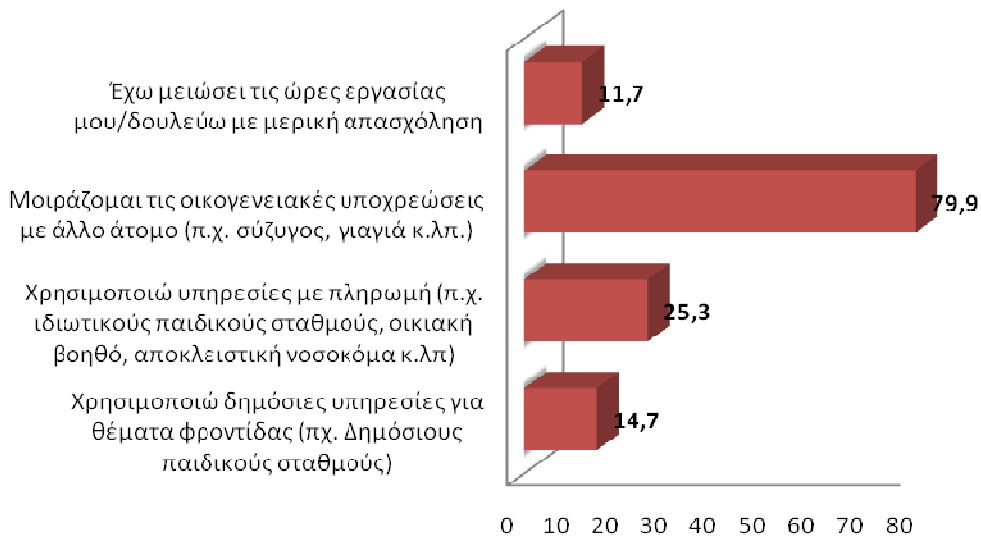
Είναι σημαντικό να δοθεί έμφαση στη διαφοροποίηση που παρατηρείται κατά την ιεράρχηση των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που φροντίζουν άτομο με αναπηρία, και ειδικότερα οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν ανάλογα με το άτομο αυτό (παιδί, γονέας, σύζυγος, συγγενής) (βλ. Διάγραμμα 51α). Πιο αναλυτικά, οι γυναίκες που φροντίζουν παιδί ή σύζυγο με αναπηρία προτάσσουν με μεγάλη διαφορά από τις υπόλοιπες, τη δυσκολία να χρησιμοποιήσουν βοήθεια με πληρωμή. Αντίθετα, αυτές που φροντίζουν γονέα με αναπηρία αναφέρουν ως μεγαλύτερη δυσκολία για τον συνδυασμό των υποχρεώσεων φροντίδας και εργασίας το γεγονός ότι δεν έχουν βοήθεια από κάποιο άλλο άτομο (45.5%) και στη συνέχεια την αδυναμία τους να χρησιμοποιήσουν βοήθεια με πληρωμή (36.4%).



**Διάγραμμα 51α. Ιεράρχηση δυσκολιών κατά εξαρτώμενο άτομο για γυναίκες που φροντίζουν άτομο με αναπηρία**

Από τις απαντήσεις των ερωτώμενων σχετικά με τους δύο τρόπους που κυρίως επιλέγουν για τον συνδυασμό εργασίας και υποχρεώσεων φροντίδας εξαρτώμενων μελών (βλ. Διάγραμμα 52), προκύπτει ότι **συνήθως μοιράζονται τις οικογενειακές υποχρεώσεις με άλλο άτομο (σύζυγος, γιαγιά κ.λπ.) (79.9%) ή χρησιμοποιούν υπηρεσίες με πληρωμή (ιδιωτικούς παιδικούς σταθμούς, οικιακή βοηθό κ.λπ.) (25.3%)**. Αξίζει να σημειωθεί ότι με αρκετά χαμηλότερο ποσοστό ακολουθούν οι επιλογές της χρήσης δημόσιων υπηρεσιών φροντίδας (14.7%) και της μείωσης των ωρών εργασίας/μερική απασχόληση (11.7%).

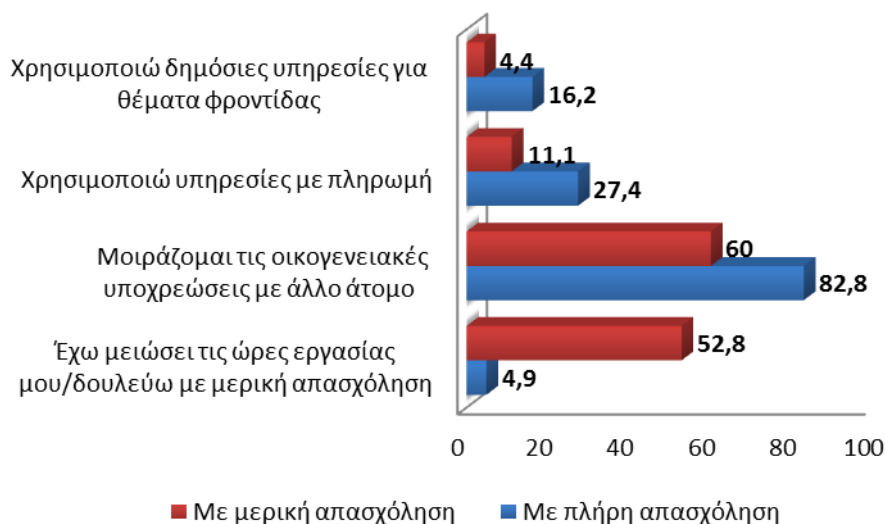




**Διάγραμμα 52. Τρόποι για την επίτευξη της συμφιλίωσης εργασίας και υποχρεώσεων φροντίδας εξαρτώμενων μελών**

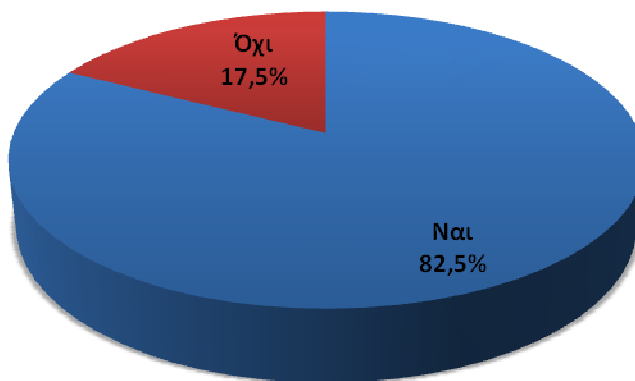
Έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι οι τρόποι που επιλέγουν οι γυναίκες για τη συμφιλίωση των υποχρεώσεων της εργασίας τους με αυτές της φροντίδας εξαρτώμενων ατόμων, **διαφοροποιούνται σημαντικά ανάλογα με το καθεστώς απασχόλησής τους** (βλ. Διάγραμμα 53).

Πιο συγκεκριμένα, το 82.8% των ερωτώμενων που εργάζονται με πλήρη απασχόληση, μοιράζεται τις οικογενειακές του υποχρεώσεις με άλλο άτομο, ενώ τον ίδιο τρόπο συμφιλίωσης επιλέγει το 60% των ερωτώμενων που εργάζονται με μερική απασχόληση. Για τις γυναίκες που εργάζονται με μερική απασχόληση, η χρήση υπηρεσιών με πληρωμή (11,1% έναντι 27,4%) αλλά και δημόσιων υπηρεσιών φροντίδας (4,4% έναντι 16,2%) αποτελούν πολύ λιγότερα διαδεδομένους τρόπους συμφιλίωσης των υποχρεώσεών τους.



**Διάγραμμα 53. Τρόποι για την επίτευξη της συμφιλίωσης εργασίας και υποχρεώσεων φροντίδας εξαρτώμενων μελών και καθεστώς απασχόλησης**

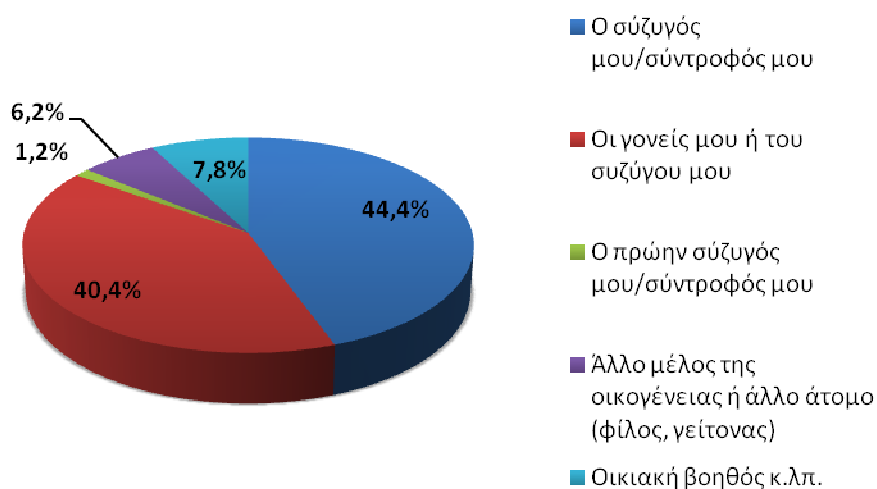
Αναφορικά με την παροχή βοήθειας από κάποιον/-α άλλον/-η για τη φροντίδα των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας, η πλειοψηφία (82.5%) των γυναικών δήλωσε ότι έχει βοήθεια από κάποιο άλλο άτομο, ενώ το 17.5% δεν έχει (βλ. Διάγραμμα 54).



**Διάγραμμα 54. Έχετε βοήθεια από κάποιον/-α άλλον/-η για τα άτομα που φροντίζετε;**

Αξίζει να σημειωθεί ότι στις περισσότερες περιπτώσεις η βοήθεια παρέχεται είτε από τον σύζυγο/σύντροφο, σε ποσοστό 44.4%, ή από τους γονείς, σε ποσοστό 40.4%. Επιπλέον, πολύ χαμηλότερο ποσοστό (7.8%) δέχεται βοήθεια επί πληρωμή.

Συνεπώς, από το Διάγραμμα 55 είναι εμφανές ότι η **συντριπτική πλειοψηφία (92.2%) των γυναικών δέχεται άτυπη βοήθεια από συγγενικά ή φιλικά πρόσωπα**, επιβεβαιώνοντας ότι στη χώρα μας το στενό και ευρύτερο οικογενειακό δίκτυο «ανεπίσημων φροντιστών/-τριών» ενεργοποιείται συχνά για τις ανάγκες φροντίδας εξαρτώμενων μελών καλύπτοντας τα κενά των δημόσιων υπηρεσιών.



**Διάγραμμα 55. Ποιο άτομο σας βοηθά περισσότερο;**

Αναφορικά με την επαγγελματική κατάσταση του συζύγου/συντρόφου στον Πίνακα 7 παρατηρείται ότι ανεξάρτητα από την επαγγελματική του κατάσταση ο **σύζυγος/ σύντροφος είναι το άτομο που βοηθά κατά κύριο λόγο τις γυναίκες, με εξαίρεση την περίπτωση που είναι αυτοαπασχολούμενος**. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνει ότι οι άνδρες πλέον είναι πιο συμμετοχικοί και αναλαμβάνουν ενεργό ρόλο και περισσότερες ευθύνες φροντίδας στην οικογένεια.

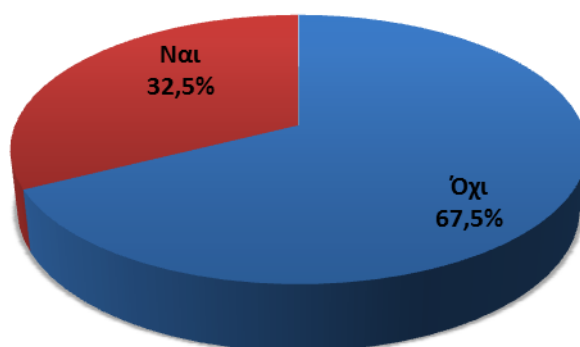
Τέλος, μεταξύ των άλλων κατηγοριών τα μεγαλύτερα ποσοστά παρατηρούνται στους άνεργους 72.7% και στους συνταξιούχους 62.5%, ενώ αξίζει να σημειωθεί ότι ο εργαζόμενος σύζυγος/σύντροφος με πλήρη απασχόληση παρουσιάζει μεγαλύτερο ποσοστό συνεισφοράς στη φροντίδα, το οποίο ανέρχεται στο 55.9 % σε σύγκριση με το 50% που κατέχει ο σύζυγος/σύντροφος που είναι εργαζόμενος με μερική απασχόληση (Βλ. Πίνακα 7). Οι άνδρες/σύντροφοι που είναι συνταξιούχοι ή άνεργοι αν και καταλαμβάνουν μικρό ποσοστό 4.3% και 5% αντίστοιχα, ωστόσο αξίζει να σημειωθεί ότι είναι αυτοί που αφιερώνουν τις περισσότερες ώρες σε όλες τις δραστηριότητες φροντίδας.

**Πίνακας 7. Επαγγελματική κατάσταση συζύγου/συντρόφου σας \* Εάν ΝΑΙ ποιο άτομο σας βοηθά περισσότερο;**

Επαγγελματική κατάσταση του συζύγου/συντρόφου σας (εφόσον υπάρχει)	Εάν ΝΑΙ ποιο άτομο σας βοηθά περισσότερο;					Σύνολο (N=276)
	Ο σύζυγός μου/σύντροφός μου	Οι γονείς μου ή του συζύγου μου	Ο πρώην σύζυγός μου/σύντροφός μου	Άλλο μέλος της οικογένειας ή άλλο άτομο (φίλος, γείτονας)	Οικιακή βοηθός κ.λπ.	
Εργαζόμενος με μερική απασχόληση	50	35,7	0	14,3	0	100
Εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση	55,9	31,4	0,5	4,3	8	100
Αυτοαπασχολούμενος	36	50	0	6	8	100
Συνταξιούχος	62,5	12,5	0	0	25	100
Άνεργος	72,7	18,2	0	9,1	0	100
Άλλο	60	40	0	0	0	100

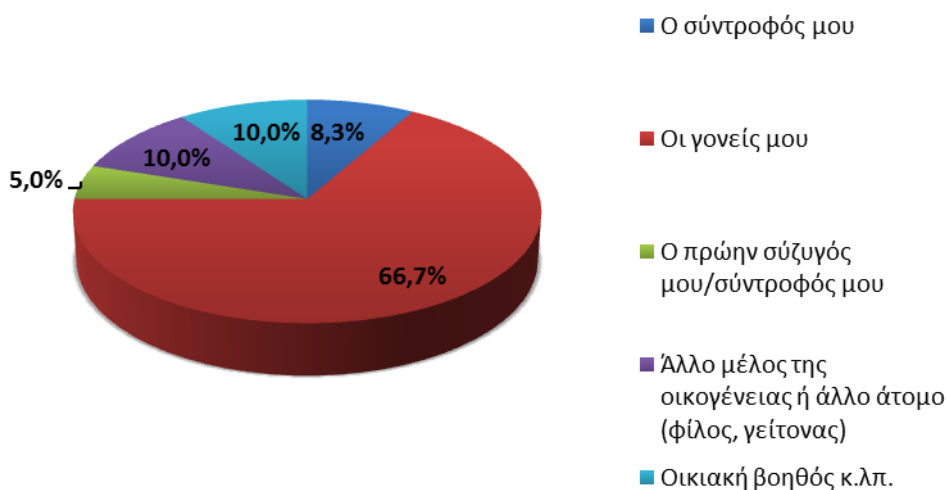
Είναι σημαντική η διαφορά που εντοπίζεται μεταξύ των γυναικών μονογονέων και μη, αναφορικά με τη βοήθεια που έχουν για τη φροντίδα των εξαρτώμενων μελών της οικογένειάς τους.

Ειδικότερα, οι γυναίκες που συμμετείχαν στο δείγμα και είναι αρχηγοί μονογονεϊκών νοικοκυριών, δήλωσαν σε ποσοστό **67.5%** ότι **δεν έχουν βοήθεια από κάποιο άλλο άτομο για τη φροντίδα των εξαρτώμενων μελών της οικογένειάς τους** (βλ. Διάγραμμα 55α).



**Διάγραμμα 55α. Γυναίκες μονογονεϊκές και βοήθεια από άλλον/-η για τα άτομα που φροντίζουν**

Για το υπόλοιπο 32.7% που έχει βοήθεια από άλλο άτομο, στη συντριπτική πλειοψηφία (66.7%), η βοήθεια παρέχεται από τους γονείς των γυναικών (βλ. Διάγραμμα 55β).

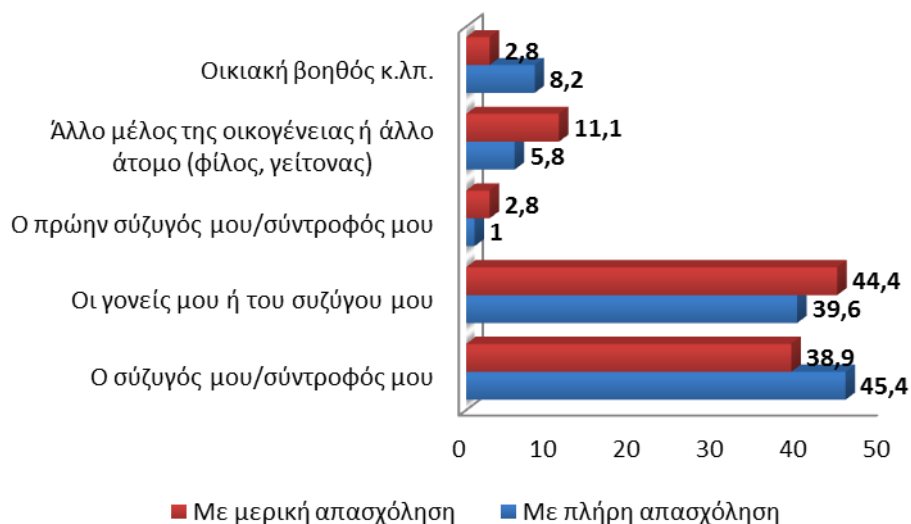


**Διάγραμμα 55β. Άτομο που βοηθά περισσότερο τις γυναίκες μονογονείς για τα άτομα που φροντίζουν**

Για το ίδιο ζήτημα, δηλαδή για το άτομο που βοηθά περισσότερο τις ερωτώμενες, έχει ιδιαίτερη σημασία να δούμε εάν αυτό διαφοροποιείται όταν οι γυναίκες εργάζονται με καθεστώς πλήρους ή μερικής απασχόλησης (βλ. Διάγραμμα 55γ).

Ειδικότερα, για τις γυναίκες με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, το άτομο που τις βοηθά περισσότερο είναι ο σύζυγος (45.4%) και ακολουθούν οι γονείς (39.6%), ενώ για εκείνες που εργάζονται με μερική απασχόληση η μεγαλύτερη βοήθεια προέρχεται από τους γονείς (44.4%) και στη συνέχεια από τον σύζυγο/σύντροφο (38.9%).

Σημαντικό είναι να σημειωθεί ότι οι γυναίκες με πλήρη απασχόληση προσφεύγουν σε υπηρεσίες με πληρωμή (8.2%) με μεγαλύτερη συχνότητα σε σχέση με εκείνες που εργάζονται με μερική (2.8%).



**Διάγραμμα 55γ. Καθεστώς απασχόλησης και άτομο που βοηθά περισσότερο στη φροντίδα των εξαρτώμενων μελών**

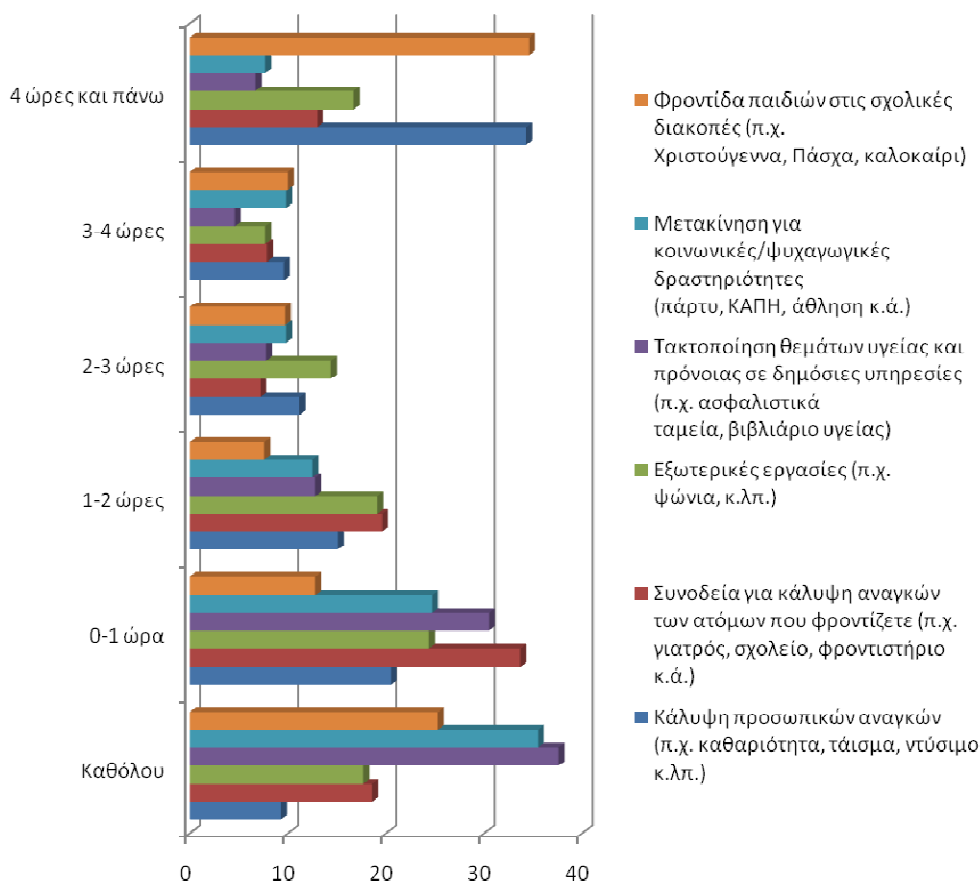
Στη συνέχεια, παρουσιάζονται οι ώρες που αφιερώνουν εβδομαδιαίως τα άτομα που βοηθούν τις ερωτώμενες για τη φροντίδα των εξαρτώμενων ατόμων (βλ. Διάγραμμα 56).

Ειδικότερα, όπως προκύπτει από τα σχετικά δεδομένα τα άτομα που βοηθούν τις ερωτώμενες καταναλώνουν πάνω από 4 ώρες σε ποσοστό 34.3% για την κάλυψη προσωπικών αναγκών όπως καθαριότητα, τάισμα, ντύσιμο κ.λπ. Σε σύγκριση με τις ώρες που αφιερώνουν οι εργαζόμενες (βλ. παραπάνω: Διάγραμμα 50) για τη συνοδεία για κάλυψη αναγκών των ατόμων που φροντίζουν, τα άτομα που τις βοηθούν στη φροντίδα φαίνεται ότι αναλαμβάνουν σε μεγαλύτερο ποσοστό αυτήν τη δραστηριότητα, καθώς το 53.3% αφιερώνει έως 2 ώρες την εβδομάδα.

Ωστόσο, για τις εξωτερικές εργασίες (ψώνια κ.λπ.) και την τακτοποίηση θεμάτων υγείας και πρόνοιας των εξαρτώμενων μελών, οι γυναίκες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο, αφού τα άτομα που τις βοηθούν αφιερώνουν στην πλειοψηφία τους έως μία ώρα την εβδομάδα για την πρώτη δραστηριότητα (24.4%) και καθόλου χρόνο (37.6%) για τη δεύτερη.

Παράλληλα, σε ότι αφορά τις μετακινήσεις για κοινωνικές και ψυχαγωγικές δραστηριότητες των μελών που χρήζουν φροντίδας, το 35.5% των ατόμων που βοηθούν στη φροντίδα τους δεν αφιερώνει καθόλου χρόνο, καταδεικνύοντας ότι οι μητέρες/φροντίστριες έχουν την κύρια ευθύνη για αυτές τις δραστηριότητες.

Τέλος, το γεγονός ότι το 34.6% των ατόμων που βοηθούν αφιερώνει περισσότερες από 4 ώρες για τη φροντίδα των παιδιών κατά τη διάρκεια των σχολικών διακοπών, επιβεβαιώνουν τη δυσκολία των εργαζόμενων γυναικών να καλύψουν τις ανάγκες φροντίδας των παιδιών κατά τη συγκεκριμένη περίοδο.

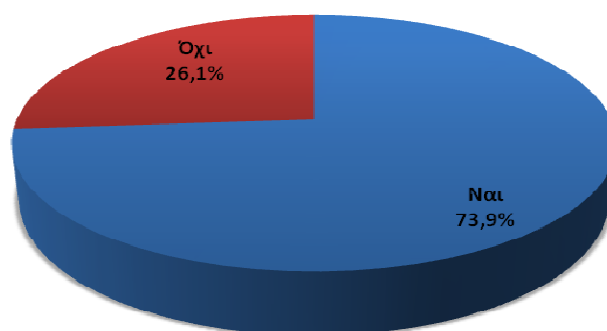


**Διάγραμμα 56. Ώρες που αφιερώνουν την εβδομάδα τα άτομα που βοηθούν τις ερωτώμενες για τα άτομα που φροντίζουν**

## 2.5 Ελεύθερος/ προσωπικός χρόνος και στάσεις σε θέματα χρήσης χρόνου

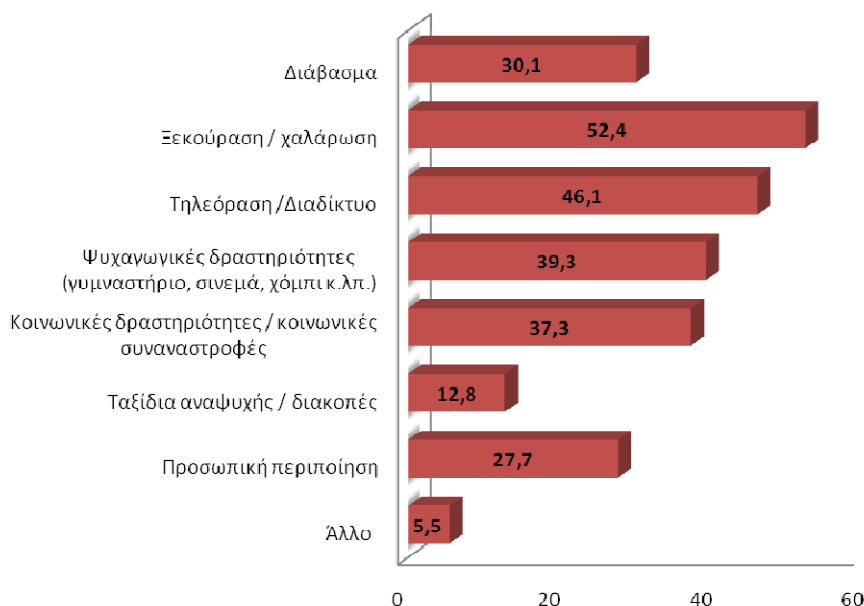
Οι ερωτήσεις που περιλαμβάνονται στην πέμπτη Ενότητα του ερωτηματολογίου απευθύνονται σε όλο το δείγμα της έρευνας με κύριο στόχο τη συγκέντρωση δεδομένων σχετικά με τον ελεύθερο/ προσωπικό χρόνο, καθώς και τις στάσεις των ερωτώμενων σε θέματα που σχετίζονται με τη χρήση του χρόνου τους.

Σύμφωνα με το Διάγραμμα 57 το 73.9% των ερωτώμενων δήλωσε ότι έχει ελεύθερο/προσωπικό χρόνο, ενώ αντίστοιχα το 26.1% πως δεν έχει.



Διάγραμμα 57. Έχετε ελεύθερο χρόνο;

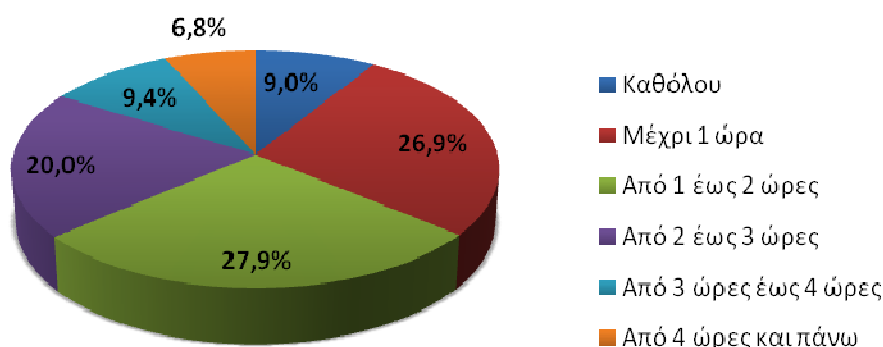
Επίσης, οι τρεις επικρατέστερες απαντήσεις που κλήθηκαν να δώσουν οι ερωτώμενες σχετικά με τις δραστηριότητες που συνήθως κάνουν κατά τον ελεύθερο χρόνο τους, ανέδειξαν ως συνηθέστερες τις ακόλουθες: **ξεκούραση/χαλάρωση (52.4%), τηλεόραση/ διαδίκτυο (46.1%) και ψυχαγωγικές δραστηριότητες (39.3%)** (βλ. Διάγραμμα 58).



Διάγραμμα 58. Δραστηριότητες κατά τον ελεύθερο/προσωπικό χρόνο



Παράλληλα, μόνο το 6.8% των ερωτώμενων δήλωσε ότι αφιερώνει για τον εαυτό του από 4 ώρες και πάνω τη μέρα, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό (27.9%) δήλωσε ότι αφιερώνει από 1 έως 2 ώρες τη μέρα, το 26.9% μέχρι 1 ώρα τη μέρα και το 20% από 2-3 ώρες (βλ. Διάγραμμα 59).

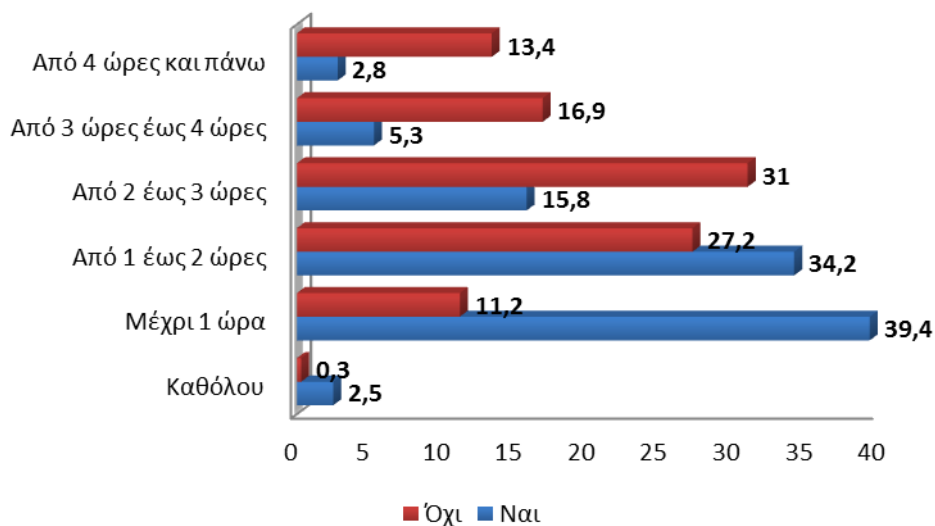


**Διάγραμμα 59. Χρόνος που αφιερώνουν τη μέρα οι ερωτώμενες για τον εαυτό τους**

Στο ακόλουθο Διάγραμμα παρουσιάζονται οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των γυναικών που έχουν παιδιά και εκείνων που δεν έχουν παιδιά σε σχέση με τον χρόνο που αφιερώνουν ημερησίως για τον εαυτό τους.

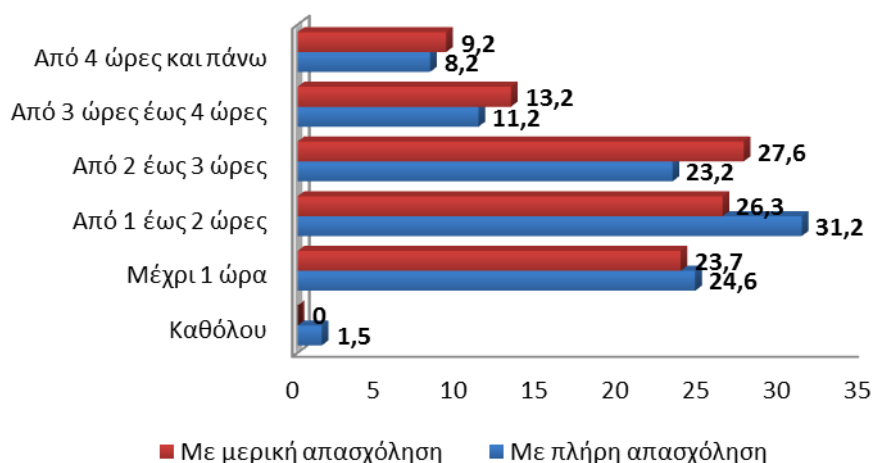
Ειδικότερα, από το Διάγραμμα 59α προκύπτει σαφώς ότι **οι ερωτώμενες που δεν έχουν παιδιά αφιερώνουν περισσότερο χρόνο για τον εαυτό τους ημερησίως σε σχέση με τις ερωτώμενες που έχουν παιδιά.**

Συγκεκριμένα, **οι γυναίκες που έχουν παιδιά δήλωσαν σε ποσοστό 73.6% ότι αφιερώνουν έως 2 ώρες την ημέρα για τον εαυτό τους**, ενώ για τις ίδιες ώρες προσωπικού χρόνου, **το ποσοστό εκείνων που δεν έχουν παιδιά είναι 38.4%**. Το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα και δεν έχουν παιδιά (31%) απάντησε ότι αφιερώνει από 2-3 ώρες ημερησίως για ξεκούραση, διάβασμα, προσωπική περιποίηση, κοινωνικές συναναστροφές, κ.λπ.



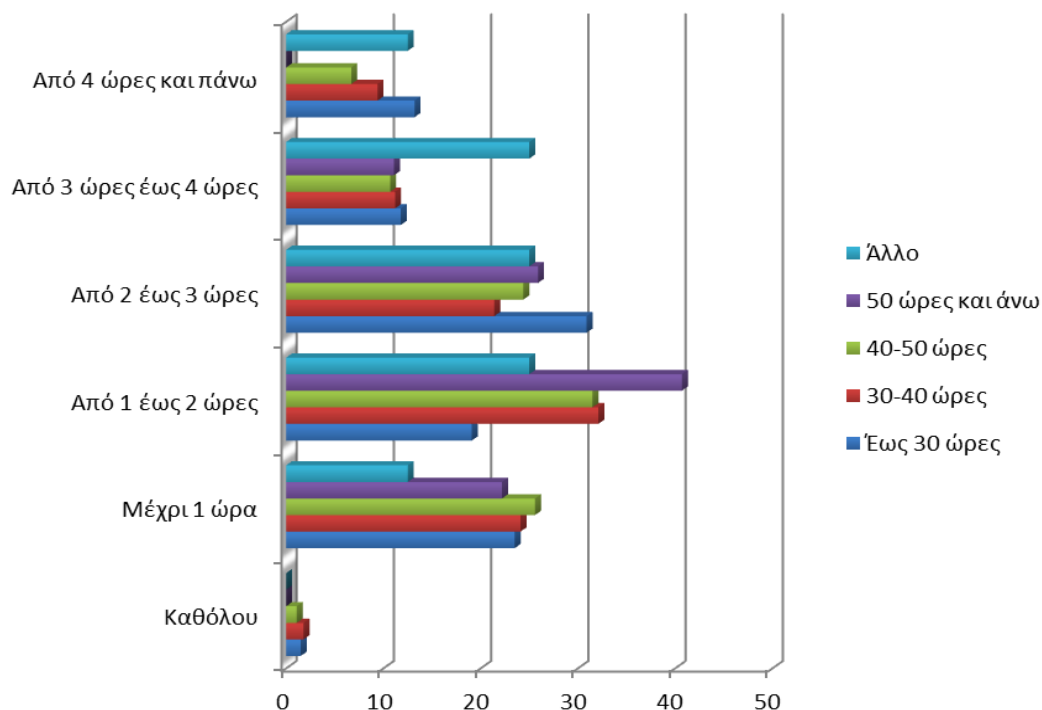
**Διάγραμμα 59α. Γυναίκες που έχουν ή όχι παιδιά και ώρες ανά ημέρα που αφιερώνουν για τον εαυτό τους**

Επιπλέον, σημαντική παράμετρος που επηρεάζει τις ώρες που αφιερώνουν οι γυναίκες για τον εαυτό τους αποτελεί το καθεστώς απασχόλησής τους. **Ειδικότερα, οι γυναίκες που εργάζονται με μερική απασχόληση διαθέτουν περισσότερο προσωπικό χρόνο.** Όπως φαίνεται στο παρακάτω Διάγραμμα, τα ποσοστά τα γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση είναι μεγαλύτερα στις κατηγορίες «από 2-3 ώρες», «από 3-4 ώρες» και «από 4 ώρες και πάνω». Αντίθετα, στις περιπτώσεις που οι γυναίκες αφιερώνουν από καθόλου έως 2 ώρες ημερησίως για τον εαυτό τους, οι γυναίκες που εργάζονται με πλήρη απασχόληση υπερτερούν.



**Διάγραμμα 59β. Καθεστώς απασχόλησης και ώρες ανά ημέρα που αφιερώνουν για τον εαυτό τους**

Επίσης, από τη συσχέτιση των ωρών εργασίας των γυναικών ανά εβδομάδα με τις ώρες που αφιερώνουν ημερησίως για τον εαυτό τους, προκύπτει ότι όσες περισσότερες ώρες εργάζονται τόσο μικραίνουν τα ποσοστά που αφορούν τις ώρες που αφιερώνουν την ημέρα για τον εαυτό τους (βλ. Διάγραμμα 59γ).



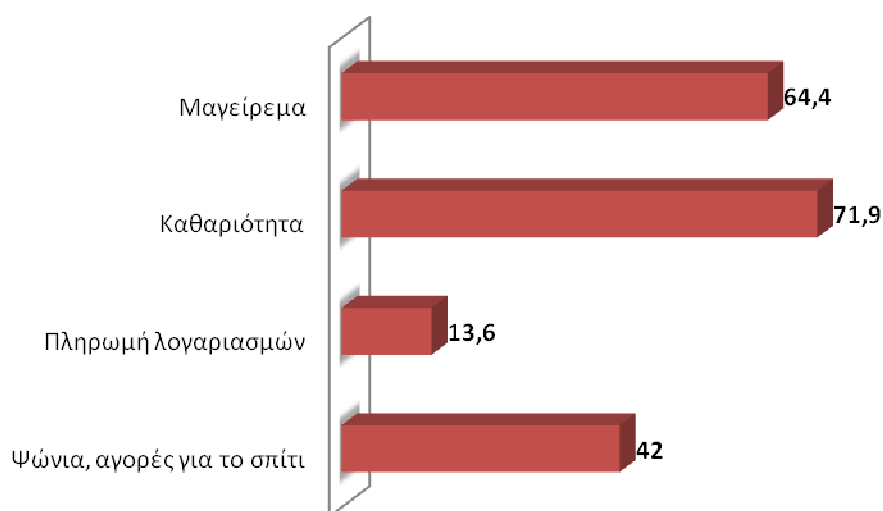
**Διάγραμμα 59γ. Ώρες εργασίας την εβδομάδα και ώρες ανά ημέρα που αφιερώνουν για τον εαυτό τους**

Ειδικότερα, στον Πίνακα 8 διαφαίνεται ότι οι περισσότερες (30.9%) γυναίκες που εργάζονται έως 30 ώρες την εβδομάδα δήλωσαν ότι διαθέτουν από 2 έως 3 ώρες ημερησίως για τον εαυτό τους, ενώ οι γυναίκες που εργάζονται περισσότερες από 30 ώρες εβδομαδιαίως στην πλειοψηφία τους δήλωσαν ότι αφιερώνουν αντίστοιχα από 1 έως 2 ώρες σε προσωπικό χρόνο. Σημαντικό είναι να σημειώσουμε ότι στη δεύτερη περίπτωση το ποσοστό αυτό διαφοροποιείται ανάλογα με τις ώρες εργασίας.

**Πίνακας 8. Ώρες εργασίας την εβδομάδα και ώρες ανά ημέρα που αφιερώνουν για τον εαυτό τους**

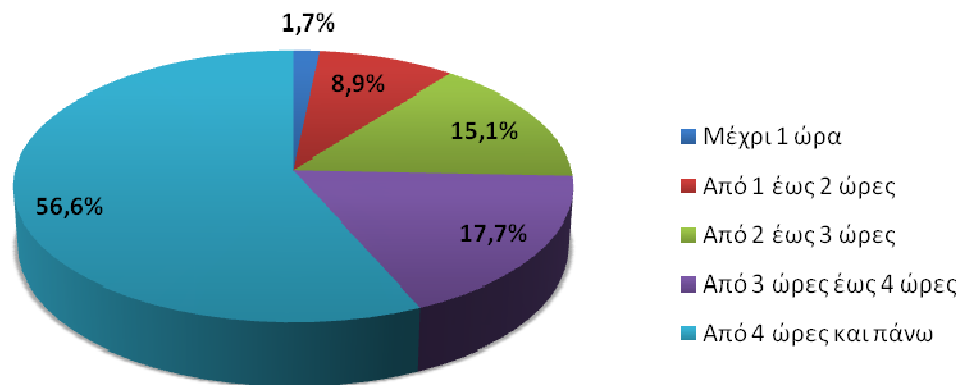
Πόσες ώρες εργάζεστε κατά μέσο όρο την εβδομάδα	Πόσες ώρες την ημέρα περίπου αφιερώνετε για τον εαυτό σας; (π.χ. ξεκούραση, διάβασμα, προσωπική περιποίηση, κοινωνικές συναναστροφές, κ.λπ.)					
	Καθόλου	Μέχρι 1 ώρα	Από 1 έως 2 ώρες	Από 2 έως 3 ώρες	Από 3 ώρες έως 4 ώρες	Από 4 ώρες και πάνω
Έως 30 ώρες	1,5	23,5	19,1	30,9	11,8	13,2
30-40 ώρες	1,8	24,1	32,1	21,4	11,2	9,4
40-50 ώρες	1,1	25,6	31,5	24,4	10,7	6,7
50 ώρες και άνω	0	22,2	40,7	25,9	11,1	0
Άλλο	0	12,5	25	25	25	12,5

Οι δύο πιο συχνές οικιακές ή άλλες εργασίες που κάνουν οι ερωτώμενες είναι το μαγείρεμα και η καθαριότητα του σπιτιού με ποσοστά 64.4% και 71.9% αντίστοιχα (βλ. Διάγραμμα 60).



**Διάγραμμα 60. Οικιακές ή άλλες εργασίες που κάνουν συνήθως**

Για τις εργασίες αυτές, όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 61, περισσότερες από τις μισές ερωτώμενες (56.6%) δήλωσαν ότι αφιερώνουν περισσότερες από 4 ώρες την εβδομάδα, ενώ το 17.7% δήλωσε ότι αφιερώνει από 3-4 ώρες.



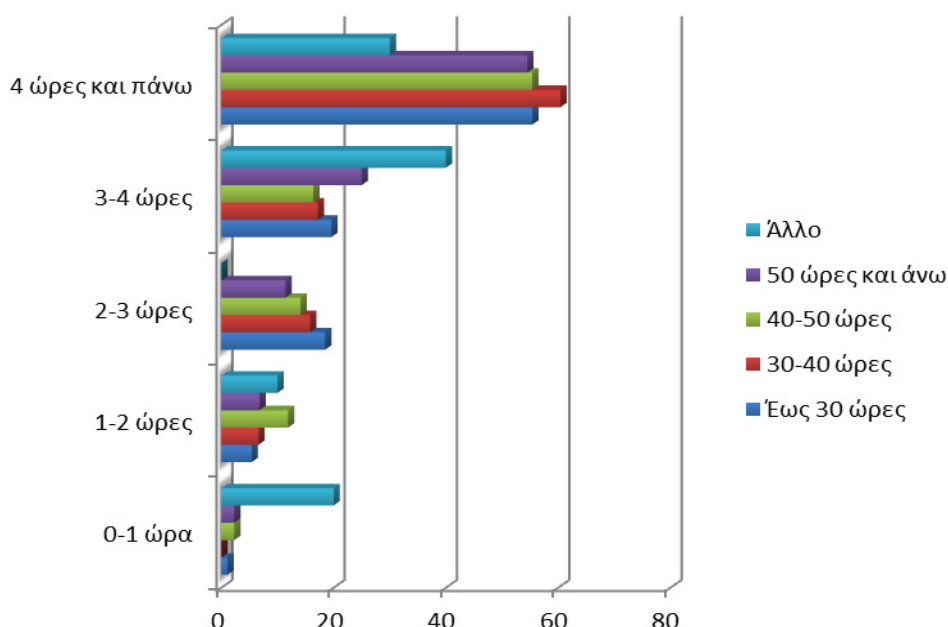
**Διάγραμμα 61. Χρόνος που αφιερώνουν την εβδομάδα για οικιακές ή άλλες εργασίες**

Ο εβδομαδιαίος χρόνος που αφιερώνουν οι ερωτώμενες σε οικιακές ή άλλες εργασίες φαίνεται ότι επηρεάζεται σαφώς από τις ώρες που εργάζονται κατά μέσο όρο την εβδομάδα.

