

# ΑΔΕΙΕΣ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ & ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ

ΟΨΕΙΣ ΤΟΥ ΕΜΦΥΛΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ  
ΣΤΗ [ΜΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ] ΦΡΟΝΤΙΔΑ



## Ομάδα Εργασίας

### ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ:

Ναυσικά Μοσχοβάκου, Δρ., Ερευνήτρια θεμάτων ισότητας και φύλου

### ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ / ΣΥΓΓΡΑΦΙΚΗ ΟΜΑΔΑ:

Στέλλα Κάσδαγλη, Συνιδρύτρια Women On Top, Συγγραφέας

Πηνελόπη Θεοδωρακάκου, Συνιδρύτρια Women On Top

Ναυσικά Μοσχοβάκου, Δρ., Ερευνήτρια θεμάτων ισότητας και φύλου

Γεωργία Κελεπούρη, Υποψήφια Διδάκτωρ στο Ευρωπαϊκό Δίκαιο, Δικηγόρος

### ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ:

Κατερίνα Ιωαννίδου, Account Strategist qed

Η έρευνα είναι μια πρωτοβουλία του Women On Top και υλοποιήθηκε με την υποστήριξη του Konrad Adenauer Stiftung Ελλάδας και Κύπρου.

Αθήνα, Μάιος 2023

ISBN: 978-618-86749-0-5

Σχεδιασμός report | [coppola.gr](http://coppola.gr)

**ΑΔΕΙΕΣ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ:**  
ΟΨΕΙΣ ΤΟΥ ΕΜΦΥΛΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΣΤΗ [ΜΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ] ΦΡΟΝΤΙΔΑ

## Περιεχόμενα

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Εισαγωγή</b>   | <b>4</b>  |
| <b>Σύνοψη</b>   | <b>5</b>  |
| <b>ΕΝΟΤΗΤΑ 1</b>  |           |
| <b>Βασικές επισημάνσεις: εννοιολογήσεις και ορισμοί</b>   | <b>7</b>  |
| <b>ΕΝΟΤΗΤΑ 2</b>  |           |
| <b>Προς μια πιο ισότιμη κατανομή ευθυνών φροντίδας:<br/>τα οφέλη, ο ρόλος των ανδρών και τα επίμονα έμφυλα στερεότυπα</b> | <b>12</b> |
| <b>ΕΝΟΤΗΤΑ 3</b>  |           |
| <b>Επισκόπηση δεδομένων για τις άδειες γονεϊκότητας σε χώρες της ΕΕ</b>   | <b>15</b> |
| <b>ΕΝΟΤΗΤΑ 4</b>  |           |
| <b>Νέες νομοθετικές ρυθμίσεις: ο Νόμος 4808/2021</b>  | <b>18</b> |
| <b>ΕΝΟΤΗΤΑ 5</b>  |           |
| <b>Αποτελέσματα ποσοτικής και ποιοτικής διερεύνησης</b>   |           |
| 5.1. Ταυτότητα της έρευνας  | <b>19</b> |
| 5.2. Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής   | <b>20</b> |
| 5.3. Γονεϊκότητα και έμφυλα στερεότυπα  | <b>26</b> |
| 5.4. Γνώση και χρήση αδειών γονεϊκότητας: συνέπειες και οφέλη   | <b>34</b> |
| 5.5. Μη χρήση αδειών γονεϊκότητας: αιτίες και συνέπειες   | <b>43</b> |
| 5.6. Πρόθεση λήψης αδειών και παράγοντες ενθάρρυνσης  | <b>48</b> |
| <b>ΕΝΟΤΗΤΑ 6</b>  |           |
| <b>Συμπεράσματα και προτάσεις</b>   | <b>53</b> |
| <b>Βιβλιογραφία</b>   | <b>58</b> |
| <b>Νομοθεσία</b>  | <b>60</b> |

## Εισαγωγή

Γιατί ένας οργανισμός για την επαγγελματική και οικονομική ενδυνάμωση των γυναικών να ασχοληθεί με μια έρευνα που θέτει στο επίκεντρό της τους άνδρες; Η απάντηση στο γιατί το Women On Top αποφάσισε να πραγματοποιήσει αυτή τη μελέτη, βρίσκεται, παραδόξως, στους πρώτους μήνες της πανδημίας COVID-19, όταν και συνειδητοποιήσαμε ότι, για πολλούς άνδρες στην Ελλάδα, τα λοκντάουν ήταν η πρώτη περίοδος που περνούσαν ένα τόσο μεγάλο διάστημα στο σπίτι, μαζί με τα παιδιά τους. Για τις περισσότερες μητέρες η εμπειρία δεν ήταν άγνωστη, αφού είχαν περάσει τουλάχιστον κάποιες εβδομάδες, κατά τον πρώτο χρόνο ζωής του/των παιδιού/ών τους σε άδεια, έχοντας την κύρια ευθύνη της φροντίδας τους. Οι πατέρες όμως;

Η συνειδητοποίηση αυτή, σε συνδυασμό με τα στοιχεία που αναδεικνύουν τα χαμηλά ποσοστά λήψης αδειών πατρότητας και γονεϊκότητας από άνδρες, την πρόσφατη νομοθετική αλλαγή για την επέκταση της άδειας πατρότητας στην Ελλάδα, αλλά και ευρύτερα στοιχεία για την έμφυλη ανισοκατανομή των ευθυνών φροντίδας στις ελληνικές οικογένειες, μας έκαναν να πάρουμε την απόφαση να επενδύσουμε πόρους για τη διενέργεια της έρευνας που κρατάτε στα χέρια σας.

Η χρήση αδειών γονεϊκότητας από τους πατέρες έχει αποδεδειγμένα θετικές συνέπειες στη σχέση τους με τα παιδιά, αλλά και στις συντρόφους τους, καθώς η μακροχρόνια συμμετοχή τους στο διαμοιρασμό των υποχρεώσεων φροντίδας στο σπίτι, συμβάλλει και

στην υγεία (σωματική, ψυχική, οικονομική) των γυναικών της οικογένειας, αλλά και της κοινωνίας ευρύτερα. Όταν οι άνδρες κάνουν χρήση των αδειών αυτών, μαθαίνουν και συνηθίζουν να συμμετέχουν ισότιμα στις ευθύνες που, ακόμα και σήμερα, αναλαμβάνουν κατά κύριο λόγο οι γυναίκες στην οικογένεια, γεγονός που συνεισφέρει και στην οικοδόμηση πιο ισότιμων σχέσεων μεταξύ τους, αλλά και στην υποστήριξη των γυναικών αυτών, ώστε να διεκδικήσουν ισότιμα επαγγελματική εξέλιξη και οικονομική ανεξαρτησία. Επίσης, η ενεργή συμμετοχή των ανδρών στις οικογενειακές υποχρεώσεις φροντίδας γαλουχεί μια νέα γενιά νέων πολιτών με εικόνες έμφυλης ισότητας, πέρα από τα στερεότυπα και τους άκαμπτους έμφυλους ρόλους, με τα οποία μεγαλώσαμε πολλές και πολλοί από εμάς.

Το Women On Top ανέλαβε την πραγματοποίηση αυτής της έρευνας με στόχο τη σκιαγράφηση των εμποδίων που αποτρέπουν τους άνδρες από το να κάνουν χρήση γονικών αδειών, τη διερεύνηση του έμφυλου χάσματος στη χρήση αδειών γονεϊκότητας και τη διατύπωση προτάσεων πολιτικής που θα ενθαρρύνουν την ευρύτερη χρήση των αδειών αυτών από τους πατέρες. Ευχόμαστε εσείς που θα την διαβάσετε να συμμετάσχετε, με τον τρόπο σας, στη διάχυση του μηνύματος για τη σημασία και την αξία της χρήσης αδειών γονεϊκότητας από τους άνδρες, αλλά και να κάνετε, στη δική σας σφαίρα επιρροής, μικρά ή μεγάλα βήματα που θα κάνουν το όραμα της ισότιμης συμμετοχής στη φροντίδα, πράξη.

## Σύνοψη

Οι άδειες γονεϊκότητας εντάσσονται στα μέτρα πολιτικής για την υποστήριξη εργαζόμενων γονέων, προκειμένου να ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις της εργασίας και της παροχής φροντίδας προς τα παιδιά τους. Αποτελούν, επομένως, σημαντικά εργαλεία για την προώθηση μιας πιο ισότιμης κατανομής ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, μητέρων και πατέρων. Σε αυτήν την κατεύθυνση, η πρόσφατη ευρωπαϊκή Οδηγία 1158/2019 που ενσωματώθηκε το 2021 στην ελληνική νομοθεσία, ενισχύοντας τις άδειες αυτές και επεκτείνοντας σημαντικά τη διάρκεια της άδειας πατρότητας, δημιουργεί τις προϋποθέσεις για διευκόλυνση της συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας, και για πιο ενεργή συμμετοχή των πατέρων στην παροχή γονεϊκής φροντίδας.

Ωστόσο, τα συστήματα αδειών δεν επιφέρουν απαραίτητα μείωση του έμφυλου χάσματος στην παροχή μη αμειβόμενης φροντίδας παιδιών. Παρά τα τεκμηριωμένα οφέλη από την αύξηση της συμμετοχής των ανδρών στην ανατροφή και τη φροντίδα των παιδιών τους, αυτή εξακολουθεί να παραμένει κυρίως «γυναικεία» υπόθεση.

Η έρευνα του Women on Top διερευνά και αποτυπώνει το χάσμα αυτό, δείχνοντας τις διαφορετικές ανησυχίες ανδρών και γυναικών σε σχέση με τη συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής ζωής, οι οποίες αντανακλούν αντίστοιχα τη διαφορετική έμφυλη πρόσληψη του γονεϊκού ρόλου τους, σε εναρμόνιση με τα κυρίαρχα έμφυλα στερεότυπα. Οι γυναίκες βιώνουν ως πιο «προσωπικό» ζήτημα την παροχή φροντίδας, καθώς την αναλαμβάνουν ως επί το πλείστον -συγκριτικά με τους άνδρες-, ενώ οι άνδρες προβληματίζονται για την εξυπηρέτηση των αναγκών των παιδιών τους αναζητώντας περισσότερο λύσεις «έξω από το σπίτι». Αυτή η διάσταση επιβεβαιώνεται και από το γεγονός ότι, ενώ η πλειοψηφία των ατόμων δηλώνει πως δεν ενστερνίζεται απόψεις που αναπαράγουν έμφυλες προσδοκίες, σημαντικό ποσοστό εξακολουθεί να τις υποστηρίζει, με τους άνδρες -και ακόμα περισσότερο,

τα νεαρότερα άτομα, ανεξαρτήτως φύλου- να είναι σαφώς πιο πρόθυμοι να τις αναπαράξουν.

Είναι αξιοσημείωτο ότι περίπου οι μισοί άνδρες δεν έχουν κάνει χρήση καμίας από τις υπό εξέταση άδειες γονεϊκότητας, καθιστώντας εμφανές ότι οι έμφυλες αντιλήψεις που «απαλλάσσουν» τους άνδρες από την ενασχόληση με τη φροντίδα των παιδιών, παραμένουν ριζωμένες στην καθημερινότητά μας. Παράλληλα, έχει αξία να σημειωθεί ότι η «επιλογή» της μη αξιοποίησης αδειών από πατέρες μπορεί να συνδέεται είτε με την εσωτερίκευση έμφυλων στερεοτύπων, είτε από τον φόβο της κριτικής αντιμετώπισής τους από το περιβάλλον τους. Ωστόσο, ακόμα και εκείνοι που αξιοποιούν την άδεια πατρότητας, η οποία είναι αποκλειστικό δικαίωμα των πατέρων, την αξιολογούν ως υποστηρικτικό μέτρο για τις μητέρες.

Εξίσου σημαντικό είναι το γεγονός ότι, όπως διαφαίνεται από τη διερεύνηση του Women On Top, οι όροι και οι προϋποθέσεις που συνδέονται με τις άδειες γονεϊκότητας δεν είναι πάντοτε γνωστές στα άτομα που έχουν δικαίωμα να τις λάβουν. Παρόλο που σε άδειες που τυπικά δικαιούνται και οι δύο γονείς, δεν παρουσιάζονται σημαντικές έμφυλες διαφοροποιήσεις στον βαθμό γνώσης, η χρήση των αδειών αυτών γίνεται συνήθως από γυναίκες. Στις περιπτώσεις ανδρών που αξιοποιούν αυτές τις άδειες, η επιλογή είναι πιθανό να επηρεάζεται από την εργασιακή κατάσταση της συντρόφου.

Σε κάθε περίπτωση, το γεγονός ότι η οικογενειακή απόφαση για τη λήψη αδειών εξαρτάται και από τις οικονομικές συνέπειες που αυτή επιφέρει στο οικογενειακό εισόδημα, καθιστά σαφές ότι το ζήτημα συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας είναι αλληλένδετο με μια σειρά ευρύτερων έμφυλων ανισοτήτων (π.χ. έμφυλο μισθολογικό χάσμα).

Με βάση όλα τα παραπάνω ευρήματα δεν προκαλεί εντύπωση το γεγονός ότι οι περισσότεροι άνδρες

θεωρούν πως η καθιέρωση της υποχρεωτικής χρήσης γονικών αδειών και από τους πατέρες –και άρα η απαλλαγή τους από την επιλογή- αποτελεί το πιο βοηθητικό μέτρο για να τις αξιοποιήσουν. Παράλληλα, οι περισσότερες γυναίκες καταγράφουν τη διατήρηση του εισοδήματός τους, δηλαδή την πλήρη εισοδηματική κάλυψη κατά τη χρήση αδειών για την προστασία της οικογένειας, ως παράγοντα ενθάρρυνσής τους για τη λήψη τους.

Για την προώθηση της χρήσης αδειών γονεϊκότητας από πατέρες είναι επίσης κρίσιμο να προωθηθούν θεσμικές παρεμβάσεις όπως:

- α) Αύξηση της διάρκειας των αδειών πατρότητας, οι οποίες παρά την πρόσφατη επέκτασή τους εξακολουθούν να επικοινωνούν τον δευτερεύοντα ρόλο των πατέρων στη φροντίδα των παιδιών
- β) Προς τα πάνω εξίσωση της διάρκειας των αδειών γονικής φροντίδας για εργαζόμενους/ες στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα
- γ) Δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για τους όρους χορήγησης αδειών γονεϊκότητας και για την εξάλειψη στερεοτυπικών αντιλήψεων για τον ρόλο του πατέρα
- δ) Ενίσχυση από τις επιχειρήσεις της πληροφόρησης των εργαζομένων σε σχέση με το δικαίωμα και τους όρους χορήγησης αδειών γονεϊκότητας
- ε) Παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις που προωθούν δράσεις για τη συμφιλίωση των επαγγελματικών και των οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων
- στ) Διαμόρφωση εταιρικών πολιτικών συμφιλίωσης επαγγελματικής/ιδιωτικής ζωής με βάση τις ανάγκες των εργαζομένων κάθε επιχείρησης
- ζ) Αξιοποίηση αδειών γονεϊκότητας και άλλων μέτρων συμφιλίωσης από ανώτερα διοικητικά στελέχη, τα οποία λειτουργούν ως πρότυπα ρόλου (role-models)
- η) Εφαρμογή μέτρων on-boarding (ένταξης) και off-boarding (αποχώρησης) για εργαζόμενους/ες

που λαμβάνουν άδειες γονεϊκότητας και, εφόσον και οι ίδιοι/ες το επιθυμούν, διατήρηση της επικοινωνίας μαζί τους προκειμένου να παραμείνουν συνδεδεμένοι/ες με τις εξελίξεις στο χώρο εργασίας τους

θ) Δημιουργία πλαισίου για την κάλυψη επείγουσών αναγκών προσωπικού, ιδιαίτερα για μικρομεσαίες επιχειρήσεις, των οποίων εργαζόμενοι/ες αξιοποιούν άδειες γονεϊκότητας.

Ωστόσο, η προσπάθεια για πιο ισότιμη κατανομή ευθυνών οικογενειακής φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν πρέπει και δεν μπορεί να εξαντλείται στη θεσμοθέτηση μέτρων, αποκομμένων από ευρύτερες παρεμβάσεις και πολιτικές στην κατεύθυνση της έμφυλης ισότητας, όπως η γεφύρωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος και η καλλιέργεια μιας πιο ισότιμης κουλτούρας στην ευρύτερη κοινωνία.

## ΕΝΟΤΗΤΑ 1

## Βασικές επισημάνσεις: εννοιολογήσεις και ορισμοί

Στη διεθνή βιβλιογραφία δεν συναντάται κάποιος ενιαίος, κοινά αποδεκτός ορισμός για την έννοια «συμφιλίωση εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων». Ωστόσο, σε μια προσπάθεια προσδιορισμού του περιεχομένου της, θα μπορούσαμε να πούμε ότι ο όρος «συμφιλίωση», ο οποίος χρησιμοποιείται εναλλακτικά προς τους όρους «εναρμόνιση», «συνδυασμός» και «εξισορρόπηση», αφορά την **ισορροπία στην κατανομή αρμοδιοτήτων και ευθυνών ή στον συνδυασμό αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας**.<sup>1</sup> Η -μέχρι πρόσφατα- επικρατέστερη χρήση και πρόσληψη της έννοιας «συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής» αποκλειστικά για εργαζόμενους/ες γονείς, έχει οδηγήσει σε μια νέα κριτική προσέγγισή της, προκειμένου να διασφαλίζεται η συμπερίληψη των αναγκών και των ατόμων που δεν διαβιούν με εξαρτώμενα άτομα.<sup>2</sup> Ωστόσο, είναι κρίσιμο να διασαφηνιστεί ότι στην παρούσα μελέτη, επειδή στο επίκεντρο τίθενται οι άδειες γονεϊκότητας, η χρήση της έννοιας συνδέεται εκ των πραγμάτων με **άτομα που εργάζονται και παράλληλα έχουν την ευθύνη της φροντίδας εξαρτώμενων μελών της οικογένειας**, και ειδικότερα των παιδιών τους.

Ξεκινώντας από την παραδοχή ότι η έννοια ξεφεύγει από τα στενά όρια της οργάνωσης και του καταμερισμού του χρόνου ενός προσώπου και σχετίζεται με πληθώρα άλλων παραγόντων, όπως **το καθεστώς απασχόλησης, τα μέτρα υποστήριξης, τη δόμηση των οικογενειακών σχέσεων και την κυρίαρχη έμφυλη**

**νοοτροπία**, η δυνατότητα για συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας, αποτυπώνεται τελικά ως σημαντική παράμετρος της ποιότητας ζωής.<sup>3</sup>

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η πολιτική συμφιλίωσης μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής/επαγγελματικής ζωής, ήδη από τη δεκαετία του 1980,<sup>4</sup> εμφανίζεται άρρηκτα συνδεδεμένη με τη συστηματική υποστήριξη της συμμετοχής και παραμονής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, η εν λόγω πολιτική αναγνωρίζεται ως **βασική παράμετρος προώθησης της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας** και συμπεριλαμβάνεται σε προτάσεις και θέσεις για την προώθηση, τουλάχιστον αρχικά, οικονομικών στόχων της ΕΕ, που αναφέρονται στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας των γυναικών και, δευτερευόντως, στην προώθηση της ίσης συμμετοχής των ανδρών στην οικογενειακή ζωή.<sup>5</sup>

Αν και αρχικά η έννοια εμφανίστηκε παράλληλα προς την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και η θεσμοθέτηση σχετικών πολιτικών πλαισιώθηκε ως τρόπος για τη διευκόλυνση και την υποστήριξη των γυναικών, σταδιακά αυτή η **έμφυλη ασυμμετρία άρχισε να αποκαθίσταται**, με αποτέλεσμα η συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας να αναδιατυπώνεται ως κοινό ζητούμενο για κάθε πρόσωπο, ανεξαρτήτως φύλου. Ειδικότερα, η πολιτική συνδυασμού της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή, δεν επικοινωνείται πλέον -τουλάχιστον θεσμικά- ως **«ζήτημα των γυναικών»**,<sup>6</sup> αλλά αντίθετα επιχειρείται η

1 Για μια επισκόπηση της βιβλιογραφίας ως προς την έννοια του όρου «συμφιλίωση», βλ.: Γκερμότση, Β., *Αντιλήψεις Ζευγαριών ως προς τη Συμφιλίωση Οικογενειακής/Ιδιωτικής και Επαγγελματικής Ζωής*, Διπλωματική Εργασία, ΠΜΣ «Φύλο & Νέα Εκπαιδευτικά και Εργασιακά Περιβάλλοντα στην Κοινωνία της Πληροφορίας», Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου, 2010, σ. 6-9.

2 Σύμφωνα με τον ορισμό του ΕΙΓΕ πλέον η «οικογενειακή ζωή» αντικαθίσταται από την «προσωπική/ιδιωτική ζωή» κατά τη χρήση της έννοιας.

3 Η συμφιλίωση της εργασίας και της οικογενειακής/προσωπικής ζωής έχει θεωρηθεί ως σημαντικός παράγοντας για την ψυχική ευημερία ενός ατόμου, όπως αναφέρεται στο: Γκερμότση, Β., Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ., *Έκθεση Ευρημάτων Έρευνας Πεδίου - Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η Συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες*, Αθήνα: ΚΕΘΙ, 2016.

4 Για μια ευσύνοπτη παρουσίαση της εξέλιξης της ευρωπαϊκής πολιτικής για τη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας, βλ.: Καραμεσίνη, Μ., Σκόμπα, Μ. & Χατζηβαρνάβα, Ε., *Μοντέλα κοινωνικού κράτους, μοντέλα οικογένειας και φροντίδας και πολιτική συμφιλίωσης: Η Ελλάδα σε διεθνή κρίση*, στο: Μ. Καραμεσίνη & Μ. Συμεωνάκη (επιμ.), *Συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας στην Ελλάδα: Γένεση, εξέλιξη και αποτίμηση μιας πολιτικής*, Αθήνα: εκδόσεις νήσος, 2019, σ. 34-36.

5 Βλ.: Καραμεσίνη, Μ., Σκόμπα, Μ. & Χατζηβαρνάβα, Ε., *Μοντέλα κοινωνικού κράτους, μοντέλα οικογένειας και φροντίδας και πολιτική συμφιλίωσης: Η Ελλάδα σε διεθνή κρίση*, στο: Μ. Καραμεσίνη & Μ. Συμεωνάκη (επιμ.), *Συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας στην Ελλάδα: Γένεση, εξέλιξη και αποτίμηση μιας πολιτικής*, Αθήνα: εκδόσεις νήσος, 2019, σ. 35-36. Επίσης, βλ.: Stratigaki, M., *The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of "Reconciliation of Work and Family"*, *Social Politics*, 11(1), p. 30-56, 2004, όπου η συγγραφέας προσεγγίζει κριτικά την σύνδεση της πολιτικής συμφιλίωσης αποκλειστικά με οικονομικές προτεραιότητες ΕΕ.

6 Παντελίδου-Μαλούτα, Μ., *Φύλο-Κοινωνία-Πολιτική, 1 η Εκπαιδευτική Ενότητα*, Αθήνα: ΚΕΘΙ, 2014, σ. 80-81.

προώθηση πολιτικών που ενθαρρύνουν τους άνδρες να αναλάβουν οικογενειακές και οικιακές ευθύνες. Πλέον, καθίσταται σαφές ότι **η ανάγκη συνδυασμού ρόλων και καθηκόντων μεταξύ της δημόσιας και ιδιωτικής σφαίρας**, δεν αφορά μόνο εργαζόμενες μητέρες που θέλουν να διασφαλίσουν την ένταξη και παραμονή τους στην αγορά εργασίας, αλλά διευρύνεται και αφορά κάθε άτομο, άνδρα ή γυναίκα, ανεξαρτήτως της οικογενειακής κατάστασης ή/και της επαγγελματικής του ιδιότητας.

Από το 2000, στο άρθρο 33 παρ. 2 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης,<sup>7</sup> το οποίο αποτελεί κείμενο δεσμευτικού χαρακτήρα για όλα τα Κράτη Μέλη της ΕΕ, προβλέπεται το δικαίωμα κάθε προσώπου να προστατεύεται από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα, καθώς και το δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού, *«προκειμένου να μπορεί να συνδυάζει την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή του»*.

Για τη διευκόλυνση της συμφιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, προτείνονται μέτρα που περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την εισαγωγή συστημάτων αδειών γονεϊκότητας και αδειών για την «προστασία της οικογένειας»,<sup>8</sup> ρυθμίσεις για τη φρο-

ντίδα των παιδιών, των ηλικιωμένων και άλλων εξαρτώμενων ατόμων, καθώς και γενικότερα, την οργάνωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος και την ανάπτυξη μιας εργασιακής κουλτούρας, που διευκολύνουν τον συνδυασμό της εργασίας και των οικογενειακών υποχρεώσεων για τις γυναίκες και τους άνδρες.

Συνεπώς, οι άδειες γονεϊκότητας -ή διαφορετικά- οι άδειες που απευθύνονται σε και μπορούν να αξιοποιηθούν από εργαζόμενους/ες γονείς, εντάσσονται στις πολιτικές συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής, στα μέτρα, δηλαδή, δημόσιας πολιτικής που ενθαρρύνουν τα άτομα και τους επιτρέπουν *«να ανταπεξέρχονται με ικανοποιητικό τρόπο στις υποχρεώσεις της εργασίας και εκείνες της παροχής φροντίδας προς οικεία πρόσωπα, συνδυάζοντας αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία και διαφορετικά είδη φροντίδας»*.<sup>9</sup> Παράλληλα, οι άδειες πατρότητας, οι οποίες εντάσσονται στις παραπάνω άδειες, εκτός από μέτρο πολιτικής για τη συμφιλίωση των εργασιακών και των οικογενειακών υποχρεώσεων των πατέρων, σηματοδοτούν και την **αναγνώριση της υποχρέωσης των ανδρών στη μη αμειβόμενη φροντίδα των παιδιών τους**, και συμβάλλουν στην προσπάθεια για ενίσχυση των δεξιοτήτων φροντίδας των ανδρών και για αλλαγή των στερεοτύπων αντιλήψεων σχετικά με τους έμφυλους κοινωνικούς ρόλους.

7 Ευρωπαϊκή Ένωση, Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2000/C 364/01).

8 Βλ. ενδεικτικά τις σχετικές άδειες που ισχύουν στην Ελλάδα: <https://www.hll.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/adeies-ergasiakes-scheseis/adeies-gia-tin-prostasia-tis-oikogeneias/>

9 Καραμεισίνη, Μ. & Συμεωνάκη, Μ., Εισαγωγή, Πολιτική συμφιλίωσης εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων: Μια νέα πολιτική με πολλαπλές στοχεύσεις, στο: Μ. Καραμεισίνη & Μ. Συμεωνάκη (επιμ.), *Συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας στην Ελλάδα: Γένεση, εξέλιξη και αποτίμηση μιας πολιτικής*, Αθήνα: εκδόσεις Νήσος, 2019, σ. 11.



## ΟΙ ΒΑΣΙΚΟΤΕΡΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ

Οι τέσσερις επικρατέστεροι γενικοί τύποι αδειών γονεϊκότητας,<sup>10</sup> δηλαδή αδειών που εντάσσονται στο θεσμοθετημένο πλαίσιο ενός κράτους για την υποστήριξη γονέων, σύμφωνα με τον Οργανισμό Οικονομικής Ανάπτυξης και Συνεργασίας (ΟΟΣΑ/OECD),<sup>11</sup> είναι οι ακόλουθες:

### Άδεια μητρότητας ή άδεια λοχείας (maternity leave or pregnancy leave)

Άδεια που χορηγείται στις εργαζόμενες μητέρες για περίοδο πριν και μετά τον τοκετό (ή και την τεκνοθεσία σε ορισμένες χώρες). Η Σύμβαση της ΔΟΕ για την άδεια μητρότητας ορίζει ότι η περίοδος της συγκεκριμένης άδειας πρέπει να είναι τουλάχιστον 14 εβδομάδες. Στις περισσότερες χώρες, οι δικαιούχοι μπορούν να λάβουν συνδυαστικά την άδεια πριν από και μετά τον τοκετό. Σε ορισμένες χώρες, είναι υποχρεωτική η λήψη της άδειας για σύντομο χρονικό διάστημα πριν τον τοκετό, όπως και αντίστοιχα για μια περίοδο μετά από αυτόν.

### Άδεια πατρότητας (paternity leave)

Άδεια που χορηγείται σε εργαζόμενους πατέρες γύρω από την περίοδο του τοκετού (συνήθως κατά τους πρώτους μήνες). Γενικά, οι περίοδοι των αδειών πατρότητας είναι πολύ μικρότερες σε σχέση με τις περιόδους των αδειών μητρότητας.

### Γονική άδεια (parental leave)

Άδεια που χορηγείται σε εργαζόμενους γονείς, η οποία συχνά είναι συμπληρωματική στις περιόδους αδειών μητρότητας και πατρότητας. Συχνά η άδεια αυτή ακολουθεί την άδεια μητρότητας. Το δικαίωμα στην εν λόγω άδεια συνήθως είναι ατομικό (δηλαδή κάθε γονέας έχει το δικό του δικαίωμα), αλλά το δικαίωμα για κρατική εισοδηματική υποστήριξη κατά τη γονική άδεια είναι συχνά οικογενειακό, πράγμα που σημαίνει ότι μόνο ένας γονέας μπορεί να διεκδικήσει εισοδηματική υποστήριξη. Σε ορισμένες χώρες, ορισμένες περιόδους γονικής άδειας προρίζονται για χρήση μόνο από τη μητέρα ή τον πατέρα και δεν μπορούν να μεταφερθούν.

### Άδεια ανατροφής (child raising leave)<sup>12</sup>

Άδεια που μερικές φορές ακολουθεί τη γονική άδεια και που συνήθως επιτρέπει σε τουλάχιστον έναν γονέα να παραμείνει στο σπίτι για να παρέχει φροντίδα μέχρι το παιδί να γίνει 2 ή 3 ετών. Η άδεια αυτή είναι λιγότερο συχνή από τους άλλους τρεις τύπους άδειας.

10 Στο πλαίσιο της ποιοτικής και ποσοτικής διερεύνησης, οι 4 άδειες που μελετήθηκαν στο ελληνικό πλαίσιο είναι οι εξής: Άδεια πατρότητας, Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, Άδεια φροντίδας τέκνου, Γονική άδεια. Σε επόμενη Ενότητα παρατίθενται λεπτομέρειες για τις εν λόγω άδειες.

11 Βλ. σχετικά: [https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)

12 Στο σχετικό κείμενο του ΟΟΣΑ η εν λόγω άδεια αναφέρεται ως «home care leave» και εναλλακτικά ως «childcare leave». Εδώ παρατίθεται η εναλλακτική διατύπωση «άδεια ανατροφής», καθώς αυτή είναι η ονομασία της στην Ελλάδα.

Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ο σχεδιασμός και η εφαρμογή πολιτικών συμφιλίωσης είναι κρίσιμο να αποβλέπει στη **διασφάλιση της οικονομικής ανεξαρτησίας ανδρών και γυναικών** που αξιοποιούν τις θεσμικές δυνατότητες (π.χ. λαμβάνουν άδειες) και επιλέγουν να αφιερώσουν χρόνο στο παιδί ή σε άλλα πρόσωπα της οικογένειάς τους.<sup>13</sup> Ιδιαίτερη, ωστόσο, έμφαση είναι σημαντικό να δίνεται στο πλαίσιο εννοιολόγησης και προώθησης των πολιτικών συμφιλίωσης, και στην αντιμετώπιση του άνισου καταμερισμού<sup>14</sup> των ευθυνών φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών,<sup>15</sup> ο οποίος συντηρεί και ενισχύει, μεταξύ άλλων παραγόντων, το έμφυλο μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα,<sup>16</sup> δημιουργώντας τελικά μια σχέση διαρκούς ανατροφοδότησης μεταξύ αυτών, καταλήγοντας να συντηρεί έμφυλες ανισότητες. Για παράδειγμα, οι γυναίκες, ως κύρια πρόσωπα φροντίδας, συχνά επιλέγουν να αποσυρθούν από την αγορά εργασίας για να φροντίσουν τα παιδιά ή/και άλλα εξαρτώμενα μέλη, με αποτέλεσμα να εκτίθενται σε **μακρά οικονομική επισφάλεια** («τιμωρία της μητρότητας» / «motherhood penalty») - «τιμωρία της φροντίδας» / «care penalty»). Ακόμη, όταν δεν εγκαταλείπουν εντελώς την αγορά εργασίας, **εξωθούνται σε διακοπές της επαγγελματικής τους πορείας** ή επιστρέφουν στην αγορά εργασίας επιλέγοντας θέσεις μερικής απασχόλησης ή/και χαμηλότερης ειδίκευσης, και άρα, χαμηλότερων αποδοχών. Αυτές οι «επιλογές» κατά τον κύκλο ζωής, οι οποίες δεν είναι ανεξάρτητες από τα έμφυλα στερεότυπα που συνδέονται με τη φροντίδα, καταλήγουν να έχουν **σοβαρές επιπτώσεις στις συνθήκες ζωής και να αναπαράγουν το έμφυλο χάσμα σε διάφορα πεδία.**

13 European Parliament. FEMM Committee Report, *Maternity, Paternity and Parental Leave: Data Related to Duration and Compensation Rates in the European Union*. Brussels: European Union, 2015, p. 27.

14 Όπως αναφέρεται σε Έκθεση της Επιτροπής FEMM του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (βλ. προηγούμενη υποσημείωση), σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), η εξάλειψη του άνισου καταμερισμού της αμειβόμενης απασχόλησης και της μη αμειβόμενης φροντίδας και οικιακής εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, πιθανά αποτελεί την πιο σημαντική κοινωνική εξέλιξη του 21ου αιώνα. Σε αυτό το πλαίσιο η ΔΟΕ εντάσσει την ενεργή συμμετοχή των πατέρων στην παροχή φροντίδας, ως βασική παράμετρο της παραπάνω εξέλιξης.

15 Σύμφωνα με την Παγκόσμια Έκθεση του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ του 2022 για το έμφυλο χάσμα, οι άνδρες αφιερώνουν μόλις το 1/3 του χρόνου που αφιερώνουν οι γυναίκες σε μη αμειβόμενη εργασία. Στοιχεία από 33 χώρες δείχνουν ότι το μερίδιο του χρόνου των ανδρών που δαπανάται σε μη αμειβόμενη εργασία (ως ποσοστό συνολικής εργασίας) είναι 19%, έναντι 55% του χρόνου που δαπανούν αντίστοιχα οι γυναίκες. Βλ.: World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2022*, July 2022, Geneva: World Economic Forum, 2022, p. 35. Σε παρόμοιο πλαίσιο, γίνεται λόγος για την «τιμωρία της μητρότητας» («motherhood penalty») ή την «τιμωρία της φροντίδας» («care penalty»), με βασική επιδίωξη των ανάδειξη της μειονεκτούσας θέσης των γυναικών ή/και των φροντιστών/-τριών αντίστοιχα, στην αγορά εργασίας. Βλ.: Ανακοίνωση της Επιτροπής, COM(2017)678 της 20.11.2017 για το Σχέδιο Δράσης της ΕΕ 2017-2019 για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος, σ. 10-11.

16 Βλ.: Ανακοίνωση της Επιτροπής, COM(2017)678 της 20.11.2017 για το Σχέδιο Δράσης της ΕΕ 2017-2019 για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος, σ. 11 και ιδίως, υποσημείωση 34, όπου ενδεικτικά αναφέρεται ότι το 2016 το ποσοστό των μητέρων με παιδιά έως 6 ετών που ήταν εκτός αγοράς εργασίας και δεν ασκούσε οικονομική δραστηριότητα έφθανε στο 28,6 %, έναντι μόλις 4,1% που αντιστοιχούσε στους πατέρες. Βλ. επίσης: European Commission, *Peer Review on 'The financial impact of maternity and paternity leave' - Synthesis Report*, Prague, Czech Republic, 8-9 October 2018, p. 7.

# Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 2019/1158<sup>17</sup> ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ/ΤΙΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ/ΤΡΙΕΣ

Η ψήφιση της Οδηγίας 2019/1158 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους/τις φροντιστές/τριες αλλάζει το τοπίο στη διαμόρφωση της πολιτικής συμφιλίωσης σε επίπεδο ΕΕ. Πέραν της πρόνοιας για τη διατήρηση υψηλών ποσοστών απασχολησιμότητας των γυναικών, η Οδηγία αναγνωρίζει την ύπαρξη έμφυλων στερεοτύπων στα επαγγέλματα και στην ανάληψη καθηκόντων για την παροχή φροντίδας, και υπογραμμίζει την ανάγκη ισότιμης κατανομής ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών.<sup>18</sup>

Η Οδηγία 2019/1158 στοχεύει στην εξασφάλιση της ισότητας στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, ενθαρρύνοντας παράλληλα την ισόρροπη κατά φύλο χρήση των αδειών και των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και επιτρέποντας έτσι, τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες, να συνδυάζουν καλύτερα τις ευθύνες φροντίδας με τις απαιτήσεις της επαγγελματικής τους ζωής.

Στο πλαίσιο αυτό ορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις για τη γονική άδεια, την άδεια πατρότητας και την άδεια φροντίδας. Επιπλέον, η Οδηγία παρέχει το δικαίωμα αδειών γονεϊκότητας στον δεύτερο γονέα, δημιουργώντας κίνητρα προκειμένου να λαμβάνουν γονική άδεια ή άδεια πατρότητας οι πατέρες και -συνεπώς- να αναλαμβάνουν ευθύνες φροντίδας. Ειδικότερα, η Οδηγία 2019/1158 θεσμοθετεί σε επίπεδο ΕΕ τη δυνατότητα λήψης άδειας πατρότητας, καθορίζοντας ως ελάχιστη διάρκεια αυτής τις 10 ημέρες.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Οδηγία 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, ΡΕ/20/2019/REV/1.

<sup>18</sup> Βλ. αιτιολογικές σκέψεις υπ' αριθμ. 10, 11, 21 της Οδηγίας αυτής.

<sup>19</sup> Όπως θα δούμε παρακάτω, η Ελλάδα ενσωμάτωσε τις σχετικές ρυθμίσεις με τον Ν. 4808/2021 (άρθρα 24 και έπ.), επιμηκύνοντας την περίοδο της άδειας πατρότητας σε 14 ημέρες, από 2 ημέρες που προβλεπόταν έως τότε από τον Νόμο 3801/2009 (άρθρο 18), με βάση την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2000 και 2001.

## ΕΝΟΤΗΤΑ 2

### Προς μια πιο ισότιμη κατανομή ευθυνών φροντίδας: τα οφέλη, ο ρόλος των ανδρών και τα επίμονα έμφυλα στερεότυπα

Στην προηγούμενη Ενότητα, αναφέρθηκε ότι με τη θεσμοθέτηση αδειών πατρότητας επιδιώκεται η πιο ισότιμη κατανομή ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, και η ενίσχυση της συμμετοχής των τελευταίων στις οικογενειακές υποχρεώσεις που συνδέονται με τη φροντίδα. Στην επιδίωξη αυτή εμπεριέχεται -εκ των πραγμάτων- η αμφισβήτηση κυρίαρχων έμφυλων στερεοτύπων σχετικά με τη φροντίδα, αλλά και τους κοινωνικούς ρόλους ευρύτερα.

Στο πλαίσιο αυτό, τα τελευταία χρόνια, σε πολλές χώρες αναπτύσσεται ερευνητική δραστηριότητα προκειμένου να αναδειχθούν **τα πολλαπλά οφέλη από τη λήψη άδειας πατρότητας και την αύξηση της συμμετοχής των πατέρων στη φροντίδα των παιδιών τους**.

Για παράδειγμα, πρόσφατη έρευνα (2019) που πραγματοποιήθηκε στις ΗΠΑ<sup>20</sup> έδειξε ότι, ακόμα και εννέα χρόνια μετά από τη χορήγηση μιας τέτοιας άδειας, τα παιδιά των πατέρων που έμειναν μαζί τους στο σπίτι για 2 τουλάχιστον εβδομάδες μετά τη γέννησή τους, ανέφεραν ότι νιώθουν πιο κοντά τους, σε σχέση με τα παιδιά εκείνων που δεν είχαν λάβει αντίστοιχη άδεια. Επιπλέον, εμπειρικά δεδομένα δείχνουν ότι η ενεργή συμμετοχή των πατέρων στην ανατροφή των παιδιών τους έχει **θετικές συνέπειες για τα παιδιά σε γνωστικό και κοινωνικό συναισθηματικό επίπεδο**,<sup>21</sup> και ότι η λήψη άδειας πατρότητας διευκολύνει αυτή τη συμμετοχή, καθώς και το δέσιμο πατέρα-παιδιού,<sup>22</sup> Στην

ίδια κατεύθυνση, έρευνες από διάφορες χώρες επιβεβαιώνουν ότι οι πατέρες που λαμβάνουν μεγαλύτερη άδεια πατρότητας είναι πιο ικανοποιημένοι από τον ρόλο τους ως γονείς και έχουν πιο ενεργή εμπλοκή με την ανατροφή και τη φροντίδα των παιδιών τους.<sup>23, 24</sup>

Αξίζει να σημειωθεί ότι τα οφέλη από τη λήψη άδειας πατρότητας και την εμπλοκή των ανδρών στην ανατροφή των παιδιών τους, δεν έχουν ως μοναδικούς αποδέκτες τους πατέρες και τα παιδιά τους, αλλά επεκτείνονται και στις μητέρες. Χαρακτηριστικό είναι το εύρημα πρόσφατης έρευνας από τη Σουηδία σχετικά με τη επίδραση της παραμονής των πατέρων στο σπίτι στην υγεία των νέων μητέρων, που έδειξε ότι οι μητέρες των οποίων οι σύντροφοι είχαν τη δυνατότητα να λάβουν άδεια πατρότητας μετ' αποδοκών, είχαν **λιγότερες πιθανότητες να χρειαστούν αντιβίωση αλλά και αγχολυτική αγωγή κατά τον πρώτο χρόνο ζωής του παιδιού τους**.<sup>25</sup> Αυτό συμβαίνει αφενός επειδή οι πατέρες χτίζουν έναν πιο στέρεο δεσμό με τα παιδιά τους και επιθυμούν να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε αυτά, αφετέρου δε επειδή η συμμετοχή τους στη φροντίδα κατά τις πρώτες εβδομάδες ζωής του παιδιού επιτρέπει και στους ίδιους να εξοικειωθούν με τα νέα αυτά καθήκοντα και αποτρέπει το φαινόμενο κατά το οποίο μόνο οι μητέρες καλλιεργούν τις απαραίτητες δεξιότητες για την αποτελεσματική επιτέλεση των καθηκόντων αυτών.

20 Petts, R.J., Knoester, C. & Waldfogel, J., Fathers' Paternity Leave-Taking and Children's Perceptions of Father-Child Relationships in the United States, *Sex Roles*, 82, p. 173-188, 2020.

21 Lamb, M.E., *The role of father in child development*. Hoboken, NJ: Wiley, 2010.

22 Tanaka, S. & Waldfogel, J., Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies. *Community, Work and Family*, 10, p. 409-426, 2007.

23 Huerta, M. et al., *Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 140, 2013.

24 Hass, L. & Hwang, P., The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation in Childcare and Relationships with Children: Lessons from Sweden. *Community, Work and Family*, 11(1), p. 85-104, 2008.

25 Persson, P. & Rossin-Slater, M., *When Dad Can Stay Home: Fathers' Workplace Flexibility and Maternal Health*. No. 25902, National Bureau of Economic Research Working Paper Series, 2019.

Η εμπλοκή των πατέρων στη φροντίδα των παιδιών ευνοεί, φυσικά, και τη συμμετοχή των συντρόφων τους στην αγορά εργασίας; κατά μέσο όρο, **στις οικογένειες όπου ο πατέρας έχει λάβει άδεια μετά τη γέννηση του παιδιού, οι αποδοχές των μητέρων φαίνεται να αυξάνονται κατά 6,7% για κάθε μήνα άδειας που λαμβάνει ο σύντροφός τους.**<sup>26</sup> Τα αποτελέσματα αυτά είναι ιδιαίτερα θετικά όχι μόνο για τη μακροπρόθεσμη οικονομική και κοινωνική κατάσταση των οικογενειών, αλλά και για την περαιτέρω προώθηση της έμφυλης ισότητας στην οικογένεια, την εργασία και τη δημόσια ζωή.

Τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρείται μια αλλαγή στη νοοτροπία των νέων ανδρών εντός της οικογένειας, καθώς **η πατρική ιδιότητά τους γίνεται αντιληπτή ως περισσότερο ισότιμη με αυτή της μητέρας.**<sup>27</sup> Σχετικές έρευνες σημειώνουν ότι η συντριπτική πλειοψηφία των ανδρών θεωρεί εξαιρετικά σημαντική τη συμμετοχή τους στην ανατροφή των παιδιών τους, ήδη από τους πρώτους μήνες γέννησής τους.<sup>28</sup> Οι άνδρες είναι πλέον **περισσότερο πρόθυμοι να μοιραστούν τις υποχρεώσεις** και επιθυμούν να αφιερώσουν χρόνο εντός του σπιτιού σε δραστηριότητες της οικιακής σφαίρας, καλύπτοντας και ανάγκες φροντίδας.<sup>29</sup> Η αλλαγή, δε, αυτή αντανακλάται και στον τρόπο με τον οποίο βιώνουν τη σύγκρουση μεταξύ οικογένειας - εργασίας και οι ίδιοι οι άνδρες, με αποτέλεσμα να εντοπίζεται ένας ολοένα αυξανόμενος αριθμός ανδρών που έχει ως αίτημα την εξισορρόπηση μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής.<sup>30</sup>

Η σταδιακή αυτή αλλαγή αντίληψης των ανδρών-πατέρων, η οποία πλαισιώνεται από δεδομένα (όπως αυτά

που παρουσιάζονται παραπάνω) σχετικά με τον θετικό αντίκτυπο της ενεργής παρουσίας και φροντίδας των πατέρων στην ανάπτυξη των παιδιών, έχει οδηγήσει σε μια **νέα εννοιολόγηση της πατρότητας ή του ρόλου του πατέρα** («new or modern father» / «new – involved father»), η οποία δημιουργεί ρωγμές στις κλασικές στερεοτυπικές αντιλήψεις ως προς τους έμφυλους ρόλους εντός -αλλά ενδεχομένων και εκτός- της οικογένειας. Οι αντιλήψεις αυτές, οι οποίες αποτυπώνονται γλαφυρά υπό το δίπολο «άνδρας-κουβαλητής / γυναίκα-νοικοκυρά» («male-breadwinner / female-housekeeper or caregiver»), προτάσσουν τον άνδρα ως προστάτη της οικογένειας που φέρει την οικονομική και κοινωνική-ηθική της ευθύνη. Ταυτιζόμενος με έννοιες όπως η δύναμη και η υπευθυνότητα εντός της οικογένειας, αντιπαραβάλλεται προς το «μητρικό πρότυπο», που διατηρεί την άρρηκτη σχέση με το παιδί και εκφράζει την αποτύπωση του συναισθηματικού δεσμού.<sup>31</sup>

Τα στερεότυπα αυτά, παρά τη μερική επαναδιαπραγμάτευσή τους και τη σταδιακή αλλαγή που επέρχεται, λόγω της επαναδιαπραγμάτευσης αυτής, σε παραδοσιακά κοινωνικά πρότυπα, εντούτοις **επιβιώνουν σε καθοριστικό βαθμό**<sup>32</sup> στις έμφυλες σχέσεις και τους ρόλους και επηρεάζουν σημαντικά την κατανομή των ευθυνών φροντίδας εντός της οικογένειας. Μπορεί, δηλαδή, ο πατέρας να τείνει να μην αντιμετωπίζεται πλέον μονοδιάστατα ως «εργαζόμενος-κουβαλητής» -κυρίως μάλιστα εξαιτίας του μοντέλου «διπλής σταδιοδρομίας»-<sup>33</sup> αλλά η μητέρα συνεχίζει να διατηρεί τον ρόλο της ως το κύριο πρόσωπο φροντίδας.<sup>34, 35</sup> Ακόμα και σήμερα, οι γυναίκες αναλαμβάνουν συνήθως το μεγαλύτερο μερίδιο στην παροχή φροντίδας, όχι μόνο των

26 Johansson, E.A., *The effect of own and spousal parental leave on earnings*, Institute for Labour Market Policy Evaluation, working paper, 4, 2010, p. 35.

27 Αρβανίτης, Κ., Ξυδοπούλου, Ε. & Παπαγιαννοπούλου, Μ., *Εγχειρίδιο για το ρόλο των ανδρών / πατέρων στην εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, Αθήνα: ΚΕΘΙ, 2007, σ. 20.

28 UN, *Men in Families and family policy in a changing world*, Department of Economic and Social Affairs, 2011.

29 Στις σκανδιναβικές χώρες, παρατηρείται μια εντυπωσιακή εμπλοκή των ανδρών στην ανάληψη ευθυνών εντός του σπιτιού, ενώ τέτοια δεδομένα υφίστανται και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, όπου όλο και μεγαλύτερος αριθμός ανδρών αναλαμβάνει μεγαλύτερες ευθύνες στην οικιακή σφαίρα και την ανατροφή των παιδιών. Βλ. Κορωναίου, Α. Ο ρόλος των πατέρων στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής-προσωπικής ζωής, Αθήνα: ΚΕΘΙ, 2007.

30 UN, *Men in Families and family policy in a changing world*, Department of Economic and Social Affairs, 2011, p. 65.

31 Κορωναίου, Α. Ο ρόλος των πατέρων στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής-προσωπικής ζωής, Αθήνα: ΚΕΘΙ, 2007, σ. 113.

32 Βλ. ενδεικτικά: EIGE, *Reconciliation of work, family and private life in the European Union: Policy review*, 2017, p. 49, όπου αναφέρεται ότι το δίπολο άνδρας-κουβαλητής/γυναίκα-νοικοκυρά ως έκφραση κλασικού στερεότυπου συντηρείται άμεσα ή έμμεσα από τα Κράτη μέσω των φορολογικών και ασφαλιστικών ρυθμίσεων, που υιοθετούνται.

33 Το «μοντέλο διπλής σταδιοδρομίας» αντανακλά την αλλαγή που έχει επιφέρει η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και έχει οδηγήσει στη συνεισφορά και των δύο συζύγων/συντρόφων στον οικογενειακό προϋπολογισμό.

34 Huerta, M., Adema, W., Baxter, J., Han, W.J., Lausten, M., Lee, R. & Waldfogel, J., *Fathers' Leave and Fathers' Involvement: Evidence from Four OECD Countries*. European Journal of Social Security, 16(4): 308-346, 2014.

35 Γκερμόση, Β., *Αντιλήψεις Ζευγαριών ως προς τη Συμφιλίωση Οικογενειακής/Ιδιωτικής και Επαγγελματικής Ζωής*, Διπλωματική Εργασία, ΠΜΣ «Φύλο & Νέα Εκπαιδευτικά και Εργασιακά Περιβάλλοντα στην Κοινωνία της Πληροφορίας», Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου, 2010.

παιδιών, αλλά και άλλων εξαρτημένων μελών της οικογένειας με αυξημένες ανάγκες φροντίδας (π.χ. ηλικιωμένων ή ατόμων με αναπηρία). Σύμφωνα με την Έρευνα για την Ποιότητα Ζωής στην Ευρώπη του 2016 (EQLS), που διεξάγεται από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound), **το 88% των μητέρων στην Ευρώπη παρέχει φροντίδα στα παιδιά του σε καθημερινή βάση, με το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες να είναι 64%**. Με βάση την ίδια πηγή, οι πατέρες αφιερώνουν στη φροντίδα των παιδιών τους περίπου 21 ώρες εβδομαδιαίως, ενώ για τις μητέρες ο αντίστοιχος χρόνος είναι 39 ώρες.<sup>36</sup> Ειδικά **για την περίπτωση της Ελλάδας**, είναι χαρακτηριστικό το πρόσφατο εύρημα έρευνας, μέσω της αξιοποίησης των πρωτογενών δεδομένων από την Έρευνα Χρήσης Χρόνου (ΕΧΧ) της ΕΛΣΤΑΤ, με βάση το οποίο οι γυναίκες (20-74), εργαζόμενες ή μη, διαθέτουν σημαντικά μεγαλύτερο χρόνο σε ημερήσια βάση σε σχέση με τους άνδρες, για τη φροντίδα του νοικοκυριού και της οικογένειας.<sup>37</sup> Επιπλέον, έρευνα του Κέντρου Έρευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), με δείγμα 942 εργαζόμενες σε ελληνικές βιομηχανίες, έδειξε ότι στο πλαίσιο του καταμερισμού οικογενειακών υποχρεώσεων, η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών έχει την ευθύνη της φροντίδας παιδιού, και ότι οι γυναίκες πιο συχνά αναλαμβάνουν δραστηριότητες που σχετίζονται με την κάλυψη προσωπικών αναγκών των παιδιών τους και τη συνοδεία τους σε διάφορες δραστηριότητες.<sup>38</sup>

Συνεπώς, όπως διαφαίνεται, τα πολιτισμικά/κοινωνικά πρότυπα, οι αντιλήψεις και τα στερεότυπα, επηρεάζουν σημαντικά τον **έμφυλο καταμερισμό των υποχρεώσεων φροντίδας** και -συνεκδοχικά- τις αντίστοιχες επιλογές ως προς τη χρήση αδειών γονεϊκότητας. Ωστόσο, η παραπάνω διαπίστωση έχει δύο όψεις: Από τη μία σημειώνεται ότι οι νομοθετικές προβλέψεις που θέτουν στο κέντρο αποκλειστικά τη μητρότητα -και,

άρα, τον αναπαραγωγικό ρόλο των γυναικών- και παράλληλα διατηρούν ιδιαίτερος βραχεία διάρκεια άδειες πατρότητας, ευνοούν τη διαιώνιση κυρίαρχων έμφυλων αντιλήψεων για τη φροντίδα, ταυτίζοντας τα καθήκοντα φροντίδας με τις μητέρες.<sup>39</sup> Ειδικότερα, με τον τρόπο αυτόν αναπαράγουν και ενισχύουν τη βασική στερεοτυπική αντίληψη που τοποθετεί τις γυναίκες στο σπίτι, επιφορτισμένες με την παροχή μη αμειβόμενης φροντίδας προς τα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας, **με τους άνδρες να παραμένουν εκτός σπιτιού, απασχολούμενοι σε αμειβόμενες εργασίες, με την πρωταρχική ευθύνη της οικονομικής υποστήριξης της οικογένειας**.<sup>40</sup> Από την άλλη, τα στερεότυπα αυτά, τα οποία αναπαριστούν τους άνδρες ως υπεύθυνους της οικονομικής autάρκειας και ευημερίας της οικογένειας, αποσυνδεδεμένους από τη φροντίδα των παιδιών, και τις γυναίκες ως το κύριο πρόσωπο φροντίδας που παραμένει σπίτι για την ανατροφή των παιδιών, λειτουργούν αποθαρρυντικά για τους άνδρες, σε ατομικό επίπεδο, για την αξιοποίηση νομοθετικών δυνατοτήτων, **δημιουργώντας αισθήματα ενοχής, ντροπής και τελικά, απροθυμία να λάβουν άδεια από την εργασία τους**. Συνεκδοχικά, τα έμφυλα στερεότυπα επηρεάζουν και διαμορφώνουν συμπεριφορές και πρακτικές εντός του εργασιακού περιβάλλοντος -ιδίως αυτές των εργοδοτών-, συμβάλλοντας στην καλλιέργεια ενός εργασιακού κλίματος που στέλνει επίσης ένα μήνυμα αποθάρρυνσης ακόμα σε όσους (αρχικά) έχουν την πρόθεση να μη συμμορφωθούν με τους κυρίαρχους έμφυλους ρόλους στο πεδίο της φροντίδας των παιδιών. Τέλος, στην ίδια κατεύθυνση σημειώνεται επιπλέον ότι η **έλλειψη υποστήριξης από το εργασιακό περιβάλλον** (εργοδότες/τριες, συνάδελφοι/ισσες, προϊστάμενοι/ες) και ενημέρωσης ως προς τα δικαιώματα των εργαζομένων, και ιδιαίτερα ως προς τις πολιτικές συμφιλίωσης, οδηγούν στη μη αξιοποίηση των σχετικών μέτρων.<sup>41</sup>

36 Eurofound, *European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017, p. 43.

37 Καραμεσίνη, Μ. & Συμεωνάκη, Μ., *Μετα-ανάλυση των δεδομένων της έρευνας χρήσης χρόνου*, Αθήνα: Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο, 2016.

38 Γκερμόστη, Β., Μοσχολάκη, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ., *Έκθεση Ευρημάτων Έρευνας Πεδίου - Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες*, Αθήνα: ΚΕΘΙ, 2016.

39 Εδώ θα μπορούσε να καταταχθεί και το προγενέστερο νομοθετικό καθεστώς στην Ελλάδα με την πρόβλεψη μόλις δύο ημερών ως άδεια πατρότητας κατά το χρόνο γέννησης του παιδιού. Σε έρευνα του ΟΟΣΑ του 2016, υπογραμμίστηκε η ιδιαίτερως σύντομη διάρκεια που θεσμοθετείται παγκοσμίως για τη λήψη αδειών πατρότητας με την πλειονότητα των χωρών μελών του ΟΟΣΑ να μην ξεπερνά τις 2 εβδομάδες, ενώ μόλις 12 από το σύνολο των χωρών μελών του ΟΟΣΑ είχαν θεσμοθετήσει αμειβόμενη άδεια πατρότητας τουλάχιστον 2 μηνών.

40 Αρβανίτης, Κ., Ξυδοπούλου, Ε. & Παπαγιαννοπούλου, Μ., *Εγχειρίδιο για το ρόλο των ανδρών / πατέρων στην εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, Αθήνα: ΚΕΘΙ, 2007.

41 Καραμεσίνη, Μ., Σκόπη, Μ. & Χατζηβαρνάβα, Ε., *Μοντέλα κοινωνικού κράτους, μοντέλα οικογένειας και φροντίδας και πολιτική συμφιλίωσης: Η Ελλάδα σε διεθνή κρίση*, (σ.17-60), στο: Μ. Καραμεσίνη & Μ. Συμεωνάκη (επιμ.), *Συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας στην Ελλάδα: Γένεση, εξέλιξη και αποτίμηση μιας πολιτικής*, Αθήνα: εκδόσεις νήσος, 2019, σ. 52. Αυτό έρχεται σε συμφωνία με πορίσματα/αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, όπως παρουσιάζονται στη συνέχεια, καταδεικνύοντας την ιδιαίτερη μέριμνα που πρέπει να δοθεί στην ανάγκη αλλαγής της εργασιακής κουλτούρας.

## ΕΝΟΤΗΤΑ 3

# Επισκόπηση δεδομένων για τις άδειες γονεϊκότητας σε χώρες της ΕΕ

Η συγκριτική επισκόπηση των συστημάτων αδειών γονεϊκότητας σε Κράτη Μέλη της ΕΕ, αναδεικνύει σημαντικές διαφοροποιήσεις τόσο σε ό,τι αφορά τη διάρκεια των αδειών αυτών, όσο και στις αποδοχές/επιδόματα που προβλέπονται για τις αντίστοιχες ημέρες άδειας.

Ενώ η μέση διάρκεια της **άδειας μητρότητας** στην ΕΕ, σύμφωνα με έρευνα της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (FEMM Committee) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου του 2015, πριν την ψήφιση της πρόσφατης Οδηγίας 2019/1158, ήταν οι 23 εβδομάδες,<sup>42</sup> η αντίστοιχη διάρκεια **αδειών πατρότητας** ήταν οι **12,5 ημέρες**, με χώρες -όπως η Σλοβενία- να χορηγούν 64 μέρες άδειας, ενώ η Ελλάδα και η Ιταλία να κατατάσσονται τελευταίες με χορήγηση 2 και μόλις 1 ημέρας άδειας πατρότητας, αντίστοιχα. Υπήρχαν, βέβαια, και Κράτη Μέλη, όπως η Κύπρος, η Γερμανία και η Τσεχία, τα οποία δεν είχαν καν θεσμοθετήσει τέτοια άδεια.<sup>43</sup> Η άδεια πατρότητας, αν και κατά κανόνα βραχείας διάρκειας, ήταν αμειβόμενη πλήρως ή πάντως σε μεγάλο ποσοστό, καθώς στα περισσότερα Κράτη Μέλη, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα,<sup>44</sup> προβλεπόταν πλήρης κάλυψη του εισοδήματος του αδειούχου (100% του εισοδήματος εργασίας).

Τα δεδομένα διαφοροποιούνται στην περίπτωση των **γονικών αδειών**, των οποίων η αξιοποίηση αφορά, κατά κανόνα, και τους δύο γονείς. Ειδικότερα, σύμφω-

να με την Έκθεση της FEMM, η διάρκεια της συγκεκριμένης άδειας είναι αισθητά μεγαλύτερη σε σχέση με την άδεια πατρότητας, με την Ελλάδα να κατατάσσεται στην πρώτη θέση μεταξύ των Κρατών Μελών, με τη διάρκεια της άδειας να είναι 2 έτη ανά γονέα στην περίπτωση των δημοσίων υπαλλήλων. Παρά τη μεγάλη διάρκειά της,<sup>45</sup> η κάλυψη του εισοδήματος όσων λαμβάνουν γονική άδεια στην ΕΕ, το 2018 υπολογιζόταν κατά μέσο όρο σε ποσοστό μόλις 50%.<sup>46</sup> Η μεγάλη μείωση του συγκεκριμένου ποσοστού οφείλεται στο ότι στον υπολογισμό αυτόν συμπεριλαμβάνονται και τα Κράτη εκείνα που δεν παρείχαν καμία κάλυψη για τη λήψη γονικής άδειας, όπως είναι η Ελλάδα, η Κύπρος και η Μάλτα.<sup>47</sup> Μόλις στο ένα τρίτο των Κρατών η αναλογία κάλυψης του εισοδήματος κυμαίνεται μεταξύ 80% και 100%, αλλά συνήθως συνδέεται με κάποια ανώτατα/κατώτατα όρια και/ή για μικρότερες περιόδους της άδειας.<sup>48</sup> Η Ελλάδα, με βάση την Έκθεση της FEMM, συγκαταλέγεται μεταξύ των κρατών με τα χαμηλότερα ποσοστά επιδομάτων - συνηγοριζόμενου και του επιδόματος άδειας μητρότητας-, μαζί με την Ισπανία και τη Μάλτα.<sup>49, 50</sup>

Σε ό,τι αφορά τα **ποσοστά λήψης των αδειών** γονεϊκότητας στην Ευρώπη από άνδρες, μέσα στην τελευταία 15ετία έχει παρατηρηθεί μια μικρή, αλλά σταθερή αύξηση. Η αύξηση αυτή ξεκινά, κατά κανόνα, από χαμηλή βάση. Σύμφωνα με έρευνα του Eurofound που δημο-

42 Αριθμός μεγαλύτερος των 18 εβδομάδων που συστήνεται ως μέση διάρκεια της άδειας μητρότητας από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας.

43 European Parliament. FEMM Committee Report, *Maternity, Paternity and Parental Leave: Data Related to Duration and Compensation Rates in the European Union*. Brussels: European Union, 2015, p. 59.

44 Στο ίδιο, σ. 62.

45 Η μέση διάρκεια των γονικών αδειών στην ΕΕ άγγιζε τις 87 εβδομάδες, σύμφωνα με την προαναφερθείσα Έκθεση της Επιτροπής FEMM, σ. 67-69.

46 Σε άλλες χώρες, χορηγείται ένα κατ' αποκοπή επίδομα, ανεξαρτήτως του ύψους των προηγούμενων εισοδημάτων, και σε άλλες τα σχετικά επιδόματα χορηγούνται αναλογικά προς τα προηγούμενα εισοδήματα με κατώτατα και ανώτατα όρια, βλ.: European Commission, Peer Review on 'The financial impact of maternity and paternity leave' - *Synthesis Report*, Prague, Czech Republic, 8-9 October 2018.

47 Υπήρχαν, ωστόσο, Κράτη, όπως η Εσθονία, η Δανία και η Σλοβενία που χορηγούσαν γονική άδεια με πλήρεις αποδοχές (100% του εισοδήματος εργασίας).

48 Eurofound, *Parental and paternity leave - Uptake by fathers*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019, p. 8.

49 European Parliament. FEMM Committee Report, *Maternity, Paternity and Parental Leave: Data Related to Duration and Compensation Rates in the European Union*. Brussels: European Union, 2015, p. 77.

50 Παρόλο που δεν συνδέεται άμεσα με τη γονική άδεια, αξίζει να σημειωθεί ότι από το 2020 με τον Νόμο 4659/2020 στην Ελλάδα θεσπίζεται επίδομα γέννησης για κάθε παιδί ύψους 2000 ευρώ.

σιεύτηκε το 2018, σε αρκετά Κράτη Μέλη (π.χ. Ισπανία, Εσθονία, Σλοβακία και Τσεχία), τα ποσοστά των ανδρών/πατέρων που έκαναν χρήση των αδειών ήταν ιδιαίτερα χαμηλά (κοντά στο 10%).<sup>51</sup>

Ειδικά για την περίπτωση χρήσης της γονικής άδειας, το μέσο ποσοστό λήψης κινείται αντίστοιχα στο 10% για 23 Κράτη Μέλη, **με την Ελλάδα να βρίσκεται στη χαμηλότερη θέση (με ποσοστό 0,02%)** και τη Σουηδία, όπου το 44% των ανδρών έκανε χρήση της συγκεκριμένης άδειας, να βρίσκεται στην υψηλότερη θέση.<sup>52</sup> Προγενέστερα στατιστικά δεδομένα, του 2010, δείχνουν ότι μόλις το 2% των ανδρών λαμβάνουν άδεια γονεϊκότητας, έναντι του 40% των γυναικών που αντίστοιχα είναι δικαιούχοι αυτής.<sup>53</sup> Σύμφωνα με την Έκθεση της οργάνωσης RAND, μεταξύ 2009-2016 παρατηρείται στην πλειονότητα των Κρατών Μελών αύξηση της χρήσης, ειδικά των αδειών πατρότητας ως πιο ευέλικτο μέσο, καθώς η διάρκειά τους είναι μικρή, αλλά είναι πλήρως -ή πάντως, σε μεγάλο ποσοστό- αμειβόμενη. Η αύξηση αυτή είναι μικρή αλλά σταθερή, με σημαντικά υψηλά ποσοστά να εντοπίζονται από το 2009 στη Σλοβενία, με **80 άνδρες ανά 100 γεννήσεις να λαμβάνουν την αντίστοιχη 15νθήμερη πλήρως αμειβόμενη άδεια.**<sup>54</sup> Αντίστοιχες τάσεις παρατηρούνται και στη Δανία, την Πορτογαλία και την Ισπανία, ενώ από το 2013 και ύστερα, στις χώρες της Βαλτικής και την Πολωνία. Σταθερά υψηλά ποσοστά λήψης αδειών καταγράφονται στη Σουηδία και τη Φινλανδία.<sup>55</sup>

Αντιθέτως, στην περίπτωση των άλλων αδειών γονεϊκότητας, με σημαντικά χαμηλότερη -ή ακόμα και μηδενική-εισοδηματική κάλυψη, η χρήση είναι πιο περιορισμένη. Σε τουλάχιστον 11 χώρες, μεταξύ των οποίων, η Ισπανία και χώρες της ανατολικής Ευρώπης, όπως η Πολωνία, η Βουλγαρία και η Ουγγαρία, το ποσοστό

των ανδρών που κάνει χρήση των γονικών αδειών παραμένει λιγότερο του 10% των δικαιούχων.<sup>56</sup> Στην Ελλάδα π.χ. και παρά τα ελάχιστα στατιστικά δεδομένα το 2013, ο αριθμός των ανδρών εργαζομένων πλήρους απασχόλησης σε ιδιωτική επιχείρηση που έκανε χρήση γονικής άδειας ήταν εξαιρετικά χαμηλός σε σχέση με τις γυναίκες συναδέλφους τους: μόλις 12 άνδρες έναντι 1.136 γυναικών, με τα ποσοστά να αυξάνονται ελάχιστα μόνο στην περίπτωση λήψης άλλων αδειών, όπως είναι η άδεια λόγω ασθένειας εξαρτημένων μελών ή παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου.<sup>57</sup> Αντιθέτως, υπάρχουν χώρες, όπως η Πορτογαλία, όπου -σύμφωνα με τα στοιχεία του Eurofound (2019)- συναντάται αύξηση που αγγίζει έως και το 30% εντός μιας δεκαετίας.<sup>58</sup>

Επιπλέον, στο μέτρο που η χορήγηση γονικής άδειας δεν είναι ατομικό δικαίωμα, αλλά δικαίωμα που αφορά την οικογένεια ως σύνολο, και άρα, μπορεί η περίοδος άδειας να μοιραστεί και στους δύο γονείς, παρατηρείται η τάση οι μητέρες να λαμβάνουν γονική άδεια για πολύ μεγαλύτερο διάστημα σε σχέση με τους πατέρες, επιβεβαιώνοντας όσα αναφέρθηκαν στην προηγούμενη Ενότητα. Στη Γερμανία και τη Σουηδία, για παράδειγμα, οι μητέρες λαμβάνουν γονική άδεια για διάστημα 4 φορές μεγαλύτερο από ότι οι πατέρες, ενώ στη Δανία για διάστημα 10 φορές μεγαλύτερο, αντίστοιχα.<sup>59</sup> Στην ίδια κατεύθυνση, πρόσφατη αναφορά του ΟΟΣΑ από τον Απρίλιο του 2022, επιβεβαιώνει ότι η αμειβόμενη γονική άδεια χρησιμοποιείται κυρίως από μητέρες.<sup>60</sup> Με βάση τα στοιχεία του ΟΟΣΑ, το γεγονός αυτό συνδέεται κυρίως με το έμφυλο χάσμα στις αμοιβές, καθώς **οι πατέρες τείνουν να πληρώνονται καλύτερα, με αποτέλεσμα, εάν επιλέξουν να μείνουν εκτός εργασίας, πλήττεται περισσότερο το συνολικό οικογενειακό εισόδημα.**

51 Eurofound, *Parental and paternity leave - Uptake by fathers*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019, p. 13-14.

52 Van Belle, J., *Paternity and parental leave policies across the European Union*, RAND Europe, 2016, p. 9.

53 Στο ίδιο, σ. 3.

54 Eurofound, *Parental and paternity leave - Uptake by fathers*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019, p. 10.

55 Στο ίδιο, σ. 13-14.

56 Στο ίδιο, σ. 13-14.

57 Καραμεινή, Μ., Σκόμπα, Μ. & Χατζηβαρνάβα, Ε., *Βιβλιογραφική Επισκόπηση και Ανάλυση Πολιτικών σχετικά με τη Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής/Ιδιωτικής Ζωής*, Αθήνα: Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο, 2016, σ. 46-47.

58 Eurofound, *Parental and paternity leave - Uptake by fathers*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019, p. 13.

59 Στο ίδιο, σ. 16.

