



ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ
ΑΤΤΙΚΗΣ - ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό:

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



Λίγα λόγια για το Έργο

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.

Σκοπός και κυριότερες δράσεις του Έργου

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. Το Έργο επικεντρώθηκε στη μελέτη της ισορροπίας εργασίας και ιδιωτικής ζωής στον **κλάδο της βιομηχανίας**, ως έναν ανδροκρατούμενο κλάδο που έχει πληγεί σημαντικά από τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης, και στον οποίο κρίνεται αναγκαία και απαραίτητη η προώθηση των ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες.

Οι **κυριότερες δράσεις** ήταν: α) η **εκπόνηση βιβλιογραφικής επισκόπησης** και η ανάλυση κειμένων πολιτικής για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, β) η **ανάλυση της έρευνας χρήσης χρόνου** της ΕΛΣΤΑΤ, ενσωματώνοντας τη διάσταση του φύλου, γ) η **διεξαγωγή πρωτογενούς έρευνας** (ποιοτικής και ποσοτικής) σε αντιπροσωπευτικό δείγμα γυναικών εργαζομένων στην ελληνική βιομηχανία και εργοδοτών/-τριών, δ) η **ανάπτυξη προτάσεων πολιτικής** και η **ανταλλαγή καλών πρακτικών** μεταξύ των ελληνικών βιομηχανιών και των βιομηχανιών της Ισλανδίας με τη συνεργασία του Κέντρου Αριστείας EDDA.



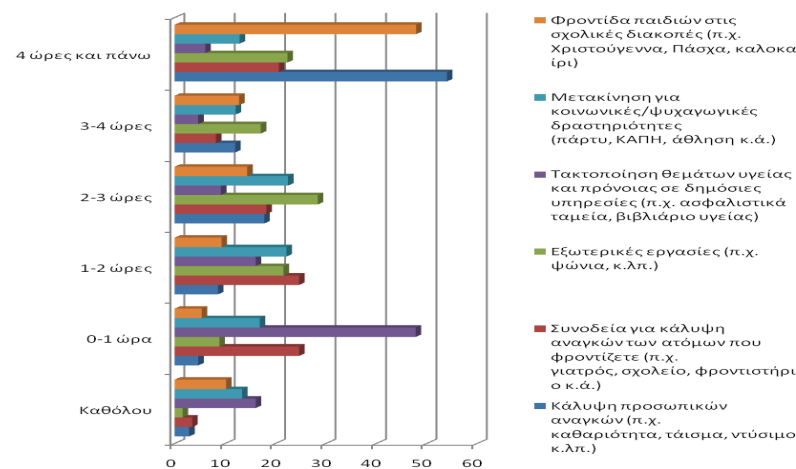
Κύρια ερευνητικά αποτελέσματα/εμπειρικά δεδομένα

Από τα κυριότερα αποτελέσματα της **ποσοτικής έρευνας**, που διενήργησε το ΚΕΘΙ, σε **942 εργαζόμενες** στις Ελληνικές Βιομηχανίες στην περιοχή της Αττικής και του Πειραιά, καταδεικνύεται ότι:

☑ Οι εργαζόμενες δηλώνουν πως τον **πιο σημαντικό ρόλο** σε σχέση με την εργασία τους, κατέχουν 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%**).

☑ Οι γυναίκες όταν έχουν την ευθύνη φροντίδας **παιδιών** πιο συχνά αναλαμβάνουν δραστηριότητες που σχετίζονται με την κάλυψη προσωπικών αναγκών τους (**76.3%**) και με 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%**).

☑ Το **54%** των γυναικών **αφιερώνει πάνω από 4 ώρες την εβδομάδα** για την κάλυψη προσωπικών αναγκών (π.χ. καθαριότητα, τάισμα, ντύσιμο κ.λπ.) των ατόμων που φροντίζουν.