Ειδικότερα, όπως παρατηρείται στον Πίνακα 9 και στο σχετικό Διάγραμμα 61α υπάρχει συσχέτιση του μέσου όρου των ωρών που εργάζονται οι ερωτώμενες με τον αριθμό των ωρών την ημέρα που αφιερώνουν για μαγείρεμα, καθαριότητα, πληρωμή λογαριασμών και για τα ψώνια (αγορές για το σπίτι). Ωστόσο, είναι εμφανές ότι ανεξάρτητα από τις ώρες εργασίας τους, **η πλειοψηφία των γυναικών, με ποσοστό άνω του 50% σε όλες τις κατηγορίες ωρών εργασίας, δήλωσε ότι αφιερώνει περισσότερες από 4 ώρες την εβδομάδα σε οικιακές εργασίες, επιβεβαιώνοντας ότι οι γυναίκες είναι επιφορτισμένες σε μεγάλο βαθμό με τις οικιακές υποχρεώσεις.**

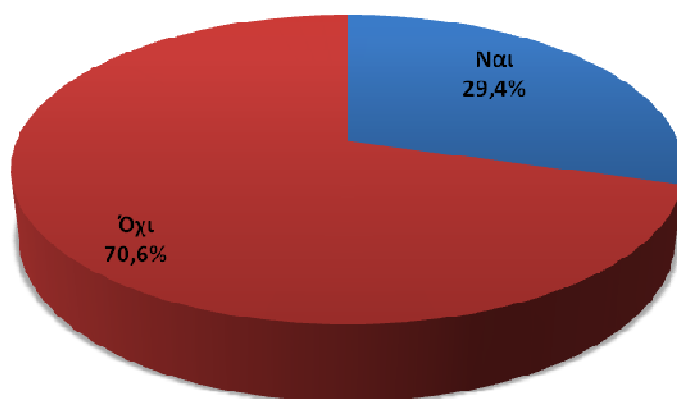
Πίνακας 9. Ώρες εργασίας και ώρες που αφιερώνουν σε οικιακές εργασίες την εβδομάδα

Πόσες ώρες εργάζεστε κατά μέσο όρο την εβδομάδα;	Πόσες ώρες την εβδομάδα αφιερώνετε για τις παραπάνω δραστηριότητες;				
	0-1 ώρα	1-2 ώρες	2-3 ώρες	3-4 ώρες	4 ώρες και πάνω
Έως 30 ώρες	1,1	5,4	18,5	19,6	55,4
30-40 ώρες	0	6,6	15,8	17,2	60,4
40-50 ώρες	2,3	11,9	14,1	16,4	55,4
50 ώρες και άνω	2,3	6,8	11,4	25	54,5
Άλλο	20	10	0	40	30

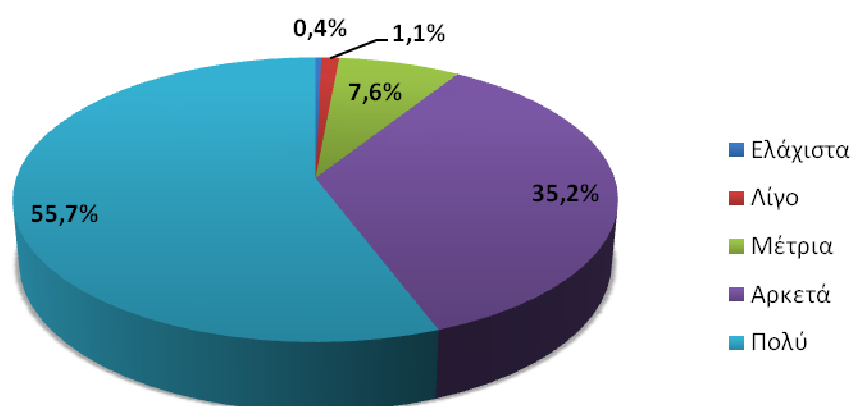


Διάγραμμα 61α. Ώρες εργασίας και ώρες που αφιερώνουν σε οικιακές εργασίες την εβδομάδα

Εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι στην ερώτηση για το αν οι ερωτώμενες θεωρούν ότι έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο, **το 70.6% απάντησε πως δεν έχει επαρκή ελεύθερο/προσωπικό χρόνο**, ενώ μόνο το 29.4% απάντησε ότι θεωρεί πως έχει αρκετό ελεύθερο χρόνο (βλ. Διάγραμμα 62), παρόλο που το 55.7% των ερωτώμενων δήλωσε ότι θεωρεί πολύ σημαντικό να έχει ελεύθερο χρόνο και το 35.2% δήλωσε ότι είναι αρκετά σημαντικό (βλ. Διάγραμμα 63).



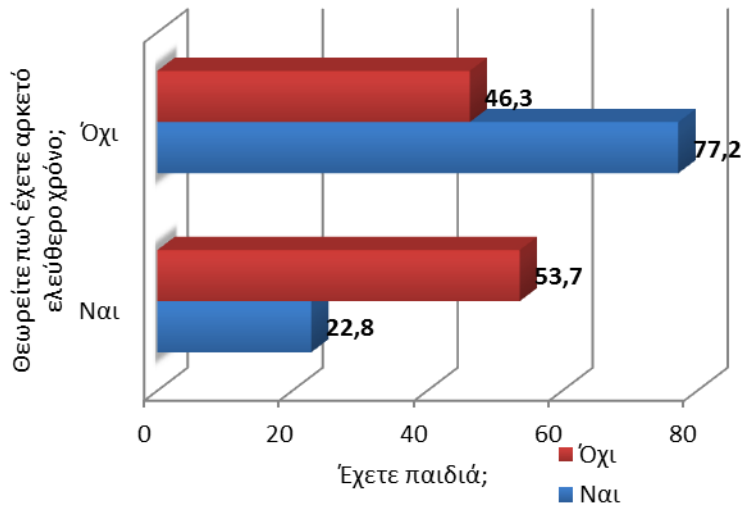
Διάγραμμα 62. Θεωρείτε πως έχετε αρκετό ελεύθερο χρόνο;



Διάγραμμα 63. Σημασία του να έχουν ελεύθερο χρόνο

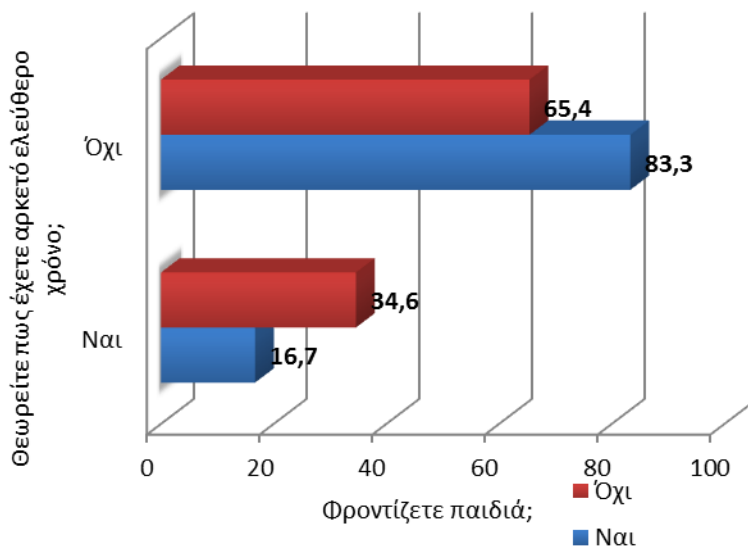
Είναι απαραίτητο να επισημανθούν οι σημαντικές διαφοροποιήσεις στις απόψεις μεταξύ των ερωτώμενων που έχουν παιδιά και εκείνων που δεν έχουν, σχετικά με την επάρκεια του ελεύθερου χρόνου τους.

Ειδικότερα, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 63α **υπάρχει μεγάλη συσχέτιση μεταξύ μητρότητας και ελεύθερου χρόνου**. Μόνο το 22.8% των ερωτώμενων που έχουν παιδιά απάντησαν ότι θεωρούν πως έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο, ενώ το ποσοστό αυτό ήταν 53,7% για αυτές που δεν έχουν παιδιά.



Διάγραμμα 63α. Γυναίκες που έχουν ή όχι παιδιά και επάρκεια ελεύθερου χρόνου

Επιπλέον, παρατηρείται ότι **υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της επάρκειας ελεύθερου χρόνου και της ευθύνης για τη φροντίδα παιδιών**. Ειδικότερα, οι γυναίκες που έχουν παιδιά αλλά δεν είναι οι ίδιες υπεύθυνες για τη φροντίδα τους (είτε λόγω ηλικίας παιδιών είτε εξαιτίας άλλων παραγόντων) δήλωσαν σε ποσοστό 65.4% ότι δεν θεωρούν ότι έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο. **Το ίδιο ποσοστό είναι σαφώς μεγαλύτερο, 83.3%, για τις γυναίκες που έχουν οι ίδιες την ευθύνη της φροντίδας των παιδιών τους** (βλ. Διάγραμμα 63β)..

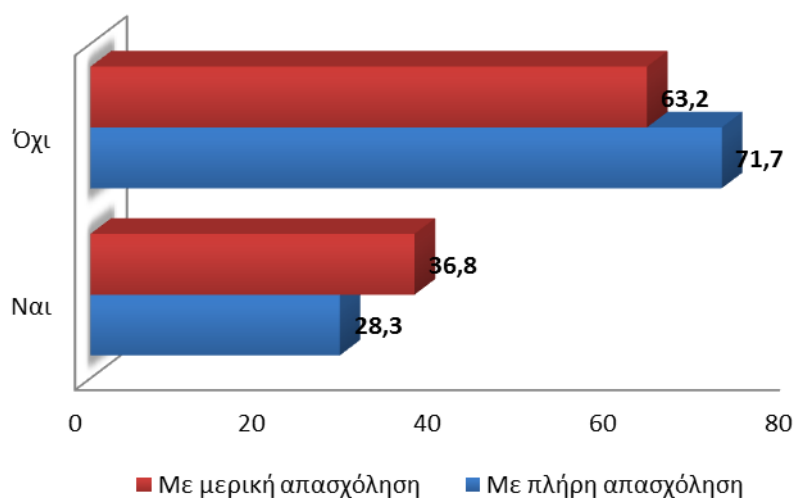


Διάγραμμα 63β. Γυναίκες που φροντίζουν ή όχι παιδιά και επάρκεια ελεύθερου χρόνου



Επιπλέον, οι απόψεις των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα σχετικά με την επάρκεια του ελεύθερου χρόνου τους, παρατηρείται ότι επηρεάζονται ανάλογα με το καθεστώς απασχόλησής τους (βλ. Διάγραμμα 63γ).

Ειδικότερα, **τόσο η πλειοψηφία των γυναικών που εργάζονται με πλήρη, όσο και εκείνων που εργάζονται με μερική απασχόληση, δεν θεωρεί ότι έχει αρκετό ελεύθερο χρόνο, με τα αντίστοιχα ποσοστά όμως να διαφοροποιούνται σημαντικά.** Οι γυναίκες που εργάζονται με πλήρη απασχόληση δήλωσαν ότι δεν έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο σε ποσοστό 71.7%, ενώ το αντίστοιχο για τις ερωτώμενες που εργάζονται με μερική απασχόληση είναι 63.2%.



**Διάγραμμα 63γ. Καθεστώς απασχόλησης και επάρκεια ελεύθερου χρόνου**

Στη συνέχεια, το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε μια σειρά από θέσεις/απόψεις σχετικά με τη χρήση χρόνου και την ιεράρχηση των επαγγελματικών/οικογενειακών τους ρόλων, για καθεμία από τις οποίες οι ερωτώμενες καλούνταν να δηλώσουν τον βαθμό διαφωνίας/συμφωνίας. Ειδικότερα, Ο Πίνακας 10 παρουσιάζει συνολικά τις στάσεις των συμμετεχουσών στα υπό εξέταση πεδία, ενώ τα Διαγράμματα που ακολουθούν (64-78) παρουσιάζουν τις απαντήσεις που καταγράφηκαν ανά θέση/άποψη.

Συγκεκριμένα, παρόλο που στη συνέχεια παρουσιάζονται ξεχωριστά οι απαντήσεις των συμμετεχουσών ανά θέση/άποψη, από τη γενική επισκόπηση του Πίνακα 10 γίνεται εμφανές ότι σημαντικά ποσοστά σε όλες τις διατυπώσεις συγκεντρώνονται στην απάντηση «ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ». Ειδικότερα, οι αρκετές συμμετέχουσες φαίνεται να τηρούν ουδέτερη στάση σε απόψεις που είναι διατυπωμένες σε πρώτο πρόσωπο (βλ. Διαγράμματα 68, 72, 73, 75, 76 και 77).

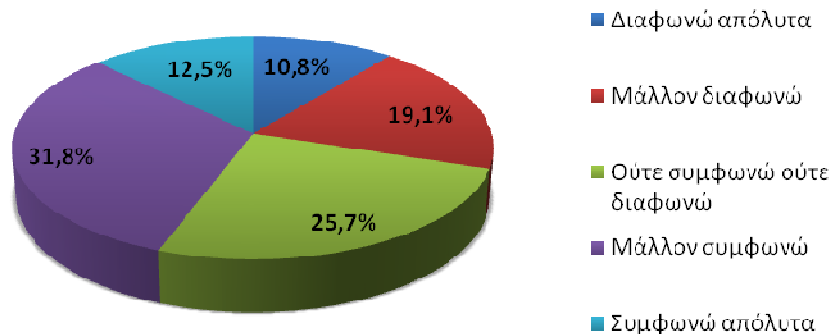
Επιπλέον, αξίζει να αναφερθεί ότι τις απαντήσεις των γυναικών που συνδέονται με τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας (εξέλιξη, φιλοδοξίες κ.λπ.) προκύπτει ότι οι συμμετέχουσες επιθυμούν να εργάζονται και να έχουν επαγγελματική εξέλιξη και δεν συνδέουν τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας αποκλειστικά με οικονομικούς λόγους (βλ. Διάγραμμα 74). Ωστόσο, οι συμμετέχουσες φαίνεται ότι θεωρούν ως προτεραιότητα σε σχέση με την εργασία, την οικογένεια και τη φροντίδα των παιδιών τους (βλ. Διάγραμμα 69) για τα οποία εξακολουθούν να έχουν την κύρια ευθύνη (βλ. Διάγραμμα 72). Το γεγονός αυτό φαίνεται ότι τις επιβαρύνει ψυχολογικά (βλ. Διαγράμματα 67 και 77) και για τον λόγο αυτό επιδιώκουν τη βοήθεια από τον σύζυγο/σύντροφο (βλ. Διαγράμματα 73 και 78). Τέλος, ως προς τη χρήση του χρόνου τους, ενώ οι περισσότερες ερωτώμενες δηλώνουν ότι είναι ικανοποιημένες από τον χρόνο που αφιερώνουν στην οικογένειά τους (βλ. Διάγραμμα 64), αντίθετα δεν δηλώνουν ικανοποιημένες από τον χρόνο που αφιερώνουν στον εαυτό τους (βλ. Διάγραμμα 65) και παράλληλα θα ήθελαν να έχουν λιγότερες υποχρεώσεις μετά την εργασία τους (βλ. Διάγραμμα 70).

**Πίνακας 10. Στάσεις σε θέματα που σχετίζονται με τη χρήση χρόνου**

	Διαφωνώ απόλυτα	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Ο χρόνος που αφιερώνω στη φροντίδα των ατόμων της οικογένειάς μου που έχουν ανάγκη, είναι ικανοποιητικός	10.8	19.1	25.7	31.8	12.5
Ο χρόνος που αφιερώνω για τον εαυτό μου είναι ικανοποιητικός	24.4	29.8	17	20.1	8.6
Θα ήθελα να είχα μεγαλύτερη άνεση να απουσιάζω από την εργασία μου	7.8	12	27.7	32.1	20.4
Αισθάνομαι τύψεις όταν απουσιάζω από το σπίτι και την οικογένειά μου για επαγγελματικούς λόγους	15.3	16.6	25.2	26.2	16.6
Γνωρίζω καλύτερα τις ανάγκες των ατόμων της οικογένειάς μου που έχουν ανάγκη, οπότε προτιμώ να είμαι αποκλειστικά υπεύθυνη για τη φροντίδα τους	11.8	16.5	29.8	24.9	17
Μου αρέσει να εργάζομαι, αλλά θεωρώ ότι προτεραιότητα έχουν τα παιδιά και η οικογένειά.	4.9	11	26.6	26.7	30.8

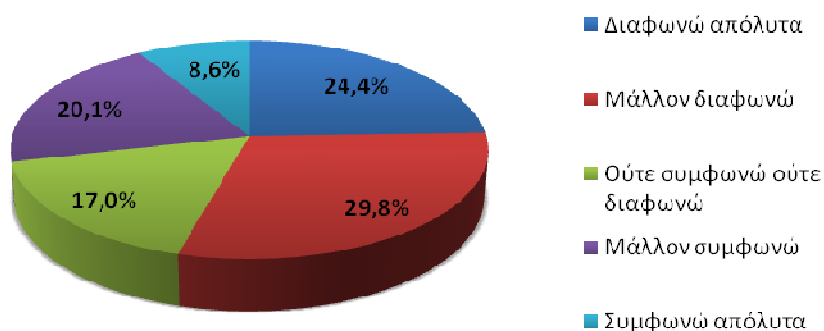
Θα ήθελα να έχω λιγότερες υποχρεώσεις όσον αφορά τον χρόνο μετά την εργασία μου	6.6	7.1	25.1	33.3	28
Εργάζομαι αποκλειστικά για οικονομικούς λόγους και θα προτιμούσα να μην εργαζόμουν	23.6	21.4	19	17.9	18
Σε περίπτωση που προκύψει ένα οικογενειακό θέμα εγώ είμαι αυτή που πρέπει να απουσιάσω από την εργασία μου για να το λύσω	9.3	16	31.3	22.9	20.5
Θα ήθελα να μοιράζομαι περισσότερο τις οικογενειακές μου υποχρεώσεις με τον σύντροφο/σύζυγό μου (αν υπάρχει)	6.3	9.2	32.2	28.7	23.6
Η εργασία μου είναι πολύ σημαντική για μένα και θέλω να εξελιχθώ επαγγελματικά	4	12.8	27.4	29.2	26.5
Αισθάνομαι άγχος, κούραση και δυσκολεύομαι να συνδυάσω την εργασία με την οικογένεια μου	13	21.2	31.6	24	10.1
Αισθάνομαι άσχημα όταν χρειάζεται να απουσιάζω από την εργασία μου για οικογενειακούς λόγους	16.8	23.9	28.4	21.2	9.6
Το άγχος και η κούραση για την εργασία μου μεταφέρονται στην οικογένειά μου	13.6	19.1	29.5	27.5	10.1
Προτιμώ ο σύζυγος/σύντροφός μου (αν υπάρχει) να μην κάνει οικιακές εργασίες γιατί δεν ξέρει	40.8	21.8	22.4	10.1	4.9

Συγκεκριμένα, το 31.8% των ερωτώμενων «μάλλον συμφωνεί» ότι ο χρόνος που αφιερώνει στη φροντίδα των ατόμων της οικογένειάς του είναι ικανοποιητικός. Επιπλέον, ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι το αμέσως επόμενο ποσοστό (25,7%) των ερωτώμενων δεν μπορεί να αποφασίσει αν συμφωνεί ή διαφωνεί με τη συγκεκριμένη ερώτηση (βλ. Διάγραμμα 64). Εν τούτοις, σημαντικό είναι ότι ένα ποσοστό της τάξης περίπου του 30% διαφωνεί ότι είναι ικανοποιητικός ο χρόνος που αφιερώνει στη φροντίδα όσων οικογενειακών μελών έχουν ανάγκη.



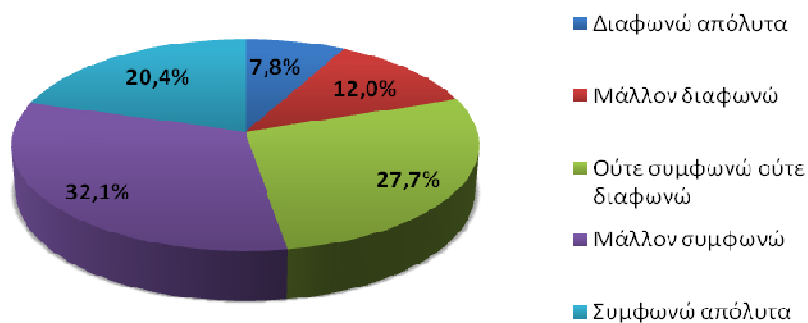
**Διάγραμμα 64. Ο χρόνος που αφιερώνω στη φροντίδα των ατόμων της οικογένειάς μου που έχουν ανάγκη, είναι ικανοποιητικός**

Επιπλέον, στην ερώτηση για το αν ο χρόνος που αφιερώνουν οι ερωτώμενες για τον εαυτό τους είναι ικανοποιητικός, το 54,2% απάντησε ότι διαφωνεί, ενώ το 20.1% πως «μάλλον συμφωνεί» (βλ. Διάγραμμα 65). Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι –όπως φάνηκε στο Διάγραμμα 62- το 70.6% σε σχετική ερώτηση απάντησε πως δεν έχει επαρκή ελεύθερο/προσωπικό χρόνο.



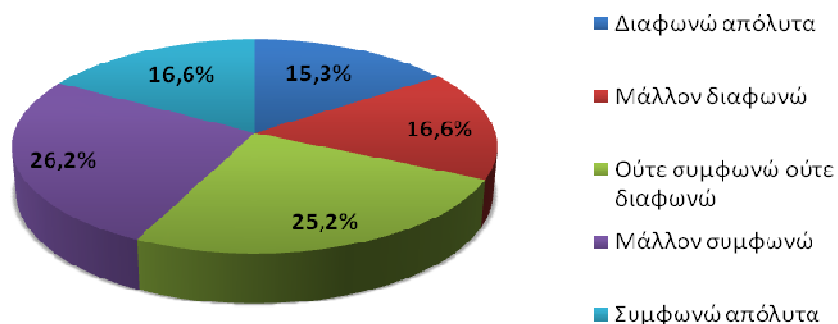
**Διάγραμμα 65. Ο χρόνος που αφιερώνω για τον εαυτό μου είναι ικανοποιητικός**

Το 27.7% των ερωτώμενων δηλώνει ότι «ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί» για το αν θα ήθελε να έχει μεγαλύτερη άνεση να απουσιάζει από την εργασία του, ενώ το 52.5% είχε θετική στάση σε αυτήν την άποψη, καθώς το 20.4% δήλωσε ότι «συμφωνεί απόλυτα και το 32.1% ότι «μάλλον συμφωνεί» (βλ. Διάγραμμα 66).



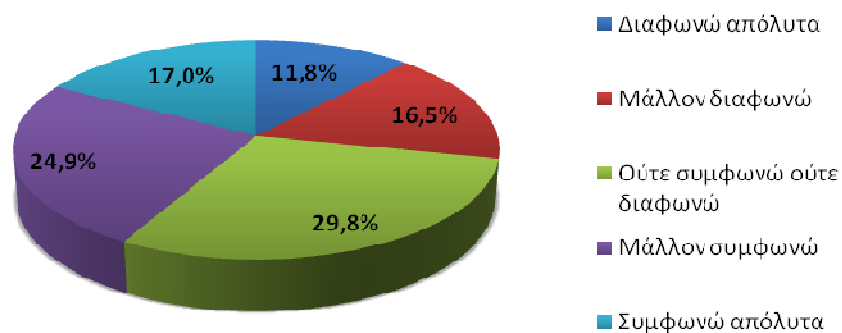
**Διάγραμμα 66. Θα ήθελα να είχα μεγαλύτερη άνεση να απουσιάζω από την εργασία μου**

Το 26.2% των ερωτώμενων «μάλλον συμφωνεί» και το 16.6% «συμφωνεί απόλυτα» δηλώνοντας ότι αισθάνεται τύψεις όταν απουσιάζει από το σπίτι και την οικογένειά για επαγγελματικούς λόγους, ενώ σημαντικό ποσοστό (25.2%) «ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί» (βλ. Διάγραμμα 67).



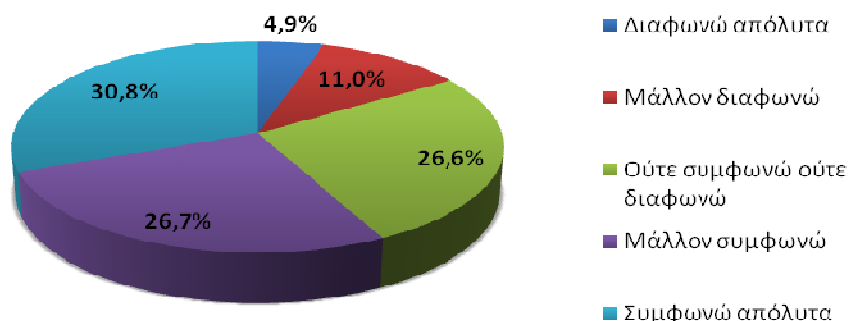
**Διάγραμμα 67. Αισθάνομαι τύψεις όταν απουσιάζω από το σπίτι και την οικογένειά μου για επαγγελματικούς λόγους**

Το 29.8% των γυναικών απάντησε «ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ» στην ερώτηση σχετικά με το αν γνωρίζουν καλύτερα τις ανάγκες των ατόμων της οικογένειάς τους που χρήζουν φροντίδας, οπότε και προτιμούν να είναι αποκλειστικά υπεύθυνες για αυτήν, ενώ το 24.9% δήλωσε ότι «μάλλον συμφωνεί» (βλ. Διάγραμμα 68).



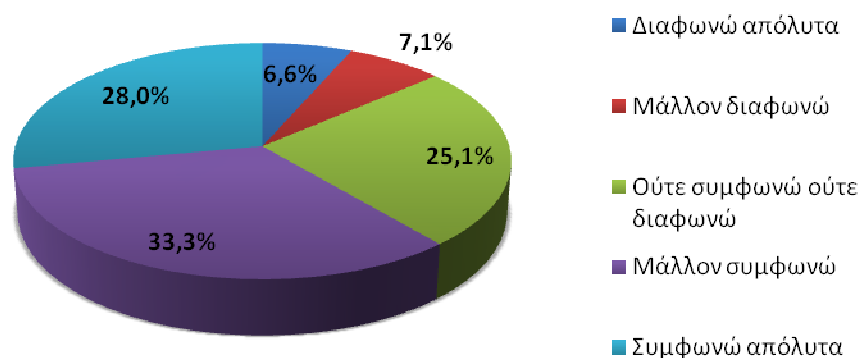
**Διάγραμμα 68. Γνωρίζω καλύτερα τις ανάγκες των ατόμων της οικογένειάς μου που έχουν ανάγκη, οπότε προτιμώ να είμαι αποκλειστικά υπεύθυνη για τη φροντίδα τους**

Οι περισσότερες γυναίκες (30.8%) «συμφωνούν απόλυτα» ότι τους αρέσει να εργάζονται, αλλά θεωρούν ότι προτεραιότητα έχουν τα παιδιά και η οικογένειά τους. Επίσης, το 26.7% των ερωτώμενων «μάλλον συμφωνεί» και το 26.6% «ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί» με την παραπάνω άποψη (βλ. Διάγραμμα 69).



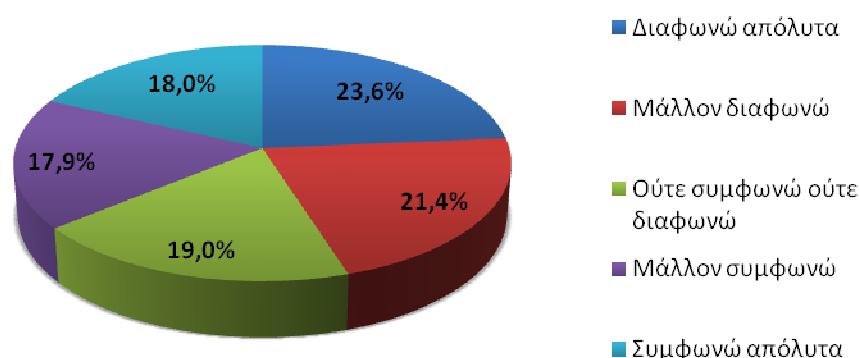
**Διάγραμμα 69. Μου αρέσει να εργάζομαι, αλλά θεωρώ ότι προτεραιότητα έχουν τα παιδιά και η οικογένειά**

Το 1/3 των γυναικών «μάλλον συμφωνεί» πως θα ήθελε να έχει λιγότερες υποχρεώσεις όσον αφορά τον χρόνο μετά την εργασία, ενώ μόλις το 7.1% «διαφωνεί απόλυτα» (βλ. Διάγραμμα 70).



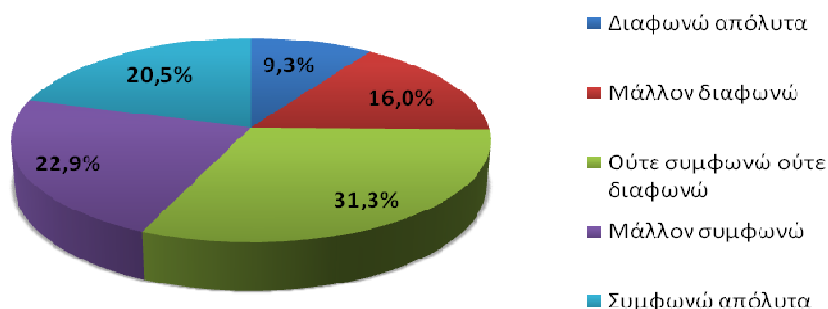
**Διάγραμμα 70. Θα ήθελα να έχω λιγότερες υποχρεώσεις όσον αφορά τον χρόνο μετά την εργασία μου**

Στο Διάγραμμα 71 παρατηρείται ότι οι ερωτώμενες είχαν διαφορετική άποψη για το αν εργάζονται αποκλειστικά για οικονομικούς λόγους και αν θα προτιμούσαν να μην εργάζονταν, καθώς τα ποσοστά μοιράζονται χωρίς σημαντικές αποκλίσεις σε όλες τις απαντήσεις. Εν τούτοις, φαίνεται ότι ένα ποσοστό της τάξης του 45% διαφωνεί με την άποψη αυτή, γεγονός που δείχνει την επιθυμία τους να είναι ενταγμένες στην αγορά εργασίας, παρόλο που έχουν πολλαπλές υποχρεώσεις.



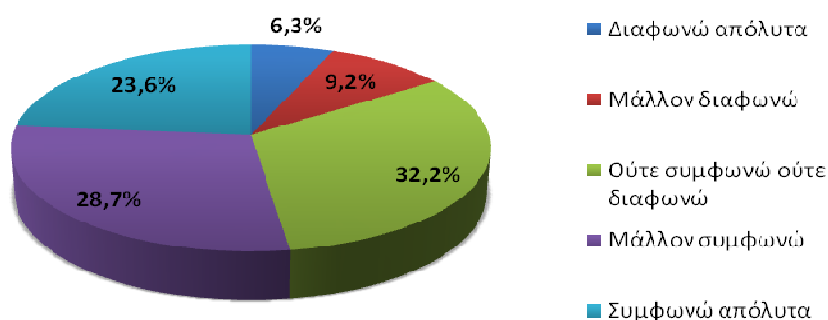
**Διάγραμμα 71. Εργάζομαι αποκλειστικά για οικονομικούς λόγους και θα προτιμούσα να μην εργαζόμουν**

Μόνο ένα μικρό ποσοστό ερωτώμενων (9.3%) «διαφωνεί απόλυτα» πως σε περίπτωση που προκύψει ένα οικογενειακό θέμα πρέπει να απουσιάσουν από την εργασίας τους για να το λύσουν, ενώ το 43.4% έχει θετική στάση σε αυτήν την άποψη με το 20.5% των γυναικών να δηλώνει πως «συμφωνεί απόλυτα» και το 22.9% ότι «μάλλον συμφωνεί». Αντίθετα χαμηλό ποσοστό συγκεντρώνει η αρνητική στάση (25.3%) (βλ. Διάγραμμα 72).



**Διάγραμμα 72.** Σε περίπτωση που προκύψει ένα οικογενειακό θέμα εγώ είμαι αυτή που πρέπει να απουσιάσω από την εργασία μου για να το λύσω

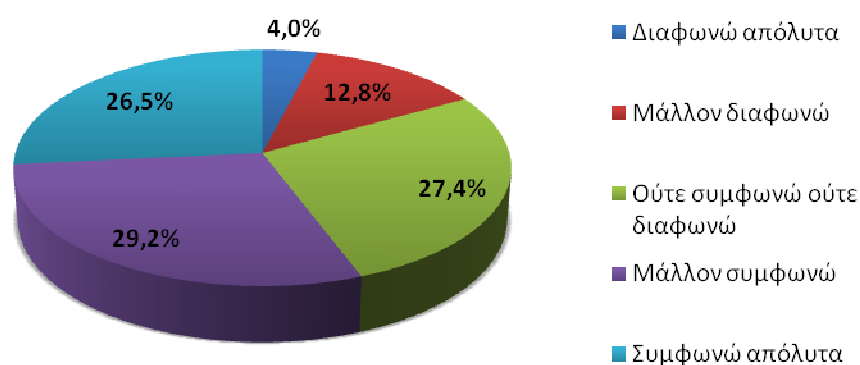
Ως προς το αν οι ερωτώμενες θα ήθελαν να μοιράζονται περισσότερο τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις με τον σύντροφο/σύζυγό τους, το 52,7% έχει θετική στάση σε αυτήν την άποψη με το 28,7% να δηλώνει ότι «μάλλον συμφωνεί» και το 23,6% ότι «συμφωνεί απόλυτα», ενώ μόλις το 6,3% ότι «διαφωνεί απόλυτα» (βλ. Διάγραμμα 73).



**Διάγραμμα 73.** Θα ήθελα να μοιράζομαι περισσότερο τις οικογενειακές μου υποχρεώσεις με τον σύντροφο/σύζυγό μου (αν υπάρχει)

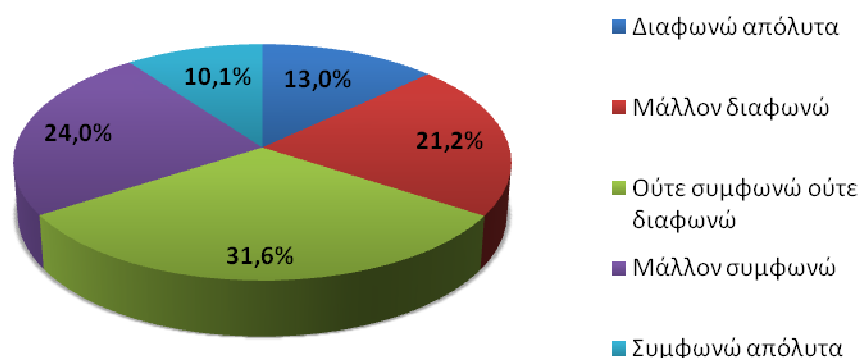


Για το 26.5% των γυναικών η εργασία είναι πολύ σημαντική και «συμφωνούν απόλυτα» ότι θέλουν να εξελιχθούν επαγγελματικά, ενώ επίσης το 29.2% δηλώνει ότι «μάλλον συμφωνεί». Αρνητική στάση σε αυτήν την άποψη είχε το 16.8% των συμμετεχουσών (βλ. Διάγραμμα 74).



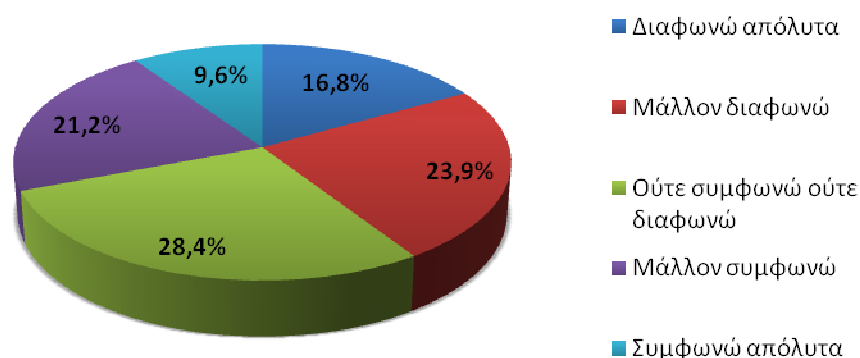
**Διάγραμμα 74. Η εργασία μου είναι πολύ σημαντική για μένα και θέλω να εξελιχθώ επαγγελματικά**

Το μεγαλύτερο ποσοστό (31.6%) των ερωτώμενων τηρεί ουδέτερη στάση σχετικά με το αν αισθάνονται άγχος, κούραση και αν δυσκολεύονται να συνδυάσουν την εργασία τους με την οικογένειά τους (βλ. Διάγραμμα 75).



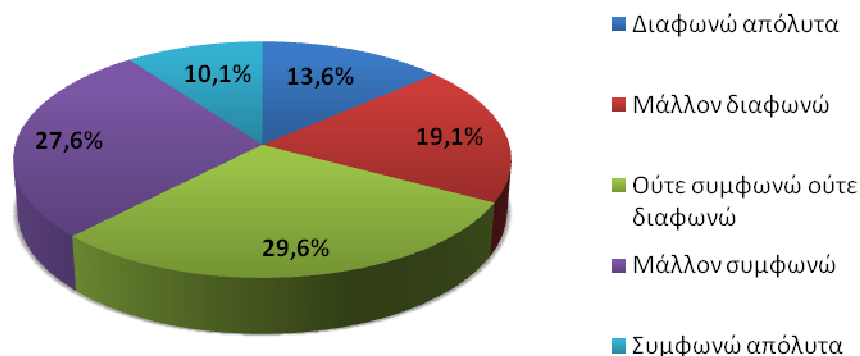
**Διάγραμμα 75. Αισθάνομαι άγχος, κούραση και δυσκολεύομαι να συνδυάσω την εργασία με την οικογένειά μου**

Μόνο το 9.6% των ερωτώμενων «συμφωνεί απόλυτα» ότι αισθάνεται άσχημα όταν χρειάζεται να απουσιάσει από την εργασία του για οικογενειακούς λόγους, ενώ το 40.7% δηλώνει πως είτε «μάλλον διαφωνεί» (23.9%) ή «διαφωνεί απόλυτα» (16.8%) με αυτήν την άποψη (βλ. Διάγραμμα 76).



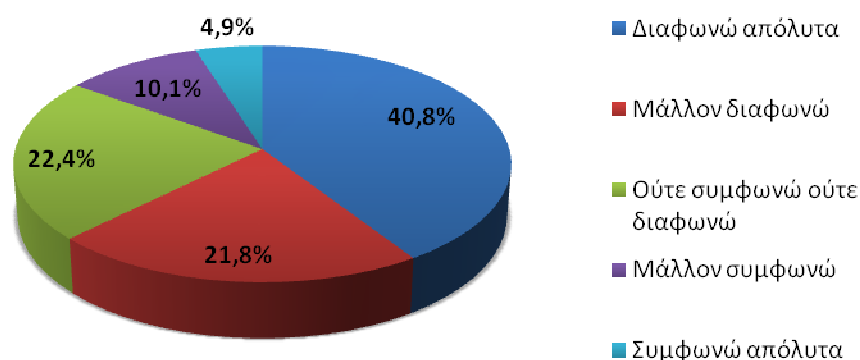
**Διάγραμμα 76. Αισθάνομαι άσχημα όταν χρειάζεται να απουσιάζω από την εργασία μου για οικογενειακούς λόγους**

Το 37.7% των γυναικών είχε θετική στάση στην άποψη ότι το άγχος και η κούραση για την εργασία τους μεταφέρονται στην οικογένειά τους, ενώ το 29.6% απάντησε πως «ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί» (βλ. Διάγραμμα 77).



**Διάγραμμα 77. Το άγχος και η κούραση για την εργασία μου μεταφέρονται στην οικογένειά μου**

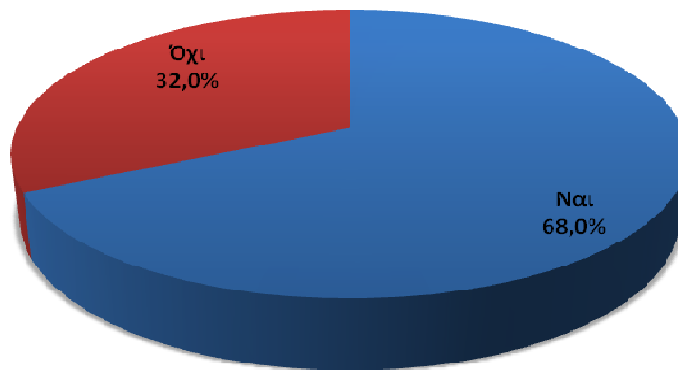
Η πλειοψηφία (40.8%) των γυναικών δήλωσε ότι «διαφωνεί απόλυτα» με την άποψη «προτιμώ ο σύζυγος/ σύντροφός μου να μην κάνει οικιακές εργασίες, γιατί δεν ξέρει», ενώ το 21.8% δήλωσε ότι «μάλλον διαφωνεί». Μόνο το 4.9% «συμφωνεί απόλυτα» με την παραπάνω άποψη (βλ. Διάγραμμα 78).



**Διάγραμμα 78. Προτιμώ ο σύζυγος/σύντροφός μου (αν υπάρχει) να μην κάνει οικιακές εργασίες γιατί δεν ξέρει**

Στην τελευταία Ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνονταν ερωτήσεις που στόχευαν στη συγκέντρωση δεδομένων που αφορούν τις πολιτικές που αναπτύσσουν οι βιομηχανίες στις οποίες εργάζονται οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα, τον βαθμό γνώσης και χρήσης των εργασιακών τους δικαιωμάτων, καθώς και τις προτάσεις/πρακτικές που οι ίδιες προτείνουν για τη διευκόλυνση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και της οικογενειακής/ιδιωτικής τους ζωής.

Συγκεκριμένα, **οι ερωτώμενες σε ποσοστό 68% δήλωσαν ότι η επιχείρηση στην οποία εργάζονται είναι «φιλική προς την οικογένεια»** (βλ. Διάγραμμα 79).



Διάγραμμα 79. Η επιχείρηση που εργάζεστε είναι «φιλική προς την οικογένεια»;

## 2.6 Πολιτικές/πρακτικές υποστήριξης εργαζόμενων γυναικών

---

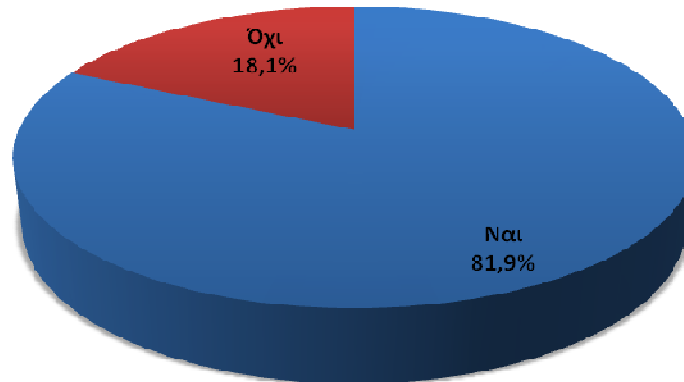
Σε ότι αφορά τις πολιτικές/πρακτικές που αναπτύσσει η επιχείρηση, στην οποία οι ερωτώμενες εργάζονται, για την υποστήριξη της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων, **το 45,5% δήλωσε ότι τους παρέχει ειδικές άδειες (π.χ. σε περίπτωση ασθένειας παιδιών), ότι τους επιτρέπει να αλλάξουν το ωράριό τους ανάλογα με τις οικογενειακές/προσωπικές τους ανάγκες (40.2%) και το 31.3% δήλωσε ότι τις βοηθά με άλλον τρόπο.**

Επιπλέον, μόλις το 14,4% δήλωσε ότι η επιχείρηση τους επιτρέπει να εργαστούν από το σπίτι -γεγονός βέβαια που σχετίζεται και με τη θέση, αλλά και με το αντικείμενο εργασίας τους-, παρόλο που η πρακτική αυτή φαίνεται σε άλλες χώρες να είναι αρκετά διαδεδομένη, ενώ το μόνο το 2,7% δήλωσε ότι η βιομηχανία διαθέτει παιδικό σταθμό (βλ. Διάγραμμα 80).



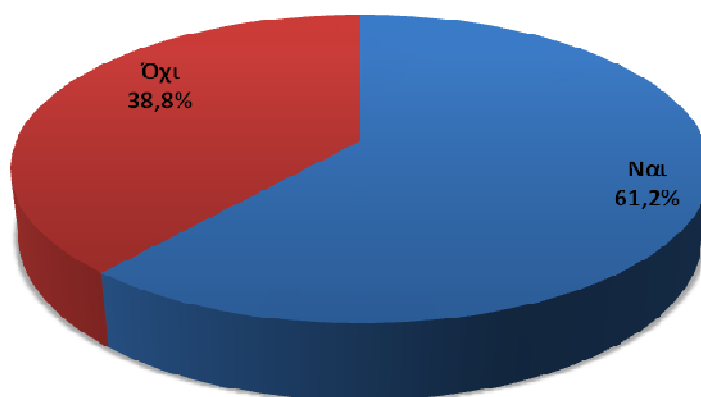
**Διάγραμμα 8ο. Με ποιον τρόπο η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε σας βοηθά;**

Σε ότι αφορά τη γνώση των εργασιακών τους δικαιωμάτων, οι συμμετέχουσες στην έρευνα απάντησαν σε ποσοστό **81.9%** ότι **γνωρίζουν τα εργασιακά τους δικαιώματα** (βλ. Διάγραμμα 81).



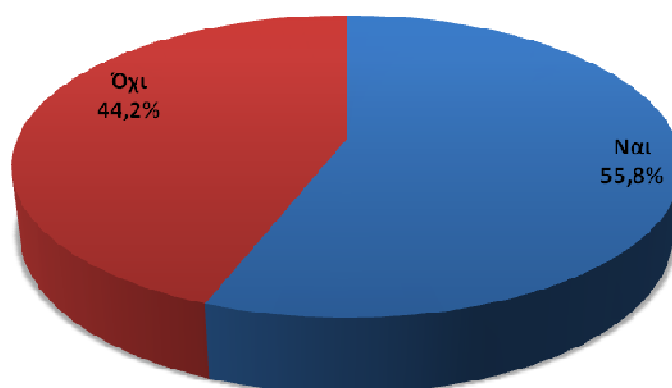
**Διάγραμμα 81. Γνώση εργασιακών δικαιωμάτων**

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι το ποσοστό αυτό παρουσιάζει σημαντική μείωση όταν οι εργαζόμενες κλήθηκαν να απαντήσουν, εάν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους ως μητέρες ή φροντίστριες εξαρτώμενων μελών. Ειδικότερα, το 61.2% δήλωσε ότι γνωρίζει τα δικαιώματά του ως μητέρα/ φροντίστρια, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό της τάξης του 38.8% ότι δεν τα γνωρίζει (βλ. Διάγραμμα 82).



