



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

Διπλωματική Εργασία

**Η Συμφιλίωση της Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής των Γυναικών
Εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης**

Φοιτήτρια: Μπουλογεώργου Ευθυμία

A.M. 204/2017

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια

Παπαθανασίου Μαρία

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης
στη διοίκηση & οργάνωση εκπαιδευτικών μονάδων

Θεσσαλονίκη, Αύγουστος 2020



Η παρούσα Διπλωματική Εργασία καλύπτεται στο σύνολό της νομικά από δημόσια άδεια πνευματικών δικαιωμάτων Creative Commons:

Αναφορά Δημιουργού - Μη Εμπορική Χρήση - Παρόμοια Διανομή



Μπορείτε να:

- **Μοιραστείτε:** αντιγράψετε και αναδιανέμετε το παρόν υλικό με κάθε μέσο και τρόπο
- **Προσαρμόστε:** αναμείξτε, τροποποιήστε και δημιουργήστε πάνω στο παρόν υλικό

Υπό τους ακόλουθους όρους:

- **Αναφορά Δημιουργού:** Θα πρέπει να καταχωρίσετε αναφορά στο δημιουργό, με σύνδεσμο της άδειας, και με αναφορά αν έχουν γίνει αλλαγές. Μπορείτε να το κάνετε αυτό με οποιονδήποτε εύλογο τρόπο, αλλά όχι με τρόπο που να υπονοεί ότι ο δημιουργός αποδέχεται το έργο σας ή τη χρήση που εσείς κάνετε.
- **Μη Εμπορική Χρήση:** Δε μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το υλικό για εμπορικούς σκοπούς.
- **Παρόμοια Διανομή:** Αν αναμείξτε, τροποποιήσετε, ή δημιουργήσετε πάνω στο παρόν υλικό, πρέπει να διανείμετε τις δικές σας συνεισφορές υπό την ίδια άδεια Creative Commons όπως και το πρωτότυπο.

Αναλυτικές πληροφορίες νομικού κώδικα στην ηλεκτρονική διεύθυνση:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode>

Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τον Κανονισμό Σπουδών του Μεταπτυχιακού Προγράμματος στη Διοίκηση & Οργάνωση Εκπαιδευτικών Μονάδων του Αλεξάνδρειου ΤΕΙ Θεσσαλονίκης, δηλώνω υπεύθυνα ότι:

- Η παρούσα Διπλωματική Εργασία αποτελεί έργο αποκλειστικά δικής μου δημιουργίας, έρευνας, μελέτης και συγγραφής.
- Για τη συγγραφή της Διπλωματικής μου Εργασίας δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται σαφής αναφορά στην πηγή προέλευσης (βιβλίο, άρθρο από επιστημονικό περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Θεσσαλονίκη, Αύγουστος , 2020

Η Δηλούσα: Μπουλογεώργου Ευθυμία

«Οὗτοι συνέχθειν, ἀλλὰ συμφιλεῖν ἔφυν»

Αντιγόνη, Σοφοκλής, στίχος 523

Αφιέρωση

Στην οικογένειά μου, στον σύζυγο και στο παιδί μου,
για την αμέριστη συμπαράσταση, τη συνεχή υποστήριξη και την απόλυτη πίστη τους
σε αυτή μου την προσπάθεια.

Ιδιαίτερα θα αφιερώσω την πτυχιακή μου στον γιο μου για την κατανόησή του και
την ενθάρρυνση.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται την αντιμετώπιση του διλήμματος «οικογενειακή/προσωπική ζωή – επαγγελματική ζωή» στην περίπτωση γυναικών εκπαιδευτικών στην ελληνική δημόσια δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Εξετάζονται πλευρές του διλήμματος αυτού, καθώς και οι δυνατότητες για εξισορρόπησή του. Στην έρευνα αξιοποιήθηκαν 10 ημιδομημένες συνεντεύξεις γυναικών εκπαιδευτικών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ηλικίας από 32 έως 53 ετών. Η μέθοδος που αξιοποιήθηκε ήταν η θεματική ανάλυση. Από τη μελέτη των συνεντεύξεων αναδύθηκαν έξι θεματικές ενότητες. Οι θεματικές αυτές ενότητες, οι οποίες αναλύονται στην παρούσα εργασία, είναι οι εξής: 1. Το δίλημμα σχετίζεται με: α. τον χρόνο, β. τον προσωπικό χρόνο για εκπαίδευση και διασκέδαση, γ. τη φροντίδα των παιδιών και άλλων 2. Το δίλημμα ως αναγκαστική επιλογή, 3. Η γυναικεία εργασία είναι αναγκαιότητα, 4. Το κόστος του διλήμματος: α. Στρατηγικές αντιμετώπισης διλήμματος, 5. Σεξισμός και προκαταλήψεις για την γυναικεία εργασία, 6. Πληροφόρηση: Γνώση/ άγνοια θεσμικών μέτρων για την αντιμετώπιση του διλήμματος εργασία-οικογένεια από την πλευρά των γυναικών. Στα συμπεράσματα που αναδύθηκαν από την ανάλυση τονίζονται μεταξύ άλλων η περιπλοκότητα που προκαλεί το δίλημμα στη ζωή των γυναικών και στις επιλογές τους, η πίεση που βιώνουν οι γυναίκες στην πλειοψηφία τους λόγω του διλήμματος καθώς και η ταύτιση των απόψεων τους αναφορικά με το κόστος του διλήμματος.

Λέξεις-κλειδιά: Γυναίκες εκπαιδευτικοί, Δημόσια Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, Οικογενειακή ζωή, Επαγγελματική ζωή, Δίλημμα, Ισορροπία

ABSTRACT

This paper deals with the confrontation of the dilemma "family / personal life - professional life" in the case of female teachers in Greek public secondary education. Aspects of this dilemma are examined, as well as the possibilities for balancing it. The research utilized 10 semi-structured interviews of female teachers in secondary education, aged 32 to 53 years. The method used was thematic analysis. Six thematic sections emerged from the study of the interviews. These topics, which are analyzed in the present work, are the following: 1 The dilemma is related to: a. the year, b. personal time for education and entertainment, c. the care of children and others 2. The dilemma as a forced choice, 3. Women's work is a necessity, 4. The cost of the dilemma: a. Dilemma coping strategies, 5. Sexism and prejudices about women's work, 6. Information: Knowledge / ignorance of institutional measures to tackle the work-family dilemma on the part of women. The conclusions that emerged from the analysis emphasize, among other things, the complexity that causes the dilemma in women's lives and their choices, the pressure that women experience in their majority due to the dilemma, as well as the identification of their views regarding the cost of the dilemma.

Keywords: Women teachers, Public Secondary Education, Family life, Professional life, Dilemma, Balance.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελ.
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	11
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	12
ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	14
1.1 Εισαγωγή	14
1.2 Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των δύο Φύλων (EIGE)	15
1.3 Η έννοια της συμφιλίωσης ανάμεσα στην εργασία και στην προσωπική ζωή	17
1.4 Ο ρόλος των γυναικών στη σύγχρονη εποχή	20
1.4.1 Η Γυναίκα στην Εκπαίδευση	23
1.4.2 Έμφυλα στερεότυπα και προκαταλήψεις στην Εκπαίδευση	25
1.5 Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής: Οπτική των ανδρών	26
1.6 Επιπτώσεις από τη σύγκρουση εργασίας - οικογένειας	29
1.7 Ανακεφαλαίωση	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ, ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ	33
2.1 Συμφιλίωση επαγγελματικής - οικογενειακής ζωής και συλλογικές διαπραγματεύσεις ανά τον κόσμο	33
2.2 Διεθνείς εξελίξεις	34
2.3 Εξελίξεις σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης	35
2.3.1 Ιστορική Αναδρομή	35
2.3.2 Ισχύουσες πολιτικές απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης	37
2.3.3 Η περίπτωση της Σουηδίας και της Νορβηγίας	38
2.3.4 Η περίπτωση της Φιλανδίας	41
2.4 Ανακεφαλαίωση	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	43
3.1 Εισαγωγή	43
3.2 Η δομή της ελληνικής οικογένειας	43

3.3.α. Πρακτικές συμφιλίωσης εργασίας – οικογένειας στην Ελλάδα	47
3.3.β. Θεσμικά Μέτρα για τη στήριξη της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής στον χώρο της Εκπαίδευσης	53
3.4 Οικονομική κρίση και συμφιλίωση επαγγελματικής – οικογενειακής ζωής	58
3.4 Ανακεφαλαίωση	61
ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΕΡΕΥΝΑ	64
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	64
4.1 Επιλογή Μεθόδου	64
4.2 Συμμετέχουσες	65
4.3 Διαδικασία και Ανάλυση	66
4.4 Ηθικά διλήμματα	68
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ	70
5.1 Εισαγωγή	70
5.2 (α) Το δίλημμα και ο χρόνος γενικά	71
5.2 (β) Το δίλημμα και προσωπικός χρόνος για εκπαίδευση, διασκέδαση	71
5.2 (γ) Το δίλημμα και η φροντίδα των παιδιών και άλλων	72
5.3 Το δίλημμα ως αναγκαστική επιλογή	74
5.4 Η γυναικεία εργασία είναι αναγκαιότητα	75
5.5.α. Το κόστος του διλήμματος	78
5.5.β. Στρατηγικές αντιμετώπισης διλήμματος	80
5.6 Σεξισμός και προκαταλήψεις για τη γυναικεία εργασία	82
5.7 Πληροφόρηση: Γνώση/άγνοια θεσμικών μέτρων για την αντιμετώπιση του διλήμματος εργασία-οικογένεια από την πλευρά των γυναικών	84
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΝΘΕΣΗ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΩΝ	
6.1 Συμπεράσματα	86
6.2 Περιορισμοί	88
6.3 Μελλοντικές προτάσεις για περαιτέρω έρευνα	88

ΕΠΙΛΟΓΟΣ	89
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	90
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: Χαρακτηριστικά συνεντευξιαζόμενων	98
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ: Δείγμα ερωτήσεων	99
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ: Συνεντεύξεις	100
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙV: Εννοιολογικοί πίνακες θεματικών ενοτήτων	111

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία με θέμα «Η Συμφιλίωση της Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής των Γυναικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης» πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο σπουδών μου στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών του τμήματος Διοίκηση και Οργάνωση των Εκπαιδευτικών Μονάδων του ΑΤΕΙΘ Θεσσαλονίκης το έτος 2017.

Προκειμένου να ολοκληρωθεί αυτή η εργασία πολλοί είναι εκείνοι οι άνθρωποι που στήριξαν την προσπάθειά μου και νιώθω την ανάγκη να τους ευχαριστήσω. Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου κ. Παπαθανασίου Μαρία για τη συνεχή καθοδήγηση, την αμέριστη και ουσιαστική υποστήριξη καθώς και την ατέρμονη ενθάρρυνση σε όλο αυτό το χρονικό διάστημα.

Επίσης, θα ήθελα θερμά να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές και τις καθηγήτριες του τμήματος, που είχα την τιμή να γνωρίσω σε αυτό το «ταξίδι» της γνώσης. Οι προσωπικότητές τους, οι γνώσεις τους και η ευγένειά τους άφησαν ανεξίτηλα σημάδια στην ψυχή μου.

Στη συνέχεια, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλες τις αξιότιμες συναδέλφισσες που πήραν μέρος στην πτυχιακή μου ως συνεντευξιαζόμενες και μου αφιέρωσαν αρκετό κομμάτι από τον λιγοστό και ακριβοθώρητο ελεύθερο χρόνο τους.

Ολοκληρώνοντας, ευχαριστώ θερμά όλους τους ανθρώπους που με βοήθησαν να φέρω εις πέρας αυτό το εγχείρημα, συνάδελφοι, φίλοι-φίλες και μέλη της οικογένειάς μου. Η υπομονή τους, η επιμονή τους, η στήριξή τους και η θετική τους σκέψη συνέβαλαν στην εκπλήρωση των στόχων μου.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού-προσωπικού βίου είναι ο βαθμός στον οποίο ένα άτομο είναι σε θέση να ισορροπήσει ταυτόχρονα το χρόνο αλλά και το συναισθηματικό μέρος, όπως και τις απαιτήσεις σε θέματα συμπεριφοράς τόσο της αμειβόμενης εργασίας όσο και των οικογενειακών-προσωπικών ευθυνών. Είναι μια κατάσταση στην οποία οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να δώσουν το σωστό ποσοστό του χρόνου και της προσπάθειας στην εργασία τους καθώς και στην προσωπική τους ζωή.