Διάγραμμα 1. Ώρες που αφιερώνουν την εβδομάδα για τα άτομα που φροντίζουν



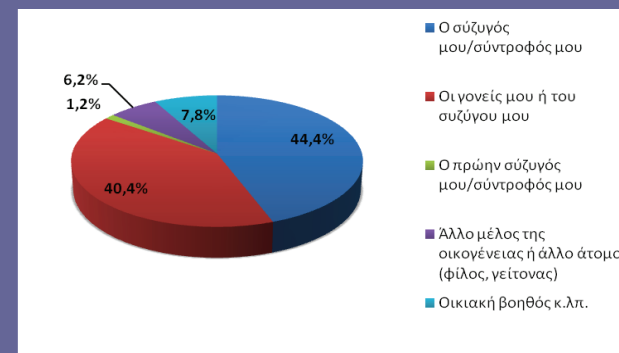
✓ Οι **δυσκολίες** που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες στην προσπάθειά τους να συνδυάσουν την εργασία τους με τις δραστηριότητες που πραγματοποιούν για τη φροντίδα εξαρτώμενων ατόμων είναι: α) οι πολλές ώρες εργασίας τους (**38.8%**), β) το ωράριο εργασίας τους (**32.2%**), γ) η οικονομική δυσκολία για χρήση βοήθειας επί πληρωμή (**31.4%**), δ) η έλλειψη βοήθειας από κάποιο άλλο άτομο (**28%**), ε) το ωράριο λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών φροντίδας (**21.1%**).



Διάγραμμα 2. Ιεράρχηση δυσκολιών

✓ Οι **δύο τρόποι που κυρίως επιλέγουν** για τον συνδυασμό εργασίας και υποχρεώσεων φροντίδας είναι το μίσθωμα των οικογενειακών υποχρεώσεων με άλλο άτομο (σύζυγος, γιαγιά κ.λπ.) (**79.9%**) και ή χρήση υπηρεσιών με πληρωμή (ιδιωτικούς παιδικούς σταθμούς, οικιακή βοηθό κ.λπ.) (**25.3%**).

✓ Το **82.5%** των γυναικών δήλωσε ότι έχει **βοήθεια** από κάποιο άλλο άτομο για τη φροντίδα των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας. Στις περισσότερες περιπτώσεις η βοήθεια παρέχεται είτε από τον σύζυγο/σύντροφο, σε ποσοστό **44.4%**, ή από τους γονείς, σε ποσοστό **40.4%**.



Διάγραμμα 3. Ποιο άτομο σας βοηθά περισσότερο;

✓ Οι εργαζόμενες **δεν θεωρούν πως έχουν αρκετό ελεύθερο προσωπικό χρόνο (70.6%)**.

✓ 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.).

✓ Τα **μέτρα/πρακτικές** που θα βοηθούσαν τις εργαζόμενες στην προσπάθεια συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ ιδιωτικής ζωής είναι: α) η δυνατότητα αλλαγής του ωραρίου τους ανάλογα με τις οικογενειακές/ προσωπικές τους ανάγκες (**50.1%**), β) η παροχή ειδικών αδειών (π.χ. σε περίπτωση ασθένειας παιδιών) (**47.2%**), γ) η παροχή ειδικών επιδομάτων από την επιχείρηση (π.χ. για τη φύλαξη παιδιών) (**41%**), δ) να τους επιτρέπει η επιχείρηση κάποιες φορές να εργάζονται από το σπίτι (**39.5%**).

Γιατί είναι σημαντική η προώθηση πολιτικών συμφιλίωσης για τις ελληνικές επιχειρήσεις;

Το σημαντικότερο **κίνητρο** των εργοδοτών/-τριών είναι η βελτίωση της ποιότητας των αποτελεσμάτων της εργασίας, καθώς οι δυσκολίες εναρμόνισης 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, **αυξάνεται η παραγωγικότητα της επιχείρησης και εξασφαλίζεται η αφοσίωση των εργαζομένων**. Κατά συνέπεια, η επιχείρηση:

- Αποκτά περισσότερο αφοσιωμένους/-ες στην εργασία εργαζομένους/-ες, καθώς αισθάνονται κοινωνικά ασφαλέστεροι/-ες και ενθαρρύνονται, έτσι, να αποφέρουν καλύτερα αποτελέσματα στην εργασία τους.
- Βελτιώνει το προφίλ της επιχείρησης, καθώς η τελευταία φροντίζει το προσωπικό της.
- Βελτιώνει την ποιότητα των εργαζομένων και θωρακίζεται από την απώλεια εργαζομένων με προσόντα και ικανότητες που θα διέρρεαν σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις.
- Διασφαλίζει μικρότερα ποσοστά διαρροής εργαζομένων, αποφεύγει την αδιαφορία τους και τις εικονικές άδειες ασθένειας, ενώ το πλήθος των υποψηφίων εργαζομένων δεν περιορίζεται στα άτομα που δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις.
- Διατηρεί εξειδικευμένο και ποιοτικό εργατικό δυναμικό.
- Αυξάνει την παραγωγικότητα.
- Γίνεται κοινωνικά και οικονομικά ελκυστική.