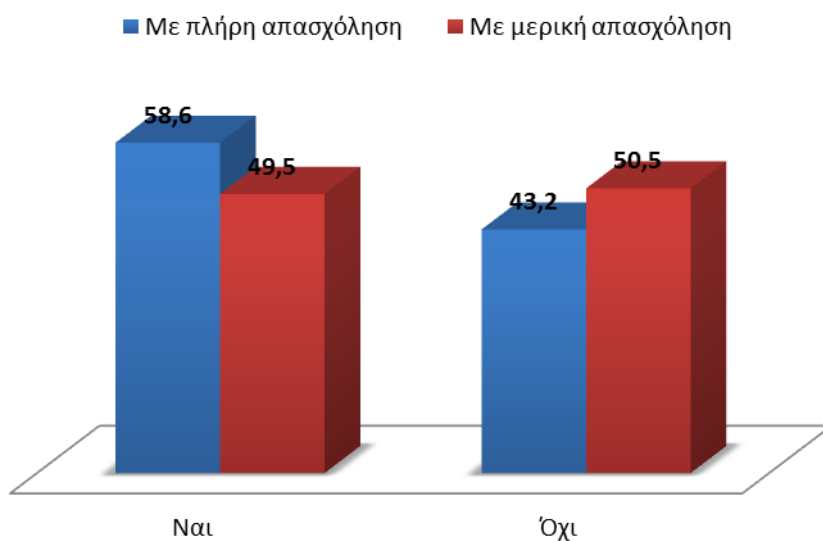
**Διάγραμμα 82. Γνώση δικαιωμάτων ως μητέρα/ φροντίστρια εξαρτώμενων μελών**

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το χάσμα που παρουσιάζεται μεταξύ γνώσης και χρήσης των δικαιωμάτων από τις συμμετέχουσες στην έρευνα. Ειδικότερα, παρόλο που –όπως ήδη αναφέρθηκε- το 81.9% του δείγματος δήλωσε ότι έχει γνώση των εργασιακών του δικαιωμάτων, το 55.8% δήλωσε ότι κάνει χρήση αυτών των δικαιωμάτων, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό της τάξης του 44.2% απάντησε ότι δεν κάνει χρήση (βλ. Διάγραμμα 83).



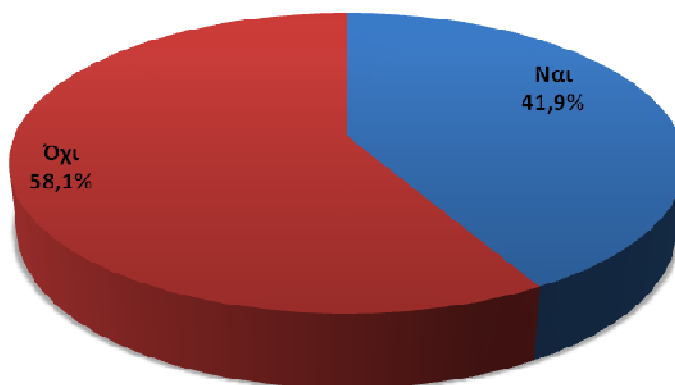
**Διάγραμμα 83. Χρήση εργασιακών δικαιωμάτων**

Επιπλέον, όπως διαφαίνεται από το Διάγραμμα 83α υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του καθεστώτος της εργασίας και της χρήσης των εργασιακών δικαιωμάτων, καθώς το 58.6% των ερωτώμενων που εργάζονται με πλήρη απασχόληση κάνουν χρήση των εργασιακών τους δικαιωμάτων και το 43.2% του δείγματος δεν κάνει. Από την άλλη το 49.5% των ερωτώμενων που εργάζονται με μερική απασχόληση κάνουν χρήση των εργασιακών τους δικαιωμάτων ενώ το 50.5% δεν κάνει χρήση.



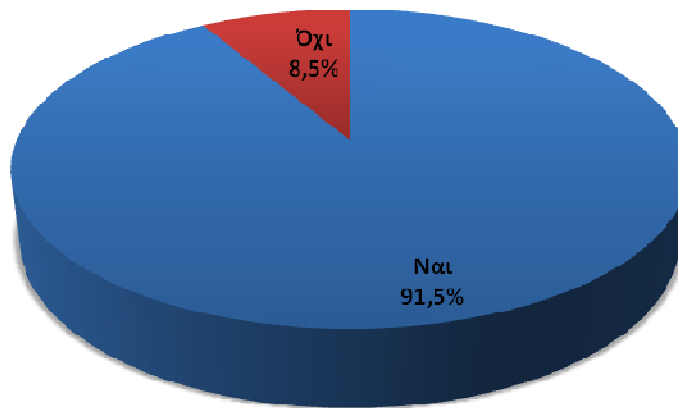
Διάγραμμα 83α. Εργάζεστε: \* Κάνετε χρήση των εργασιακών σας δικαιωμάτων;

Επιπλέον, το χάσμα αυτό αυξάνεται όταν πρόκειται για μητέρες/φροντίστριες εξαρτώμενων ατόμων, καθώς περισσότερες από τις μισές ερωτώμενες (58.1%) δήλωσαν ότι δεν αξιοποιούν τα δικαιώματά τους ως μητέρες/φροντίστριες (βλ. Διάγραμμα 84).



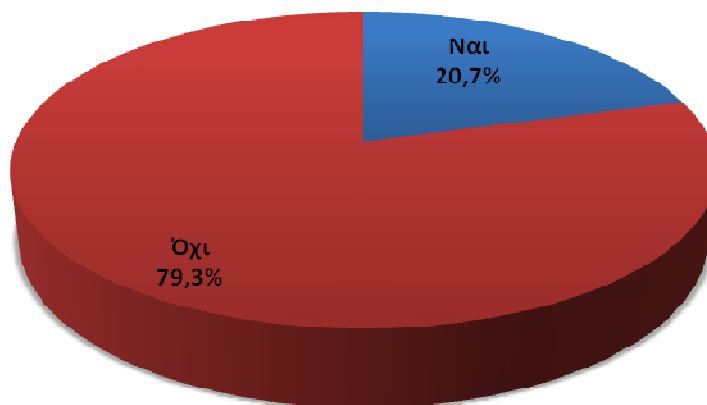
Διάγραμμα 84. Χρήση δικαιωμάτων μητέρα/ φροντίστρια εξαρτώμενων ατόμων

Στην ερώτηση σχετικά με το αν κρίνουν ότι είναι σημαντικό να υπάρχουν οργανισμοί για την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος, με ποσοστό 91.5%, έδωσε θετική απάντηση (βλ. Διάγραμμα 85).



**Διάγραμμα 85. Είναι σημαντικό να υπάρχουν οργανισμοί για θέματα ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών;**

Επιπλέον, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι η πλειοψηφία (79.3%) των γυναικών του δείγματος δήλωσε ότι δεν καλύπτονται οι ανάγκες τους που σχετίζονται με τον συνδυασμό των εργασιακών και των οικογενειακών τους υποχρεώσεων, από τις κρατικές παροχές (π.χ. γονική άδεια, παιδικοί σταθμοί, κέντρα φροντίδας ηλικιωμένων κ.λπ.) (βλ. Διάγραμμα 86).



**Διάγραμμα 86. Σας καλύπτουν οι κρατικές παροχές για να συνδυάζετε την εργασία με τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις;**

Τέλος, οι ερωτώμενες κλήθηκαν να δηλώσουν ποια μέτρα/πρακτικές θα τις βοηθούσαν στην προσπάθεια συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής.



Ειδικότερα, ως πιο σημαντικό μέτρο δήλωσαν τη δυνατότητα αλλαγής του ωραρίου τους ανάλογα με τις οικογενειακές/προσωπικές τους ανάγκες (50.1%), κάτι που προκύπτει και από τη θετική στάση που είχαν σε ποσοστό 52.5% σε προηγούμενη σχετική ερώτηση (βλ. Διάγραμμα 66). Στη συνέχεια, οι ερωτώμενες δήλωσαν ότι αποτελεί σημαντική βοήθεια η παροχή ειδικών αδειών (π.χ. σε περίπτωση ασθένειας παιδιών) (47.2%) και η παροχή ειδικών επιδομάτων από την επιχείρηση (π.χ. για τη φύλαξη παιδιών) (41%), και αμέσως μετά με ποσοστό 39.5% δήλωσαν ότι είναι βοηθητικό να τους επιτρέπει η επιχείρηση κάποιες φορές να εργάζονται από το σπίτι (βλ. Διάγραμμα 87).



**Διάγραμμα 87. Ποια από τα παρακάτω θα σας βοηθούσαν να συνδυάσετε την εργασία με τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις;**

**3.1 Το προφίλ των βιομηχανιών: γενικές πληροφορίες, κατά φύλο απασχόληση**

Στο σύνολο των **πενήντα (50) συνεντευξιαζόμενων, οι περισσότεροι ήταν άνδρες (32) ενώ δεκαοκτώ (18) ήταν οι γυναίκες** που συμμετείχαν στο συγκεκριμένο δείγμα. Αξίζει να σημειωθεί ότι στις περιπτώσεις των γυναικών συνεντευξιαζόμενων η πλειονότητα ήταν εργοδότες ή εργάζονταν ως στελέχη σε οικογενειακές επιχειρήσεις, ενώ οι υπόλοιπες-σαφώς λιγότερες- κατείχαν θέσεις προϊσταμένων διεύθυνσης, επιβεβαιώνοντας ωστόσο τον αυξανόμενο αριθμό γυναικών που αναλαμβάνουν διευθυντικά καθήκοντα ακόμα και σε ανδροκρατούμενους κλάδους. Έναν χαρακτηριστικό τρόπο ανάληψης θέσης ευθύνης από γυναίκες σε μικρές οικογενειακές βιομηχανίες καταδεικνύει η αναφορά μια γυναίκας, η οποία εργάζεται στον τομέα της κατασκευαστικής βιομηχανίας:

*«Είναι καθαρά ανδροκρατούμενο επάγγελμα. Έχω συναντήσει κάποιες γυναίκες που έχουν παρόμοιου τύπου επιχειρήσεις, μηχανουργία και τα λοιπά, οι περισσότερες είναι χήρες που αναγκάστηκαν να αναλάβουν την επιχείρηση του άνδρα τους όταν αυτός έφυγε από την ζωή και ίσως μια με δυο κόρες, οι οποίες δουλεύουν και έχουν και τον πατέρα τους αφού συνταξιοδοτήθηκε και έρχεται για βοήθεια αλλά δεν είμαστε πολλές».*

Στο σύνολο των σαράντα (50) βιομηχανιών, οι τριάντα δύο (32) ήταν **οικογενειακές, δηλαδή επιχειρήσεις** που κληροδοτήθηκαν από γενιά σε γενιά ή λόγω χηρείας, γεγονός που αποτυπώνεται και από τα χρόνια λειτουργίας τους, καθώς οι είκοσι έξι (26) από τις πενήντα έχουν ιδρυθεί πριν από το 1980 (με κάποιες να υπερβαίνουν κατά πολύ τα πενήντα χρόνια λειτουργίας). Εξάλλου, σύμφωνα με την τελευταία Έκθεση του Παρατηρητήριου Επιχειρηματικότητας του Ιδρύματος Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών, η Ελλάδα καταγράφει έναν από τους υψηλότερους δείκτες «καθιερωμένης επιχειρηματικότητας» ανάμεσα στις χώρες καινοτομίας (Ιωαννίδης, Κόρρα & Γιωτόπουλος, 2016).

Αναφορικά με την **ηλικία** των συνεντευξιαζόμενων, οι περισσότεροι/-ες ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία 31-50 ετών. Ειδικότερα, από τα στοιχεία της έρευνας, προκύπτει ότι οι γυναίκες που βρίσκονται σε **διευθυντικές θέσεις** -με

ελάχιστες εξαιρέσεις- είναι κατά κανόνα νεαρής ηλικίας και εργάζονται σε μεγάλες βιομηχανίες, ενώ οι γυναίκες του δείγματος που βρίσκονται σε μεγαλύτερη ηλικία είτε είναι εργοδότες είτε κατέχουν διευθυντικές θέσεις σε οικογενειακές βιομηχανίες.

Σε αντίθεση με τις γυναίκες, οι άνδρες που βρίσκονται σε διευθυντικές θέσεις ανήκουν σε ποικίλες ηλικιακές κατηγορίες. Στις νεότερες ηλικίες ανδρών ισχύει το ίδιο όπως και για τις γυναίκες: συνήθως βρίσκονται σε διοικητικές θέσεις λόγω οικογενειοκρατίας, ενώ στις μεγαλύτερες εταιρίες αποκτούν διευθυντικά καθήκοντα κυρίως σε ανδροκρατούμενους κλάδους της βιομηχανίας. Στις μεγαλύτερες ηλικίες, οι άνδρες διευθυντικά στελέχη των βιομηχανιών είναι συχνά και ιδρυτές, ιδιοκτήτες ή συνιδιοκτήτες των βιομηχανιών που διοικούν.

Επιπλέον, η πλειονότητα των συνεντευξιαζόμενων είναι **απόφοιτοι/-ες Ανώτατης Πανεπιστημιακής Σχολής**, και συνήθως το αντικείμενο των σπουδών τους είναι σχετικό με το αντικείμενο δραστηριότητας της βιομηχανίας ή με θέματα που άπτονται της διοίκησης επιχειρήσεων. Αυτό εξηγείται και από το γεγονός ότι - όπως ήδη αναφέρθηκε- οι περισσότερες βιομηχανίες είναι οικογενειακές, καθώς σε πολλές περιπτώσεις η επιλογή του αντικείμενου σπουδών δεν ήταν ανεξάρτητη από τη μετέπειτα επαγγελματική προοπτική.

Για την ερμηνεία των προσωπικών στάσεων που διατυπώθηκαν κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων είναι ιδιαίτερα σημαντικό να παρουσιαστεί η **οικογενειακή κατάσταση** των συνεντευξιαζόμενων, καθώς η κατανόηση των υποκειμενικών εμπειριών οδηγεί και στην εξέταση των ερευνώμενων φαινομένων «εκ των έσω», μέσα δηλαδή από την οπτική και τις εμπειρίες τους. Πιο συγκεκριμένα, τριάντα οκτώ (38) από τους/τις συνεντευξιαζόμενους/-ες ήταν έγγαμοι, ενώ παράλληλα οι τριάντα επτά (37) είναι γονείς. Οι περισσότερες από τις περιπτώσεις των συνεντευξιαζόμενων που είναι γονείς, δήλωσαν ότι έχουν δύο (2) παιδιά και εξακολουθούν να φέρουν την ευθύνη της φροντίδας/ανατροφής τους, ενώ σημαντικό στοιχείο αποτελεί ότι τα παιδιά εργοδοτών/-τριών άνω των 25 ετών απασχολούνται στην οικογενειακή επιχείρηση. Τέλος, μόνο τέσσερις εκ των συνεντευξιαζόμενων δήλωσαν ότι έχουν την ευθύνη φροντίδας κάποιου άλλου μέλους της οικογένειάς του/της.

Σε ότι αφορά τη γενική επισκόπηση του προφίλ των βιομηχανιών στο οποίο δραστηριοποιούνται οι συνεντευξιαζόμενοι/-ες, θα μπορούσε να σημειωθεί ότι αυτές δεν παρουσιάζουν αποκλίσεις από τα γενικά χαρακτηριστικά των

βιομηχανιών στην Ελλάδα.<sup>14</sup> Ειδικότερα, σαράντα οχτώ (48) από τις πενήντα (50) βιομηχανίες του δείγματος της έρευνας χαρακτηρίζονται από **πολύ μικρές έως μεσαίες** (πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες)<sup>15</sup>, ενώ οι δύο (2) που απασχολούν περισσότερα από 250 άτομα έχουν αναπτύξει έντονη εξαγωγική δραστηριότητα.

Ως προς την **κατά φύλο απασχόληση** στις βιομηχανίες στις οποίες δραστηριοποιούνται οι συνεντευξιζόμενοι/-ες, υπερτερούν οι γυναίκες (56,6%) συγκριτικά με τους άνδρες (43,4%). Αξίζει να γίνουν δύο σημαντικές επισημάνσεις που αφορούν στον **κάθετο και οριζόντιο έμφυλο επαγγελματικό διαχωρισμό** στις βιομηχανίες του δείγματος. Αρχικά, είναι απαραίτητο να σημειωθεί ότι κρίσιμο ρόλο για την κατά φύλο απασχόληση στις βιομηχανίες, διαδραματίζει το αντικείμενο δραστηριότητάς τους, καθώς σε βιομηχανίες του κλάδου της βαριάς βιομηχανίας (π.χ. κλάδος δομικών υλικών κ.ά.), στο επίπεδο της παραγωγής απασχολούνται αποκλειστικά άνδρες, ενώ οι γυναίκες καταλαμβάνουν μόνο διοικητικές θέσεις. Αυτό συχνά εξηγείται από το είδος της εργασίας που απαιτεί μυϊκή δύναμη, αλλά παράλληλα η πρακτική αυτή φαίνεται να επεκτείνεται ακόμα και όταν δεν υπάρχει τέτοιου είδους δικαιολογία.

Ειδικότερα, όπως διαπιστώνεται από την έρευνα πεδίου, οι εργοδότες/-τριες ή οι διευθυντές/-τριες των τμημάτων προσωπικού **προσλαμβάνουν τους/τις εργαζόμενους/-ες με βάση έμφυλα στερεότυπα** και κατανέμουν τον εργασιακό φόρτο σε άνδρες και γυναίκες υπαλλήλους στηριζόμενοι/-ες στις ευρέως διαδεδομένες έμφυλες προσλήψεις των «γυναικείων» και «ανδρικών» μορφών εργασίας και των αντίστοιχων δεξιοτήτων για τον εκάστοτε κλάδο:

*«Στον ποιοτικό έλεγχο και στο λογιστήριο έχω γυναίκες τις οποίες τις θεωρώ πιο τακτικές. Λιγότερο, πιο οργανωμένες και πιο τακτικές. Σε ορισμένους τομείς της παραγωγής είναι πιο κατάλληλοι οι άνδρες. Στην παραγωγή οι γυναίκες είναι στη συσκευασία, στις πιο ελαφριές δουλειές».*

Στην ίδια κατεύθυνση, σε βιομηχανίες που η παραγωγή απαιτεί άλλες δεξιότητες (π.χ. συσκευασία προϊόντων) οι εργοδότες/-τριες επιλέγουν να απασχολούν κυρίως γυναίκες, ερμηνεύοντας την επιλογή βάσει έμφυλων στερεοτύπων, καθώς προτιμούν αντί για άνδρες να προσλάβουν «μια ακόμη

<sup>14</sup> βλ. τα πιο πρόσφατα δημοσιευμένα στοιχεία της σχετικής Διαρθρωτικής Έρευνας για το 2013 της ΕΛΣΤΑΤ: <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SIN09/2013>

<sup>15</sup> Για το μέγεθος των επιχειρήσεων αξιοποιούνται τα κριτήρια που τίθενται για τον αριθμό εργαζομένων βάσει του Κανονισμού (ΕΚ) αριθμ.70/2001 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής της 12.1.2001 (ΕΛ 2001 L 10/33) όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.

γυναίκα γιατί είναι πιο αξία» ή επειδή «αν (...) βάλουμε (...) άντρες η απόδοση τους είναι 30% μειωμένη» σε σχέση με αυτή των γυναικών.

Σε όλες τις περιπτώσεις των βιομηχανιών του δείγματος υπήρχε σαφής **υπερ-εκπροσώπηση γυναικών σε διοικητικές θέσεις εργασίας** (γραμματεία, λογιστήριο κ.λπ.), στις οποίες εξάλλου συγκεντρώνεται ο μεγαλύτερος αριθμός των εργαζόμενων γυναικών στις βιομηχανίες. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι **οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε κατώτερες διοικητικές θέσεις**. Έχει μάλιστα ιδιαίτερη αξία να σημειωθεί ότι οι εργοδότες/-τριες και τα διευθυντικά στελέχη θεωρούν κατά κανόνα τις έμφυλες αυτές προσλήψεις ως παγκόσμιες, διαχρονικές και δεδομένες, ενώ δεν αντιλαμβάνονται τις έμφυλες ιεραρχήσεις και ανισότητες που συχνά προκύπτουν από τη διαφοροποίηση των «γυναικείων» και «ανδρικών» επαγγελματών και δεξιοτήτων. Το ακόλουθο απόσπασμα είναι χαρακτηριστικό της τάσης αυτής. Προέρχεται από συνέντευξη με διευθυντή και ιδιοκτήτη μιας μικρής επιχείρησης στην οποία το 30% είναι γυναίκες, οι οποίες εργάζονται στη γραμματειακή υποστήριξη, ενώ το 70% των εργαζομένων είναι άνδρες που εργάζονται στην παραγωγή.

*«Σε μένα, στη δουλειά μου είναι διαφορετικό το αντικείμενο. Δηλαδή οι γυναίκες είναι στη γραμματειακή υποστήριξη και οι άνδρες είναι στον έλεγχο. Είναι ελεγκτές. Είναι άλλο το αντικείμενο. Δηλαδή στη γραμματεία είναι μόνο γυναίκες και στους ελεγκτές είναι μόνο άνδρες. Τώρα πιστεύω ότι σε κάποιες δουλειές πραγματικά εντάξει υπάρχει διαφορά μεταξύ γυναίκας και άντρα, σε τεχνικές δουλειές. Τώρα κάποια θέλουν πιο πολύ μυϊκή δύναμη και όλα αυτά. Τώρα σε επίπεδο όμως άλλων εργασιών πιστεύω ότι είναι το ίδιο πράγμα. Δεν είναι;... Όπως σας είπα η γυναίκα έχει καλύτερες ικανότητες σε κάποιους τομείς, ο άνδρας σε κάποιους άλλους».*

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η **άνιση κατανομή των ρόλων εντός της βιομηχανίας**, όπου οι γυναίκες περιορίζονται στη γραμματειακή υποστήριξη, ενώ οι άνδρες «ασχολούνται με τον έλεγχο», δικαιολογείται μέσω της αναφοράς στη «μυϊκή δύναμη», έναν παράγοντα που θεωρείται «αντικειμενικός» και παραπέμπει στις κυρίαρχες προσλήψεις για το βιολογικό φύλο. Η φυσική υπεροχή των ανδρών όσον αφορά στη μυϊκή δύναμη αναφέρεται ως αντικειμενικό κριτήριο διαφοροποίησης ακόμα και στις περιπτώσεις εκείνες όπου η βιομηχανία έχει προχωρήσει σε τεχνολογικές καινοτομίες και αυτοματοποιημένα συστήματα που καθιστούν τη φυσική δύναμη δευτερεύοντα παράγοντα σε σχέση με την τεχνική κατάρτιση.

Επιπλέον, χαρακτηριστικό παράδειγμα **έμφυλων διακρίσεων** αποτελεί η δήλωση διευθύντριας μιας βιομηχανίας, η οποία -συγκρίνοντας το εργασιακό ήθος δύο γυναικών και ενός άνδρα που ήρθαν στη βιομηχανία της με το πρόγραμμα voucher- διαπίστωσε ότι οι γυναίκες είναι πολύ πιο πρόθυμες να εργαστούν με χαμηλές απολαβές και μικρά χρονικά διαστήματα, προκειμένου να μάθουν και να βρουν δουλειά, ενώ οι άνδρες ακόμα και όταν είναι νεαροί έχουν υψηλότερες απαιτήσεις και δεν εκτιμούν την προσφορά της επιχείρησης που τους δίνει τη δυνατότητα να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία:

«Στέλνουν λοιπόν μια κοπέλα, η οποία ήταν πολύ καλή κοπέλα, έμεινε εδώ τέσσερις μήνες ή έξι, δεν θυμάμαι καλά, πάρα πολύ καλή ...βγαίνει και ένα δεύτερο voucher, μας στέλνουν και μια δεύτερη κοπελίτσα και αυτή εξίσου καλή, πρόθυμη και αυτή να μάθει και τα λοιπά. Τα δύο κορίτσια λοιπόν προθυμότατα, ευγενικότατα, να θέλουν να μάθουν, να κάνουν, να ράνουν. Ακόμα και έναν καφέ, εγώ δεν ζήτησα ποτέ να μου φτιάξει κανένας καφέ αλλά από μόνες τους μπορεί να ερχόντουσαν... Έρχεται λοιπόν ένα παιδάκι 19 χρονών και αυτός, όσο ήταν και τα κορίτσια, κάθε εδώ πέρα καμία δεκαριά μέρες, δεκαπέντε και ήταν κάτω στο εμπορικό κομμάτι... Ερχόταν με το αμάξι του. Στο voucher δεν πληρώνεις εσύ τίποτα τον εκπαιδευόμενο, γιατί για εκπαίδευση έρχεται. Πληρώνεται από το πρόγραμμα... Έρχεται και μου λέει ότι να σας πω κάτι; Λέω ότι τι; Επειδή έρχομαι, λέει, από το Κερατσίνι και δεν με συμφέρει να έρχομαι με τη βενζίνη και τα λοιπά, μου είπε ο πατέρας μου εάν μπορείτε να μου πληρώνετε έστω τη βενζίνη αλλιώς δεν με συμφέρει να έρχομαι. Όταν μου το είπε απογοητεύτηκα, λυπήθηκα για λογαριασμό του, γιατί, ναι. Πήγα να πω ότι πες του μπαμπά σου ότι είναι τελείως ακατάλληλος και όταν τα συζήτησα με την αδελφή μου, έτσι και έτσι λέω, δεν θυμάμαι πως το λέγανε το παιδί, μου λέει ότι ΟΚ, να του πεις ότι αφού δεν μπορεί να πάει στο καλό. Και έφυγε».

Στο πλαίσιο αυτό παρατηρούμε ότι οι **επισφαλείς εργασιακές σχέσεις** κατασκευάζονται σαν να «ταιριάζουν» περισσότερο στη «γυναικεία φύση». Ενώ οι γυναίκες θεωρούνται πιο ανεκτικές, υπομονετικές και συστηματικές εργαζόμενες, θεωρούνται επίσης ότι έχουν μεγαλύτερα οφέλη από την εργασιακή ευελιξία, διότι τους επιτρέπει να συνδυάσουν τις οικογενειακές με τις εργασιακές τους υποχρεώσεις. Όπως επισημαίνει ένας εργοδότης:

«Άλλες φορές ευνοϊκά, διότι αυτοί που μπήκαν σε ωράριο μειωμένο έχουν περισσότερο χρόνο να φροντίσουν τις οικογένειές τους, άλλες φορές λιγότερο ευνοϊκά διότι μειώνεται το εισόδημα όλων μας, οπότε δεν υπάρχει ευκαιρία για παιδικούς σταθμούς. Η οικονομική δυσπραγία έφερε μια αλλαγή στα πρότυπα της ζωής μας και επηρέασε και αυτό το θέμα».

Επιπρόσθετα, οι γυναίκες που είναι διευθύντριες ή ιδιοκτήτριες βιομηχανιών αντιμετωπίζουν καχυποψία, διακρίσεις και προκαταλήψεις έως ότου να αναγνωριστεί η εργασία τους ακόμα και από συναϊρούς και συγγενείς εντός της επιχείρησης. Ειδικότερα, ακόμα και όταν οι γυναίκες εισέρχονται απευθείας σε διευθυντικές θέσεις λόγω οικογενειακών σχέσεων με τους ιδιοκτήτες, δεν θεωρούνται ως ισότιμες με τους άνδρες. Αντίθετα, πρέπει να προσπαθήσουν για να κατακτήσουν την εμπιστοσύνη και τον σεβασμό των εργαζομένων και των πελατών. Πιο συγκεκριμένα, γυναίκες διευθυντικά στελέχη επισημαίνουν με χαρακτηριστικό τρόπο τη δυσκολία επαγγελματικής ανέλιξης ή αποδοχής των γυναικών στον χώρο της βιομηχανίας:

«Πρέπει να παλεύεις διαρκώς. Είναι κουραστικό (...) Δεν χρειάζεται κάθε μέρα να έχουμε έναν πόλεμο διαρκώς. Δηλαδή τι να παλεύεις; Να δείξεις την αξία σου ότι γενικώς είσαι μια χαρά και ότι μπορείς να φερθείς το ίδιο αποδοτικά με τον άνδρα».

«Ήταν πολύ δύσκολο όταν ξεκίνησα να μπει ο συναϊρός μου στην διαδικασία όταν μιλάει με πελάτες που τον γνώριζαν ήδη, να τους πει ότι θα πάρετε τη συνεταιρό μου τηλέφωνο για να συνεννοηθείτε για το οικονομικό. Τους έλεγε ότι θα πάρετε την κοπέλα το γραφείο και θα μιλήσετε. Οπότε εκεί υπήρχε πρόβλημα και νομίζω ότι και εκείνος ακόμα κάπως έτσι αισθάνεται. Και εγώ αισθάνομαι κάπως έτσι αρκετές φορές, ότι είμαι η κοπέλα του γραφείου».

Οι τεχνικές γνώσεις και η επιστημονική εξειδίκευση βοηθούν τις γυναίκες να αναγνωρίζονται ακόμα και όταν η βιομηχανία είναι οικογενειακή. Για παράδειγμα, μια διευθύντρια μεγάλης και επιτυχημένης βιομηχανίας, η οποία έχει σπουδάσει μηχανολογία ορυκτών αναφέρει ότι «στον χώρο είναι δύσκολο να συναντήσεις γυναίκα, αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι δεν μπορείς να πας στο λατομείο, να υπογράψεις μελέτη, να μιλήσεις ή να συναναστραφείς με κόσμο». Η διαπίστωση αυτή καταδεικνύει ότι ακόμα και σε ανδροκρατούμενους τομείς, η επιστημονική

εξειδίκευση επιτρέπει στις γυναίκες διευθύντριες επιχειρήσεων να ξεπεράσουν τις έμφυλες προκαταλήψεις και διακρίσεις.

Τα περισσότερα από τα διευθυντικά στελέχη δήλωσαν ότι οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες στις βιομηχανίες τους έχουν προσληφθεί και δουλεύουν με **συμβάσεις πλήρους απασχόλησης** - με λίγες εξαιρέσεις, καθώς προσλαμβάνουν άτομα για εποχική εργασία για να καλύψουν τις αυξανόμενες ανάγκες της παραγωγής χωρίς υψηλό εργασιακό κόστος- και απολαμβάνουν πλήρους ασφάλισης και **εργασιακών δικαιωμάτων**.

Εντούτοις, ορισμένες/-ες από τους/τις συνεντευξιαζόμενους/-ες εργοδότες/-τριες που αντιμετωπίζουν προβλήματα με την επιχείρησή τους, έχουν προβεί μετά το 2008 σε καθυστερήσεις καταβολής μισθών, μειώσεις μισθών ή/και στην υιοθέτηση πιο «ευέλικτων» εργασιακών σχέσεων, προκειμένου να καλύψουν τα κενά που δημιουργούνται. Για παράδειγμα, ένας εργοδότης ανέφερε ότι δεν έκανε απολύσεις, αλλά ζήτησε από τους/τις εργαζόμενους/-ες να κάνουν υπομονή όταν υπάρχουν καθυστερήσεις στην καταβολή των μισθών. Στις αφηγήσεις των εργοδοτών/-τριών, οι αλλαγές αυτές στο εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων αντιμετωπίζονται ως απαραίτητες «θυσίες» προκειμένου να μην γίνουν απολύσεις. Ένας εργοδότης αναφέρει χαρακτηριστικά:

«Οι εργαζόμενοι σεβάστηκαν τη δέσμευση για μη απόλυση. Κι έτσι μας υποστήριξαν, δεν μας δημιούργησαν προβλήματα όταν είχαμε δυσκολίες να τους πληρώσουμε στην ώρα τους».

Ιδιαίτερα στις οικογενειακές επιχειρήσεις, στις οποίες συνήθως το προσωπικό παραμένει σταθερό για πολλά χρόνια, οι εργοδότες/-τριες θεωρούν ως υποχρέωσή τους τη διατήρηση των εργασιακών θέσεων, ακόμα και αν οι εργαζόμενοι/-ες δεν πληρώνονται τακτικά ή έχουν υποστεί δυσμενείς μεταβολές στο εργασιακό τους καθεστώς.

### **3.2 Βιομηχανίες και οικονομική κρίση**

---

Η διερεύνηση των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης στη δραστηριότητα των βιομηχανιών αποτέλεσε μια σημαντική ενότητα των συνεντεύξεων. Παρόλο που η αρχική επιδίωξη, βάσει του σχετικού Οδηγού συνέντευξης, ήταν η διερεύνηση των επιπτώσεων της κρίσης σε θέματα που σχετίζονται κυρίως με το ανθρώπινο/εργατικό δυναμικό, κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων οι



περισσότεροι/-ες εργοδότες/-τριες θέλησαν να επισημάνουν επιπλέον δυσκολίες που αντιμετώπισαν οι βιομηχανίες τους κατά την περίοδο της κρίσης.

Εξάλλου, η βιομηχανία είναι ένας τομέας, ο οποίος έχει υποστεί ιδιαίτερα έντονα τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης ειδικά στη χώρα μας, εάν αναλογιστεί κανείς ότι κατά τη συγκεκριμένη περίοδο, η κάθετη πτώση της ζήτησης προϊόντων και υπηρεσιών στην εσωτερική αγορά, η έλλειψη ρευστότητας και το υψηλό ενεργειακό κόστος, επιτάχυναν την κατάρρευση του παραγωγικού ιστού της χώρας. Σύμφωνα με στοιχεία του ΣΕΒ, μέχρι πρόσφατα ο βιομηχανικός κλάδος αποτελούσε ένα από τα πιο δυναμικά και εξωστρεφή κομμάτια του ελληνικού επιχειρείν, με εξαγωγές που έφταναν τα 27,7 δισ., ενώ παράλληλα είναι και ένας από τους βασικούς εργοδότες (739.000 άμεσες και έμμεσα εξαρτώμενες θέσεις εργασίας) (Πίου & Μανέττας, 2016).

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, στο πλαίσιο των συνεντεύξεων, οι εργοδότες/-τριες κλήθηκαν να απαντήσουν και να αναπτύξουν την προσωπική τους εμπειρία αναφορικά με τον βαθμό και τον τρόπο με τον οποίο η δραστηριότητα της επιχείρησής τους επηρεάστηκε από την οικονομική κρίση. Σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν η συντριπτική πλειονότητα των βιομηχανιών του δείγματος επηρεάστηκε και σημείωσε πτώση στη δραστηριότητά της, κάποιες επιχειρήσεις σε μικρότερο και άλλες σε μεγαλύτερο βαθμό.

Ειδικότερα, πολλοί/-ές από τους/τις συνεντευξιαζόμενους/-ες σημείωσαν τη σημαντική **μείωση των εσόδων** των βιομηχανιών κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, επιβεβαιώνοντας τα σχετικά στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ σύμφωνα με τα οποία την τριετία 2008-2011 η βιομηχανία έχασε 7,9% της αξίας της ή 1,44 δισ. ευρώ. Βέβαια, το ποσοστό της εν λόγω μείωσης (ή όχι) για την εκάστοτε βιομηχανία σχετίζεται με το αντικείμενό της, καθώς και με τους τρόπους που επέλεξε, όπως επίσης και με τις στρατηγικές που υιοθέτησε για να ξεπεράσει τις δυσκολίες αυτές. Για παράδειγμα, εργοδότης του οποίου η επιχείρηση εξειδικεύεται στην παραγωγή τυποποιημένων τροφίμων, διευκρινίζει ότι:

*«σε σχέση λοιπόν με κλάδους που κατέρρευσαν η κατηγορία των ειδών πρώτης ανάγκης, με όλες τις δυσκολίες, αντέχει ακόμα», σε αντίθεση με την «οικοδομή η οποία απασχολεί 135 επαγγέλματα από πίσω... συγκρίνοντας τον κλάδο, την κατηγορία με την οποία ασχολείται η επιχείρηση, που τα τρόφιμα είναι προϊόντα πρώτης ανάγκης, δεν δοκιμάστηκε όσο άλλοι κλάδοι που κατέρρευσαν κυριολεκτικά».*

Αντίθετα, συνεντευξιαζόμενος από βιομηχανία που το αντικείμενό της συνδέεται άμεσα με τον κλάδο των κατασκευών αναφέρει ότι: «τα τελευταία χρόνια με την οικονομική κρίση, η πτώση του τζίρου αγγίζει το 90%». Όπως, επίσης, συνεντευξιαζόμενη αναφέρει ότι η αγωνία τους είναι να καταφέρουν να «επιζήσουν» για τους επόμενους 12 μήνες. Αντίθετα, περιορισμένη ή καθόλου πτώση εσόδων έχουν οι ελάχιστες βιομηχανίες του δείγματος που **αναπτύσσουν εξαγωγική δραστηριότητα**. «Είμαι πολύ ικανοποιημένη. Είμαστε πολύ καλά. Αλλά σας λέω, δουλέψαμε γι' αυτά πάρα πολλά χρόνια. Είναι αυτό το αποτέλεσμα. Και γιατί δεν έχουμε μεγάλη εξάρτηση από την εγχώρια αγορά. Γι' αυτό. Εάν είχαμε εξάρτηση από την εγχώρια αγορά θα ήταν πάρα πολύ άσχημα τα πράγματα... 80% είναι στο εξωτερικό το αντικείμενό μας και προπαντός η κρίση δεν μας υποχρέωσε να το κάνουμε αυτό...».

Σε ότι αφορά τη **μείωση προσωπικού**, σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, από το 2008 έως το 2013 οι βιομηχανίες στην Ελλάδα απώλεσαν το 37% του εργατικού δυναμικού τους, ποσοστό που ισοδυναμεί με περίπου 200.000 άτομα. Ένα σημαντικό μέρος των απωλειών αυτών είναι αποτέλεσμα απολύσεων ή περιορισμού δραστηριοτήτων, λόγω της αδυναμίας ζημιογόνων αλλά και κερδοφόρων επιχειρήσεων να συντηρήσουν το προσωπικό τους (Πίου & Μανέττας, 2016). Ωστόσο, από το δείγμα της έρευνας δεν επιβεβαιώθηκε το παραπάνω φαινόμενο, τουλάχιστον με την ένταση που καταδεικνύουν οι παραπάνω αριθμοί.

Ειδικότερα, οι περισσότεροι/-ες συνεντευξιαζόμενοι/-ες δήλωσαν ότι δεν μειώθηκε το προσωπικό τους κατά την τελευταία πενταετία, ενώ αντίθετα οι συνεντευξιαζόμενοι/-ες που εκπροσωπούσαν βιομηχανίες με εξαγωγική δραστηριότητα, ανέφεραν ότι έχουν προχωρήσει σε νέες προσλήψεις προσωπικού. Ακόμα και στις λίγες περιπτώσεις όπου σημειώθηκε μείωση προσωπικού, η μείωση αυτή πραγματοποιήθηκε τα πρώτα χρόνια της οικονομικής κρίσης και κατά την τελευταία τριετία δεν παρουσιάζονται μεταβολές στο ανθρώπινο δυναμικό, επιβεβαιώνοντας ότι η επιχειρηματική δραστηριότητα στην Ελλάδα έχει αρχίσει να θωρακίζεται απέναντι στην κρίση (Ιωαννίδης, Κόρρα & Γιωτόπουλος, 2016). Επιπλέον, κάποιες από τις μειώσεις στο προσωπικό δεν σχετίζονται άμεσα με την απόλυση εργαζομένων αλλά με τη μη πρόσληψη νέου προσωπικού, σε περίπτωση συνταξιοδότησης: «Στην εταιρεία μας δεν υπάρχουν απολύσεις, απλά τις συνταξιοδοτήσεις δεν τις αντικαθιστούμε».

Ωστόσο, είναι πολύ σημαντικό να σημειωθεί ότι πολλοί/-ες εργοδότες/-τριες ανέφεραν ότι αναγκάστηκαν να λάβουν μέτρα άλλου τύπου, τα οποία έχουν **δυσμενείς οικονομικές και εργασιακές επιπτώσεις για τους/τις εργαζόμενους/-ες με σκοπό την εξοικονόμηση κόστους και την αποφυγή απολύσεων προσωπικού.** Αξίζει να αναφερθεί η περίπτωση μιας βιομηχανίας με μεγάλο αριθμό εργαζομένων που επέλεξε τη μείωση των ωρών εργασίας όλου του προσωπικού κατά μία ώρα, προκειμένου να μην προβεί σε απολύσεις και να μπορέσει η βιομηχανία να ανταπεξέλθει στην οικονομική κρίση χωρίς επιπτώσεις στον αριθμό του προσωπικού. Μάλιστα -όπως δήλωσε- υπήρχε απόλυτη συμφωνία του προσωπικού με αυτήν την απόφαση, γεγονός που ανέφεραν και άλλοι/-ες εργοδότες/-τριες από μικρές κυρίως βιομηχανίες. Συγκεκριμένα, μια εργοδότηρια αναφέρει χαρακτηριστικά:

«Εμείς είχαμε κάνει μια μείωση μισθού. Καλέσαμε το προσωπικό και τους είπαμε ότι θα πρέπει να φύγουν δύο άτομα, όταν είχε πρωτοξεκινήσει η κρίση, ή προτείνουμε να πάρουμε όλοι λίγο λιγότερο, τι λέτε; Συνεννοηθείτε μεταξύ σας και πείτε μου. Εγώ τους είπα ότι δεν θέλω να μπω σε αυτή τη διαδικασία, αν πάρουμε όλοι λίγο λιγότερα θα είναι καλύτερα για όλους μας. Και τους είχα πει να μου απαντήσουν σε τρεις μέρες και σε μισή ώρα ήρθαν και μου είπαν ότι δεν τρέχει τίποτα και να πάρουμε όλοι λιγότερα».

Σε άλλες βιομηχανίες **μειώθηκαν οι βάρδιες ή μειώθηκαν οι ημέρες εργασίας** από πέντε σε τέσσερις:

«... πριν κάποια χρόνια δουλεύαμε τρεις βάρδιες συνεχόμενες -24ωρο δηλαδή- το εργοστάσιο δεν έκλεινε καθόλου (...) μόνο δύο βάρδιες δουλεύουμε και αυτές πάρα πολύ μικρές για να είναι ανοιχτό το εργοστάσιο πάντα γιατί δεν συμφέρει αλλιώς».

Επιπλέον, σε άλλη περίπτωση εργοδότης πολύ μικρής επιχείρησης, προκειμένου να μην προβεί σε απολύσεις δήλωσε ότι δίνει **άδειες άνευ αποδοχών**, καθώς η βιομηχανία του βρίσκεται σε πολύ δυσμενή κατάσταση. Συγκεκριμένα δήλωσε ότι:

«Δεν έχουμε αντικείμενο. Οι παραγγελίες μας, μας δίνονται πολύ πρωί για να ετοιμαστούν και δεν έχουμε ακόμα τίποτα. Είναι ενδεικτικό ότι έχουμε δώσει άδειες Μάιο -Ιούνιο και δυστυχώς οδηγούμαστε να δώσουμε άδειες άνευ αποδοχών για να μπορέσουμε να ανταπεξέλθουμε το επόμενο χρονικό

διάστημα, με τη σύμφωνη γνώμη φυσικά των εργαζομένων μέσω δήλωσης τους στα ΚΕΠ».

Χαρακτηριστικό στοιχείο των απόψεων πολλών από τους/τις συνεντευξιαζόμενους/-ες αποτελεί το γεγονός ότι σε αρκετές περιπτώσεις θεωρούν ως «**υποχρέωση**» των **εργαζομένων να κάνουν παραχωρήσεις**, προκειμένου να διατηρήσουν τις θέσεις τους και να βοηθήσουν ώστε να «σωθούν» οι βιομηχανίες. Αυτή η άποψη διατυπώνεται γνωρίζοντας την αυξημένη προσφορά εργασίας που υπάρχει. Ωστόσο, μια διευθύντρια θέλοντας να επισημάνει το βάρος, την ευθύνη και τις επιπτώσεις των αποφάσεων της διοίκησης της βιομηχανίας, αναφέρει χαρακτηριστικά:

«Έχει επηρεαστεί, ναι, βέβαια. Έχει επηρεαστεί στο ότι έχει μειωθεί το κέρδος σίγουρα της εταιρείας, έχουν αυξηθεί οι υποχρεώσεις οι οικονομικές, έχουν αυξηθεί οι ώρες εργασίας πολύ για να μπορέσεις να στηρίξεις αυτό που είχες και να το κρατήσεις εδώ που το έχεις και να στηρίξεις και τις οικογένειες που ζουν από αυτό την εταιρεία, γιατί δεν σου κρύβω ότι το πρώτο πράγμα που είπε ο πατέρας μου πριν τέσσερα χρόνια που ξεκίνησε η κρίση, τέσσερα, πέντε χρόνια ήταν ότι παιδιά βάλτε τα δυνατά σας γιατί εσείς έχετε και ένα σπίτι να μείνετε, γιατί εμείς έχουμε ιδιόκτητο σπίτι και έχετε, τέλος πάντων, να επιβιώσετε σε μια κατάσταση άσχημη για ένα χρονικό διάστημα, αλλά πρέπει να σκεφτείτε και τις οικογένειες των εργαζομένων σας. Δηλαδή είσαι υποχρεωμένος να δουλεύεις παραπάνω γιατί δεν είσαι μόνος σου, έχεις και άλλους ανθρώπους, οι οποίοι στηρίζονται και από σένα περιμένουν. Είναι οι υπάλληλοί σου. Οι γυναίκες τους, τα παιδιά τους. Κατάλαβες; Είναι πολύ σημαντικό αυτό. Δηλαδή η γνήσια ελληνική μέση εταιρεία-επιχείρηση, το βλέπει έτσι. Όποιος δεν το βλέπει έτσι δεν είναι, έχει ξεφύγει από τα ελληνικά, ας πούμε, πλαίσια. Έχει πάει στο διεθνές. Λοιπόν, όλες οι ελληνικές εταιρείες πραγματικά έτσι, μικρές ελληνικές επιχειρήσεις στο μέγεθος το δικό μας και λίγο μεγαλύτερο νομίζω ότι σκέφτονται έτσι».