Είναι γεγονός ότι το ζήτημα της Συμφιλίωσης Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής των Γυναικών έχει ερευνηθεί στην επιστημονική βιβλιογραφία. Ωστόσο, η καινοτομία της παρούσας έρευνας έγκειται στο γεγονός ότι διερευνά την περίπτωση των Γυναικών αποκλειστικά στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν εξαρχής και που καθόρισαν τους επιμέρους στόχους της εργασίας είναι τα εξής:

- Πώς ορίζουν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί το δίλημμα «οικογενειακή ζωή – επαγγελματική ζωή»;

Ο στόχος εδώ είναι να γίνει κατανοητό ποια είναι η θέση των γυναικών εκπαιδευτικών απέναντι σε αυτό το δίλημμα. Πρόκειται για εξαναγκασμένη επιλογή; Για μονόδρομο; Μήπως αρνούνται το δίλημμα; Το αποδέχονται και πώς;

- Πώς βιώνουν οι γυναίκες το δίλημμα αυτό;

Εδώ αναμένεται να διαφανεί το κόστος του διλήμματος: αισθάνονται άγχος, σωματική και ψυχική εξάντληση, καταπιέζουν τις προσωπικές τους ανάγκες ή πώς αλλιώς το βιώνουν;

- Ποιες αντιλήψεις έχουν οι γυναίκες σχετικά με την ύπαρξη στερεοτύπων στο χώρο εργασίας τους;

Οι γυναίκες θεωρούν ότι υπάρχουν στερεότυπα φύλου και προκαταλήψεις στο χώρο εργασίας τους; Πού στηρίζουν τις συγκεκριμένες απόψεις τους;

- Ποιες αντιλήψεις εκφράζουν οι γυναίκες για την αναγκαιότητα της εργασίας;

Οι γυναίκες θεωρούν απαραίτητη την εργασία; Θα την εγκατέλειπαν αν μπορούσαν ή όχι και γιατί;

- Ποιες στρατηγικές χρησιμοποιούν οι γυναίκες για να αντιμετωπίσουν το παραπάνω δίλημμα;

Πώς αντιμετωπίζουν οι ίδιες πρακτικά τις συνέπειες του διλήμματος; Έχουν βοήθεια από άτομα ή θεσμούς;

Για να απαντηθούν τα παραπάνω ερευνητικά ερωτήματα, αξιοποιήθηκε το περιεχόμενο των συνεντεύξεων δέκα γυναικών εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Παράλληλα, μελετήθηκε και αξιοποιήθηκε ελληνόγλωσση και ξενόγλωσση βιβλιογραφία σχετικά με τη θέση γυναίκας στο χώρο της εκπαίδευσης, με το δίλημμα οικογενειακή-επαγγελματική ζωή γενικά και με την ύπαρξη σεξισμού και προκαταλήψεων στην εκπαίδευση.

Με βάση τα παραπάνω, οι ενότητες που δημιουργήθηκαν και περιλαμβάνονται στην παρούσα εργασία είναι δύο.

Η πρώτη ενότητα που αποτελεί το θεωρητικό Πλαίσιο περιλαμβάνει τρία κεφάλαια. Στα πρώτο κεφάλαιο γίνεται μία αναφορά στο Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) και στη συνέχεια παρουσιάζονται η έννοια της συμφιλίωσης μεταξύ οικογενειακής ζωής και εργασίας, ο ρόλος των γυναικών στη σύγχρονη εποχή και οι Επιπτώσεις από τη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας. Στο δεύτερο κεφάλαιο αναφέρονται Πρακτικές για την συμφιλίωση εργασίας-οικογένειας, στο Παγκόσμιο και Ευρωπαϊκό στερέωμα, ενώ παράλληλα μελετώνται περιπτώσεις χωρών όπως της Νορβηγίας, της Σουηδίας και της Φιλανδίας. Στο τρίτο κεφάλαιο μελετάται η περίπτωση της Ελλάδας.

Η δεύτερη ενότητα που αποτελεί την Έρευνα περιλαμβάνει δύο κεφάλαια. Συγκεκριμένα, στο τέταρτο κεφάλαιο που είναι η Μεθοδολογία της έρευνας αναφέρονται αναλυτικά οι διαδικασίες και τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για τη συλλογή και την ανάλυση των δεδομένων που σχετίζονται με τα ερευνητικά ερωτήματα που έχουν τεθεί.

Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η Ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα που είχαν αρχικά τεθεί. Στην πορεία της έρευνας προέκυψαν θεματικές ενότητες, μερικές από τις οποίες δεν περιλαμβάνονταν στα αρχικά ερευνητικά ερωτήματα.

Η εργασία ολοκληρώνεται με το έκτο και τελευταίο κεφάλαιο, στο οποίο γίνεται η παρουσίαση των συμπερασμάτων της έρευνας και των σχετικών προτάσεων.

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ

ΜΕΤΑΞΥ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ/ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΚΑΙ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Εισαγωγή

Η έκφραση «ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής» (work-life balance) που περιγράφει την ισορροπία ανάμεσα στην εργασία ενός ατόμου και την προσωπική του ζωή χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στα τέλη της δεκαετίας του 1970 (Rahaman & Jannat, 2015). Από τότε μέχρι σήμερα, το θέμα προσέλκυσε το ενδιαφέρον πολλών ακαδημαϊκών (Grzywacz & Carlson, 2007) καθώς οι αλλαγές στο περιβάλλον εργασίας κατά τις τελευταίες δεκαετίες έχουν οδηγήσει σε εξίσου σημαντικές αλλαγές στη φύση και την ένταση του χρόνου εργασίας (Rahaman & Jannat, 2015). Ανάμεσα στις αλλαγές αυτές είναι η παγκοσμιοποίηση των αγορών, ο πολλαπλασιασμός των νέων τεχνολογιών και οι πιέσεις που σχετίζονται με τον ανταγωνισμό (Shah & Shah, 2016). Τα δεδομένα αυτά σε συνδυασμό με την αύξηση των ζευγαριών διπλής επαγγελματικής σταδιοδρομίας, των μονογονεϊκών νοικοκυριών και τη σχετική μείωση των παραδοσιακών νοικοκυριών (Rahaman & Jannat, 2015), οδήγησαν τα ζευγάρια να επανεξετάσουν την κατανομή των οικογενειακών και οικιακών καθηκόντων τους (Shah & Shah, 2016).

Τα παραπάνω σε συνδυασμό με τις επακόλουθες πιέσεις έχουν αυξήσει το ενδιαφέρον για την εναρμόνιση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής, τόσο για τις γυναίκες ως εργαζόμενες / φροντιστές όσο και για τη μεγαλύτερη συμμετοχή των ανδρών στις οικογενειακές ευθύνες (Antai, Oke, Braithwaite & Anthony, 2015).

1.2 Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE)

Στο ζήτημα της συμφιλίωσης εργασίας-οικογενειακής και προσωπικής ζωής θεωρείται σημαντική η συμβολή του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), που βασική επιδίωξη του είναι η βελτίωση και προώθηση ίσων ευκαιριών ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες –εντός και εκτός Ευρώπης- με απώτερο στόχο και σκοπό την επίτευξη της ισότητας μεταξύ των φύλων. Το EIGE αποτελεί τον αποκλειστικό οργανισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) ο οποίος στοχεύει στην ισότητα των φύλων, πραγματοποιώντας έρευνες και παρέχοντας πληροφορίες στα αντίστοιχα θεσμικά όργανα της ΕΕ. Το έργο του βασίζεται στην άποψη ότι για τη δημιουργία μιας ενωμένης Ευρώπης θεωρείται εξαιρετικά σημαντική η απαλοιφή των έμφυλων διακρίσεων (EIGE, 2017)¹.

Αξιοσημείωτο θεωρείται ότι το EIGE ενδιαφέρεται εξίσου για τον ρόλο των ανδρών στην ισότητα των φύλων, δεδομένου ότι τα στερεότυπα επηρεάζουν και τους άνδρες, γεγονός που διαφαίνεται στην αντιμετώπιση ανισοτήτων κατά την καθημερινότητα τους, εφόσον φαίνεται να υστερούν έναντι των γυναικών σε πεδία όπως η μόρφωση και το προσδόκιμο ζωής. Άλλωστε, η ισότητα των φύλων μόνο θετικά αποτελέσματα μπορεί να προσφέρει στην κοινωνία και για τον λόγο αυτό θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική η συμμετοχή ανδρών και γυναικών προς αυτή την κατεύθυνση. Στα πλαίσια αυτής της άποψης, το EIGE πρωτοπορεί με τη συμμετοχή του στην παγκόσμια εκστρατεία της Λευκής Κορδέλας, «White Ribbon», η οποία πραγματοποιήθηκε με πρωτοβουλία από την πλευρά των αντρών και έχει ως στόχο την ευαισθητοποίηση και ενημέρωση σχετικά με τη βία που ασκείται από τους άντρες εναντίον των γυναικών και κοριτσιών και την καταπολέμησή τους (EIGE, 2017).

Το EIGE ανέπτυξε μία μοναδική μέθοδο μέτρησης προκειμένου να κατανοηθεί η έκταση της ανισότητας των φύλων στην Ευρώπη, τον λεγόμενο «δείκτη ισότητας των φύλων». Ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων καλύπτει έξι βασικούς τομείς: εργασία, χρήμα, γνώση, χρόνος, εξουσία και υγεία. Επιπρόσθετα, υπάρχουν και δύο περιφερειακοί τομείς οι οποίοι καλύπτουν τις «διαπλεκόμενες» ανισότητες καθώς επίσης και τη βία κατά των γυναικών (EIGE, 2017).

Ο συγκεκριμένος δείκτης, από το 2005, βαθμολογεί τα κράτη μέλη της ΕΕ με μία κλίμακα η οποία ξεκινά από το 1, το οποίο αναφέρεται την ολοκληρωτική

¹ Ανακτήθηκε από file:///C:/Users/g/Downloads/mh0116328eln.pdf 2017

ανισότητα και καταλήγει στο 100 που ισοδυναμεί με πλήρη ισότητα. Ο δείκτης αποκαλύπτει μία σημαντική διαφορά σε δύο βασικούς τομείς: στη διαφορετική και άνιση κατανομή του χρόνου που αφιερώνουν οι γυναίκες και οι άνδρες για τη φροντίδα των παιδιών αλλά και για τη διεκπεραίωση οικιακών υποχρεώσεων, καθώς επίσης και στην εκπροσώπηση τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών στον τομέα της εξουσίας και της λήψης των αποφάσεων. Ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 2013 και αποκάλυψε ότι η Ευρώπη έχει διανύσει τη μισή απόσταση για την πραγματοποίηση της ισότητας (EIGE, 2015)².

Σημαντικό εύρημα για την παρούσα έρευνα αποτελούν τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου στον τομέα του χρόνου. Σύμφωνα με έρευνες του EIGE, η κατανομή του χρόνου ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες συγκεντρώνει τη χαμηλότερη βαθμολογία από όλους τους τομείς του Δείκτη (37,6 μονάδες). Έτσι, λοιπόν, μελέτες του EIGE καταδεικνύουν ότι μόνο το 24% των ανδρών ασχολείται με τις οικιακές εργασίες για μία τουλάχιστον ώρα ή και περισσότερο σε καθημερινή βάση έναντι του 77% των γυναικών. Επομένως, οι γυναίκες πλειοψηφούν ως προς την ενασχόληση με τις οικιακές υποχρεώσεις και κατεξοχήν ασχολούνται με τη μέριμνα της οικογένειας και των παιδιών, σε αντίθεση με τους άνδρες οι οποίοι συμμετέχουν σε πληθώρα αθλητικών και πολιτιστικών δραστηριοτήτων εκτός σπιτιού (EIGE, 2015).

Από τα παραπάνω συνάγεται το συμπέρασμα ότι οι γυναίκες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ως προς τις ευκαιρίες απασχόλησης και την οικονομική τους ανεξαρτησία, δεδομένου ότι αφιερώνουν μεγάλο μέρος του προσωπικού τους χρόνου σε «ευθύνες φροντίδας» έναντι των ανδρών (EIGE, 2015).

Αυτά τα αποτελέσματα των ερευνών του EIGE επισημαίνουν την αδήριτη ανάγκη για τη λήψη μέτρων με σκοπό την επίτευξη της ισορροπίας ανάμεσα στην προσωπική και εργασιακή ζωή των ανδρών και των γυναικών. Άλλωστε, από έρευνες του EIGE ως προς τα οφέλη που προκύπτουν –οικονομικά και κοινωνικά- από την ισότητα των φύλων αποκαλύπτεται ότι η οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών ωφελεί οικονομικά την κοινωνία στο σύνολό της (EIGE, 2017).