Προτάσεις πολιτικής και πρακτικών προς τις επιχειρήσεις¹

Η διεθνής εμπειρία έχει δείξει ότι οι πολιτικές που εφαρμόζονται σε επίπεδο επιχείρησης είναι πολύ σημαντικές. Είναι αναγκαίο να αποτελέσουν **πεδίο συζήτησης** μεταξύ των εργοδοτικών φορέων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων, αλλά και μεταξύ εργοδοτών/-τριών και εργαζομένων μέσα σε κάθε επιχείρηση, με σκοπό την ανταλλαγή χρήσιμων εμπειριών. **Ενδεικτικά μέτρα** που προτείνονται είναι:

- Μεγαλύτερη ευελιξία στη χρήση του εργασιακού ωραρίου ανάλογα με τις ανάγκες του γονέα ή του φροντιστή/-τριας. Μείωση υπερβολικών απαιτήσεων για ώρες εργασίας πέραν των προβλεπόμενων.

Θετική στάση εργοδοτών/-τριών και υπηρεσιών προσωπικού ως προς τη χρήση μέτρων συμφιλίωσης από τους/τις δικαιούχους και πρακτικές ενθάρρυνσης της χρήσης από τους πατέρες, έτσι ώστε σταδιακά να αλλάξει η εργασιακή κουλτούρα και να καταπολεμηθούν τα στερεότυπα που θεωρούν τη φροντίδα γυναικεία υπόθεση.

Προώθηση συνολικότερα ενός φιλικού για τους/τις εργαζόμενους/-ες φροντιστές/-τριες περιβάλλοντος εργασίας και γενικότερα μιας εργασιακής κουλτούρας που αναγνωρίζει την αξία της προσωπικής ζωής και σέβεται τις προσωπικές δραστηριότητες των εργαζομένων.

Πολιτική ενημέρωσης των εργαζομένων ως προς τις διάφορες άδειες και υπηρεσίες φροντίδας. Συζήτηση μαζί τους για τις επιλογές τους και πώς μπορεί η επιχείρηση να τους/τις διευκολύνει.

Ενέργειες ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης των προϊσταμένων (αλλά και των λοιπών εργαζομένων) στην αλλαγή των στάσεων και πρακτικών τους σε θέματα ισότητας και συμφιλίωσης.

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.).

Ανάδειξη μέσα στην επιχείρηση, αλλά και ευρύτερα καλών πρακτικών συμφιλίωσης που εφαρμόστηκαν στην επιχείρηση. Κίνητρα και επιβράβευση επιχειρήσεων με άριστες πρακτικές συμφιλίωσης.

Δημιουργία δικτύων επιχειρήσεων που θα μπορούν να συνεργάζονται και να συγκεντρώνουν τους πόρους και την εμπειρία τους για αποτελεσματικότερη προώθηση των θεμάτων συμφιλίωσης.

¹Οι προτάσεις έχουν προκύψει από τη «Μελέτη βιβλιογραφικής επισκόπησης και Ανάλυσης Πολιτικών σχετικά με τη Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής/Ιδιωτικής Ζωής», την οποία εκπόνησε, τον Ιούνιο του 2016, το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου/Πάντειο Πανεπιστήμιο, στο πλαίσιο υλοποίησης του παρόντος Έργου.

Εταίροι του έργου

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας

Χαρ. Τρικούπη 51, 10681 Αθήνα

τηλ: 210 3898022 | fax: 210 3898086

e-mail: kethi@kethi.gr | website: www.kethi.gr

Εργαστήριο Σπουδών Φύλου | Πάντειο Πανεπιστήμιο

Λ. Συγγρού 136, Γυάλινο κτίριο Παντείου Πανεπιστημίου

τηλ: 210 9201516

e-mail: genderpanteion@gmail.com | website: www.genderstudies-panteion.gr

Σύνδεσμος Βιομηχανιών Αττικής Πειραιώς

Αμερικής 10, Αθήνα 10671

τηλ: 210 3392567 | fax: 210 3631720

e-mail: svap@svap.gr | website: www.svap.gr

Κέντρο Αριστείας Πανεπιστημίου Ρέικιαβικ

Gimli, Saemundargata 10, 101 Reykjavik

τηλ: +354 525-5993 | fax: +354 552-1331

e-mail: eddacenter@hi.is | website: edda.hi.is

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.