Παράλληλα, οι περισσότερες βιομηχανίες του δείγματος έχουν προχωρήσει σε **άμεσες μειώσεις μισθών είτε με οριζόντιο τρόπο** – σε μεγάλες κυρίως βιομηχανίες-, είτε κατά περίπτωση. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να σημειωθεί ότι οι εργοδότες/-τριες προχωρούν σε περικοπές μισθών και σε άλλες ενέργειες -όπως οι παραπάνω- που θίγουν τους/τις εργαζόμενους/-ες, τις οποίες δικαιολογούν λόγω

των πολιτικών εξελίξεων και του δυσμενούς οικονομικού κλίματος, ενώ παράλληλα όμως γνωρίζουν ότι «τώρα με την κρίση που υπάρχει είναι εύκολο να προσλάβεις προσωπικό με πανεπιστημιακή μόρφωση και φθινό». Χαρακτηριστική είναι η ακόλουθη τοποθέτηση ενός εργοδότη:

«Η προσφορά είναι τεράστια και οι θυσίες του καθενός είναι ακόμα πιο τεράστιες από πίσω που φαίνεται πως κάνει, γιατί σου λέει αν μείνω εγώ χωρίς δουλειά πως θα ξαναβρώ δουλειά;»

Οι προβλέψεις των συνεντευξιζόμενων για την πορεία των βιομηχανιών τους ποικίλουν. Οι συνεντευξιζόμενοι/-ες από βιομηχανίες που έχουν αναπτύξει εξαγωγική δραστηριότητα παρουσιάζονται πιο βέβαιοι/-ες και πιο αισιόδοξοι/-ες για το μέλλον της βιομηχανίας τους, καθώς –όπως ήδη αναφέρθηκε- η δραστηριότητα αυτή έχει συμβάλει στον περιορισμό των επιπτώσεων της κρίσης. Άλλοι/-ες συνεντευξιζόμενοι/-ες παρουσιάζονται επίσης αισιόδοξοι/-ες και πιστεύουν ότι ο αριθμός των εργαζόμενων «θα παραμείνει ο ίδιος γιατί δεν μπορεί να πάει πιο κάτω» ή εκφράζουν ικανοποίηση για την παρούσα φάση γιατί «στόχος ήταν σ' αυτούς τους δύσκολους καιρούς να διατηρήσουμε την επιχείρηση ως έχει, που είναι δύσκολο γιατί έχουμε και μεγάλο ανταγωνισμό και από το εξωτερικό». Ωστόσο, σε βιομηχανίες που ουσιαστικά δεν υπήρχε σημαντική πτώση στη δραστηριότητά τους, υπήρχαν εργοδότες/-τριες που δήλωσαν ότι δεν είναι ευχαριστημένοι/-ες:

«Ευχαριστημένος είμαι αλλά είναι μια έννοια πολύ γενική. Όχι, δεν είμαι ευχαριστημένος με αυτά που γίνονται. Υπάρχει ένα πολύ μεγάλο πρόβλημα ρευστότητας, υπάρχει πολύ μεγάλο πρόβλημα με τα capital controls, είναι γενικά μια προβληματική κατάσταση. Δεν είναι καθόλου ευχάριστη».

Ωστόσο, ένας σημαντικός αριθμός εργοδοτών/-τριών εξέφρασε **ανησυχία για το μέλλον ή και αγανάκτηση**: «κουράστηκα πια κιόλας, δηλαδή κουραστήκαμε όλοι. Δεν κουράστηκα μόνο εγώ κουράστηκαν οι συνεργάτες μου, κουράστηκε όλος ο κόσμος» ή αρνήθηκε να κάνει κάποια πρόβλεψη εκφράζοντας αβεβαιότητα εξαιτίας των οικονομικών συγκυριών: «καμία πρόβλεψη, πάντα έπεσα έξω στις προβλέψεις μου, μετά το 2009 πέφτω έξω. Είμαι φύσει αισιόδοξο άτομο, αλλά πολλές φορές τα αισιόδοξα άτομα πέφτουν και γρήγορα έξω».

Σε μια προσπάθεια γενικής αποτύπωσης των απόψεων των ιδιοκτητών/-τριών και διευθυντών/-τριών, αξίζει να επισημανθεί ότι συνήθως θεωρούν ότι **τα μεγαλύτερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν δεν έχουν να κάνουν με την**

### **οικονομική κρίση, αλλά με τις πολιτικές που υιοθετούνται στο πλαίσιο της κρίσης.**

Χαρακτηριστική είναι η δήλωση συνεντευξιαζόμενης που αναφέρει ότι:

«Δεν είναι μόνο η κρίση, η κρίση έδωσε και το τελειωτικό χτύπημα. Από εκεί και πέρα με το άνοιγμα των αγορών διεθνώς έχουμε τον ανταγωνισμό από τις χώρες χαμηλότερου εργατικού κόστους οπότε αυτούς δεν μπορείς να τους ανταγωνιστείς με τίποτα. Δεν υπάρχει περίπτωση. Άρα λοιπόν χάνονται θέσεις εργασίας ... και απλώς αν μπορέσεις να αυξήσεις το εμπορικό κομμάτι για να δημιουργήσεις θέσεις εργασίας εκεί».

Ιδιαίτερα επισημαίνονται τα ακόλουθα:

- Η οικονομική αβεβαιότητα δημιουργεί εμπόδια στην επέκταση των δραστηριοτήτων τους, καθώς ακολουθούν συντηρητικές στρατηγικές/πρακτικές για να προστατευτούν σε περίπτωση που επιδεινωθεί η γενική κατάσταση της ελληνικής οικονομίας.
- Η αύξηση της φορολογίας μειώνει τη δυνατότητα των βιομηχανιών, ιδιαίτερα των μικρών και μεσαίων, να γίνουν ανταγωνιστικές σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, ενώ παράλληλα περιορίζοντας τα έσοδα μειώνεται και η ικανότητά τους να επεκτείνουν τις δραστηριότητές τους και να προσλάβουν νέο προσωπικό.
- Η έλλειψη πόρων για τη χρηματοδότηση νέων θέσεων εργασίας εντείνει τον φόρτο των υπάρχόντων εργαζομένων τους και την πίεση που δέχονται.
- Οι βιομηχανίες που έχουν πάρει δάνεια αντιμετωπίζουν επιπλέον δυσκολίες στην αποπληρωμή τους που δυσχεραίνουν τη θέση τους στην παγκόσμια και εθνική αγορά και περιορίζουν τις δυνατότητες για εκσυγχρονισμό των υλικοτεχνικών υποδομών και επέκταση του εργατικού δυναμικού με νέες προσλήψεις.
- Τα έσοδα των βιομηχανιών μειώνονται λόγω φόρων με αποτέλεσμα να συμπιέζεται το κέρδος τους.

### **3.3 Αντιλήψεις/στάσεις για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής**

---

Πρόσφατα στοιχεία για την Ελλάδα, καταδεικνύουν ότι η δομή και η φιλοσοφία της μέσης ελληνικής οικογένειας διάκειται «θεωρητικά» ευμενώς ως έναν βαθμό στις νέες αναζητήσεις για τη συμφιλίωση της οικογενειακής με την

επαγγελματική ζωή, αλλά στην πράξη σε έναν σημαντικό βαθμό οι αναχρονιστικές στερεότυπες έμφυλες αντιλήψεις δεν έχουν ξεπεραστεί και εξακολουθούν να αποτελούν εμπόδιο (Γκασούκα, 2007). Οι διακρίσεις με βάση το φύλο διαιωνίζονται καθώς οι παραδοσιακές έμφυλες αντιλήψεις επικρατούν, στο σπίτι, στους επαγγελματικούς χώρους και στην κοινωνία γενικότερα, δημιουργώντας με αυτόν τον τρόπο ένα περιοριστικό περιβάλλον για τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας (Φώκιαλη, 2008).

Οι στερεοτυπικές έμφυλες αντιλήψεις διαιωνίζουν τις ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών και επηρεάζουν τις διαφορετικές επιλογές τους. Επιπλέον, περιορίζουν τις επιλογές των ανδρών και γυναικών, οι οποίες σε μεγάλο βαθμό διαμορφώνονται σύμφωνα με τις προσδοκίες της ευρύτερης κοινωνίας. Με αυτόν τον τρόπο προκύπτουν διακρίσεις σύμφωνα με τις οποίες οι εργοδότες/-τριες, και άλλα άτομα σε θέσεις εξουσίας σχεδιάζουν και λαμβάνουν τις αποφάσεις τους βάσει έμφυλων στερεοτυπικών αντιλήψεων. Ως απόρροια των παραπάνω ενισχύεται ο έμφυλος διαχωρισμός, που έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες και οι άνδρες να βιώνουν διαφορετικές καταστάσεις στην απασχόληση και σε άλλους τομείς της ζωής τους (EIGE, 2013). Χαρακτηριστική είναι η άποψη ερωτώμενου, ο οποίος αναφέρει:

*«Εντάξει. Μια γυναίκα για μια θέση πωλητή, παραδείγματος χάρη, εάν έχει και ένα καλό παρουσιαστικό, θα προτιμηθεί σίγουρα σε σχέση με έναν άνδρα. Δηλαδή ο άνδρας μένει πολύ πίσω σε αυτό. Είναι ανάλογα τη θέση, είναι ανάλογα με τον κλάδο. Τώρα έξω δεν ξέρω κατά πόσο έχει διάθεση ο πελάτης μου να ακούει πρωί-πρωί έναν άνδρα στο τηλέφωνο και όχι κοπέλα που παίρνουμε εμείς μια τηλεφωνική παραγγελία».*

Ενδεικτικά είναι τα αποτελέσματα της έρευνας του Ευρωβαρόμετρου για το 2015 για την ισότητα των φύλων, τις έμφυλες αντιλήψεις και τα στερεότυπα. Σύμφωνα με αυτά, η Ελλάδα παρουσιάζει το μεγαλύτερο ποσοστό (70%) συμφωνίας με τη διατύπωση ότι οι μεγαλύτερες έμφυλες στερεοτυπικές αντιλήψεις υφίστανται στον χώρο εργασίας. Επίσης, στην Ελλάδα, σύμφωνα πάντα με την ίδια έρευνα, υποστηρίζεται, σε ποσοστό 42%, ότι ο συνδυασμός της οικογένειας με την εργασία θα διευκολύνει τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα καταγράφονται τα μεγαλύτερα ποσοστά όσον αφορά την άνιση κατανομή των οικιακών εργασιών μεταξύ των δύο φύλων.

Έχοντας υπόψη τα παραπάνω, στο πλαίσιο των συνεντεύξεων της παρούσας έρευνας, έγινε προσπάθεια συλλογής πληροφοριών σχετικά με τις **στάσεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών/-τριών και των διευθυντικών στελεχών των βιομηχανιών που συμμετείχαν στο δείγμα της έρευνας, σε θέματα που σχετίζονται με τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής και την ισότητα των φύλων** γενικότερα. Σε μια προσπάθεια γενικού σχολιασμού των απόψεων που καταγράφηκαν στο πλαίσιο της συγκεκριμένης ενότητας και οι οποίες παρουσιάζονται αναλυτικά παρακάτω, επισημαίνεται ότι από τον λόγο και τις αφηγήσεις των συνεντευξιζόμενων προκύπτουν σαφώς και ρητώς **παραδοσιακές έμφυλες αντιλήψεις**. Ειδικότερα, **στη συντριπτική τους πλειονότητα, οι συνεντευξιζόμενοι/-ες αναπαράγουν έμφυλα στερεότυπα, και μάλιστα -με έκδηλο τρόπο- εκφράζουν απόψεις που ενισχύουν τις έμφυλες διακρίσεις, θεωρώντας τες ως φυσιολογικές**.

Σε αυτήν την ενότητα καταγράφονται οι πιο κρίσιμες πληροφορίες για τη **στάση των εργοδοτών/-τριών σε θέματα ισότητας των φύλων**, καθώς τα ερωτήματα που τέθηκαν επεδίωκαν την κατάθεση απόψεων που σχετίζονται με προσωπικές εμπειρίες και απόψεις. Ειδικότερα, η επιδίωξη της καταγραφής των αντιλήψεων των συνεντευξιζόμενων αντλώντας από τις προσωπικές τους εμπειρίες, βοήθησε στην «αποκάλυψη» θέσεων, οι οποίες δεν ήταν πάντα εμφανείς όταν καλούνταν να τοποθετηθούν σε γενικότερα ζητήματα, για τα οποία οι περισσότεροι/-ες εξέφραζαν «πολιτικά ορθές» απόψεις.

Επιπλέον, θα πρέπει να σημειωθεί η **έντονη διαφοροποίηση που παρατηρήθηκε στην ενότητα αυτή στις απόψεις των συνεντευξιζόμενων ανάλογα με το φύλο τους**. Ειδικότερα, οι γυναίκες έχοντας υποστεί τις συνέπειες των έμφυλων διακρίσεων τόσο σε επαγγελματικό, όσο και σε προσωπικό επίπεδο, αναγνώριζαν τις διακρίσεις βάσει φύλου και συχνά εκδήλωναν τη δυσαρέσκεια ή τον θυμό τους για αυτές με έντονο τρόπο. Αντίθετα, οι άνδρες κατέθεσαν τις σχετικές απόψεις τους με πιο αποστασιοποιημένο τρόπο και δικαιολογούσαν τις έμφυλες διακρίσεις βάσει «αντικειμενικών» παραγόντων (π.χ. η γυναίκα είναι πιο ικανή από τη φύση της για την ανατροφή των παιδιών και επομένως είναι αυτή που πρέπει να παραμερίσει την καριέρα της).

Τέλος, μια επιπλέον γενική διαφοροποίηση που μπορεί να σημειωθεί από τις απόψεις που κατέθεσαν οι συνεντευξιζόμενοι/-ες, διαπιστώνεται με βάση την ηλικία τους. Ειδικότερα, **οι νεότεροι/-ες, άνδρες και γυναίκες, παρουσιάζονται πιο**



**ευαισθητοποιημένοι/-ες σε θέματα φύλου**, σε αντίθεση με τους άνδρες μεγαλύτερης ηλικίας που εκφράζουν πιο συντηρητικές απόψεις. Ειδικότερα, οι τελευταίοι πιθανώς εκφράζουν αυτές τις απόψεις γιατί –μεταξύ άλλων- όπως οι ίδιοι διαπιστώνουν, η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας και οι δυνατότητες ανέλιξης σε υψηλές θέσεις είναι πρόσφατο φαινόμενο το οποίο, όπως χαρακτηριστικά υποστηρίζει ένας εξ αυτών, «δεν υπήρχε 30 χρόνια πριν». Χαρακτηριστική είναι, επίσης, η τοποθέτηση μιας ερωτώμενης, η οποία τόνισε την **αναγκαιότητα ενεργούς συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας**, καθώς τους αποδίδει καλύτερη αποδοτικότητα συγκριτικά με τους άνδρες, διότι έχουν μάθει να φέρουν σε πέρα πολλαπλούς ρόλους:

«Εγώ μόνη μου ξέρετε πως δεν κάνω μόνο HR, είδατε κάνω, εάν δείτε την κάρτα μου βλέπετε πόσες ακόμα έχω αρμοδιότητες και πόσες δεν βάζω στην κάρτα γιατί, έλεος. Πιστεύω στο multitasking. Οι γυναίκες είναι πολύ ικανές να κάνουν ταυτόχρονα πάρα πολλά πράγματα, τα αποδεικνύουμε... Και είναι λόγω υποχρεώσεων αλλά και λόγω ικανοτήτων. Θεωρώ ότι επενδύοντας σε μια γυναίκα παίρνεις τρεις φορές όφελος έναντι ενός άνδρα. Εάν το καταλάβουν αυτό οι εργοδότες και συμπεριφερθούν όπως θέλει μια γυναίκα, γιατί η ψυχосύνθεση μιας γυναίκας είναι πολύ διαφορετική. Πρόσφατες μελέτες από το εξωτερικό, δείχνουν ότι μια γυναίκα για να ζητήσει αύξηση είναι 1 στις 7, ο άνδρας 1 στους 3... Είναι πολύ μεγάλο το ποσοστό που λένε οι γυναίκες ότι δεν θα είμαι ικανοποιητική σε αυτό τον ρόλο εάν μου τον εμπιστευτεί ο εργοδότης μου, έχουν αναστολές, έχουν φοβίες, ενώ ο άνδρας και χωρίς να το αξίζει πάει και ζητάει αύξηση, προαγωγή».

Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης ενότητας, αρχικά ζητήθηκε από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να καταθέσουν την άποψή τους σε σχέση με το κατά πόσον οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης είναι στην πράξη ίσες για τους άνδρες και τις γυναίκες. Στην ερώτηση αυτή, οι απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν καταδεικνύουν με σαφή τρόπο τα προαναφερόμενα. Οι συνεντευξιαζόμενες, μιλώντας σε πρώτο πρόσωπο, άλλοτε κάνουν λόγο για **αόρατα και άλλοτε για ορατά εμπόδια που δεν τους επιτρέπουν να εργαστούν με ίσους όρους**. Ειδικότερα, οι ακόλουθες απαντήσεις των εργοδοτριών είναι χαρακτηριστικές:

«Καλό είναι να υπάρχει ισορροπία. Αλλά μεγαλώνοντας στην Ελλάδα και γνωρίζοντας πλέον την ηλικία μου, φέρνουμε παραδόσεις από τις οικογένειες

μας οι οποίες σήμερα ίσως έχουν εξαλειφθεί. Δεν είμαστε Σουηδία... Δεν είμαστε Σουηδία, δεν ξέρω εάν θα γίνουμε ποτέ. Μπορεί σε επόμενες γενιές και το εύχομαι για να ζήσουν καλύτερα οι συναδέλφισσές μου».

«Σε καμία περίπτωση. Εννοείται πως όχι. Το βλέπω και στις κοπέλες, στις γυναίκες που βρίσκονται στη δουλειά μας και δουλεύουν και το βλέπω και σε μένα την ίδια γιατί θεωρητικά έχω τον ίδιο βαθμό απόφασης με τα αδέρφια μου, είμαι ίσα με τα αδέρφια μου, όμως δεν κάνω τα ίδια πράγματα, δεν εργάζομαι τις ίδιες ώρες, δεν μπορώ να δαπανήσω τις ίδιες ώρες, δεν υπάρχει τέτοιο πράγμα».

«Οι γυναίκες γενικά φορτώνονται με πολύ περισσότερη εργασία για κάποιον λόγο που δεν μπορώ να εξηγήσω χωρίς να αναγνωρίζεται αυτή η κίνηση, με αποτέλεσμα να γυρίζουν εξαντλημένες στο σπίτι τους και γενικά να έχουν θέματα. Περάσαμε μεγάλο λούκι μέχρι να εδραιωθούμε και να αποδείξουμε κάθε μία ξεχωριστά ότι αξίζει να έχουμε αυτή τη θέση και ότι δεν υπάρχει κάποιος άλλος λόγος που βρισκόμαστε σ' αυτή τη θέση. Πρέπει να το βγάλεις κι αυτό από το μυαλό μιας ανδροκρατούμενης εταιρείας. Είναι πολύ δύσκολο ... πρέπει να είμαστε πάντα σε εγρήγορση. Δεν επαναπαυόμαστε ποτέ. Και εργαζόμαστε και πάρα πολύ μάλιστα. Και εργαζόμαστε στο διπλάσιο και το τριπλάσιο και σε ώρες ατελείωτες πολλά – πολλά χρόνια, δυστυχώς. Αν αυτό δεν είναι η τέλεια διαφοροποίηση τι άλλο είναι για πες μου; Ωραία ισότητα τι να πεις... (...) Ποιων κεκτημένων αλήθεια; Αυτών που βρήκαν; Σάμπως έχουν κάνει αυτοί κάτι γι' αυτό; Δεν ξέρω. Μια πρόσληψη είναι όπως όλες οι υπόλοιπες, που το βρήκαν το κεκτημένο; Γιατί πρέπει να το διαφυλάξουν; Γιατί νοιώθουν ότι απειλούνται; Δεν ξέρω, δεν έχω καταλάβει».

«Όχι ποτέ δεν ήταν ίσες. Εγώ δουλεύω 21 χρόνια τώρα, ποτέ δεν ήταν ίσες. Από τη μέρα που ξεκίνησα το '95, Δεκέμβριο του '95 μέχρι τώρα όχι δεν είναι ποτέ ίσες για τις γυναίκες, ποτέ. Ειδικά στη βιομηχανία γιατί έχω έρθει σε επαφή με πάρα πολύ κόσμο. Είναι πάρα πολύ δύσκολο για τη γυναίκα. Θα σου έλεγα με την πείρα που έχω τώρα, ότι ο μόνος τρόπος για να κάνει μια γυναίκα καριέρα στη βιομηχανία και σε μια δύσκολη βιομηχανία και σε μια μεγάλη που ήμασταν εμείς, ήταν να μην κάνει οικογένεια. Η Ελλάδα δεν είναι έτοιμη ακόμη για να δώσει ίσες ευκαιρίες. Και όχι ίσες, γιατί η γυναίκα θέλει

και μια βοήθεια παραπάνω έτσι; Δεν νοείται να λείπει ο άντρας από τη δουλειά για κάτι το οποίο μπορεί να το κάνει η γυναίκα».

«Στην επαγγελματική εξέλιξη εάν υπάρχουν ίσες ευκαιρίες για τους άνδρες και για τις γυναίκες; Τώρα εδώ επειδή είναι του άνδρα μου η επιχείρηση δεν... Αλλά γενικά όχι τόσο. Όχι να το πω έτσι. Η γυναίκα έχει παιδιά, το ένα, το άλλο, οικογένεια. Ο άνδρας και οικογένεια να έχει δεν πιέζεται τόσο πολύ».

«Όταν αφορά διοικητικές υπηρεσίες, υπάρχει ισότητα. Όταν όμως είναι να διαλέξουν κάποιον μηχανικό παραγωγής όπως είμαστε τώρα σε μια τέτοια περίοδο... ενώ έχουν έρθει αρκετοί άνδρες και μία γυναίκα, η γυναίκα απορρίφθηκε, αλλά δεν γνωρίζω για ποιους λόγους».

Στην ίδια ερώτηση, **οι περισσότεροι από τους άνδρες συνεντευξιζόμενους φαίνεται να συμφωνούν με την άποψη ότι υπάρχουν έμφυλες ανισότητες στην απασχόληση.** Ωστόσο, ειδικό ενδιαφέρον παρουσιάζει ο τρόπος και τα επιχειρήματα, με τα οποία ερμηνεύουν ή/και δικαιολογούν τις ανισότητες αυτές. Ειδικότερα, ένας εργοδότης επεσήμανε ότι οι ίδιες οι γυναίκες δεν επιθυμούν να εξελιχθούν λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων. Χαρακτηριστικά ανέφερε:

«Συνήθως οι γυναίκες αναλαμβάνουν και τα βάρη της οικογένειας. Εκτός του ότι έχουν τη γέννα κ.λπ. που τους δημιουργούν κάποια θέματα, στις γυναίκες που έχω συναντήσει στη ζωή μου 1 στις 100 επιθυμούσε την καριέρα. Οι περισσότερες σκέφτονται πώς να βελτιώσουν τη ζωή τους και να πάνε να κάνουν την οικογένειά τους. Δεν επιθυμούν οι ίδιες νομίζω».

Ένας άνδρας, διευθυντικό στέλεχος μεγάλης βιομηχανίας, καταθέτει την άποψή του, δίνοντας έμφαση στις έμφυλες ανισότητες σε επίπεδο πρόσβασης στην αγορά εργασίας:

«Οι γυναίκες ειδικά στον βαθμό που ξεκινούν οικογένεια συνήθως αναγκαστικά περιορίζουν τον χρόνο για την εργασία τους και ενδεχομένως να έχει και επιπτώσεις αυτό. Εγώ θα έλεγα ότι τις μεγαλύτερες επιπτώσεις τις έχω δει στο επίπεδο της πρόσληψης γυναικών που είναι σε ηλικία τεκνοποίησης. Εκεί ίσως οι γυναίκες υφίστανται τη μεγαλύτερη διάκριση και είναι ίσως και η πιο περίεργη φάση γιατί, ανεξάρτητα από το αν το λέει κανείς ή όχι, πολλές φορές στο τραπέζι με διευθυντές, με προϊστάμενους, με οτιδήποτε όταν πας να πάρεις μια απόφαση ανάμεσα σε μια γυναίκα και

έναν άνδρα, και είναι στα πάντα ίδιοι, και ηλικιακά είναι σ' αυτήν τη φάση, κάποιος θα πει ναι μωρέ αλλά με τον άνδρα καλύτερα πιο σίγουρα γιατί δεν θα κάνει παιδιά (...) Δεν είναι επί ίσοις όροις. Δηλαδή ένας άνδρας και μια γυναίκα με όλα ίδια, σ' εκείνη την ηλικία ... Θα προτιμηθεί ο άνδρας».

**Σε άλλη περίπτωση ο εργοδότης εξηγεί ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν εμπόδιο για τις γυναίκες και έτσι δικαιολογεί την προτίμηση πρόσληψης ανδρών:**

«...συνήθως οι γυναίκες έχουν και οικογενειακές υποχρεώσεις οι οποίες τις φρενάρουν κατά κάποιο τρόπο, το μέλλον τους. Πρέπει να είναι πολύ υψηλού επιπέδου η γυναίκα για να κοιτάξει τη δουλειά της και την πρόοδο της στην εργασία. (...) Γιατί έχουμε προβλήματα. Ας πούμε οι γυναίκες δεν έρχονται σήμερα γιατί το παιδί τους αρρώστησε. Είναι θεμιτό, τι να πεις; Δεν μπορείς να πεις και κουβέντα. Γι' αυτό και πολλοί προσπαθούν να παίρνουν άνδρες στη θέση τους. Καταλάβετε; Έχουν το σπίτι που τους παίρνει πολλές ώρες και έχουν το μυαλό τους εκεί δεν το έχουν 100% στη δουλειά, όπως το έχει ο άνδρας».

Άλλος εργοδότης σημειώνει ότι υπάρχουν διακρίσεις κυρίως για τις γυναίκες που εργάζονται ως ελεύθερες επαγγελματίες για τις οποίες δεν υπάρχει κρατική πρόνοια, επισημαίνει την έλλειψη στήριξης από το Κράτος και στη συνέχεια υποστηρίζει την ανάγκη αύξησης της συμμετοχής των γυναικών με επιχειρήματα που βασίζονται σε έμφυλα στερεότυπα:

«Να σας μιλήσω ανοιχτά πάνω σ' αυτό το θέμα. Νομίζω ότι οι γυναίκες έχουν πολλές δυνατότητες και μπορούν να εξελιχθούν επαγγελματικά, περιορίζονται βέβαια από το θέμα της γέννας. Περισσότερο εκεί είναι δηλαδή που πλέον μια επιχείρηση όχι ότι δεν θα το στηρίξει αυτό το θέμα, αλλά δεν βοηθάει το κράτος. Δηλαδή να το θέσω με απλά λόγια: μία γυναίκα, η οποία έχει μια επιχείρηση κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της ή όταν θα γεννήσει πρέπει να είναι στη θέση της. Και αν γεννήσει, την επόμενη μέρα πάλι πρέπει να είναι στη θέση της. Δεν υπάρχει κάποια πρόνοια γι' αυτήν παρότι πληρώνει το ΤΕΒΕ. Για την εργαζόμενη υπάρχει μια πρόνοια αλλά ουσιαστικά αυτή η πρόνοια είναι δεσμευτική προς τον επιχειρηματία. Δηλαδή δεσμεύεται ο επιχειρηματίας ότι όταν με το καλό θα γεννήσει αυτή πρέπει να την έχει μετά για κάποιο χρόνο πάλι στη δουλειά του, δεν μπορεί να την διώξει (...). Όσο πλησιάζουμε στον αυτοματισμό μπαίνει η γυναίκα

στη δουλειά και επειδή εμάς η δουλειά χρειάζεται νοικοκυριό, η γυναίκα είναι πολύ χρήσιμη σ' αυτό. Δηλαδή οι ξένοι την προτιμούν γι' αυτό, αφήνει τον χώρο καθαρό, τον προσέχει, έχει μια αίσθηση νοικοκυριού».

Ο ίδιος εργοδότης τάσσεται υπέρ της ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες στην απασχόληση αιτιολογώντας τη στάση του με την προβολή «γυναικείων» χαρισμάτων/ιδιοτήτων.

«Στο οικονομικό κομμάτι έχω μια κυρία, η οποία αντί να κάνει δυο παιδιά έκανε ένα γιατί αγαπούσε τη δουλειά της, υποτίθεται ότι φοβόταν τότε. Την έχω κοντά μου 25 χρόνια, έχει ανέβει όλα τα σκαλοπάτια, είναι υπευθυνότατη και μάλιστα είναι και αυτοδίδακτη, έχει τελειώσει το λύκειο. Θέλω να πω ότι η γυναίκα δεν απέχει πολύ από το μυαλό. Το νοικοκυριό, οι 4 πράξεις αριθμητικής είναι να γίνονται καλά και νομίζω ότι τα πράγματα περπατάνε. Εγώ δεν έχω καμία αντίρρηση σ' αυτό δηλαδή. Η ύπαρξη των γυναικών μέσα σ' ένα χώρο πέραν του ότι τον ομορφαίνει, τον ημερεύει. Δηλαδή δεν εκτραχύνονται τα πράγματα είναι πιο συνετοί οι άνθρωποι που έρχονται, πιο ευγενείς όταν έρχονται να συναλλαχθούν μαζί σου όταν βλέπουν ότι είσαι περιστοιχισμένος, δηλαδή όταν το team είναι και από τα δύο».

**Το ζήτημα της «συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής» δεν γίνεται αντιληπτό από τους/τις περισσότερους/-ες εργοδότες/-τριες ως ζήτημα που αφορά τις δημόσιες πολιτικές και τις στρατηγικές των επιχειρήσεων για τη διαχείριση του εργατικού δυναμικού.** Ειδικότερα, ένα από τα διευθυντικά στελέχη που παραχώρησαν συνέντευξη στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας, αναφέρει ότι το θέμα αυτό εξαρτάται από τις προσωπικές επιλογές και τους χειρισμούς του/της καθένα/-μίας:

«Ωρράριο συγκεκριμένο, βάρδια συγκεκριμένη, οπότε εκεί τα πράγματα είναι πάρα πολύ συγκεκριμένα και πιο πολύ είναι στο δικό τους το χέρι να συμφιλιώσουν τα δύο που λέτε. Μπαίνει ένα θέμα του πως ο καθένας μπορεί να το χειριστεί... Να οριοθετήσει τα όρια μεταξύ δουλειάς και προσωπικής ζωής. Θα έλεγα ότι είναι μια κουβέντα που δύσκολα μπορεί να γίνει με γενικεύσεις γιατί σε προσωπικό επίπεδο συναντά κανείς πολύ διαφορετικά πράγματα. Δηλαδή υπάρχουν οι άνθρωποι που συνειδητά τρώνε πολύ χρόνο στο γραφείο γιατί δεν θέλουν να είναι στο σπίτι τους. Υπάρχουν οι άνθρωποι, οι οποίοι προφανώς θέλουν να είναι περισσότερο σπίτι τους και

δεν προλάβουν να βγάλουν τη δουλειά τους για πολλούς και διάφορους λόγους. Συνήθως στις περιπτώσεις ανθρώπων που κάθονται πάρα πολλές ώρες στη δουλειά σχετίζονται με προσωπικά τους θέματα όχι κοινωνικά».

Αντιθέτως, η αδυναμία συμφιλίωσης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής αντιμετωπίζεται ως μια φυσική συνθήκη που απορρέει από τη φυσική ιδιότητα των γυναικών να γίνονται «μητέρες» και πάροχοι φροντίδας. Ακόμα και οι ίδιες οι γυναίκες αναφέρονται στα βιολογικά χαρακτηριστικά τους ως χαρακτηριστικά που τις καθιστούν ικανές να διεκπεραιώνουν πολλαπλές υποχρεώσεις:

«Θεωρώ ότι εμείς οι γυναίκες είμαστε βιολογικά κατασκευασμένες, δεν ξέρω τώρα ποια έκφραση επιστημονικά να χρησιμοποιήσω, είμαστε προγραμματισμένες βιολογικά, να κάνουμε πολλά πράγματα. Οπότε θεωρώ ότι ο ρόλος μια γυναίκας σε μια επιχείρηση είναι να είναι οργανωτική, να ελέγχει πολλά πράγματα ταυτόχρονα. Θεωρώ ότι όταν θα ξεπεραστεί, όταν θα περάσει η περίοδος της μητρότητας που πρέπει μια γυναίκα, το μωρό χρειάζεται τη μητέρα του, δεν γίνεται ... δηλαδή δεν γίνεται να το παρακάμψεις αυτό. Θεωρώ ότι δεν θα επηρεάσει τον ρυθμό της. Έτσι θεωρώ, χωρίς να έχω ζήσει ακόμα τη μητρότητα».

Αναφορικά με τον όρο της «συμφιλίωσης» επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής συχνά παρατηρείται παρερμηνεία και δυσκολία ως προς την κατανόησή της από αρκετούς από τους συνεντευξιζόμενους, γεγονός που σε κάποιες περιπτώσεις αποτυπώθηκε στις απαντήσεις τους. Ακολουθούν δύο σχετικά παραδείγματα:

«Εμείς πάντα είμαστε «φίλοι» με τους εργαζόμενους γιατί είμαστε λίγοι».

«Κοίταξε μια θεωρία είναι να προσπαθεί ο καθένας να μην μεταφέρει τα προβλήματα του στο σπίτι, που είναι σοβαρά και θέλουν συζήτηση κ.λπ., κ.λπ. Η άλλη είναι αν τα μεταφέρεις στο σπίτι να μπορεί ο ένας να καταλαβαίνει και να ακούει τον άλλο, χωρίς να δυσανασχετεί, χωρίς να επηρεάζεται πολύ και να είναι συμβουλευτική η κατάσταση, αν είναι να συμβουλευτεί κάποιον άλλον. Το άλλο είναι να μην μεταφέρονται αυτά τα προβλήματα στα παιδιά κατά κάποιο τρόπο, βέβαια ακούγεται ότι και το παιδί αν υπάρξει κάποιος έντονος προβληματισμός που είναι σοβαρός καλό είναι σιγά-σιγά να παίρνει μέρος για να μην του έρθει ξαφνικά».

Οι περισσότεροι άνδρες χρειάζονται περισσότερες και πιο αναλυτικές επεξηγήσεις για να κατανοήσουν το νόημα και τη σημασία της έννοιας «συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής», ενώ αντίθετα για όλες τις γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα ο όρος ήταν κατανοητός, καθώς οι ίδιες φαίνεται πως είναι αυτές που βιώνουν τις δυσκολίες εξισορρόπησης εργασίας και οικογένειας:

«Να μπορεί η γυναίκα να είναι το ίδιο αποδοτική τόσο στη δουλειά της όσο και την εργασία της; Να μην επιβαρύνεται με εργασιακά θέματα εις βάρος της οικογενειακής της ζωής; Κάτι τέτοιο».

Συγκεκριμένα, **πολλές από τις γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα πεδίου δήλωσαν στις συνεντεύξεις ότι παρόλο που είναι σκληρά εργαζόμενες σε υψηλές και απαιτητικές θέσεις στον ιδιωτικό τομέα, έχουν συγχρόνως αναλάβει την κύρια ευθύνη για την οικιακή εργασία και τη φροντίδα της οικογένειάς τους:**

«Εγώ όμως το πιστεύω ότι οι γυναίκες στην Ελλάδα, όχι ότι δεν μπορεί να το κάνει ο άνδρας, όλοι μπορούν να το κάνουν, απλώς καλώς ή κακώς εκπαιδευτήκαμε έτσι, μ' αυτόν τον σκοπό (...). Υπάρχει μια λογική από πίσω ότι η γυναίκα μπορεί να κάνει 200 πράγματα και ο άνδρας μπορεί να κάνει 1. Και το φοβερό ποιο είναι; Ότι η γυναίκα μπορεί να κάνει 200 μέτρια, υπάρχει αυτή η λογική του μετρίου, και ο άνδρας κάνει 1 και είναι φοβερό. Και εμένα αν με αφήσεις να κάνω ένα πράγμα στη ζωή μου θα είμαι πολύ πιο ξεκούραστη. Δώσε μου ένα».

Αντίθετα, εξαιρετικά λίγοι ήταν οι άνδρες συνεντευξιζόμενοι που αναφέρθηκαν στην προσωπική τους ευθύνη ως προς τις οικιακές εργασίες και τις υποχρεώσεις φροντίδας και μάλιστα όταν αυτό γίνεται χαρακτηρίζεται από περιορισμένη συμβολή. Ένας ερωτώμενος χαρακτηριστικά ανέφερε ότι: «Εάν δω ότι έχει δυσκολία η μαμά μας, όπως την λέω τη γυναίκα μου, είναι ότι πάω να πλύνω το πιάτο μου ή όταν είναι διακοπές δεν λερώνω το σπίτι, προσέχω. Αλλά κατά τη διάρκεια που εργάζομαι, ας πούμε, άμα γυρίσω μπορεί να πλύνω το πιάτο μου. Κάτι τέτοιο».

Η διαφοροποίηση αυτή δηλώνει ότι οι γυναίκες που εργάζονται σε ανώτερες διευθυντικές θέσεις στην ελληνική βιομηχανία διατηρούν τους ρόλους μητρότητας και φροντίδας, ενώ οι άνδρες που εργάζονται στις ίδιες ή αντίστοιχες θέσεις και αναλαμβάνουν ρόλους πατρότητας ή φροντίδας εξαρτώμενων μελών, δεν έχουν τις ίδιες ευθύνες ως προς την οικογένειά τους, αλλά ούτε και τους ίδιους περιορισμούς χρόνου.

Επιπρόσθετα, από τις συνεντεύξεις ορισμένων από τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργοδότες, διαφάνηκε ότι είναι αυτονόητο ότι οι ίδιοι είχαν την ευθύνη της εργασίας και η σύζυγός τους της οικογένειας. Αντίστοιχα, όσο νεώτεροι είναι σε ηλικία οι εργοδότες, τόσο μεγαλύτερη συμμετοχή δηλώνουν ότι έχουν στις οικογενειακές υποχρεώσεις, στον βαθμό βέβαια που τους το επιτρέπει η εργασία τους. Αυτό που δίνει τη δυνατότητα σε πολλές συνεντευξιζόμενες να έχουν καλύτερη αντίληψη των ιδιαίτερων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοί/-ες στη βιομηχανία τους, είναι ότι αντιλαμβάνονται το πρόβλημα της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, όχι μόνο ως πρόβλημα της επιχείρησης, αλλά και ως πρόβλημα των ίδιων των εργαζομένων. Δύο γυναίκες εργοδότριες δηλώνουν:

«Σε πληροφορώ λοιπόν ότι πάντα τις θαύμαζα αυτές τις γυναίκες, οι οποίες ερχόταν δούλευαν 8 ώρες βάρδια σερί σε μια πολύ δύσκολη δουλειά, γιατί καλό είναι το γραφείο και θέλει πτυχίο, αλλά έχω δει και τι σημαίνει να δουλεύει στο floor κάτω. Δουλεύανε 8 ώρες, αυτές οι γυναίκες, έπρεπε να γυρίσουν σπίτι τους, μιλάμε για μισθούς 600 και 700€ τον μήνα. Αυτές οι γυναίκες λοιπόν δεν έχουν τη δυνατότητα γυναίκας ή άλλους τρόπους. Έχουν να γυρίσουν πίσω, να προσέξουν τα παιδιά τους, να κάνουν το φαγητό τους, το σίδερό τους, το πλύσιμό τους, και, και, και, να ξεκουραστούν για να μπορέσουν να έρθουν να βγάλουν άλλη μια βάρδια 8 ωρών και μπορεί να είναι νύχτα, να ήταν μεσημέρι, να ήταν πρωί και έκαναν τα πάντα».

«Εγώ αυτό που αντιλαμβάνομαι είναι ότι πρέπει να υπάρχουν τέτοιες δομές, εντάξει, όχι μόνο στο θεωρητικό κομμάτι γιατί η νομοθεσία μπορεί να υπάρχει και να μην εφαρμόζεται, αλλά να υπάρχουν και οι δομές τέτοιες που να διευκολύνουν τη γυναίκα που είναι παράλληλα και σύζυγος και μάνα και εργαζόμενη, να μπορεί να ανταπεξέλθει στους ρόλους αυτούς χωρίς άγχος και να γίνεται χίλια κομμάτια και να θυσιάζει ίσως το ένα έναντι του άλλου. Γιατί στο τέλος ένας από τους τρεις ρόλους δεν, δεν θα τα καταφέρει. Και νομίζω ότι θα έπρεπε να τα είχαμε λύσει αυτά τα πράγματα και να τα είχαμε αφήσει πίσω μας σαν κοινωνία».

Όπως και στο παραπάνω απόσπασμα παρατηρούμε μια **ταύτιση απόψεων εργοδοτριών/διευθυντριών και εργαζομένων**. Δηλαδή πολλές από τις ερωτώμενες γυναίκες αναφέρουν ότι έχουν **κοινά προβλήματα με τις εργαζόμενες στις**



**βιομηχανίες τους**, όπως: την έλλειψη θέσεων στους δημόσιους βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς, τις ανεπαρκείς άδειες μητρότητας, αλλά και την αδυναμία τους ως εργαζόμενες μητέρες να καλύψουν τις αυξημένες ανάγκες των παιδιών για συνεχή παρουσία, ιδιαίτερα στα πρώτα χρόνια της ζωής τους.

Παρά τις κοινές εμπειρίες που έχουν οι γυναίκες διαφορετικών κοινωνικών τάξεων, υπάρχουν σημαντικές κοινωνικο-οικονομικές διαφορές, οι οποίες καθορίζουν τις ανισότητες ως προς την πρόσβαση σε ιδιωτικές υπηρεσίες και δομές φροντίδας. Καθώς στην Ελλάδα οι κρατικές δομές φροντίδας είναι ανεπαρκείς, οι γυναίκες (και οι άνδρες) που δεν έχουν τη δυνατότητα να πληρώσουν για ιδιωτικές υπηρεσίες αντιμετωπίζουν περισσότερα προβλήματα με την εργασία τους. Αυτό μπορούμε να το διακρίνουμε στην ιστορία που αφηγείται μια εργοδότρια για τις εργαζόμενες στην επιχείρησή της, οι οποίες αναγκάστηκαν να εγκαταλείψουν την εργασία τους λόγω αδυναμίας να καλύψουν τα έξοδα ιδιωτικής φροντίδας.

*«Υπήρχε μια κοπέλα που έφυγε, παραιτήθηκε πριν από ένα μήνα που είχε εξολοκλήρου αυτή την οικογένειά της πάνω στα χέρια της και δεν προλάβαινε και παρατήθηκε... Να καθίσει να περιποιηθεί, ξέρω εγώ, τον άνδρα της, τα παιδιά της, που ήταν άρρωστοι στο σπίτι. Έκοψε τελείως τη σύμβαση γιατί δεν προλάβαινε. Και δεύτερο, έχουμε και άλλη μια κοπέλα που συνεχίζει τώρα δυο χρόνια, βέβαια είναι έγκυος, ήταν έγκυος, γέννησε και συνεχίζει ακόμα και παίρνει όλη την άδειά της, εντάξει έχει την άδεια η κοπέλα, δεν το λέω, αλλά πάει να πει ότι χρειάζεται να καθίσει στο σπίτι. Μάλλον δεν έχει βοήθεια. Έχουμε πολλές περιπτώσεις έτσι».*

Οι εργοδότες/-τριες έχουν πολύ περισσότερο από τους/τις εργαζομένους/-ες τους τη δυνατότητα να καλύπτουν τις ανάγκες φροντίδας των μελών της οικογένειάς τους από ιδιωτικούς πόρους, κατά κανόνα από εργαζόμενες στην οικιακή εργασία:

*«Βέβαια είχα την οικονομική άνεση να πάρω μια γυναίκα να τα κοιτάει (παιδιά), τον γιατρό να πάει σπίτι, (ενώ) ο άλλος πρέπει να το πάει στο νοσοκομείο να περιμένει στην ουρά. Οπότε εγώ δν είμαι δείγμα...».*

Χαρακτηριστική είναι η άποψη εργοδότη με ηλικιωμένο εξαρτώμενο άτομο στην οικογένειά του, του οποίου τη φροντίδα έχει αναλάβει επί πληρωμή μετανάστρια οικιακή βοηθός και τόνισε την έλλειψη χρόνου για την ανάληψη προσωπικής ευθύνης: «Είναι λίγος ο χρόνος. Δεν θα μπορούσα να σας πω ακριβώς τις

ώρες αλλά είναι λίγος, πολύ λίγος σε σχέση με αυτό που χρειάζεται αυτός ο άνθρωπος, γι' αυτό και υπάρχει αυτή η γυναίκα, έχει τη φροντίδα της».

Επιπλέον, οι συμμετέχοντες/-ουσες δήλωσαν ότι έχουν «βοήθεια» σε αρκετές περιπτώσεις από συγγενείς.

Για τις εμπειρίες που οι ίδιοι/-ες έχουν σε σχέση με τη συμφιλίωση επαγγελματικών υποχρεώσεων και οικογένειας, καταγράφηκαν ενδιαφέρουσες απόψεις. Στην περίπτωση των ανδρών οι απόψεις αυτές συχνά καταδείκνυαν τους λόγους μη συμμετοχής τους στις οικιακές υποχρεώσεις. Ειδικότερα, σε αρκετές περιπτώσεις δικαιολογούν τη διατήρηση των ανισοτήτων με βάση την κυριαρχία παραδοσιακών πολιτισμικών προτύπων:

«Οι μαμάδες μας εμάς δεν μας άφησαν να κάνουμε κάτι. Δηλαδή λένε το παιδί και το κορίτσι, κι εγώ έχω δύο αδελφές. Το παιδί και το κορίτσι. Δεν με αφήνανε να κάνω πράγματα, ε τώρα, ήταν αυτονόητο ότι εγώ δεν θα έκανα πράγματα... να φανταστείτε είχα την αδελφή μου τη μικρότερη που είναι και οικονομολόγος πολλά χρόνια κοντά μου (στη βιομηχανία) και η μάνα μου βάλθηκε να φύγει, να την πάρει διότι το ωράριο ήταν άγριο και φοβόταν η μαμά ότι θα χαλάσει την οικογένειά της. Η μαμά μας, η μαμά της δηλαδή».

Από την άλλη, στην περίπτωση των γυναικών, οι απαντήσεις που καταγράφηκαν παρουσιάζουν την πραγματικότητα που βιώνουν. Το πρώτο από τα ακόλουθα αποσπάσματα καταγράφει την άποψη μια εργοδότριας σε σχέση με την επιπλέον δυσκολία συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, ενώ στο δεύτερο μια γυναίκα, διευθυντικό στέλεχος μεγάλης βιομηχανίας, αναφέρεται στην επιβάρυνση που επιφέρει η εργασία της στη διαχείριση του προσωπικού της χρόνου:

«Η συμφιλίωση: Στην Ελλάδα είναι άπιαστο όνειρο. Δεν υπάρχει περίπτωση στην Ελλάδα, ακόμη, τώρα ειδικά που είναι και μέσα στην κρίση και υπάρχει και αυτή η ανασφάλεια θα έχω τη δουλειά μου; Δε θα την έχω; Τώρα γίνεται ακόμα πιο έντονο. Τώρα δηλαδή υπάρχει και η κατάσταση, δεν το θεωρώ σαν εκμετάλλευση αλλά πραγματικά υπάρχουν χιλιάδες άτομα έξω τα οποία θα δεχτούν να ρίξουν την οικογένειά τους...»