60 Βλ. σχετικά: <https://oecdstatistics.blog/2023/01/12/paid-parental-leave-big-differences-for-mothers-and-fathers/>



Άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν τη λήψη αδειών γονεϊκότητας σχετίζονται **με τα χαρακτηριστικά του σχεδιασμού τους**. Ειδικότερα, πέρα από όσα αναφέρθηκαν στην προηγούμενη Ενότητα σχετικά με το πώς τα συστήματα αδειών γονεϊκότητας που ως επί το πλείστον προωθούν την αντίληψη της φροντίδας ως αποκλειστικά «γυναικείας» υπόθεσης, αναπαράγοντας το κυρίαρχο μοντέλο έμφυλης κατανομής της, υπάρχουν αντίστοιχα και «τεχνικά» στοιχεία που επιδρούν στη λήψη των σχετικών αδειών. Η διάρκεια, οι δυνητικοί/ές δικαιούχοι, η δυνατότητα μεταβίβασιμής ή μη αυτών των αδειών, καθώς και άλλες ευέλικτες ρυθμίσεις που συνοδεύουν τέτοια μέτρα, όπως η δυνατότητα μερικής απασχόλησης, τηλεργασίας ή με μειωμένο ωράριο, αποτελούν παράγοντες που επιδρούν σημαντικά στην κατά φύλο χρήση τους.<sup>61</sup> Στο πλαίσιο αυτό, **η παροχή κινήτρων για την αύξηση της χρήσης αδειών γονεϊκότητας** αποτελεί ένα μέσο ενθάρρυνσης των ανδρών για ενεργότερη συμμετοχή σε οικογενειακές δραστηριότητες φροντίδας και ανοίγει τον δρόμο προς τη σταδιακή μείωση του σχετικού έμφυλου χάσματος, ως προς τους ρόλους που σχετίζονται με την παροχή φροντίδας σε εξαρτώμενα μέλη. Χαρακτηριστικό τέτοιο παράδειγμα αποτελεί η χορήγηση βασικού επιδόματος γονικής άδειας στη Γερμανία, η διάρκεια καταβολής του οποίου επιμηκυνόταν κατά 2 μήνες εφόσον και οι δύο γονείς λάμβαναν τουλάχιστον 2 μήνες από την εν λόγω άδεια. Παρόμοια ευνοϊκή ρύθμιση είναι και η καθιέρωση του Partnerschaftsbonus («partnership bonus»), το οποίο ανταμείβει την ισόχρονη λήψη άδειας, παρέχοντας επιπλέον τέσσερις μήνες γονικών παροχών στην πε-

ρίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται με μερική απασχόληση (25-30 ώρες εβδομαδιαίως) για διάστημα τεσσάρων μηνών. Με την καθιέρωση των παραπάνω ευνοϊκών ρυθμίσεων, τα ποσοστά λήψης αδειών γονεϊκότητας από πατέρες αυξήθηκαν σημαντικά: από 3.5 % το 2006 σε 36.5% το 2018.<sup>62</sup> Υπάρχουν, ωστόσο, κι άλλα παραδείγματα, όπως η Σλοβενία, όπου παρά τη μακρά διάρκεια της γονικής άδειας (130 μέρες) και της άδειας πατρότητας (30 μέρες) τα ποσοστά λήψης παραμένουν χαμηλά, με μόλις 20% των ανδρών να κάνουν χρήση της πρώτης και 7% δεύτερης, αντίστοιχα.<sup>63</sup> Αυτό μπορεί να εξηγείται από την ύπαρξη άλλων παραγόντων που μπορεί να λειτουργήσουν αποθαρρυντικά, όπως είναι **το ύψος των γονικών παροχών** που χορηγούνται για τη λήψη γονικής άδειας.

Με βάση τα παραπάνω, τα συστήματα αδειών γονεϊκότητας στις χώρες της ΕΕ παρουσιάζουν διαφοροποιήσεις μεταξύ τους, αντανακλώντας -σε μεγάλο βαθμό- τη διαφορετική προσέγγιση και την αντίστοιχη προτεραιοποίηση κάθε Κράτους για τη μείωση του έμφυλου χάσματος στο πεδίο της μη αμειβόμενης φροντίδας και την προώθηση της συμμετοχής όλων, με ίσους όρους, στην αγορά εργασίας. Χωρίς να είναι απαραίτητο ότι η καθιέρωση ευνοϊκών ρυθμίσεων για την ενθάρρυνση της λήψης αδειών γονεϊκότητας ισοδυναμεί με -ή έστω σηματοδοτεί- την αμφισβήτηση έμφυλων στερεότυπων, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι **αποτελεί προϋπόθεση και παρέχει σημαντικά εργαλεία για να προωθήσει μια πιο ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών τόσο στα καθήκοντα οικογενειακής φροντίδας, όσο και στην αγορά εργασίας**.

61 Eurofound, *Parental and paternity leave – Uptake by fathers*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019, p. 19.

62 European Commission, *Peer Review on ‘The financial impact of maternity and paternity leave’ - Synthesis Report*, Prague, Czech Republic, 8-9 October 2018, p. 12.

63 Στο ίδιο, σ. 13.

## ΕΝΟΤΗΤΑ 4

**Νέες νομοθετικές ρυθμίσεις: ο Νόμος 4808/2021**

Με την ψήφιση του πρόσφατου Νόμου 4808/2021, ο οποίος -μεταξύ άλλων- ενσωματώνει (ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ) στην ελληνική έννομη τάξη τις ρυθμίσεις της Οδηγίας 2019/1158 (βλ. Ενότητα 1), ενισχύεται περαιτέρω το εθνικό θεσμικό πλαίσιο για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής, και εισάγεται ένα πλέγμα ρυθμίσεων που αποτρέπουν ή αποθαρρύνουν την απομάκρυνση από την αγορά εργασίας εργαζομένων, κυρίως γυναικών, με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις φροντίδας.

Ως προς τις άδειες γονεϊκότητας, και ειδικότερα για την άδεια πατρότητας, επισημαίνεται ότι το νέο νομικό πλαίσιο διευρύνει σημαντικά τη διάρκεια που θέτει η Οδηγία ως ελάχιστη (10 ημέρες), προβλέποντας για όλους τους εργαζομένους **άδεια πατρότητας 14 ημερών** με αποδοχές, που λαμβάνεται συνολικά ή τμηματικά. Πιο συγκεκριμένα, με βάση τον Ν.4808/2021, κάθε εργαζόμενος πατέρας μπορεί, κατόπιν αίτησής του και έγκαιρης γνωστοποίησής της στον εργοδότη, να λάβει: είτε (α) 2 ημέρες άδειας πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, οπότε οι υπόλοιπες 12 ημέρες χορηγούνται, συνολικά ή τμηματικά, εντός 30 ημερών από την ημερομηνία γέννησης, είτε (β) το σύνολο των προβλεπόμενων ημερών αδείας μετά την ημερομηνία γέννησης. Η άδεια πατρότητας χορηγείται επίσης σε περίπτωση τεκνοθεσίας ή αναδοχής τέκνου, ηλικίας έως 8 ετών, από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια, ενώ δεν υφίσταται δυνατότητα προσαύξησής της λόγω γέννησης διδύμων ή τριδύμων.

Προβλέπεται, επίσης, για πρώτη φορά **χορήγηση επιδόματος για τη λήψη γονικής άδειας**, η οποία αφορά ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης γονέα, φυσικού/ής ή θετού/ής, όπως και προσώπων που ασκούν γονική μέριμνα, διάρκειας 4 μηνών και μπορεί να χορηγηθεί τμηματικά ή συνολικά μέχρι την ηλικία 8 ετών του παιδιού. Το επίδομα είναι μηνιαίο, αφορά τους 2 πρώτους μήνες αδείας και ανέρχεται σε ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό.

Περαιτέρω, θεσμοθετείται **άδεια φροντιστή/ήστριας διάρκειας 5 ημερών**, η οποία στοχεύει στην υποστήριξη των εργαζομένων φροντιστών, ανδρών και γυναικών, ως προς την κάλυψη των σημαντικών αναγκών φροντίδας ή υποστήριξης συγγενούς ή άλλου προσώπου -που διαμένει μαζί στο ίδιο νοικοκυριό- για σοβαρό ιατρικό λόγο.

Είναι ενδιαφέρον, επίσης, ότι δίνεται προτεραιότητα στην **καθιέρωση σημαντικής ευελιξίας στην εργασία** για τους/τις εργαζόμενους/ες γονείς. Για παράδειγμα, η γονική άδεια μπορεί να χορηγείται και με άλλους εναλλακτικούς τρόπους, όπως είναι το μειωμένο ημερήσιο ωράριο ή σε ημέρες άδειας, οι οποίες μπορούν να κατανέμονται σε εβδομαδιαία ή σε μηνιαία βάση, χωρίς να θίγεται το δικαίωμα του/της εργαζόμενου/ης να λάβει το σχετικό επίδομα. Επιπλέον, τέτοιες ευέλικτες ρυθμίσεις, όπως τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση, μπορεί να ζητά κάθε εργαζόμενος/η γονέας παιδιού έως 12 ετών ή φροντιστής/ήστρια για λόγους φροντίδας, αφού έχει συμπληρώσει 6 μήνες στον ίδιο εργοδοτικό φορέα.<sup>64</sup>

<sup>64</sup> Μετά την ολοκλήρωση της παρούσας διερεύνησης, και συγκεκριμένα με τον Νόμο 4997/2022 και ειδικότερα με τα άρθρα 43 και 44, εισήχθησαν στην ελληνική νομοθεσία δύο ακόμη αλλαγές: α) η επέκταση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας από 6 σε 9 μήνες, και β) το δικαίωμα μεταβίβασης 7 μηνών στον πατέρα.

## ΕΝΟΤΗΤΑ 5

# Αποτελέσματα ποσοτικής και ποιοτικής διερεύνησης

### 5.1 | ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στην Ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα **κυριότερα ευρήματα** που προέκυψαν από την πρωτογενή έρευνα που πραγματοποίησε το Women On Top, με την υποστήριξη του Konrad Adenauer Stiftung και τη συνεργασία της qed. Η έρευνα, η οποία περιλαμβάνει **ποσοτικό και ποιοτικό μέρος**, είχε ως βασικό αντικείμενο τη διερεύνηση έμφυλων πτυχών που σχετίζονται με τη γνώση και τη χρήση **4 αδειών γονεϊκότητας**, από εργαζόμενους/ες του ιδιωτικού τομέα, δηλαδή αδειών που απευθύνονται σε και μπορούν να αξιοποιηθούν από εργαζόμενους/ές γονείς στον τομέα αυτόν. Πιο αναλυτικά, οι διαστάσεις στις οποίες εστίασε αφορούσαν τη γνώση, τη χρήση και την πρόθεση χρήσης τέτοιων αδειών, από γυναίκες και από άνδρες, καθώς και μια συνολικότερη εικόνα των δυσκολιών και των πεποιθήσεων των ιδιωτικών υπαλλήλων γύρω από τις άδειες γονεϊκότητας σε συνάρτηση με τους έμφυλους ρόλους.

Κεντρικοί στόχοι της έρευνας ήταν:

- Η εξέταση των **συνθηκών** (προβλήματα, ανάγκες) που ενθαρρύνουν ή αποθαρρύνουν τη χρήση των υπό διερεύνηση αδειών
- Η καταγραφή **αντιλήψεων και στάσεων** που συνδέονται με τον έμφυλο καταμερισμό οικογενειακών υποχρεώσεων και τους έμφυλους ρόλους γενικότερα, που επηρεάζουν τις αποφάσεις των εργαζομένων, σχετικά με τη χρήση αδειών για την προστασία της οικογένειας
- Η αποτύπωση του **βαθμού γνώσης** και χρήσης των υπό διερεύνηση αδειών από εργαζόμενους/ες γονείς
- Ο εντοπισμός των **συνεπειών** (θετικών ή/και αρνητικών) που σχετίζονται με τις επιλογές των εργαζόμενων γονέων σχετικά με τη λήψη αδειών για την προστασία της οικογένειας.

### ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

#### ΜΕΘΟΔΟΣ

Χρήση ερωτηματολογίου κλειστού τύπου / Online συμπλήρωση

#### ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

16/9/2022 - 23/9/2022

**ΔΕΙΓΜΑ ΣΥΝΟΛΟ** | 504 άτομα | Πανελλαδικό αντιπροσωπευτικό δείγμα

**ΦΥΛΟ** | 297 γυναίκες και 207 άνδρες

**ΗΛΙΚΙΑ** | 18-54

#### ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ

Γονείς με παιδιά έως 12 ετών / άτομα με πρόθεση απόκτησης παιδιού στα επόμενα 1-4 χρόνια

#### ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Εργαζόμενοι/ες στον ιδιωτικό τομέα

### ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

#### ΜΕΘΟΔΟΣ

Διεξαγωγή ημι-δομημένων συνεντεύξεων

#### ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

1/11/2022 - 30/11/2022

**ΔΕΙΓΜΑ ΣΥΝΟΛΟ** | 12 άτομα / 6 ετεροφυλόφιλα ζευγάρια

**ΦΥΛΟ** | 6 γυναίκες και 6 άνδρες

#### ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ

Γονείς με παιδιά έως 12 ετών / άτομα με πρόθεση απόκτησης παιδιού στα επόμενα 1-4 χρόνια

**ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ** | Ζευγάρια διπλής σταδιοδρομίας, εργαζόμενοι/ες στον ιδιωτικό τομέα

## 5.2 | ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ/ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

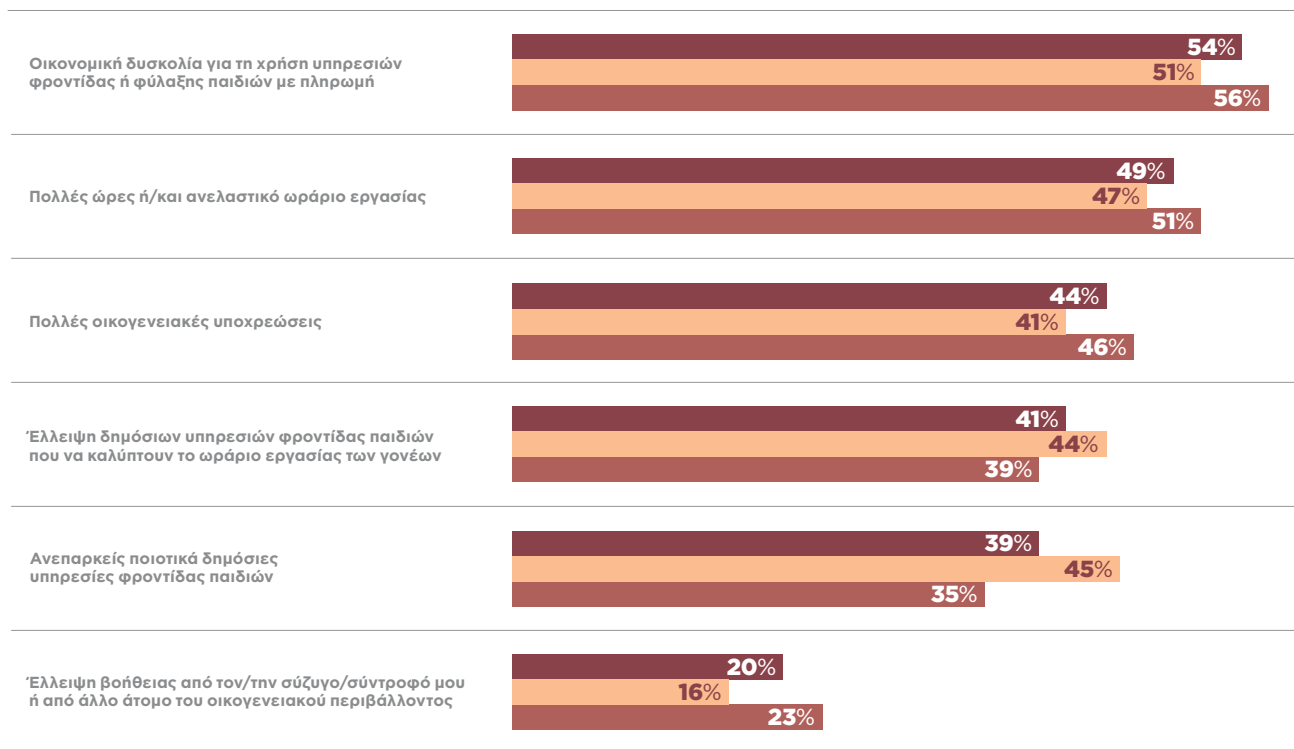
Δεδομένου του προφίλ του δείγματος της έρευνας, το ζήτημα της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής αποτελεί σημαντική πρόκληση της καθημερινότητας των συμμετεχόντων/ουσών. Ωστόσο, η βαθύτερη διερεύνηση επιμέρους πτυχών του συγκεκριμένου ζητήματος παρουσιάζει κάποιες ενδιαφέρουσες πτυχές ως προς την έμφυλη προσέγγισή του. Ειδικότερα, σε ό,τι αφορά τα θέματα που φαίνεται να απασχολούν περισσότερο άνδρες και γυναίκες σε σχέση με τη συμφιλίωση εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων, δεν παρατηρούνται σημαντικές έμφυλες διαφοροποιήσεις (Διάγραμμα 1).

Αξίζει, ωστόσο, να σημειωθεί ότι -όπως φαίνεται στο ακόλουθο Διάγραμμα- για τους άνδρες, **η έλλειψη δημόσιων δομών και οι ανεπαρκείς ποιοτικά δημόσιες υπηρεσίες φροντίδας παιδιών**, και άρα η παροχή «λύσεων» από εξωτερικούς παράγοντες, αποτελούν ζητήματα που τους απασχολούν περισσότερο, συγκριτικά με τις γυναίκες οι οποίες τείνουν να προβληματίζονται περισσότερο για τη δική τους συμμετοχή και το μερίδιο ευθύνης τους (ωράριο εργασίας, οικονομικές δυσκολίες κ.λπ.) στην προσπάθεια παροχής φροντίδας στα παιδιά τους (Διάγραμμα 1).

### ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1

#### ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝ ΑΤΟΜΑ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΠΑΙΔΙ/Α ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ/ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

■ Σύνολο ■ Άνδρας ■ Γυναίκα



Η παραπάνω διαπίστωση έρχεται σε συμφωνία με τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν σε προηγούμενη Ενότητα, αναφορικά με τη διατήρηση της αντίληψης που θέλει τις γυναίκες ως κύρια πρόσωπα φροντίδας. Σε αυτό το πλαίσιο, είναι εκείνες που βιώνουν ως πιο «προσωπικό» ζήτημα την παροχή φροντίδας στα παιδιά τους. Μια από τις συνεντευξιζόμενες αναφέρει χαρακτηριστικά στην ίδια κατεύθυνση:

**«Πέρα από το να βρεθεί άτομο να σου κρατάει το παιδί, για μένα είναι βασικό να είσαι παρούσα.»**

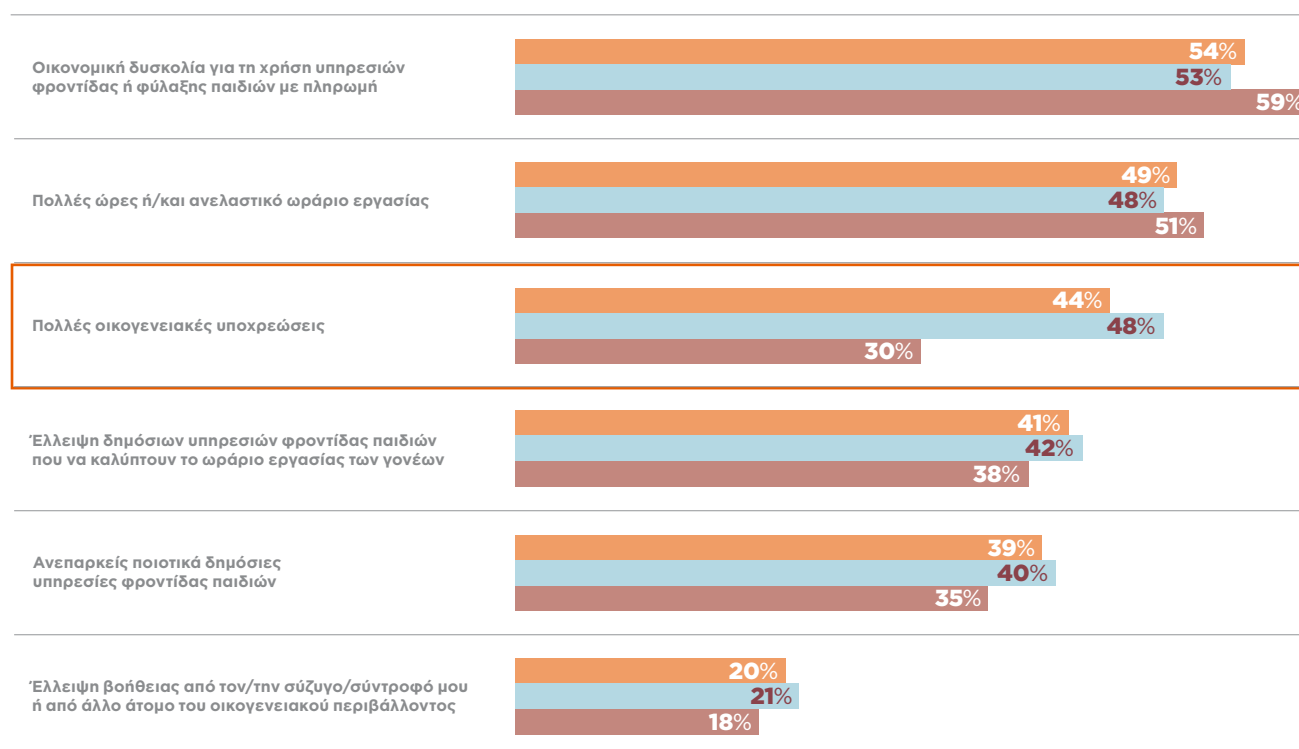
- Γυναίκα, 31 ετών

Επιπλέον, τα άτομα που δεν έχουν ακόμα αποκτήσει παιδί/ά δείχνουν να **ανησυχούν περισσότερο** (από ότι τα άτομα που είναι ήδη γονείς) σε σχέση με τις οικονομικές δυσκολίες που πρόκειται να αντιμετωπίσουν για τη χρήση υπηρεσιών φροντίδας παιδιών, και εν συνεχεία σε σχέση με τα **απαιτητικά ωράρια της εργασίας τους** (Διάγραμμα 2). Ωστόσο, το μεγαλύτερο χάσμα στις απόψεις των συμμετεχόντων/ουσών που είναι ήδη γονείς και εκείνων που σχεδιάζουν σύντομα να αποκτήσουν παιδί, καταγράφεται αναφορικά με την ανησυχία τους να ανταπεξέλθουν στις πολλές οικογενειακές υποχρεώσεις. Οι γονείς, εξαιτίας της καθημερινής βιωμένης εμπειρίας τους, δηλώνουν ότι οι **πολλαπλές οικογενειακές ευθύνες** τους/τις απασχολούν σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό, σε σχέση με εκείνους/ες που ακόμα δεν έχουν κληθεί να τις αντιμετωπίσουν.

#### ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2

ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝ ΑΤΟΜΑ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΠΑΙΔΙ/Α ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ/ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

■ Σύνολο ■ Γονείς ■ Με πρόθεση για παιδί



**Έμφυλες διαφοροποιήσεις** παρατηρούνται όταν οι συμμετέχοντες/ουσες καλούνται να τοποθετηθούν για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν λόγω της δυσκολίας συμφιλίωσης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Παρόλο που κατά την ποσοτική διερεύνηση, τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες σημείωσαν την **ανεπάρκεια προσωπικού χρόνου** ως τη σημαντικότερη επίπτωση, οι άνδρες αξιολόγησαν ως εξίσου σημαντική επίπτωση την **έλλειψη ελεύθερου χρόνου με την οικογένειά τους**, σε αντίθεση με τις γυναίκες, οι οποίες διαπιστώνεται ότι βιώνουν συναισθηματική φόρτιση που τις επηρεάζει τόσο στον οικογενειακό, όσο και στον εργασιακό τους ρόλο (Διάγραμμα 3). Αυτό το δεδομένο επιβεβαιώθηκε και μέσα από τη

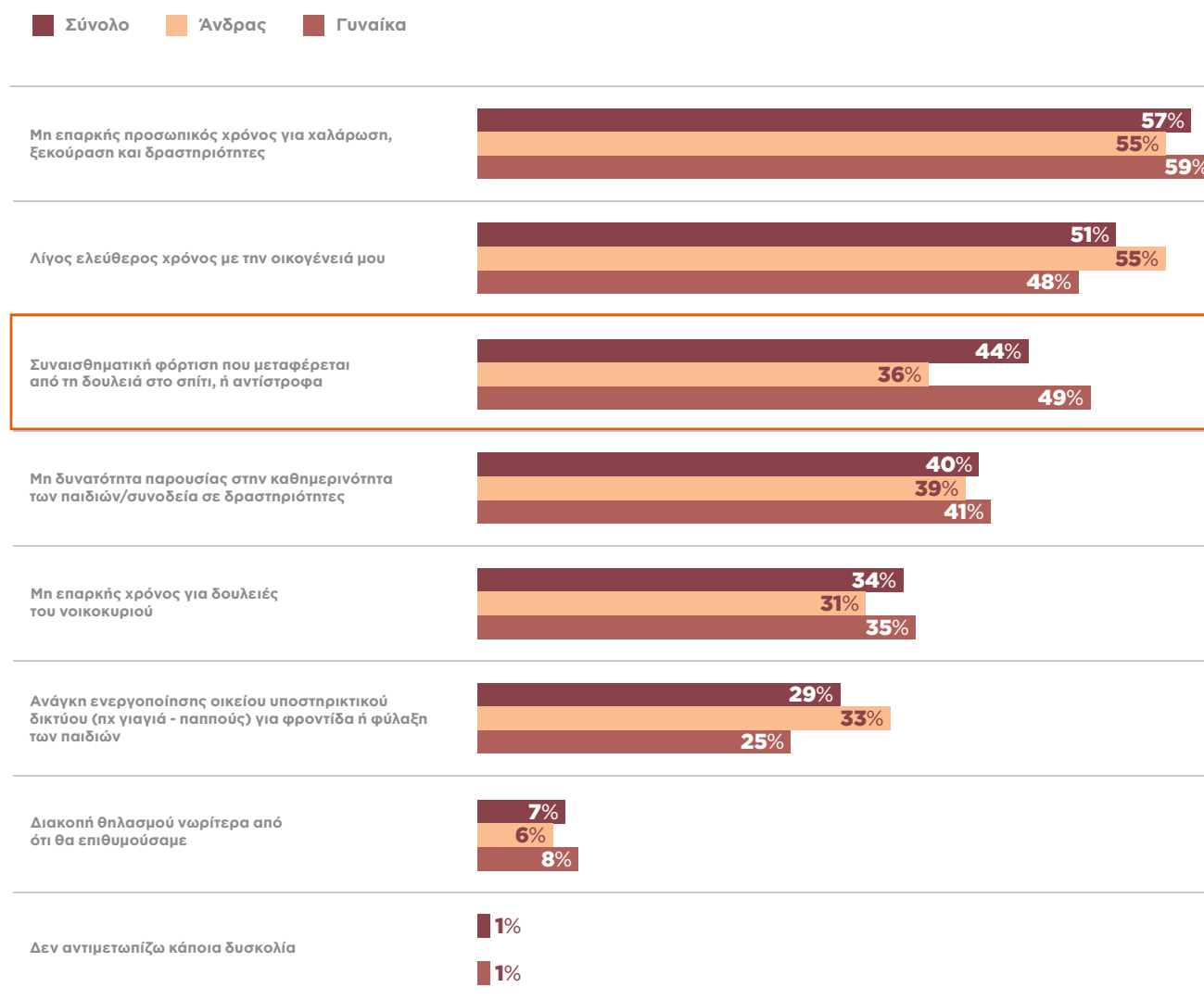
διενέργεια των συνεντεύξεων, όπου διαφάνηκε ότι οι γυναίκες πλήττονται περισσότερο από τη **δυσκολία διαχείρισης της φόρτισης και των συναισθημάτων ενοχών, κούρασης και εκνευρισμού**, που βιώνουν κατά την προσπάθειά τους να ανταπεξέλθουν στους πολλαπλούς ρόλους που επιτελούν:

*«Η αδικεί τα παιδιά σου ή νιώθεις ότι δεν μπορείς να ακολουθήσεις τη ροή της δουλειάς. Μία νιώθεις ενοχές ότι δεν δίνεις πολλά στα παιδιά και μία νιώθεις ενοχές... να ας πούμε εγώ τώρα νιώθω ότι έχω μείνει λίγο πίσω στη δουλειά, λόγω των αδειών μητρότητας κ.λπ.»*

- Γυναίκα, 39 ετών

### ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3

ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗ ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ/ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ



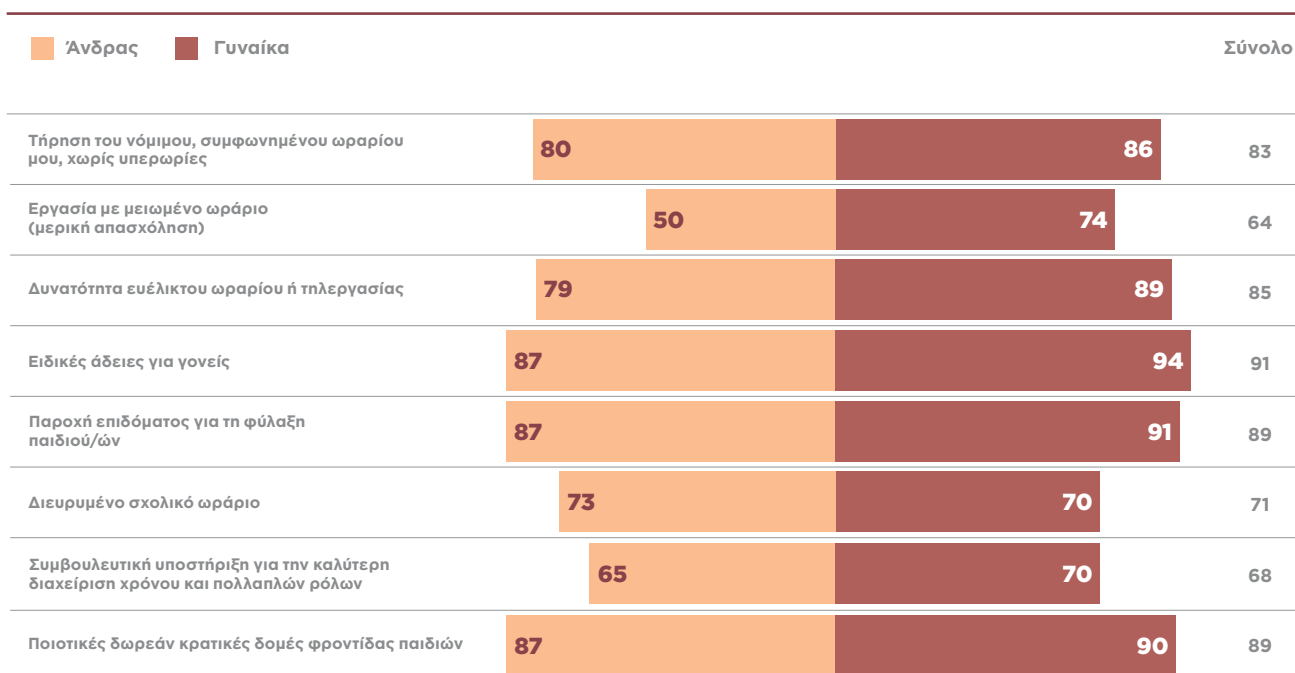
Παράλληλα, τα ευρήματα είναι αποκαλυπτικά σε σχέση με την πραγματική διαχείριση του διαθέσιμου χρόνου από άνδρες και γυναίκες, αλλά και σε σχέση με την ιδανική προτεραιοποίηση του/της καθενός/καθεμιάς, που οφείλεται είτε σε προσωπικές επιθυμίες και ανάγκες, είτε και σε κοινωνικές επιταγές. Όπως επιβεβαιώθηκε και μέσα από τις συνεντεύξεις της ποιοτικής διερεύνησης, οι γυναίκες τείνουν να θέτουν σε **προτεραιότητα την ενασχόληση με τις πρακτικές ανάγκες των παιδιών**, βάζοντας σε δεύτερη μοίρα την προσωπική τους φροντίδα, ενώ οι άνδρες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην εργασία τους, με αποτέλεσμα -όπως παρουσιάστηκε και παραπάνω- να αισθάνονται ότι ο ελεύθερος χρόνος που περνούν με την οικογένειά τους είναι λίγος. Επίσης, οι ίδιοι διαφάνηκε ότι **προβληματίζονται λιγότερο για την κάλυψη των πρακτικών αναγκών των παιδιών**, και αυτό θα μπορούσε να ερμηνευθεί είτε εξαιτίας της σιγουριάς που αισθάνονται ότι οι ανάγκες αυτές καλύπτονται από άλλα άτομα (π.χ. μητέρες ή άλλα άτομα του ευρύ-

τερου οικογενειακού περιβάλλοντος), ή επειδή δεν τις (ανα)γνωρίζουν στην πληρότητά τους, ή ακόμα επειδή δεν τις εντάσσουν στο πλαίσιο των ευθυνών τους, όπως αυτές ορίζονται με βάση τον έμφυλο κοινωνικό τους ρόλο.

Τα τρία μέτρα που θεωρούνται πιο υποστηρικτικά για τη βελτίωση της εξισορρόπησης των εργασιακών και των οικογενειακών υποχρεώσεων, είναι κοινά για τους άνδρες και τις γυναίκες που συμμετείχαν στο ποσοτικό μέρος της έρευνας: ειδικές άδειες για γονείς, παροχή επιδόματος για τη φύλαξη παιδιού/ών και ποιοτικές δωρεάν κρατικές δομές φροντίδας παιδιών (Διάγραμμα 4). Ενδιαφέρον παρουσιάζει, ωστόσο, ότι **«η εργασία με μειωμένο ωράριο» και «η δυνατότητα ευέλικτου ωραρίου ή τηλεργασίας»** αποτελούν τα μέτρα όπου παρουσιάζεται το μεγαλύτερο έμφυλο χάσμα, καταδεικνύοντας ότι οι άνδρες κατά κανόνα δεν προτιμούν λύσεις που έχουν επίπτωση στην εργασιακή τους κατάσταση.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4

ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ/ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ



Επιπλέον, μέσα από τις συνεντεύξεις παρουσιάστηκαν ενδιαφέρουσες πτυχές και προτάσεις σχετικά με την **αξιολόγηση μέτρων**, που είτε είχαν αξιοποιηθεί από συνεντευξιαζόμενους και συνεντευξιαζόμενες ή κρίνονται ως βοηθητικά με βάση την εμπειρία γονέων. Για παράδειγμα, μια μητέρα ανέφερε χαρακτηριστικά:

**«Θα μπορούσε να επιδοτείται το δώρο ανάμεσα στην ώρα που σχολάζει το παιδί και στην ώρα που σχολάζω εγώ.»**

- Γυναίκα, 37 ετών

Επίσης, άλλη συνεντευξιαζόμενη αναφέρθηκε στην ανάγκη **επέκτασης των αδειών γονεϊκότητας**, έτσι ώστε τουλάχιστον ο/η ένας/μία από τους δύο γονείς να μπορεί να φροντίζει το παιδί, μέχρι την ηλικία που θα πάει σχολείο, καθώς και στη μετέπειτα **δυνατότητα διαμόρφωσης του εργασιακού ωραρίου**, έτσι ώστε να συμβαδίζει με το σχολικό ωράριο. Αντίθετα, το μέτρο της εφαρμογής διευρυσμένου σχολικού ωραρίου, κατά τη διενέργεια των συνεντεύξεων -σε συμφωνία με τα αντίστοιχα ποσοτικά δεδομένα (βλ. παραπάνω Διάγραμμα 4)-, δεν φαίνεται να θεωρείται βοηθητικό ή προτιμητέο, με γνώμονα κυρίως τις ανάγκες των παιδιών:

**«Σε καμία περίπτωση [δεν βοηθάει]. Ήδη το [ωράριο] 8-4 για ένα μικρό παιδί μου φαίνεται υπερβολικό.»**

- Γυναίκα, 36 ετών

**«Είναι πολύ κουραστικό για τα παιδιά.»**

- Άνδρας, 41 ετών

Σε ό,τι αφορά την αξιολόγηση της εργασίας με μειωμένο ωράριο ως μέτρου για την συμφιλίωση εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων, μια μητέρα -μέσα από την εμπειρία της- δήλωσε ότι δεν παρέχει ουσιαστική υποστήριξη και **δεν προτιμάται εξαιτίας της οικονομικής ζημίας**, και ιδιαίτερα από τα άτομα που εργάζονται με τηλεργασία:

**«Τελικά συνειδητοποίησα ότι δεν με βόλευε το μειωμένο ωράριο. Αφενός γιατί ήθελα να γλιτώσω το οικονομικό, την οικονομική ζημία, γιατί σήμαινε ότι θα ήμουν για 6 μήνες με 600 ευρώ, δεν έβγαίνε... και τελικά το μειωμένο ωράριο τώρα που δουλεύω από το σπίτι, δεν ελέγχεται. Δεν προσφέρει κάτι ουσιαστικό.»**

- Γυναίκα, 39 ετών

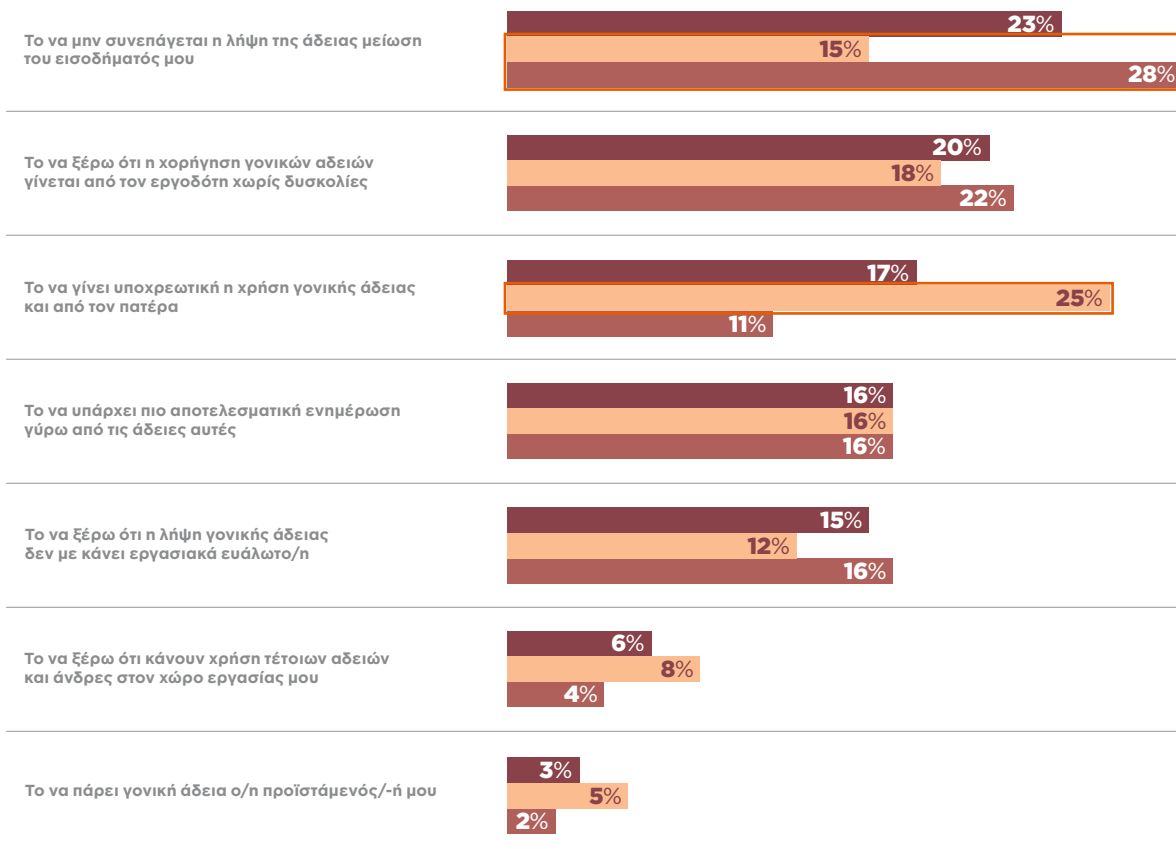
Δεδομένου ότι οι άδειες γονεϊκότητας αποτελούν κεντρικό θέμα στην παρούσα έρευνα, οι ερωτώμενοι/ες κλήθηκαν να καταθέσουν τις απόψεις τους σχετικά **με τρόπους που θα ενίσχυαν την αξιοποίηση των αδειών αυτών** (Διάγραμμα 5). Με γνώμονα δεδομένα σχετικά με τη χρήση αδειών γονεϊκότητας από άνδρες, όπως ήδη παρουσιάστηκαν στην Ενότητα 3, έχει ιδιαίτερη αξία ότι οι άνδρες που συμμετείχαν στην ποσοτική έρευνα σημείωσαν ως πιο σημαντικό μέτρο την **καθιέρωση της υποχρεωτικότητας** στη χρήση γονικής άδειας και από τον πατέρα. Παρόλο που, όπως φάνηκε από την επισκόπηση δεδομένων από άλλες χώρες, ακόμα και όταν η χορήγηση γονικής άδειας δεν είναι ατομικό δικαίωμα, αλλά δικαίωμα που αφορά την οικογένεια, οι γυναίκες λαμβάνουν γονική άδεια για πολύ μεγαλύτερο διάστημα σε σχέση με τους πατέρες, η θεσμοθέτηση της υποχρεωτικής συμμετοχής των ανδρών αξιολογείται ως ένας τρόπος που ενισχύει τον ρόλο των ανδρών στη φροντίδα των παιδιών. Παράλληλα, η συγκεκριμένη δήλωση αποκαλύπτει ότι **και οι άνδρες εγκλωβίζονται στα έμφυλα στερεότυπα** και για να μπορέσουν να αναμετρηθούν με αυτά απαιτούνται δραστικές λύσεις. Από την άλλη, οι εργαζόμενες, στο ίδιο ερώτημα, δηλώνουν ως πιο σημαντικό μέτρο για την ενίσχυση των αδειών γονεϊκότητας «το **να μην συνεπάγεται η λήψη άδειας μείωση του εισοδήματός μου**», φέρνοντας στο προσκήνιο μια σημαντική συνέπεια που οι ίδιες υφίστανται.



## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5

## ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕΤΡΩΝ ΠΡΟΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΧΡΗΣΗΣ ΑΔΕΙΩΝ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ

■ Σύνολο ■ Άνδρας ■ Γυναίκα



### 5.3 | ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΜΦΥΛΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ

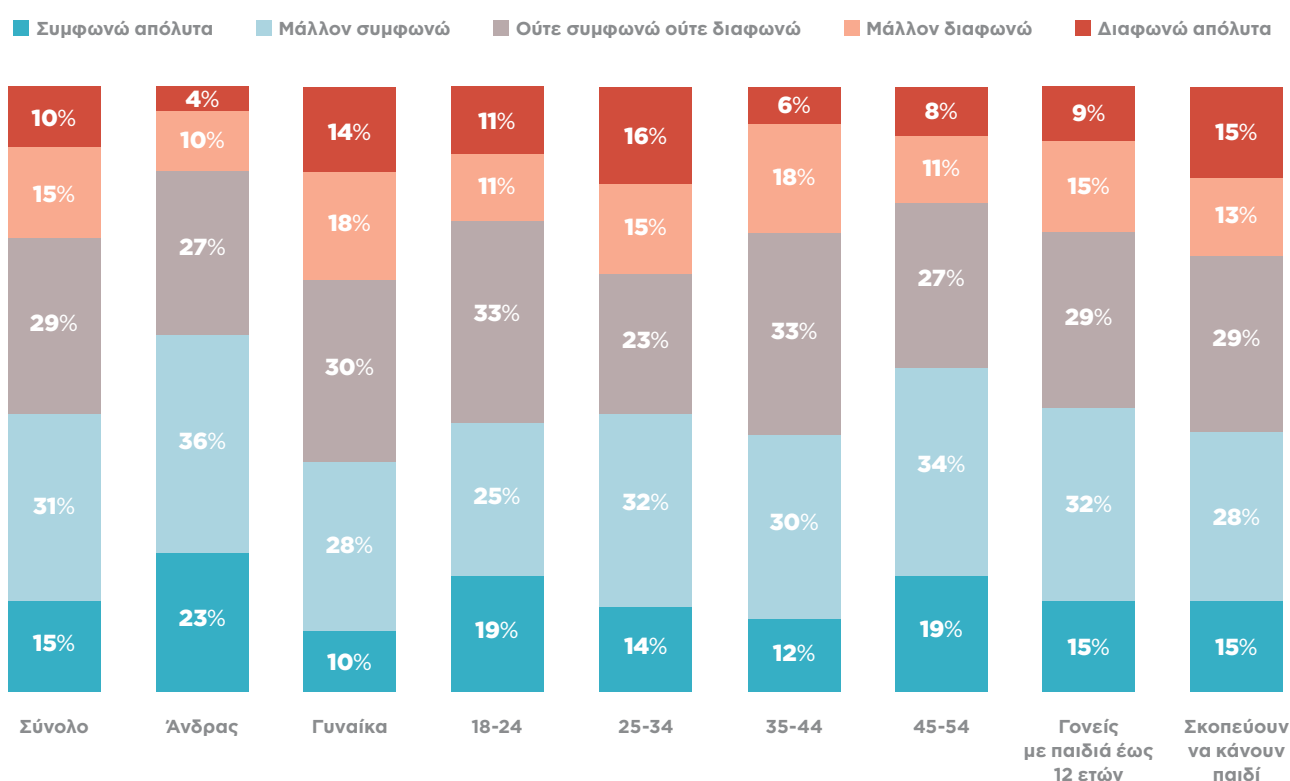
Τα έμφυλα στερεότυπα, όπως παρουσιάστηκε στην Ενότητα 2, επιδρούν καθοριστικά στις έμφυλες σχέσεις και τους ρόλους, εντός και εκτός του οικογενειακού πλαισίου, και επηρεάζουν σημαντικά την κατανομή των ευθυνών φροντίδας εντός της οικογένειας. Ειδικότερα, **οι προσδοκίες και οι αντίστοιχοι περιορισμοί** που πηγάζουν από αυτά, εκδηλώνονται πολύ έντονα όταν γίνεται αναφορά στον γονεϊκό ρόλο ανδρών και γυναικών, στις αντίστοιχες ευθύνες, αλλά και στη δυνατότητα ευελιξίας στην επαγγελματική ζωή για την εξυπηρέτηση οικογενειακών υποχρεώσεων. Συνεπώς, ένα σημαντικό μέρος της ερευνητικής διαδικασίας του Women on Top είχε ως στόχο, όπως ήδη παρουσιάστηκε, να καταγραφούν αντιλήψεις και στάσεις που συνδέονται με τον έμφυλο καταμερισμό οικογενειακών υποχρεώσεων και τους έμφυλους ρόλους γενικότερα, που επηρεάζουν τις αποφάσεις των εργαζομένων σχετικά με τη χρήση αδειών για την προστασία της οικογένειας. Μέσα από τα δεδομένα της παρούσας έρευνας, σε πλήρη εναρμόνιση με αντίστοιχα ερευνητικά ευρήματα προγενέστερων εστιάσεων, διαπιστώνεται αφενός ότι **ειδικά για τους**

**άνδρες, η χρήση αδειών φαίνεται να παραμένει ταμπου,** και αφετέρου ότι η ευθύνη της ανατροφής των παιδιών και της φροντίδας του νοικοκυριού εξακολουθούν να είναι ευθέως συνδεδεμένες με τις μητέρες και τις γυναίκες, αντίστοιχα.

Για τη διερεύνηση της επίδρασης των έμφυλων στερεοτύπων στη γονεϊκότητα αλλά και την έμφυλη κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων ευρύτερα, οι συμμετέχοντες και οι συμμετέχουσες στην ποσοτική έρευνα κλήθηκαν να δηλώσουν τον βαθμό συμφωνίας/διαφωνίας τους, σε μια σειρά από δηλώσεις. Συγκεκριμένα: **Το 38% των γυναικών και το 58% των ανδρών συμφωνούν ή μάλλον συμφωνούν με την άποψη ότι η αγορά εργασίας «τιμωρεί» τους άνδρες που κάνουν χρήση αδειών γονεϊκότητας** (Διάγραμμα 6). Μάλιστα, το συνολικό ποσοστό αυξάνεται για άτομα που εντάσσονται στην ηλικιακή κατηγορία 45-54 ετών, αποτυπώνοντας ότι τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας είναι πιθανό να έρχονται αντιμέτωπα σε μεγαλύτερο βαθμό με έμφυλα στερεότυπα ή/και οι απαντήσεις τους να είναι απόρροια σχετικών βιωμάτων.

#### ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6

ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ, ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ/ΔΙΑΦΩΝΙΑΣ ΣΤΗ ΔΗΛΩΣΗ: Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ «ΤΙΜΩΡΕΙ» ΤΟΥΣ ΑΝΔΡΕΣ ΠΟΥ ΚΑΝΟΥΝ ΧΡΗΣΗ ΑΔΕΙΩΝ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ



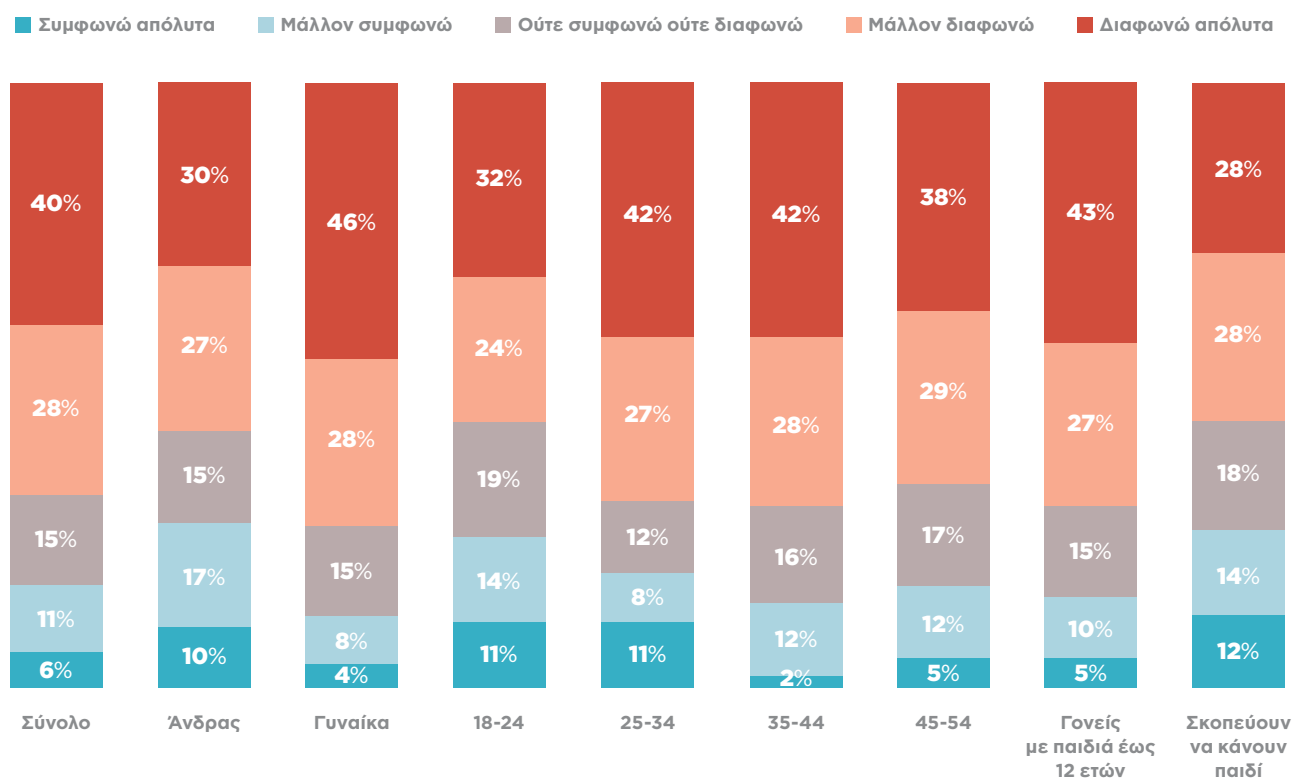
ΑΔΕΙΕΣ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ:  
ΟΨΕΙΣ ΤΟΥ ΕΜΦΥΛΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΣΤΗ [ΜΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ] ΦΡΟΝΤΙΔΑ

Η αντιμετώπιση των ανδρών που επιλέγουν να συγκρουστούν με έμφυλες προκαταλήψεις, αλλά και ευρύτερα ο ρόλος των πατέρων, αποτέλεσε αντικείμενο διερεύνησης μέσα από μια σειρά επιπλέον ερωτήσεων. Πιο αναλυτικά, στη δήλωση «εάν ένας άνδρας συνάδελφος έκανε χρήση γονικής άδειας, θα θεωρούσα ότι κάνει κακό στην καριέρα του», οι άνδρες του δείγματος, σε ποσοστό 28%, σημειώνουν ότι συμφωνούν

ή μάλλον συμφωνούν (Διάγραμμα 7). Το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες είναι σημαντικά χαμηλότερο (10%), ενώ αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι **1 στα 4 άτομα που προγραμματίζουν να αποκτήσουν παιδί συμφωνεί με αυτήν την άποψη**, σηματοδοτώντας την ανάγκη για ευαισθητοποίηση σε θέματα συμφιλώσης εργασίας και οικογένειας, με έμφαση στον ρόλο των πατέρων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7

ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ, ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ/ΔΙΑΦΩΝΙΑΣ ΣΤΗ ΔΗΛΩΣΗ: ΕΑΝ ΕΝΑΣ ΑΝΔΡΑΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΣ ΕΚΑΝΕ ΧΡΗΣΗ ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ, ΘΑ ΘΕΩΡΟΥΣΑ ΟΤΙ ΚΑΝΕΙ ΚΑΚΟ ΣΤΗΝ ΚΑΡΙΕΡΑ ΤΟΥ

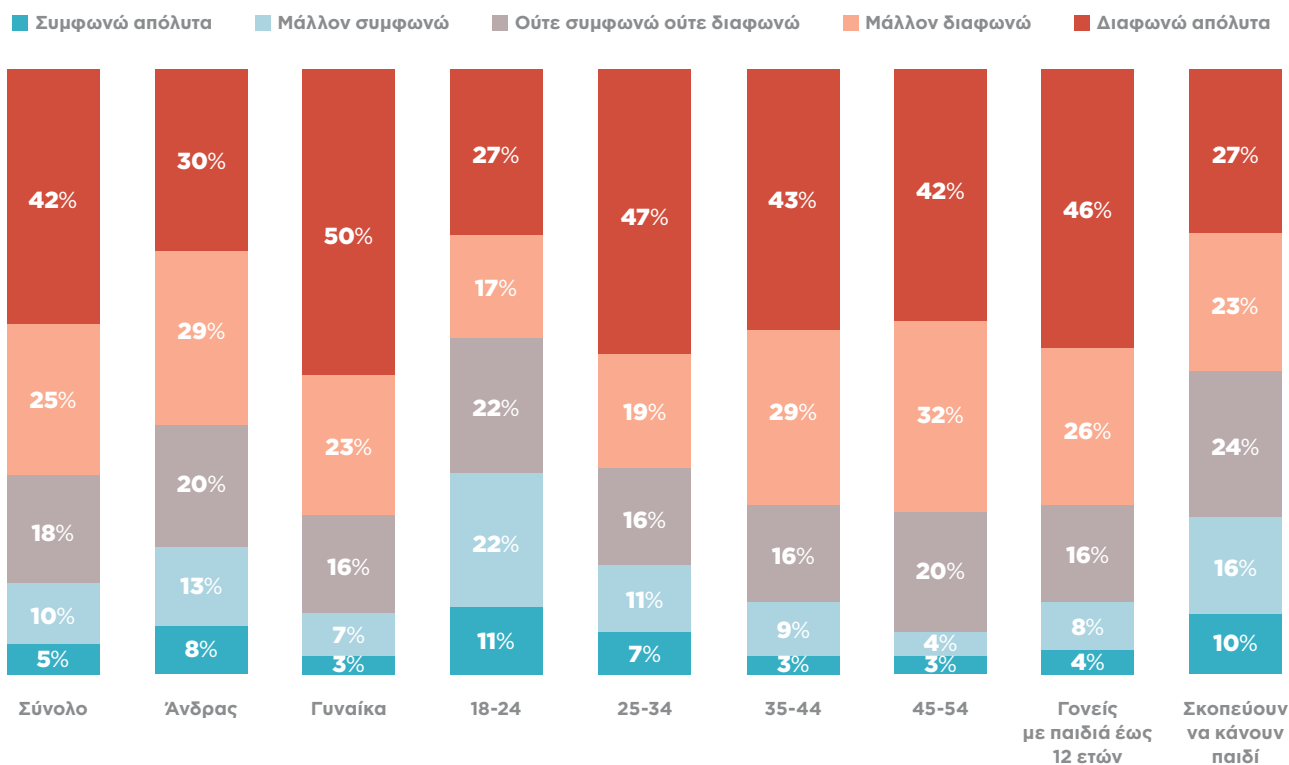


Στο ίδιο πλαίσιο, το 10% των γυναικών και το 21% των ανδρών του δείγματος της ποσοτικής έρευνας, πιστεύουν ότι **οι άνδρες που κάνουν χρήση πολυήμερων γονικών αδειών δεν είναι αρκετά αφοσιωμένοι στην καριέρα τους** (Διάγραμμα 8). Το ποσοστό αυτό αυξάνεται σημαντικά για τους/τις νέους/ες ηλικίας 18-24, από τους/τις οποίους/ες 1 στα 3 άτομα συμφωνεί ή μάλλον συμφωνεί με την άποψη που προτείνει ότι η μη χρήση γονικής άδειας από τους πατέρες αποτελεί ένδειξη εργασιακής αφοσίωσης, επιβεβαιώνοντας αντίστοιχες **έμφυλες προκαταλήψεις** που παραμένουν κυρίαρχες.

Αντίστοιχα, το 8% των γυναικών και το 24% των ανδρών θεωρούν (συμφωνούν ή μάλλον συμφωνούν) ότι εάν ένας άνδρας προϊστάμενος έκανε χρήση γονικής άδειας θα σήμαινε ότι είναι λιγότερο αφοσιωμένος ως προς τα καθήκοντα της εργασίας του (Διάγραμμα 9). Παρόλο που συχνά αναφέρεται ότι τα πρότυπα ρόλου («role models») μπορούν να λειτουργήσουν θετικά για την ανατροπή έμφυλων στερεοτύπων, μέσα από την ποσοτική έρευνα και τις απαντήσεις των ανδρών του δείγματος, δεν επιβεβαιώνεται αυτή η λειτουργία. Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι **η χρήση αντι-στερεοτυπικών εικόνων και παραδειγμάτων αποτελεί παρέμβαση κυρίως για ασυνείδητες προκαταλήψεις**.

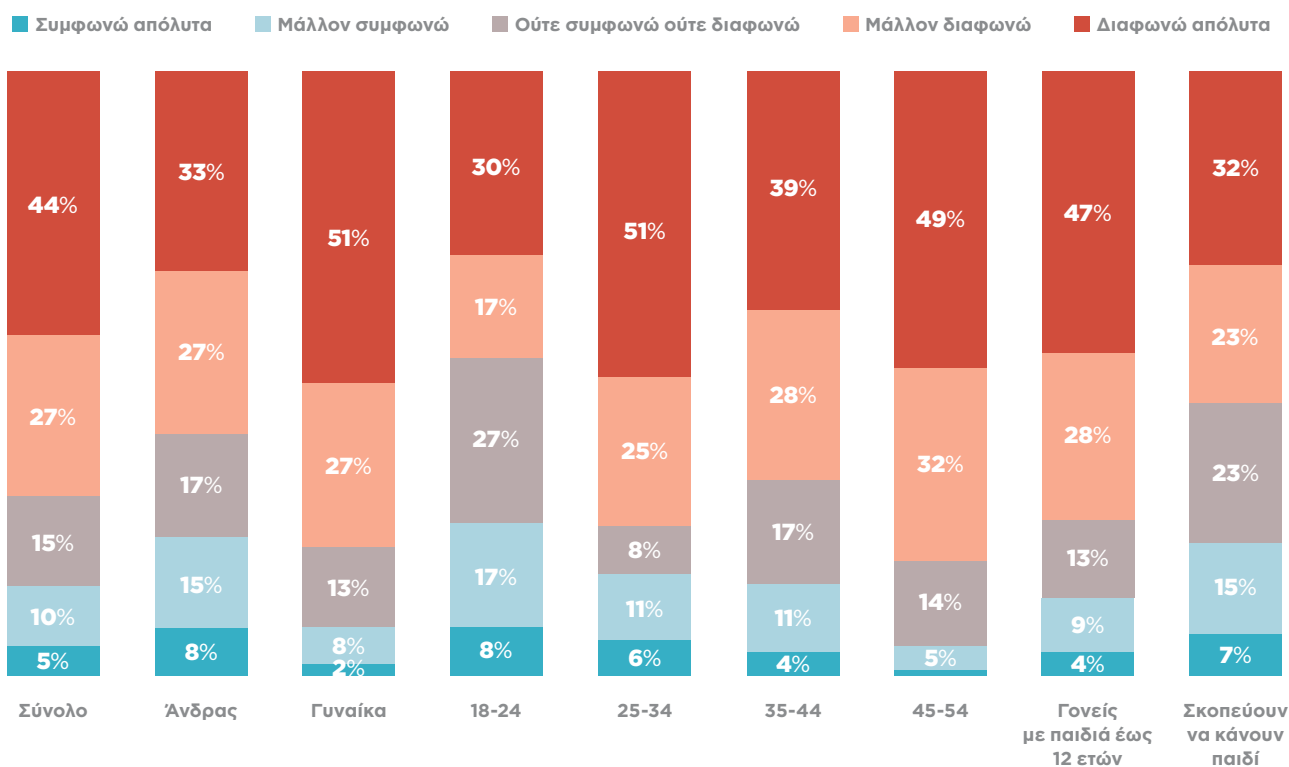
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8

ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ, ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ/ΔΙΑΦΩΝΙΑΣ ΣΤΗ ΔΗΛΩΣΗ: ΟΙ ΑΝΔΡΕΣ ΠΟΥ ΚΑΝΟΥΝ ΧΡΗΣΗ ΠΟΛΥΗΜΕΡΩΝ ΓΟΝΙΚΩΝ ΑΔΕΙΩΝ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΑΡΚΕΤΑ ΑΦΟΣΙΩΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΚΑΡΙΕΡΑ ΤΟΥΣ



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9

ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ, ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ/ΔΙΑΦΩΝΙΑΣ ΣΤΗ ΔΗΛΩΣΗ: ΕΑΝ ΕΝΑΣ ΑΝΔΡΑΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΕΚΑΝΕ ΧΡΗΣΗ ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΘΑ ΣΗΜΑΙΝΕ ΟΤΙ ΕΙΝΑΙ ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΑΦΟΣΙΩΜΕΝΟΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ



Αντίστοιχες απόψεις και πεποιθήσεις που εξετάζονται και παρουσιάζονται στα Διαγράμματα 6, 7, 8 και 9 φάνηκε να επηρεάζουν σημαντικά και τις επιλογές των ανδρών που συμμετείχαν στην ποιοτική διερεύνηση. Για παράδειγμα, σε σχέση με τη χρήση ή μη χρήση μακροπρόθεσμων αδειών (πάνω από 14 ημέρες), οι περισσότεροι εξέφρασαν την πεποίθηση ότι «δεν μπορούν» να λείψουν για τόσο μεγάλο διάστημα από την εργασία τους επειδή **θα θεωρηθούν λιγότερο αφοσιωμένοι**, ενώ κάποιοι δεν μπόρεσαν με σαφήνεια να δικαιολογήσουν τους λόγους για τους οποίους δεν προχωρούν σε χρήση τέτοιων αδειών. Είναι χαρακτηριστική η τοποθέτηση πατέρα που κλήθηκε να εξηγήσει για ποιον λόγο δεν μπορεί να αιτηθεί γονικής άδειας:

**«Η [όνομα συζύγου/συντρόφου] πήγε να μου βάλει το δίλημμα, αλλά ναι, αυτήν την άδεια [γονική] ήταν δύσκολο να τη ζητήσω. Να πω ότι θα πάρω άδεια 3 μήνες; Είναι κάπως δύσκολο να τη ζητήσω [γελάει]. Δεν ξέρω γιατί. Κάτι με ζορίζει.»**

- Άνδρας, 41 ετών

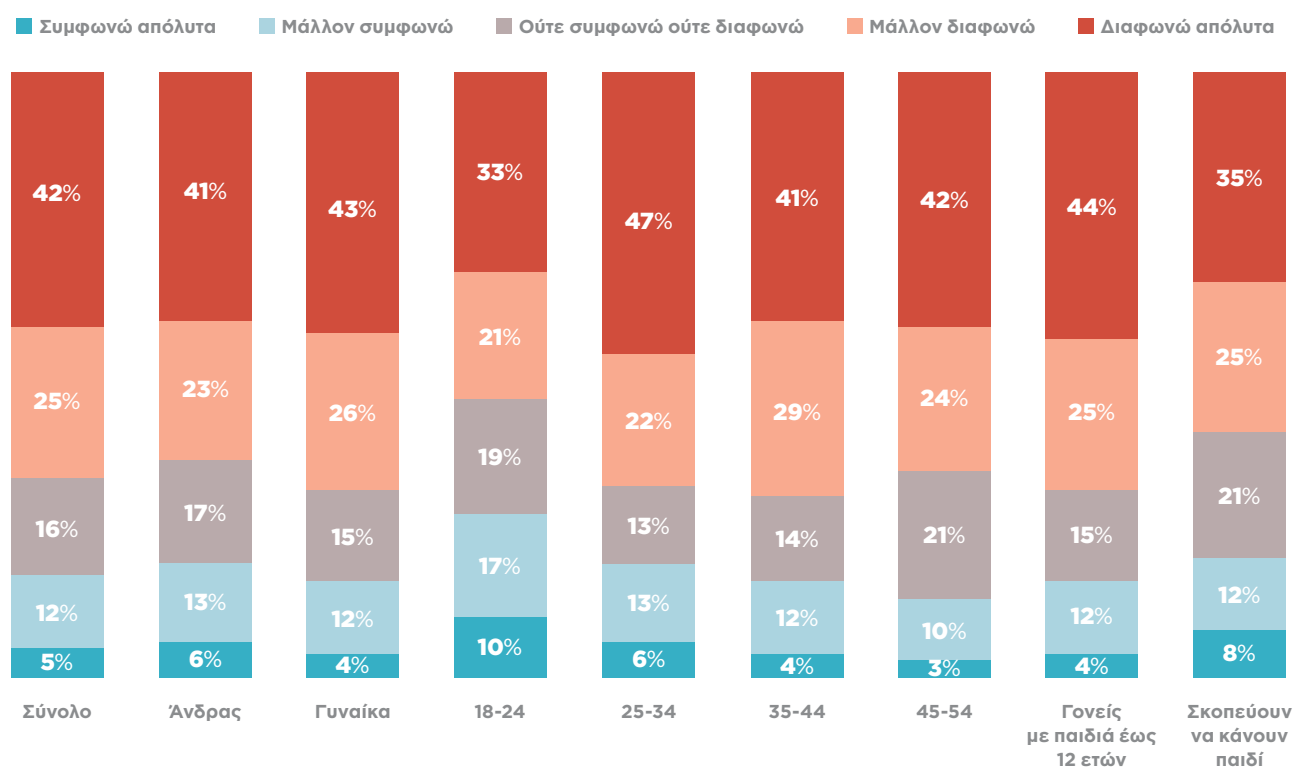
Συμπληρωματικά με τις προηγούμενες τοποθετήσεις, η θετική στάση συμφωνίας των γυναικών του δείγματος (15%) στη δήλωση ότι οι άνδρες δεν μπορούν να

φροντίσουν σωστά τα παιδιά, αυξάνεται, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 10. Εν τούτοις, είναι σημαντική η μείωση του ποσοστού των ανδρών που συμφωνούν ή μάλλον συμφωνούν με αυτήν τη δήλωση, συγκριτικά με τις προαναφερθείσες δηλώσεις. Ενδεικτικά, ενώ όπως είδαμε (Διάγραμμα 7) το 28% των ανδρών θεωρεί ότι η χρήση γονικών αδειών από άνδρες πλήττει την καριέρα τους, το ποσοστό αυτό μειώνεται σημαντικά -κατά 9 ποσοστιαίες μονάδες- όταν καλούνται να δηλώσουν εάν συμφωνούν με την άποψη που αμφισβητεί την ικανότητα των ανδρών να παράσχουν φροντίδα στο/στα παιδί/ιά τους. **Αυτή η διαφοροποίηση δείχνει τον τρόπο με τον οποίον τα έμφυλα στερεότυπα τείνουν να αγνοούν δεξιότητες, οι οποίες δεν υποστηρίζουν τους προκαθορισμένους έμφυλους ρόλους.**

Επιπλέον, το 36% των γυναικών και το 30% των ανδρών πιστεύουν (συμφωνούν ή μάλλον συμφωνούν) ότι οι άνδρες ενδιαφέρονται για την καριέρα τους, περισσότερο από όσο οι γυναίκες (Διάγραμμα 11). Το ποσοστό (34%) των ατόμων που συμφωνούν ή μάλλον συμφωνούν με αυτή τη δήλωση ανεξαρτήτως φύλου, παραμένει ίδιο για τα άτομα που έχουν παιδί/ά και για εκείνα χωρίς παιδί/ά.

#### ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10

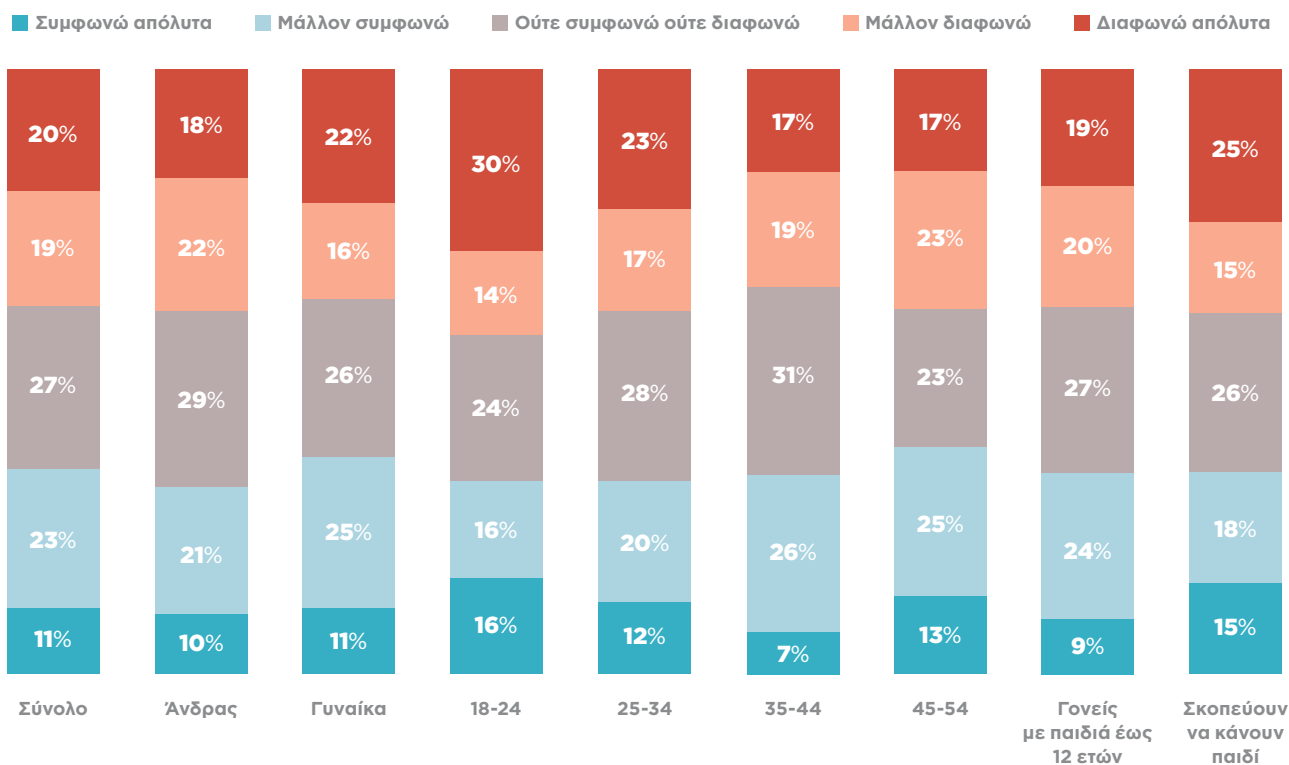
ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ, ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ/ΔΙΑΦΩΝΙΑΣ ΣΤΗ ΔΗΛΩΣΗ: ΟΙ ΑΝΔΡΕΣ ΔΕΝ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΦΡΟΝΤΙΣΟΥΝ ΣΩΣΤΑ ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ



**ΑΔΕΙΕΣ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ:  
ΟΨΕΙΣ ΤΟΥ ΕΜΦΥΛΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΣΤΗ [ΜΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ] ΦΡΟΝΤΙΔΑ**

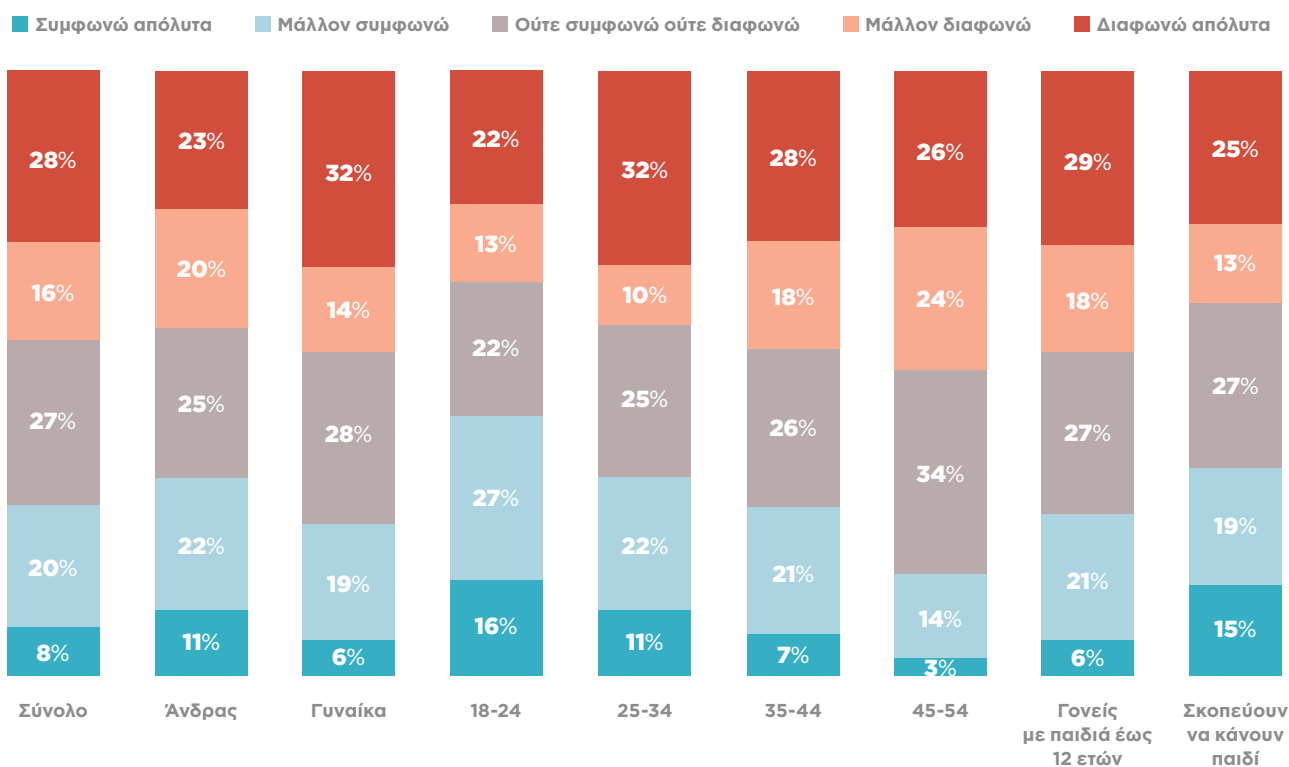
## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11

ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ, ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ/ΔΙΑΦΩΝΙΑΣ ΣΤΗ ΔΗΛΩΣΗ: ΟΙ ΑΝΔΡΕΣ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΡΙΕΡΑ ΤΟΥΣ, ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΑΠΟ ΟΣΟ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ



## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12

ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ, ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ/ΔΙΑΦΩΝΙΑΣ ΣΤΗ ΔΗΛΩΣΗ: ΟΙ ΑΝΔΡΕΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΣΥΝΤΗΡΟΥΝ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΚΑΙ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΝΑ ΔΟΥΛΕΥΟΥΝ ΓΙΑ ΝΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΟΥΝ ΤΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ

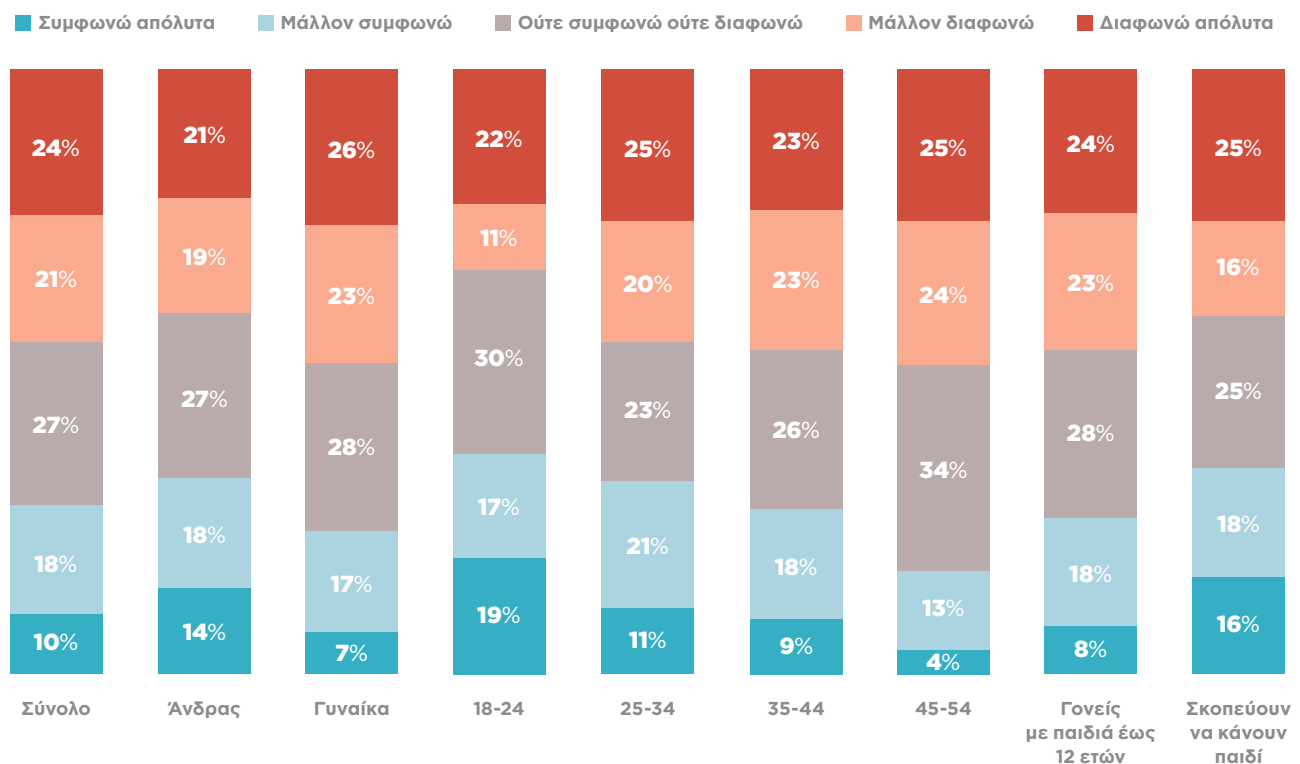


Στάση συμφωνίας στην άποψη ότι **οι άνδρες πρέπει να συντηρούν την οικογένεια και οι γυναίκες να δουλεύουν για να συμπληρώνουν το οικογενειακό εισόδημα**, εκφράζει το 26% των γυναικών και το 33% των ανδρών του δείγματος (Διάγραμμα 12). Σε αυτήν τη δήλωση είναι αξιοσημείωτο ότι ο βαθμός συμφωνίας μειώνεται αναλογικά με την ηλικία του δείγματος, παρουσιάζοντας ότι **οι στερεότυπες αντιλήψεις σχετικά με τους έμφυλους ρόλους είναι εξαιρετικά δημοφιλείς σε άτομα νεότερης ηλικίας**. Είναι χαρακτηριστικό ότι περισσότερα από 4 στα 10 άτομα ηλικίας από 18-24 ετών που συμμετείχαν στην έρευνα, συμφωνούν ή μάλλον συμφωνούν με την παραπάνω άποψη.

Επιπρόσθετα, το 24% των γυναικών και το 32% των ανδρών συμφωνούν ή μάλλον συμφωνούν με την άποψη ότι είναι υποχρέωση των γυναικών να προσαρμόζουν τη ζωή τους στις ανάγκες της οικογένειας (Διάγραμμα 13). Όπως και στην προηγούμενη δήλωση, έτσι και σε αυτήν, παρατηρείται ότι όσο μικρότερης ηλικίας είναι τα άτομα που απαντούν, τόσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός συμφωνίας. Ωστόσο, σε αυτήν την περίπτωση σημειώνεται σημαντική διαφορά ανάλογα με την κατάσταση γονεϊκότητας των ερωτώμενων. Ειδικότερα, τα άτομα που έχουν ήδη παιδί/ά συμφωνούν σε μικρότερο βαθμό, σε σχέση με εκείνα που δεν είναι ακόμα γονείς, με την αντίληψη που θέλει τις γυναίκες να έχουν ως καθήκον το να προσαρμόζουν τις επιλογές τους με βάση τις ανάγκες της οικογένειάς τους.

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13**

**ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ, ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ/ΔΙΑΦΩΝΙΑΣ ΣΤΗ ΔΗΛΩΣΗ: ΕΙΝΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΝΑ ΠΡΟΣΑΡΜΟΖΟΥΝ ΤΗ ΖΩΗ ΤΟΥΣ ΣΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ**

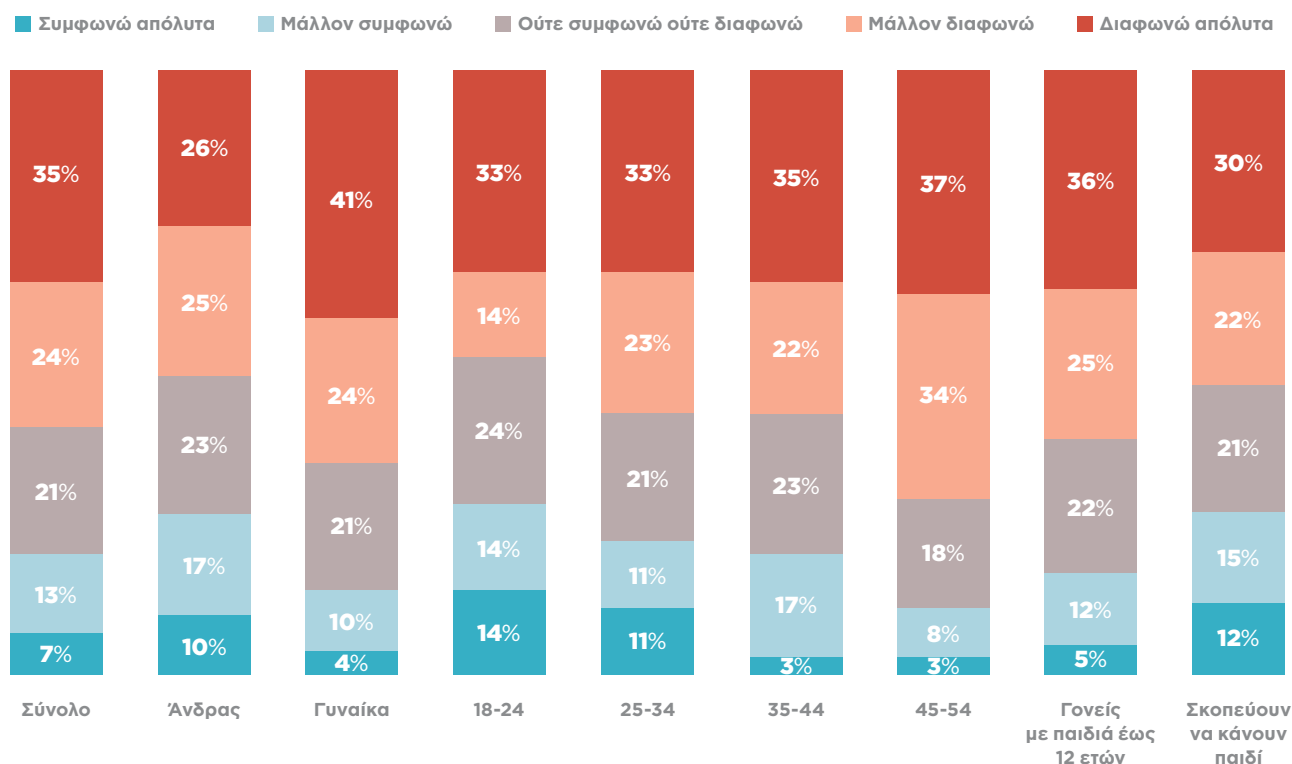


Στη δήλωση «οι γυναίκες πρέπει να είναι υπεύθυνες για τις δουλειές του σπιτιού» το 15% των γυναικών και το 27% των ανδρών δήλωσαν ότι συμφωνούν ή μάλλον συμφωνούν (Διάγραμμα 14), αναδεικνύοντας και σε αυτήν την περίπτωση (όπως και παραπάνω) τη σημαντική διαφοροποίηση των στάσεων ανδρών και γυναικών σε αντίστοιχες απόψεις, ανάλογα με την κατηγορία που «πληττεύεται» από την εκάστοτε δήλωση. Σε εναρμόνιση με την πλειοψηφία των περιπτώσεων που ήδη παρουσιάστηκαν, **η ηλικία και η κατάσταση γονεϊκότητας αποτελούν και πάλι παράγοντες που διαφοροποιούν τον βαθμό συμφωνίας του δείγματος.**

ναικών σε αντίστοιχες απόψεις, ανάλογα με την κατηγορία που «πληττεύεται» από την εκάστοτε δήλωση. Σε εναρμόνιση με την πλειοψηφία των περιπτώσεων που ήδη παρουσιάστηκαν, **η ηλικία και η κατάσταση γονεϊκότητας αποτελούν και πάλι παράγοντες που διαφοροποιούν τον βαθμό συμφωνίας του δείγματος.**

#### ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14

ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ, ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ/ΔΙΑΦΩΝΙΑΣ ΣΤΗ ΔΗΛΩΣΗ: ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΥΠΕΥΘΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΟΥΛΕΙΕΣ ΤΟΥ ΣΠΙΤΙΟΥ



Το 12% των γυναικών και το 27% των ανδρών δήλωσαν ότι συμφωνούν ή μάλλον συμφωνούν με την άποψη ότι, όταν και οι δύο γονείς εργάζονται, την ευθύνη για τη φροντίδα των παιδιών πρέπει να την έχει η γυναίκα (Διάγραμμα 15). Το γεγονός ότι περίπου 1 στις 10 γυναίκες του δείγματος συμφωνεί με αυτήν την άποψη, έρχεται σε πλήρη αντίθεση με δεδομένα ερευνών -αλλά και από τα δεδομένα της παρούσας έρευνας που συγκεντρώθηκαν μέσα από τις συνεντεύξεις ζευγαριών-, που δείχνουν ότι στην πράξη οι γυναίκες, **ανεξάρτητα από το εργασιακό καθεστώς των συζύγων/συντρόφων και των ιδίων**, αποτελούν τα κύρια πρόσωπα φροντίδας των παιδιών τους. Ωστόσο, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 15, το ποσοστό συμφωνίας αυξάνεται

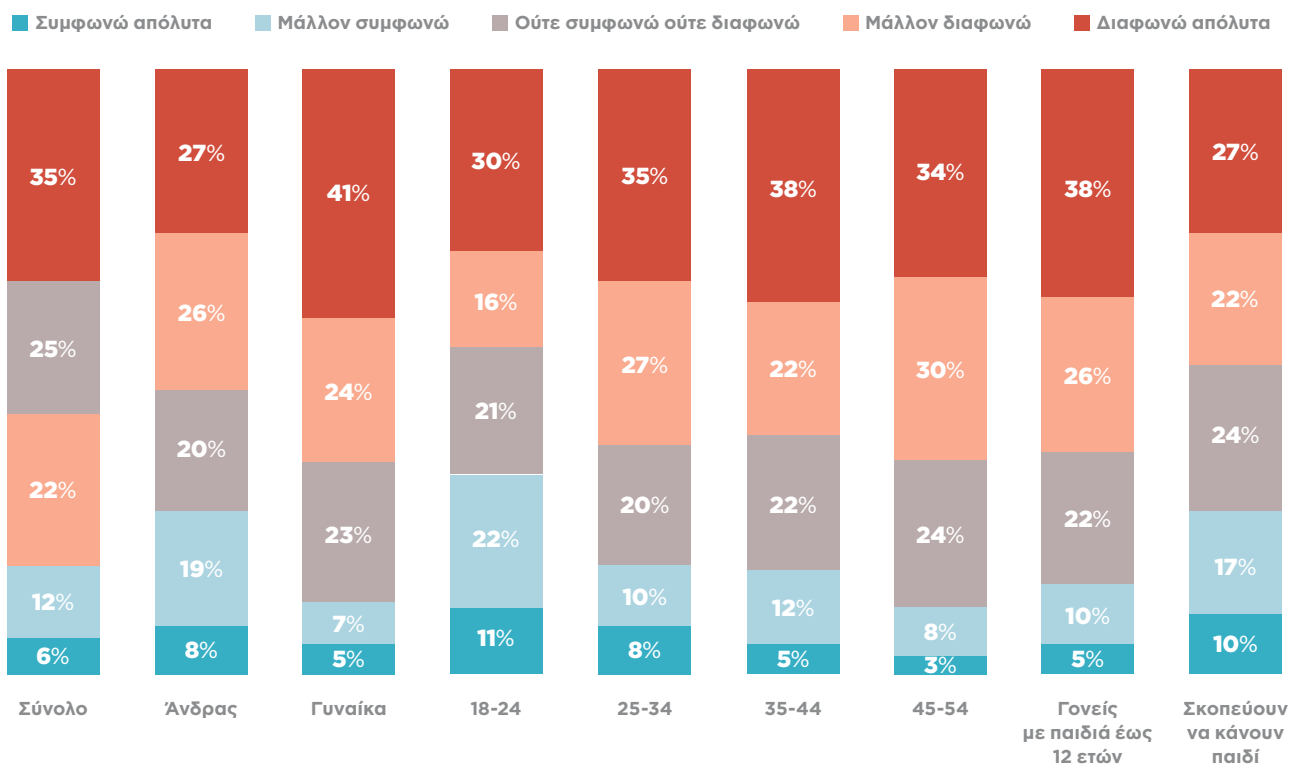
σημαντικά στην περίπτωση των ατόμων ηλικίας 18-24 ετών: 1 στα 3 άτομα αυτής της ηλικιακής κατηγορίας έχει θετική στάση στην άποψη που θέλει αποκλειστικά τις εργαζόμενες γυναίκες να επιφορτίζονται με την φροντίδα των παιδιών.

Στην τελευταία από τις δηλώσεις που αξιοποιήθηκαν για τη διερεύνηση των στάσεων του δείγματος σε μια σειρά από στερεότυπες απόψεις, το 13% των γυναικών και το 20% των ανδρών συμφωνούν ή μάλλον συμφωνούν ότι **οι εργαζόμενες μητέρες δεν μπορούν να είναι τόσο στοργικές, όσο οι μητέρες που δεν δουλεύουν** (Διάγραμμα 16).



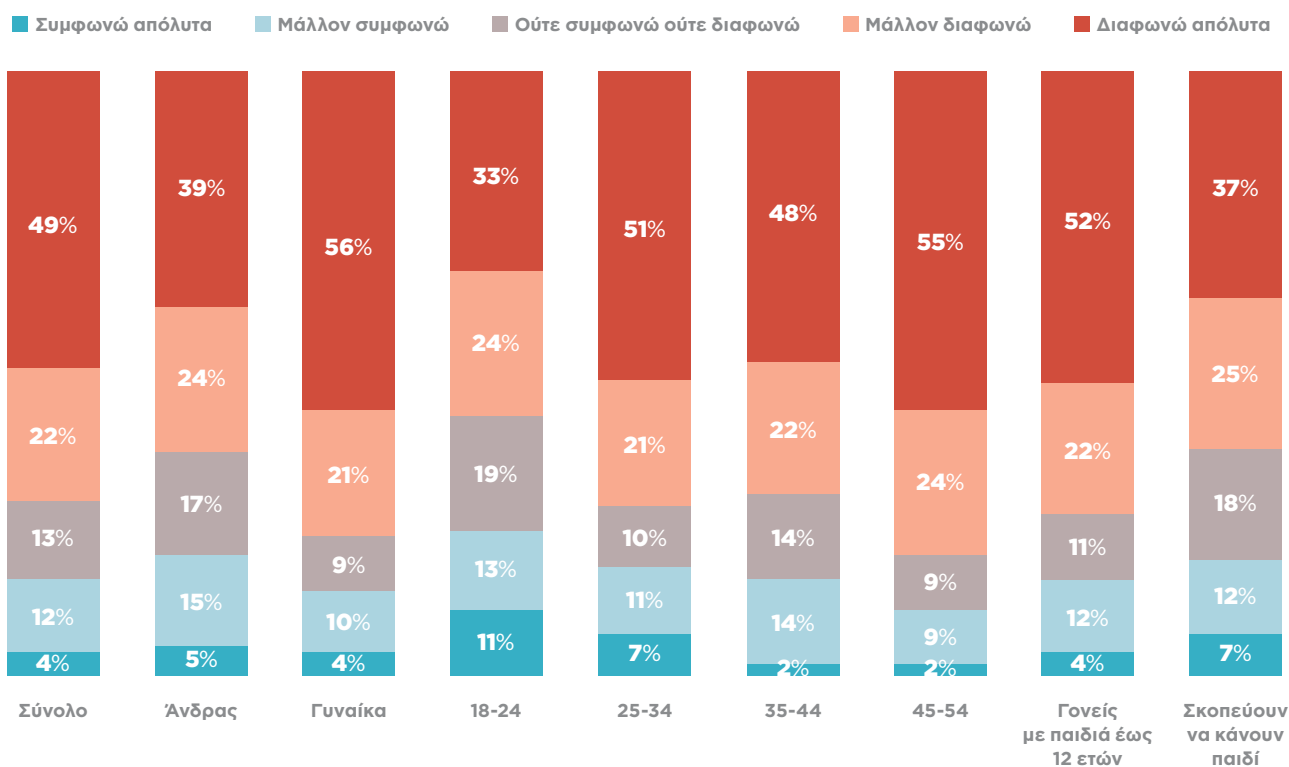
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15

ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ, ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ/ΔΙΑΦΩΝΙΑΣ ΣΤΗ ΔΗΛΩΣΗ: ΟΤΑΝ ΚΑΙ ΟΙ ΔΥΟ ΓΟΝΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ, ΤΗΝ ΕΥΘΥΝΗ ΓΙΑ ΤΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΤΗΝ ΕΧΕΙ Η ΓΥΝΑΙΚΑ



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 16

ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ, ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ/ΔΙΑΦΩΝΙΑΣ ΣΤΗ ΔΗΛΩΣΗ: ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ ΜΗΤΕΡΕΣ ΔΕΝ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΤΟΣΟ ΣΤΟΡΓΙΚΕΣ ΟΣΟ ΟΙ ΜΗΤΕΡΕΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΔΟΥΛΕΥΟΥΝ



Ενώ σε όλες τις παραπάνω απόψεις η πλειοψηφία των συμμετεχόντων/ουσών στην ποσοτική έρευνα δήλωσε ότι δεν ενστερνίζεται απόψεις που αναπαράγουν έμφυλα στερεότυπα, δε μπορεί παρά να δημιουργεί προβληματισμό ότι υπάρχει σημαντική μερίδα ατόμων που δεν τα αμφισβητεί. Μάλιστα, οι νεότερες γενιές, οι άνδρες, όπως και το κοινό που δηλώνει πρόθεση να κάνει παιδί στο άμεσο μέλλον, φαίνεται να **ενστερνίζονται σε μεγαλύτερο βαθμό αυτά τα στερεότυπα, ενώ αντίθετα τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας εμφανίζονται να τα αμφισβητούν περισσότερο**. Εντύπωση επίσης προκαλεί το γεγονός ότι οι άνδρες που έχουν κάνει χρήση κάποιας άδειας γονεϊκότητας ενστερνίζονται σε μεγαλύτερο ποσοστό τα παραπάνω στερεότυπα -μια τάση που σίγουρα χρήζει περαιτέρω διερεύνησης.

Ωστόσο, οι απόψεις αυτές που στην ποσοτική έρευνα υιοθετούνται από την μειοψηφία των ερωτώμενων, φαίνεται ότι είναι περισσότερο δημοφιλείς στην πράξη, με βάση τις τοποθετήσεις των συνεντευξιζόμενων κατά την ποιοτική διερεύνηση πτυχών της συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας. Ειδικότερα, μέσα από τις συνεντεύξεις με ζευγάρια εργαζόμενων γονέων κατέστη σαφές ότι η ευθύνη της φροντίδας των παιδιών και του νοικοκυριού ευρύτερα, στο πλαίσιο του έμφυλου καταμερισμού, βαραίνει τις γυναίκες **ακόμα και όταν οι ώρες εργασίας ή οι επαγγελματικές απαιτήσεις δεν διαφοροποιούνται μεταξύ των μελών του ζευγαριού**:

**«Είναι πάρα πολλές οι δουλειές που πρέπει να γίνουν με τα παιδιά. Αλλά κυρίως η [όνομα συζύγου/συντρόφου] είναι αυτή που κάνει τα περισσότερα. Σαφώς.»**

- Άνδρας, 41 ετών

**«Δεν είναι ίση [η συμβολή μας στις δουλειές του νοικοκυριού], αλλά δεν είναι και μονόπλευρη εντελώς. Έχουμε βρει ένα σημείο που πορευόμαστε.»**

- Άνδρας, 34 ετών

Επιπλέον, σε ερωτήσεις που διατυπώθηκαν κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, ορισμένα ζευγάρια απέδωσαν την τάση για διατήρηση των έμφυλα καθορισμένων ρόλων, όχι σε κάποια εκπεφρασμένη πεποίθηση αλλά σε ασυνείδητες συνήθειες:

**«Είχα την αίσθηση ότι όλα περνούσαν από το χέρι μου από μαγείρεμα μέχρι το πλύσιμο του αμαξιού.»**

- Γυναίκα, 32 ετών

**«Εξέφρασα την πίεση που ένιωθα και δραστηριοποιήθηκε ο [όνομα συζύγου/συντρόφου]. Μέχρι τότε δεν ήταν ότι τερπέλιαζε, αλλά δεν έπαιρνε πρωτοβουλίες. Κι εγώ δεν ήθελα να δίνω οδηγίες.»**

- Γυναίκα, 32 ετών

#### 5.4 | ΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΧΡΗΣΗ ΑΔΕΙΩΝ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ: ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΚΑΙ ΟΦΕΛΗ

Ο βαθμός ενημέρωσης και γνώσης των δυνητικά δικαιούχων ατόμων σχετικά με τις δυνατότητες, τους όρους και τις προϋποθέσεις που περιλαμβάνει το θεσμικό πλαίσιο για τις άδειες γονεϊκότητας, αποτελεί βασικό παράγοντα που επιδρά, αντίστοιχα, στον βαθμό αξιοποίησής τους. Για τον λόγο αυτό, η αποτύπωση του βαθμού γνώσης και χρήσης των αδειών αυτών εντάχθηκε στους βασικούς ερευνητικούς στόχους τόσο κατά την ποσοτική, όσο και κατά την ποιοτική προσέγγιση του αντικειμένου.

Ένα από τα σημαντικότερα ευρήματα που προέκυψαν από την ποσοτική διερεύνηση, είναι το ότι το επίπεδο γνώσης του περιεχομένου και των προϋποθέσεων για το σύνολο των αδειών γονεϊκότητας εμφανίζεται σχετικά χαμηλό για όλες τις κατηγορίες ερωτώμενων -ακόμα και για τα άτομα που είναι γονείς. Επίσης, είναι χαρακτηριστικό ότι και κατά την απάντηση σχετικών ερωτημάτων στο πλαίσιο των συνεντεύξεων που πραγματοποιήθηκαν, οι άνδρες κυρίως -ακόμα και εκείνοι που είχαν αποκτήσει παιδί- δήλωσαν με ποικίλους τρόπους: **«Δεν έχω ιδέα τι δικαιούμαι»**.

## ΟΙ ΑΔΕΙΕΣ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ ΠΟΥ ΕΞΕΤΑΣΤΗΚΑΝ ΓΙΑ ΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η παρούσα έρευνα θέτει στο επίκεντρο της διερεύνησης 4 άδειες που έχουν θεσμοθετηθεί στο πλαίσιο της προστασίας της οικογένειας,<sup>65</sup> εκ των οποίων: μία απευθύνεται αποκλειστικά σε άνδρες/πατέρες, μία αποκλειστικά σε γυναίκες/μητέρες και δύο σε κάθε εργαζόμενο/η γονέα ή άτομο που ασκεί τη γονική μέριμνα, ανεξαρτήτως φύλου. Πρόκειται για τις ακόλουθες:

### **ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ<sup>66</sup>**

Άδεια για εργαζόμενους πατέρες διάρκειας 14 ημερών γύρω από την περίοδο τοκετού (έως 30 ημέρες μετά τον τοκετό)

### **ΕΙΔΙΚΗ ΠΑΡΟΧΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ<sup>67</sup>**

Άδεια για εργαζόμενες μητέρες διάρκειας 6 μηνών μετά την περίοδο λοχείας

### **ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΤΕΚΝΟΥ<sup>68</sup>**

Άδεια που χορηγείται είτε ως μειωμένο ωράριο, είτε ως μειωμένες μέρες εργάσιμης εβδομάδας, είτε ως συνεχόμενη άδεια, σε έναν/μία από τους δύο γονείς

### **ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ<sup>69</sup>**

Άδεια (ατομική και αμεταβίβαστη) για κάθε εργαζόμενο/-η γονέα ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα, διάρκειας 4 μηνών, την οποία μπορεί να χρησιμοποιήσει συνεχόμενα ή τμηματικά, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των 8 ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό.

65 Για το σύνολο των αδειών που έχουν θεσμοθετηθεί για την προστασία της οικογένειας, βλ. σχετικά: <https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/adeies-ergasiakes-scheseis/adeies-gia-tin-prostasia-tis-oikogeneias/>

66 <https://www.sepe.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/adeies-ergasiakes-scheseis/adeies-gia-tin-prostasia-tis-oikogeneias/adeia-patrotitas/>

67 <https://www.sepe.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/adeies-ergasiakes-scheseis/adeies-gia-tin-prostasia-tis-oikogeneias/eidiki-parochi-prostasias-mitrotitas/>

68 <https://www.sepe.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/adeies-ergasiakes-scheseis/adeies-gia-tin-prostasia-tis-oikogeneias/adeia-frontidas-teknou/>

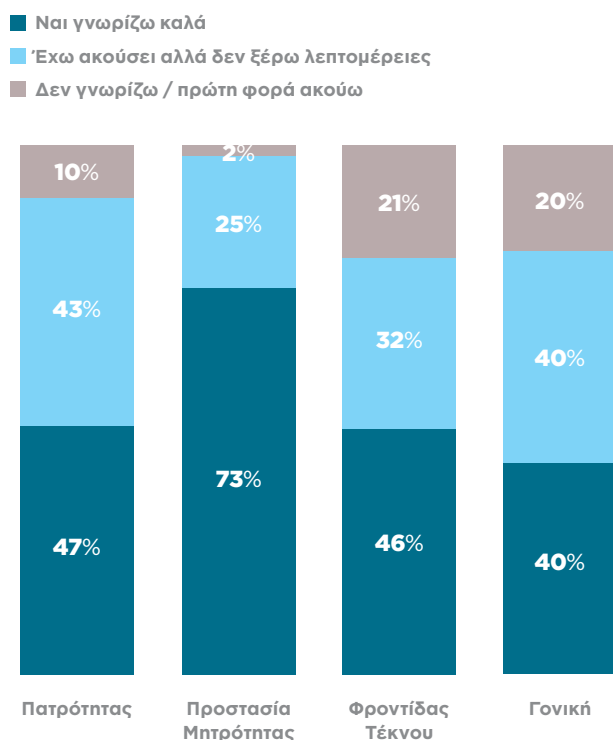
69 <https://www.sepe.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/adeies-ergasiakes-scheseis/adeies-gia-tin-prostasia-tis-oikogeneias/goniki-adeia/>

**Η άδεια για την προστασία της μητρότητας** φαίνεται να είναι εκείνη που γνωρίζει καλά ή αρκετά καλά η μεγάλη πλειοψηφία (73%) των ερωτώμενων (Διάγραμμα 17). Από τις συνεντεύξεις της ποιοτικής διερεύνησης προέκυψε ότι αυτό ισχύει για το σύνολο των αδειών που σχετίζονται με τη μητρότητα. Ακόμα και τα άτομα που δεν έχουν αποκτήσει ακόμα παιδί, έχουν -τουλάχιστον γενική- γνώση των αδειών αυτών, κυρίως λόγω της ανταλλαγής πληροφοριών με άλλες γυναίκες από το οικείο εργασιακό περιβάλλον τους, που έχουν ήδη γίνει μητέρες. Φαίνεται, δηλαδή, ότι η διευρυμένη χρήση αυτών των αδειών **ευνοεί στη συνέχεια και τη διευρυμένη διάχυση της πληροφορίας** γύρω από αυτές.

Από την άλλη πλευρά, το χαμηλότερο επίπεδο πληροφόρησης/ενημέρωσης αφορά τη γονική άδεια, για την οποία το 20% του δείγματος της ποσοτικής έρευνας δήλωσε ότι δεν τη γνώριζε καθόλου (Διάγραμμα 17). Με εξαίρεση την άδεια για την προστασία της μητρότητας, για την οποία οι γυναίκες δηλώνουν σαφώς πιο ενημερωμένες σε σχέση με τους άνδρες (το 76% των γυναικών δηλώνει ότι γνωρίζει καλά τη συγκεκριμένη άδεια, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι 68%), ο βαθμός γνώσης για τις υπόλοιπες υπό εξέταση άδειες γονεϊκότητας δεν παρουσιάζει σημαντικές έμφυλες διαφοροποιήσεις.

#### ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 17

##### ΒΑΘΜΟΣ ΓΝΩΣΗΣ ΑΔΕΙΩΝ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ



Σε ότι αφορά τη **χρήση αδειών γονεϊκότητας**, εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει το εύρημα που σχετίζεται με την αξιοποίησή τους από άνδρες. Ειδικότερα, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 18, το 47% των ερωτώμενων πατέρων απάντησε ότι δεν έχει κάνει χρήση καμίας άδειας γονεϊκότητας. Στο ίδιο Διάγραμμα φαίνεται ότι η άδεια που αξιοποιούν πιο συχνά οι πατέρες, είναι η άδεια πατρότητας, για την οποία εξάλλου είναι αποκλειστικοί δικαιούχοι. Ωστόσο, **ακόμα και στην περίπτωση της άδειας πατρότητας μόνο το 34% δήλωσε ότι την έχει λάβει**. Το αντίστοιχο ποσοστό για τη γονική άδεια είναι 27%. Σημειώνεται επιπλέον ότι από τους άνδρες που απάντησαν ότι έχουν κάνει χρήση της άδειας πατρότητας, το 69% την έλαβε πριν από το 2021 και την αλλαγή της σχετικής νομοθεσίας, (δηλαδή όταν δεν ξεπερνούσε σε διάρκεια τις 2 ημέρες και **πριν επεκταθεί σε 14 ημέρες** με τον Νόμο 4808/2021). Σε σχέση με την μέχρι πρόσφατα μικρή διάρκεια της άδειας πατρότητας, ένας από τους συμμετέχοντες στο ποιοτικό μέρος της έρευνας, επισημαίνει:

**«Στο πρώτο παιδί η άδεια που είχα πάρει ήταν πολύ μικρή. Τι να φτάσουν 4 μέρες; Δεν γίνεται. Είχα συμπληρώσει και με την κανονική μου για να μείνω σπίτι περισσότερο.»**

- Άνδρας, 41 ετών

Στην ερώτηση «Ποιος/οι από τους παρακάτω λόγους ήταν ο/οι κύριος/οι που σας οδήγησε/αν στην απόφαση να πάρετε την άδεια;»,<sup>70</sup> που απευθυνόταν σε όσους έχουν λάβει την άδεια πατρότητας, οι περισσότεροι συμμετέχοντες (58%) ανέφεραν ότι έκαναν χρήση της άδειας για να υποστηρίξουν τη σύζυγο/ σύντροφό τους (Διάγραμμα 19). Στην ίδια κατεύθυνση, ένας πατέρας που συμμετείχε στην ποιοτική έρευνα σημείωσε:

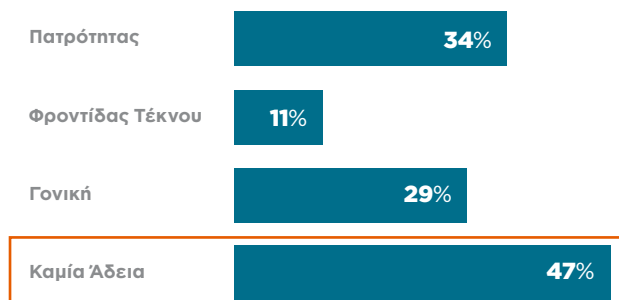
**«Αυτή η άδεια είναι για να βοηθήσεις τη μητέρα, εγώ δεν ήμουν έτοιμος να αναλάβω, αν μου έδινες το παιδί και έφευγες δεν θα ήξερα τι να κάνω.»**

- Άνδρας, 38 ετών

Επιπλέον, ερωτώμενοι ανέφεραν ότι έλαβαν άδεια πατρότητας εξαιτίας της προσωπικής τους ανάγκης να παραμείνουν (έστω και για 2 ημέρες) στο σπίτι ως γο-

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 18

ΧΡΗΣΗ ΑΔΕΙΩΝ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ ΑΠΟ ΠΑΤΕΡΕΣ



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 18

ΚΥΡΙΟΤΕΡΟΙ ΛΟΓΟΙ ΛΗΨΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ



νείς (54%), αλλά και την επιθυμία τους να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στο νέο μέλος της οικογένειας (50%). Σημαντικός επίσης εμφανίζεται ο παράγοντας της αξιοποίησης της δυνατότητας/του δικαιώματος λήψης της άδειας («αφού τη δικαιούμαι, θα την πάρω») (Διάγραμμα 19).