² Ανακτήθηκε από <file:///C:/Users/g/Downloads/mh0116023eln.pdf> 2015

1.3 Η έννοια της συμφιλίωσης ανάμεσα στην εργασία και στην οικογενειακή/ προσωπική ζωή

Κάθε άτομο έχει εργασιακή και οικογενειακή/προσωπική ζωή (Meenakshi, Subrahmanyam, & Ravichandran, 2013). Επομένως διαδραματίζει διαφορετικό είδος ρόλων στη διάρκεια της ζωής του, όπως για παράδειγμα ο ρόλος του στην εργασία (εργάτης, εργοδότης) και ο ρόλος του στην καθημερινότητά του (πατέρας, μητέρα, σύζυγος, φίλος, φίλη, αδελφός κλπ.) (Rahaman & Jannat, 2015). Ωστόσο, έχει ξεχαστεί το πώς αυτοί οι διαφορετικοί ρόλοι διατηρούνται σε ξεχωριστά επίπεδα.

Η επιδίωξη της επαγγελματικής ανάδειξης απαιτεί συχνά τα άτομα να εργάζονται πολλές ώρες και να ασχολούνται με δύσκολα και πολύπλοκα ζητήματα. Κάποιες μέρες στη δουλειά είναι πιθανόν να είναι θετικές και άλλες ημέρες να είναι γεμάτες ένταση και άγχος. Ένα σύνηθες δίλημμα για πολλούς ανθρώπους είναι πώς διαχειρίζονται όλες τις ανταγωνιστικές απαιτήσεις στην εργασία και τη ζωή τους, αποφεύγοντας τα αρνητικά αποτελέσματα της εργασίας να εισέλθουν στην προσωπική τους ζωή. Η έρευνα έχει δείξει (όπως αναφέρεται στους Meenakshi, Subrahmanyam, & Ravichandran, 2013) ότι οι εργαζόμενοι που πιστεύουν ότι δεν έχουν χρόνο για την προσωπική ζωή αισθάνονται αποστραγγισμένοι και αποσπάται η προσοχή τους ενώ εργάζονται. Επιπλέον, η εξάπλωση της αρνητικής πτυχής της εργασίας σε αυτήν της προσωπικής ζωής του εργαζομένου μπορεί να οδηγήσει στην εξάντληση της εργασίας, στη διακοπή των σχέσεων με την οικογένεια και τους φίλους, στην απώλεια της αίσθησης απόλαυσης και στην αύξηση του στρες (Meenakshi, Subrahmanyam, & Ravichandran, 2013). Με βάση αυτές τις παρατηρήσεις, θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι οι δύο αυτοί τομείς αδιαμφισβήτητα επηρεάζουν ο ένας τον άλλον.

Επομένως, η σύγκρουση εργασίας-ζωής υπάρχει όταν ο χρόνος και η ενέργεια που απαιτείται να ικανοποιηθεί καθένας από τους παραπάνω ρόλους καθιστά δύσκολη τη συμμετοχή σε άλλους. Για το λόγο αυτό τα τελευταία χρόνια, έχει αυξηθεί η ερευνητική δραστηριότητα σχετικά με την ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και την προσωπική ζωή, εξαιτίας των αυξανόμενων πηγών και των συγκρούσεων μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής (Rahaman & Jannat, 2015).

Βέβαια, οι ειδικοί υποστηρίζουν ότι δεν υπάρχει ένας κοινός ορισμός αλλά γενικά συμφωνούν ότι η ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής μεταφράζεται ως η ικανοποίηση των ανθρώπων στη ζωή τους γενικότερα- επαγγελματική και προσωπική – η οποία μπορεί να υπάρχει ακόμη και όταν εργάζονται για πολλές ώρες. Σύμφωνα με τους Meenakshi, Pattu, Subrahmanyam & Ravichandran, (2013), η ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής αφορά στη δημιουργία και στη διατήρηση υποστηρικτικών και υγιεινών περιβαλλόντων εργασίας, που θα επιτρέψουν στους εργαζόμενους να έχουν ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικών ευθυνών, ενισχύοντας έτσι την αφοσίωση και την παραγωγικότητά τους. Ακολούθως οι Rahaman & Jannat (2015), υποστηρίζουν ότι η ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας αναφέρεται στην εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής και συνδέεται γενικά με την ισορροπία μεταξύ του χρόνου και της προσπάθειας που κάποιο άτομο αφιερώνει στην εργασία και στις προσωπικές δραστηριότητες του, προκειμένου να διατηρηθεί μια συνολική αίσθηση αρμονίας στη ζωή του. Είναι δηλαδή «ο χρόνος που περνάει κανείς κάνοντας τη δουλειά του σε σύγκριση με το ποσό του χρόνου που περνάει με την οικογένειά του και κάνει πράγματα που του αρέσουν» (Subrahmanyam & Ravichandran, 2013).

Μπορεί να είναι δύσκολο να υπάρξει η σωστή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής. Άλλωστε, σύμφωνα με τη γνώμη των ειδικών, η επίτευξη αυτής της ισορροπίας εξαρτάται και από το ίδιο το άτομο, το οποίο καλείται κάθε φορά να προσαρμόζει τη ζωή του και την εργασία του ανάλογα με τις αλλαγές των αναγκών που προκύπτουν. Μερικές φορές ακόμη και μικρές αλλαγές μπορεί να κάνουν τη διαφορά. Ένα ανεξέλεγκτο πρόγραμμα και μία ζωή εκτός ελέγχου μπορεί να οδηγήσει σε κατάθλιψη, χαμηλές επιδόσεις στην εργασία, και σύγκρουση με την οικογένεια (Subrahmanyam & Ravichandran, 2013). Η εναρμόνιση της εργασίας και της προσωπικής ζωής είναι μια κατάσταση ισορροπίας που επιτυγχάνεται μεταξύ των πρωταρχικών προτεραιοτήτων ενός εργαζόμενου και του ιδιωτικού τρόπου ζωής του. Οι περισσότεροι ψυχολόγοι συμφωνούν ότι οι απαιτήσεις της σταδιοδρομίας ενός εργαζόμενου δεν πρέπει να κατακλύζουν την ικανότητα του να απολαμβάνει μία ικανοποιητική προσωπική ζωή έξω από το επιχειρηματικό περιβάλλον (Subrahmanyam & Ravichandran, 2013).

Σύμφωνα με τον Jim Bird, Διευθύνοντα Σύμβουλο της Worklife Balance.com (μια διεθνής εταιρεία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής), «η ισορροπία

μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής είναι σημαντική επιτυχία και απόλαυση στην καθημερινή ζωή». Επίσης, ο ίδιος πιστεύει, ότι για να επιτευχθεί καλύτερη ισορροπία (εργασίας-προσωπικής ζωής), κάθε άτομο πρέπει να εργάζεται πιο έξυπνα για να είναι πιο αποτελεσματικό σε μικρότερο χρονικό διάστημα και έτσι να κερδίζει χρόνο προς όφελος της οικογένειας ή της προσωπικής του ζωής (Rahaman & Jannat, 2015).

Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου είναι ο βαθμός στον οποίο ένα άτομο είναι σε θέση να ισορροπήσει ταυτόχρονα το χρόνο αλλά και το συναισθηματικό μέρος, όπως και τις απαιτήσεις σε θέματα συμπεριφοράς τόσο της αμειβόμενης εργασίας όσο και των οικογενειακών ευθυνών. Είναι μια κατάσταση στην οποία οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να δώσουν το σωστό ποσοστό του χρόνου και της προσπάθειας στην εργασία τους καθώς και στην προσωπική τους ζωή. Αφορά, επομένως, τους ανθρώπους που αντιλαμβάνονται, όπως προκύπτει από τις παραπάνω παρατηρήσεις, ότι οφείλουν να έχουν ένα μέτρο ελέγχου του πότε, του πού και του πώς να δουλεύουν, οδηγώντας τους έτσι, να είναι σε μια κατάσταση που να απολαμβάνουν μια βέλτιστη ποιότητα ζωής. Η ισορροπία αυτή επιτυγχάνεται όταν το δικαίωμα του ατόμου στη ζωή, εντός και εκτός εργασίας, είναι αποδεκτό και σεβαστό ως κανόνας, προς το αμοιβαίο όφελος του ατόμου, των επιχειρήσεων και της κοινωνίας.

Άλλωστε, η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/προσωπική ζωή, είναι μία έννοια η οποία παρουσιάζει την ισορροπία ανάμεσα στις δραστηριότητες που καλείται να αναλάβει ένα άτομο τόσο στη δημόσια όσο και στην ιδιωτική του ζωή και δεν είναι εφικτό να έχει την ίδια σημασία για όλους, δεδομένου ότι για κάποια άτομα μπορεί να επιτευχθεί με την διάθεση περισσότερου χρόνου στο εργασιακό περιβάλλον και λιγότερο στον οικογενειακό/προσωπικό βίο, ενώ σε κάποια άλλα άτομα ενδεχομένως ο χρόνος που αφιερώνεται στην εργασία δεν υπολείπεται του χρόνου που απαιτείται για τις υπόλοιπες υποχρεώσεις (Μάρη, 2007).

Εν κατακλείδι, ακόμη και σήμερα, σε πολλές περιπτώσεις ο όρος «ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής» δεν είναι κατανοητός και αναγνωρισμένος επίσημα και κοινωνικά. Οι Greenhaus, Collins, and Shaw (2003), βασισμένοι στη θεωρία της ισορροπίας ρόλων (Marks & MacDermid, 1996) και προηγούμενους ορισμούς (Clark, 2000; Kirchmeyer, 2000), καθόρισαν την ισορροπία εργασίας-οικογένειας ως «τον βαθμό στον οποίο τα άτομα συμμετέχουν εξίσου και είναι εξίσου ικανοποιημένοι με τους ρόλους εργασίας και οικογένειας». Ο Voydanoff (2005), βασίστηκε στη θεωρία προσαρμογής προσώπου-περιβάλλοντος

και πρότεινε ότι η ισορροπία εργασίας-οικογένειας είναι «μια παγκόσμια εκτίμηση όπου οι εργασιακοί πόροι ικανοποιούν τις απαιτήσεις της οικογένειας και οι οικογενειακοί πόροι ικανοποιούν τις απαιτήσεις εργασίας έτσι ώστε η συμμετοχή να είναι αποτελεσματική και στους δύο τομείς». Στην άποψη αυτή, οι Greenhaus, Collins & Shaw (2003), υποστηρίζουν ότι η ισορροπία σημαίνει προσέγγιση κάθε ρόλου, τόσο στην εργασία όσο και στην οικογένεια, με περίπου ίσο επίπεδο προσοχής, χρόνου, συμμετοχής και δέσμευσης. Ακολούθως, οι Greenhaus και Allen (2006) καθόρισαν την ισορροπία εργασίας-οικογένειας ως «το βαθμό στον οποίο η αποτελεσματικότητα και η ικανοποίηση ενός ατόμου στους ρόλους της εργασίας και της οικογένειας είναι συμβατά με τις προτεραιότητες της ζωής του ατόμου» (Grzywacz & Carlson, 2007).

Βέβαια, η προσπάθεια να επέλθει αυτή η ισορροπία αποδείχθηκε πολύ δύσκολη κυρίως για τις εργαζόμενες γυναίκες στην προσπάθειά τους να ικανοποιήσουν τις προσδοκίες των εργοδοτών τους, διατηρώντας τόσο τις παραδοσιακές απόψεις για τους ρόλους των γυναικών στην οικογένεια όσο και τις σύγχρονες απόψεις της επαγγελματικής σταδιοδρομίας (Rahaman & Jannat, 2015).

1.4 Ο ρόλος των γυναικών στη σύγχρονη εποχή

Με το πέρασμα των χρόνων η φύση και οι τύποι των ρόλων των γυναικών αλλάζουν σε κάθε κοινωνία και πολιτισμό. Αναμφίβολα η σημαντική οικονομική ανάπτυξη τα τελευταία 50 χρόνια συνέβαλε στην ουσιαστική και καλά τεκμηριωμένη αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Οι ειδικοί αναφέρουν ότι η γυναικεία παρουσία στην ανάπτυξη της παραγωγής έγινε αισθητή, όταν οι φεμινίστριες, λόγω της έντονης οικονομικής ανάπτυξης σε Ευρώπη και ΗΠΑ, ανέλαβαν πρωτοβουλίες και κάλυψαν με την παρουσία τους τις ανάγκες σε εργατικό δυναμικό.