«Κάποιες φορές δεν συμφιλιώνω γιατί απαιτούνται περισσότερες ώρες εργασίας στον χώρο και αυτό γενικά δεν σε γεμίζει με ξεκούραση και ιδιαίτερα καλή διάθεση κάποιες φορές, με αποτέλεσμα να μην λειτουργεί το

υπόλοιπο της ημέρας όπως το είχες προγραμματίσει. Πολλές φορές δηλαδή έχω ακυρώσει κάτι επειδή δεν έχω διάθεση, έχω έρθει κουρασμένη».

Σημαντική, επίσης, είναι η επισήμανση που έκανε μία εργοδότη ως προς τη **συναισθηματική κατάσταση** που δημιουργείται στις γυναίκες κατά τη δυσκολία τους να εξισορροπήσουν τις οικογενειακές με τις επαγγελματικές ευθύνες, καθώς νιώθουν **ενοχές** διότι δεν έχουν συμβάλει στην ανατροφή των παιδιών τους:

«Ήμουν σε πλεονεκτική θέση γιατί ούσα γυναίκα του εργοδότη είχα ένα ευέλικτο ωράριο, αλλά κατανοώ πλήρως τις δυσκολίες που έχει μια γυναίκα, τις ενοχές και τις τύψεις που έχει μια γυναίκα όταν αφήνει τα παιδιά της που δεν μπορεί να είναι μαζί τους. Δηλαδή όταν μπει και ασχοληθεί πλήρως, γιατί κι εγώ στην αρχή ξεκίνησα λίγο, να πάω να δω τι γίνεται, όταν εμπλακείς πλέον και δεν μπορείς να λες ότι σήμερα δεν πάω στη δουλειά γιατί θέλω να πάω το παιδί, εκεί δημιουργούνται οι τύψεις, δημιουργούνται αυτά, δεν είσαι να τον πάρεις από το σχολικό την ώρα που γυρνάει, δεν είσαι να του κάνεις αυτό, δεν μπορείς να είσαι σε πολλά πράγματα».

Αρκετές είναι οι αναφορές από εργοδότες ότι δεν συμμετείχαν ενεργά στην ανατροφή των παιδιών τους εξαιτίας των πολλών ωρών εργασίας τους, ενώ χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η άποψη ενός εργοδότη:

«... βεβαίως ο κόπος και οι ώρες ήταν πάρα πολλές, συνεχίζουν να είναι πάρα πολλές, αλλά το μόνο που θα μπορούσα να πω σαν παρατήρηση και ενδεχομένως σαν παράπονο είναι ότι δεν γεύτηκα την παιδική ηλικία των παιδιών μου... Δεν τα θυμάμαι μωρά, δεν τα θυμάμαι στην προσχολική και στη σχολική ηλικία. Πράγματα που ανακαλύπτω τώρα στα εγγόνια μου... Και έχω δεχθεί και παρατήρηση από τον γιο μου, μου λέει ότι δεν ήσουν καλός μπαμπάς αλλά είσαι καλός παππούς... Γιατί όταν ήταν, ας πούμε, τεσσάρων, πέντε, επτά, δέκα, εγώ έλειπα. Δεν μπορείς να δουλεύεις 16, 18 ώρες ή να λείπεις εβδομάδες. Η δουλειά ήταν πολύ απαιτητική ερωμένη».

Στην ερώτηση εάν οι μητέρες εργαζόμενες διαφέρουν ως προς τους άνδρες στην εργασία τους, ένα μεγάλο μέρος των ερωτώμενων απάντησε θετικά επισημαίνοντας ότι υπάρχουν έμφυλες διαφορές, καθώς οι γυναίκες επιβαρύνονται περισσότερο και έχουν την κύρια ευθύνη των οικογενειακών υποχρεώσεων. Ένας εργοδότης δήλωσε το εξής:

«Ναι διαφέρει κυρίως με την έννοια του ωραρίου. Μια γυναίκα μόλις τελειώσει το ωράριο της φεύγει γιατί πρέπει να φροντίσει τα παιδιά της και το σπίτι της ενώ ένας άνδρας δεν έχει το ίδιο άγχος μπορεί να κάτσει παραπάνω αν χρειαστεί».

Επιπλέον, μία εργοδότης ανέφερε ότι:

«Διαφέρει στην εργασία, πιθανόν κάποιες στιγμές αν το παιδί της είναι άρρωστο, αν το παιδί της έχει κάτι με το σχολείο, θα ασχοληθεί περισσότερο, θα πάρει τηλέφωνο θα μιλήσει με τη μαμά της θα μιλήσει, δηλαδή θα ασχοληθεί κάποιο διάστημα του ωραρίου εργασίας της για να το κάνει αυτό. Και είναι λογικό. Ένας άντρας δε θα ασχοληθεί τόσο θα το πετάξει το μπαλάκι».

Σε άλλες περιπτώσεις οι εργοδότες και διευθυντές και των δύο φύλων υποστηρίζουν ότι δεν υπάρχουν διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων ως προς την απόδοσή τους στην εργασία. Υιοθετούν έτσι μια **φαινομενικά ουδέτερη ως προς το φύλο πρόσληψη της απόδοσης των εργαζομένων**. Οι απαντήσεις σε αυτό το ερώτημα αντιβαίνουν στα ευρήματα από άλλες ερωτήσεις και ενδεχομένως καταδεικνύουν αποκρύψεις των πραγματικών αντιλήψεων τους ακριβώς επειδή γνωρίζουν τους στόχους της έρευνας. Από την άλλη πλευρά, ενδέχεται αυτή η εμμονή με την «ουδετερότητα» και την αντικειμενικότητά τους ως εργοδότες/-τριες να λειτουργεί και ως ένας μηχανισμός αυτοεπιβεβαίωσης και πολιτικής ορθότητας. Ωστόσο, υπάρχουν και περιπτώσεις που αξιολογούνται διαφορετικά οι εργαζόμενοι/-ες και αποδίδονται συγκεκριμένες δεξιότητες βάσει φύλου, όπως στην πρώτη περίπτωση που ακολουθεί, ή βάσει των αυξημένων υποχρεώσεων που προκύπτουν από τον κοινωνικό ρόλο των γυναικών, όπως στις επόμενες:

«Είναι καλύτερες, είναι πιο συγκεκριμένες σ' αυτό που κάνουν, πιο υπομονετικές ίσως».

«Εγώ έχω γυναίκες εδώ που εργάζονται και τις θεωρώ πιο τυπικές. Εάν έχει υποχρεώσεις πίσω σου να καλύψεις είσαι πιο επικεντρωμένος στη δουλειά σου».

«Η οικονομική δυσπραγία του κόσμου έχει δυσκολέψει τις γυναίκες το να έχουν μια βοήθεια στο σπίτι. Αυτές μειώθηκαν πάρα πολύ οι γυναίκες που έχουν πλέον τη βοήθεια στο σπίτι, οπότε εκ των πραγμάτων έχουν φορτωθεί και έχουν επωμιστεί οι ίδιες όλο αυτό το βάρος με αποτέλεσμα η

απόδοση στην δουλειά τους να μην είναι η αναμενόμενη. Δηλαδή βλέπεις μια καμπή στην απόδοση των γυναικών».

Πολλοί/-ες διαπιστώνουν ότι οι εργαζόμενοί τους αντιμετωπίζουν πολλαπλά προβλήματα: ένδεια, οικονομική ανασφάλεια, άγχος. Οι εργαζόμενοι/-ες με μικρά παιδιά ιδιαίτερα αποτελούν μια ιδιαίτερα ευάλωτη κατηγορία διότι έχουν αυξημένες οικονομικές ανάγκες λόγω της έλλειψης δημόσιων δομών φροντίδας.

«Είναι αγχωμένοι. Μπορώ να θεωρήσω ότι κάνουν και λάθη μέσα στην εργασία τους που παλιά δε γινόντουσαν. Αφηρημένοι, απασχολημένοι, στεναχωρημένοι, όχι συγκεντρωμένοι στη δουλειά».

Σχετικά με το κατά πόσον πιστεύουν ότι οι άνδρες μπορούν να φροντίζουν την οικογένειά τους, οι απαντήσεις που καταγράφηκαν είναι κυρίως θετικές, παρόλο που –όπως ήδη παρουσιάστηκε- πολλοί/-ες εργοδότες/-τριες και διευθυντές/-τριες επισημαίνουν ότι παραδόσεις στην Ελλάδα επιβάλλουν μεγαλύτερο φόρτο στις γυναίκες που είναι μητέρες σε σχέση με τους άνδρες-πατέρες:

«Μπορεί να γίνεται αλλά δεν το βλέπω να γίνεται (...) το κάθε μέλος της οικογένειας αναλαμβάνει άλλες υποχρεώσεις. Και συνήθως αυτό ωριμάζει κοινωνικά. Η γυναίκα αναλαμβάνει το σπίτι και το φαγητό και τα παιδιά και ο άλλος προσπαθεί να φέρει τα προς το ζην».

Αξιοσημείωτο είναι ότι οι μικρότεροι σε ηλικία εργοδότες δηλώνουν ότι μπορούν και θέλουν να συμμετάσχουν περισσότερο στις οικογενειακές ευθύνες, ενώ για τους μεγαλύτερους σε ηλικία είναι σαφές την κύρια ευθύνη για την οικογένεια πρέπει να την έχουν οι γυναίκες. Από την άλλη, οι συνεντευξιζόμενες, φάνηκε ότι επιθυμούν και επιδιώκουν τη μεγαλύτερη συμμετοχή των συζυγών τους στις οικογενειακές υποχρεώσεις, καθώς παρόλο που δέχονται βοήθεια από τους συζύγους τους, δεν υπάρχει ισότιμος καταμερισμός των οικογενειακών ευθυνών.

Σημαντικά δεδομένα σχετικά με τις έμφυλες προσλήψεις και τα στερεότυπα που φέρουν οι συνεντευξιζόμενοι/-ες προέκυψαν ότι κλήθηκαν να επιλέξουν ποιος/-ά θα ήταν προτιμότερο να εργαστεί στην περίοδο της οικονομικής κρίσης, όταν σε ένα ζευγάρι είναι και οι δύο είναι άνεργοι. Ειδικότερα, υπάρχουν πολλές αναφορές στους έμφυλους ρόλους της παραδοσιακής οικογένειας:

«Πιστεύω ότι εκ φύσεως πρέπει να δουλεύει ο άντρας. Τώρα αν δεν βρίσκει ο ένας, και βρει ο άλλος δουλειά...».

«Η γυναίκα (να μείνει άνεργη) γιατί καλύπτει τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Εξαρτάται βέβαια και τις ηλικίες των παιδιών. Αλλά συνήθως οι γυναίκες την παιδική ηλικία την φροντίζουν καλύτερα».

Άλλος εργοδότης δικαιολογεί την επιλογή του να μην εργάζεται η γυναίκα για λόγους εξοικονόμησης χρημάτων:

«...ειδικά με παιδιά σε μικρές ηλικίες και εάν δεν υπάρχει δυνατότητα κάποιος να τα προσέχει, θα πρέπει να έχεις κάποια κοπέλα. Προτιμώ να μην δουλεύει η γυναίκα μου γιατί τα λεφτά που βγάζει θα τα δίνει στην κοπέλα που έρχεται στο σπίτι».

Επίσης μία εκ των συμμετεχόντων/-ουσών στην έρευνα, ανώτερο διοικητικό στέλεχος, δήλωσε ότι είναι προτιμότερο να εργάζονται οι άνδρες και αιτιολόγησε την άποψή της με τον ακόλουθο τρόπο:

«Άντρες. Η γυναίκα θα βρει σίγουρα κάτι να κάνει. Για τον άντρα είναι πιο δύσκολο».

Ωστόσο υπάρχουν αρκετές περιπτώσεις που ανέφεραν ότι η οικονομική κρίση έχει αλλάξει τα δεδομένα, διότι πολλοί άνδρες που βρίσκονται άνεργοι, αναγκάζονται να αναλάβουν τη φροντίδα της οικογένειας, και σημείωσαν ότι θα πρέπει να εργαστεί όποιος από τους δύο βρει καλύτερη δουλειά.

«Όποιος βρει εργασία. Μπορεί καμιά φορά να είναι πιο εύκολο στην παρούσα κατάσταση να βρει δουλειά η γυναίκα παρά ο άντρας έτσι που είναι αυτή τη στιγμή η κατάσταση».

Για το ίδιο ζήτημα δύο εργοδότες επιλέγουν να μην πάρουν ξεκάθαρη θέση ως προς το φύλο, εκφράζοντας ωστόσο δύο εντελώς διαφορετικές απόψεις. Ο πρώτος σημειώνει ότι είναι θέμα «εξουσίας» ορίζοντας την εξουσία βάσει εισοδήματος, ενώ ο δεύτερος επιλέγει να «απομυθοποιήσει» την παραδοσιακή πατριαρχική οικογένεια:

«Εξαρτάται ποιος είναι πιο δυνατός. Αν η γυναίκα είναι γιατρός ή δικηγόρος και έχει μεγάλες υποθέσεις και τρέχει ή πρέπει να πάει στο νοσοκομείο να εξετάσει, που είναι σοβαρή δουλειά, και ο άλλος είναι ένας απλός υπάλληλος που διεκπεραιώνει ορισμένα πραγματάκια, θα πρέπει να τρέξει αυτός (για την οικογένεια). Είναι θέμα πλέον ισορροπίας στην οικογένεια. Γιατί αν ο ένας παίρνει 5.000 και ο άλλος 1.000, ο 1.000 θα τρέξει να καλύψει το κενό δηλαδή, δεν μπορεί να αφήσει η άλλη την δουλειά της».

«Καλό είναι να δουλεύουν και οι δύο. Δεν είμαι της άποψης ότι στην οικογένεια πρέπει να είναι στο σπίτι η γυναίκα με τα παιδιά και ο άνδρας να δουλεύει, το πατριαρχικό μοντέλο. Θεωρώ ότι μπορεί να γίνει και το ανάποδο. Κοιτάξτε να δείτε πρέπει να είμαστε σαν κοινωνία. Πρέπει κάποια πράγματα να τα δούμε με μία σοβαρότητα η οποία λέει το εξής: ότι τα παιδιά γεννιούνται, γεννιούνται προφανώς από δύο ανθρώπους σ' ένα πλαίσιο οικογένειας. Πολλές γυναίκες έχουν πεθάνει στη γέννα, πολλές γυναίκες έχουν πεθάνει από ατυχήματα. Μετά αυτά τα παιδιά τι έγιναν; Τα μεγαλώνουν οι μπαμπάδες τους με τους παππούδες και τις γιαγιάδες (...) Υπάρχουν παιδιά που είναι αγνώστου πατρός. Δηλαδή αυτά τα παιδιά δεν μεγαλώνουν; Μεγαλώνουν. (...) Είναι αυταπάτη σαν κοινωνία να φανταζόμαστε ότι παντού υπάρχει «ωραία οικογένεια». Δεν υπάρχει ωραία οικογένεια, και βία υπάρχει στις οικογένειες, και βίαιοι μπαμπάδες και βίαιες μαμάδες. Δεν ξέρω ποιος από τους δύο πρέπει να πάει για δουλειά».

### 3.4 Νομοθεσία - Άδειες

---

Οι νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν στη συμφιλίωση της οικογένειας/ιδιωτικής ζωής και της εργασίας περιλαμβάνουν όλες εκείνες τις διατάξεις, οι οποίες είτε άμεσα είτε έμμεσα, βοηθούν τους εργαζόμενους και κυρίως τις εργαζόμενες να συνδυάζουν την αμειβόμενη απασχόληση με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Ως επί το πλείστον η νομοθεσία που αφορά στη συμφιλίωση της οικογένειας και της εργασίας περιλαμβάνει διατάξεις και νόμους που έχουν ως στόχο την προστασία της μητρότητας, την πρόωθηση της ισότητας των φύλων, την παροχή στήριξης και κατάλληλων υπηρεσιών σε κοινωνικά ευπαθή και εξαρτώμενα άτομα, τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, την παροχή διαφόρων μορφών αδειάς, την παροχή επιδομάτων και την κοινωνική οργάνωση του χρόνου (European Parliament, 2016). Η Ελλάδα αποτελεί μία από τις χώρες οι οποίες ενσωμάτωσαν σχετικά γρήγορα σε νομοθετικό επίπεδο πολλές από τις Κοινοτικές Οδηγίες (άδεια μητρότητας, γονική άδεια ανατροφής, άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών κ.λπ.).

Βάσει των παραπάνω, οι συνεντευξιαζόμενοι/-ες κλήθηκαν να απαντήσουν σε μια σειρά ερωτήσεων, προκειμένου να συγκεντρωθούν πληροφορίες σχετικά με την στάση των ίδιων, αλλά και της βιομηχανίας τους σε θέματα που σχετίζονται με

τις **πολιτικές συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας** και ειδικότερα με τις σχετικές **άδειες** που δικαιούνται οι εργαζόμενοι/-ες.

Συγκεκριμένα, στην ερώτηση εάν γνωρίζουν τις πολιτικές για την προώθηση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή των εργαζομένων τους, παρατηρήθηκε ότι αρκετοί/-ές από τους/τις συνεντευξιαζόμενους/-ες δεν μπορούσαν να απαντήσουν. Εντούτοις όταν τους δίνονταν συγκεκριμένα παραδείγματα (όπως άδειες μητρότητας, πατρότητας, κύησης, επιδόματα) απαντούσαν ότι έχουν γενική γνώση, χωρίς όμως να κατέχουν τις λεπτομέρειες των πολιτικών αυτών. Ειδικότερα, στην πλειονότητά τους οι συνεντευξιαζόμενοι/-ες απάντησαν ότι **είναι ενήμεροι/-ες και ότι εφαρμόζουν απόλυτα τη σχετική νομοθεσία**. Μάλιστα, μία ερωτώμενη τόνισε ότι παρόλο που η οικονομική κρίση έχει θίξει σημαντικό αριθμό επιχειρήσεων και της διαχείρισής τους σε θέματα αδειών, εν τούτοις στην επιχείρηση στην οποία είναι διευθύνουσα σύμβουλος δίνονται περισσότερες άδειες από την προβλεπόμενη νομοθεσία:

«Δίνουμε ανάλογα τα χρόνια, τα έτη υπηρεσίας στην εταιρεία, δίνουμε επιπλέον μέρες άδεια. Το μάξιμουμ είναι 30 εργάσιμες ημέρες. 30 εργάσιμες όταν ο νόμος νομίζω στις 25 σταματάει. Συνεπώς, δεν έχουμε κανένα πρόβλημα και οι προϊστάμενοι εάν υπάρχει ανάγκη δεν το συζητάμε, μπορεί να φύγει ο οποιοσδήποτε οποτεδήποτε, γιατί πιστεύουμε ότι ο εργαζόμενος αν του ζητήσεις τη βοήθειά του σε οτιδήποτε άλλο και εκτός, θα στην προσφέρει».

Εν τούτοις, στις πιο μεγάλες βιομηχανίες κυρίως, οι συνεντευξιαζόμενοι/-ες απάντησαν ότι δεν γνωρίζουν λεπτομερώς τις πολιτικές και τη νομοθεσία για την ισότητα των φύλων, διότι η σχετική νομοθεσία εμπίπτει στις αρμοδιότητες των τμημάτων προσωπικού ή/και μισθοδοσίας που είναι ενήμερα.

Αντίστοιχα, σε ερώτημα σχετικά με το κατά πόσο πιστεύουν ότι οι εργαζόμενοι/-ες γνωρίζουν τα **δικαιώματά** τους για θέματα που συνδέονται με τη διευκόλυνση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής τους ζωής, η πλειονότητα των ερωτώμενων απάντησαν ότι **θεωρούν ότι οι εργαζόμενοι/-ες τους τα γνωρίζουν**. Ενδεικτικές είναι οι παρακάτω δηλώσεις:

«Απέξω κι ανακατωτά τα ξέρουν».

«Όλα, όλα, τα ξέρουν».



Υπάρχουν και κάποιες περιπτώσεις όπου οι συνεντευξιαζόμενοι/-ες ανέφεραν ότι και στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι/-ες δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους «όταν χρειαστεί τα μαθαίνουν».

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι τοποθετήσεις των συνεντευξιαζόμενων σχετικά με το εάν οι εργαζόμενοι/-ες κάνουν χρήση των δικαιωμάτων τους. Στην πλειονότητά τους οι απαντήσεις είναι θετικές. Σε μία περίπτωση ωστόσο, προκύπτει διαφοροποίηση, καθώς αναφέρεται ότι υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στη χρήση των αδειών και τη θέση που κατέχουν οι γυναίκες στην ιεραρχία της βιομηχανίας:

«100% εκτός σας λέω τα υψηλά στελέχη, ας πούμε έχουμε την υπεύθυνη μάρκετινγκ που είναι στο συμβούλιο κ.λπ., αυτή τι να πει; Θα λείψω;»

Επιπλέον, από τις απαντήσεις που δόθηκαν στη συγκεκριμένη ερώτηση διαφαίνεται ότι ως επί το πλείστον **οι γυναίκες είναι αυτές που κάνουν χρήση των αδειών** που συνδέονται με θέματα ισορροπίας της εργασίας και της οικογένειας και συνήθως οι άδειες αυτές είναι η άδεια μητρότητας και η άδεια για παρακολούθηση σχολικής προόδου των παιδιών τους. Σε ό,τι αφορά τους άνδρες, η μόνη άδεια που προέκυψε ότι αξιοποιούν είναι αυτή που δικαιούνται όταν αποκτήσουν παιδί. Σε μία περίπτωση όπου και οι δύο γονείς εργάζονται στην ίδια βιομηχανία, ένας εργοδότης δήλωσε:

«Συνήθως σ' αυτό το ζευγάρι πηγαίνει η γυναίκα, δεν πηγαίνει ο άντρας στο σχολείο, ενώ θα μπορούσε να το ζητούσε και ο άντρας αλλά δεν το ζητούσε. Το ζητούσε μόνο η γυναίκα (...) Έχει τύχει πολλές φορές που έχει κάποια προβλήματα το παιδί να λείπουν και οι δύο, δίνουμε και στους δύο άδεια».

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι υπόλοιπες άδειες -εκτός από την άδεια μητρότητας- δεν αναφέρονται με την τυπική μορφή τους, δηλαδή ως θεσμοθετημένο δικαίωμα, το οποίο αιτούνται οι εργαζόμενοι/-ες για χρήση. Από την πλειονότητα των βιομηχανιών που συμμετείχαν στην έρευνα προκύπτει ότι υπάρχει συνήθως μια **άτυπη «συμφωνία» σε διαπροσωπικό επίπεδο μεταξύ του/της εργοδότη/-τριας και του/της εργαζόμενου/-ης**. Πολλοί/-ές από τους/τις συνεντευξιαζόμενους/-ες επεσήμαναν ότι στις μικρές επιχειρήσεις τα ζητήματα που προκύπτουν επιλύονται άμεσα ανάλογα με την περίπτωση, χωρίς θεσμοθετημένες διαδικασίες και χωρίς να καταγράφονται. Όταν οι εργαζόμενοι/-ες έχουν ανάγκες που σχετίζονται με τον χρόνο που αφιερώνουν στην οικογενειακή τους ζωή «συνεννοούνται» με τη διοίκηση που τους δίνει άδεια. Επίσης σε κάποιες περιπτώσεις οι εργαζόμενοι/-ες

ενδέχεται να χρειαστεί να προβούν σε άτυπες ρυθμίσεις με τους/τις συναδέλφους τους για να επιλύσουν τα προβλήματα ωραρίων.

Όπως προκύπτει από τις συνεντεύξεις της έρευνας η εργασιακή κουλτούρα στην Ελλάδα όσον αφορά στις μικρές βιομηχανίες, **βασίζεται σε «άτυπες» συμφωνίες και χαρακτηρίζεται από ευελιξία στη συνεννόηση**, με στόχο τη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή των εργαζομένων. Με τον τρόπο αυτόν ο «οικογενειακός» χαρακτήρας των βιομηχανιών φαίνεται πως επεκτείνεται και στους/στις εργαζόμενους/-ες που σε τακτική βάση και κατά περίπτωση μπορούν να ζητούν διευκολύνσεις για να ικανοποιούν τις ανάγκες της οικογένειάς τους, οι οποίες δεν καταγράφονται επίσημα. Στο πλαίσιο αυτό: ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η απάντηση ενός εργοδότη ο οποίος δήλωσε:

«Δεν κοιτάμε εδώ υπάρχουν νόμοι σ' άλλους τομείς, νόμοι γραμμένοι και νόμοι άγραφτοι. Υπάρχει η ανθρώπινη σχέση αν την ισοπεδώσουμε δεν έχει σημασία ούτε η μία ώρα, ούτε οι δυο ώρες, ούτε οι τρεις κάτι συνέβη».

Τα ακόλουθα αποσπάσματα από συνεντεύξεις, επίσης παρουσιάζουν το κλίμα μέσα στο οποίο ρυθμίζονται με άτυπες συνεννοήσεις οι άδειες:

«Πιστεύω ότι θα μπορούσα να βοηθήσω και στο ωράριο, θα μπορούσα να βοηθήσω και στην άδεια απουσίας, όταν παίρνουν για παράδειγμα άδεια μια μέρα δεν την χρεώνουμε καν δεν θεωρούμε άδεια αν λείπει μια μέρα ο άλλος. Είμαστε πιο ελαστικοί ας πούμε. Όχι μόνο στις γυναίκες και στους άντρες».

«Είμαι ανοιχτός πάντα. Ότι χρειαστεί έρχονται και μου το ζητάνε και πάντα τους διευκολύνω αν υπάρχει ανάγκη να λείψουν για λίγες ώρες ή και όλη τη μέρα χωρίς να το κρατήσω από τον μισθό».

«Έχουμε τόσο προσωπική σχέση που έρχεται ο εργαζόμενος απευθείας σε μας και λέει: μπορώ αύριο να λείψω γι' αυτό το λόγο;»

Δεδομένου του άτυπου χαρακτήρα με τον οποίο διευθετούνται τα ζητήματα αδειών στις μικρές επιχειρήσεις, παρατηρήθηκαν και περιπτώσεις όπως η ακόλουθη, όπου το τυπικό δικαίωμα των εργαζόμενων για χρήση άδειας, δεν καταγράφεται ως τέτοιο και δεν αξιοποιείται βάσει νόμου, αλλά, όπως δηλώνει ο συγκεκριμένος εργοδότης, εάν κάποιος/-α εργαζόμενος/-η απουσιάσει για οικογενειακούς λόγους, καλείται να αναπληρώσει αυτές τις ώρες αυτές κάποια άλλη μέρα:

«Αν μου ζητήσει κάποιος ότι θέλει να πάει στη σχολική γιορτή του παιδιού του εντάξει θα του δώσω 2 ώρες, 3 ώρες, 5 ώρες όσες θέλει και θα τις αναπληρώσει μια άλλη φορά».

Σε σχέση με την επίδραση της οικονομικής κρίσης στη χρήση των αδειών από τους/τις εργαζόμενους/-ες, η πλειονότητα των εργοδοτών/-τριών δήλωσε ότι δεν υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση ως προς την περίοδο πριν και μετά την κρίση, επισημαίνοντας ότι οι εργαζόμενοι/-ες ζητούν και λαμβάνουν τον ίδιο αριθμό γονικών αδειών. Ωστόσο, σε κάποια σημεία συνεντεύξεων των ίδιων ατόμων, φάνηκε να υπάρχει αντίφαση στο συγκεκριμένο ζήτημα, γεγονός που ενισχύει κάποιες επιφυλάξεις για την ορθότητα των παρεχόμενων πληροφοριών σχετικά με το θέμα. Επιπλέον, υπήρχαν και περιπτώσεις εργοδοτών/-τριών που σημείωσαν ότι ο βαθμός χρήσης και αξιοποίησης των αδειών από τους/τις εργαζόμενους/-ες έχει επηρεαστεί από την οικονομική κρίση:

«Δεν κάνουν χρήση όπως κάνανε παλιά. Νομίζω ότι αυτό έχει πάει προς το χειρόν όσον αφορά τον εργαζόμενο. Δεν κάνουν χρήση αδειών».

«Σίγουρα και επειδή και η επιχείρηση έχει πρόβλημα πάλι θα ήταν λίγο δύσκολο γιατί θα του έλεγα ρε συ ναι αλλά δεν μπορείς να το βολέψεις κάποια ώρα και μετά να έρθεις και στη δουλειά; Γιατί υπάρχει πρόβλημα και σε μας».

Στην ίδια κατεύθυνση διαφάνηκε, από τις αφηγήσεις των συνεντευξιζόμενων προέκυψε ότι οι εργαζόμενοι/-ες ενδεχομένως να φοβούνται ή να μη ζητάνε να κάνουν χρήση αδειών λόγω της οικονομικής κρίσης και της εργασιακής ανασφάλειας που απορρέει από την υψηλή ανεργία:

«Ναι, πιστεύω ναι γιατί υπάρχει ο φόβος λόγω της κατάστασης».

Επιπρόσθετα, ενδεικτική είναι η απάντηση εργοδότριας, η οποία τόνισε ότι το περιβάλλον και η πίεση που δημιουργείται από την οικονομική κρίση έχει επηρεάσει άμεσα τις διεκδικήσεις των εργαζομένων για την άσκηση των δικαιωμάτων τους, λέγοντας ότι: «... γυρνάμε σε περιόδους κατοχής που οι άνθρωποι δεν κοιτάζανε τόσο τις συνθήκες εργασίας αλλά πως θα βιοποριστούν, πως θα έχουν μια δουλειά να βγάλουν τα προς το ζην».

Σε πλήρη αντίθεση με το παραπάνω, είναι η ακόλουθη δήλωση μιας εργοδότριας για το ζήτημα της χρήσης αδειών από τους/τις εργαζόμενους/-ες. Ειδικότερα, επισημαίνει ως «κατάχρηση» την πλήρη αξιοποίηση των δικαιωμάτων από πλευράς των εργαζομένων σημειώνοντας μάλιστα ότι κάποιοι/-ες λειτουργούν

εκβιαστικά καθώς γνωρίζουν ότι η βιομηχανία δεν μπορεί να τους/τις απολύσει γιατί δεν έχει τη δυνατότητα να καταβάλει την απαιτούμενη αποζημίωση. Στο παρακάτω απόσπασμα αποκαλύπτονται και πτυχές που αφορούν τη σχέση εργαζόμενων – εργοδοσίας, οι οποίες στην υπόλοιπη αφήγηση της ίδιας εργοδότριας δεν είναι εμφανείς:

«νομίζω, αντίθετα, ότι την οικονομική κρίση δεν αντιλαμβάνονται πως εμείς την περνάμε. Άλλωστε κάθε άνθρωπος από τη δική του πλευρά τα βλέπει, επειδή δεν αντιλαμβάνονται πραγματικά τη δυσκολία της κατάστασης από τη δική μας πλευρά, θεωρούν ότι εμείς είμαστε οι προνομιούχοι, οι εργοδότες που ρουφάμε το αίμα όλα αυτά.... Δεν το κατακρίνω απλά είναι συγκεκριμένο το πώς σκέφτονται ή τέλος πάντων ένα μεγάλο ποσοστό τους... Νοιώθουν νομίζω οργή απέναντι μας σ' ένα πολύ μεγάλο ποσοστό, οπότε ανάλογα και με το χαρακτήρα τους υπάρχουν άνθρωποι οι οποίοι το κάνουν και πολύ πιο έντονα. Δηλαδή, και επειδή έχουμε εργαζόμενους που είναι πάρα πολλά χρόνια στην εταιρεία μας και γνωρίζουν ότι δε θα ήταν εύκολο για μας να τους απολύσουμε (...) δεν μπορούμε να κάνουμε κάτι και γίνονται πιο θρασείς στις αξιώσεις τους.... Δεν είναι απρόσωπα τα πράγματα, αλλά ακριβώς, ίσως και γι' αυτό το λόγο γίνονται πιο θρασείς ... Έχει διαφορά το γνωρίζω τα δικαιώματά μου και πότε μπορώ να τα χρησιμοποιήσω και πότε όχι».

Επίσης, στην ίδια κατεύθυνση, σύμφωνα με έναν άλλον εργοδότη, κάποιες εργαζόμενες «χρησιμοποιούν» τα δικαιώματά τους σε βάρος της βιομηχανίας:

«Ναι, σ' εμάς γνωρίζουν τα δικαιώματά τους, γιατί δίνει ο νόμος δικαιώματα. Η επιχείρηση είναι που δεν μπορεί να επιβιώσει, όταν οι εργαζόμενοι παίρνουν άδεια. Κάποιες μουλαρώνουν, κάνουν τα δικά τους και δεν ασχολούνται με την επιχείρηση. Δεν χρειάζεται νόμος γι αυτό. Αν μια εργαζόμενη έχει τα μυαλά της αλλού, δεν χρειάζεται νόμος».

Τέλος, ένας από τους συνεντευξιαζόμενους επεσήμανε ότι οι ίδιοι/-ες οι εργαζόμενοι/-ες περιορίζουν τη χρήση των αδειών για συγκεκριμένους λόγους:

«Ξέρουν τι δικαιούνται, καλά. Όταν χρειαστεί και το ζητάνε κάνουν χρήση. Κάποιοι κάνουν συστηματικά κάποιοι επιλέγουν κάποια πράγματα να μην τα χρησιμοποιήσουν. Είναι πολλοί οι λόγοι και είναι καμιά φορά και οικονομικοί. Δηλαδή ας πούμε ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι το εξάμηνο το λεγόμενο της μητρότητας. Εντάξει εκεί οι απολαβές είναι λίγο

πιο χαμηλές, για κάποιους είναι σημαντικό να μπαίνει αυτός ο μισθός. Μπορεί να είναι μία εργαζόμενη που ο άντρας να είναι άνεργος, άρα σου λέει κάτσε εσύ να δεις τα παιδιά, να πάω εγώ στο εργοστάσιο να πάρω παραπάνω λεφτά».

Κατά την κατάθεση απόψεων των συνεντευξιαζόμενων σχετικά με τη νομοθεσία για τις άδειες, προέκυψαν ενδιαφέροντα και πολύ σημαντικά στοιχεία και **στάσεις που άπτονται της έμφυλης διάστασης της απασχόλησης, με έμφαση στις εργαζόμενες μητέρες.** Σε αρκετές περιπτώσεις διαφάνηκε ότι η απασχόληση μητέρων αποτελεί «πρόβλημα» και μειονέκτημα για τις βιομηχανίες. Ενδεικτικά για την άποψη αυτή είναι τα παρακάτω αποσπάσματα:

«Το ζητάνε (γονική άδεια) και αν θες είναι και ένα μειονέκτημα αυτό για τη συνεργασία με τη γυναίκα».

«Άδειες μητρότητας. Αυτό είναι το μόνο σημείο που η γυναίκα έχει το θέμα. Κατά τα άλλα άνετα μπορεί να κάνει οποιαδήποτε δουλειά».

«Είναι μεγάλο ζόρι. Όσο πιο μικρή είναι η επιχείρηση και δεν μπορείς να κάνεις, να πεις ρε παιδιά θα λείψει για λίγο καιρό η Μαρία, ωραία όσο λείπει κάντε λίγο πιο πολύ δουλειά εσείς για να μην πάρω άνθρωπο, το δέχονται, να έχεις όμως 5-6 άτομα. Όταν είσαι μόνος σου τι να πεις; Θα πάρεις ένα άλλο».

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η αφήγηση μιας εργοδότριας μέσω της οποίας παρουσιάζεται ο τρόπος με τον οποίο βιώνουν οι ίδιες εργαζόμενες την μητρότητα στο πλαίσιο της απασχόλησης και η πίεση που αισθάνονται κατά την προσπάθεια συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας και κατά τη διαδικασία διαχείρισης των σχετικών αδειών που δικαιούνται:

«... Δεν τις ζητάνε, δεν θέλουν να τις καταχραστούν, το θεωρούν ότι καταχράζονται εκείνη την ώρα την ευχέρεια του εργοδότη τους. Αισθάνονται ότι αν ζητήσουν πολλά θα χαρακτηριστούν ως τεμπέλες. Αισθάνονται ότι αν αρχίσουν και ζητάνε πολλά, πολλά, πολλά, θα πει ο άλλος καλά θα ασχολούμαι μαζί σου; Πάρε ένα άντρα. Εδώ έχει τη λογική της Ελλάδας. Θα πάρει ένα άντρα που δεν τα ζητάει αυτά. Και γιατί δεν τα ζητάει ο άντρας αυτά; Γιατί έχουμε πάει όλοι, ξαναγυρίζουμε πίσω στο πρώτο θέμα, έχουμε γυρίσει και τι έχουμε πει; Ότι τα κάνουν όλα οι γυναίκες στο σπίτι. Άρα ο άντρας είναι ξεκούραστος. Άρα θα μου κάνει αυτό που θέλω εγώ. Κατάλαβες;»

### 3.5 Πολιτικές – Καλές Πρακτικές

---

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε ορισμένα Κράτη Μέλη, προωθείται η **χρήση Σχεδίων Ισότητας** σε επιχειρήσεις ως μέσα που διευκολύνουν την εφαρμογή της νομοθεσίας για ισότητα στην αγορά εργασίας, αλλά και τη βελτίωση των οικονομικών επιδόσεων και της δημόσιας εικόνας των επιχειρήσεων/εργοδοτών μέσω της προώθησης ίσων ευκαιριών (Στρατηγάκη, 2012). Τα Σχέδια Ισότητας αναδεικνύουν την εταιρική κοινωνική ευθύνη, δημιουργώντας προϋποθέσεις για ένα ισότιμο εργασιακό περιβάλλον, και ως εκ τούτου συμβάλλουν στη βελτίωσή τους και στη δημιουργία επιχειρηματικού πλεονεκτήματος. Ειδικότερα, έρευνες έχουν δείξει ότι σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν **πολιτικές φιλικές για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή** προς τους/-τις εργαζομένους/-ες τους, έχουν καλύτερη απόδοση και πιο ικανοποιημένο προσωπικό (EIGE, 2015).

Η δομή και το περιεχόμενο των πολιτικών ισότητας σε επιχειρήσεις ποικίλλει. Κάποια Σχέδια Ισότητας αποτελούν απλή δήλωση προθέσεων για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης όλων των εργαζομένων, άλλα περιλαμβάνουν ειδικές δράσεις με συγκεκριμένη στόχευση σε πιο ευάλωτες ομάδες εργαζομένων και άλλα εντάσσουν την ισότητα γυναικών και ανδρών στην ευρύτερη εταιρική κουλτούρα και λειτουργία (π.χ. δημιουργία δεικτών ισότητας) (Στρατηγάκη, 2012).

Από τις ετήσιες έρευνες που διοργανώνει το Great Place to Work Hellas με την επιστημονική υποστήριξη του ALBA Graduate Business School, μερικές από τις καλές πρακτικές που εφαρμόζονται από επιχειρήσεις και σχετίζονται με τη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή, περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- Περισσότερες άδειες από αυτές που προβλέπονται από τη νομοθεσία (π.χ. δύο ακόμα ημέρες άδεια για πατέρες, έξτρα άδεια μητρότητας).
- Ευελιξία στο ωράριο εργασίας (π.χ. ελαστικό ωράριο εργασίας, δυνατότητα εργασίας από το σπίτι μια φορά την εβδομάδα, εξ αποστάσεως εργασία κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή των μητέρων με μικρά παιδιά, αποφυγή πραγματοποίησης επαγγελματικών συναντήσεων πριν τις 10 το πρωί).
- Άμεσες ή έμμεσες οικονομικές παροχές (επίδομα παιδικού σταθμού, επίδομα γέννησης παιδιού, κατασκηνώσεις για παιδιά των εργαζομένων).

Λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω πρωτοβουλίες από επιχειρήσεις, η ερευνητική ομάδα στο πλαίσιο διεξαγωγής των συνεντεύξεων επεδίωξε να **διερευνήσει τον βαθμό κατανόησης και γνώσης τέτοιων πολιτικών πρωτοβουλιών**, το κατά πόσο οι ίδιοι/-ες οι εργοδότες/-τριες των βιομηχανιών τους δείγματα εφαρμόζουν τέτοιου είδους πολιτικές και στην περίπτωση που δεν εφαρμόζουν, ποια είναι τα εμπόδια για τη μη ανάληψη και εφαρμογή τους.

**Κοινή συνισταμένη των απαντήσεων των ερωτώμενων** σχετικά την άποψή τους ως προς τη δυνατότητα ανάπτυξης πολιτικών ισότητας σε ελληνικές βιομηχανίες και επιχειρήσεις, **αποτέλεσε η αντίληψη ότι αυτές οι πρωτοβουλίες είναι «ξένες» προς την κουλτούρα της ελληνικής αγοράς εργασίας**. Επιπλέον, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι η πλειονότητα των βιομηχανιών του δείγματος ήταν μικρές ή μεσαίες, πολλοί/-ές από τους/τις συνεντευξιαζόμενους/-ες στις ερωτήσεις αυτής της θεματικής ενότητας επισήμαναν τις **δυσκολίες εφαρμογής μέτρων και πολιτικών για την ενίσχυση των εργαζομένων εξαιτίας της οικονομικής κρίσης**. Ειδικότερα, αρκετοί σημείωσαν ότι έχουν προχωρήσει σε περικοπές παροχών προς τους/τις εργαζόμενους/-ες λόγω οικονομικών προβλημάτων:

«... δεν υπάρχει η πολυτέλεια να κάνεις τέτοιες κινήσεις (...) στο παρελθόν, στις καλές εποχές υπήρχαν, υπήρχαν διευκολύνσεις (...) υπήρχαν πράγματα τα οποία όμως με τα χρόνια έχουν κοπεί.»

«Δεν έχει πολυτέλειες τέτοιες. Κάποτε είχαμε. Κάποτε είχαμε εστιατόριο, τρέχαμε φαγητά, ταίζαμε τον κόσμο, όλα αυτά είναι κόστη και βλέπεις ότι στην μίζερη εποχή που διανύουμε που όλοι βάζουμε το χέρι και δεν βρίσκουμε και ένα φράγκο στην τσέπη δεν κάθεται να το σκεφτείς. Σκέφτεσαι άλλα πράγματα.»

Ωστόσο, σε επίπεδο γνώσης και κατανόησης πολιτικών για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας, υπήρξαν σημαντικά ευρήματα. Ειδικότερα, η πλειονότητα των συνεντευξιαζόμενων δήλωσε ότι **δεν είχε γνώση πολιτικών** για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, πέρα από αυτές που του/τις υποχρεώνει η νομοθεσία ως εργοδότες/-τριες να εφαρμόζουν.

Επιπλέον, η έλλειψη κατανόησης της σημασίας των πολιτικών για την ισότητα διαφαίνεται από το γεγονός ότι η πλειονότητα των εργοδοτών/-τριών θεωρεί ότι η πολιτική τους είναι φιλική προς τους/τις εργαζόμενες και ότι **δεν χρειάζεται να εφαρμόσουν κάποια συγκεκριμένη πολιτική με ειδική στόχευση**, παρόλο που δεν αναπτύσσουν κάποια σχετική πρωτοβουλία. Ειδικότερα, θεωρούν

ότι «δεν έχει προκύψει ανάγκη για την υιοθέτηση πολιτικών ισότητας» από τη βιομηχανία τους:

«Δεν υπάρχει λόγος. Γενικά έχουμε πολύ καλή σχέση με τους εργαζόμενους. Διοργανώνουμε εκδρομές, παιχνίδια, τραπέζια κ.τ.λ. Κάτι συγκεκριμένο για την οικογένεια δεν έχει τύχει δεν μας εμποδίζει τίποτα είμαστε πολύ λίγα άτομα δεν έχει προκύψει η ανάγκη».

«Νομίζω ότι είναι φιλική η εταιρεία μας απέναντι σ' αυτό το θέμα.

Δηλαδή δεν έχει φέρει ποτέ αντίρρηση όταν υπάρχει πρόβλημα».

Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, μία ερωτώμενη επισήμανε ότι αν και έχουν περιοριστεί ορισμένες πρωτοβουλίες της επιχείρησης σχετικά με πρόσθετες παροχές στους/στις εργαζόμενους/-ες, εν τούτοις προσπαθούν να δημιουργήσουν ένα **φιλικό πλαίσιο εργασίας**, πραγματοποιώντας διάφορες δραστηριότητες:

«Χριστουγεννιάτικο πάρτι. Καλάθι για όλους τους εργαζόμενους υψηλής αξίας κάθε Χριστούγεννα. Δώρα στα παιδιά των συναδέλφων τα Χριστούγεννα. Ενισχύουμε δηλαδή τον θεσμό της οικογένειας, γιατί θέλουμε να νοιώθουν την εταιρεία όλοι σαν οικογένεια. Είμαστε οικογένεια ο ένας για τον άλλο, γι' αυτό είμαστε ο ένας για τον άλλο, γιατί νοιώθουμε ότι είμαστε προέκταση της δικής μας οικογένειας. Θεωρώ ότι αυτό είναι το μεγάλο στοίχημα. Εάν το κερδίσεις αυτό έχεις καταρχήν πιστούς συναδέλφους, συνεργάτες, δεν σε βλέπουν σαν προϊστάμενο αφεντικό, σε βλέπουν σαν συνεργάτη, με όλο τον σεβασμό φυσικά. Άρα έχεις μεγαλύτερη ανταποδοτικότητα... Όταν έχουμε καλά αποτελέσματα κάνουμε, οπωσδήποτε ένα celebration. Θα πούμε ένα κρασί, μια μπύρα, κάπου θα τους πάμε. Έχουμε βγει και σε διήμερο εορτασμό, πικ-νικ, παράλληλα paintball, οτιδήποτε μπορούμε να προσφέρουμε. Πάντοτε συναρτήσει των οικονομικών μας...».