Στο Διάγραμμα 20 παρουσιάζονται οι κυριότεροι λόγοι αξιοποίησης των 2 υπό εξέταση αδειών που δυνητικά μπορούν να αξιοποιηθούν και από τους 2 γονείς: **της άδειας φροντίδας τέκνου και της γονικής άδειας**.<sup>71</sup> Στην περίπτωση της άδειας φροντίδας τέκνου, οι βασικότεροι λόγοι είναι: περισσότερος χρόνος με το παι-

70 Οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να επιλέξουν έως 2 από τις επιλογές που φαίνονται στο Διάγραμμα.

71 Οι ερωτώμενοι/-ες κλήθηκαν να επιλέξουν έως 2 από τις επιλογές που φαίνονται στο Διάγραμμα.

## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 20

## ΚΥΡΙΟΤΕΡΟΙ ΛΟΓΟΙ ΛΗΨΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΤΕΚΝΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

## ΑΔΕΙΑΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΤΕΚΝΟΥ



δί (63%), η προσωπική ανάγκη να παραμείνω σπίτι ως γονέας (62%) και η αξιοποίηση του δικαιώματος (57%). Στην περίπτωση της γονικής άδειας οι βασικότεροι λόγοι που οδήγησαν τους γονείς να τη χρησιμοποιήσουν είναι: η προσωπική ανάγκη να παραμείνω σπίτι ως γονέας (56%), η αξιοποίηση του δικαιώματος (54%) και ο περισσότερος χρόνος με το παιδί (53%).

Για τις γυναίκες, **τα κίνητρα για τη λήψη της παροχής για την προστασία της μητρότητας** δεν διαφοροποιούνται σημαντικά σε σχέση με τις 2 άδειες που παρουσιάστηκαν στο Διάγραμμα 20. Ωστόσο, υπάρχει διαφοροποίηση στην κατάταξη και στα ποσοστά που συγκεντρώνει η κάθε επιλογή (Διάγραμμα 21).<sup>72</sup> Ειδικότερα, η προσωπική ανάγκη να παραμείνουν σπίτι ως μητέρες (76%) και η ανάγκη να περάσουν περισσότερο χρόνο με το παιδί (74%) αποτελούν σαφώς τους σημαντικότερους λόγους για τους οποίους αξιοποίησαν την εν λόγω παροχή. Σε σύγκριση με την αντίστοιχη άδεια που δικαιούνται αποκλειστικά οι πατέρες (άδεια πατρότητας) (Διάγραμμα 19), οι λόγοι που οι μητέρες αξιοποίησαν την άδεια/παροχή για την προστασία της μητρότητας, φαίνεται να συνδέονται περισσότερο με τον **ρόλο τους ως μητέρες**, ενώ για τους άνδρες, στους αντίστοιχους λόγους προτάσσεται η **υποστήριξη της συζύγου/συντρόφου**. Η διαπίστωση

## ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ



## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 21

## ΚΥΡΙΟΤΕΡΟΙ ΛΟΓΟΙ ΛΗΨΗΣ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ



αυτή επιβεβαιώνει την αντίληψη περί «συμπληρωματικού» ρόλου των ανδρών στη φροντίδα των παιδιών, η οποία ωστόσο ενισχύεται και αναπαράγεται και από ορισμένες παροχές του θεσμικού πλαισίου, που είναι δυσανάλογες για τους πατέρες και τις μητέρες.

72 Οι ερωτώμενες κλήθηκαν να επιλέξουν έως 2 από τις επιλογές που φαίνονται στο Διάγραμμα.

Στην Ενότητα 2 της παρούσας Έκθεσης, επισημάνθηκε ότι η σύγχρονη ερευνητική δραστηριότητα για τις άδειες γονεϊκότητας επιδιώκει να εξετάσει τα οφέλη της χρήσης τους, με έμφαση στις θετικές συνέπειες από τη λήψη άδειας πατρότητας και την αύξηση της συμμετοχής των πατέρων στη φροντίδα των παιδιών τους. Στην ίδια κατεύθυνση, η έρευνα του Women on Top έθεσε στους στόχους της τον εντοπισμό των συνεπειών (θετικών ή/και αρνητικών) που σχετίζονται με τις επιλογές των εργαζόμενων γονέων σχετικά με τη χρήση αδειών για την προστασία της οικογένειας.

Οι περισσότεροι/ες από τους γονείς (και άνδρες, αλλά κυρίως γυναίκες) που έχουν λάβει κάποια άδεια γονεϊκότητας, αναφέρουν κατά κύριο λόγο **θετικές συνέπειες από τη χρήση της για την προσωπική τους ζωή** (Διάγραμμα 22). Ως κυριότερες από αυτές αναφέρουν την ευκολότερη συναισθηματική σύνδεση με το παιδί τους και την ενδυνάμωση του γονεϊκού τους

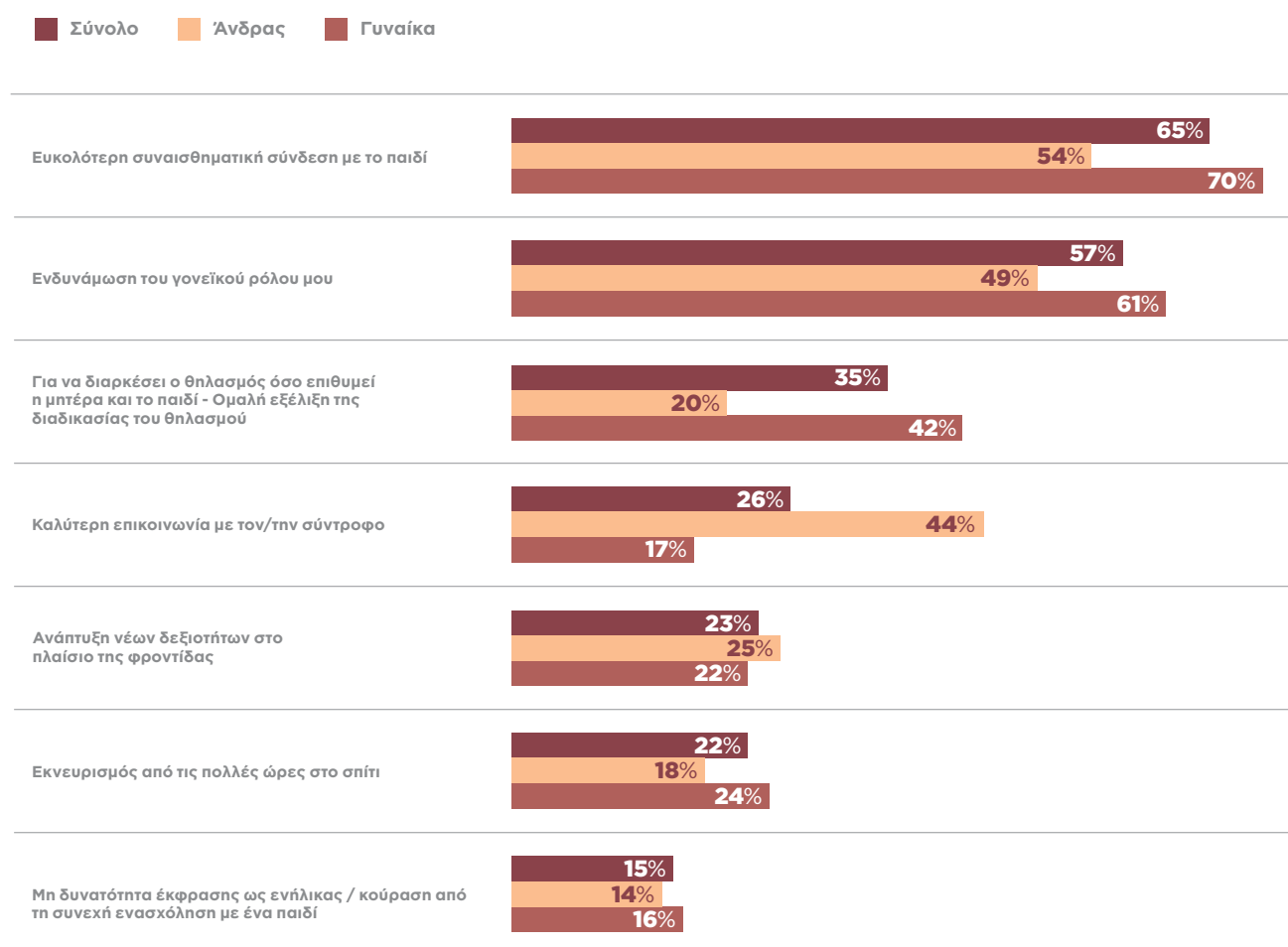
ρόλου (65%). Τα οφέλη που εντοπίζουν σε μεγαλύτερο ποσοστό οι άνδρες είναι η καλύτερη επικοινωνία με την/τον σύντροφό τους λόγω της παραμονής τους στο σπίτι, αλλά και η ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων στο πλαίσιο της φροντίδας. Αυτά τα ευρήματα επιβεβαιώνουν αντίστοιχα αποτελέσματα ερευνών (βλ. Ενότητα 2) που σημειώνουν ότι η λήψη άδειας πατρότητας διευκολύνει το δέσιμο πατέρα-παιδιού, αλλά έχει παράλληλα και θετικές συνέπειες για τις νέες μητέρες. Σχετικά με την ενίσχυση της παρουσίας στο σπίτι, ένας πατέρας σημειώνει ότι η χρήση άδειας τον βοήθησε να είναι παρών για να υποστηρίξει τη σύζυγο/σύντροφό του, σε συμφωνία με όσα ήδη παρουσιάστηκαν αναφορικά με τους -κατά φύλο- λόγους χρήσης αδειών γονεϊκότητας:

**«Με βοήθησε ως σύντροφος το να είμαι εκεί για την [όνομα συζύγου/συντρόφου] που είχε χάσει την μπάλα. Ένιωσα χρήσιμος.»**

- Άνδρας, 38 ετών

#### ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 22

##### ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΖΩΗ ΑΠΟ ΤΗ ΧΡΗΣΗ ΑΔΕΙΩΝ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ



Οι **αρνητικές συνέπειες** σε προσωπικό επίπεδο από τη χρήση κάποιας άδειας (εκνευρισμός από τις πολλές ώρες στο σπίτι, μη δυνατότητα έκφρασης ως ενήλικας και κούραση από τη συνεχή ενασχόληση με το παιδί) εμφανίζονται μειωμένες, ειδικά για τους άνδρες, πιθανά λόγω της μικρής διάρκειας των αδειών που συνηθίζουν να παίρνουν, αλλά και της μικρότερης συμμετοχής τους στη φροντίδα των παιδιών (Διάγραμμα 22):

**«Το πρώτο διάστημα πρέπει να είναι και ο πατέρας στο σπίτι για να φροντίζει και τους δύο, αλλά μετά η πλειοψηφία των ανδρών δεν θέλει να συμμετάσχει και πολύ. Θεωρούν πως όσο πιο μακριά τόσο καλύτερα. Θέλουν να συνεχίσουν τη ζωή τους.»**

- Άνδρας, 41 ετών

Η μικρή διάρκεια των αδειών που αξιοποιούν περισσότερο οι άνδρες ενδέχεται να είναι και η αιτία πίσω από το 25% εκείνων που έχουν λάβει κάποια άδεια, αλλά αναφέρουν ότι αυτή δεν είχε καμία συνέπεια, ούτε θετική ούτε αρνητική, για την επαγγελματική τους ζωή (Διάγραμμα 23). Κατά τα άλλα, οι επαγγελματικές συνέπειες που αναφέρουν, άνδρες και γυναίκες, από τη λήψη κάποιας άδειας γονεϊκότητας είναι **πρωτίστως αρνητικές**.

Ειδικότερα, όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 23, τα αρνητικά σχόλια από άτομα του εργασιακού περιβάλλοντος απασχολούν εξίσου (27%) πατέρες και μητέρες που έχουν κάνει χρήση άδειας:

**«Για γυναίκες που μένουν έγκυες στους πρώτους μήνες μιας δουλειάς έχω ακούσει πολλά σχόλια, από γυναίκες κυρίως.»**

- Γυναίκα, 36 ετών

**«Όλοι μπορούν να λείψουν από τη δουλειά τους. Αλλά το θέμα είναι τι εισηράττεις από την ευρύτερη ατμόσφαιρα.»**

- Άνδρας, 41 ετών

Ωστόσο, οι γυναίκες δείχνουν να πλήττονται περισσότερο από τη δυσκολία προσαρμογής στο εργασιακό περιβάλλον μετά τη χορήγηση της άδειας, καθώς και από τη δυσμενή αλλαγή της διάθεσης των προϊσταμένων τους απέναντί τους ή ακόμα και τη δυσμενή αλλαγή ρόλου ή βαθμίδας μετά την επιστροφή τους.

Συνεντευξιζόμενες επισημαίνουν σχετικά:

**«Σε περίπτωση εγκυμοσύνης, θα με αντικαθιστούσαν άνετα με κάποιο άλλο άτομο και όταν επέστρεφα δεν θα είχα τις ίδιες ευθύνες.»**

- Γυναίκα, 34 ετών

**«Όταν έκανα το παιδί ήταν σα να μου είπαν ότι “μέχρι εκεί είσαι”, εμμέσως πλην σαφώς.»**

- Γυναίκα, 39 ετών

Αυτές οι συνέπειες είναι πιθανόν να συνδέονται με τη μεγαλύτερη διάρκεια των αδειών που λαμβάνουν οι μητέρες, σε σχέση με τις αντίστοιχες που αξιοποιούν οι άνδρες.

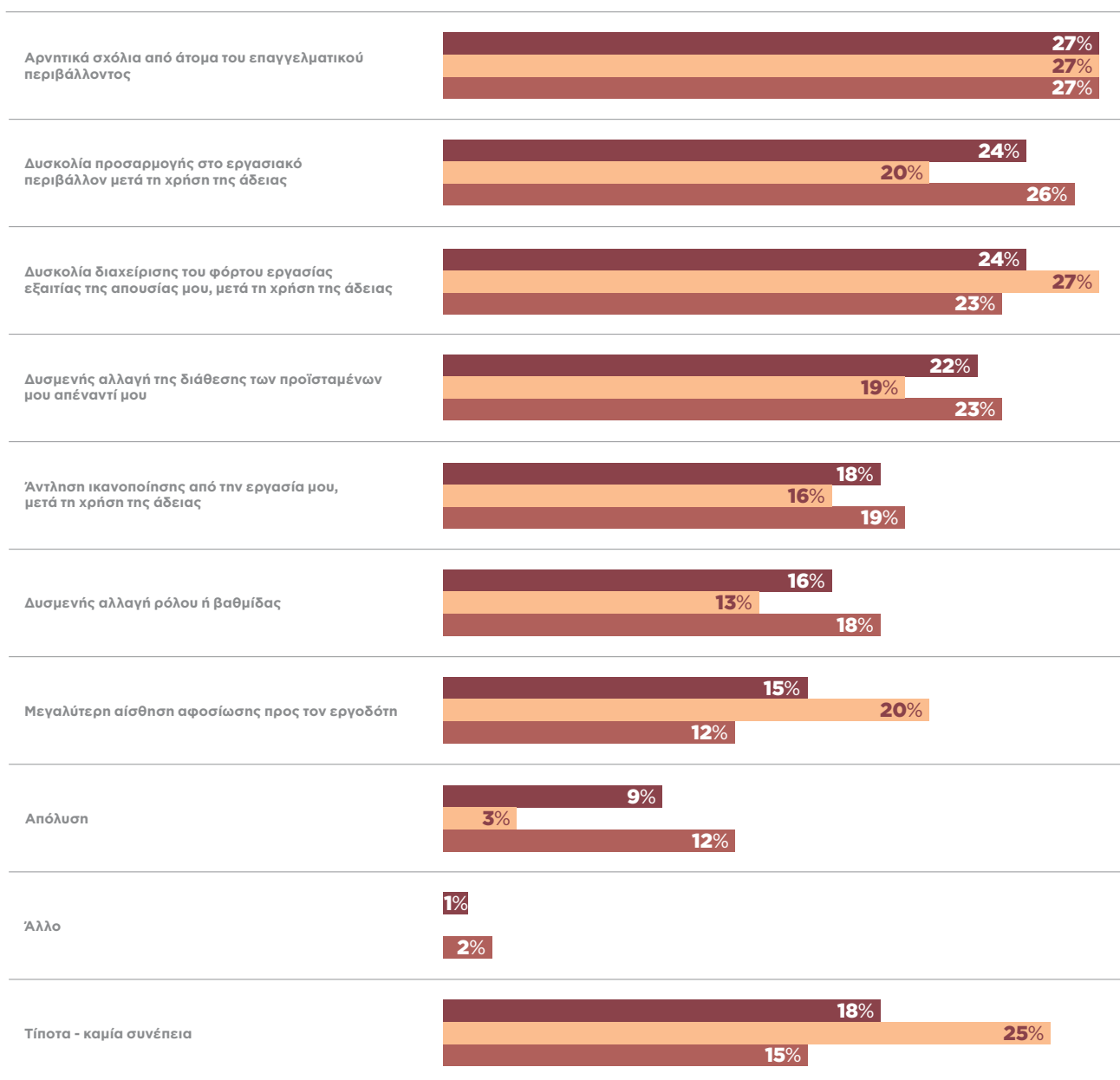
**Οι άνδρες επηρεάζονται περισσότερο** από τη δυσκολία διαχείρισης του φόρτου εργασίας τους εξαιτίας της απουσίας τους μετά τη χρήση της άδειας, ενδεχομένως επειδή, λόγω της σύντομης διάρκειας της άδειας, δεν προβλέπεται συνήθως από τον εργοδότη μεταβίβαση των καθηκόντων τους σε άλλα άτομα. Οι άνδρες αναφέρουν, επίσης, σε μεγαλύτερο ποσοστό (20%) μια από τις λίγες θετικές συνέπειες στο επαγγελματικό περιβάλλον, που αφορά την αύξηση της αίσθησης αφοσίωσής τους προς τον εργοδότη τους, πιθανότατα λόγω του **αισθήματος ευγνωμοσύνης** για την αξιοποίηση μιας παροχής που δεν θεωρείται ακόμα δεδομένη για τους πατέρες.



## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 23

## ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΖΩΗ ΑΠΟ ΤΗ ΧΡΗΣΗ ΑΔΕΙΩΝ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ

■ Σύνολο ■ Άνδρας ■ Γυναίκα



Όπως παρουσιάστηκε παραπάνω, στα οφέλη της χρήσης αδειών γονεϊκότητας συγκαταλέγεται η **ανάπτυξη δεξιοτήτων σχετικά με τη φροντίδα των παιδιών**. Ωστόσο, η σχετική βιβλιογραφία εντοπίζει ένα ευρύτερο φάσμα δεξιοτήτων που καλλιεργούνται από τη ενεργή συμμετοχή των γονέων, μητέρων και πατέρων, στην ανατροφή και τη φροντίδα των παιδιών τους. Ειδικότερα, στην Ενότητα 2 αναφέρθηκαν ενδεικτικά ερευνητικές εστιάσεις που αποτυπώνουν και αναδει-

κνύουν μια σειρά από δεξιότητες που αναπτύσσονται στο πλαίσιο της επιτέλεσης του απαιτητικού ρόλου του/της εργαζόμενου/ης γονέα. Συνεπώς και κατά την παρούσα έρευνα, η μελέτη των δεξιοτήτων που καλλιεργούνται κατά τη διάρκεια χρήσης αδειών γονεϊκότητας αποτέλεσε αντικείμενο ενδιαφέροντος.

Όπως παρατηρείται στο ακόλουθο Διάγραμμα, στην ερώτηση για τις δεξιότητες που ενδεχομένως ανέπτυ-

ξαν οι συμμετέχοντες/ουσες κατά την περίοδο της απουσίας τους από την εργασία λόγω άδειας γονεϊκότητας, οι απαντήσεις ανδρών και γυναικών που έχουν κάνει χρήση κάποιας άδειας γονεϊκότητας παρουσιάζουν ενδιαφέρον.

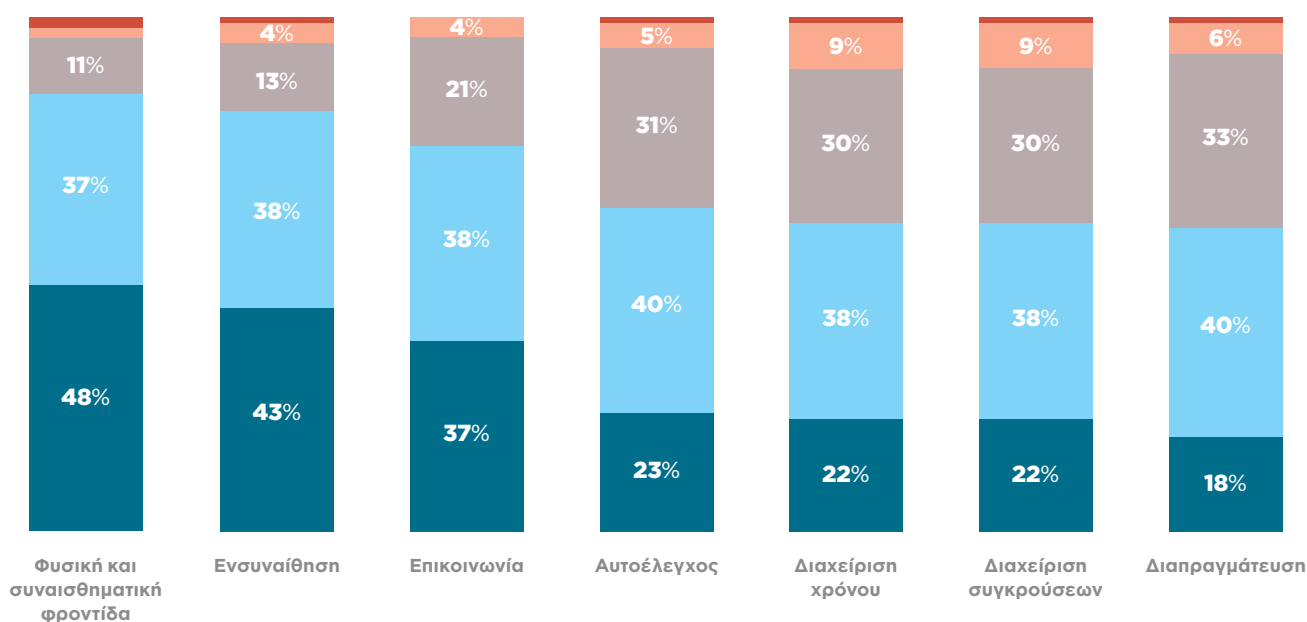
Ειδικότερα:

- Το 84% των ανδρών και το 86% των γυναικών αναφέρουν ότι ανέπτυξαν **δεξιότητες φυσικής και συναισθηματικής φροντίδας**
- Το 77% των ανδρών και το 83% των γυναικών αναφέρουν ότι ανέπτυξαν **δεξιότητες ενσυναίσθησης**
- Το 77% των ανδρών και το 73% των γυναικών αναφέρουν ότι ανέπτυξαν **δεξιότητες επικοινωνίας**
- Το 56% των ανδρών και το 65% των γυναικών αναφέρουν ότι ανέπτυξαν **δεξιότητες αυτοελέγχου**
- Το 63% των ανδρών και το 61% των γυναικών αναφέρουν ότι ανέπτυξαν **δεξιότητες διαχείρισης χρόνου**
- Το 63% των ανδρών και το 59% των γυναικών αναφέρουν ότι ανέπτυξαν **δεξιότητες διαχείρισης συγκρούσεων**
- Το 56% των ανδρών και το 60% των γυναικών αναφέρουν ότι ανέπτυξαν **δεξιότητες διαπραγμάτευσης**.

#### ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 24

ΒΑΘΜΟΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ (ΑΝΑ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ) ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΑΔΕΙΑΣ

■ Την ανέπτυξα σε μεγάλο βαθμό ■ Μάλλον την ανέπτυξα ■ Παρέμεινε το ίδιο ■ Μάλλον δεν την ανέπτυξα ■ Δεν την ανέπτυξα καθόλου



## 5.5 | ΜΗ ΧΡΗΣΗ ΑΔΕΙΩΝ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ: ΑΙΤΙΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ

Για μια όσο το δυνατόν πιο ολοκληρωμένη διερεύνηση των πτυχών της έμφυλης κατανομής ευθυνών φροντίδας, έχει αξία -πέρα από την αποτύπωση του βαθμού γνώσης και χρήσης των αδειών γονεϊκότητας- να μελετηθούν και **διαστάσεις που σχετίζονται με τη μη χρήση τους**. Συνεπώς, στο πλαίσιο της έρευνας συμπεριλήφθηκαν ερωτήματα σε σχέση με τους λόγους και τις -θετικές και αρνητικές συνέπειες- που συνδέονται με την απόφαση των ατόμων που δεν αξιοποίησαν κάποια από τις υπό εξέταση άδειες γονεϊκότητας, ενώ είχαν το δικαίωμα.

Στην ερώτηση **«Ποιος/οι από τους παρακάτω λόγους ήταν ο/οι κύριος/οι που σας οδήγησε/αν στην απόφαση να μην πάρετε την άδεια πατρότητας;»**<sup>73</sup> οι άνδρες που δεν την χρησιμοποίησαν αναφέρουν κυρίως τις παρακάτω αιτίες (Διάγραμμα 25):

- Έκανε χρήση άδειας η σύντροφός μου
- Είχα αυξημένες υποχρεώσεις στην εργασία μου
- Δεν γνώριζα ότι υπήρχε αυτή η δυνατότητα
- Θα κρινόμουν αρνητικά από τους/τις προϊστάμενους/ες μου.

Η πρώτη αιτία παραπέμπει και πάλι σε βαθιά ριζωμένα κοινωνικά στερεότυπα που «απαλλάσσουν» τους άνδρες από την ενασχόληση με τη φροντίδα των παιδιών, τα οποία παρουσιάστηκαν αναλυτικά παραπάνω μέσα από τη διερεύνηση των στάσεων των ερωτώμενων σε μια σειρά από δηλώσεις. Το γεγονός ότι οι περισσότεροι άνδρες δεν έκαναν χρήση της άδειας πατρότητας επειδή η σύζυγος/σύντροφός τους είχε λάβει κάποια άλλη άδεια γονεϊκότητας, καταδεικνύει ότι όταν δεν υπάρχει άμεση και επείγουσα πρακτική ανάγκη να αναλάβουν την ευθύνη φροντίδας των παιδιών -όταν, δηλαδή, υπάρχει κάποιο άλλο άτομο (συνήθως η σύζυγος/σύντροφος) που προτίθεται ή αναγκάζεται να το κάνει -έστω και μόνο του-, **δεν αναγνωρίζουν κάποια ανάγκη να συμμετάσχουν με πιο ίσους όρους στην εκπλήρωση των οικογενειακών υποχρεώσεων που συνδέονται με τη φροντίδα των παιδιών τους**.

Η δεύτερη αιτία μη χρήσης άδειας πατρότητας υπογραμμίζει τις διαφορετικές προσδοκίες και επιταγές που θέτει η κοινωνία σε μητέρες και πατέρες αντίστοι-

χα (τις οποίες συχνά εσωτερικεύουν και τα ίδια τα άτομα): **το επιχείρημα των αυξημένων εργασιακών υποχρεώσεων είναι, ακόμα και σήμερα, σχεδόν απίθανο να διατυπωθεί από μια νέα μητέρα**. Αξίζει να αναρωτηθούμε, δε, πώς θα αντιμετωπιζόταν μια γυναίκα που θα πρόβαλε ως αιτία μη λήψης άδειας μητρότητας τις επαγγελματικές της υποχρεώσεις.

Η τρίτη κατά σειρά αιτία που αναφέρεται συνδέεται άμεσα, φυσικά, με τον **βαθμό γνώσης και ενημέρωσης γύρω από το περιεχόμενο και τις προϋποθέσεις των αδειών γονεϊκότητας** που παρουσιάστηκε σε προηγούμενη υποενότητα. Άλλες αιτίες που σημειώνονται σε συνέχεια των προαναφερθεισών από τους πατέρες για τη μη χρήση της άδειας πατρότητας είναι: η αρνητική εντύπωση από την πλευρά των προϊσταμένων τους, ο φόβος απόλυσης ή μείωσης εισοδημάτων, η αρνητική εντύπωση των συναδέλφων τους, αλλά και η δυσκολία προσαρμογής στην εργασία τους μετά τη χορήγηση της άδειας:

**«Άμα κινδυνεύει η δουλειά σου ή εάν είσαι σε ένα περιβάλλον το οποίο δεν τα «σπκώνει» αυτά, σίγουρα θα αποθαρρυνθείς και θα προσπαθήσεις να προφυλαχθείς.»**

- Άνδρας, 34 ετών

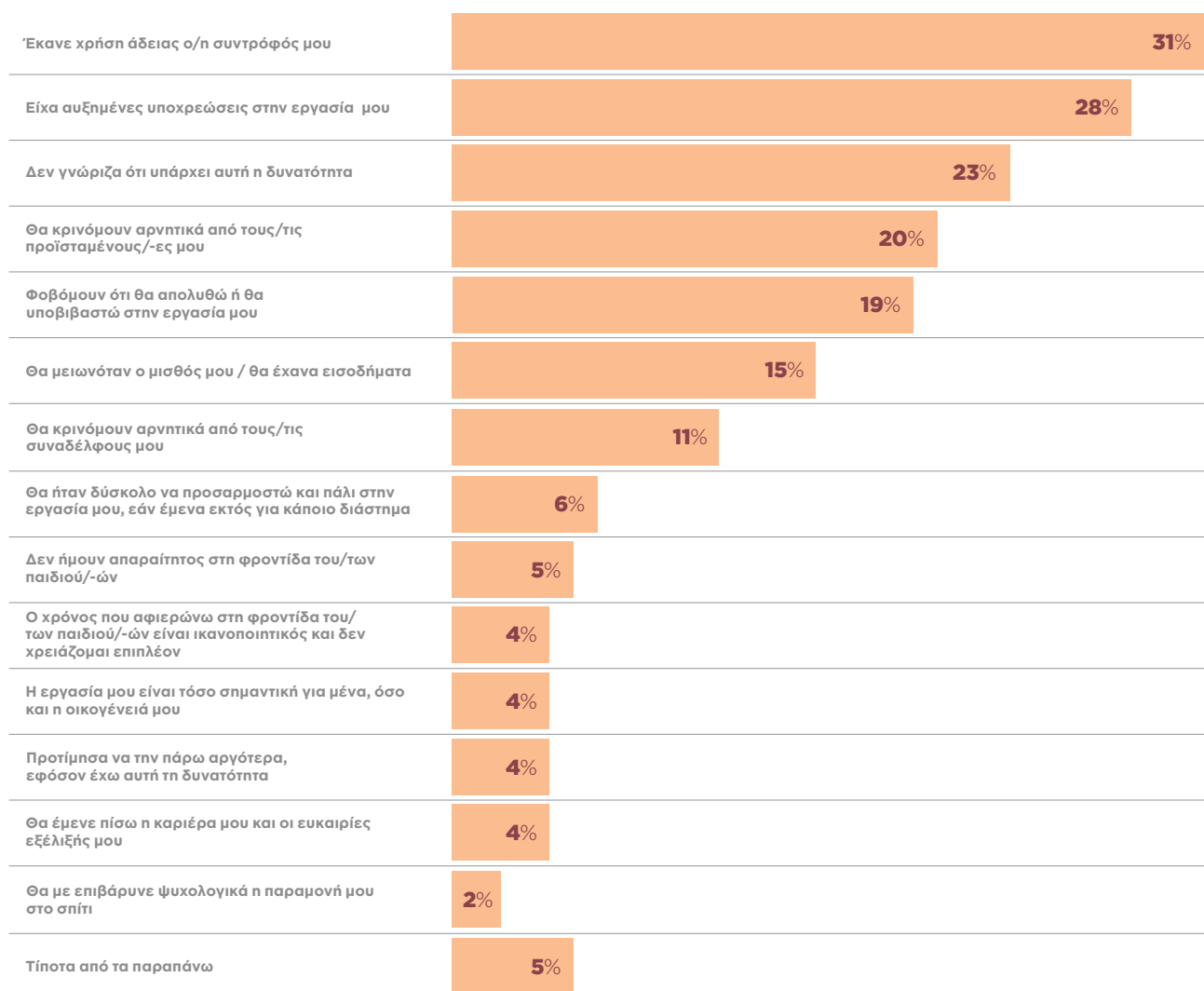
Αξίζει να σημειωθεί ότι οι παραπάνω λόγοι για τη μη χρήση της άδειας πατρότητας, αναφέρονται σε μια περίοδο απουσίας από την εργασία μόλις 2 ή (από το 2021 και μετά) 14 ημερών. Το γεγονός αυτό υποδεικνύει πως είτε ορισμένοι λόγοι για τη μη λήψη άδειας (όπως για παράδειγμα λόγοι που συνδέονται με τις κυρίαρχες έμφυλες προσδοκίες και τα στερεότυπα για τον ρόλο του πατέρα) δεν είναι εύκολο να αναγνωριστούν και να διατυπωθούν από τα ίδια τα άτομα, είτε η περιορισμένη γνώση για τις άδειες γονεϊκότητας τούς δημιουργεί μια εσφαλμένη εικόνα για το τι συνεπάγεται η καθεμιά. Και τα δύο ενδεχόμενα υποστηρίζονται με μεγαλύτερη έμφαση από το γεγονός ότι, για τους άνδρες, είναι αντίστοιχες οι απαντήσεις που αφορούν τις αιτίες μη χρήσης άδειας φροντίδας παιδιού (Διάγραμμα 26) και γονικής άδειας (Διάγραμμα 27),<sup>74</sup> οι οποίες αφενός μπορούν να αξιοποιηθούν και από τη

73 Οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να επιλέξουν έως 5 από τις επιλογές που φαίνονται στο Διάγραμμα.

74 Οι ερωτώμενοι/ες κλήθηκαν να επιλέξουν έως 5 από τις επιλογές που φαίνονται στα Διαγράμματα.

## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 25

## ΚΥΡΙΟΤΕΡΟΙ ΛΟΓΟΙ ΜΗ ΧΡΗΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ



μητέρα και, αφετέρου έχουν μεγαλύτερη διάρκεια. Αυτό που έχει αξία να σημειωθεί επιπλέον για τις περιπτώσεις των δύο αδειών που δικαιούνται να λάβουν και οι δύο γονείς εναλλακτικά, είναι ότι τόσο για τους άνδρες, όσο και για τις γυναίκες που δεν τις αξιοποίησαν, ως κυριότερος λόγος σημειώνεται η **απουσία γνώσης σχετικά με το θεσμικό πλαίσιο για τις άδειες**.