Ωστόσο, οι μητέρες, σήμερα, συνεχίζουν να είναι οι πρωταγωνίστριες της οικογένειας σε πολλές χώρες του κόσμου. Σύμφωνα με την οικονομολόγο Anna B. (2010), «η οικονομική χειραφέτηση των γυναικών είναι αναμφισβήτητη η μεγαλύτερη κοινωνική αλλαγή της εποχής μας». Οι οικονομικές πιέσεις κατά την τελευταία δεκαετία και το αυξημένο κόστος ζωής έχουν ωθήσει και τους δυο

συζύγους της κάθε οικογένειας στην εργασία, προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις. Έτσι, στις μέρες μας, οι γυναίκες εισέρχονται μαζικά στο εργατικό δυναμικό, όπου η πλειονότητα αυτών προέρχεται από τη μεσαία τάξη με παιδιά. Η κατάσταση αυτή έχει επηρεάσει ουσιαστικά, άμεσα ή έμμεσα, την καθημία στην κοινωνία ως μητέρες, συζύγους, αδελφές, κόρες και φίλες (Uddin, Lecture, Hoque & Mohammad, 2013).

Ο αυξανόμενος αυτός αριθμός των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, εντόνως, οδηγεί στην συνειδητοποίηση ότι χρειάζονται περισσότερα άτομα για να διαχειρίζονται ταυτόχρονα δύο τομείς της ζωής: την οικογένεια και την εργασία. Πράγματι, σε όλα τα έθνη και τα επαγγέλματα, εξακολουθούν να είναι, κυρίως, οι γυναίκες υπεύθυνες για τη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων, τις δουλειές του σπιτιού και άλλα θέματα που σχετίζονται με την οικογένεια και για τα οποία, συνήθως, ανεξάρτητα από τις ώρες εργασίας τους, εργάζονται και «δεύτερη βάρδια» στο σπίτι (Uddin, Lecture, Hoque & Mohammad, 2013).

Στην προσπάθεια τους να σταδιοδρομήσουν, οι γυναίκες, αμφισβητούνται συνεχώς από τις απαιτήσεις της εργασίας τους και έτσι μεταφέρουν περισσότερες ευθύνες και δεσμεύσεις στο σπίτι τους. Ως αποτέλεσμα, συχνά, προκύπτουν συγκρούσεις και πιέσεις, εξαιτίας των απαιτήσεων που επιβάλλονται από διαφορετικούς ρόλους και οι οποίες καθιστούν δύσκολη τη διαχείριση του χρόνου δεδομένου ότι ο χρόνος που αφιερώνεται σε ένα ρόλο καθιστά ένα άτομο μη διαθέσιμο για να αφιερώσει χρόνο σε έναν άλλο ρόλο. Οι συγκρούσεις λόγω της έντασης μεταξύ των ρόλων προκύπτουν, επίσης, όταν το άγχος που δημιουργείται κατά την εκτέλεση ενός ρόλου επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο το άτομο ικανοποιεί τις απαιτήσεις άλλων ρόλων. Για παράδειγμα, τα αποτελέσματα της κόπωσης και του άγχους που βιώνουν οι γυναίκες κατά την εργασία μπορούν να επηρεάσουν την οικογενειακή ζωή στο σπίτι και αντίστροφα (St-Amour, Laverdure, Devault & Manseau, 2007). Δηλαδή, η σύγκρουση είναι συνήθως αμφίδρομη: η εργασία μπορεί να επηρεάζει την οικογένεια, και η οικογένεια μπορεί να παρεμβαίνει στην εργασία (Uddin, Lecture, Hoque & Mohammad, 2013).

Οι συγκρούσεις αυτές και οι δυσκολίες στην αντιμετώπιση των εργασιακών και οικογενειακών τους ευθυνών, από μέρους των γυναικών μπορούν να τις οδηγήσουν στην άρνηση πρόσθετων εργασιακών ευθυνών, όπως η παρακολούθηση συνεδριάσεων πριν ή μετά τις εργάσιμες ώρες, εκπαιδευτικά σεμινάρια με το πέρας της εργασίας, κ.ά. (Rahaman & Jannat, 2015). Σύμφωνα με τον Doherty (2004), αυτή

η δυσκολία γίνεται η βασική πηγή μειονεκτημάτων των γυναικών στον επιχειρηματικό κόσμο και εξηγεί τη «συγκέντρωσή τους σε χαμηλούς μισθούς, στη μερική απασχόληση και στην απουσία τους στα ανώτερα επίπεδα διοίκησης».

Επιπλέον, σύμφωνα με μελέτη του Κέντρου Έρευνας Θεμάτων Ισότητας (ΚΕΘΙ, 2003), οι εθνικές πολιτικές στις χώρες της Ευρώπης προωθούν την προβολή καλών πρακτικών (best practices) προκειμένου να επιτευχθεί η ισότητα στις αμοιβές. Αυτές οι πρακτικές στηρίζονται στη λήψη νομοθετικών μέτρων για την ισότητα μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβάνονται και μέτρα για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής, μέτρα για την ευαισθητοποίηση των κοινωνιών ως προς την αδικία που προκύπτει από τις διακρίσεις στις αμοιβές ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες, και, βέβαια, μέτρα για την εξάλειψη του διαχωρισμού σε «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα, δεδομένου ότι η ύπαρξη αυτού το διαχωρισμού θεωρείται σημαντικός λόγος διατήρησης του χάσματος αμοιβών σχετικά με το φύλο (Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου 2003).

Σε αυτό το πλαίσιο συστήνεται η συνέχιση των πολιτικών για την ενίσχυση της γυναικείας εργασίας, αλλά με τέτοιο τρόπο ώστε να λαμβάνονται μέτρα τα οποία θα βοηθήσουν τις συνθήκες απασχόλησης των γυναικών με αποτέλεσμα, αυτές οι συνθήκες να είναι «φιλικές προς την οικογένεια» ('family-friendly' working arrangements) και, ως εκ τούτου, οι γυναίκες θα είναι σε θέση να ασχοληθούν ουσιαστικά με την απόκτηση ικανοτήτων και εφοδίων μέσα από την εκπαίδευση, γεγονός που θα συντελέσει στη μείωση του χάσματος αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα

Έτσι, η πρόκληση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι μια πραγματικότητα για κάθε εργαζόμενη γυναίκα, και είναι ένα ζήτημα που είναι ευρέως συζητήσιμο στις οργανώσεις και τις κυβερνήσεις σήμερα. Οι γυναίκες αισθάνονται ότι έχουν το δικαίωμα να διεκδικήσουν αυτή την ισορροπία, ακόμη και αν το απαιτούν με επίσημη παρέμβαση των θεσμικών οργάνων και των κυβερνήσεων (Uddin, Lecture, Hoque & Mohammad, 2013).

Ωστόσο, δεν ήταν πολύς καιρός πριν που η ισοσκελίση μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής θεωρήθηκε ως ταμπού ή προσωπικό πρόβλημα του ατόμου το οποίο πρέπει να επιλυθεί σε ιδιωτικό επίπεδο (Rice, 2000; Anna, 2010). Για μεγάλο χρονικό διάστημα, οι περισσότερες γυναίκες δεν πίστευαν ότι άξιζαν μια υγιή ισορροπία μεταξύ της δουλειάς τους και της προσωπικής ζωής τους, πόσο μάλλον να περιμένουν και να λάβουν επίσημες πολιτικές που υποστηρίζουν αυτή την ισορροπία.

Η έλλειψη αντιστάθμισης μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου, τέλος, δεν επηρεάζει μόνο τις εργαζόμενες γυναίκες και τις οικογένειές τους, αλλά και τις εταιρείες από επιχειρηματική άποψη. Οι γυναίκες αποτελούν σήμερα το ήμισυ του εργατικού δυναμικού και οι εταιρείες που θέλουν να αντιμετωπίσουν τον ανταγωνισμό σε μια παγκοσμιοποιημένη αγορά πρέπει να μεγιστοποιήσουν την αποδοτικότητα των εργαζομένων που διαθέτουν για να μπορέσουν να επιβιώσουν και να επιτύχουν. Η έλλειψη ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία και την προσήλωση των γυναικών στην ίδια την εταιρεία (Kinman, 2001). Εάν οι γυναίκες δεν λαμβάνουν επαρκή υποστήριξη από τους εργοδότες για τη διαχείριση των εργασιακών και οικιακών τους αναγκών, είναι πιθανότερο να εργάζονται μερικώς ή να εγκαταλείπουν τη μισθωτή εργασία. Αυτό έχει σημαντικό επιχειρηματικό κόστος που συνδέεται με την απουσία και τον κύκλο εργασιών και τελικά περιορίζει την πλήρη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό που εμποδίζει τις επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν το καλύτερο άτομο για κάθε δουλειά (Rahaman & Jannat, 2015).

1.4.1 Η Γυναίκα στην Εκπαίδευση

Από τα τέλη του 18 ου και τις αρχές του 19 ου αιώνα το επάγγελμα της εκπαιδευτικού θεωρείται ένα από τα πιο προσιτά που επιλέγουν οι γυναίκες. Απώτερος στόχος αυτής της επιλογής τους ήταν η υιοθέτηση διεξόδου από τη μονοτονία στην οποία είχαν εγκλωβιστεί εξασκώντας τον τετριμμένο ρόλο της γυναίκας-νοικοκυράς. Ως επί το πλείστον, ασχολούνται με τις ανθρωπιστικές επιστήμες και τις σχετικές ειδικότητες, όπως προκύπτει και από στατιστικά δεδομένα (Βερβενιώτη, 1994). Βέβαια, υπήρξαν προβλήματα και εμπόδια στην προσπάθειά τους να εισέλθουν στον χώρο της εκπαίδευσης, αλλά τα κατάφεραν και σε αυτό βοήθησε η ανεξαρτησία του ελληνικού κράτους, το οποίο έθεσε ως βασικό στόχο της εκπαιδευτικής του πολιτικής, πρωτίστως, τη διαμόρφωση ελεύθερων πολιτών, οι οποίοι θα είναι σε θέση συνειδητά να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και τις υποχρεώσεις τους (Δημαράς, 2003). Μέσα από μία πληθώρα εκπαιδευτικών αλλαγών και πολιτικών ρυθμίσεων οι γυναίκες κατάφεραν να εδραιωθούν επαγγελματικά στον χώρο της εκπαίδευσης και μάλιστα να θεωρούνται ως οι πλέον κατάλληλες για τη

διδασκαλία, μία άποψη η οποία βασίστηκε στην ύπαρξη στενών σχέσεων γυναικών και παιδιών, δεδομένου ότι το σχολείο θεωρήθηκε η προέκταση της οικογένειας και, επομένως, ο ρόλος της εκπαιδευτικού αποτελεί υποκατάστατο του μητρικού της ρόλου (Ζιώγου –Καραστεργίου, 2006).

Αναντίρρητο γεγονός, αποτελεί η προσφορά του εκπαιδευτικού στο σχολείο και ο πολυποίκιλος ρόλος που καλείται να εξασκήσει. Στην προσπάθειά του να διαπαιδαγωγήσει τους μαθητές και τις μαθήτριές του καλείται να προβεί στη μετάδοση αξιών και αρχών, έτσι ώστε τα παιδιά να είναι σε θέση να ενταχθούν στην κοινωνία, με απώτερο στόχο και σκοπό να αντιληφθούν ότι αποτελεί χρέος τους η αναβάθμισή της και η βελτίωσή της (Χατζηδήμου, 2002). Εξάλλου, το σχολείο αποτελεί φορέα κοινωνικοποίησης και έπεται της οικογένειας, γεγονός το οποίο καθιστά προφανές ότι τα παιδιά τείνουν να στηριχθούν σε υποδείγματα σωστού βίου και υπό αυτό το πρίσμα, η επαφή τους με τους εκπαιδευτικούς κρίνεται σημαντική, εφόσον οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί με τη στάση τους και τη συμπεριφορά τους λειτουργούν ως πρότυπα προς μίμηση (Αργυροπούλου, 2006).