Επιπρόσθετα, η ίδια ερωτώμενη ανέφερε ότι η επιχείρησή της δίνει ίσες ευκαιρίες και στα δύο φύλα, ενώ ένα σημαντικό, για τα ελληνικά δεδομένα, ποσοστό γυναικών της τάξης του 38% εκπροσωπείται στο ΔΣ της επιχείρησής της. Συγκεκριμένα, η συμμετέχουσα επισήμανε ότι:

«Είμαι πάρα πολλά χρόνια στην εταιρεία μου, επηρεάζομαι από την κουλτούρα της που δίνει ακριβώς τις ίδιες ευκαιρίες σε γυναίκες και σε άνδρες. Ακριβώς. Και ενθαρρύνουμε, είμαστε ανθρωποκεντρική εταιρεία θα έλεγα. Ενθαρρύνουμε την οικογένεια, ενθαρρύνουμε όλες τις σχέσεις και ένα



από τα πολύ δυνατά initiative είναι το diversity inclusion. Το δουλεύουμε πάρα πολύ. Την Δευτέρα ειδικά έχουμε το 'I AM IN' πρόγραμμα που είναι αναφορικά με αυτό το project.»

Σε γενικές γραμμές συχνά η έννοια της εφαρμογής πολιτικών φιλικών προς την ισότητα των φύλων συγχέεται με μεμονωμένες ή μη, διευκολύνσεις προς τους/τις εργαζόμενους/-ες. Για παράδειγμα, σε μία από τις βιομηχανίες, σύμφωνα με τη συνεντευξιαζόμενη, εφαρμόζεται πολιτική φιλική, η οποία περιγράφηκε με τον ακόλουθο τρόπο:

«το κάνουμε, αν προκύπτουν ανάγκες μπορεί να φύγουν και στο μέσον της δουλειάς, μπορεί να έρθουν και μια ώρα αργότερα, μπορεί να σχολάσουν και 1-2 ώρες νωρίτερα. Αυτό δεν το λέει κάπου απλά το εφαρμόζουμε εμείς από μόνοι μας».

Στο ίδιο πλαίσιο αρκετοί/-ές εργοδότες/-τριες αναφέρθηκαν στο γεγονός ότι λαμβάνονται υπόψη παράγοντες της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων όταν καταρτίζεται το πρόγραμμα εργασίας:

«Καμιά φορά είχαμε και ζευγάρια και φρόντιζα πάντα αν το ζητούσαν να είναι σε άλλη βάρδια ο άνδρας από τη γυναίκα, ώστε να μπορούν να σπάνε τις ώρες για το σπίτι. Ας πούμε υπήρχαν γυναίκες που μου έλεγαν ότι ξέρεις εγώ δεν την θέλω τη βραδινή, οι οποίες ήταν λίγες βέβαια γιατί η βραδινή έχει 25% προσαύξηση, αλλά δεν έχω κάπου να αφήσω τα παιδιά μου το βράδυ, ήταν μικρά τα παιδιά της, που κανονικά δεν την κάνεις αυτή τη διάκριση».

Μια εργοδότηρια για το ίδιο θέμα δήλωσε ότι: «εγώ (...) πάντα είχα τη λογική να βάλω μαζί αυτές που μένουν κοντά, ώστε ερχόμενες βράδυ, γιατί είχαμε και νυχτερινή, να αισθάνονται ασφάλεια».

Στις «διευκολύνσεις» προς τους/τις εργαζόμενους/-ες για τη συμφιλίωση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων εντάσσονται και άλλου τύπου ενέργειες, όπως η **μεσολάβηση με την αξιοποίηση δικτύου γνωριμιών για την ικανοποίηση αιτημάτων**. Ένας εργοδότης στο πλαίσιο αυτό προέβη στην ακόλουθη δήλωση:

«Τώρα εγώ που να ξέρω για τους παιδικούς σταθμούς. Ας πούμε πολλοί έρχονται και μας λεν, ας πούμε αυτή η κοπελιά που δεν έχει έρθει ακόμα έχει δυο παιδάκια, προσπαθήσαμε να βάλουμε κάποιο γνωστό σε παιδικό σταθμό να είναι εδώ κοντά να μπορεί να τα παίρνει, βοηθάει και την

εταιρεία αυτό γιατί αν ήταν μακριά... Άλλος μου ζήτησε βοήθεια γιατί ήταν πολλά ξένα παιδάκια στο δημοτικό που πάνε τα παιδιά και δεν ήθελε συμμαθητές με τα Αλβανάκια, τα Πακιστανάκια, και λέει σ' ένα σχολείο που να είναι Ελληνόπουλα (...) σου λέει αν έχει συμμαθητή τον Αχμέτ Αλί τι παιδεία θα πάρει το παιδί μου, και ο δάσκαλος θα ασχολείται με τον Αζερμπαϊτζάν, ξέρω 'γω πως λέγεται το παιδάκι, το οποίο δεν φταίει σε τίποτα το παιδάκι, αλλά θέλει στο παιδί του να του δώσει κάτι καλύτερο».

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις των εργοδοτών/-τριών σε ερώτημα σχετικά με το αν είναι ανοιχτοί/-ες για τη **διοργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων** στους/στις εργαζόμενους/-ες της βιομηχανίας τους για την υποστήριξη της συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική τους ζωή. Υπήρχαν περιπτώσεις όπου οι απαντήσεις ήταν ρητά αρνητικές, αλλά δικαιολογούνταν με διαφορετικό τρόπο:

«Δεν έχουν ανάγκη. Δηλαδή το θεωρούμε άχρηστο. Καλύτερα να κάνω ένα σεμινάριο εξυπηρέτησης πελατών παρά ισότητας φύλων. Δηλαδή τι; Να τις ξεσηκώσεις; Αφού δουλεύουν. Κάτι να προσφέρω στην εταιρεία μου, πρέπει να βγάλουμε κέρδη, να πουλάμε. Δεν κοιτάμε περί ισότητας. Ισότητα υπάρχει. Και αυτό μπορείτε να το δείτε με μια ερώτηση, δεν έχουν πρόβλημα οι κοπέλες».

Στην ίδια κατεύθυνση μια εργοδότρια επισήμανε:

«Όχι δε θα το έκανα, να σου πω γιατί; Γιατί δεν θα υπήρχε κοινό από κάτω να ακούσει. Αν είναι να το έκανα μόνο στις γυναίκες ναι, γιατί είναι πιο δεκτικές στο να το ακούσουν γιατί το έχουν βιώσει. Οι άνδρες για κάποιο λόγο (...) δεν μπορούν να δεχτούν ότι χάνουν... Είναι πολύ δύσκολο πράγμα να τους ορίσεις ότι οφείλεις να κάνουν και άλλα πράγματα μέσα στο σπίτι. Θα το θεωρούσαν ότι τι είναι αυτό που πάμε να επιμορφωθούμε, θα το θεωρούσαν πολύ μακριά στην αντίληψη».

«Αν ήμασταν μεγαλύτερη εταιρεία ίσως να το σκεφτόμουν».

**Άλλες απαντήσεις ήταν αρνητικές, καθώς επισήμαναν ότι οι προτεραιότητες στις βιομηχανίες για θέματα επιμόρφωσης εργαζομένων είναι διαφορετικές.** Ειδικότερα, συνεντευξιαζόμενος από τον κλάδο της βαριάς βιομηχανίας επισήμανε:

«Κατ' αρχήν προσπαθείς να μάθεις το προσωπικό σου πρώτα απ' όλα πως να δουλεύει, προέχει εδώ λόγω της δουλειάς μας η ασφάλεια, δηλαδή

προτιμάμε όταν έχουμε μια τέτοια ευκαιρία κανονικά πρέπει να το κάνουν πιο συχνά, όταν έχουμε μια τέτοια ευκαιρία η εταιρεία μας δεν έχει πάρει ποτέ λεφτά για κάτι τέτοιο σαν επιδοτούμενο πρόγραμμα (...) ασφάλεια του προσωπικού η οποία βαρύνει τον ίδιο τον εργαζόμενο βασικά και οικονομικά και συναισθηματικά και την επιχείρηση. Το να σου τυχαίνει ένα ατύχημα σου κόβονται τα πόδια πέρα από το χειρότερο που παθαίνει ένας άνθρωπος που μπορεί να χάσει και τη ζωή του (...) προτιμώ να δώσω βάρος εκεί, θα ήταν σαν να πέταγα λεφτά ή σαν να κορόιδευα».

Ωστόσο, υπήρχαν πολλές περιπτώσεις εργοδοτών/-τριών που απάντησαν απολύτως θετικά ή θετικά με κάποιες επιφυλάξεις ή για συγκεκριμένους λόγους εξωραϊσμού της εικόνας της βιομηχανίας. Μια γυναίκα, διευθυντικό στέλεχος βιομηχανίας δηλώνει χαρακτηριστικά:

«[η διοίκηση] Εκ πρώτης για να μην δώσει στόχο θα το δεχόταν. Στην πραγματικότητα όμως αν δεις μέσα στην καρδιά όλου αυτού του περιβάλλοντος, δεν είναι και τόσο εύπεπτο σαν ιδέα. (...) από τους υψηλόβαθμους εργαζόμενους... Υπάρχει ένα μικρό θεματάκι (...) φροντίζουμε γι' αυτήν την εικόνα γενικότερα. Αλλά τώρα τι γίνεται εσωτερικά, αυτό σας λέω, είναι λέω πιο βαθύ το πράγμα και είναι πασιφανές σ' αυτούς που το ζούμε».

Οι απαντήσεις σχετικά με την αποδοχή υλοποίησης επιμορφωτικών σεμιναρίων σε θέματα ισότητας, δεν διαφοροποιήθηκαν σημαντικά όταν στο ερώτημα προστέθηκε η παράμετρος παροχής κάποιου κινήτρου (π.χ. βραβεία, οικονομική βράβευση κ.λπ.). Παρόλα αυτά υπήρχαν λίγες περιπτώσεις εργοδοτών/-τριών που ενώ είχαν απαντήσει αρνητικά στην αρχή, στη συνέχεια δήλωσαν ότι εάν υπήρχε οικονομική επιβράβευση θα δέχονταν να προβούν σε επιμόρφωση των εργαζομένων τους σε θέματα ισότητας ή/και συμφιλίωσης.

Επιπλέον ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων σχετικά με το αν πιστεύουν ότι θα επιβάρυνε ή θα ευνοούσε την απόδοση των εργαζομένων τους η ανάληψη πρωτοβουλίας για την προώθηση της ισότητας των φύλων στη βιομηχανία τους. Από την πλειονότητα των απαντήσεων διαφάνηκε ότι **οι συνεντευξιαζόμενοι/-ες δεν θεωρούν ότι τέτοιες πρωτοβουλίες θα μπορούσαν να έχουν ιδιαίτερη επιρροή στην απόδοση των εργαζομένων τους:**

«Αλλά κάτι ιδιαίτερο επειδή ακριβώς δεν έχουμε πρόβλημα, δεν υπάρχει τριβή, προστριβή μάλλον σ' αυτό το θέμα δεν νομίζω ότι θα επηρέαζε. Δεν

ξέρω κιόλας δεν είμαι μέσα στο μυαλό του καθενός αλλά πάντως δεν έχουμε παρατηρήσει, δεν έχει γίνει κάτι που να πούμε α τον εμποδίσσαμε να πάει, να κάνει κ.λπ.».

«Δεν νομίζω ότι θα άλλαζε η απόδοση των εργαζομένων μας. Γενικά έχουμε ένα κλίμα συνεργασίας πολύ καλό και πιστεύω ότι οι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι και εμείς είμαστε ευχαριστημένοι με την απόδοσή τους».

Ωστόσο, υπήρχαν και λίγες θετικές απαντήσεις στο συγκεκριμένο ερώτημα, όπως η ακόλουθη που δόθηκε από μία εργοδότρια:

«100% θα ευνοούσε την απόδοση. Εδώ αυτά που κάνουμε που είναι αστεία ευνοούν την απόδοση των εργαζομένων. Τους δίνει δώρο τα Χριστούγεννα 20€ στον καθένα και γίνεται πάρτι».

Επιπλέον, μία συμμετέχουσα εξέφρασε τον προβληματισμό της για τη μη προώθηση πολιτικών φιλικών σε θέματα ισορροπίας εργασίας και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής, επισημαίνοντας τα ακόλουθα:

«Ειλικρινά σας λέω αυτό το πράγμα δεν μπορώ να το καταλάβω. Πώς η γυναίκα θα δουλέψει; Πώς ενισχύουμε έτσι τη θέση της γυναίκας στην ελληνική κοινωνία; Την αποθαρρύνουμε να εργαστεί, γιατί η γυναίκα πρέπει να είναι focus στο παιδί της και είναι με την ψυχή στο στόμα, part timer θα γίνει που αμέσως της κόβει την ευκαιρία να ανελιχθεί σε οποιαδήποτε σημαίνουσα θέση ή να γίνεται μονίμως η αγχωτική στον εργοδότη της ζητώντας άδεια, το οποίο είναι αυτοκαταστροφικό, έτσι; Πρώτα η ίδια θα νοιώθει δυσφορία στο να πηγαίνει...».

Όπως ήδη παρουσιάστηκε, καμία από τις βιομηχανίες που αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας δεν έχει αναπτύξει Σχέδιο Ισότητας ή δεν έχει υλοποιήσει με οργανωμένο και συστηματικό τρόπο ενέργειες που στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων και στη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή των εργαζομένων. Συνήθως, οι άτυπες συνεννοήσεις ή οι διευκολύνσεις των εργαζομένων σε περίπτωση έκτακτων αναγκών μεταφράζονται ως πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων και τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Αξιοσημείωτη και μοναδική στο σύνολο των συνεντεύξεων είναι η αναφορά μιας συνεντευξιζόμενης, η οποία τόνισε ότι στην επιχείρησή τους αξιοποιούν **μορφές ευέλικτης εργασίας** προς όφελος των εργαζομένων, **όπως είναι η εργασία κατ' οίκον**, τονίζοντας ότι: «... μάλιστα το ονομάζουμε *flexibility* και μπορεί ο οποιοσδήποτε συνάδελφος επιθυμεί με

τη συναίνεση του προϊσταμένου του να εργαστεί από το σπίτι. Πολλές, μια, δυο φορές τον μήνα, όποτε επιθυμεί». Και συνεχίζει:

«Όποτε ο εργαζόμενος κρίνει ότι θέλει να εργαστεί από το σπίτι, παίρνει την πρωτοβουλία, ρωτάει τον προϊστάμενό του μήπως έχει συνάντηση, ραντεβού, επισκέπτες, όπως έχουμε τώρα ή οτιδήποτε που θέλει τη φυσική του παρουσία. Είναι λίγο επιφυλακτικοί οι εργαζόμενοι δεν σας το κρύβω. Προτιμούν να είναι στο γραφείο, να ζουν τα δρώμενα του γραφείου . ίσως ξεφεύγεις κιόλας από το περιβάλλον του σπιτιού. Πάντως υπάρχουν ορισμένοι που το έχουν αγκαλιάσει το initiative πάρα πολύ και το κάνουν συστηματικά. Υπάρχουν άλλοι που είναι λίγο πιο επιφυλακτικοί αλλά στο εξωτερικό γίνεται σε πολύ εντατικό ρυθμό... Εγώ θεωρώ πως είναι προς όφελος του εργαζόμενου».

Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων λίγοι/-ες εκπρόσωποι εξαγωγικών ή/και μεγάλων βιομηχανιών αναφέρθηκαν σε μεμονωμένες, ωστόσο στοχευμένες **ενέργειες που σχετίζονται με την προώθηση της ισότητας των φύλων, οι οποίες είχαν περισσότερο επικοινωνιακό χαρακτήρα**. Για παράδειγμα, μια μικρομεσαία εξαγωγική βιομηχανία προέβη στην υπογραφή συμβολαίου με πελάτες του εξωτερικού, το οποίο περιείχε δήλωση ότι δεν συμπεριφέρεται σεξιστικά προς τους/τις εργαζόμενους/ες και δεν έχει προσλάβει παιδιά για εργασία. Σε άλλη περίπτωση, μια μεγάλη βιομηχανία –όπως δήλωσε η εκπρόσωπός της- δίνει έμφαση στην ανάπτυξη στρατηγικών που ευνοούν την ανέλιξη των γυναικών και των ΑμΕΑ.

Σε ερώτηση σχετικά με την **ανάπτυξη πρωτοβουλιών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ)**, η πλειονότητα των συνεντευξιζόμενων είχε αναπτύξει –κυρίως κατά το παρελθόν- κάποιες σχετικές δράσεις στο πλαίσιο άσκησης επικοινωνιακής πολιτικής ή δράσεις διευκόλυνσης και υποστήριξης των εργαζομένων και των οικογενειών τους. Είναι σημαντικό, ωστόσο, να επισημάνουμε ότι οι περισσότερες βιομηχανίες δεν έχουν οργανωμένα προγράμματα ΕΚΕ, δεν γνωρίζουν τα πιθανά οφέλη που θα μπορούσαν να προκύψουν από αυτά ή δεν έχουν γνώση του ορισμού αυτών των προγραμμάτων, με αποτέλεσμα συχνά να περιγράφουν ως δράσεις ΕΚΕ, δράσεις που δεν εμπίπτουν σε αυτήν την κατηγορία (π.χ. ένας εργοδότης ανέφερε ως δράση ΕΚΕ της βιομηχανίας του, την ενέργεια καθαρισμού του περιβάλλοντος χώρου της βιομηχανίας από τα σκουπίδια).

Στην περίπτωση **ανάπτυξης κοινωνικών δράσεων** συχνές ήταν οι αναφορές για προσφορά σε είδος στο πλαίσιο υποστήριξης φιλανθρωπικών δράσεων και Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων της περιοχής όπου δραστηριοποιούνται οι βιομηχανίες ή και ευρύτερα. Επιπλέον, μεγάλη εξαγωγική βιομηχανία αναφέρθηκε σε δράσεις όπως: δημιουργία τράπεζας αίματος, δράσεις υποστήριξης προσφύγων, συμμετοχή σε αθλητικές δραστηριότητες φιλανθρωπικού χαρακτήρα, δωρεά φαρμάκων σε κοινωνικά φαρμακεία κ.ά.

Σε ότι αφορά **ενέργειες για την υποστήριξη των εργαζόμενων**, από τις συνεντεύξεις καταγράφηκαν οι ακόλουθες<sup>16</sup>:

- Επιμορφώσεις εργαζομένων σε θέματα ασφάλειας, management, πρώτων βοηθειών κ.ά.
- Ιδιωτική ασφάλιση ζωής με πολύ χαμηλό κόστος με δυνατότητα επέκτασής της για όλη την οικογένεια.
- Επίδομα γέννησης τέκνου.
- Ανάπτυξη Προγράμματος «Στείλε την ιδέα σου για να βελτιώσεις τον εργασιακό χώρο» για να καταγραφούν από τους/τις ίδιους/-ες τους/τις εργαζόμενους/-ες προτάσεις για βελτιώσεις του εργασιακού περιβάλλοντος. Όπως επισημάνθηκε: «Ζητήσαμε από 50 ανθρώπους σε διάφορα τμήματα να μιλήσουν με τους συναδέλφους τους και να κάνουν μία λίστα από ιδέες για βελτιώσεις που μπορεί να έχουν».
- Κάλυψη κόστους Παιδικών κατασκηνώσεων.
- Δυνατότητα προκαταβολής μισθού ή παροχής δανείου για τους/τις εργαζόμενους/-ες.
- Εξασφάλιση εκπαιδευτικών πακέτων για τους/τις εργαζόμενους/-ες για διάφορες υπηρεσίες (π.χ. κινητή τηλεφωνία).
- Παροχή εξατομικευμένων συμβουλευτικών υπηρεσιών προς τους/τις εργαζόμενους/-ες από Εργασιακό/ή Ψυχολόγο.
- Διοργάνωση εορταστικών εκδηλώσεων για τους/τις εργαζόμενους/-ες και προσφορά δώρων ή δωροεπιταγών για τα Χριστούγεννα και το Πάσχα.

---

<sup>16</sup> Οι περισσότερες από τις ενέργειες που περιγράφονται αφορούν σε εξαγωγική εταιρεία.

### 3.6 Προτάσεις

---

Κατά την τελευταία ενότητα της συνέντευξης ζητήθηκε από τους/τις συνεντευξιαζόμενους/-ες να καταθέσουν τις προτάσεις τους και να αναφερθούν σε ενέργειες στις οποίες κρίνεται σκόπιμο να προβεί το Κράτος στο πλαίσιο της υποστήριξης των βιομηχανιών και της ενίσχυσης του εργατικού δυναμικού τους.

Αξίζει να σημειωθεί ότι πολλοί/-ές από τους/τις ερωτώμενους/-ες **αντιμετώπισαν με αδιαφορία ή με αγανάκτηση** το συγκεκριμένο ερώτημα, καθώς – όπως προέκυψε και από την ενότητα που παρουσιάζει δεδομένα σχετικά με την οικονομική κρίση- οι βιομηχανίες που εκπροσωπούν οι συμμετέχοντες/-ουσες στην έρευνα, έχουν πληγεί σε μεγάλο βαθμό από την οικονομική πολιτική της χώρας και έχουν χάσει την εμπιστοσύνη τους προς το Κράτος: «Πάντα νομίζω δεν ξέρω το κράτος έχει μια αίσθηση ότι ο επιχειρηματίας είναι κλέφτης, ο επιχειρηματίας έχει μια αίσθηση ότι το κράτος τον κλέβει σε ό,τι και να κάνει».

Χαρακτηριστικό αυτής της στάσης αποτελούν οι **απαντήσεις συνεντευξιαζόμενων που δεν θέλησαν να καταθέσουν συγκεκριμένες προτάσεις για να λάβουν στήριξη από το Κράτος** και δήλωσαν: «Δε θέλουμε στήριξη. Να μην μας βάζουν εμπόδια θέλουμε» ή «Παναγία μου, να με αφήσει ήσυχο [το Κράτος]. Μου παίρνει το 70% των κερδών μου» ή «Να σου πω κάτι; Την αλήθεια. Έχει χαθεί η εμπιστοσύνη των επιχειρήσεων προς το κράτος»

Ωστόσο, μεγάλος αριθμός συνεντευξιαζόμενων δήλωσε ότι **χρειάζεται οικονομική στήριξη από το Κράτος** (π.χ. μέσω της μείωσης των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών και μειώσεων δανείων υπερχρεωμένων επιχειρήσεων κ.ά.), **προκειμένου να μπορέσουν να διατηρήσουν το ανθρώπινο δυναμικό τους και να ανταποκριθούν στις ανάγκες των εργαζομένων για εξισορρόπηση της εργασίας και της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής:**

«Οικονομική όλα από εκεί ξεκινάνε και καταλήγουν πιστεύω. Η αγορά με την οικονομική κρίση έχει γίνει πολύ δύσκολη κυρίως για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις και χρειάζονται βοήθεια με κάποιες απαλλαγές, έστω στις εισφορές τις εργοδοτικές ώστε να μη χρειάζεται να κάνουμε μείωση προσωπικού».

«Οικονομική. Τι άλλο; Να μπορώ να τους πληρώνω και να τους δίνω αυτά που δικαιούνται».

«Μεγαλύτερη ευελιξία όσον αφορά στις πληρωμές των ασφαλιστικών. Να υπήρχε μια μεγαλύτερη ευελιξία όσον αφορά στον χρόνο που θα πληρώσουμε το ΙΚΑ. Να ήταν πιο μειωμένες οι εισφορές. Πάρα πολύ μεγάλα τα κόστη, τεράστια τα κόστη για τον εργαζόμενο. Εάν ήταν μικρότερα όλα αυτά τα κόστη, εάν ήταν πιο ευέλικτοι οι ασφαλιστικοί φορείς, οι Εφορίες και τα λοιπά, θα μπορούσαμε και εμείς και προσλάβουμε περισσότερο κόσμο. Αλλά όταν προσπαθείς να σώσεις, να τρέξει η επιχείρησή σου και δεν έχεις πολλά περιθώρια, δεν μπορείς ούτε κόσμο να προσλάβεις, ούτε το επίπεδο του κόσμου που θα ήθελες, γιατί αυτοί κοστίζουν περισσότερο. Άρα ουσιαστικά θα σου κοστίσει και πολύ περισσότερο μέσα στην εταιρεία».

Ιδιαίτερη αξία έχει η άποψη ενός ερωτώμενου, σύμφωνα με τον οποίο το Κράτος θα έπρεπε να έχει την αποκλειστική υποχρέωση διευκόλυνσης και υποστήριξης των εργαζόμενων μητέρων:

«Να κάνει κοινωνική πολιτική ειδικά στις νέες μητέρες. Βεβαίως. Τι θα πει επιδόματα για να λείψουν, εγώ τι φταίω; να τα δώσει το κράτος. Γιατί να τα πληρώσω εγώ τα λεφτά; Οι κοπέλες αυτές έχουν πιο πολλά δικαιώματα κατά τη γνώμη μου απ' αυτά που τους έχουν δώσει».

Επιπλέον, σε αρκετές περιπτώσεις υπήρχε **δυσκολία κατάθεσης κάποιας συγκεκριμένης πρότασης**, με αποτέλεσμα οι ερευνήτριες να ενισχύουν το ερώτημά τους με παραδείγματα ή να ζητούν από τους/τις συνεντευξιζόμενους/-ες να σκεφτούν πως μπορούν να αντιμετωπιστούν συγκεκριμένα προβλήματα στα οποία αναφέρθηκαν σε προηγούμενα ερωτήματα. Σε αυτές τις περιπτώσεις οι ερωτώμενοι/-ες επικεντρώθηκαν κυρίως σε τρόπους για την περιστασιακή κάλυψη των κενών θέσεων που προκύπτουν όταν απουσιάζουν εργαζόμενες με άδεια μητρότητας, γεγονός, που ειδικά για τις μικρομεσαίες βιομηχανίες, δημιουργεί σοβαρό πρόβλημα. Στο πλαίσιο αυτό, προτάθηκε η δημιουργία βάσης δεδομένων από τον Οργανισμό Απασχόλησης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΟΑΕΔ) με υποψήφιους/-ες διαφόρων ειδικοτήτων, η οποία θα είναι διαθέσιμη στις επιχειρήσεις, ώστε να μπορούν να αναπληρώσουν με κρατική επιδότηση τη θέση της εργαζόμενης που απουσιάζει λόγω τοκετού ή μητρότητας για το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

«μια τέτοια βάση δεδομένων είναι πολύ σημαντική, όπως επίσης αν υποθεθεί ότι θα χρειαζόμασταν ένα άτομο να είχαμε μία επιδότηση μικρή, τουλάχιστον όσον αφορά το κομμάτι της εκπαίδευσης. Δηλαδή να σου έλεγε



το κράτος ότι θα επιδοτήσω για 2-3 μήνες, πόσο θέλει αυτή η κυρία να μάθει, και μετά από εκεί και πέρα δεσ αν σου κάνει ή δεν σου κάνει».

«Να φύγει ο χρόνος και να βρεθούν άνθρωποι οι οποίοι θα έρχονται αλλά μετά αυτοί οι άνθρωποι θα πρέπει να ξέρουν ότι ήρθαν για να καλύψουν μόνο αυτό το κενό.

«Σαν αναπληρωτές. Δε θα τους οφείλεις ούτε αποζημίωση, ούτε έξτρα ένσημα, ούτε τριετίες, ούτε τίποτα»

Επιπλέον, παρόμοια πρόταση, δηλαδή μια πρόταση για **δημιουργία ενός πιο ευέλικτου νομικού πλαισίου ή μιας σχετικής βάσης δεδομένων** με στόχο τη διευκόλυνση γρήγορης πρόσληψης περιστασιακού χαρακτήρα, κατατέθηκε για την κάλυψη επειγουσών αναγκών απασχόλησης προσωπικού (π.χ. την περίοδο των Χριστουγέννων). Ειδικότερα, ένας εργοδότης δήλωσε:

«Δηλαδή αυτό που προτείνω εγώ και το έχουμε συζητήσει και με άλλους συναδέλφους: έχεις φόρτο δουλειάς, μια ξαφνική παραγγελία ή κάτι που σε βγάζει από το πρόγραμμα, να μπορείς να ζητήσεις ή να πεις ότι ξέρεις κάτι; Θέλω τον X για δύο μέρες μέσα στο μήνα για 4 φορές το μήνα, ένα εναλλακτικό με το ένσημο του κανονικά, με ό,τι προβλέπεται από τον νόμο, για να καλύψει αυτό το κενό, χωρίς να έχεις δεσμεύσεις. Και μου λείπει χωρίς να έχεις μειώσει το προσωπικό. Μα χρειάζεσαι κάποιον άλλο έξτρα δεν είναι ότι θα διώξεις κάποιον για δύο μέρες και θα πάρεις κάποιον για δύο μέρες...».

«...μια άμεση απασχόληση ενός εργαζομένου η οποία να μπορεί να δικαιολογηθεί με μια φόρμα, δεν ξέρω πως, να μπορείς να πεις ότι αύριο χρειάζομαι ένα εργαζόμενο για μία δουλειά η οποία δουλειά είναι για 1-2 μέρες. Π.χ. κάτι προέκυψε και θέλεις. Εδώ το σύστημα το γραφειοκρατικό με την πρόσληψη, με τις αναγγελίες, με το ΙΚΑ που πρέπει να έχεις πενθήμερα, δωρα, που δεν υπάρχει ευελιξία και το έχουμε συζητήσει αυτό και με πολλές επιχειρήσεις οι οποίες μπορεί ξαφνικά λόγω εποχιακών ειδών να χρειαστούν ένα άτομο για 5 μέρες ή για 10 μέρες κανονικά με το ΙΚΑ του, με ό,τι προβλέπεται».

Σημαντικό στοιχείο που προέκυψε από τη συγκεκριμένη ενότητα αποτελεί το γεγονός ότι κάποιου/-ες από τους/τις ερωτώμενους/-ες πρότειναν ως υποστηρικτικό μέτρο την **επανάραξη ή συνέχιση προγραμμάτων που έχει ήδη υλοποιήσει ο ΟΑΕΔ** για τη διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού των

βιομηχανιών. Πιο συγκεκριμένα, ορισμένοι/-ες από τους/τις συνεντευξιαζόμενους/-ες μίλησαν για την ανάγκη επέκτασης των προγραμμάτων κατάρτισης και προκειμένου να στηρίξουν τη θέση αυτή υποστήριξαν ότι πρόκειται για μια συμφέρουσα πρακτική τόσο για τις επιχειρήσεις, όσο και για τους/τις νέους/-ες εργαζόμενους/-ες διότι έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους. Ειδικότερα, πολλοί/-ές επεσήμαναν ότι βοηθήθηκαν σημαντικά κατά το παρελθόν μέσω αυτών των προγραμμάτων.

«Ναι είχαμε πάρει πάρα πολλούς και πολλοί απ' αυτούς μας μείνανε κιόλας».

«Το μόνο ισχυρό κίνητρο που δώσανε και άξιζε τον κόπο να κερδίσει και το κράτος, να κερδίσει και ο εργοδότης ήταν στην αρχή της κρίσης, πρέπει να ήταν το '11 αν δεν κάνω λάθος. Είπανε όσους εργαζόμενους έχεις τους κρατήσεις για ένα εξάμηνο ακόμα αφότου τελειώσει το πρόγραμμα για ένα χρόνο, πληρώνεις τις μισές ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη. Ήταν πολύ καλό. Πάρα πολύ καλό... μπορώ να σου πω εγώ κράτησα εργαζόμενους, είχα 140 άτομα».

Ωστόσο, υπήρξαν και περιπτώσεις συνεντευξιαζόμενων που εκδήλωσαν τις επιφυλάξεις τους για αυτές τις δράσεις ή για τα κριτήρια ένταξης των βιομηχανιών σε αυτές: «Τι να του πεις του επιχειρηματία; Θα σε δεσμεύσω για δύο χρόνια ότι θα είναι η επιχείρησή σου σωστή, υγιής κερδοφόρα, όταν δεν ξέρεις τι σου ξημερώνει αύριο;».

Μάλιστα, η καχυποψία και η έλλειψη εμπιστοσύνης των εργοδοτών/-τριών απέναντι στο Κράτος γίνεται εμφανής από την άποψη συνεντευξιαζόμενου, ο οποίος υποστήριξε ότι το «κράτος αυτή τη στιγμή είναι τροχοπέδη πάνω στην επιχειρηματικότητα» και σημείωσε επιπλέον ότι μέσω αυτών των προγραμμάτων το Κράτος επιδιώκει να διερευνήσει ποιες βιομηχανίες αντιμετωπίζουν δυσκολίες και «μπαίνουν στην μαύρη λίστα του ΙΚΑ».

Επιπλέον, κάποιοι/-ες από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες στην έρευνα εξέφρασαν δυσαρέσκεια επισημαίνοντας ότι ο ΟΑΕΔ, παρ' όλες τις προσπάθειες εκσυγχρονισμού των υπηρεσιών του (π.χ. ψηφιακή πλατφόρμα και ηλεκτρονικές υπηρεσίες), θα έπρεπε να διαδραματίζει πιο σημαντικό ρόλο και να ενισχύσει τη σχέση του με βιομηχανίες που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα:

«Είμαστε στον 6<sup>ο</sup> χρόνο μιας κρίσης με ανεργία στο 25%. Δεν ξέρω τι περιμένουν οι κυβερνήσεις για να φτιάξουν τον ΟΑΕΔ αλλά δεν βλέπω και καμιά διάθεση να τον φτιάξουν και δεν βλέπω και καμιά ιδιαίτερη διάθεση

να δημιουργήσουν και θέσεις εργασίας. Δηλαδή και τώρα κλείσανε πόσες βιομηχανίες (...) δεν ξέρω αλλά ο ΟΑΕΔ έπρεπε να είναι παρών με το να σπονσονάρει ανθρώπους, να εκπαιδεύει, να τους στέλνει στις επιχειρήσεις, να προτείνει... όπως ήρθατε εσείς και χτυπήσατε την πόρτα μου και κάναμε αυτή την κουβέντα, να έρθει ένα άνθρωπος από τον ΟΑΕΔ να με δει σ' αυτό το γραφείο. Κανένας δεν έχει έρθει από τον ΟΑΕΔ ... είμαι βέβαιος ότι αν πάτε στον ΟΑΕΔ στα κεντρικά θα βρείτε ανθρώπους που έχουν μία πολύ καλή αντίληψη των βέλτιστων πρακτικών από όλες τις ευρωπαϊκές χώρες ... Δεν υπάρχει λόγος να ανακαλύψουμε τον τροχό, το έχουν κάνει άλλοι πολύ καλύτερα πριν από μας. Οπότε ας πάνε να το δούνε, ας δουν τι κάνουν αυτοί οι άνθρωποι, ας κάνουν τα μισά δεν χρειάζεται να τα κάνουν όλα με τα λεφτά που έχουν, να πάνε λοιπόν στον Υπουργό με την πρόταση τους (...) Πόσο μπορεί να θέλει; Να πω ένα εξάμηνο; (...) ο ΟΑΕΔ αποκτά σιγά – σιγά όλο και περισσότερο τα χαρακτηριστικά μιας γραφειοκρατικής υπηρεσίας ενώ δεν θα έπρεπε. Θα έπρεπε να υπάρχει ένα γραφειοκρατικό κομμάτι, είναι αναπόφευκτο, αλλά το υπόλοιπο είναι το αναπτυξιακό».

«Δεν μπορώ να παραγνωρίσω το γεγονός ότι γίνεται προσπάθεια δεν είναι ο ίδιος ο ΟΑΕΔ που ήταν πριν από 7 χρόνια αλλά απέχει πάλι πολύ. Θυμάμαι τον καιρό που όταν έμπαινες στο site του ΟΑΕΔ -δεν ξέρω τώρα πως είναι γιατί σταμάτησα και να μπαίνω-, αν πήγαινες να διαλέξεις ότι ψάχνω για εργάτη σου έβγαζε εκείνη τη δαιμονισμένη λίστα των ειδικοτήτων που ήταν χιλιάδες και έπρεπε εσύ να ψάχνεις μέσα στις χιλιάδες ειδικότητες.(...) Θέλω να πάρω 200 ανθρώπους που θα τους βρω;».

«Πολλή γραφειοκρατία. Δεν υπάρχει ευκολία στο να κάνεις κάποια πράγματα, κάποιες αιτήσεις, τέτοιου είδους θέματα δηλαδή...».

«...Και όταν πας στον ΟΑΕΔ να ζητήσεις, έχω πάει κάμποσες φορές να ζητήσουμε έναν πχ πάνω στις πωλήσεις. Τι να σου πω; Συμπληρώνουμε φόρμες, μας στέλνουν ότι να 'ναι.».

Ένας εργοδότης στο πλαίσιο της συγκεκριμένης ενότητας έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στην **ανάγκη για ενίσχυση της εξ' αποστάσεως εργασίας** στη χώρα μας, σε περιπτώσεις που το αντικείμενο εργασίας το επιτρέπει. Ειδικότερα, ανέφερε χαρακτηριστικά:

«Παρότι είναι μια πολύ παλιά κουβέντα ίσως και χρόνια δεν ξέρω 25 χρόνια ίσως πίσω πάει το flexibility και όλα αυτά τα πράγματα, θεωρώ ότι στην

Ελλάδα σαν να πέρασε και να μην ακούμπησε. Ούτε το καταλάβαμε... ίσως δεν εμπιστευόμαστε οι Έλληνες ο ένας τον άλλο. (...) Πρώτα από εκεί ξεκινάει το κακό. Είναι ένα έλλειμμα εμπιστοσύνης το οποίο οδηγεί στο να μη χρησιμοποιούμε αρκετά ευέλικτες μορφές και ειδικά δε το teleworking από το σπίτι που είναι το πιο σημαντικό και το οποίο θα έλυσε τα χέρια πολλών ανθρώπων. Θα μου πείτε η εργάτρια μπορεί να κάνει teleworking από το σπίτι; Όχι. Αλλά πολλοί άλλοι μπορούν. Και αν δεν μπορούν να το κάνουν μόνιμα μπορούν να το κάνουν μια φορά την εβδομάδα, μπορούν να το κάνουν τρεις φορές το μήνα, μπορούν να έχουν λίγο πιο ευέλικτα ωράρια. (...) Δεν εμπιστεύονται οι εργοδότες ότι ο εργαζόμενος από το σπίτι του θα κάνει τη δουλειά του (...) Και φταίνει και οι εργοδότες γιατί δεν μπορούν να μετρήσουν τη δουλειά που κάνει ο εργαζόμενος εδώ που τα λέμε. Και φταίνει και ο εργαζόμενος που έχει φροντίσει να μην μετριέται και πολύ η δουλειά του. Μπορεί να λένε μία φορά την εβδομάδα κάθεσαι σπίτι. Το οποίο αν μιλάμε για πολυεθνική είναι αστείο γιατί θα μπορούσε να είναι μόνιμα στο σπίτι. Εντάξει ένας εργάτης δεν μπορεί να είναι στο σπίτι, ούτε η καθαρίστρια, αλλά από τα 800 άτομα που είναι εδώ να σας το πω αλλιώς, τα 300 ενδεχομένως θα μπορούσαν κάποιο χρόνο να δουλεύουν από το σπίτι, αλλά απαιτεί μία οργάνωση, απαιτεί μία σοβαρότητα από όλους και μία εμπιστοσύνη από την εργοδοσία προς τον εργαζόμενο και από τον εργαζόμενο βέβαια αντίστροφα».

Άλλες απόψεις που κατέθεσαν οι ερωτώμενοι/-ες στο πλαίσιο της συγκεκριμένης ενότητας αφορούσαν στην **ελαστικοποίηση του νομικού πλαισίου για τα εργασιακά δικαιώματα** για την πρόσληψη προσωπικού με ευέλικτους όρους εργασίας και στη **δημιουργία παιδικών σταθμών κοντά σε βιομηχανικές περιοχές** από τους δήμους ή προκειμένου να εξυπηρετήσουν τα παιδιά των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, μία συμμετέχουσα πρότεινε τη δημιουργία υποστηρικτικών υποδομών, όπως επίσης και την εξ' αποστάσεως εργασία:

«Παίρνεις έναν, δυο νηπιαγωγούς, κάνεις μια αίθουσα και δεν υπάρχει καλύτερο από έναν γονιό στο διάλειμμά του είτε άνδρας είτε γυναίκα, γιατί το όφελος είναι διττό, να βάλει το παιδί του μέσα, να έχει τη φροντίδα ενός επαγγελματία και μαζί να έρχονται, μαζί να φεύγουν... Ή να πάρουν laptop στις κυρίες, εάν είναι υπάλληλοι white collar..., να εμπιστευτούν αυτό το initiative να πάρουν laptop και να δώσουν την αυτονομία στον/στην

εργαζόμενο/-η να δουλέψει από το σπίτι. Να το δοκιμάσουν. Μια φορά τον μήνα. Εγώ λέω να κάνουν ένα πιλοτικό, μια φορά τον μήνα αυτή η μια ημέρα τι μπορεί να φέρει προς όφελος;».

#### 4. ΣΥΝΘΕΣΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Για την επιστημονικά αξιόπιστη και ολοκληρωμένη προσέγγιση του θέματος της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και ιδιωτικής/οικογενειακής ζωής των εργαζομένων, και κυρίως των εργαζόμενων γυναικών, υιοθετήθηκαν συνδυαστικά και συμπληρωματικά ποσοτικές και ποιοτικές μέθοδοι και τεχνικές, όπως αναλυτικά παρουσιάστηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο. Διεξήχθησαν, για τον λόγο αυτό, δύο (2) έρευνες πεδίου στις ελληνικές βιομηχανίες: μία ποσοτική με συμπλήρωση ερωτηματολογίου κλειστού τύπου από σημαντικά μεγάλο δείγμα 942 γυναικών εργαζομένων, και μία ποιοτική με πραγματοποίηση συνεντεύξεων σε 50 εργοδότες και εργοδότριες ή διευθυντικά στελέχη βιομηχανιών.

Σε γενικές γραμμές, τα αποτελέσματα των δύο ερευνητικών εστιάσεων καταδεικνύουν ότι η δυνατότητα ή μη της συμφιλίωσης της επαγγελματικής ζωής με τις γονεϊκές υποχρεώσεις, τις οικογενειακές ευθύνες και τη διαχείριση του ελεύθερου χρόνου αποτελεί μια σημαντική συζήτηση που χρειάζεται να αναπτυχθεί περαιτέρω στην ελληνική κοινωνία και να ληφθούν υποστηρικτικά μέτρα για την προώθησή της. Παρατηρούνται σημαντικά εμπόδια για την επίτευξη της ισορροπίας του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου, που διαφαίνεται ότι συνδέονται τόσο με την κυριαρχία έμφυλων πολιτισμικών προτύπων, αντιλήψεων και νοοτροπιών σχετικά με την παραδοσιακή κατανομή των ρόλων όσο και με την απουσία πολιτικών, συμπεριλαμβανομένων των δομών φροντίδας, των άκαμπτων εργασιακών ρυθμίσεων ή της απουσίας κινήτρων για τους άνδρες να αναλάβουν περισσότερες ευθύνες φροντίδας στο πλαίσιο της οικογενειακής ζωής.

##### 4.1 Εργαζόμενες γυναίκες στις ελληνικές βιομηχανίες και θέματα ισορροπίας εργασίας και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής

Από τα **κοινωνιο-δημογραφικά δεδομένα** των ερωτώμενων γυναικών του δείγματος παρατηρούμε ότι το 36% ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία των 35-44 ετών, η οικονομική κατάσταση του 46% είναι από χαμηλή έως μεσαία, ενώ το **60% των γυναικών δήλωσε ότι δεν είναι αυτές που φέρνουν το μεγαλύτερο εισόδημα στο σπίτι**. Οι εργαζόμενες διαθέτουν σχετικά υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο από τους συζύγους/συντρόφους τους (76.8%). Σε ποσοστό 50.1% οι ερωτώμενες είναι παντρεμένες, ενώ το 59% δήλωσε ότι έχει παιδιά, εκ των οποίων το 49.2% έχει

δύο παιδιά (49.2%) ή ένα παιδί (43.3%). Είναι αξιοσημείωτο ότι **στις περισσότερες περιπτώσεις τα παιδιά βρίσκονται σε ηλικία που χρήζουν φροντίδας** και επομένως **οι υποχρεώσεις των εργαζομένων γυναικών που συνδέονται με την ανατροφή των παιδιών τους παραμένουν αυξημένες**. Ειδικότερα, στις περισσότερες περιπτώσεις τα παιδιά των ερωτώμενων βρίσκονται σε ηλικία 7-12 και 13-18 ετών, δηλαδή σε σχολική ηλικία που συνδέεται με αυξημένες δραστηριότητες των παιδιών και κατ' επέκταση αυξημένες υποχρεώσεις των γονέων. Επιπλέον, **το 73.7% των γυναικών μένει στο ίδιο σπίτι μόνο με τον σύζυγο/σύντροφο ή τα παιδιά τους**, ενώ το 26.3% του δείγματος μένει στο ίδιο σπίτι μαζί με άλλα άτομα εκτός από τον σύζυγο/σύντροφο ή τα παιδιά τους.

Ως προς τα ζητήματα της **εργασιακής κατάστασης** και του **επαγγελματικού περιβάλλοντος**, το 35.5% των γυναικών δήλωσε ότι εργάζεται από 11 έως 20 έτη και το 20.7% εργάζεται από 21 έως 35 έτη. Οι περισσότερες εργαζόμενες **(41.2%) κατέχουν θέση Διοικητικής υπαλλήλου**, και μόλις το 7.4% των γυναικών είναι Προϊσταμένες Τμήματος, το 3.2% Προϊστάμενες Γραφείου, το 2.7% Προϊστάμενες Διεύθυνσης και το 1% Προϊστάμενες Γενικής Διεύθυνσης, επιβεβαιώνοντας ότι το ποσοστό των γυναικών συρρικνώνεται σημαντικά σε θέσεις υψηλής ευθύνης, καθώς το φαινόμενο της γυάλινης οροφής εμποδίζει τις γυναίκες να προαχθούν σε ανώτερες επαγγελματικές θέσεις και να εξελιχθούν επαγγελματικά (κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός) (Παπαγιαννοπούλου, 2013).

Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτώμενων **(88.3%) εργάζεται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης**, το 11.7% με **μερική απασχόληση**, ενώ από αυτές **το 55.3% δήλωσε ότι δεν ήταν από δική του επιλογή**. Σχετικά με το εάν οι γυναίκες που έχουν παιδιά επέλεξαν να εργάζονται με μερική απασχόληση, το 58.2% απάντησε ότι δεν επέλεξε να εργάζεται με μειωμένο ωράριο, επομένως δεν αποτέλεσε το μέσο για την επίτευξη της συμφιλίωσης των επαγγελματικών με τις οικογενειακές υποχρεώσεις τους. Εξάλλου, και τα εμπειρικά δεδομένα δεικνύουν ότι από το 2013 στην Ελλάδα, η ακούσια μερική απασχόληση έχει αυξηθεί σημαντικά σε σχέση με το 2008 και η συντριπτική πλειονότητα των μερικών θέσεων απασχόλησης (83%) αφορά σε εργαζομένους/-ες που θα επιθυμούσαν να εργάζονται με πλήρη απασχόληση (Veliziotis, Matsaganis & Karakitsios, 2015). Όπως σημειώνει η Καραμεσίνη (2015: 254) «η επέκταση της μερικής απασχόλησης κατά τη διάρκεια της κρίσης είχε έντονο το στοιχείο του καταναγκασμού». Το ποσοστό μη ηθελημένης

μερικής απασχόλησης στις γυναίκες εκτοξεύτηκε από το 42,6% το 2008 στο 66.7% το 2013, με αποτέλεσμα να είναι το υψηλότερο ποσοστό στην ΕΕ.

Επιπρόσθετα, το **44.2% εργάζεται από 40 έως 50 ώρες την εβδομάδα**, ενώ παρατηρείται ότι ίδιο σχεδόν ποσοστό ανδρών και γυναικών εργάζονται 40 με 50 ώρες την εβδομάδα (44.6% και 44.2% για άνδρες και γυναίκες αντίστοιχα) και ότι **υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση στις περιπτώσεις όπου εργάζονται από 50 ώρες και άνω, όπου το ποσοστό των ανδρών είναι 20.5%, ενώ των γυναικών 5.4% αντίστοιχα**. Αναφορικά με το ωράριο εργασίας, το **81.1% των ερωτώμενων απάντησε πως εργάζεται σε πρωινή εργασία** και περισσότερες από τις μισές ερωτώμενες, δηλαδή το **54%, δήλωσαν ότι εργάζονται και πέραν του ωραρίου εργασίας τους** (το 39.6% από 2 έως 5 ώρες την εβδομάδα, το 24.7% από 6 έως 9 ώρες, ενώ το 11.7% από 9 ώρες και πάνω). Επιπλέον, η **συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος (87.9%) δήλωσε ότι προτιμά να εργάζεται σε πρωινή εργασία** και μάλιστα ανεξάρτητα από το εάν έχουν παιδιά ή όχι. Στην ερώτηση που αφορούσε στη δυνατότητα απουσίας των ερωτώμενων από την εργασία τους, προκειμένου να τακτοποιήσουν προσωπικές/ οικογενειακές τους υποθέσεις, το 69.2% δήλωσε ότι μπορεί να απουσιάσει, ενώ ένα **σημαντικό ποσοστό της τάξης του 30.8% δήλωσε ότι δεν έχει αυτή τη δυνατότητα**. Επίσης, το 70.5% των ερωτώμενων απάντησε πως δεν έχει πάρει προαγωγή στην επιχείρηση που εργάζεται.

Όπως, θα δούμε αμέσως παρακάτω, η παρουσίαση των ατομικών χαρακτηριστικών, το ανθρώπινο κεφάλαιο του κάθε ατόμου (π.χ. επίπεδο εκπαίδευσης, επαγγελματική κατάσταση κ.τ.λ.), όπως επίσης τα αντικειμενικά οικογενειακά «βάρη» (π.χ. αριθμός και ηλικία παιδιών) διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στα θέματα εξισορρόπησης των επαγγελματικών ευθυνών και των οικογενειακών υποχρεώσεων και επηρεάζουν τον βαθμό στον οποίο μια συζυγική/συντροφική σχέση πλησιάζει ή απέχει από την πλήρη αμοιβαιότητα και ισότητα (Μαράτου-Αλιπράντη, 1999, Γκασούκα, 2008).

Οι εργαζόμενες δηλώνουν ότι τον **πιο σημαντικό ρόλο** σε σχέση με την εργασία τους, διαδραματίζουν οι εξής παράγοντες:

α) μια σταθερή εργασία (**68.6%**)

β) μια εργασία που τους επιτρέπει να συνδυάζουν επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις (**58.8%**)

γ) ένα υψηλό εισόδημα (**57%**)

δ) μια εργασία με προοπτικές εξέλιξης (**52.1%**).



Από τις απαντήσεις παρατηρούμε ότι η ανάγκη για διασφάλιση μιας σταθερής εργασίας κατέχει το μεγαλύτερο ποσοστό, καθώς στην περίοδο της οικονομικής κρίσης η λιτότητα προκάλεσε μια παρατεταμένη ύφεση αλλά και μια κατακόρυφη άνοδο της ανεργίας, καθώς η γυναικεία απασχόληση άρχισε να μειώνεται από το τελευταίο τρίμηνο του 2009 και συνέχισε να υποχωρεί (Καραμεσίνη, 2015: 249). Επίσης, είναι αξιοσημείωτο ότι οι γυναίκες επιθυμούν να έχουν μια εργασία που τους διευκολύνει στην εξισορρόπηση των επαγγελματικών και των οικογενειακών τους ευθυνών και μάλιστα, είναι πιο σημαντική αυτή η διάσταση από τις υψηλότερες απολαβές μιας εργασίας, γεγονός που δείχνει τη δυσκολία τους να αντεπεξέλθουν στους πολλαπλούς ρόλους που αναλαμβάνουν και στην ανάληψη του κυριότερου βάρους της φροντίδας που εξακολουθεί να παραμένει σε αυτές (EIGE, 2013).

Αναφορικά με τις στάσεις των εργαζομένων γυναικών σε θέματα που σχετίζονται με τον **έμφυλο καταμερισμό εργασιών** και τα στερεότυπα για τους **έμφυλους ρόλους**, η πλειοψηφία με ποσοστό άνω του 60% δήλωσε ότι διαφωνεί απόλυτα με μια σειρά από γενικές απόψεις που αναπαράγουν έμφυλα στερεότυπα (π.χ. «είναι υποχρέωση μόνο της γυναίκας να προσαρμόζει τη ζωή της στις ανάγκες της οικογένειας», «μόνο οι γυναίκες πρέπει να είναι υπεύθυνες για τις δουλειές του σπιτιού» κ.λπ.). Ωστόσο, το ποσοστό αυτό μειώνεται σημαντικά όταν οι απόψεις αφορούν σε θέματα εργασίας των ανδρών συζύγων (π.χ. «σε περίοδο οικονομικής κρίσης είναι πιο σημαντικό να εργάζεται ο άνδρας παρά η γυναίκα») ή στην ικανότητα των ανδρών να φροντίσουν τα παιδιά τους (π.χ. «οι άνδρες δεν μπορούν να φροντίσουν σωστά τα παιδιά»). Η οπτική της έμφυλης ιδεολογίας αξιοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα, καθώς δίνει έμφαση στον ρόλο των στάσεων και των αξιών, προκειμένου να εξηγήσει την κατανομή των οικιακών εργασιών (Voicu et al, 2008). Έτσι, διαφάνηκε ότι υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ της **ηλικίας**, της **οικονομικής κατάστασης**, του **εκπαιδευτικού επιπέδου** και της **οικογενειακής κατάστασης** και στη διαμόρφωση των στάσεων των ερωτώμενων. Ειδικότερα:

- Οι γυναίκες που ανήκουν σε νεαρότερες ηλικίες (25-35 ετών), παρουσιάζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά διαφωνίας και διάκινται θετικά ως προς την ισότητα των φύλων και ως προς τον ισότιμο καταμερισμό οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών, ενώ όσο αυξάνονται οι ηλικίες οι αντιλήψεις τους είναι πιο παραδοσιακές και έμφυλα προσδιορισμένες.

- Όσο καλύτερη είναι η οικονομική τους κατάσταση και υψηλότερο το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, τόσο υιοθετούν στάσεις που διάκινται θετικά σε πιο ισότιμους ρόλους μεταξύ ανδρών και γυναικών.
- Οι γυναίκες που δεν έχουν παιδιά διαφωνούν με παραδοσιακές έμφυλες αντιλήψεις και στερεότυπα σε σχέση με αυτές που έχουν και πιστεύουν ότι ο καταμερισμός των ευθυνών και οι ρόλοι των γυναικών πρέπει να είναι πιο ισότιμοι.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας, διαφαίνεται ότι το **82.8% των ερωτώμενων έχει την ευθύνη της φροντίδας παιδιού**, και οι γυναίκες πιο συχνά αναλαμβάνουν δραστηριότητες που σχετίζονται με την κάλυψη προσωπικών αναγκών των παιδιών τους (**76.3%**) και τη συνοδεία τους για διάφορες δραστηριότητες (**59.3%**). Όταν έχουν την ευθύνη φροντίδας **ηλικιωμένων** πιο συχνά αναλαμβάνουν δραστηριότητες που σχετίζονται με την τακτοποίηση θεμάτων υγείας & πρόνοιας σε δημόσιες υπηρεσίες (**10.5%**), καθώς και με την κάλυψη προσωπικών αναγκών των ατόμων αυτών (**8.8%**).

Αναφορικά με τις **ώρες που αφιερώνουν** οι εργαζόμενες εβδομαδιαίως κατά μέσο όρο για την πραγματοποίηση δραστηριοτήτων των ατόμων που φροντίζουν:

- το 54% αφιερώνει πάνω από 4 ώρες για την κάλυψη προσωπικών αναγκών (π.χ. καθαριότητα, τάισμα, ντύσιμο κ.λπ.)
- το 49.4% αφιερώνει έως 2 ώρες την εβδομάδα για τη συνοδεία, προκειμένου να καλύψει ανάγκες των εξαρτώμενων μελών (π.χ. σχολείο, φροντιστήριο), γεγονός που συνδέεται άμεσα με την ηλικία των παιδιών του δείγματος
- το 28.4% αφιερώνει από 2-3 ώρες την εβδομάδα για εξωτερικές εργασίες, ενώ για την τακτοποίηση θεμάτων υγείας και πρόνοιας σε δημόσιες υπηρεσίες (δραστηριότητα που πιθανά δεν πραγματοποιείται σε εβδομαδιαία βάση) το 47.7% απάντησε ότι καταναλώνει έως 1 ώρα την εβδομάδα
- το 44.7% αφιερώνει από 1-3 ώρες για τη μετακίνηση των ατόμων που φροντίζει σε κοινωνικές και ψυχαγωγικές δραστηριότητες, και
- το 47.9% αφιερώνει περισσότερες από 4 ώρες την εβδομάδα για τη φροντίδα των παιδιών κατά τη διάρκεια των σχολικών διακοπών, γεγονός που καταδεικνύει ότι κατά διάστημα αυτό οι ευθύνες φροντίδας είναι αυξημένες.

Διαφαίνεται από τα αποτελέσματα, ότι οι γυναίκες αφιερώνουν σημαντικό χρόνο για τη φροντίδα των ατόμων της οικογένειά τους, και όπως δείχνουν οι έρευνες αφιερώνουν ένα πολύ σημαντικό μέρος του χρόνου τους ημερησίως για τη φροντίδα του νοικοκυριού και της οικογένειας (4 ώρες και 24 λεπτά), ενώ οι άνδρες αφιερώνουν για την ίδια δραστηριότητα μόνο μιάμιση ώρα (Καραμεσίνη & Συμεωνάκη, 2016). Έτσι, η κατανομή του χρόνου βασίζεται στο φύλο, καθώς ακόμα και στις οικογένειες «διπλής σταδιοδρομίας» η ευθύνη για τη φροντίδα ακολουθεί παραδοσιακά πρότυπα, όπου μεγάλο μέρος του ελεύθερου χρόνου των γυναικών δαπανάται για τη στήριξη των αναγκών της οικογένειας.

Οι **δυσκολίες** που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες στην προσπάθειά τους να συνδυάσουν την εργασία τους με τις δραστηριότητες που πραγματοποιούν για τη φροντίδα εξαρτώμενων ατόμων είναι:

- α) οι πολλές ώρες εργασίας τους (**38.8%**)
- β) το ωράριο εργασίας τους (**32.2%**)
- γ) η οικονομική δυσκολία για χρήση βοήθειας επί πληρωμή (**31.4%**)
- δ) η έλλειψη βοήθειας από κάποιο άλλο άτομο (**28%**), και
- ε) το ωράριο λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών φροντίδας (**21.1%**).

Τα ευρήματα δείχνουν ότι οι πολλές ώρες, τα δύσκολα ωράρια ή οι έντονες περίοδοι στην εργασία, όπως επίσης οι απαιτήσεις της μη αμειβόμενης εργασίας στο σπίτι, ιδιαίτερα οι οικιακές δουλειές και η φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων αποτελούν δυσκολίες που χρειάζεται να αντιμετωπιστούν, καθώς είναι οι γυναίκες αυτές που πρέπει να μοιράζουν τον χρόνο τους μεταξύ της αμειβόμενης και της μη αμειβόμενης εργασίας. Η έλλειψη υπηρεσιών και υποστήριξης για άτομα με οικογενειακές ευθύνες, οι μεγάλες λίστες αναμονής για τη φροντίδα των παιδιών και τη φροντίδα ηλικιωμένων και ανάπηρων ατόμων, έχει ισχυρό αντίκτυπο στην καθημερινότητα και στην απασχόληση των γυναικών. Οι οικογένειες πολλές φορές δεν έχουν επιλογές, εξαιτίας της έλλειψης επαρκών επίσημων ρυθμίσεων φροντίδας. Η πρόοδος προς την κατεύθυνση και τους «στόχους της Βαρκελώνης» της ΕΕ για την παροχή παιδικής μέριμνας είναι αργή και άνιση και πολλές οικογένειες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εύρεση διαθέσιμης, οικονομικά προσιτής, ποιοτικής φροντίδας των παιδιών για έναν επαρκή αριθμό ωρών. Ως εκ τούτου, οι γυναίκες παραμένουν οι βασικές πάροχοι φροντίδας, ένα πρόβλημα το οποίο είναι πιθανό να επιδεινωθεί λόγω της μείωσης των δημόσιων δαπανών που σχετίζονται με τις συγκεκριμένες υπηρεσίες

(κυρίως την υγεία, τη μακροχρόνια φροντίδα και τις υπηρεσίες φροντίδας των παιδιών). Η έλλειψη των κατάλληλων ρυθμίσεων για την άδεια των πατέρων σε σχέση με τις μητέρες σε πολλές χώρες, ενισχύει περαιτέρω διαφορές μεταξύ των φύλων όσον αφορά την εργασία και τη φροντίδα.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας, φαίνεται ότι οι **δύο κύριοι τρόποι** που επιλέγουν οι γυναίκες για να εξισορροπήσουν την εργασία με τις υποχρεώσεις φροντίδας των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας, είναι:

α) το μοίρασμα των οικογενειακών υποχρεώσεων με άλλο άτομο (σύζυγος, γιαγιά κ.λπ.) (79.9%), και

β) η χρήση υπηρεσιών με πληρωμή (ιδιωτικοί παιδικοί σταθμοί, οικιακή βοήθός κ.λπ.) (25.3%).

Αξίζει να σημειωθεί ότι με αρκετά χαμηλότερο ποσοστό ακολουθούν οι επιλογές της χρήσης δημόσιων υπηρεσιών φροντίδας (14.7%) και της μείωσης των ωρών εργασίας/μερική απασχόληση (11.7%). Είναι σημαντικό να τονιστεί η διαφορά των δύο ποσοστών, όπου παρατηρούμε ότι η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών ενεργοποιεί το στενό και ευρύτερο οικογενειακό δίκτυο των «ανεπίσημων φροντιστών/-τριών» για τις ανάγκες φροντίδας εξαρτώμενων μελών καλύπτοντας τα κενά των δημόσιων υπηρεσιών. Στις περισσότερες περιπτώσεις η βοήθεια παρέχεται είτε από τον σύζυγο/σύντροφο, σε ποσοστό 44.4%, ή από τους γονείς, σε ποσοστό 40.4%.

Βέβαια, όπως φαίνεται και από έρευνες που έχουν διεξαχθεί η ενασχόληση των ανδρών/πατέρων συνδέεται κυρίως με δραστηριότητες ψυχαγωγίας και γενικότερα δραστηριότητες που συνδέονται με τον εξω-οικιακό χώρο παρά με τη φροντίδα και τις δραστηριότητες ρουτίνας που συνδέονται με τα παιδιά και τα ηλικιωμένα άτομα (Κορωναίου, 2007). Επιπρόσθετα, η συμμετοχή των ανδρών στις οικιακές εργασίες και στη φροντίδα των παιδιών έχει τη μορφή παροχής βοήθειας και ενίσχυσης των γυναικών, των οποίων όμως την αποκλειστική ευθύνη συνεχίζουν να έχουν οι γυναίκες, καθώς δεν αποτελούν μια σφαίρα δραστηριοποίησης που αναλαμβάνουν και μοιράζονται από κοινού οι σύζυγοι (Γκερμότση, 2010).

Επομένως, το εύρημα ότι οι εργαζόμενες **δεν θεωρούν ότι έχουν αρκετό ελεύθερο προσωπικό χρόνο** (70.6%), έρχεται ως επακόλουθο των παραπάνω διαστάσεων και αποδεικνύει ότι για τις γυναίκες είναι υποχρέωση και προτεραιότητά τους να αφιερώνουν το χρόνο τους στις οικογενειακές

υποχρεώσεις, ενώ αντίστοιχα οι άνδρες συμμετέχουν σε αυτές στον βαθμό που τους επιτρέπει ο χρόνος που αφιερώνουν στην εργασία τους (Γκερμότση, 2010). Είναι σημαντικό, εν τούτοις, να επισημανθεί ότι ο ελεύθερος χρόνος είναι μια ιδιαίτερα προβληματική έννοια όσον αφορά στις γυναίκες, διότι τις περισσότερες φορές δεν υπάρχουν σαφή όρια μεταξύ των οικιακών/οικογενειακών υποχρεώσεων που συνήθως τις επιβαρύνουν και των επιδιώξεών τους όσον αφορά στον ελεύθερο χρόνο. Οι γυναίκες τείνουν να αναλαμβάνουν την ευθύνη διοργάνωσης των δραστηριοτήτων του ελεύθερου χρόνου και για τα άλλα μέλη τις οικογένειας και πολλές φορές μάλιστα, ο ελεύθερος χρόνος τους περιλαμβάνει δραστηριότητες που ηλικιακά συνάδουν με τα παιδιά και όχι με αυτές που θα προτιμούσαν και θα επέλεγαν εάν δεν τα λάμβαναν υπόψη (Mattingly & Bianchi, 2003).

Οι **δύο πιο συχνές οικιακές ή άλλες εργασίες** που κάνουν οι ερωτώμενες είναι το μαγείρεμα και η καθαριότητα του σπιτιού με ποσοστά 64.4% και 71.9% αντίστοιχα και για τις εργασίες αυτές, το 56.6% δήλωσε ότι αφιερώνει περισσότερες από 4 ώρες την εβδομάδα, ενώ το 17.7% περισσότερες από 3-4 ώρες. Τα ευρήματα, όπως φαίνεται, επιβεβαιώνουν αυτό που η Hochschild (1989) ονομάζει «δεύτερη βάρδια» στη μη αμειβόμενη εργασία, καθώς οι γυναίκες, εφόσον επιστρέψουν από την αμειβόμενη εργασία τους απασχολούνται πλήρως στη μη αμειβόμενη εργασία σε τέτοιο βαθμό ώστε να αναφερόμαστε σε δεύτερη βάρδια.

Αναφορικά με τις απόψεις των εργαζόμενων γυναικών σχετικά με τη **χρήση χρόνου και την ιεράρχηση των επαγγελματικών/οικογενειακών τους ρόλων**, προέκυψε ότι θεωρούν ως προτεραιότητα σε σχέση με την εργασία, την οικογένεια και τη φροντίδα των παιδιών τους (30.8%). Το γεγονός αυτό φαίνεται ότι τις επιβαρύνει ψυχολογικά, καθώς το 38.8% δηλώνει ότι αισθάνεται τύψεις όταν απουσιάζει από το σπίτι και την οικογένεια για επαγγελματικούς λόγους. Ως προς τη χρήση του χρόνου τους, οι περισσότερες ερωτώμενες δηλώνουν ότι δεν είναι ικανοποιημένες από τον χρόνο που αφιερώνουν στον εαυτό τους (54.2%) και παράλληλα θα ήθελαν να έχουν λιγότερες υποχρεώσεις μετά την εργασία τους (61.3%). Τέλος, οι ερωτώμενες θα ήθελαν να μοιράζονται περισσότερο τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις με τον σύντροφο/σύζυγό τους (52.7%).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το χάσμα που παρουσιάζεται μεταξύ της γνώσης και της άσκησης των **εργασιακών δικαιωμάτων** από τις συμμετέχουσες στην έρευνα. Ειδικότερα, παρόλο που το 81.9% δήλωσε πως έχει γνώση των

εργασιακών του δικαιωμάτων, μόνο το 55.8% δήλωσε ότι κάνει χρήση αυτών των δικαιωμάτων. Επιπλέον, το χάσμα αυτό αυξάνεται όταν πρόκειται για μητέρες/φροντίστριες εξαρτώμενων ατόμων, καθώς περισσότερες από τις μισές ερωτώμενες (58.1%) δήλωσαν ότι δεν αξιοποιούν τα δικαιώματά τους ως μητέρες/φροντίστριες, γεγονός που συμφωνεί με τα αποτελέσματα και άλλων ερευνών.

Στην περίοδο της κρίσης η χρήση των κοινωνικών δικαιωμάτων που συνδέονται με τη φροντίδα και την ανατροφή των παιδιών είναι σε γενικές γραμμές απύσχα. Οι αρνητικές εξελίξεις αντανακλώνται και στην εξέλιξη του ετήσιου αριθμού γεννήσεων, καθώς από το 2001 που σταδιακά επεκτάθηκαν οι πολιτικές φροντίδας των παιδιών αυξάνονταν, μετά το 2008 η τάση είναι αντίστροφη (INE-ΓΣΕΕ, 2013). Η επιδείνωση των συνθηκών απασχόλησης επηρεάζει τις γυναίκες και τους άνδρες με διαφορετικό τρόπο και όχι «περισσότερο» ή «λιγότερο». Υπάρχουν στοιχεία παραβίασης και περιστολής των δικαιωμάτων των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της κρίσης, αλλά δεν υπάρχει σαφής ένδειξη για το αν οι άντρες ή οι γυναίκες έχουν περισσότερο επηρεαστεί. Όπως καταγράφεται στην έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2013), υπάρχουν επιπτώσεις από την κρίση που αφορούν ειδικά τις γυναίκες, καθώς τα δικαιώματα των εγκύων γυναικών σε άδεια μητρότητας και τα επιδόματα έχουν περιοριστεί και έχουν καταγραφεί διακρίσεις σε βάρος τους.

Επιπλέον, η πλειοψηφία (79.3%) των γυναικών δήλωσε ότι **δεν καλύπτονται οι ανάγκες τους που σχετίζονται με τον συνδυασμό των εργασιακών και των οικογενειακών τους υποχρεώσεων, από τις κρατικές παροχές** (π.χ. γονική άδεια, παιδικοί σταθμοί, κέντρα φροντίδας ηλικιωμένων κ.λπ.). Επομένως, όπως προτείνουν οι ίδιες οι συμμετέχουσες στην έρευνα, τα **μέτρα και οι πρακτικές** που θα τις βοηθούσαν στην προσπάθεια συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής τους ζωής, είναι:

- η δυνατότητα αλλαγής του ωραρίου τους ανάλογα με τις οικογενειακές/προσωπικές τους ανάγκες (50.1%)
- η παροχή ειδικών αδειών (π.χ. σε περίπτωση ασθένειας παιδιών) (47.2%)
- η παροχή ειδικών επιδομάτων από την επιχείρηση (π.χ. για τη φύλαξη παιδιών) (41%)
- η δυνατότητα παροχής από την επιχείρησή τους εργασίας από το σπίτι (39.5%).

Από ό,τι φαίνεται οι υιοθετούμενες πολιτικές, έως σήμερα, δεν έχουν καταφέρει αφενός να αντιμετωπίσουν επαρκώς το ζήτημα της φροντίδας των εξαρτώμενων μελών και, αφετέρου, να επιφέρουν μια πιο ουσιαστική αλλαγή στη συμμετοχή των ανδρών στην οικογενειακή φροντίδα και στις ευθύνες του νοικοκυριού. Οι ευέλικτες μορφές εργασίας θεωρητικά μπορεί να διευκολύνουν τα εργαζόμενα άτομα με οικογενειακές υποχρεώσεις, ωστόσο ενδέχεται ανάλογα με τον τρόπο εφαρμογής τους να οδηγήσουν σε αρνητική ευελιξία (Καραμεσίνη κ.ά. 2016). Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις επιχειρήσεις αλλά και στις κοινωνικές υπηρεσίες του κράτος πρόνοιας, οδήγησαν στην ανάπτυξη ενός άτυπου συστήματος οικογενειακής αλληλεγγύης και υποστήριξης (ιδίως από τα ηλικιωμένα άτομα) που σε ένα βαθμό μπορεί να συμπληρώνει τις ανάγκες φροντίδας, αλλά δεν επαρκεί για την κάλυψη των πολλαπλών αναγκών των γυναικών. Επιπλέον, η κρίση περιορίσε τη δυνατότητα σε εναλλακτικές μορφές εργασιακών ρυθμίσεων που να μην καταπατώνται τα εργασιακά δικαιώματα. Η εντατικοποίηση της εργασίας, η εργασιακή ανασφάλεια, οι περικοπές των μισθών, ο βαθμός στον οποίο το ευέλικτο ωράριο είναι «αναγκαστικό», όπως επίσης η κουλτούρα της πολύωρης εργασίας, δηλ. τα εκτεταμένα - συγκριτικά με άλλες χώρες - ωράρια εργασίας, ο εκτός εργασίας χρόνος των εργαζομένων, κυρίως των γυναικών, συμπίεζεται με ό,τι αυτό συνεπάγεται για την προσωπική τους ζωή. Οι γυναίκες έχουν αυξήσει την παροχή μη αμειβόμενης εργασίας, ενώ παράλληλα οι περισσότερες επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται δεν ανταποκρίνονται σε πολιτικές που θα μπορούσαν να βοηθήσουν στα θέματα συμφιλίωσης εργασίας και οικιακών/οικογενειακών ευθυνών. Η άνιση ανακατανομή των ενδο-οικογενειακών υποχρεώσεων και της φροντίδας συνδέεται άμεσα με τις έμφυλες ανισότητες που παρατηρούνται στους μισθούς, στην ποιότητα της εργασίας των δύο φύλων, και στις ελλειμματικές δημόσιες πολιτικές.

#### **4.2 Στάσεις και αντιλήψεις εργοδοτών/-τριών για την προώθηση της ισορροπίας της εργασίας και της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής**

Από τις πενήντα (50) συνεντεύξεις που διενεργήθηκαν με εργοδότες και εργοδότριες, όπως επίσης και με ανώτερα διευθυντικά στελέχη ελληνικών βιομηχανιών, προκειμένου να εξεταστούν οι στάσεις και αντιλήψεις τους σε ζητήματα που άπτονται της ισορροπίας της εργασίας και της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής, έχουν προκύψει ιδιαίτερα σημαντικά ευρήματα για

τη διαχείριση αυτών των θεμάτων κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα. Η ερευνητική αυτή εστίαση ουσιαστικά έρχεται να καλύψει ένα σημαντικό ερευνητικό κενό, αναδεικνύοντας νέα δεδομένα και στοιχεία και να απαντήσει στις νέες προκλήσεις που έχουν αναδειχθεί στο πλαίσιο της οικονομικής ύφεσης αλλά και των προβλημάτων που έχουν δημιουργηθεί.

Πιο συγκεκριμένα, μέσω της διενέργειας της ποιοτικής έρευνας, το ζήτημα της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής διερευνήθηκε στη δυναμική του διάσταση και δόθηκε έμφαση στους τρόπους με τους οποίους ερμηνεύεται από τους/τις εργοδότες/-τριες, καθώς επίσης και στις στάσεις τους σχετικά με την υιοθέτηση πολιτικών για την ισότητα των φύλων στις βιομηχανίες και τη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή. Ειδικότερα, επιδιώχθηκε η βαθύτερη κατανόηση των υποκειμενικών εμπειριών, η διερεύνηση, δηλαδή, της εμπειρίας των υποκειμένων και η εξέταση των ερευνώμενων φαινομένων «εκ των έσω», μέσα δηλαδή από την οπτική και τις εμπειρίες των ίδιων των εργοδοτών/-τριών.

Οι συνεντεύξεις διενεργήθηκαν κατά το χρονικό διάστημα Απρίλιος-Ιούλιος 2016 με εργοδότες/-τριες ή ανώτερα διοικητικά/διευθυντικά στελέχη ελληνικών βιομηχανιών. Ειδικότερα, για την επίτευξη των παραπάνω στόχων της έρευνας πραγματοποιήθηκαν ημι-δομημένες ατομικές συνεντεύξεις με τις οποίες διασφαλίστηκε η «πρόσβαση» στην εμπειρία και τις απόψεις των εργοδοτών/-τριών σχετικά με το θεματικό πεδίο της έρευνας.<sup>17</sup>

Μία γενική επισήμανση, κατά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων, είναι ότι παρατηρήθηκε **κατά φύλο διαφοροποίηση των συνεντευξιζόμενων ως προς την αντιμετώπιση των ερωτήσεων του οδηγού συνέντευξης**. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες και ειδικότερα αυτές που έχουν οικογένεια και παιδιά, έδειξαν καλύτερη κατανόηση της χρησιμότητας της έρευνας και μεγαλύτερο ενδιαφέρον, λόγω της προσωπικής τους εμπειρίας, καθώς βιώνουν ή είχαν βιώσει και οι ίδιες δυσκολίες στη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Σε αντίθεση, οι άνδρες που συμμετείχαν στην έρευνα, ακόμα και όταν είχαν οικογένεια και παιδιά, είχαν δυσκολία στην αναγνώριση και κατανόηση της έννοιας «συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής», καθώς και στην πλήρη

---

<sup>17</sup> Για την επεξεργασία των ατομικών συνεντεύξεων/δεδομένων της ποιοτικής έρευνας τα ηχητικά αρχεία απομαγνητοφωνήθηκαν και στη συνέχεια αναλύθηκαν και συνδέθηκαν βάσει των θεματικών ενοτήτων που ορίστηκαν από την ερευνητική ομάδα. Η μεθοδολογική προσέγγιση που ακολουθήθηκε για τη διενέργεια της ποιοτικής έρευνας και την ανάλυση των συνεντεύξεων, παρουσιάζεται αναλυτικά στο σχετικό παραδοτέο του Έργου (Π2. Μεθοδολογία Έρευνας).



αντίληψη των θεμάτων ισότητας των φύλων. Υπήρχαν αρκετές περιπτώσεις όπου οι ερωτηθέντες αντιμετώπιζαν τα ερωτήματα σχετικά με την ισότητα ως αδιάφορα, ακατανόητα, ή ανούσια. Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί ότι σε κάποιες περιπτώσεις παρατηρήθηκε απροθυμία εκ μέρους των ανδρών συνεντευξιαζόμενων να απαντήσουν με βάση τις προσωπικές τους εμπειρίες.

Γενικότερα, σε ό,τι αφορά το σύνολο της διαδικασίας, δηλαδή την παροχή της συνέντευξης, παρά τις δυσκολίες που παρατηρήθηκαν κατά την αρχική επικοινωνία, προκειμένου να οριστεί ο τόπος και ο χρόνος της συνάντησης, κατά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων η πλειονότητα των συνεντευξιαζόμενων έδειξε εμπιστοσύνη στις ερευνήτριες και απάντησε με προθυμία και εξωστρέφεια στις ερωτήσεις τους, χωρίς πρόθεση απόκρυψης των απόψεων τους ή ωραιοποίησης της δύσκολης κατάστασης που επικρατεί στη βιομηχανία τους. Ωστόσο, υπήρχαν και ερωτήσεις στις οποίες κάποιοι/-ες από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες είναι πιθανόν να μην έδωσαν ακριβείς πληροφορίες (π.χ. σε ζητήματα αδειών ή εργασιακών σχέσεων), γεγονός που διαφάνηκε από αντιφάσεις που προέκυψαν στην πορεία των συνεντεύξεών τους.

Σε μια προσπάθεια ανάδειξης του «λόγου» μέσα από τις σε βάθος συνεντεύξεις, είναι χρήσιμο να επισημανθεί ότι ο λόγος και η γλώσσα των υποκειμένων της έρευνας αρθρωνόταν μέσω των έμφυλων ρόλων τους και αναπαρήγαγε έμφυλες αντιλήψεις. Ακόμα και σε περιπτώσεις συνεντευξιαζόμενων που σε κάποια σημεία της συζήτησης κατέθεσαν προτάσεις ή απόψεις που συμβάλλουν στην προώθηση της ισότητας στην εργασία και την απασχόληση, ήταν εμφανής η διαφοροποίηση ή η μετατόπιση της στάσης τους σχετικά με τους έμφυλους ρόλους, όταν καλούνταν να απαντήσουν σε ζητήματα βάσει προσωπικών εμπειριών. Αυτή η μετατόπιση θα μπορούσε να ερμηνευθεί αφενός ως ελλιπής γνώση για τα θέματα ισότητας και φύλου, η οποία εκφράζεται μέσω της «αποστήθισης» αποδεκτών και προοδευτικών απόψεων, και αφετέρου ως αυθόρμητη υπεράσπιση των «προνομίων» που προκύπτουν από παράγοντες όπως το φύλο, η τάξη, κοινωνικο-οικονομική κατάσταση κ.ά.

Πιο συγκεκριμένα, η **γενική επισκόπηση του προφίλ των βιομηχανιών**<sup>18</sup> στο οποίο δραστηριοποιούνται οι συνεντευξιαζόμενοι/-ες, δείχνει ότι αυτές δεν παρουσιάζουν αποκλίσεις από τα γενικά χαρακτηριστικά των βιομηχανιών στην Ελλάδα, καθώς οι σαράντα οχτώ (48) από τις πενήντα (50) βιομηχανίες του

<sup>18</sup> Βλ. σχετικά το υποκ. 3.1 «Το προφίλ των βιομηχανιών: γενικές πληροφορίες, κατά φύλο απασχόληση» του Β' Μέρους της παρούσας έρευνας.

δείγματος χαρακτηρίζονται από **πολύ μικρές έως μεσαίες** (πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες).

Αξιοσημείωτο να επισημανθεί είναι ότι από τα αποτελέσματα επιβεβαιώνεται τόσο ο κάθετος όσο και ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός στις εν λόγω επιχειρήσεις, καθώς σε βιομηχανίες του κλάδου της βαριάς βιομηχανίας (π.χ. κλάδος δομικών υλικών κ.ά.), στο επίπεδο της παραγωγής απασχολούνται αποκλειστικά άνδρες, ενώ οι γυναίκες καταλαμβάνουν μόνο διοικητικές θέσεις (γραμματεία, λογιστήριο κ.λπ.). Ειδικότερα, οι εργοδότες/-τριες ή οι διευθυντές/-τριες των τμημάτων προσωπικού **προσλαμβάνουν τους/τις εργαζόμενους/-ες με βάση έμφυλα στερεότυπα** και κατανέμουν τον εργασιακό φόρτο σε άνδρες και γυναίκες υπαλλήλους στηριζόμενοι/-ες στις ευρέως διαδεδομένες έμφυλες προσλήψεις των «γυναικείων» και «ανδρικών» μορφών εργασίας και των αντίστοιχων δεξιοτήτων για τον εκάστοτε κλάδο. Η **άνιση κατανομή των ρόλων εντός της βιομηχανίας**, όπου οι γυναίκες περιορίζονται στη διοικητική στήριξη, ενώ οι άνδρες «ασχολούνται με τον έλεγχο». Επιπρόσθετα, οι γυναίκες που είναι διευθύντριες ή ιδιοκτήτριες βιομηχανιών αντιμετωπίζουν καχυποψία, διακρίσεις και προκαταλήψεις έως ότου να αναγνωριστεί η εργασία τους. Οι τεχνικές γνώσεις και η επιστημονική εξειδίκευση βοηθούν τις γυναίκες να αναγνωρίζονται ακόμα και όταν η βιομηχανία είναι οικογενειακή.

Μία άλλη σημαντική διαπίστωση από τη διενέργεια των συνεντεύξεων είναι ότι συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής, και γενικότερα η προώθηση της ισότητας των φύλων, στην Ελλάδα **παραμένουν εκτός του πεδίου των στρατηγικών και των πολιτικών που υιοθετούν οι βιομηχανίες**. Παρά το γεγονός ότι οι εργοδότες/-τριες δήλωσαν ότι σέβονται και εφαρμόζουν τη σχετική νομοθεσία, ένα μεγάλο ποσοστό τους θεωρεί ότι τέτοιες πολιτικές αποτελούν «πολυτέλεια» και επιβαρύνουν τις βιομηχανίες τους με έξοδα που δεν μπορούν να καλύψουν. Επιπλέον, καθώς οι περισσότερες βιομηχανίες ανήκουν στην κατηγορία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, ενώ παράλληλα είναι οικογενειακές, επιλύουν τα θέματα που άπτονται της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής **μέσω άτυπων συνεννοήσεων** με τους/τις εργαζόμενους/-ες. Αυτό επιτρέπει μεν ευελιξία ως προς τη διαχείριση του προσωπικού, αλλά παράλληλα δεν κατοχυρώνει δικαιώματα για τους/τις εργαζόμενους/-ες, καθώς οι επίσημες διαδικασίες παρακάμπτονται.

Αν και οι εργαζόμενοι/-ες στις βιομηχανίες έχουν προσληφθεί με **συμβάσεις πλήρους απασχόλησης**, εντούτοις, ορισμένες/-ες από τους/τις εργοδότες/-τριες που αντιμετωπίζουν προβλήματα με την επιχείρησή τους, έχουν προβεί μετά το 2008, λόγω της μείωσης των εσόδων τους, σε καθυστερήσεις καταβολής μισθών, μειώσεις μισθών ή/και στην **υιοθέτηση πιο «ευέλικτων» εργασιακών σχέσεων και προσωρινών μορφών εργασίας που κατά κανόνα ενισχύουν την επισφάλεια των εργαζομένων**. Μάλιστα, ένα γενικό συμπέρασμα που προέκυψε από την έρευνα πεδίου είναι ότι οι εργοδότες/-τριες, σε αρκετές περιπτώσεις, θεωρούν αυτονόητη τη μετακύλιση του αυξημένου κόστους της παραγωγής (λόγω αύξησης των φόρων και ιδιαίτερα του ΦΠΑ) στους/-στις εργαζομένους/-ες. Αυτό έχει ως συνέπεια, τα εργαζόμενα άτομα ανεξαρτήτως φύλου, που λόγω της κρίσης βρίσκονται σε ευάλωτη θέση να «αναγκάζονται» να αποδέχονται δυσμενείς ρυθμίσεις, προκειμένου να διατηρήσουν τις εργασιακές τους θέσεις (π.χ. άδειες άνευ αποδοχών, μείωση ημερών ή ωρών εργασίας, κ.ά.). Οι πιέσεις που υφίστανται δεν είναι συνήθως άμεσες αλλά έμμεσες, καθώς η αλλαγή του εργασιακού καθεστώτος συνήθως παρουσιάζεται ως λύση, προκειμένου οι βιομηχανίες να μην προβούν σε απολύσεις, ειδικά στην περίπτωση των μικρών οικογενειακών επιχειρήσεων. Εξαίρεση στα προαναφερόμενα, φαίνεται να αποτελούν οι βιομηχανίες που είχαν αναπτύξει **εξαγωγική δραστηριότητα** πριν την οικονομική κρίση, ή ανήκουν σε παραγωγικούς κλάδους που δεν σχετίζονται, για παράδειγμα, με τις κατασκευαστικές δραστηριότητες, όπου συνήθως οι εργοδότες/-τριες ανέφεραν ότι δεν παρουσιάζονται σημαντικές μεταβολές στο ανθρώπινο δυναμικό, επιβεβαιώνοντας ότι η επιχειρηματική δραστηριότητα στην Ελλάδα έχει αρχίσει να θωρακίζεται απέναντι στην κρίση (Ιωαννίδης, Κόρρα & Γιωτόπουλος, 2016). Επιπρόσθετα, αξίζει να επισημανθεί ότι συνήθως οι εργοδότες/-τριες θεωρούν ότι τα **μεγαλύτερα προβλήματα** που αντιμετωπίζουν σχετίζονται με τις **πολιτικές** που υιοθετούνται στο πλαίσιο της κρίσης (π.χ. αύξηση της φορολογίας, έλλειψη πόρων για τη χρηματοδότηση νέων θέσεων εργασίας, κ.λπ.).

Αναφορικά με τη στάση των εργοδοτών/-τριών σε θέματα ισότητας, **οι νεότεροι/-ες, άνδρες και γυναίκες, παρουσιάζονται πιο ευαισθητοποιημένοι/-ες**, σε αντίθεση με τους άνδρες μεγαλύτερης ηλικίας που εκφράζουν πιο συντηρητικές απόψεις. Επιπλέον, οι περισσότεροι από τους άνδρες φαίνεται να συμφωνούν με την άποψη ότι υπάρχουν έμφυλες ανισότητες στην απασχόληση. Εν τούτοις, η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής δεν γίνεται αντιληπτή από

τους/τις περισσότερους/-ες ως ζήτημα που αφορά τις δημόσιες πολιτικές και τις στρατηγικές των επιχειρήσεων για τη διαχείριση του εργατικού δυναμικού. Αντιθέτως, η αδυναμία συμφιλίωσης αυτών των δύο πεδίων αντιμετωπίζεται ως μια συνθήκη που απορρέει από τη φυσική ιδιότητα των γυναικών να γίνονται «μητέρες» και πάροχοι φροντίδας.

Πολλές από τις γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσαν ότι παρόλο που είναι σκληρά εργαζόμενες σε υψηλές και απαιτητικές θέσεις στον ιδιωτικό τομέα, έχουν συγχρόνως αναλάβει την κύρια ευθύνη για την οικιακή εργασία και τη φροντίδα της οικογένειάς τους. Αντίθετα, εξαιρετικά λίγοι ήταν οι άνδρες που αναφέρθηκαν στην προσωπική τους ευθύνη ως προς τις οικιακές εργασίες και τις υποχρεώσεις φροντίδας και μάλιστα όταν αυτό γίνεται χαρακτηρίζεται από την περιορισμένη συμβολή τους. Επιπρόσθετα, παρατηρείται μια ταύτιση απόψεων εργοδοτριών και εργαζομένων, καθώς αναφέρουν ότι έχουν **κοινά προβλήματα**, όπως: τα αισθήματα πίεσης και ενοχής λόγω της πολύωρης απασχόλησης, την έλλειψη θέσεων στους δημόσιους βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς, τις ανεπαρκείς άδειες μητρότητας, αλλά και την αδυναμία τους ως εργαζόμενες μητέρες να καλύψουν τις αυξημένες ανάγκες της οικογένειας. Εν τούτοις, παρά τις κοινές εμπειρίες που έχουν, υπάρχει μια διαφοροποίηση λόγω της κοινωνικής διαστρωμάτωσης, καθώς οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα αξιοποίησης ιδιωτικών υπηρεσιών και δομών φροντίδας.

Τέλος, από τις απαντήσεις των περισσότερων συνεντευξιαζόμενων σχετικά με την **υιοθέτηση πολιτικών ισότητας** σε ελληνικές βιομηχανίες, προέκυψε ότι οι πρωτοβουλίες αυτές θεωρούνται εκτός της ελληνικής εργασιακής κουλτούρας. Μάλιστα, η πλειονότητα των εργοδοτών/-τριών θεωρεί ότι η πολιτική τους είναι φιλική προς τους/-τις εργαζόμενες και ότι δεν χρειάζεται να εφαρμόσουν κάποια συγκεκριμένη πολιτική με ειδική στόχευση, γεγονός που οφείλεται στην έλλειψη κατανόησης της σημασίας των πολιτικών για την ισότητα των φύλων. Επιπλέον, παρατηρήθηκε ότι η εφαρμογή πολιτικών φιλικών προς την ισότητα των φύλων συγχέεται με μεμονωμένες ή μη, διευκολύνσεις προς τους/τις εργαζόμενους/-ες. Επιπλέον, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι η πλειονότητα των βιομηχανιών του δείγματος ήταν μικρές ή μεσαίες, πολλοί/-ές από τους/τις συνεντευξιαζόμενους/-ες επισήμαναν τις **δυσκολίες εφαρμογής μέτρων και πολιτικών για την ενίσχυση των εργαζομένων εξαιτίας της οικονομικής κρίσης**. Ειδικότερα, αρκετοί σημείωσαν ότι έχουν προχωρήσει σε περικοπές παροχών προς τους/τις εργαζόμενους/-ες λόγω

οικονομικών προβλημάτων. Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων σχετικά με το αν πιστεύουν ότι θα επιβάρυνε ή θα ευνοούσε την απόδοση των εργαζομένων τους η ανάληψη πρωτοβουλίας για την προώθηση της ισότητας των φύλων στη βιομηχανία τους. Από την πλειονότητα των απαντήσεων διαφάνηκε ότι **οι συνεντευξιαζόμενοι/-ες δεν θεωρούν ότι τέτοιες πρωτοβουλίες θα μπορούσαν να έχουν ιδιαίτερη επιρροή στην απόδοση των εργαζομένων τους.**

Αξίζει να σημειωθεί ότι πολλοί/-ές από τους/τις ερωτώμενους/-ες τόνισαν ότι οι επιχειρήσεις τους έχουν πληγεί σε μεγάλο βαθμό από την οικονομική πολιτική της χώρας και έχουν χάσει την εμπιστοσύνη τους προς το Κράτος, με αποτέλεσμα δεν ήθελαν να καταθέσουν **συγκεκριμένες προτάσεις** υποστήριξης από την Πολιτεία, αν και επιθυμούν την **οικονομική στήριξη από το Κράτος** (π.χ. μέσω της μείωσης των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών και μειώσεων δανείων υπερχρεωμένων επιχειρήσεων κ.ά.), προκειμένου να μπορέσουν να διατηρήσουν το ανθρώπινο δυναμικό τους και να ανταποκριθούν στις ανάγκες των εργαζομένων για εξισορρόπηση της εργασίας και της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής. Επιπλέον, προτάθηκε η **δημιουργία ενός πιο ευέλικτου νομικού πλαισίου ή μιας σχετικής βάσης δεδομένων** με στόχο τη διευκόλυνση γρήγορης πρόσληψης περιστασιακού χαρακτήρα, για την κάλυψη επειγουσών αναγκών απασχόλησης προσωπικού (π.χ. την περίοδο των Χριστουγέννων). Κάποιοι/-ες από τους/τις ερωτώμενους/-ες πρότειναν ως υποστηρικτικό μέτρο την **επανάραξη ή συνέχιση προγραμμάτων που έχει ήδη υλοποιήσει ο ΟΑΕΔ** για τη διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού των βιομηχανιών. Πιο συγκεκριμένα, ορισμένοι/-ες από τους/τις συνεντευξιαζόμενους/-ες μίλησαν για την ανάγκη επέκτασης των προγραμμάτων κατάρτισης και προκειμένου να στηρίξουν τη θέση αυτή υποστήριξαν ότι πρόκειται για μια συμφέρουσα πρακτική τόσο για τις επιχειρήσεις, όσο και για τους/τις νέους/-ες εργαζόμενους/-ες διότι έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους. Τέλος, άλλες προτάσεις που κατέθεσαν οι ερωτώμενοι/-ες είναι η **ανάγκη για ενίσχυση της εξ' αποστάσεως εργασίας** στη χώρα μας, όπου το επιτρέπει το αντικείμενο εργασίας, καθώς και η **δημιουργία παιδικών σταθμών κοντά σε βιομηχανικές περιοχές** από τους δήμους και προκειμένου να εξυπηρετήσουν τα παιδιά των εργαζομένων.