Μια επιπλέον διάσταση σχετικά με τους λόγους μη χρήσης αδειών γονεϊκότητας αναδείχθηκε μέσα από τις συνεντεύξεις που διενεργήθηκαν. Συγκεκριμένα, υπήρξαν συνεντευξιζόμενοι που σημείωσαν ότι δεν αιτήθηκαν άδεια για την φροντίδα του παιδιού τους εξαιτίας του **φόβου περιθωριοποίησής τους** στο εργασιακό τους περιβάλλον:

**«Δεν θα μου την έδιναν με χαρά, θα μου την έδιναν με γκρίνια και μουρμούρα και θα ήμουν το μαύρο πρόβατο.»**

- Άνδρας, 38 ετών

**«Δεν νιώθω άνετα να το κάνω γιατί θα πείραζε αυτούς [εργοδοσία].»**

- Άνδρας, 41 ετών

Αυτός ο **φόβος στιγματισμού**, ο οποίος συνδέεται με τα στερεότυπα για το φύλο, αλλά και με παράγοντες της εργασιακής κατάστασης (π.χ. επισφάλεια, καταχρηστικά περιβάλλοντα, αποθαρρυντική κουλτούρα), σε αρκετές περιπτώσεις αφορά και τις μητέρες, με αποτέλεσμα τα ζευγάρια να αναζητούν μόνα τους εναλλακτικές λύσεις φροντίδας των παιδιών, με κό-

## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 26

## ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΚΥΡΙΟΤΕΡΟΙ ΛΟΓΟΙ ΜΗ ΧΡΗΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΤΕΚΝΟΥ

|   | ΑΝΤΡΕΣ | ΓΥΝΑΙΚΕΣ |
|---|--------|----------|
| Δεν γνώριζα ότι υπάρχει αυτή η δυνατότητα   | 29%    | 27%      |
| Θα μειωνόταν ο μισθός μου/θα έχανα εισοδήματα   | 23%    | 19%      |
| Είχα αυξημένες υποχρεώσεις στην εργασία μου   | 23%    | 13%      |
| Φοβόμουν ότι θα απολυθώ ή θα υποβιβαστώ στην εργασία μου  | 16%    | 18%      |
| Θα κρινόμουν αρνητικά από τους/τις προϊσταμένους/-ες μου  | 18%    | 11%      |
| Έκανε χρήση άδειας ο/η σύντροφός μου  | 27%    | 4%       |
| Προτίμησα να την πάρω αργότερα, εφόσον έχω αυτήν τη δυνατότητα  | 11%    | 9%       |
| Θα κρινόμουν αρνητικά από τους/τις συναδέλφους μου  | 10%    | 4%       |
| Θα έμεινε πίσω η καριέρα μου και οι ευκαιρίες εξέλιξής μου  | 8%     | 5%       |
| Θα ήταν δύσκολο να προσαρμοστώ και πάλι στην εργασία μου, εάν έμεινα εκτός για κάποιο διάστημα          | 5%     | 5%       |
| Ο χρόνος που αφιερώνω στη φροντίδα του/των παιδιού/-ών είναι ικανοποιητικός και δεν χρειάζομαι επιπλέον | 7%     | 3%       |
| Δεν εργαζόμουν  | 0%     | 8%       |
| Η εργασία μου είναι τόσο σημαντική για μένα, όσο και η οικογένειά μου                                   | 5%     | 2%       |
| Δεν ήμουν απαραίτητος/-η στη φροντίδα του/των παιδιού/-ών   | 3%     | 3%       |
| Θα με επιβάρυνε ψυχολογικά η παραμονή μου στο σπίτι   | 5%     | 2%       |
| Τίποτα από τα παραπάνω  | 5%     | 23%      |
| Άλλο  | 2%     | 3%       |

## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 27

## ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΚΥΡΙΟΤΕΡΟΙ ΛΟΓΟΙ ΜΗ ΧΡΗΣΗΣ ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

|   | ΑΝΤΡΕΣ | ΓΥΝΑΙΚΕΣ |
|---|--------|----------|
| Δεν γνώριζα ότι υπάρχει αυτή η δυνατότητα   | 24%    | 27%      |
| Θα μειωνόταν ο μισθός μου/θα έχανα εισοδήματα   | 27%    | 19%      |
| Φοβόμουν ότι θα απολυθώ ή θα υποβιβαστώ στην εργασία μου  | 17%    | 17%      |
| Θα κρινόμουν αρνητικά από τους/τις προϊσταμένους/-ες μου  | 21%    | 12%      |
| Έκανε χρήση άδειας ο/η σύντροφός μου  | 24%    | 6%       |
| Είχα αυξημένες υποχρεώσεις στην εργασία μου   | 20%    | 8%       |
| Προτίμησα να την πάρω αργότερα, εφόσον έχω αυτήν τη δυνατότητα  | 8%     | 14%      |
| Θα κρινόμουν αρνητικά από τους/τις συναδέλφους μου  | 11%    | 8%       |
| Θα ήταν δύσκολο να προσαρμοστώ και πάλι στην εργασία μου, εάν έμεινα εκτός για κάποιο διάστημα          | 9%     | 4%       |
| Ο χρόνος που αφιερώνω στη φροντίδα του/των παιδιού/-ών είναι ικανοποιητικός και δεν χρειάζομαι επιπλέον | 6%     | 4%       |
| Η εργασία μου είναι τόσο σημαντική για μένα, όσο και η οικογένειά μου                                   | 9%     | 2%       |
| Θα με επιβάρυνε ψυχολογικά η παραμονή μου στο σπίτι   | 6%     | 2%       |
| Θα έμεινε πίσω η καριέρα μου και οι ευκαιρίες εξέλιξής μου  | 4%     | 2%       |
| Δεν ήμουν απαραίτητος/-η στη φροντίδα του/των παιδιού/-ών   | 4%     | 2%       |
| Άλλο  | 2%     | 2%       |
| Τίποτα από τα παραπάνω  | 9%     | 24%      |

στος οικονομικό ή ηθικό για τους/τις ίδιους/ες ή τις οικογένειές τους, προκειμένου να μην βρεθούν στη δύσκολη θέση να αιτηθούν τη χρήση ενός κατοχυρωμένου δικαιώματός τους:

**«Όλα είναι θέμα τρόπου, δεν είναι μόνο θέμα δικαιώματος. Δεν είμαι ο τύπος που θα διεκδικήσω μόνο και μόνο επειδή τα δικαιούμαι.»**

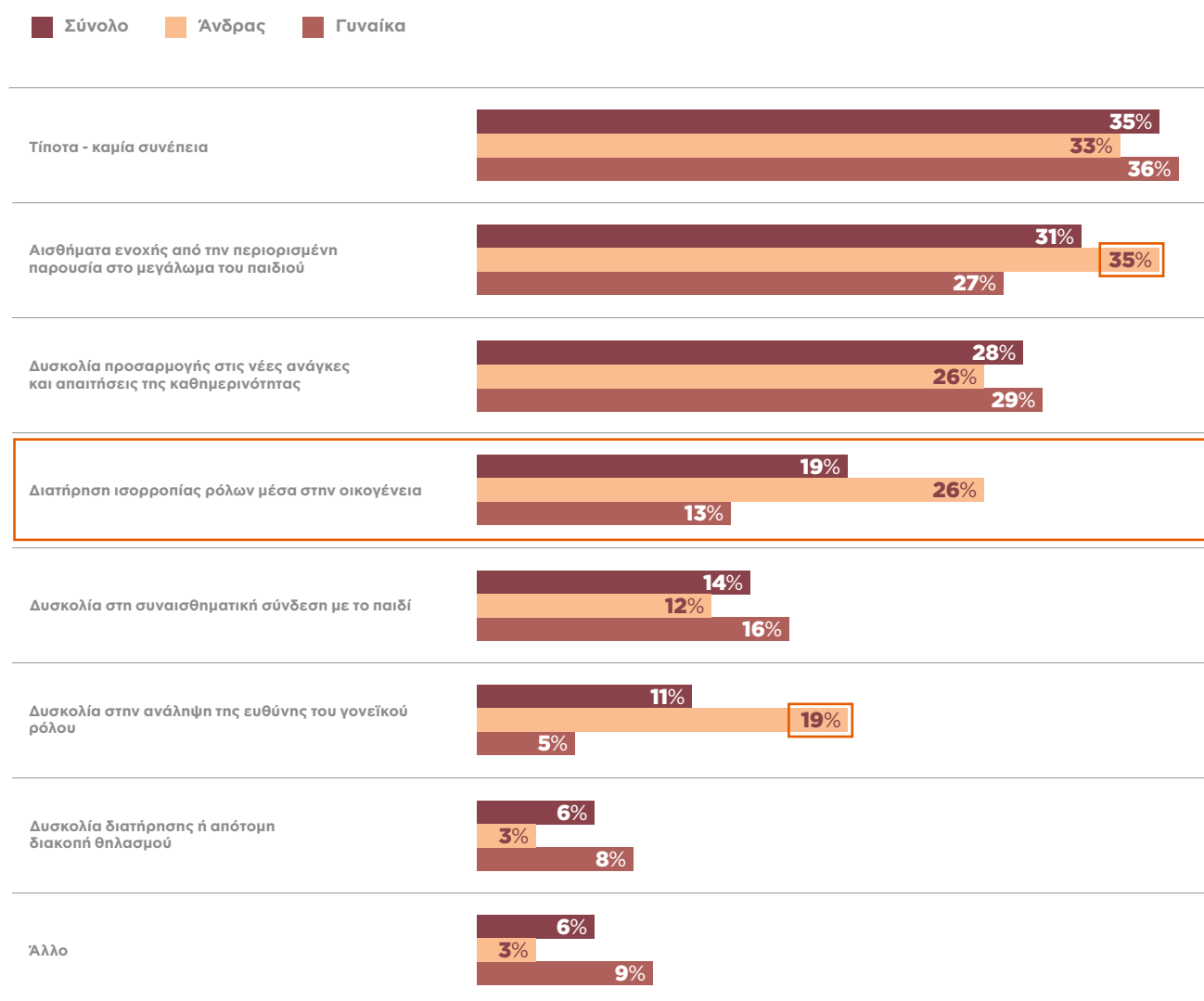
- Άνδρας, 38 ετών

Αναφορικά με τις συνέπειες που είχε η απόφαση μη αξιοποίησης κάποιας από τις υπό εξέταση άδειες, η πλειοψηφία των ατόμων που δεν έχουν λάβει κάποια άδεια γονεϊκότητας θεωρεί ότι η απόφαση αυτή δεν

είχε καμία συνέπεια για την προσωπική τους ζωή (Διαγράμμα 28). Τα άτομα που αναγνωρίζουν ότι η «επιλογή» αυτή είχε συνέπειες, σημειώνουν ως αρνητική επίπτωση (με σειρά κατάταξης) ότι βίωσαν αισθήματα ενοχής από την περιορισμένη παρουσία τους στο μέγαλωμα του παιδιού, δυσκολεύτηκαν να προσαρμοστούν στις νέες ανάγκες και απαιτήσεις της καθημερινότητας, καθώς και στην ανάληψη της ευθύνης του γονεϊκού τους ρόλου και τη συναισθηματική σύνδεση με το παιδί. Ειδικά για τους άνδρες, ως βασικότερη αρνητική συνέπεια καταγράφεται το **αίσθημα της ενοχής εξαιτίας της απουσίας τους**, ενώ για τις γυναίκες πιο συχνή συνέπεια αποτελεί η **δυσκολία προσαρμογής στις νέες συνθήκες**.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 28

ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΖΩΗ ΑΠΟ ΤΗ ΜΗ ΧΡΗΣΗ ΑΔΕΙΩΝ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ

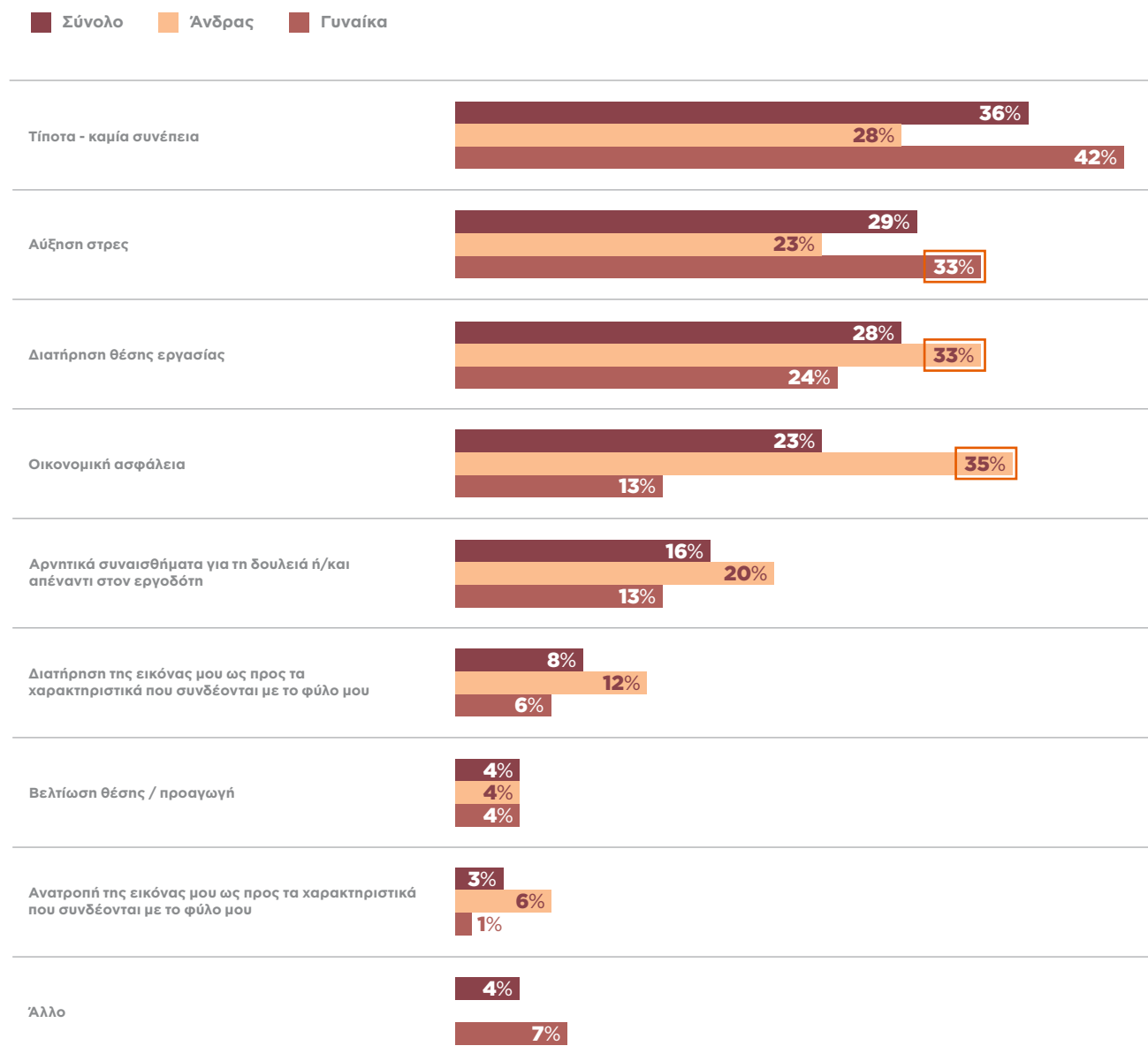


Αντίθετα, στις συνέπειες της μη χρήσης αδειών γονεϊκότητας για την επαγγελματική ζωή των ερωτώμενων, έχουν πιο θετικό πρόσημο (Διάγραμμα 29). Με εξαίρεση την **αύξηση των επιπέδων στρες**, η οποία κατατάσσεται ως πρώτη σε συχνότητα για το σύνολο των ερωτώμενων και ειδικά για τις γυναίκες είναι σαφώς

πιο συχνή, στις πιο δημοφιλείς συνέπειες της απόφασης μη χρήσης άδειας εντάσσονται **η διατήρηση της θέσης εργασίας και η οικονομική ασφάλεια**. Αυτές οι θετικές συνέπειες είναι πιο συχνές για τους άνδρες που απάντησαν στη συγκεκριμένη ερώτηση.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 29

ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΖΩΗ ΑΠΟ ΤΗ ΜΗ ΧΡΗΣΗ ΑΔΕΙΩΝ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ



## 5.6 | ΠΡΟΘΕΣΗ ΛΗΨΗΣ ΑΔΕΙΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗΣ

Δεδομένων των αλλαγών που πρόσφατα εισήχθησαν στο θεσμικό πλαίσιο για τη συμφιλίωση εργασίας-οικογένειας, έχει αξία να παρουσιαστούν ευρήματα που εξετάζουν την πρόθεση των ατόμων για τη λήψη αδειών γονεϊκότητας **στο μέλλον**. Άτομα που συμμετείχαν στην ποιοτική διερεύνηση υπογράμμισαν με έμφαση την πρόθεσή τους να κάνουν χρήση αδειών γονεϊκότητας στο μέλλον, αναγνωρίζοντας ωστόσο πως υπάρχουν παράγοντες που λειτουργούν αποθαρρυντικά στην απόφαση αυτή:

**«Εάν δικαιούμαι κάτι, ναι δεν θα με αφήσει ανεπηρεάστη, εάν νιώθω ότι με κρίνουν, αλλά θα το κάνω. Ωστόσο σε άλλους ανθρώπους, σε πάρα πολλούς, θα μπορούσε να δημιουργεί μεγάλη πίεση.»**

- Γυναίκα, 31 ετών

Μάλιστα υποστήριξαν ότι είναι έντονο το ενδεχόμενο **να αναζητήσουν άλλη εργασία** σε περίπτωση που ο εργοδότης τους δεν ικανοποιήσει το αίτημά τους για τη χορήγηση άδειας γονεϊκότητας ή δεν προτίθεται, ευρύτερα, να στηρίξει τις προσπάθειες συμφιλίωσης μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής τους ζωής.

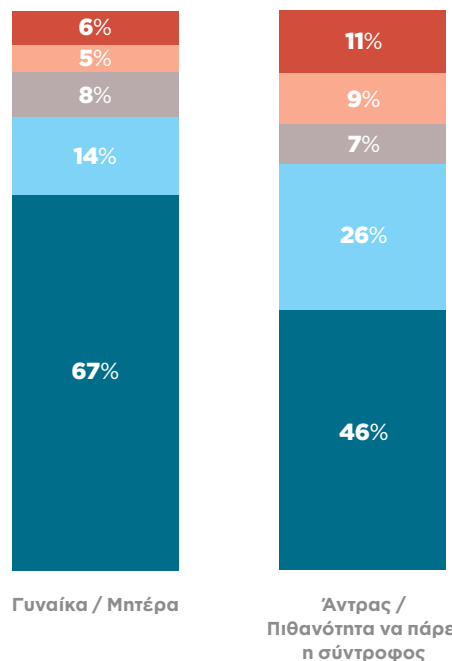
Στην ίδια κατεύθυνση, κατά την ποσοτική προσέγγιση του θέματος, το 81% των μητέρων δηλώνει ότι έχει την πρόθεση (είναι μάλλον ή πολύ πιθανό) να κάνει χρήση της άδειας προστασίας μητρότητας σε περίπτωση απόκτησης παιδιού στο μέλλον. Οι άνδρες, αντίστοιχα, εκτιμούν την πιθανότητα να λάβει η σύντροφός τους την άδεια αυτή στο 72% (Διάγραμμα 30).

Το αντίστοιχο ποσοστό για την πρόθεση λήψης άδειας πατρότητας από τους ερωτώμενους άνδρες είναι 76%, ενώ οι γυναίκες τοποθετούν την πιθανότητα να λάβει άδεια πατρότητας ο σύντροφός τους στο 63% (Διάγραμμα 31).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 30

### ΠΡΟΘΕΣΗ ΧΡΗΣΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟ ΜΕΛΛΟΝ

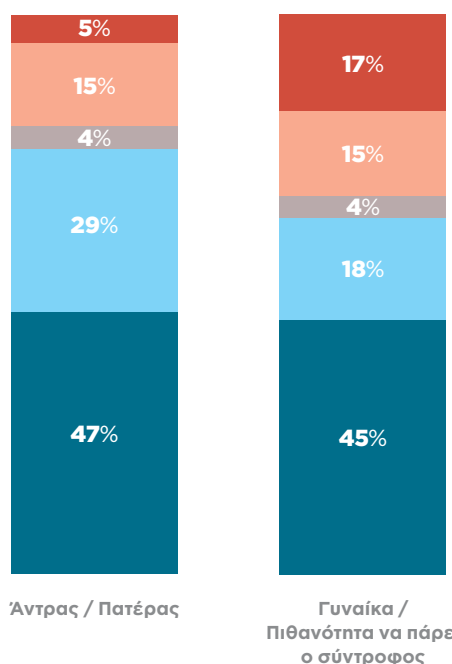
■ Πολύ πιθανό ■ Μάλλον απίθανο ■ Δεν γνωρίζω  
■ Μάλλον πιθανό ■ Σίγουρα απίθανο



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 31

### ΠΡΟΘΕΣΗ ΧΡΗΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟ ΜΕΛΛΟΝ

■ Πολύ πιθανό ■ Μάλλον απίθανο ■ Δεν γνωρίζω  
■ Μάλλον πιθανό ■ Σίγουρα απίθανο





Ένας συνεντευξιζόμενος, ο οποίος σχεδιάζει στο άμεσο μέλλον να αποκτήσει παιδί, σήμειωσε σχετικά με τους λόγους για τους οποίους έχει πρόθεση να αξιολογήσει την άδεια πατρότητας:

**«Γιατί πρέπει να είσαι εκεί. Και για τους πρακτικούς λόγους, για βοήθεια στη σύζυγό μου, αλλά και γιατί, ειδικά τον πρώτο καιρό και γενικά τα πρώτα χρόνια, πρέπει όσο περισσότερο μπορείς να αφιερώσεις τον χρόνο σου αποκλειστικά σε αυτό το κομμάτι για να βοηθήσεις και την κατάσταση, αλλά και για να περάσεις κι εσύ χρόνο με το νεογέννητο.»**

- Άνδρας, 34 ετών

Η διαφορά στην πρόθεση χρήσης των δύο υπό εξέταση αδειών που δικαιούνται αποκλειστικά μητέρες και πατέρες αντίστοιχα, αναδεικνύει την πεποίθηση που θεωρεί ως πιο σημαντικό τον ρόλο των μητέρων στη φροντίδα των παιδιών και παράλληλα την ανάγκη περαιτέρω ευαισθητοποίησης των πατέρων (αλλά και των μητέρων), προκειμένου οι πρώτοι να αξιοποιή-

σουν την άδεια πατρότητας αναγνωρίζοντας τα πολλαπλά οφέλη που προκύπτουν από αυτήν. Εντούτοις, για το κοινό που δεν έχει ακόμα αλλά σχεδιάζει να κάνει παιδιά στο άμεσο μέλλον, **το ποσοστό των ανδρών που προτίθεται να λάβει άδεια πατρότητας ανεβαίνει στο 80%.**

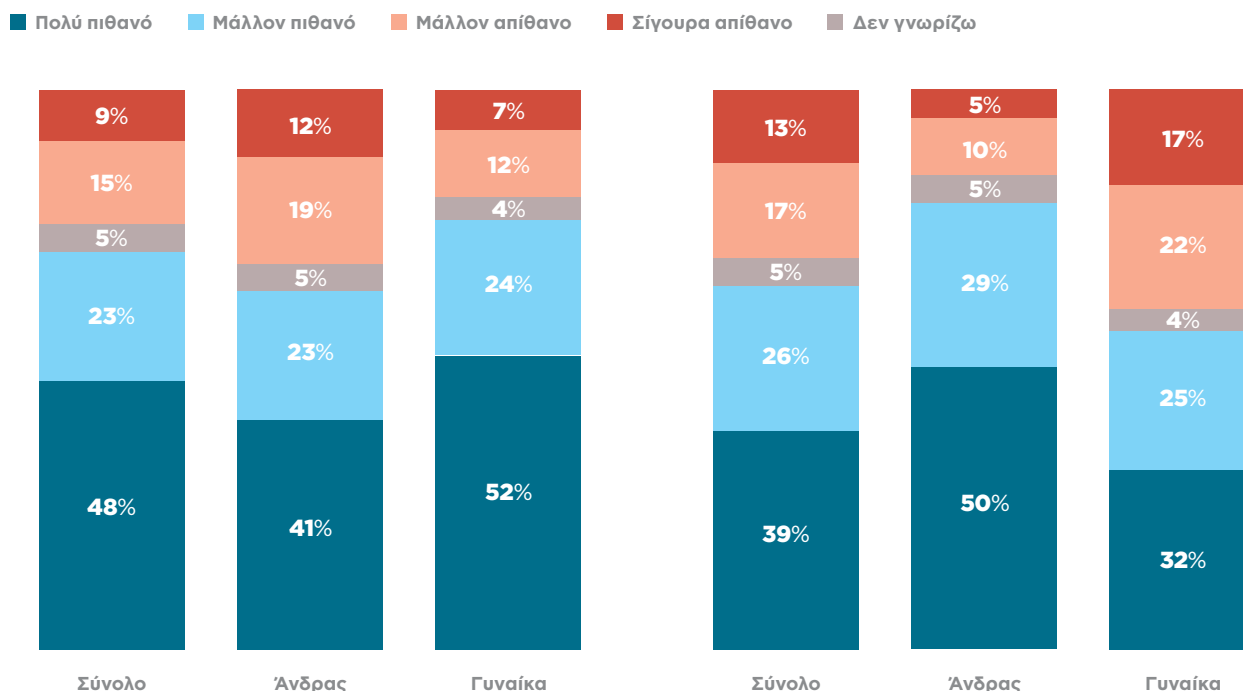
Στην περίπτωση της άδειας φροντίδας τέκνου η διαφορά ανάμεσα στις απαντήσεις γυναικών και ανδρών είναι μεγαλύτερη (76% έναντι 64%) (Διάγραμμα 32). Περίπου το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση της γονικής άδειας (77% έναντι 68%) (Διάγραμμα 33). Χαρακτηριστικό στις δύο αυτές άδειες είναι ότι οι γυναίκες εκτιμούν ότι η πιθανότητα να τις χρησιμοποιήσει ο σύντροφός τους είναι 57% και 55% αντίστοιχα. Τα ευρήματα αυτά υπογραμμίζουν το **πόσο κανονικοποιημένο είναι κοινωνικά το στερεότυπο για την ανάγκη και υποχρέωση της μητέρας να αναλαμβάνει τη φροντίδα των παιδιών** ακόμα και σε μεγαλύτερη ηλικία, όπως στην περίπτωση της γονικής άδειας, η οποία μπορεί να ληφθεί μέχρι ένα παιδί να κλείσει τα 8 του χρόνια.

#### ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 32

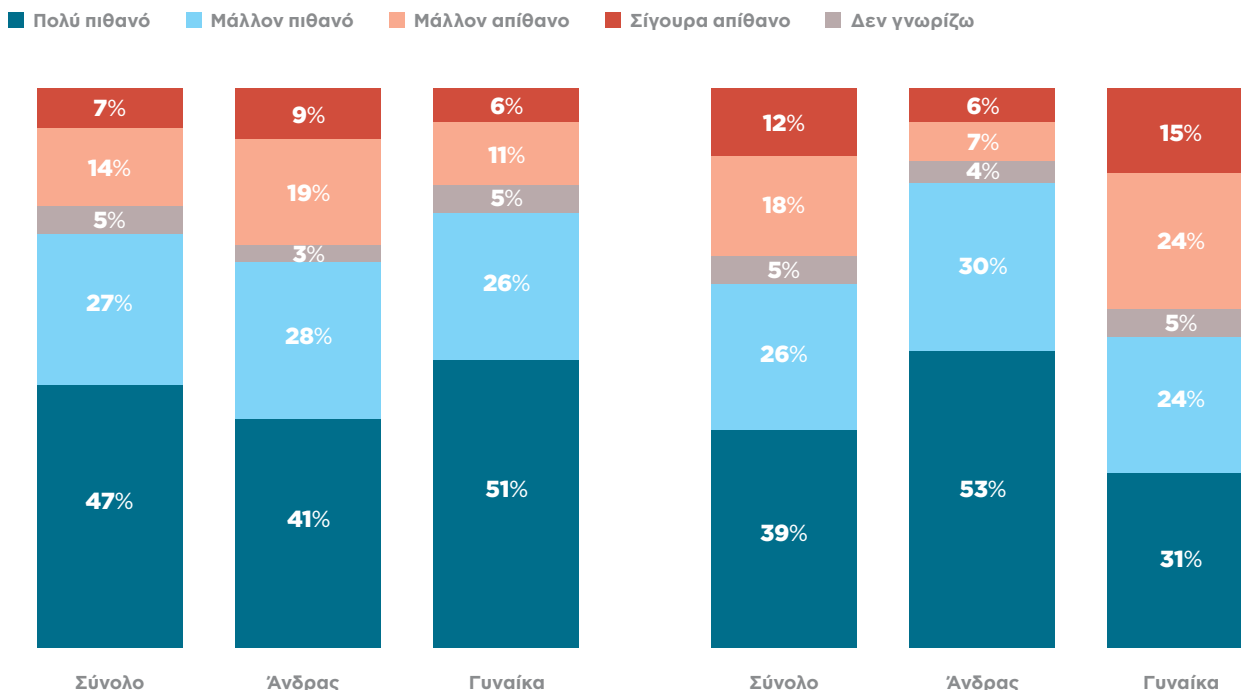
ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΠΡΟΘΕΣΗ ΧΡΗΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΤΕΚΝΟΥ ΣΤΟ ΜΕΛΛΟΝ  
«ΠΟΣΟ ΠΙΘΑΝΟ ΕΙΝΑΙ, ΑΝ ΚΑΝΕΤΕ ΚΑΙ ΑΛΛΟ ΠΑΙΔΙ...»

να χρησιμοποιήσετε εσείς  
την Άδεια Φροντίδας Τέκνου;

να χρησιμοποιήσει ο/η σύντροφός σας  
την Άδεια Φροντίδας Τέκνου;



## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 33

ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΠΡΟΘΕΣΗ ΧΡΗΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΤΕΚΝΟΥ ΣΤΟ ΜΕΛΛΟΝ  
«ΠΟΣΟ ΠΙΘΑΝΟ ΕΙΝΑΙ, ΑΝ ΚΑΝΕΤΕ ΚΑΙ ΑΛΛΟ ΠΑΙΔΙ...»να χρησιμοποιήσετε εσείς  
την Γονική Άδεια;να χρησιμοποιήσει ο/η σύντροφός σας  
την Γονική Άδεια;

Στην ίδια κατεύθυνση, είναι χαρακτηριστικό και το εύρημα που προέκυψε από τις συνεντεύξεις, όπου διαφάνηκε ότι οι άνδρες, όταν βρίσκονται σε πειστικό ή μη δεκτικό περιβάλλον εργασίας, αξιολογούν απλώς διαφορετικά το ενδεχόμενο να κάνουν χρήση των αδειών που δικαιούνται, θεωρώντας τις ως **προαιρετικές**. Αντίθετα οι γυναίκες, σε αντίστοιχες περιπτώσεις, αξιολογούν διαφορετικά το ίδιο το ενδεχόμενο του να αποκτήσουν παιδί, θεωρώντας τη λήψη μίας ή περισσότερων αδειών αυτονόητη σε μια τέτοια περίπτωση:

**«Στην αρχή μιας δουλειάς θα φοβόμουν ότι δε με προστατεύει κανένας, γι' αυτό και όταν άλλαξα δουλειά είχα ζοριστεί πάρα πολύ με το ενδεχόμενο να μείνω έγκυος.»**

- Γυναίκα, 34 ετών

**«Θα έπρεπε να λείψω κάποιους μήνες αναγκαστικά. Τώρα δεν το σκέφτομαι τόσο, μπορώ να μείνω έγκυος, γιατί έχω δουλέψει πάρα πολύ όλα αυτά τα χρόνια.»**

- Γυναίκα, 39 ετών

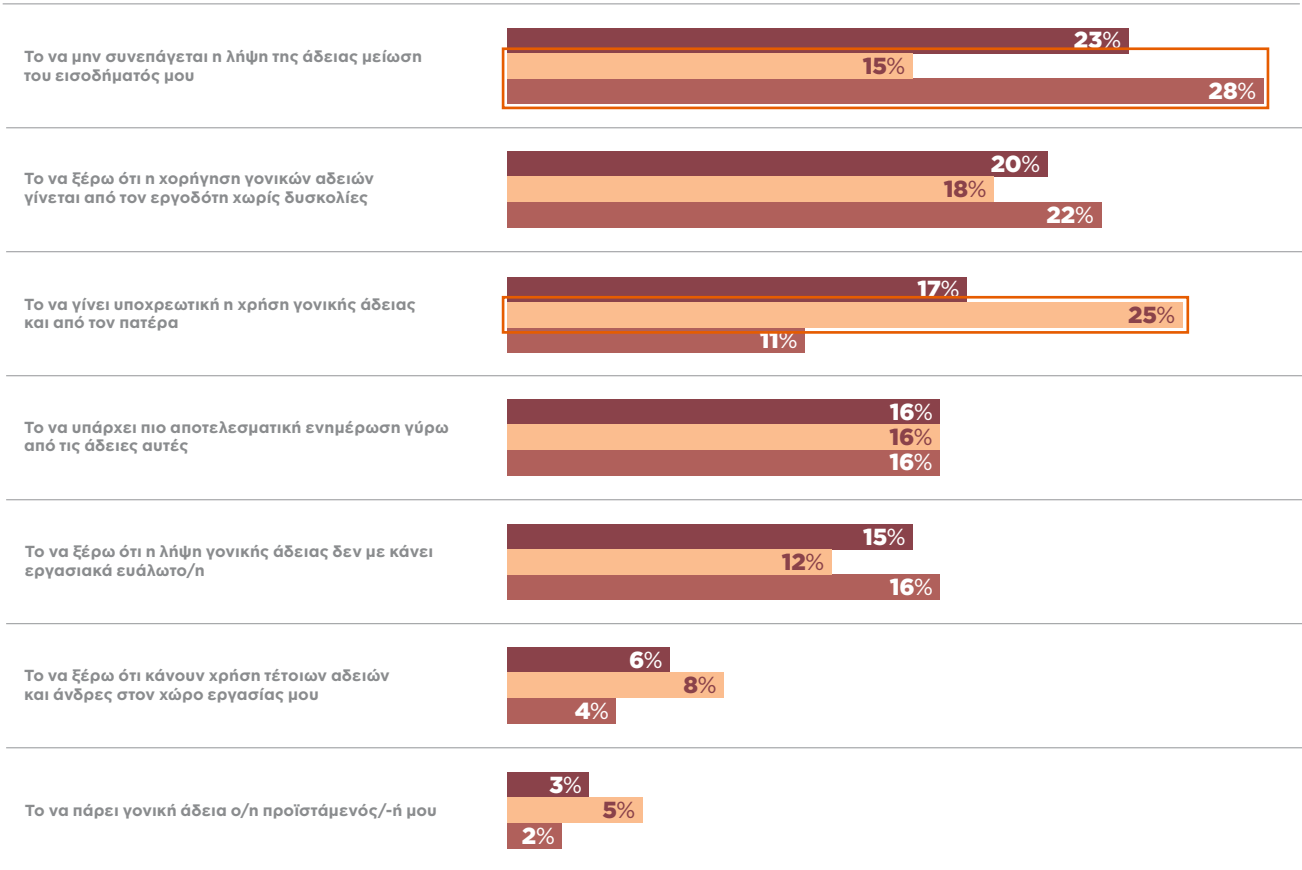
Δεδομένων των δυσκολιών που επισημαίνουν όσοι/ες συμμετείχαν στην έρευνα, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις τους στην ερώτηση «Τί θα βοηθούσε εσάς και όλο και περισσότερους γονείς να κάνουν χρήση αδειών γονεϊκότητας;», καθώς δίνουν σημαντική πληροφόρηση σχετικά με τους **παράγοντες που θα τους/τις ενθάρρυναν να λάβουν κάποια από τις άδειες γονεϊκότητας** (Διάγραμμα 34).