Από τα παραπάνω συνάγεται το συμπέρασμα ότι ο ρόλος των γυναικών εκπαιδευτικών είναι εξαιρετικά σημαντικός για την ανάπτυξη της χώρας στον οικονομικό τομέα αλλά και για την πολιτιστική της συνέχεια (Παπαναούμ, 2004). Δεν πρέπει, ωστόσο, να λησμονούνται οι δυσκολίες του έργου των εκπαιδευτικών, δεδομένου ότι το επάγγελμά τους δε χαρακτηρίζεται από στατικότητα αλλά, αντίθετα θεωρείται και είναι μία δυναμική διαδικασία, η οποία συνεχώς πρέπει να εξελίσσεται προκειμένου να αντιμετωπιστεί η απρόβλεπτη καθημερινότητα. Από τη δεκαετία του 1980, μέσω του επιστημονικού πεδίου της Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης, παρουσιάζεται η άποψη ότι η ποιότητα της παρεχόμενης διδασκαλίας βρίσκεται σε συνάρτηση με την ποιότητα των αρμοδίων που την πλαισιώνουν (Παπαναούμ, 2004) και, ως εκ τούτου, προκύπτει ότι κάθε εκπαιδευτικός, γυναίκα ή άντρας, οφείλει να επιμορφώνεται συνεχώς προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις του επαγγέλματος και μέσω της συνεχούς επιμόρφωσης να προσανατολίζεται στη διαφοροποίηση των μεθόδων διδασκαλίας που χρησιμοποιεί, έτσι ώστε η εκπαιδευτική του προσέγγιση να μη θεωρηθεί «μονόπλευρη» ή «απαρχαιωμένη». Η επίτευξη ενός τέτοιου στόχου βασίζεται κυρίως στην επαγγελματική ευσυνειδησία των εκπαιδευτικών αλλά και στην ύπαρξη ελεύθερου χρόνου και για το λόγο αυτό καθίσταται προφανής η ανάγκη συμφιλίωσης της επαγγελματικής και

οικογενειακής/προσωπικής ζωής, κυρίως των γυναικών, οι οποίες καλούνται να διεκπεραιώσουν πληθώρα ρόλων στην καθημερινότητά τους.

1.4.2 Έμφυλα στερεότυπα και προκαταλήψεις στην εκπαίδευση

Μελέτες έχουν αποδείξει ότι ο χώρος της εκπαίδευσης χαρακτηρίζεται από προκαταλήψεις και έμφυλες διακρίσεις. Οι επαγγελματικοί ρόλοι στη σχολική πραγματικότητα μεταξύ των φύλων έχουν κατανεμηθεί με τον ίδιο τρόπο που ισχύει και στην κοινωνία: άνισα. Ως αποτέλεσμα αυτής της ανισότητας, βλέπουμε την ύπαρξη περισσότερων γυναικών παρά αντρών στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση, σχετικά ίσο ποσοστό με αυτό των αντρών στη Δευτεροβάθμια και, εν κατακλείδι, τον παραγκωνισμό των γυναικών σε διευθυντικές και ανώτερες διοικητικές θέσεις, δηλαδή θέσεις ευθύνης (Glendynning & Darling, 1996).

Επιπλέον, μελέτες παρουσιάζουν τις γυναίκες εκπαιδευτικούς να αναλαμβάνουν, ως επί το πλείστον, τις μικρότερες τάξεις στο Δημοτικό Σχολείο, προεκτείνοντας με αυτόν τον τρόπο τον μητρικό τους ρόλο και αναπαράγοντας στερεότυπα, ενώ οι άντρες εκπαιδευτικοί αναλαμβάνουν κατά κόρον τις μεγαλύτερες τάξεις (Βερβενιώτη, 1988). Στην βαθμίδα της μέσης εκπαίδευσης το ποσοστό των γυναικών μειώνεται και παρόλο που διαθέτουν όλα τα απαραίτητα προσόντα στα Λύκεια η παρουσία των γυναικών λιγοστεύει (Βερβενιώτη, 1988), δεδομένου ότι υφίστανται στερεοτυπικές αντιλήψεις, οι οποίες παρουσιάζουν μία αδυναμία από την πλευρά των γυναικών να ανταποκριθούν στην εντατική προετοιμασία η οποία απαιτείται στα μαθήματα του Λυκείου, εξαιτίας της έλλειψης χρόνου που προκύπτει από την άνιση κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων (ΚΕΘΙ, 2008).

Ακολούθως, ένας διαχωρισμός στη σχολική πραγματικότητα παρουσιάζεται και στις ειδικότητες των εκπαιδευτικών, με τις γυναίκες να κυριαρχούν στον χώρο των ανθρωπιστικών επιστημών και κυρίως της φιλολογίας, ενώ οι άντρες διεκδικούν τα πρωτεία στις θετικές επιστήμες, γεγονός το οποίο παραπέμπει σε διαχωρισμό των δύο φύλων (Βαλιώτη, 2007).

Επιπροσθέτως, παρατηρείται διαχωρισμός σε θέσεις ευθύνης, με τις γυναίκες να θεωρούνται «αποκλεισμένη πλειοψηφία» στον τομέα της εκπαίδευσης σύμφωνα με τη Μαραγκουδάκη (Μαραγκουδάκη, 2008), η οποία σε έρευνά της τονίζει τον

μειωμένο αριθμό των γυναικών σε θέσεις ευθύνης Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, συγκριτικά με αυτόν των αντρών, παρόλο που σύμφωνα με την προαναφερθείσα έρευνα, οι γυναίκες διαθέτουν όλα τα τυπικά προσόντα τα οποία θεωρούνται αναγκαία για την ανάληψη αυτών των θέσεων.

Οι αιτίες για τον εμφανή αποκλεισμό των γυναικών από τις θέσεις ευθύνης, εντοπίζονται, μεταξύ άλλων, στην ύπαρξη έμφυλων στερεοτυπικών αντιλήψεων οι οποίες αναπαράγουν την άποψη ότι αυτές οι διοικητικές θέσεις ταιριάζουν στον χαρακτήρα των ανδρών κυρίως, καθώς επίσης και στο γεγονός ότι υπάρχει ανισότητα στον καταμερισμό των υποχρεώσεων του οικογενειακού περιβάλλοντος (Μαραγκουδάκη, 2008). Επιπλέον, είναι εμφανής η ανυπαρξία της αναγκαίας απόκτησης εμπειρίας, προκειμένου οι γυναίκες να αναλάβουν διοικητικές θέσεις, δεδομένου ότι δεν υπάρχουν σχετικά γυναικεία πρότυπα ηγεσίας, πάνω στα οποία μπορούν να στηριχθούν στην προσπάθειά τους να ανελιχθούν στην ιεραρχία (Τάκη, 2009).

1.5 Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής: Οπτική των ανδρών

Οι περισσότερες έρευνες που αφορούν την εναρμόνιση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής αναφέρονται στο γυναικείο πληθυσμό και πολύ λίγες επικεντρώνονται στις εμπειρίες των ανδρών. Ωστόσο έρευνα των Vandello, Hettinger, Bosoon & Siddiqi (2013), αποκαλύπτει ότι οι άνδρες αντιμετωπίζουν συγκρούσεις εργασίας και οικογένειας σε παρόμοιο βαθμό με εκείνες των γυναικών. Ενδιαφέρον αποτελεί το γεγονός ότι οι ίδιοι συγγραφείς εντόπισαν μια μελέτη στην οποία διαπιστώθηκε ότι οι άνδρες ανέφεραν υψηλότερο βαθμό σύγκρουσης από τις γυναίκες. Πρόκειται για μια μελέτη 30 ετών, από το Families and Work Institute και αφορά το Changing Workforce, όπου διαπιστώθηκε, ότι μεταξύ των ετών 1977 και 2008, το ποσοστό των μητέρων που ανέφεραν ότι η σύγκρουση μεταξύ εργασίας και οικογένειας αυξήθηκε ελαφρώς, από 41% σε 47%, ενώ το ποσοστό των πατέρων που ανέφεραν σύγκρουση εργασίας-οικογένειας αυξήθηκε σημαντικά, από 35% σε 60%. Για τη μελέτη αυτή, η σύγκρουση μεταξύ εργασίας και οικογένειας καθορίστηκε με αμφίδρομο τρόπο. Δηλαδή, οι ερευνητές ζήτησαν από εργαζόμενους με

οικογενειακές ευθύνες (που ορίζονται εκείνοι οι οποίοι ζουν με συζύγους ή συντρόφους, παιδιά, γονείς ή άλλα μέλη της οικογένειας) να προσδιορίσουν κατά πόσο η εργασία και οι οικογενειακές ευθύνες αλληλεπιδρούν μεταξύ τους, αντί να ρωτάνε μόνο πώς η εργασία παρεμποδίζει τις οικογενειακές ευθύνες ή το αντίστροφο (Rehel & Baxter, 2015).

Αυτή η άνοδος της σύγκρουσης εργασίας-οικογενείας που αναφέρθηκε από τους άνδρες αυξήθηκε παράλληλα με ένα νέο ιδανικό πρότυπο του πατέρα που εμφανίστηκε τα τελευταία χρόνια. Σε αυτό το νέο ιδεώδες, το να είσαι καλός πατέρας απαιτεί κάτι περισσότερο από την απλή φροντίδα του παιδιού (O'Brien, 2005). Οι πατέρες σήμερα αναμένεται να εμπλακούν στην παιδική φροντίδα και στις οικιακές ευθύνες, μοιράζοντας την εργασία που απαιτεί η φροντίδα ενός παιδιού με τις συντρόφους τους και όχι μόνο να βοηθούν όταν χρειάζεται. Η αυξημένη κοινωνική πίεση για ενεργό και αφοσιωμένο γονέα σημαίνει ότι περισσότεροι άνδρες αντιμετωπίζουν πλέον το είδος των απαιτήσεων που, στο παρελθόν, αντιμετώπιζαν μόνο οι γυναίκες (Rehel & Baxter, 2015). Πιο συγκεκριμένα, μια έρευνα σε εργαζόμενους πατέρες, του Boston College (2015), διαπίστωσε ότι οι περισσότεροι πατέρες δεν ήθελαν να είναι μόνο οι παραδοσιακοί άντρες που φέρνουν τα χρήματα στο σπίτι, αλλά επίσης εκτίμησαν το ρόλο τους στη φροντίδα των παιδιών τους. Από την ίδια έρευνα, διαπιστώθηκε επίσης, ότι οι πατέρες που τείνουν να εκτιμούν τους ρόλους στην φροντίδα των παιδιών τους, ανέφεραν, ότι αφιερώνουν περισσότερο χρόνο μιας εργάσιμης μέρας στην φροντίδα των παιδιών καθώς επίσης, ότι το 65% των πατέρων πιστεύει ότι η φροντίδα πρέπει να κατανέμεται ομοιόμορφα μεταξύ των συζύγων-συντρόφων (Harrington, et al., 2015).

Η επιμονή του ιδανικού εργατικού κανόνα - δηλαδή ενός εργαζόμενου που είναι πλήρως αφοσιωμένος στην εργασία χωρίς οικογενειακές ευθύνες που θα παραβιάσουν τις εργασιακές δεσμεύσεις - σε συνδυασμό με τους μεταβαλλόμενους κανόνες γύρω από τον πατέρα και την αρρενωπότητα σημαίνει ότι οι άνδρες αντιμετωπίζουν αυξανόμενη πίεση στην εργασία και στο σπίτι (Rehel & Baxter, 2015).

Η πριμοδότηση της πατρότητας –κυρίως σε νέους πατέρες που κερδίζουν υψηλότερους μισθούς, οι οποίοι βασίζονται σε διάφορους παράγοντες- αποτελεί παράδειγμα του πώς η πατρότητα εξακολουθεί να είναι ένας σημαντικός και αξιόλογος κοινωνικός ρόλος, ο οποίος επιβραβεύεται στον εργασιακό χώρο. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία (Rehel & Baxter, 2015), αυτή η αμοιβή είναι

μεγαλύτερη για τους άνδρες που εμφανίζουν άλλα «σημάδια της ηγεμονικής ανδρικότητας στο χώρο εργασίας», που σημαίνει εκείνοι που είναι λευκοί, ετεροφυλόφιλοι, παντρεμένοι και με έναν παραδοσιακό διαχωρισμό εργασίας στο σπίτι, απόφοιτοι κολλεγίων. Ωστόσο, η πριμοδότηση για την αμοιβή πατρότητας είναι μικρότερη για τους έγχρωμους άνδρες και εκείνους που κερδίζουν λιγότερα χρήματα. Επιπλέον, μέχρι σήμερα (Rehel & Baxter, 2015) υπάρχουν ελάχιστα στοιχεία σχετικά με το αν οι ομοφυλόφιλοι πατέρες λαμβάνουν τα ίδια οφέλη με τους ετεροφυλόφιλους.