Λαμβάνοντας υπόψη την απουσία της διάστασης του φύλου κατά τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών για τη βιομηχανία, η οποία ενισχύει τις έμφυλες ανισότητες καθώς και τις μεγάλες αρνητικές κατά φύλο επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις ελληνικές επιχειρήσεις, η παρούσα έρευνα πεδίου παρείχε σημαντικές πληροφορίες σχετικά με τη συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή, τις επιπτώσεις της κρίσης στα εργαζόμενα άτομα και στους εργοδότες/-τριες, την οργάνωση του χρόνου και της εργασίας, όπως επίσης σχετικά με τον καταμερισμό ευθυνών και φροντίδας. Η ανάδειξη νέων δεδομένων και στοιχείων, αλλά και προτάσεων πολιτικής για την ενίσχυση των προοπτικών διασφάλισης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου, έρχεται να συμβάλει σε ένα σημαντικό κενό της σύγχρονης βιβλιογραφίας για τα θέματα αυτά.

Η κατασκευή του «φύλου» της φροντίδας και της οικιακής μη αμειβόμενης εργασίας συνδέεται με μια «κρυμμένη» εργασία των γυναικών, αλλά «ορατή» μέσα από τα προβλήματα που αναδύονται κατά την προσπάθεια της διαχείρισής τους σε συνδυασμό με τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας και των συνεπαγόμενων υποχρεώσεων που απορρέουν από αυτήν. Βέβαια, χρειάζεται να γίνει πλέον κατανοητό ότι όσο οι γυναίκες παραμένουν εξαρτημένες στην αποκλειστική παροχή φροντίδας και στην παράλληλη παροχή αμειβόμενης εργασίας, και μάλιστα κάποιες φορές με όρους που καταπατούν τα δικαιώματά τους, τόσο οι άνδρες επίσης παραμένουν εξαρτημένοι από τη μισθωτή εργασία τους και συχνά με δυσμενείς όρους. Η επισφαλοποίηση των συνθηκών εργασίας, της ίδιας της καθημερινότητας της εργασίας τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες, η σταδιακή απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων διαμορφώνει ένα πλαίσιο στο οποίο είναι δύσκολο να βρεθούν λύσεις και να προταθούν εναλλακτικές προσεγγίσεις. Οι γυναίκες στο παρόν εργασιακό τοπίο, που επηρεάζεται από την κρίση της οικονομίας, έχουν αφενός να αντιμετωπίσουν δυσμενέστερες συνθήκες απασχόλησης, αφού συχνά αντιμετωπίζονται ως εργατικό δυναμικό «δεύτερης κατηγορίας» και αφετέρου, έχουν να διαχειριστούν κρίσιμα ζητήματα κάλυψης των αναγκών των ανθρώπων που φροντίζουν, καθώς θίγονται οι κοινωνικές παροχές και υπηρεσίες.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, που μάλιστα συχνά δεν είναι επιλογή των γυναικών, οι χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας, τα περιορισμένα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα, ο κάθετος και οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός, είναι ορισμένα από τα ζητήματα που έχουν να διαχειριστούν παράλληλα με την απουσία ελεύθερου ποιοτικού χρόνου, στην προσπάθειά τους να συνδυάσουν τη μισθωτή εργασία με την ανατροφή των παιδιών και τη φροντίδα συνολικά της οικογένειας. Το κόστος και η ανεπάρκεια των κοινωνικών υποδομών, του συστήματος υγείας, των βρεφονηπιακών δομών, η έλλειψη δομών μακροχρόνιας φροντίδας κ.λπ. έρχεται να λειτουργήσει πολλαπλασιαστικά στην επικράτηση των έμφυλων προϋποθέσεων και νοοτροπιών για τον ρόλο των φύλων στις κοινωνίες μας. Επομένως, η σχέση με τη μισθωτή και τη μη αμειβόμενη εργασία γίνεται πιο ασυνεχής και είναι μια κρίσιμη συζήτηση που χρειάζεται να γίνει για να κατανοηθούν οι σύγχρονοι όροι διαμόρφωσης αυτών των δυο πεδίων, δηλ. του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου, έτσι ώστε να βρεθούν τρόποι υπέρβασης των εμποδίων και των δυσκολιών που προκύπτουν μέσα από τη διάκριση μεταξύ της παραγωγικής και της μη παραγωγικής εργασίας.

Επομένως, με βάση τα αποτελέσματα που προέκυψαν, προχωρήσαμε στην ερμηνεία τους και στη διατύπωση προτάσεων για την υπερπήδηση των εμποδίων που συναντούν οι εργαζόμενες αλλά και οι εργοδότες/-τριες στην προσπάθεια της ενίσχυσης του πεδίου της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής. Η εφαρμογή μιας ολιστικής προσέγγισης στο θέμα των πρακτικών συμφιλίωσης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής είναι απαραίτητη, καθώς για την επιτυχία οποιασδήποτε σχετικής πρωτοβουλίας είναι κρίσιμη η συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων μερών.

Για τον λόγο αυτόν, κατά τη διατύπωση των **προτάσεων για τη χάραξη πολιτικών** διευκόλυνσης και υποστήριξης της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής, οι οποίες βασίζονται σαφώς στα ερευνητικά ευρήματα, είναι σκόπιμο να διαχωρίσουμε τις προτάσεις ανάλογα με την ομάδα ή τον φορέα όπου απευθύνονται αυτές. Αν και έχουν υιοθετηθεί και εφαρμοστεί σημαντικές πολιτικές και μέτρα τις τελευταίες δεκαετίες στη χώρα μας, εν τούτοις ποτέ δεν αναπτύχθηκε μια ολοκληρωμένη προσέγγιση μέτρων συμφιλίωσης. Επιπλέον, είναι σκόπιμο οι πολιτικές, συνδικαλιστικές και εργοδοτικές ηγεσίες, καθώς και οι φορείς ισότητας να επανεκτιμήσουν τις προσπάθειες και τις εφαρμοζόμενες πολιτικές, έτσι ώστε να διευκολύνουν τον στόχο της ισότητας και

να διαπαιδαγωγήσουν τις νέες γενιές σε μια πιο ισότιμη αντιμετώπιση των δύο φύλων στους διάφορους τομείς της εργασιακής και οικογενειακής ζωής και όχι μόνον (Καραμεσίνη κ.ά., 2016). Οι βασικοί στόχοι μιας δέσμης προτάσεων παραμένουν: α) η προώθηση θεσμικών αλλαγών προς την κατεύθυνση της ταχύτερης επίτευξης συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων από τα ήδη εφαρμοζόμενα (νομοθετικά) μέτρα, και β) η περαιτέρω διεύρυνση των μέτρων για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Μια πρώτη εστίαση στις προτάσεις αφορά στην ανάπτυξη της **ερευνητικής δραστηριότητας** για τα πεδία της απασχόλησης και της συμφιλίωσης της εργασιακής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής. Είναι, επίσης, απαραίτητο να καταγραφούν οι ανάγκες σε δομές και υπηρεσίες φροντίδας, καθώς και να μελετηθούν οι επιπτώσεις των εφαρμοζόμενων πολιτικών κατά φύλο (π.χ. χρήση γονικών αδειών στον ιδιωτικό τομέα, υπηρεσίες φροντίδας, κ.λπ.). Σημαντικό είναι, επιπλέον, να διερευνηθούν οι στάσεις και οι αντιλήψεις του γυναικείου και ανδρικού πληθυσμού για τα θέματα φροντίδας, τα μοντέλα οικογένειας, την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου, τις επαγγελματικές υποχρεώσεις, την οργάνωση της εργασίας κ.ο.κ. Η επίδραση της κρίσης στον καταμερισμό της αμειβόμενης και της μη αμειβόμενης εργασίας, στις εργασιακές σχέσεις και συνθήκες, στην επάρκεια και την ποιότητα των δομών και υπηρεσιών φροντίδας για παιδιά, ηλικιωμένα άτομα, άτομα με αναπηρίες κ.λπ., είναι σκόπιμο να διερευνηθεί, καθώς όλο και περισσότερες νέες διαστάσεις έχουν ανακύψει, αλλάζοντας το τοπίο της επαγγελματικής και της ιδιωτικής καθημερινότητας. Η εξέταση και ανάλυση των έμφυλων ρόλων και αντιλήψεων για τα θέματα ισορροπίας της εργασίας και της ιδιωτικής ζωής, είναι απαραίτητο να πραγματοποιηθεί σε επίπεδο γενικού πληθυσμού, με παράλληλη έμφαση στην ανάδειξη του ρόλου των ανδρών/πατέρων. Η επάρκεια και η επιστημονική αξιοπιστία των ερευνητικών δεδομένων είναι σημαντική παράμετρος στην ορθή και αποτελεσματική χάραξη πολιτικών φιλικών για τα υπό ανάλυση θέματα. Τέλος, είναι απαραίτητη η συνεχής παραγωγή ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών για τη σχέση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (π.χ. χρήση γονικών αδειών (μετά ή άνευ αμοιβής), αριθμός εξαρτώμενων μελών, κ.λπ.).

Επιπρόσθετα, χρειάζεται να αναπτυχθούν **δράσεις ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης** για τα ζητήματα που άπτονται της συμφιλίωσης της επαγγελματικής



και της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής και της προώθησης της ισότητας των φύλων (π.χ. σεμινάρια επιμόρφωσης, καμπάνιες ευαισθητοποίησης, φυλλάδια κ.λπ.). Χρειάζονται, κατά συνέπεια, **εργαλεία** που θα συντελέσουν στη μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση της κοινωνίας και των εμπλεκόμενων φορέων που είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή των πολιτικών, προκειμένου να διευκολυνθούν οι μεταβολές στις δομές και τις συμπεριφορές και να αναπτυχθούν νέα μοντέλα συνεργασίας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Ιδιαίτερα σημαντικός εκτιμάται ότι είναι, για τη διαδικασία αυτή, ο ρόλος των επιχειρήσεων και της διοργάνωσης σχετικών σεμιναρίων σε εργοδότες/-τριες, διευθυντικά στελέχη και εργαζόμενους/-ες για θέματα ισότητας, σχετικής νομοθεσίας, φαινομένων «γυάλινης οροφής» και οριζόντιου επαγγελματικού διαχωρισμού, κ.λπ.

Η θεσμοθέτηση **μέτρων μεγαλύτερης ευελιξίας στη διαχείριση του χρόνου** των εργαζομένων που έχουν την ευθύνη να καλύψουν ανάγκες φροντίδας είναι απαραίτητο να προωθηθεί και να θεσμοθετηθεί το δικαίωμα ενός/μιας εργαζομένου/-ης με οικογενειακές υποχρεώσεις να ζητήσει από την επιχείρηση στην οποία εργάζεται αλλά και η υποχρέωση της διεύθυνσης της επιχείρησης να συζητήσει με αυτόν/-ήν τις επιλογές ευελιξίας ωραρίου, προκειμένου να διευκολυνθεί ο/η εργαζόμενος/-η. Το σημαντικότερο κίνητρο των εργοδοτών/-τριών, προκειμένου να υπεισέλθουν σε αυτές τις διαδικασίες, είναι η βελτίωση της ποιότητας των αποτελεσμάτων της εργασίας, καθώς οι δυσκολίες εξισορρόπησης της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή αυξάνουν τα επίπεδα άγχους και πίεσης στους/στις εργαζόμενους/-ες, επηρεάζοντας την ποιότητα της απόδοσής τους. Δημιουργώντας ένα φιλικό προς την οικογένεια εργασιακό περιβάλλον, συμπεριλαμβανομένων των δυνατοτήτων να χρησιμοποιήσουν οι άνδρες εργαζόμενοι την άδεια πατρότητας χωρίς συνέπειες στη σταδιοδρομία τους, αυξάνεται η παραγωγικότητα της επιχείρησης. Πέραν της θετικής επίδρασης που έχει για τους/τις φροντιστές/-τριες η δυνατότητα συνδυασμού εργασίας και οικογενειακών ευθυνών, η διευκόλυνση της παραμονής τους στην επιχείρηση, άρα και στην αγορά εργασίας, αποτελεί όφελος για τις επιχειρήσεις, οι οποίες δεν θα στερηθούν έμπειρα και ικανά στελέχη.

Ο ρόλος του οικογενειακού φροντιστή/-τριας (εργαζόμενου/-ης και μη), είναι σημαντικό να υποστηριχθεί **νομοθετικά** (και με εξατομικευμένα μέτρα) αλλά και με προγράμματα που θα τον/την στηρίζουν στο έργο που αναλαμβάνουν (π.χ. συμβουλευτική στήριξη, εκπαίδευση/επιμόρφωση, πληροφόρηση κ.λπ.). Σε

επίπεδο νομοθεσίας οι πρώτες ρυθμίσεις θα μπορούσαν να αφορούν τη θέσπιση της άδειας φροντιστή/-τριας ή τέκνου και την επέκταση των ήδη θεσμοθετημένων μέτρων (π.χ. μειωμένο ωράριο) στο σύνολο των φροντιστών/-τριών, ανεξάρτητα από τον αν είναι γονείς, συγγενείς, κ.λπ. Επιπρόσθετα, η ανάπτυξη ή/και **δημιουργία υποδομών** που θα εξασφαλίζουν μακροχρόνια και ποιοτική φροντίδα παιδιών και εξαρτώμενων ατόμων συνιστά ουσιαστικό αίτημα για τη διευκόλυνση της συμφιλίωσης της εργασίας και της ιδιωτικής ζωής. Οι υπηρεσίες αυτές είναι σκόπιμο να παρέχουν πληροφόρηση και συμβουλευτική στήριξη, ιατρική/νοσηλευτική παρακολούθηση κ.λπ.

Ο ρόλος των **κοινωνικών εταίρων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών/-τριών** είναι σημαντικός και οφείλουν να συμμετέχουν ενεργά στην προώθηση ρυθμίσεων για την εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, να προωθούν συστηματικά μέτρα αποφυγής έμφυλων ή κοινωνικών διακρίσεων ή απώλειας προστασίας, επισημαίνοντας ταυτόχρονα τις σχετικές ανάγκες των εργαζομένων. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να εντείνουν τις προσπάθειες προώθησης μέτρων εκπαίδευσης και κατάρτισης, που θα βοηθήσουν τους εργαζόμενους γονείς να ανταποκριθούν αποτελεσματικότερα στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και ιδιαίτερη προτεραιότητα πρέπει να δοθεί στη δια βίου μάθηση και στην ανάπτυξη ελεύθερου προσωπικού χρόνου (Αρβανίτης, κ.ά., 2007).

Οι **ΜΚΟ** και η **κοινωνία των πολιτών** θα πρέπει να εστιάσουν σε ενέργειες πίεσης προς την προώθηση φιλικών προς την οικογένεια πολιτικών, όπως: α) υιοθέτηση πολιτικών ευαίσθητων από την εργοδοσία, ανάλογα με τις διαφορετικές ανάγκες των ανδρών και γυναικών, β) προώθηση ευελιξίας στον εργασιακό χώρο, με βάση τις ανάγκες των εργαζομένων, γ) εφαρμογή μέτρων για τη βελτίωση της δυνατότητας πρόσληψης ατόμων με οικογενειακές υποχρεώσεις και της ποιότητας ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογενειακών υποχρεώσεων. Επιπλέον, οι ΜΚΟ θα πρέπει: α) να προωθήσουν την κοινωνική δικτύωση των εργαζόμενων γονέων, β) να ενθαρρύνουν τον διάλογο και την ανταλλαγή πληροφοριών/εμπειριών μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών, ιδιαίτερα των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, στοχεύοντας, έτσι, στην καλύτερη κατανόηση των σχετικών πολιτικών και των κοινωνικο-οικονομικών και πολιτικών επιπτώσεών τους. Θα πρέπει, επίσης, να συγκεντρώσουν τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με τις βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες επιπτώσεις των

πολιτικών αυτών στην ποιότητα της καριέρας και της εργασιακής και οικογενειακής ζωής, να φροντίσουν για τη διάχυσή τους, καθώς και να πιέσουν προς τη θεσμοθέτησή τους. Τέλος, τόσο οι ΜΚΟ, όσο και οι πολίτες, θα πρέπει να συμμετέχουν στην ανάπτυξη διαδικασιών και ρυθμίσεων φιλικών προς τους εργαζόμενους γονείς που θα ενδυναμώνουν την οικογενειακή και επαγγελματική ισορροπία, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες ανάγκες τους.

Σε επίπεδο προώθησης μέτρων από την πλευρά των **επιχειρήσεων** είναι σημαντικό αυτές οι πολιτικές και πρακτικές να αποτελέσουν πεδίο συζήτησης μεταξύ των εργοδοτικών φορέων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων, ανάμεσα στις επιχειρήσεις και μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων μέσα σε κάθε επιχείρηση, με σκοπό την ευαισθητοποίηση όλων των εμπλεκομένων και την ανταλλαγή χρήσιμων εμπειριών (Καραμεσίνη κ.ά. 2016). Έτσι, ενδεικτικά, προτείνονται τα εξής: α) ευελιξία στη χρήση του ωραρίου ανάλογα με τις ανάγκες των εργαζομένων, β) εξ αποστάσεως εργασία και μη περικοπή των αποδοχών κατά τη διάρκεια της άδειας, γ) διασφάλιση ότι η χρήση των μέτρων δεν θα έχει επιπτώσεις στη σταδιοδρομία, στις παροχές που δικαιούνται οι εργαζόμενοι ή σε άλλες πτυχές της επαγγελματικής τους πορείας, δ) διατήρηση επαφής με τον/την εργαζόμενο/-η και ενημέρωσή του/της για τις εξελίξεις στο επαγγελματικό πεδίο κατά τη διάρκεια της άδειας, ε) δυνατότητα συμμετοχής σε επαγγελματική εκπαίδευση κατά τη διάρκεια της άδειας, στ) θετική στάση εργοδοτών/-τριών και υπηρεσιών προσωπικού ως προς τη χρήση των μέτρων συμφιλίωσης από τους/τις δικαιούχους και πρακτικές ενθάρρυνσης της χρήσης από τους πατέρες, ζ) φιλικό εργασιακό περιβάλλον που θα αναγνωρίζει και θα σέβεται την αξία της προσωπικής ζωής και των προσωπικών δραστηριοτήτων των εργαζομένων, η) διοργάνωση ενεργειών ευαισθητοποίησης/ενημέρωσης για το θέμα των εργαζομένων φροντιστών/-τριών, και των αδειών και υπηρεσιών φροντίδας, θ) υιοθέτηση μέτρων που διευκολύνουν τους/τις εργαζόμενους/-ες στη διαχείριση των θεμάτων συμφιλίωσης (π.χ. λειτουργία παιδικού σταθμού στους χώρους της επιχείρησης όπου αυτό είναι εφικτό, οικονομική συνδρομή στην κάλυψη της δαπάνης του παιδικού σταθμού ή της κατασκήνωσης, κ.λπ.), ι) κίνητρα και επιβράβευση επιχειρήσεων με άριστες πρακτικές συμφιλίωσης.

Τέλος, η προώθηση της ισότητας των φύλων και της ένταξης της διάστασης του φύλου στις **δημόσιες πολιτικές** είναι περισσότερο από αναγκαία σε περιόδους κρίσης να αποτελεί προτεραιότητα των ευρωπαϊκών και εθνικών πολιτικών. Η

Ευρωπαϊκή Ένωση και οι κυβερνήσεις των κρατών-μελών της, είναι απαραίτητο να εμπλακούν στην εφαρμογή, παρακολούθηση και αποτίμηση της προώθησης πολιτικών συμφιλίωσης οικογενειακής/ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής και θα πρέπει όχι μόνο να συνεχίσουν την προώθηση τέτοιων πολιτικών, ως μέσο ένταξης και παραμονής των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και να ενισχύσουν/ενθαρρύνουν τους άνδρες να συμμετέχουν ενεργά στις διαδικασίες φροντίδας των προστατευόμενων μελών, καθώς οι εργαζόμενοι/-ες είναι απαραίτητο να μπορούν να επιλέξουν από ένα ευρύ φάσμα πολιτικών και μέτρων συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Επιπλέον, θα πρέπει να προωθήσουν την ανάπτυξη και προσβασιμότητα σε κατάλληλες υπηρεσίες φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων ατόμων, ατόμων με αναπηρίες κ.λπ. Επίσης, ιδιαίτερες δράσεις θα πρέπει να πραγματοποιηθούν, ώστε οι εργαζόμενοι/-ες να ενημερωθούν για τα δικαιώματά τους, καθώς και για τα πλεονεκτήματα, αλλά και μειονεκτήματα της εξισορρόπησης διαφορετικών τύπων υποχρεώσεων εργασίας και οικογένειας. Σημαντικό, επιπλέον, είναι οι πολιτικές απασχόλησης που αναπτύσσονται για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, να ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου, όπως επίσης την αντίληψη ότι οι κατάλληλα εστιασμένες παροχές που σχετίζονται με τη συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής, μπορούν να βελτιώσουν την απασχολησιμότητα μέσω της ανάπτυξης δεξιοτήτων των εργαζομένων. Τέλος, χρειάζονται δικαιότερες και φιλικές πολιτικές προς τις επιχειρήσεις (ιδίως τις μικρές και μικρο-μεσαίες) (π.χ. μείωση φορολογικού συντελεστή, προγράμματα ΟΑΕΔ κ.ά.) για να εξασφαλιστούν διατηρήσιμα έσοδα και να προωθηθεί ένα καλύτερο επιχειρηματικό περιβάλλον στην εσωτερική αγορά.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ξενόγλωσση

- Aliaga, M. & Gunderson, B. (2000), *Interactive Statistics*. Saddle River.
- Alipranti, L. & Nikolaou, A. (2011), “Reconciliation of Work and Family in Greece: Policy Responses and Dimensions of Public Debate”, in: Elisabetta Addis et al. (eds.), *Gender and Well-being: The Role of Institutions*. Aldershot: Ashgate Publications, pp. 201-219.
- Alipranti, L. & Nikolaou, A. (2005), “Participation of Women in the Labour Market and Reconciliation Policy in Greece”, paper presented at the *Wellchi Network Conference*.
- Andrews, A. & Bailyn, L. (1993), “Segmentation and Synergy. Two Models of Linking Work and Family”, in: J. Hood (ed.), *Men, Work and Family*, London: Sage Publications, pp. 262–275.
- Anxo, D., Franz, C. and Kummerling, A. (2013), *Working Time and Work-Life Balance in a Lifecourse Perspective*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Blunsdon, B., Blyton, P., Reed, K. & Dastmalchian, A. (2006), Introduction - Work, Life and the Work-Life Issue, in: Paul Byton, Betsy Blunsdon, Ken Reed & Ali Dastmalchian (Eds). *Work-Life Integration: International Perspectives on the Balancing of Multiple Roles*, Hampshire: Palgrave Macmillan, pp. 1-16.
- Bonoli, G. (2005), “The politics of the new social policies: providing coverage against new social risks in mature welfare states”, *Policy and Politics*, Vol. 33 No. 3, pp. 431-449.
- Bradley, H. (1989), *Men's Work, Women's Work*. Cambridge UK and Oxford UK: Polity Press.
- Clark, S.C. (2000), Work/family border theory: a new theory of work/family balance, *Human Relations*, 53, pp. 747–770.
- Clarke, M.C., Koch, L.C. & Hill, E.J. (2004), The work-family interface: differentiating balance and fit, *Family Consumer Science Research Journal*, 33, pp. 121–140.
- Dex, S., Smith, C. & Winter, S. (2001), *Effects of family friendly policies on business performance*, *Research Paper*, Cambridge: The Judge Institute of Management Studies, University of Cambridge.
- Duxbury, L. & Higgins, C. (2001), *Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need To Go?*, *CPRN Discussion Paper*, No.12.
- EIGE (2013), *Reconciliation of work and family life as a condition of equal participation in the labour market: Main findings*, text at: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Reconciliation%20of%20Work%20and%20Family%20Life%20as%20a%20Condition%20of%20Equal%20Participation%20in%20the%20Labour%20Market%20-%20Main%20findings.pdf>

- Eikhof, D.R., Warhurst, C. & Haunschild, A. (2007), "Introduction: what work? What life? What balance?", *Employee Relations*, Vol. 29 No. 4, pp. 325-333.
- Esping-Andersen, G. (2009), *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles*, Cambridge: Polity Press.
- Eurofound (2015), *Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, text at: <http://adapt.it/englishbulletin/wp/wp-content/uploads/2015/10/eurofound.pdf>
- European Commission (2015), *Special Eurobarometer 428 "Gender Equality"* Conducted by TNS Opinion & Social at the request of the Directorate-General for Justice and Consumers.
- European Commission (2013), *The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies. Synthesis report*, Luxembourg: Directorate-General for Justice, text at: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410\\_crisis\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf)
- European Institute for Gender Equality/EIGE (2015), *Supporting reconciliation of work, family and private life Good Practices*, Publications Office of the European Union, text at: [http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0214941enc\\_web.pdf](http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0214941enc_web.pdf)
- European Institute for Gender Equality/EIGE (2013), *A policy response to gender perceptions: Discussion Paper*, European Institute for Gender Equality, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Institute for Gender Equality/EIGE (2013), *Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action: Women and the Economy Reconciliation of Work and Family Life as a Condition of Equal Participation in the Labour Market*, text at: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Reconciliation%20of%20Work%20and%20Family%20Life%20as%20a%20Condition%20of%20Equal%20Participation%20in%20the%20Labour%20Market%20-%20Main%20findings.pdf>
- European Institute for Gender Equality/EIGE (2013), *Reconciliation of work and family life as a condition of equal participation in the labour market: Main findings*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, text at: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Reconciliation%20of%20Work%20and%20Family%20Life%20as%20a%20Condition%20of%20Equal%20Participation%20in%20the%20Labour%20Market%20-%20Main%20findings.pdf>
- European Parliament (2016), *Differences in men's and women's work, care and leisure time*, Study for the FEMM Commission, Brussels: Policy C Department.
- European Trade Union Confederation (ETUC) (2012), *ETUC Action Programme on Gender Equality*, Brussels, text at: [http://www.etuc.org/IMG/pdf/Resolution\\_Gender\\_Equality\\_Action\\_Programme\\_EN\\_-FINAL.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/Resolution_Gender_Equality_Action_Programme_EN_-FINAL.pdf)
- European Women's Lobby (2012), *The Price of Austerity - The Impact on Women's Rights and Gender Equality in Europe*, Brussels, text at: <http://www.womenlobby.org/spip.php?article4235&lang=en>
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New York: Aldine Publishing Company.

- Greenhaus, H.J. & Beutell, N. J. (1985), Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, pp. 76-88.
- Greenhaus, H.J., Collins, M.K. & Shaw, D.J. (2003), "The relation between work-family balance and quality of life", *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 63, pp. 510-531.
- Gregory, A. & Milner, S. (2009), "Work-life balance: a matter of choice?", *Gender, Work and Organization*, Vol. 16 No. 1, pp. 1-13.
- Grzywacz, J.G. & Carlson, D.S. (2007), Conceptualizing work-family balance: implications for practice and research, *Advances in Developing Human Resources*, 9, pp. 455-471.
- Guest, D. (2002), Perspectives on the Study of Work-life Balance, *Social Science Information*, vol. 41, no. 2, pp. 255-279.
- Hegewisch, A. & Gornick, J. (2011), "The impact of work-family policies on women's employment: a review of research from OECD countries", *Community, Work & Family*, Vol. 14 No. 2, pp. 119-138.
- Higgins, C.A., Duxbury, L.E. & Irving, R.H. (1992), Work-Family Conflict in the Dual-career Family, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. no. 51, pp. 51-75.
- Hochschild, A. (1989), *The Second Shift*. New York: Avon Books.
- Jacobs, J.A. & Gerson, K. (2001), Overworked Individuals or Overworked families? Explaining Trends in Work, Leisure, and Family Time, *Work and Occupations*, vol. 28, pp. 40-63.
- Jallade, J. (1982), *L'Europe à temps partiel*, *Economica*: Paris.
- Jones, F., Burke, R.J. & Westman, M. (2006), *Work-life balance: a psychological perspective*, New York: Psychology Press.
- Joplin, J.R.W., Shaffer, M.A., Francesco A.M. & Lau, T. (2003), The Macroenvironment and Work-Family Conflict: Development of a Cross Cultural Comparative Framework, *International Journal of Cross Cultural Management*, vol. 3, no. 3, pp. 305-328.
- Kalliath, T. & Brough, P. (2008), Work-Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. *Journal of Management and Organisation*. Vol. 14, no. 3, pp. 323-327.
- Kambouri, N. (2013), *Gender equality in the Greek labour market. The gaps narrow, inequalities persist*, International Policy Analysis, Friedrich Ebert Stiftung, text at: <http://library.fes.de/pdf-files/id/o9822.pdf>
- Kanter, R.M. (1977), *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage.
- Karamesini, M. & Rubery, J. (eds.) (2014), *Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*, London: Routledge.
- Kossek, E., Lewis, S. & Hammer, L. (2010), "Work-life initiatives and organizational change: overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream", *Human Relations*, Vol. 63 No. 1, pp. 3-19.
- Kvale, S. (1996) *InterViews, An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks: Sage Publications.

- Lacey, A. & Luff, D. (2001). *Trent Focus for Research and Development in Primary Health Care Qualitative Data Analysis*. Trent Focus.
- Leighton, D. & Gregory, T. (2011), *Reinventing the Workplace*, London: Demos.
- Lewis, J. (2006), Work/Family Reconciliation, Equal Opportunities, and Social Policies: The Interpretation of Policy Trajectories at the EU Level and the Meaning of Gender Equality, *Journal of European Public Policy*. Vol. 13, no. 3, pp. 420-437.
- Lewis, S. Gambles, R. & Rapoport, R. (2007), The constraints of a ‘work–life balance’ approach: an international perspective, *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), pp. 360–373.
- Lockwood, N.R. (2003), *Work-Life Balance: Challenges and Solutions*, *SHRM Research Quarterly No 2.*, USA: Society for Human Resource Management.
- Maratou-Alipranti, L. (2007), “Private sphere and gendered differentiation”, στο: Έμφυλοι Μετασχηματισμοί/ Gendered Differentiations, Πρακτικά Συνεδρίου, Rethymnon: University of Crete, pp. 224-234.
- Marks, S.R. & MacDermid, S.M. (1996), Multiple roles and the self: a theory of role balance, *Journal of Marriage and Family*, 58, pp. 417–432.
- Mattingly, J.M. & Bianchi, M. S. (2003), Gender Differences in the Quantity and Quality of Free Time: The U.S. Experience, *Social Forces*, Vol. 81, no.3, pp. 999-1030.
- Miani, C. & Hoorens, St. (2014), *Parents at work: men and women participating in the labour force*, Short Statistical Report No. 2, RAND Europe, European Commission, text at: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502\\_gender\\_equality\\_workforce\\_ssr2\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr2_en.pdf)
- Michel, A. (1978), *Les femmes dans la société marchande*, Paris: PUF.
- Moen, P. (2011), “From ‘work-family’ to the ‘gendered life course’ and ‘fit’: five challenges to the field”, *Community, Work & Family*, Vol. 14 No. 1, pp. 81-96.
- Morse, MJ. (1994), *Critical issues in qualitative research methods*. Thousand Oaks, Sage Publications.
- Parsons, T. (1965), The normal American family, in: S. Färber (ed.). *Man and civilization: The Family's Search for Survival*, New York: McGraw-Hill, pp. 34- 36.
- Parsons, T. & Bales, R. (1956), *Family socialization and interaction process*, London: Routledge and Kegan Paul.
- Perrons, D., Fagan, C., McDowell, L., Ray, K. & Ward, K. (eds.) (2007), *Gender Divisions and Working Time in the New Economy: Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Pickering, D.I. (2006), *The relationship between work-life conflict/work-life balance and operational effectiveness in the Canadian Forces*. Technical Report, Toronto: DRDC.
- Pleck, J. H. (1977), The work-family role system, *Social Problems*, 24(4), pp. 417-27.
- Roberts, K. (2007), “Work-life balance – the sources of the contemporary problems and the probably outcomes”, *Employee Relations*, Vol. 29 No. 4, pp. 334-351.
- Sapiro, V. (1990), *Women in American Society: An Introduction to Women's Studies* (2nd ed.). Mountain View, CA: Mayfield Publishing Company.
- Sarantakos, S. (1998), *Social research*. 2nd ed. Basingstoke, Macmillan Press Ltd.



- Silverman D. (2000), *Doing Qualitative Research. A Practical Handbook*. London: Sage Publication.
- Skinner, N. & Pocock, B. (2008), Work-life conflict: Is work time or work overload more important? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46 (3), pp. 303-315.
- Smith, M. & Villa, P. (2013), “Making gender equality part of the solution”, in: Bettio, F., Plantenga, J. & Smith, S. (eds.), *Gender and the European Labour Market*, London: Routledge, pp. 224-241.
- Spector, P.L. (2000), *Industrial and organizational psychology*, New York: John Wiley & Sons.
- Staines, G.L. (1980), Spill-over versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and non-work, *Human Relations*, 33, pp. 111-29.
- Stratigaki, M. (2004), Cooptation of Gender Concepts in EU Policies, *Social Politics*, Vol. 11, no. 1, pp. 30-56, Oxford University Press.
- Veliziotis, M., Matsaganis, M. & Karakitsios, A. (2015), *Involuntary part-time employment: perspectives from two European labour markets*, ImPRovE Working Paper No. 15/02. Antwerp: Herman Deleeck Centre for Social Policy – University of Antwerp.
- Visser, F. & Williams, L. (2006), “Work-Life Balance: Rhetoric versus Reality?” London: Work Foundation.
- Voicu, M., Voicu, B. & Strapcova, K. (2008), Housework and Gender Inequality in European Countries, *European Sociological Review*, 25 (3), pp. 365-377.
- Voydanoff, P. (2005), Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach, *Journal of Marriage and Family*, 67, pp. 822–836.
- Vryonides, M. (2008), A Sociological Inquiry into Time Management in Postgraduate Studies by e-Learning in Greece, *The Electronic Journal of e-Learning*, Volume 6, issue 1, pp. 67-76.
- Walby, S. (1990), *Theorizing Patriarchy*, Oxford UK and Cambridge USA: Basil Blackwell.
- Walby, S. (1986), *Patriarchy at Work*, Cambridge UK and Oxford UK: Polity Press.

## Ελληνόγλωσση

---

- Αθανασιάδου, Χρ., Πετροπούλου, Στ. & Μιμίκου Γ. (2001), *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- Αρβανίτης, Κ., Ξυδοπούλου, Ε. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2007), *Εγχειρίδιο για το ρόλο των ανδρών/ πατέρων στην εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*. Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.
- Αλιπράντη-Μαράτου, Λ. & Νικολάου, Α. (2007), Πολιτικές εναρμόνισης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στην Ελλάδα και πολιτικός λόγος.

Πρακτικά Συνεδρίου «Η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής»,  
Λευκωσία: Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου.

- Γιώτα, Μ. (2009), *Απόψεις και αντιλήψεις των νέων για τους ρόλους των δύο φύλων στην οικογένεια και την κοινωνία*, Πτυχιακή εργασία, ΤΕΙ Καβάλας, Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Οικονομίας, Τμήμα Διαχείρισης Πληροφοριών, text at: <http://digilib.teiimt.gr/jspui/bitstream/123456789/320/1/022009174.pdf>
- Γκασούκα, Μ. (2008), *Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής - Πρόταση μέτρων & πολιτικών*, Λευκωσία.
- Γκασούκα, Μ. (2007), *Οδηγός ισότητας και συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, SEMELI. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- Γκερμότση, Β. (2010), *Αντιλήψεις Ζευγαριών ως προς τη Συμφιλίωση Οικογενειακής/Ιδιωτικής και Επαγγελματικής Ζωής*, Διπλωματική Εργασία, Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμήμα Επιστημών Προσχολικής Αγωγής και Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006), *Έκθεση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών - 2006*. COM(2006)71 τελικό.
- Θανοπούλου, Μ., Μουρίκη, Α. & Τσίγκανου, Ι. (επιμ.). *Απασχόληση και Κοινωνική Πολιτική στο Δήμο της Αθήνας*. Ερευνητικές Προσεγγίσεις, Αθήνα: ΕΚΚΕ.
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2013), *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013*, Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- Ιωαννίδης, Σ., Κόρρα, Ε. & Γιωτόπουλος, Ι. (2016), *Επιχειρηματικότητα 2014-15: Η Δυναμική του Επιχειρηματικού Συστήματος στην Ελλάδα της Κρίσης*, Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας του ΙΟΒΕ, Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών - ΙΟΒΕ: Αθήνα.
- Ιωσηφίδης, Θ. (2003), *Εισαγωγή στην ανάλυση δεδομένων ποιοτικής κοινωνικής έρευνας*. Σημειώσεις, Μυτιλήνη: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Καραμεσίνη, Μ. (2015), *Διαρθρωτική κρίση και προσαρμογή στην Ελλάδα. Κοινωνική οπισθοδρόμηση και προκλήσεις για την ισότητα των φύλων*, στο: Μ. Καραμεσίνη & J. Rubery (επιμ.) (2015), *Γυναίκες και Λιτότητα: Η οικονομική κρίση και το μέλλον της ισότητας των φύλων*, μτφρ. Γιάννης Βογιατζής, Γιώργος Καράμπελας, Μιχάλης Λαλιώτης, Αθήνα: Εκδόσεις Νήσος, σσ. 239-278.
- Καραμεσίνη, Μ. και Γ. Κουζής (επιμ.) (2005), *Πολιτική απασχόλησης. Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, Αθήνα: Gutenberg.
- Καραμεσίνη, Μ. & Rubery, J. (επιμ.) (2015), *Γυναίκες και Λιτότητα: Η οικονομική κρίση και το μέλλον της ισότητας των φύλων*, μτφρ. Γιάννης Βογιατζής, Γιώργος Καράμπελας, Μιχάλης Λαλιώτης, Αθήνα: Εκδόσεις Νήσος.
- Καραμεσίνη, Μ., Σκόμπα, Μ. & Χατζηβαρνάβα, Ε. (2016), *Βιβλιογραφική επισκόπηση και ανάλυση πολιτικών σχετικά με τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής*, Αθήνα: Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο, text at: <http://kethi.gr/vivliografiki-episkopisi-ke-analysi-politikon-schetika-ti-symfiliosi-epangelmatikis-ke-ikogeniakisidiotikis-zois/>

- Καραμεσίνη, Μ. & Συμεωνάκη, Μ. (2016), *Μετα-ανάλυση των δεδομένων της έρευνας χρήσης χρόνου*, Αθήνα: Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Κορωναίου Α. (2007), *Ο ρόλος των πατέρων στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- Κορωναίου, Α. (1996), *Κοινωνιολογία του ελεύθερου χρόνου*, Αθήνα: Νήσος.
- Κοτζαμάνης, Β. (επιμ.) (2009), *Η δημογραφική πρόκληση, γεγονότα και διακυβεύματα*, Βόλος: ΕΔΚΑ, Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Θεσσαλίας.
- Κουζής, Γ. (2001), *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;*, Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- Κυριαζή, Ν. (2002), *Η Κοινωνιολογική Έρευνα: κριτική επισκόπηση των μεθόδων και τεχνικών, έ' έκδοση*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μαντζούκας, Στ. (2007), *Ποιοτική έρευνα σε έξι εύκολα βήματα Η επιστημολογία, οι μέθοδοι και η παρουσίαση, Νοσηλευτική*, 46(1), σσ. 88-98.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (2015), « Διερευνώντας τις ανάγκες των γονέων των παιδιών σε παιδικούς σταθμούς της Αθήνας», στο: Μ. Θανοπούλου, Α. Μουρίκη, Ι. Τσίγκανου (επιμ.). *Απασχόληση και Κοινωνική Πολιτική στο Δήμο της Αθήνας. Ερευνητικές Προσεγγίσεις*, Αθήνα: ΕΚΚΕ, σσ. 85-104.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (2014), «Κοινωνική συνοχή και οικογένεια- Μεταβολές και αλληλεπιδράσεις», στο: Συλλογικό, *Οικογένεια, Φύλο και Μετανάστευση στη Σύγχρονη Ελλάδα. Τιμητικός Τόμος για την Καθηγήτρια Λ. Μουσούρου*, Αθήνα: Gutenberg, σσ. 70-87.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (2012), «Οικογένεια, μορφές συμβίωσης και διαγενεακές σχέσεις: σύγχρονες τάσεις και εξελίξεις στην Ελλάδα», στο: Μ. Βαρβούνης, Μ. Σέρρης (επιμ.). *Ελληνική Λαογραφία. Ιστορικά, Θεωρητικά, Μεθοδολογικά, Θεματικές*. Αθήνα: Ηροδότος, σσ. 819-840.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (1999), *Η οικογένεια στην Αθήνα. Πρότυπα οικογένειας και συζυγικές πρακτικές*, β' εκδ., Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. & Κακλαμάνη, Στ., (2011), «Γαμηλιότητα-Διαζυγιότητα στη σύγχρονη Ελλάδα», στο: *Πληθυσμιακές τάσεις και προοπτικές: Ελλάδα και Ευρωπαϊκή Ένωση*, Αθήνα: Ακαδημία Αθηνών, ΚΕΕΚ, σσ. 33-56.
- Μάρη, Ε. (επιστ. επιμ.) (2007), *Οδηγός καλών και αναποτελεσματικών πρακτικών για την εναρμόνιση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για την Εναρμόνιση της Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής Έργο: Διευκόλυνση της επαγγελματικής ζωής των γυναικών χωρίς διακρίσεις με την εφαρμογή κοινωνικών ωραρίων-κοινωνικό ωράριο. Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Παρέμβαση Συμφιλίωσης».*
- Maguani, Μ. (επιμ.). *Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες. Τι γνωρίζουμε σήμερα*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Μουρίκη, Α. (2008), *Πολιτικές προτεραιότητες και σημαντικά ζητήματα που αναδύονται σε σχέση με τη συμφιλίωση οικογένειας και επαγγελματικής ζωής*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Ερευνών (ΕΚΚΕ).
- Μουρίκη, Α. (2006), *Το θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα για την ισότητα και τη συμφιλίωση*, Αθήνα: Κ.Π. Equal – Εθνικό Θεματικό Δίκτυο, Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

- Μουρίκη, Α. (2005), «Η ισότητα των φύλων στις πολιτικές απασχόλησης», στο: Καραμεσίνη, Μ. και Γ. Κουζής (επιμ.), *Πολιτική απασχόλησης. Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, Αθήνα: Gutenberg, σσ. 241-263.
- Μουσούρου, Λ. Στρατηγάκη Μ. (επιμ.) (2004), «Ζητήματα οικογενειακής πολιτικής. Θεωρητικές αναφορές και εμπειρικές διερευνήσεις». Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής (ΚΕΚΜΟ- ΚΟΠ), Αθήνα: Gutenberg.
- Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2013), *Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής*, Αθήνα: Εκδ. ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ.
- Πίου, Μ. & Μανέττας, Γ. (2016), *Η κρίση δίνει τη χαρακτηριστική βολή στην ελληνική βιομηχανία*, Άρθρο στην Ηλεκτρονική Εφημερίδα ΗΜΕΡΗΣΙΑ, 29 Σεπτεμβρίου 2016, στο: <http://www.imerisia.gr/article.asp?catid=26516&subid=2&pubid=113226385>
- Πλακίδα, Ε. (2007), *Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης: Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής και Εργασιακή Ικανοποίηση, Διπλωματική Εργασία*, Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Ψυχολογίας, Διαπανεπιστημιακό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Οικονομική και Οργανωτική Ψυχολογία», text at: <http://pandemos.panteion.gr/index.php?op=record&pid=iid:242>
- Puech, I. (2008), «Η μη κατανομή της οικιακής εργασίας», στο: Μ. Maruani (επιμ.). *Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες. Τι γνωρίζουμε σήμερα*. Αθήνα: Μεταίχμιο, σσ. 231-240.
- Robson C. (2007), *Η έρευνα του Πραγματικού Κόσμου*. Αθήνα: Gutenberg.
- Στρατηγάκη, Μ. (2012), *Ίσες ευκαιρίες κατά τις αναδιαρθρώσεις της αλυσίδας αξίας: Πολιτικές και Πρακτικές*, στο Γ. Πετράκη (επιμ.) *Διεθνείς μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας*, Αθήνα: Gutenberg/ ΚΕΚΜΟΚΟΠ, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Στρατηγάκη, Μ. (2007), *Το φύλο της κοινωνικής πολιτικής*, Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Στρατηγάκη, Μ. (1996), *Φύλο, εργασία, τεχνολογία*. Αθήνα: Ο Πολίτης.
- Φώκιαλη, Π. (2008), *Η συμφιλίωση οικογένειας εργασίας: προσέγγιση του θέματος στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο στον τραπεζικό τομέα. 3<sup>ο</sup> παράλληλο κείμενο της 9<sup>ης</sup> διάλεξης του μαθήματος «Απασχόληση και Αγορά Εργασίας στην Εποχή της Παγκοσμιοποίησης»*, Τμήμα Επιστημών Προσχολικής Αγωγής και του Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών: Φύλο και Νέα Εκπαιδευτικά και Εργασιακά Περιβάλλοντα στην Κοινωνία της Πληροφορίας, Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.