Η εξάλειψη των οικονομικών συνεπειών (μείωση εισοδήματος) και της εργασιακής επισφάλειας από τη χρήση κάποιας γονικής άδειας αποτελεί πιο βοηθητικό παράγοντα για τις γυναίκες απ' ό,τι για τους άνδρες. Αυτό, βέβαια, είναι πιθανό να συνδέεται και με το γεγονός ότι οι γυναίκες είναι αυτές που συνήθως κάνουν χρήση αυτών των αδειών κι επομένως υφίστανται τις οικονομικές συνέπειες. Οι άνδρες, με βάση τις απαντήσεις τους, δεν προβληματίζονται στον ίδιο βαθμό από τη συνεπαγόμενη μείωση του εισοδήματός τους ή τις επιπτώσεις στην εργασιακή τους ασφάλεια:

## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 34

## ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΛΗΨΗΣ ΑΔΕΙΩΝ ΓΟΝΕΪΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ

■ Σύνολο ■ Άνδρας ■ Γυναίκα



**«Δεν νομίζω ότι στους 4 μήνες κινδυνεύεις επαγγελματικά, κάποιος θα σε αντικαταστήσει για λίγο και μετά ΟΚ.»**

- Άνδρας, 38 ετών

**«Βλέπω ότι συχνά στην εταιρεία μου προσλαμβάνουν με σύμβαση τους αντικαταστάτες, οπότε δεν υπάρχει θέμα. Αλλά αν λείψεις ένα χρόνο σίγουρα θα έχεις επιπτώσεις. Από την άλλη, τι είναι πιο σημαντικό;»**

- Άνδρας, 34 ετών

Σε επίπεδο ζεύγους, όμως, οι οικονομικές συνέπειες από τη λήψη μιας άδειας παίζουν σημαντικό πρακτικό ρόλο, τόσο στην απόφαση για τη χρήση της όσο και στην επιλογή του ποιος ή ποια θα την πάρει. Ειδικότερα, **το έμφυλο χάσμα στις αμοιβές** επηρεάζει την

κατανομή των ευθυνών φροντίδας στο σπίτι (η οποία, φυσικά, συχνά διαιωνίζει με τη σειρά της και την έμφυλη ισορροπία στις αμοιβές):

**«Εάν κάποια άδεια έχει επίπτωση στον μισθό μας, θα την έπαιρνα εγώ. Κυρίως γιατί ο Α. πληρώνεται καλύτερα, άρα αν την έπαιρνε αυτός, θα ήταν μεγαλύτερη η μείωση του οικογενειακού μας εισοδήματος»**

- Γυναίκα, 31 ετών

Πάντως, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 34, οι δύο πιο σημαντικοί παράγοντες που θα ενθάρρυναν τη χρήση αδειών γονεϊκότητας για τους περισσότερους άνδρες είναι **η υποχρεωτικότητα χρήσης** τους από τους πατέρες και η διευκόλυνση χορήγησής της από τον εργοδότη.<sup>75</sup>

<sup>75</sup> Από τις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν διαφάνηκε ότι η διευκόλυνση αυτή παρέχεται περισσότερο από εταιρείες μεγάλου μεγέθους, κυρίως πολυεθνικές, όπου οι σχετικές πολιτικές εντάσσονται στην εταιρική κουλτούρα τους και όπου ακόμα και η ενημέρωση γύρω από τις άδειες που δικαιούται ένας/μία γονέας γίνεται με συστηματικό τρόπο. Ωστόσο, η συνθήκη αυτή φαίνεται να αφορά μόνο τις άδειες σύντομης διάρκειας και όχι τις πιο μακροχρόνιες.

Φαίνεται, δηλαδή, ότι περισσότεροι άνδρες θα έκαναν χρήση γονικών αδειών εάν αυτό δεν αποτελούσε ή δεν εμφανιζόταν ως προσωπική τους επιλογή, αλλά ως αναγκαστική συνθήκη, και εάν η λήψη της άδειας δεν τους έφερνε σε θέση σύγκρουσης ή διαπραγματεύσεως με τον εργοδότη τους -εάν, δηλαδή, **η συνολική κουλτούρα της εταιρείας τους ήταν πιο ανοιχτή απέναντι σε τέτοιου είδους επιλογές**. (Διάγραμμα 34). Ένας συμμετέχων στην ποιοτική διερεύνηση, που εργάζεται στον χώρο της τεχνολογίας, μέσα από την τοποθέτησή του υπογραμμίζει τον ρόλο της εταιρικής κουλτούρας και στη διαμόρφωση της στάσης των εργαζομένων απέναντι στην αξιοποίηση των δικαιωμάτων τους:

**«Στον δικό μας τομέα δεν υπάρχει κάποια προκατάληψη, ειδικά στο κομμάτι των οικογενειακών αδειών να μην τις πάρεις. Δεν το έχω ζήσει πουθενά αυτό και μου φαίνεται το πιο φυσιολογικό, το να πάρεις αυτήν την άδεια.»**

- Άνδρας, 34 ετών

## ΕΝΟΤΗΤΑ 6

### Συμπεράσματα και προτάσεις

Η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αποτελεί ένα ζήτημα που βρίσκεται στο επίκεντρο του θεσμικού και ερευνητικού ενδιαφέροντος τα τελευταία χρόνια. Οι πολιτικές για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των γυναικών και της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας δημιουργούν νέα δεδομένα, οδηγούν στην μετάβαση ολοένα και περισσότερων οικογενειών στο **μοντέλο «διπλής σταδιοδρομίας»** και επιτάσσουν την **επαναδιαπραγμάτευση των παραδοσιακών έμφυλων ρόλων** εντός και εκτός της οικογένειας. Υπό αυτήν την έννοια η έμφυλη κατανομή των ευθυνών φροντίδας στο οικογενειακό πλαίσιο επανεξετάζεται, προκειμένου να αναδειχθούν παράγοντες που την επηρεάζουν και να προωθηθεί πιο ισότιμος κατά φύλο καταμερισμός οικογενειακών υποχρεώσεων και -κατ'επέκταση- με πιο ίσους όρους συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας.

Οι άδειες γονεϊκότητας εντάσσονται στα μέτρα πολιτικής για την υποστήριξη εργαζόμενων γονέων, προκειμένου να ανταποκρίνονται στις πολλαπλές υποχρεώσεις της εργασίας και της παροχής φροντίδας προς τα παιδιά τους. Επομένως αποτελούν **σημαντικά εργαλεία για την προώθηση μιας πιο ισότιμης κατανομής ευθυνών φροντίδας** μεταξύ γυναικών και ανδρών, μητέρων και πατέρων. Σε αυτήν την κατεύθυνση, η πρόσφατη ευρωπαϊκή Οδηγία 1158/2019, η οποία ενσωματώθηκε το 2021 στην ελληνική νομοθεσία, ενισχύοντας τις άδειες αυτές και επεκτείνοντας σημαντικά τη διάρκεια της άδειας πατρότητας, δημιουργεί τις προϋποθέσεις για διευκόλυνση της συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας, και για πιο ενεργή συμμετοχή των πατέρων στην παροχή γονεϊκής φροντίδας.

Ωστόσο, τα συστήματα αδειών αποτελούν μία (βασική αλλά όχι μοναδική) παράμετρο που συμβάλλει στην κατεύθυνση της εξισορρόπησης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής, αλλά δεν είναι απαραίτητο ότι επιφέρουν και μείωση του έμφυλου χάσματος που καταγράφεται στο πεδίο της παροχής μη αμειβόμενης φροντίδας παιδιών. Παρόλο που έρευνες, συ-

μπεριλαμβανομένης της παρούσας, καταγράφουν τα πολλαπλά οφέλη της αύξησης της συμμετοχής των ανδρών στην ανατροφή και τη φροντίδα των παιδιών τους, αυτή εξακολουθεί να παραμένει κυρίως **«γυναίκεία» υπόθεση**, ακόμα και όταν αφορά τη φροντίδα παιδιών σε μεγαλύτερη ηλικία -και όχι μόνο κατά τη βρεφική ηλικία όπου ο ρόλος των μητέρων πλαισιώνεται με άλλες λειτουργίες.

Η έρευνα του Women on Top διερευνά και αποτυπώνει το χάσμα αυτό, δείχνοντας τις **διαφορετικές ανησυχίες ανδρών και γυναικών σε σχέση με τη συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής ζωής**, οι οποίες αντανakλούν αντίστοιχα τη διαφορετική έμφυλη πρόσληψη του γονεϊκού ρόλου τους, σε εναρμόνιση με τα κυρίαρχα έμφυλα στερεότυπα. Οι γυναίκες βιώνουν ως πιο «προσωπικό» ζήτημα την παροχή φροντίδας, καθώς την αναλαμβάνουν ως επί το πλείστον -συγκριτικά με τους άνδρες-, ενώ οι άνδρες προβληματίζονται για την εξυπηρέτηση των αναγκών των παιδιών τους, αναζητώντας περισσότερο λύσεις «έξω από το σπίτι», σε υποστηρικτικά μέτρα. Αυτή η διάσταση επιβεβαιώνεται και κατά την εξέταση των στάσεων ανδρών και γυναικών σε αντιλήψεις που συνδέονται με έμφυλα στερεότυπα. Ενώ αποτελεί ενθαρρυντικό γεγονός ότι η πλειοψηφία των ατόμων δηλώνει πως δεν ενστερνίζεται απόψεις που αναπαράγουν έμφυλες προσδοκίες, παραμένει ως σημαντική πρόκληση το εύρημα που δείχνει ότι σημαντικό ποσοστό εξακολουθεί να τις υποστηρίζει, με τους άνδρες να είναι σαφώς πιο πρόθυμοι να τις αναπαράξουν, και ακόμα περισσότερο, τα νεαρότερα άτομα -ανεξαρτήτως φύλου- να συμβάλουν στη διαιώνισή τους.

Οι όροι και οι προϋποθέσεις που συνδέονται με τις άδειες γονεϊκότητας δεν είναι πάντοτε γνωστές στα άτομα τα οποία έχουν δικαίωμα να τις λάβουν. Εντούτοις, παρόλο που για άδειες που τυπικά δικαιούνται εναλλακτικά και οι δύο γονείς, δεν παρουσιάζονται σημαντικές έμφυλες διαφοροποιήσεις στο βαθμό γνώσης, η χρήση τους γίνεται συνήθως από γυναίκες.

Στις περιπτώσεις ανδρών που αξιοποιούν αυτές τις άδειες, η επιλογή είναι πιθανό να επηρεάζεται από την εργασιακή κατάσταση της συντρόφου (εργαζόμενη στον ιδιωτικό τομέα ή τον δημόσιο τομέα).

Το έμφυλο χάσμα που καταγράφεται στη χρήση αδειών γονεϊκότητας έχει **πολλαπλές αναγνώσεις**. Είναι αξιοσημείωτο ότι περίπου οι μισοί άνδρες δεν έχουν κάνει χρήση καμίας από τις υπό εξέταση άδειες γονεϊκότητας, καθιστώντας εμφανές ότι οι έμφυλες αντιλήψεις που «απαλλάσσουν» τους άνδρες από την ενασχόληση με τη φροντίδα των παιδιών, ακόμα και όταν αμφισβητούνται θεωρητικά, παραμένουν ριζωμένες στην καθημερινή πρακτική. Παράλληλα, έχει αξία να σημειωθεί ότι η «επιλογή» της μη αξιοποίησης αδειών από πατέρες μπορεί να συνδέεται είτε με την **εσωτερικήυση έμφυλων στερεοτύπων**, ή από τον φόβο της κριτικής αντιμετώπισής τους από το περιβάλλον τους, η οποία μπορεί να λάβει και τη μορφή **στιγματισμού σε μια εργασιακή κουλτούρα που δεν προωθεί μνύματα έμφυλης ισότητας**. Ωστόσο, ακόμα και εκείνοι που αξιοποιούν την άδεια πατρότητας, η οποία είναι αποκλειστικό δικαίωμα των πατέρων, την αξιολογούν ως υποστηρικτικό μέτρο για τις μητέρες, πρόσληψη που πιθανώς απορρέει και από το γεγονός ότι το ίδιο το σύστημα αδειών γονεϊκότητας προωθεί την αντίληψη της φροντίδας ως αποκλειστικά «γυναικείας» υπόθεσης, διατηρώντας τη βραχεία διάρκειά τους.

Σε κάθε περίπτωση, το γεγονός ότι η οικογενειακή απόφαση για τη λήψη αδειών εξαρτάται και από τις **οικονομικές συνέπειες που αυτή επιφέρει στο οικογενειακό εισόδημα**, καθιστά σαφές ότι το ζήτημα συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας είναι αλληλένδετο με μια σειρά ευρύτερων έμφυλων ανισοτήτων (π.χ. έμφυλο μισθολογικό χάσμα), που συχνά δεν εντάσσονται στη συζήτηση για την έμφυλη κατανομή των ευθυνών φροντίδας.

Οι μητέρες, εξαιτίας της μεγαλύτερης απουσίας τους από την εργασία, πλήττονται σε οικονομικό επίπεδο (απώλεια εισοδήματος), αλλά και σε επαγγελματικό επίπεδο, καθώς δυσκολεύονται περισσότερο να προσαρμοστούν στην εργασιακή καθημερινότητα μετά την επιστροφή τους, ενώ ταυτόχρονα σημειώνουν ότι η δυσμενής αντιμετώπισή τους στο εργασιακό πλαίσιο αποτελεί μια συνέπεια που καλούνται να διαχειριστούν. Αυτή η **διπλή πίεση** από την προσπάθεια

επιτέλεσης των πολλαπλών ρόλων καταλήγει να δημιουργεί στις μητέρες αισθήματα ενοχής και συναισθηματικής φόρτισης: αισθάνονται ότι αδικούν τα παιδιά τους και ότι δεν μπορούν να ακολουθήσουν την ροή της εργασιακής εξέλιξης.

Με βάση όλα τα παραπάνω ευρήματα, δεν προκαλεί εντύπωση το γεγονός ότι οι περισσότεροι άνδρες θεωρούν πως η **καθιέρωση της υποχρεωτικής χρήσης γονικών αδειών και από τους πατέρες** -και άρα η απαλλαγή τους από την επιλογή- αποτελεί το πιο βοηθητικό μέτρο για να τις αξιοποιήσουν, ενώ παράλληλα, οι περισσότερες γυναίκες καταγράφουν τη **διατήρηση του εισοδήματός τους**, δηλαδή την πλήρη εισοδηματική κάλυψη κατά τη χρήση αδειών για την προστασία της οικογένειας, ως παράγοντα ενθάρρυνσής τους για τη λήψη τους. Η συμμετοχή των πατέρων σε άδειες που δικαιούνται εναλλακτικά οι δύο γονείς θα μπορούσε, ωστόσο, **να ενθαρρύνεται και μέσα από την παροχή επιπλέον κινήτρων**, όπως για παράδειγμα **μέσω της αύξησης γονικών επιδομάτων ή της επιμήκυνσης των αδειών, σε περίπτωση αξιοποίησης γονικών αδειών και από τα δύο μέρη ή εργασίας και των δύο γονέων με μειωμένο ωράριο**, όπως παρουσιάστηκε στην Ενότητα 3 για την περίπτωση της Γερμανίας.

Σε συμπλήρωση των προτάσεων αυτών που αφορούν σε αλλαγές στο υφιστάμενο νομικό πλαίσιο για τις άδειες γονεϊκότητας προκειμένου να ενισχυθεί η ισότιμη αξιοποίησή τους, **είναι κρίσιμο να προωθηθούν θεσμικές παρεμβάσεις για την άρση των ανισοτήτων που εξακολουθούν να καταγράφονται** σε αυτό. Αυτές οι παρεμβάσεις αφορούν: α) **στην αύξηση της διάρκειας των αδειών πατρότητας**, οι οποίες παρά την πρόσφατη επέκτασή τους εξακολουθούν να επικοινωνούν τον δευτερεύοντα ρόλο των πατέρων στη φροντίδα του νέου μέλους της οικογένειας και κινούνται λίγο πάνω από τον μέσο όρο που καταγραφόταν σε ευρωπαϊκό επίπεδο πριν την Οδηγία 1158/2019, και β) **στην -προς τα πάνω- εξίσωση της διάρκειας των αδειών γονικής φροντίδας για εργαζόμενους/ες στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα**, καθώς η ανάγκη φροντίδας των παιδιών δεν διαφοροποιείται με βάση τον τομέα απασχόλησης των γονέων.

Με δεδομένο ότι βασική αιτία για την έμφυλη ανισότητα συνιστούν τα κυρίαρχα έμφυλα στερεότυπα, τα

οποία υπαγορεύουν τους ρόλους ανδρών και γυναικών, κάθε ενέργεια για ευαισθητοποίηση στην κατεύθυνση της έμφυλης ισότητας συνιστά μέτρο που ωφελεί μια πιο ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας. Υπό αυτήν την έννοια, **η καθιέρωση αδειών που στοχεύουν στην πιο ενεργή συμμετοχή των ανδρών στην οικογενειακή φροντίδα είναι κρίσιμο να συνοδεύεται από δράσεις ενημέρωσης**, οι οποίες αφενός πληροφορούν για τους όρους χορήγησής τους, προκειμένου να καθίσταται γνωστή η δυνατότητα αξιοποίησής τους, και αφετέρου **επικοινωνούν μηνύματα για την εξάλειψη στερεοτυπικών αντιλήψεων για τον ρόλο του πατέρα**, οι οποίες -όπως σαφώς ήδη καταγράφεται- συνιστούν σημαντικό εμπόδιο για την αλλαγή του.

Σε αυτές τις δράσεις της Πολιτείας **για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των δικαιούχων των αδειών γονεϊκότητας, είναι επίσης σημαντικό να συμβάλουν οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις**. Ειδικότερα, οι επιχειρήσεις είναι απαραίτητο **να ενημερώνουν με συστηματικό τρόπο και εξατομικευμένα** τους/τις εργαζόμενους/ες για όσα δικαιούνται ως γονείς-φροντιστές/ίστριες παιδιών και επιπλέον να φροντίζουν αυτή **η πληροφόρηση να είναι διαρκώς προσβάσιμη** στο εργατικό δυναμικό τους, μέσα από τη δημιουργία ειδικών πεδίων στο ενδοδίκτυο (intranet) ή την ιστοσελίδα τους.

Προκειμένου, ωστόσο, να αναλάβουν οι εργοδότες σχετικές πρωτοβουλίες, και πάλι **η Πολιτεία φέρει το βάρος να δώσει κίνητρα, επισημαίνοντας παράλληλα τα οφέλη της προώθησης της έμφυλης ισότητας και της συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας, για τις επιχειρήσεις**. Η αύξηση της παραγωγικότητας, η μεγαλύτερη αφοσίωση και δέσμευση των εργαζομένων προς την επιχείρηση, η προσέλκυση του βέλτιστου ανθρώπινου δυναμικού και η σταθερότητά του, είναι μερικά από τα οφέλη που καταγράφονται για τις επιχειρήσεις που προωθούν δράσεις για τη συμφιλίωση των επαγγελματικών και των οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων.

Οι θετικές όψεις και συνέπειες των δράσεων αυτών πρέπει να επισημαίνονται μέσω ενεργειών ενημέρωσης από κρατικούς και μη κρατικούς φορείς, προκειμένου οι επιχειρήσεις να σχεδιάσουν πολιτικές, που όχι απλά θα εφαρμόζουν τις -ούτως ή άλλως υποχρεωτικές- νομικές ρυθμίσεις, αλλά θα προβλέπουν **επιπλέον παροχές για εργαζόμενους/ες γονείς**, και **για τις οποίες θα επιβραβεύονται από το κράτος**. Σημειώνεται ότι **οι πολιτικές των επιχειρήσεων είναι σκόπιμο να διαμορφώνονται με βάση τις ανάγκες των εργαζομένων** κάθε επιχείρησης και **να προκύπτουν μέσα από την ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών**, διασφαλίζοντας με τον τρόπο αυτόν την αποτελεσματικότητά τους, αλλά και την ταυτόχρονη ευαισθητοποίηση των εμπλεκόμενων μερών.

Μια καλή πρακτική<sup>76</sup> που έχει καταγραφεί στην παραπάνω κατεύθυνση έρχεται από τη Δανία, όπου η μεγαλύτερη εταιρεία τηλεπικοινωνιών εφάρμοσε μια γενναιόδωρη πολιτική για γονικές άδειες, αλλά όταν διαπίστωσε ότι ήταν λίγοι οι πατέρες που την αξιοποίησαν, διοργάνωσε στοχευμένη **καμπάνια για την ενημέρωση των ανδρών εργαζομένων, μέσω της οποίας καθιστούσε σαφές ότι η χρήση της άδειας δεν θα διακόψει την επαγγελματική τους εξέλιξη**. Αυτή η καμπάνια είχε ως αποτέλεσμα η επιχείρηση να λάβει βραβείο από το κράτος, να γίνει ευρέως γνωστή, και η χρήση γονικών αδειών από τους πατέρες να αποτελέσει αναπόσπαστο κομμάτι της κουλτούρας της επιχείρησης. Στην Ελλάδα υπάρχει το θεσμικό πλαίσιο (Ν. 4606/2019) που προβλέπει την επιβράβευση επιχειρήσεων από το κράτος για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών των εργαζομένων, γυναικών και ανδρών.

Παράλληλα, υπάρχει η εμπειρία της υλοποίησης του ευρωπαϊκού Έργου «SHARE - Promoting work-life balance in companies and a better sharing of care between men and women»<sup>77</sup>, μέσω του οποίου απονεμήθηκε πιλοτικό Σήμα Ισότητας σε επιχειρήσεις που υλοποιούν παρεμβάσεις για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Συνεπώς, **οι θεσμικές**

76 Αυτή η καλή πρακτική παρουσιάζεται στο: EIGE, *Supporting reconciliation of work, family and private life Good Practices*, Publications Office of the European Union, 2015, όπως αναφέρεται στο: Θεοφιλόπουλος, Θ. & Μοσκοβάκου, Ν., *Εγχειρίδιο Εκπαίδευσης για την Προώθηση Πρωτοβουλιών Ισότητας των Φύλων σε Επιχειρήσεις*, Αθήνα: ΚΕΘΙ, 2021, σ. 48.

77 Το Έργο με τίτλο: «SHARE - Promoting work-life balance in companies and a better sharing of care between men and women» υλοποιήθηκε από το 2020 έως το 2022, με τη συνεργασία της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (συντονιστής φορέας), του ΚΕΘΙ και του Οργανισμού για την Επαγγελματική Ενδυνάμωση των Γυναικών Women On Top.

**δυνατότητες και η προηγούμενη εμπειρία πρέπει να αξιοποιηθούν για τη διαρκή κινητοποίηση των επιχειρήσεων στην κατεύθυνση της ανάληψης πρωτοβουλιών για την εξάλειψη των έμφυλων στερεοτύπων, την προώθηση της εξισορρόπησης των εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων και την ενίσχυση της συμμετοχής των πατέρων στη γονική φροντίδα.**

Για τους/τις εργαζόμενους/ες με οικογενειακές υποχρεώσεις, η διαχείριση χρόνου αποτελεί αξιόσημείωτη πρόκληση. Επομένως, **η προώθηση και η θεσμοθέτηση μέτρων για τη δυνατότητα μεγαλύτερης ευελιξίας στο ωράριο ή στον τρόπο παροχής της εργασίας**, αναμένεται να διευκολύνει σημαντικά όσους/ες έχουν την ευθύνη κάλυψης αναγκών φροντίδας παιδιών (ή/και άλλων εξαρτώμενων μελών). Η έκτακτη συνθήκη της πανδημίας ανάγκασε πολλούς φορείς να θέσουν σε εφαρμογή την τηλεργασία, που μέχρι τότε στην Ελλάδα δεν ήταν διαδεδομένη, καταδεικνύοντας ότι, για πολλούς/ες εργαζόμενους/ες η εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων και η παραγωγικότητά τους δεν προϋποθέτει την παροχή εργασίας από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη φορέα. Αυτή η δυνατότητα, καθώς και η ευελιξία στην επιλογή ωραρίου αποτελούν μέτρα που διευκολύνουν σημαντικά τους γονείς στη διαχείριση χρόνου και στην καλύτερη ανταπόκρισή τους στις επαγγελματικές και οικογενειακές τους ευθύνες.

Ενδεικτικά, στις σχετικές καλές πρακτικές από επιχειρήσεις εντάσσεται η καθιέρωση φιλικού προς την οικογένεια ωραρίου (τηλεργασία ή/και μειωμένο ωράριο). Εν τούτοις, είναι σημαντικό η υιοθέτηση σχετικών μέτρων ή/και πολιτικών για την ενθάρρυνση χορήγησης αδειών γονεϊκότητας (π.χ. άδειας πατρότητας) από επιχειρήσεις, να συνοδεύεται και από συμβολικές και ταυτόχρονα ουσιαστικές πρακτικές, που επικοινωνούν το μήνυμα ότι η αξιοποίησή τους δεν έχει συνέπειες στη σταδιοδρομία τους. Για τον σκοπό αυτόν, **η αξιοποίηση τέτοιων δυνατοτήτων από ανώτερα διοικητικά στελέχη, τα οποία λειτουργούν ως πρότυπα ρόλου (role-models), βοηθάει στην επίτευξη αλλαγής στην εργασιακή κουλτούρα προς την κατεύθυνση της ισότητας, και ενθαρρύνει τους/τις εργαζόμενους να χρησιμοποιήσουν τα μέτρα αυτά χωρίς να φοβούνται τον στιγματισμό τους ή την πρόσκληση δυσμενών επιπτώσεων στην εργασιακή τους κατάσταση.**

Εργαζόμενοι γονείς, και κυρίως εργαζόμενες μητέρες, που απουσιάζουν από την εργασία τους για μεγάλο χρονικό διάστημα λαμβάνοντας άδειες γονεϊκότητας, χαρακτηρίζουν την περίοδο αυτή ως «κενό χρόνο» για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Πέρα από την επίπτωση στην επαγγελματική τους ανέλιξη, η διακοπή της επαφής με τις εξελίξεις σε επίπεδο εργασίας, εντείνει το αίσθημα της ανησυχίας για τη δυνατότητα προσαρμογής τους στις επαγγελματικές δραστηριότητες, μετά την επιστροφή τους. Πολλά από τα άτομα που λαμβάνουν άδειες για την εξυπηρέτηση των οικογενειακών αναγκών αισθάνονται αποκλεισμένα από μια σειρά επαγγελματικών ευκαιριών, από τις οποίες θα μπορούσαν να επωφεληθούν. Στο πλαίσιο αυτό, για την αύξηση της χρήσης αδειών οικογενειακής φροντίδας, κρίνεται σκόπιμο, κατά τη διάρκεια της άδειας, **εφόσον ο/η εργαζόμενος/η το επιθυμεί, ο εργοδότης φορέας να διατηρεί την επικοινωνία μαζί του/της**, ενημερώνοντας τον/την για την εξέλιξη ή για την πρόοδο εργασιών, καθώς και για **ευκαιρίες επαγγελματικής επιμόρφωσης και κατάρτισης, για τις οποίες θα δίνεται η δυνατότητα συμμετοχής του/της.**

Είναι γεγονός ότι η απουσία εργαζομένων δημιουργεί σημαντικά προβλήματα ιδιαίτερα στη λειτουργία μικρομεσαίων επιχειρήσεων, όπου ο αριθμός των εργαζομένων είναι περιορισμένος και κάθε άτομο αναλαμβάνει εργασίες που είναι δύσκολο να αναπληρωθούν από συναδέλφους. Για την αντιμετώπιση των προβλημάτων αυτών και τη διευκόλυνση των εργαζομένων σε αυτές τις επιχειρήσεις, ώστε να έχουν τη δυνατότητα να αξιοποιήσουν τα μέτρα για την εξυπηρέτηση των αναγκών φροντίδας της οικογένειάς τους -χωρίς να νιώθουν πίεση ή να αισθάνονται ενοχές- **κρίνεται σκόπιμη η δημιουργία ενός πλαισίου για την κάλυψη επειγουσών αναγκών προσωπικού.** Αυτό το πλαίσιο θα μπορούσε να σχεδιαστεί με πρωτοβουλία ενώσεων εργοδοτών -και ενδεχομένως με την υποστήριξη του κράτους-, διασφαλίζοντας ρητά πλήρη εργασιακά δικαιώματα τόσο για τα άτομα που έχουν λάβει άδειες γονεϊκότητας, όσο και για εκείνα που θα καλούνται να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους κατά την περίοδο απουσίας τους. Για τον σκοπό αυτόν, οι ενώσεις εργοδοτών θα μπορούσαν να φροντίσουν για την προσέλκυση και σταθερή απασχόληση ατόμων, τα οποία θα στελεχώνουν προσωρινά επιχειρήσεις κατόπιν υποβολής σχετικού αιτήματος από αυτές και αξιολόγησης των αναγκών τους από ένα κέντρο συντονισμού της



συγκεκριμένης πρωτοβουλίας. Στην περίπτωση παροχής σχετικής υποστήριξης από το κράτος, αυτό το μέτρο θα μπορούσε να βασίζεται στον εκ νέου σχεδιασμό προγραμμάτων επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη προσωπικού, με στόχο την απασχόληση ανέργων.

Η προσπάθεια για πιο ισότιμη κατανομή ευθυνών οικογενειακής φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν πρέπει και δεν μπορεί να εξαντλείται στη θεσμοθέτηση μέτρων, αποκομμένων από ευρύτερες παρεμβάσεις και πολιτικές στην κατεύθυνση της έμφυλης ισότητας. Είναι χαρακτηριστικό πώς πτυχές της έμφυλης ανισότητας σε πολλαπλά επίπεδα διασυνδέονται, συνεισφέροντας τελικά στη διατήρηση της κυρίαρχης έμφυλης τάξης, ακόμα και εάν στη δημόσια συζήτηση σπάνια επισημαίνεται η συσχέτισή τους. Για παράδειγμα, είναι αποκαλυπτικό το πώς το έμφυλο μισθολογικό χάσμα επιδρά στην απόφαση λήψης αδειών γονεϊκότητας εντός της οικογένειας και πώς, στη συνέχεια, η απόφαση αυτή οδηγεί σε απώλειες σε επίπεδο εργασίας για τα άτομα που τις λαμβάνουν, οι οποίες τελικά αποτυπώνονται στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα. Συνεπώς, **κάθε προσπάθεια για μείωση του έμφυλου χάσματος στην γονεϊκή φροντίδα δεν μπορεί να μην λαμβάνει υπόψη ευρύτερες ανισότητες** και να μην συνοδεύεται από αντίστοιχα μέτρα για τη μείωσή τους.

## Βιβλιογραφία

### ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Αρβανίτης, Κ., Ξυδοπούλου, Ε. & Παπαγιαννοπούλου, Μ., *Εγχειρίδιο για το ρόλο των ανδρών/πατέρων στην εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, Αθήνα: ΚΕΘΙ, 2007.
- Γκερμότση, Β., *Αντιλήψεις Ζευγαριών ως προς τη Συμφιλίωση Οικογενειακής/Ιδιωτικής και Επαγγελματικής ζωής*, Διπλωματική Εργασία, ΠΜΣ «Φύλο & Νέα Εκπαιδευτικά και Εργασιακά Περιβάλλοντα στην Κοινωνία της Πληροφορίας», Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου, 2010.
- Γκερμότση, Β., Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ., *Έκθεση Ευρημάτων Έρευνας Πεδίου - Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες*, Αθήνα: ΚΕΘΙ, 2016.
- Ευρωπαϊκή Ένωση, *Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων*, (2000/C 364/01).
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή. *Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων*, COM/2017/0678 final
- Θεοφιλόπουλος, Θ. & Μοσχοβάκου, Ν., *Εγχειρίδιο Εκπαίδευσης για την Προώθηση Πρωτοβουλιών Ισότητας των Φύλων σε Επιχειρήσεις*, Αθήνα: ΚΕΘΙ, 2021.
- Καραμεσίνη, Μ., Σκόμπα, Μ. & Χατζηβαρνάβα, Ε., *Βιβλιογραφική Επισκόπηση και Ανάλυση Πολιτικών σχετικά με τη Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής/Ιδιωτικής Ζωής*, Αθήνα: Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο, 2016.
- Καραμεσίνη, Μ., Σκόμπα, Μ. & Χατζηβαρνάβα, Ε., Μοντέλα κοινωνικού κράτους, μοντέλα οικογένειας και φροντίδας και πολιτική συμφιλίωσης: Η Ελλάδα σε διεθνή κρίση, (σ.17-60), στο: Μ. Καραμεσίνη & Μ. Συμεωνάκη (επιμ.), *Συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας στην Ελλάδα: Γένεση, εξέλιξη και αποτίμηση μιας πολιτικής*, Αθήνα: εκδόσεις νήσος, 2019.
- Καραμεσίνη, Μ. & Συμεωνάκη, Μ. (επιμ.), *Συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας στην Ελλάδα: Γένεση, εξέλιξη και αποτίμηση μιας πολιτικής*, Αθήνα: εκδόσεις Νήσος, 2019.
- Καραμεσίνη, Μ. & Συμεωνάκη, Μ., Εισαγωγή. Πολιτική συμφιλίωσης εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων: Μια νέα πολιτική με πολλαπλές στοχεύσεις (σ. 17-60), στο: Μ. Καραμεσίνη & Μ. Συμεωνάκη (επιμ.), *Συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας στην Ελλάδα: Γένεση, εξέλιξη και αποτίμηση μιας πολιτικής*, Αθήνα: εκδόσεις νήσος, 2019.
- Καραμεσίνη, Μ. & Συμεωνάκη, Μ., *Μετα-ανάλυση των δεδομένων της έρευνας χρήσης χρόνου*, Αθήνα: Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο, 2016.
- Κορωναίου, Α., *Ο ρόλος των πατέρων στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής-προσωπικής ζωή*, Αθήνα: ΚΕΘΙ, 2007.
- Παντελίδου-Μαλούτα, Μ., *Φύλο-Κοινωνία-Πολιτική, 1η Εκπαιδευτική Ενότητα*, Αθήνα: ΚΕΘΙ, 2014.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- EIGE, *Reconciliation of work, family and private life in the European Union: Policy review*, 2017.
- EIGE, *Supporting reconciliation of work, family and private life Good Practices*, Publications Office of the European Union, 2015.
- Eurofound, *European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.
- Eurofound, *Parental and paternity leave - Uptake by fathers*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019.
- European Commission, *Peer Review on 'The financial impact of maternity and paternity leave' - Synthesis Report*, Prague, Czech Republic, 8-9 October 2018.
- European Parliament. FEMM Committee Report, *Maternity, Paternity and Parental Leave: Data Related to Duration and Compensation Rates in the European Union*. Brussels: European Union, 2015.
- Hass, L. & Hwang, P. The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation in Childcare and Relationships with Children: Lessons from Sweden. *Community, Work and Family*. 11(1), p. 85-104, 2008.
- Huerta, M., Adema, W., Baxter, J., Han, W.J., Lausten, M., Lee, R., Waldfogel, J., *Fathers' Leave and Fathers' Involvement: Evidence from Four OECD Countries*. *European Journal of Social Security*. 16(4), p. 308-346, 2014.
- Huerta, M. et al., *Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 140, 2013.
- Johansson, E.A., *The effect of own and spousal parental leave on earnings*, Institute for Labour Market Policy Evaluation, working paper, 4, 2010.
- Lamb, M.E., *The role of father in child development*. Hoboken, NJ: Wiley, 2010.
- Persson, P. & Rossin-Slater, M., *When Dad Can Stay Home: Fathers' Workplace Flexibility and Maternal Health*. No. 25902, National Bureau of Economic Research Working Paper Series, 2019.
- Petts, R.J., Knoester, C. & Waldfogel, J., Fathers' Paternity Leave-Taking and Children's Perceptions of Father-Child Relationships in the United States, *Sex Roles*, 82, p. 173-188, 2020.
- Rege, M., Solli, I.F. The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings. *Demography*, 50, p. 2255-2277, 2013.
- Rosenqvist, O., *Reducing the gender gap in parental leave through economic incentives? - Evidence from the gender equality bonus in Sweden*. Working Paper 2022, Upsala: Institute For Evaluation of Labour Market and Education Policy (IFAU), 2022.
- Stratigaki, M., The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of "Reconciliation of Work and Family", *Social Politics*, Vol. 11(1), p. 30-56, 2004
- Tanaka, S. & Waldfogel, J., Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies. *Community, Work and Family*, 10, p. 409-426, 2007.
- UN, *Men in Families and family policy in a changing world*, Department of Economic and Social Affairs, 2011.
- Van Belle, J., *Paternity and parental leave policies across the European Union*, RAND Europe, 2016.
- World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2022*, July 2022, Geneva: World Economic Forum, 2022.

## Νομοθεσία

**Νόμος 4808/2021 (ΦΕΚ Α΄ 101/19.6.2021).** Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθέωση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις.

**Νόμος 4997/2022 (ΦΕΚ Α΄ 219/25.11.2022).** Εξορθολογισμός ασφαλιστικής και συνταξιοδοτικής νομοθεσίας, ενίσχυση ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και άλλες διατάξεις.

**Νόμος 4659/2020 (ΦΕΚ Α΄ 21/03.02.2020).** Επίδομα γέννησης και λοιπές διατάξεις.

**Νόμος 3801/2009 (ΦΕΚ Α΄ 163/04.09.2009).** Ρυθμίσεις θεμάτων προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και άλλες διατάξεις οργάνωσης και λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης.

**Οδηγία 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου,** της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, PE/20/2019/REV/1.

ISBN 978-618-86749-0-5



9 786188 674905 >