Περαιτέρω, η έρευνα δείχνει (Askari, 2010; Gerson, 2010; Brandth & Kvande, 1998; Daly, 1998) ότι οι άνδρες επιθυμούν να συμμετέχουν περισσότερο στις οικογένειές τους, να διαδραματίζουν μεγαλύτερο ρόλο στην παιδική φροντίδα και στις εσωτερικές υποθέσεις του σπιτιού και να στηρίζουν τις συντρόφους τους στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Στοιχεία σχετικά με τα δεδομένα χρήσης χρόνου, από το γραφείο Στατιστικών εργασίας American Time Use Survey, καταδεικνύουν αύξηση του αριθμού των ωρών που αφιερώνουν οι άνδρες τόσο στην παιδική φροντίδα όσο και στην εγχώρια εργασία. Το 1965, οι πατέρες ξόδεψαν 4,4 ώρες την εβδομάδα για οικιακές εργασίες και 2,5 ώρες την εβδομάδα για τη φροντίδα των παιδιών. Το 2008, οι πατέρες ανέφεραν ότι δαπανούν 9,5 ώρες εβδομαδιαίως για οικιακές εργασίες και 7,8 ώρες την εβδομάδα για τη φροντίδα των παιδιών (Bianchi, 2010). Η μελέτη Pew (2013), αντικατοπτρίζει αυτά τα ευρήματα και οι ποιοτικές μελέτες από τους κοινωνιολόγους και τους μελετητές φύλων οδήγησαν σε παρόμοια ευρήματα σχετικά με την αυξημένη συμμετοχή των ανδρών σε οικιακές εργασίες και παιδική φροντίδα.

Συνοψίζοντας, αποτελεί γεγονός ότι οι άνδρες αντιμετωπίζουν συγκρούσεις εργασίας και οικογένειας σε παρόμοιο βαθμό με εκείνες των γυναικών. Πηγή αυτών των συγκρούσεων θεωρείται το νέο ιδανικό πρότυπο του πατέρα, το οποίο έκανε την εμφάνισή του κατά τα τελευταία χρόνια και σύμφωνα με το οποίο οι σύγχρονοι πατέρες επιθυμούν ολοένα και περισσότερο να συμμετέχουν ενεργά στη φροντίδα των παιδιών τους αλλά και, γενικότερα, στις οικογενειακές ευθύνες.

1.6 Επιπτώσεις από τη σύγκρουση εργασίας - οικογένειας

Η αντίληψη της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογένειας ως σύγκρουση σχετίζεται με την υπόθεση έλλειψης, σύμφωνα με την οποία τα άτομα διαθέτουν ένα ορισμένο χρονικό διάστημα και ενέργεια που πρέπει να κατανείμουν μεταξύ των διαφόρων ρόλων που διαδραματίζουν (Goode, 1960 στο Lachance και Brassard, 2003a). Οι έρευνες δείχνουν ότι αυτός ο αγώνας ισοσκέλισης ρόλων έχει σημαντικό αντίκτυπο στη σωματική, την ψυχική υγεία αλλά και οικονομικό αντίκτυπο (St-Amour, Laverdure, Devault & Manseau, 2007).

Υπάρχει σχέση μεταξύ της σύγκρουσης εργασίας - οικογενείας και της επίπτωσης της σωματικής ασθένειας όπως η υπέρταση, η υπερχοληστερολαιμία, οι γαστρεντερικές διαταραχές, οι αλλεργίες και οι ημικρανίες (St-Amour, Laverdure, Devault & Manseau, 2007). Οι πολλές ώρες εργασίας και οι εξαιρετικά αγχωτικές θέσεις εργασίας δεν παρεμποδίζουν μόνο την ικανότητα των εργαζομένων να εναρμονίζουν την εργασία και την οικογενειακή τους ζωή αλλά σχετίζονται επίσης και με τους κινδύνους για την υγεία, όπως το αυξημένο κάπνισμα, την κατανάλωση οινοπνεύματος, την απόκτηση βάρους και την κατάθλιψη (Meenakshi, Subrahmanyam, & Ravichandran, 2013). Μάλιστα αυτό επιβεβαιώνεται και από μια μελέτη που πραγματοποιήθηκε από τους Allen et al. (2000), στην οποία δηλώνεται η ισχυρή συσχέτιση μεταξύ καταστάσεων σύγκρουσης εργασίας, οικογένειας και κατάθλιψης. Ακολούθως οι Duxbury & Higgins (2007), υποστήριξαν ότι η σύγκρουση της επαγγελματικής ζωής έχει συνδεθεί με πολυάριθμες επιπτώσεις τόσο σωματικές όσο και ψυχικές. Σύμφωνα με τη μελέτη τους, οι γυναίκες έχουν περισσότερες πιθανότητες από τους άνδρες να αναφέρουν υψηλά επίπεδα άγχους εξαιτίας των πολλαπλών ρόλων που διαδραματίζουν (Meenakshi, Subrahmanyam, & Ravichandran, 2013). Στα συμπεράσματα αυτά είχε καταλήξει πολύ νωρίτερα η General Social Survey (GSS)³ (1998), όπου με βάση την ανάλυση των στοιχείων της, οι γονείς και οι ανύπαντρες μητέρες ηλικίας 25 έως 44 ετών αναφέρουν τα υψηλότερα επίπεδα στρες που σχετίζονται με την έλλειψη χρόνου (St-Amour, Laverdure, Devault & Manseau, 2007).

Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες αφιερώνουν περισσότερες ώρες την εβδομάδα από τους άνδρες σε δραστηριότητες εκτός εργασίας, όπως η φροντίδα των

³ Το GSS συγκεντρώνει στοιχεία για τη σύγχρονη αμερικανική κοινωνία προκειμένου να παρακολουθεί και να εξηγεί τις τάσεις και τις σταθερές στις στάσεις, συμπεριφορές και ιδιότητες.

παιδιών, η φροντίδα των ηλικιωμένων και είναι πιθανότερο να έχουν πρωταρχική ευθύνη για μια εργασία, για την οποία δεν πληρώνονται, όπως η οικιακή (Meenakshi, Subrahmanyam, & Ravichandran, 2013). Έτσι, οι γονείς που αισθάνονται υπερφορτωμένοι από τα πολλαπλά τους καθήκοντα έχουν την τάση να δείχνουν λιγότερη ζεστασιά προς την κατεύθυνση των εφήβων τους και είναι περισσότερο διατεθειμένοι να συμμετάσχουν σε συγκρούσεις με αυτούς (St-Amour, Laverdure, Devault & Manseau, 2007). Η σύγκρουση μεταξύ εργασίας-οικογένειας συνδέεται, επίσης, με την έλλειψη χρόνου για οικογενειακά γεύματα, τα οποία θεωρούνται προνομιακές ευκαιρίες για κοινωνικοποίηση και έχουν θετικό συναισθηματικό αντίκτυπο στις σχέσεις γονέα-παιδιού (St-Amour, Laverdure, Devault & Manseau, 2007).

Σημαντικές, ακόμα, είναι και οι αρνητικές επιπτώσεις που εντοπίζονται στις διατροφικές συνήθειες των εργαζομένων, καθώς και στις πρακτικές σχετικά με τη σωματική άσκηση. Έτσι οι εργαζόμενοι αντί να διατηρούν ένα μέτρο σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής τους για την καλύτερη απόδοση, τόσο στον τομέα της εργασίας όσο και της οικογένειας, αυξάνουν την εξάρτησή τους στα οινοπνευματώδη ποτά και στην κατανάλωση ναρκωτικών. Το φαινόμενο αυτό παρατηρείται, κυρίως, μεταξύ των ανδρών (St-Amour, Laverdure, Devault & Manseau, 2007).

Ωστόσο, ο αντίκτυπος της σύγκρουσης ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια επεκτείνεται και στον τομέα της οικονομίας. Οι ερευνητές έχουν υπολογίσει ότι οι ημερήσιες άδειες από εργαζόμενους που αντιμετωπίζουν δυσκολίες συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, κόστισε στις канаδικές εταιρίες 2.7 δισεκατομμύρια δολάρια το 1997 (Cooper et al., 1996; Levi & Lunde-Jensen, 1996 στο St-Amour, Laverdure, Devault & Manseau, 2007). Έτσι, η επαγγελματική δυσαρέσκεια μεταξύ των εργαζομένων οδηγεί σε πρόσθετο κόστος για τους εργοδότες και για το σύστημα υγείας, επειδή συνδέεται με αυξημένη απουσία και προβλήματα υγείας των εργαζομένων. Εκείνοι που είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους, ζουν περισσότερο και είναι λιγότερο πιθανό να αρρωστήσουν (St-Amour, Laverdure, Devault & Manseau, 2007).

Συνέπειες της σύγκρουσης ανάμεσα στη εργασιακή και της οικογενειακής ζωή εμφανίζονται και στην εργασία. Η μετα-ανάλυση που έγινε από τους Allen et al., (2000), καταδεικνύει ότι οι εργαζόμενοι που έχουν δυσκολία εξισορρόπησης αυτής της σύγκρουσης σκέφτονται περισσότερο για την αλλαγή θέσεων εργασίας και είναι περισσότερο πιθανό να αντιμετωπίσουν επαγγελματική εξάντληση. Τέλος, η

σύγκρουση μεταξύ εργασίας και οικογένειας συνδέεται επίσης με τις φτωχότερες επαγγελματικές επιδόσεις, με αύξηση της απουσίας, αύξηση του κύκλου εργασιών των εργαζομένων και απώλεια κινήτρων (St-Amour, Laverdure, Devault & Manseau, 2007). Παρόλα αυτά η μελέτη των Duxbury & Higgins (1999), διαπιστώνει, ότι το 27% των ατόμων που βιώνουν συγκρούσεις μεταξύ οικογένειας και εργασίας είναι ικανοποιημένα από τη δουλειά τους, σε σύγκριση με το 80% των εργαζομένων που δεν είναι σε αυτή την κατάσταση.

1.7 Ανακεφαλαίωση

Από τα παραπάνω καθίσταται εμφανές ότι ο νέος ρόλος των γυναικών στη σύγχρονη εποχή σχετίζεται κυρίως με την αυξανόμενη συμβολή τους στην παροχή οικονομικής βοήθειας και τη λήψη αποφάσεων στην οικογένεια, καθήκοντα τα όποια μέχρι πρόσφατα ανήκαν στον τομέα των ανδρών, ενώ ο νέος ρόλος των ανδρών καθορίζεται από τη συμμετοχή τους στα οικιακά καθήκοντα και τη γονική φροντίδα.

Δύο παράγοντες φαίνεται να οδηγούν σε αυτούς τους μετασχηματισμούς: α) η ενίσχυση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας μέσω της επένδυσης τους στην εκπαίδευση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και β) ο αυξανόμενος αριθμός των ζευγαριών με γυναίκες που έχουν υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο από τους συντρόφους τους στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Εξαιρέσεις υπάρχουν στην Αυστρία, τη Γερμανία, την Τσεχική Δημοκρατία και τη Ρουμανία. Ως εκ τούτου, οι γυναίκες συμβάλλουν ουσιαστικά στο εισόδημα των νοικοκυριών. Παρόλο που αυτό συμβαίνει στην πλειονότητα της Ευρώπης, σε κοινωνίες με ισχυρό σύστημα υποστήριξης των οικογενειών, όπως η Ιταλία, η Ελλάδα, η Γερμανία και η Αυστρία, οι άνδρες παραμένουν οι υποστηρικτές της οικογένειας, ακόμη και όταν οι γυναίκες έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο. Εκτός από αυτές τις εξαιρέσεις, στις μέρες μας οι γυναίκες είναι όλο και περισσότερο πιθανό να συνεισφέρουν περισσότερο από το ήμισυ στο οικογενειακό εισόδημα και μπορούν να θεωρηθούν ως βιοπαλαίστριες (Oláh, Richter & Kotowska, 2017).

Οι νέοι αυτοί ρόλοι που καλούνται να επιτελέσουν γυναίκες και άντρες πολλές φορές οδηγούν στη σύγκρουση ανάμεσα στην οικογενειακή/προσωπική και την επαγγελματική ζωή, η ισορροπία των οποίων βρίσκεται στο επίκεντρο θεμάτων που

έχουν κεντρική σημασία για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Αυτό συμβαίνει καθώς οι δείκτες ισορροπίας συνδέονται με τη μεγαλύτερη δέσμευση των εργαζομένων, την ικανοποίηση τους από την εργασία, τη συμπεριφορά της επιχειρησιακής κουλτούρας, με την απόδοση των εργαζομένων. Αυτά τα στοιχεία δείχνουν ότι, έμμεσα ή ρητά, η ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας βρίσκεται στο επίκεντρο των σημαντικών λειτουργιών του Ανθρώπινου Δυναμικού και ότι μπορεί να αποτελέσει ισχυρό μοχλό για την προώθηση της ατομικής και οργανωτικής αποτελεσματικότητας (Grzywacz & Carlson, 2007).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ, ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

2.1 Συμφιλίωση επαγγελματικής - οικογενειακής ζωής και συλλογικές διαπραγματεύσεις ανά τον κόσμο

Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό (όπως αναλύθηκε παραπάνω), σε συνδυασμό με την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, το γρήγορο ρυθμό τεχνολογικής ανάπτυξης και τον γηράσκοντα πληθυσμό, επέφεραν σημαντικές αλλαγές στο πρότυπο και τις απαιτήσεις της εργασίας αλλά και στη δομή της οικογένειας. Ως αποτέλεσμα ο συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής έγινε όλο και πιο σημαντικός τα τελευταία χρόνια σε όλο τον κόσμο (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006).

Τα νέα δεδομένα απαιτούν αλλαγές οργανωτικού χαρακτήρα και μεγαλύτερη ευελιξία, ικανοποιώντας ταυτόχρονα τις ανάγκες του εργατικού δυναμικού και των εργαζομένων καθώς οι παραπάνω παράγοντες έχουν επιπτώσεις τόσο στους μεμονωμένους εργαζόμενους όσο και στην επιτυχία των επιχειρήσεων. Έτσι, τα ζητήματα της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου, μεταξύ σταδιοδρομίας και οικογένειας, έχουν αναδειχθεί ως βασικό μέλημα της πολιτικής των εθνικών κυβερνήσεων και της Ευρωπαϊκής Ένωσης (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006).

Ωστόσο, οι διαφορές που εντοπίζονται σε αυτούς τους δυο τομείς οφείλονται, συχνά, σε διαφορές στην εφαρμογή πολιτικών που συμβιβάζουν την επαγγελματική και οικογενειακή ζωή, συμπεριλαμβανομένων πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια, όπως για παράδειγμα υπηρεσιών παιδικής μέριμνας, διευρυμένων και ευέλικτων συστημάτων γονικής άδειας. Η καλύτερη συνολική ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου αναφέρεται στους Σκανδιναβούς άνδρες και γυναίκες (Antai, Oke, Braithwaite, Anthony, 2015).

2.2 Διεθνείς εξελίξεις

Είναι γνωστό ότι τις τελευταίες δεκαετίες και κυρίως τα τελευταία 20 χρόνια πραγματοποιήθηκε μία σημαντική διαφοροποίηση στην αγορά εργασίας καθώς επίσης και στα δημογραφικά γνωρίσματα των εργαζομένων (Frone, Russell & Barnes, 1996). Αυτή η διαφοροποίηση ενισχύθηκε από την αλλαγή του πατριαρχικού μοντέλου οικογένειας και την ένταξη στην αγορά εργασίας και των δύο συζύγων (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, 2005). Οι γυναίκες αλλά και οι άνδρες υιοθέτησαν διαφορετικές προσδοκίες σε σχέση με την εργασία εξαιτίας των σύγχρονων προκλήσεων όπως αυτές προέκυψαν από τη δια βίου μάθηση, από την προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη και κυρίως από τη συνειδητοποίηση της επιτακτικής ανάγκης για την υλοποίηση της ισορροπίας ανάμεσα στην εργασιακή και προσωπική ζωή και για τους άνδρες και για τις γυναίκες (Maxwell & McDougall, 2004). Αξίζει να τονιστεί ότι αποτελεί εξαιρετικά σημαντικό σημείο για την κοινωνική εξέλιξη η επίτευξη της ισορροπίας των γυναικών και των ανδρών όχι μόνο στην αγορά εργασίας αλλά και στην οικογενειακή ζωή⁴

Για τον λόγο αυτό, σε παγκόσμιο επίπεδο σε παγκόσμιο επίπεδο, έχει τεθεί ως στόχος τα ζητήματα που προκύπτουν από μια τέτοια ανισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας να διευθετηθούν μέσα στα επόμενα χρόνια. Πιο συγκεκριμένα, ανάμεσα στους «17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης», που συντάχθηκαν στην Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών (2015), συγκαταλέγεται και αυτό το θέμα (Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ, 2018). Μέχρι το 2030, πρέπει να αναγνωρίζονται επισήμως οι παροχές που προσφέρουν οι γυναίκες μέσα στο πλαίσιο της οικογένειας (χωρίς αμοιβή) και παράλληλα να κατοχυρώνεται η ενεργή τους συμμετοχή σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής, δίνοντάς τους το δικαίωμα να εκφέρουν άποψη για τη λήψη μειζόνων αποφάσεων⁵.

⁴ Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ι.Φ). Ανακτήθηκε από www.isotita.gr.

⁵ Ανακτήθηκε

https://www.unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=27343:sdg-5&catid=36:sgds-2016&Itemid=72

2.3. Εξελίξεις σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης

2.3.1 Ιστορική Αναδρομή

Η ισότητα μεταξύ των γυναικών και αντρών καθώς επίσης και η προώθηση αυτής, από το 1957 και τη Συνθήκη της Ρώμης αποτελεί δέσμευση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και πολλές προσπάθειες και απόπειρες για την ισόποση συμμετοχή των δύο φύλων και στους δύο τομείς της εργασίας και της οικογένειας έχουν πραγματοποιηθεί και στο παρελθόν. Ήδη, από το 2000, συντάχθηκε μια ολοκληρωμένη στρατηγική για την εξάλειψη της ανισότητας στο θέμα αυτό. Ο «Οδικός Χάρτης για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών» (2006-2010) αποτελεί μέρος της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής προτάσσοντας αρχικά ευέλικτο ωράριο και για τα δύο φύλα και με τον τρόπο αυτό, ενισχύεται η παραμονή τους στον εργασιακό χώρο (Τσουκαλά, 2007). Βέβαια για να υλοποιηθεί κάτι τέτοιο σε ολικό επίπεδο, θα πρέπει να ισχύσει το «Ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής» (2000) βάσει του οποίου υφίσταται ισομερής συμμετοχή και των δύο φύλων στην εργασιακή και οικογενειακή ζωή, ευνοώντας την ένταξη των γυναικών στην εργασία χωρίς να αναγκάζονται να εγκαταλείψουν οριστικά τη θέση τους. Παράλληλα, οι άνδρες θα αναλάβουν τις ευθύνες τους μέσα στο θεσμό της οικογένειας και με σταθερό ρυθμό θα επέλθει η ισορροπία μεταξύ εργασίας – οικογένειας και ανδρών – γυναικών (Γκασούκα, 2008).

Στο ίδιο μήκος κύματος βρίσκονται και οι πρακτικές που θεσπίστηκαν κατά τα τέλη της δεκαετίας του 1980 μέχρι και τις αρχές του 2000 από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Μεταξύ αυτών, εμπεριέχεται ο «Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων του 1989», που ορίζει την ισότητα των δύο φύλων μέσα από την ισηγορία τους στον επαγγελματικό χώρο, καθώς και ίδια καθήκοντα και υποχρεώσεις που πρέπει να έχουν εντός του. Γνωστός επίσης είναι και ο «Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης του 2000», ο οποίος προστατεύει τα δικαιώματα του ανθρώπου, που δε θέλει να εγκαταλείψει ούτε την εργασία ούτε την οικογένειά του. Η συγκεκριμένη πρακτική στοχεύει κυρίως στον συνδυασμό της επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής, αφού χορηγεί στο άτομο τη γονική άδεια και την αμειβόμενη άδεια μητρότητας (Γκασούκα, 2008).

Δεν είναι λίγες οι φορές που οι εργαζόμενες γυναίκες θυσιάζουν την επαγγελματική τους ζωή, για να μπορέσουν να αφιερώσουν όλο τους το χρόνο στον οικογενειακό τομέα με την ανατροφή των παιδιών. Όμως, βάσει των παραπάνω πρακτικών, ευνοείται ο συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής των γυναικών, καθώς διασφαλίζονται τα δικαιώματά τους με την θέσπιση αδειών μητρότητας, ευέλικτο ωράριο εργασίας και διάφορα προγράμματα στήριξης, όπως οι υπηρεσίες φύλαξης παιδιών. Δίνεται με αυτό τον τρόπο έμφαση στην φροντίδα του παιδιού και παράλληλα της στήριξης όλης της οικογένειας, παρέχοντας οικογενειακή άδεια και άδεια φροντίδας. Οι συγκεκριμένες παροχές διευκολύνουν την μέριμνα των τέκνων και των ηλικιωμένων από τις γυναίκες που εξακολουθούν να είναι οι συντηρητές της οικογένειας και των ευθυνών της, προσφέροντάς τους μια αρωγή στην διαχείριση του χρόνου τους. Επιπρόσθετα, μεγάλη συμμετοχή σε αυτό καταβάλλουν και οι άνδρες, καθώς αποκτούν και εκείνοι το δικαίωμα να λάβουν άδεια για τη γέννηση του τέκνου τους (Γκασούκα, 2007).

Όλα τα παραπάνω, θεσπίζονται με πρακτικές και νομοθεσίες όπως η «Σύσταση του Συμβουλίου της 13ης Μαρτίου 1992» σχετικά με τη φύλαξη των παιδιών, η «Οδηγία 96/34/ΕΚ του 1996» αναφορικά με τη γονική άδεια (Γκασούκα, 2008). Παράλληλα, σημαντικά σημεία των πρακτικών αυτών είναι και το ευέλικτο ωράριο, που επιτρέπει στους εργαζόμενους να προσαρμόζουν ή να προσωποποιούν το χρόνο εργασίας τους, καθώς και η εργασία στο σπίτι ή η τηλεργασία που επιτρέπει στους εργαζόμενους να εξισορροπήσουν τις εργασιακές και οικιακές δεσμεύσεις τους και να διακόψουν την εργασία τους ως προς τις δυσκολίες που συνδέονται με τη μετακίνηση (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006).

Από τα παραπάνω, συνάγεται το συμπέρασμα ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση διακαώς επιθυμεί την επίτευξη της ισότητας των δύο φύλων και την εξάλειψη των δυσκολιών που υφίστανται οι γυναίκες σχετικά με τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής τους ζωής και ως εκ τούτου θέτει σε εφαρμογή πρακτικές που οδεύουν στην υλοποίηση αυτού του στόχου.

2.3.2 Ισχύουσες πολιτικές απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Ο όρος «συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής» (work-life balance) έχει περιληφθεί στα κείμενα πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης εδώ και μερικές δεκαετίες. Ωστόσο, ήταν φεμινιστικά κινήματα που μίλησαν για την κατανομή των φύλων στις οικογένειες και τον καταμερισμό των οικογενειακών ευθυνών. Μετά από πολλούς πολιτικούς διαλόγους (σε διάφορα επίπεδα), ο όρος «συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής» έχει αρχίσει να χρησιμοποιείται σε σχέση με τις πολιτικές απασχόλησης περισσότερο από τα ζητήματα ισότητας. Διάφορα μέτρα για την επίτευξη της συμφιλίωσης παραδοσιακά περιλάμβαναν τη γονική άδεια, την άδεια μητρότητας, την άδεια πατρότητας, την φροντίδα παιδιών, τις παροχές κλπ. Καθώς ο όρος συνδέεται στενά με την πολιτική απασχόλησης, περιλαμβάνει πλέον και τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, την ευελιξία στην αγορά εργασίας, την ειδική άδεια κ.λπ. (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006).

Γενικά στόχος των πολιτικών αυτών είναι η ενίσχυση των εργαζόμενων γονέων, και κυρίως των γυναικών που μέχρι πρότινος είχαν την ευθύνη για την φροντίδα των παιδιών, των ηλικιωμένων και όλων των εξαρτώμενων από την οικογένεια μελών, καθώς και την φροντίδα του σπιτιού (Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ, 2018).

Πιο αναλυτικά, σύμφωνα με τις αρχές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2017), προτάσσεται η θέσπιση νομοθεσιών που αφορούν την γονική άδεια, την άδεια πατρότητας και την άδεια φροντίδας. Αποτελώντας την πιο πρόσφατη εξέλιξη, πραγματοποιείται μία προσπάθεια για ισότητα των δύο φύλων τόσο στο εργασιακό όσο και στο οικογενειακό περιβάλλον. Έτσι, η πρόταση της Ευρωπαϊκής Ένωσης περιλαμβάνει, όπως προαναφέρθηκε, τις άδειες πατρότητας και φροντίδας, παρέχοντας όχι μόνο στις μητέρες αλλά και στους πατέρες τη δυνατότητα να φροντίσουν τα παιδιά. Ακόμα, η άδεια φροντίδας αφορά την μέριμνα συγγενικών προσώπων (Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ, 2018).

Ο συνδυασμός αυτών των δύο οδηγεί στη μείωση των ανησυχιών, κυρίως από τη πλευρά των γυναικών, μήπως διαταραχθεί ο ρόλος που κατέχει στον θεσμό της οικογένειας, αφού η άδεια αυτή (γονική) δίνει τη δυνατότητα στη γυναίκα για

μειωμένο ωράριο εργασίας και ευελιξία ως προς την τοποθεσία της εργασίας (Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ, 2018)

Συνοψίζοντας, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, για να μπορέσει η γυναίκα να εισέλθει στην αγορά εργασίας και να καταλάβει υψηλά ιστάμενες θέσεις σε επαγγέλματα γοήτρου και κύρους, παρουσιάζει στα κράτη-μέλη της μια σειρά προτάσεων για την ισοζύγηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι καταλυτικό ρόλο διαδραματίζει και η εκάστοτε κοινωνία, η οποία οφείλει να ενημερώνει και να ευαισθητοποιεί τους φορείς εργοδοσίας, ώστε να μην καταπατούν αλλά να προστατεύουν τα δικαιώματα των γυναικών για την μη απώλεια εργατικού δυναμικού (Γκασούκα, 2007).

2.3.3 Η περίπτωση της Νορβηγίας και της Σουηδίας

Βασική στρατηγική της Νορβηγίας⁶ για την επίτευξη της ισότητας των φύλων ήταν η ενίσχυση της οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών μέσω της αύξησης της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας. Το σύστημα κοινωνικής πρόνοιας στη Νορβηγία φροντίζει όλους τους κατοίκους της χώρας και είναι ουδέτερο από άποψη φύλου. Ωστόσο, η κατανομή των πόρων είναι σε μεγάλο βαθμό με βάση το φύλο. Το εισόδημα των γυναικών ανέρχεται περίπου στο 86% του εισοδήματος των ανδρών.

Το νορβηγικό σύστημα κοινωνικής πρόνοιας διασφαλίζει τη φροντίδα των παιδιών και τη γονική άδεια. Τα μέτρα αυτά έχουν καθοριστική σημασία για την πολιτική οικογενειακής διπλής σταδιοδρομίας. Σήμερα, η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας στη Νορβηγία είναι από τις υψηλότερες στην Ευρώπη. Την ίδια στιγμή υπάρχει ένα από τα υψηλότερα ποσοστά γεννήσεων, γεγονός που δείχνει ότι κάθε γυναίκα γεννά 1,78 παιδιά κατά μέσο όρο κατά τη διάρκεια της ζωής της. Παρόλα αυτά, υπάρχει διαφορά μισθών ανά ώρα στο μέσο όρο των ευρωπαϊκών χωρών. Το χάσμα των αμοιβών αντικατοπτρίζει την αγορά εργασίας που διαχωρίζεται από το φύλο και όχι από τις διαφορές στην εκπαίδευση ή την απασχόληση. Επιπλέον, το μισθολογικό χάσμα αυξάνεται όταν υπάρχουν μικρά παιδιά.

Περαιτέρω, η γενική σουηδική αρχή για την ισότητα των φύλων είναι ότι ο καθένας, ανεξαρτήτως φύλου, έχει το δικαίωμα να εργάζεται και να υποστηρίζει τον

⁶ Ανακτήθηκε από <http://www.gender.no/Topics/12>

εαυτό του, να εξισορροπεί την επαγγελματική και οικογενειακή ζωή, και να ζει χωρίς τον φόβο της ύβρις ή της βίας⁷.

Η ισότητα των φύλων συνεπάγεται όχι μόνο την ισότιμη κατανομή μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς της κοινωνίας, αλλά μεριμνά και για τις ποιοτικές πτυχές, διασφαλίζοντας ότι η γνώση και η εμπειρία τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών χρησιμοποιούνται για την προώθηση της προόδου σε όλες τις πτυχές της κοινωνίας.

Σχετικά με την ισότητα στο χώρο εργασίας, η Σουηδία έχει προχωρήσει πολύ για να εξασφαλίσει ότι οι γυναίκες και οι άνδρες αντιμετωπίζονται εξίσου στο χώρο εργασίας. Οι διακρίσεις λόγω φύλου στο χώρο εργασίας είναι παράνομες από το 1980. Ο Σουηδικός νόμος περί διακρίσεων από το 2009 απαιτεί από τους εργοδότες όχι μόνο να προωθούν ενεργά την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά και να λαμβάνουν μέτρα κατά της παρενόχλησης. Μετά από μια επέκταση του νόμου του 2017, το προληπτικό έργο περιλαμβάνει παρενόχληση που σχετίζεται με όλους τους λόγους διακρίσεων: το φύλο του εργοδότη, την ταυτότητα των ατόμων με διαφορετικό φύλο από εκείνο που τους δόθηκε κατά τη γέννηση τους, την εθνικότητα, τη θρησκεία ή άλλες πεποιθήσεις, την αναπηρία, το σεξουαλικό προσανατολισμό και την ηλικία. Οι περιπτώσεις διακρίσεων μπορούν να αναφερθούν στον Σουηδό Διαμεσολαβητή Ισότητα, έναν κυβερνητικό οργανισμό που προστατεύει τα ίσα δικαιώματα.

Τα μέτρα αυτά κατατάσσουν τη Σουηδία, από το 2006, σε θέση, όχι χαμηλότερη από την τέταρτη, ανάμεσα σε 140 χώρες, σε ό,τι αφορά το παγκόσμιο χάσμα μεταξύ των φύλων, από τον διεθνή οργανισμό World Economic Forum⁸.

Ακολούθως, μια οικογενειακή πολιτική που υποστηρίζει τους γονείς που εργάζονται με τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες διευκολύνει τους γονείς στη Σουηδία να βρουν μια ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια. Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι η μέση σουηδική γυναίκα έχει 1,9 παιδιά (μέσος όρος στην ΕΕ: 1,6) και ταυτόχρονα το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται είναι το υψηλότερο στην ΕΕ, το 78,3%. Επιπλέον, η παιδική φροντίδα είναι εγγυημένη σε όλους τους γονείς και ο στόχος είναι ότι ο παιδικός σταθμός και το νηπιαγωγείο πρέπει να είναι προσιτά για όλους.

⁷ Ανακτήθηκε από <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/?fbclid=IwAR2TRoIJHtoTEEIKaeZMi0YJBYT1Vf4TUDd0yd5cX5KrZeBAzremUPJ81IE>

⁸ Ο.π.

Τα τέλη είναι ανάλογα με το εισόδημα των γονέων και όσο περισσότερα παιδιά έχει κανείς, τόσο λιγότερα πληρώνει ανά παιδί. Η σουηδική κυβέρνηση παρέχει, επίσης, ένα επιπλέον μηνιαίο επίδομα τέκνου έως την ηλικία των 16 ετών και εάν έχει κάποιος περισσότερα από ένα παιδιά, λαμβάνει ένα επιπλέον οικογενειακό συμπλήρωμα⁹.

Η ίδια φιλοσοφία απορρέει και από τους νόμους περί άδειας μητρότητας, πατρότητας και γονικής άδειας. Πιο συγκεκριμένα, όταν οι γυναίκες της Σουηδίας εισήλθαν στην αγορά εργασίας, τη δεκαετία του 1970, εισήχθη μία, κοινωνικής ασφάλισης, γονική άδεια. Ο Νόμος περί γονικής άδειας περιέχει τους κύριους κανόνες σχετικά με το δικαίωμα γονικής άδειας, συμπεριλαμβανομένης της άδειας μητρότητας και πατρότητας. Ο νόμος αυτός ορίζει το δικαίωμα αδειας σε σχέση με τον εργοδότη, ενώ το δικαίωμα πληρωμής κατά τη διάρκεια αυτής της άδειας καλύπτεται από τη γενική κοινωνική ασφάλιση παροχής γονικής άδειας που διέπεται από τον Κώδικα Κοινωνικής Ασφάλισης του 2010 (Numhauser-Henning, 2015).

Ο Νόμος περί γονικής άδειας προβλέπει έξι διαφορετικούς τύπους άδειας: άδεια μητρότητας για δεκατέσσερις εβδομάδες πριν και / ή μετά τον τοκετό και κατά τη διάρκεια της νοσηλείας, πλήρη άδεια με ή χωρίς γονικό επίδομα μέχρι το παιδί να γίνει 18 μηνών, μερική άδεια με γονική παροχή, μερική άδεια χωρίς γονικές παροχές, άδεια με προσωρινή γονική παροχή για τη φροντίδα άρρωστου παιδιού και άδεια για πλήρη ή μερική απασχόληση με υποστήριξη δημοτικής φροντίδας (Numhauser-Henning, 2015).

Λαμβάνοντας υπόψη, όλη αυτή την κρατική μέριμνα δεν προκαλεί εντύπωση το γεγονός ότι σε μια μελέτη των Tanturri et al. (2016), που διερευνά την εμπλοκή των πατέρων σε ό,τι αφορά γονικά καθήκοντα στη Γαλλία, Ιταλία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο (δηλαδή σε χώρες που διαφέρουν σημαντικά από τα καθεστώτα των φύλων, τις οικογενειακές πολιτικές και την κουλτούρα του χώρου εργασίας) βρέθηκε ότι οι Σουηδοί πατέρες παρουσιάζουν υψηλότερες τιμές στους δείκτες χρόνου (χρόνος που αφιερώνουν στα παιδιά τους, χρόνος που αφιερώνουν στις δραστηριότητες παιδικής μεριμνάς είτε μόνος του ο πατέρας, είτε σε συνδυασμό με σύντροφο). Οι δείκτες καταδεικνύουν πόσο έχει προχωρήσει η Σουηδία και σε σχέση με την ενεργό πατρότητα σε σχέση με τις άλλες χώρες και τη συνεχιζόμενη εξέλιξη του ρόλου του πατέρα (Oláh, Richter & Kotowska, 2017).

⁹ Ο.π.

2.3.4 Η περίπτωση της Φιλανδίας

Ο συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι ένα από τα βασικά ζητήματα της ισότητας του φύλου και για τη Φιλανδία. Η κυβέρνηση επιδιώκει να βελτιώσει την εναρμόνιση της εργασίας και της οικογενειακής ζωής μεταξύ των γυναικών και των ανδρών και την ενίσχυση της γυναικείας κατάστασης στην αγορά εργασίας.

Το 2006 η οικογενειακή άδεια περιελάμβανε:

- Μια άδεια μητρότητας 105 ημερών,
- Μία γονική άδεια 158 ημερών, την οποία μπορεί να μοιραστεί η μητέρα και ο πατέρας. Μπορούν επίσης να λάβουν γονική άδεια μερικής απασχόλησης.
- Άδεια πατρότητας 18 ημερών, την οποία οι πατέρες συχνά παίρνουν όταν γεννιέται το μωρό.
- Άδεια επιδόματος πατέρα: εάν ο πατέρας χρησιμοποιεί τουλάχιστον τις τελευταίες 12 ημέρες της γονικής άδειας, λαμβάνει επιπλέον 12 ημέρες ως κίνητρο.

Στη Φινλανδία, όλα τα παιδιά που βρίσκονται σε σχολική ηλικία έχουν δικαίωμα σε δημοτική, οικονομικά προσιτή και με δημόσια χρηματοδότηση, ημερήσια φροντίδα. Είναι ευθύνη του δήμου να οργανώνει την καθημερινή φροντίδα για την κάλυψη των απαιτήσεων. Ο στόχος είναι να εξασφαλίσει ότι οι γονείς έχουν την ευκαιρία να σπουδάσουν και να εργαστούν. Η ποιότητα της φροντίδας του παιδιού παρακολουθείται και υπάρχουν λεπτομερείς διατάξεις που έχουν καθοριστεί σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης του προσωπικού και της αναλογίας αριθμού του προσωπικού σε παιδιά. Το 2004, το 63% του συνόλου των παιδιών ηλικίας από 3 έως 6 ετών ήταν σε φροντίδα μερικής ή πλήρους απασχόλησης¹⁰.

Η νομοθεσία παρέχει, επίσης, στο άτομο που έχει μόνιμη απασχόληση το δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία μετά από την άδεια της οικογένειας. Το επίδομα του γονέα αντισταθμίζει την απώλεια εισοδήματος κατά τη διάρκεια οικογενειακής άδειας. Μετά τη γονική άδεια, η μητέρα ή ο πατέρας μπορεί να φροντίσει το παιδί στο σπίτι με το επίδομα φροντίδας παιδιού έως ότου συμπληρώσει τα τρία του χρόνια. Εναλλακτικά, ο γονέας μπορεί να επιστρέψει στη μισθωτή εργασία.

¹⁰ Ανακτήθηκε από https://www.mpsv.cz/files/clanky/16168/Gender_equality_policies_FIN.pdf

Το κυβερνητικό σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων 2012-2015 συγκεντρώνει τα πιο σημαντικά μέτρα με τα οποία η κυβέρνηση της Φιλανδίας προωθεί την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Το Σχέδιο Δράσης βασίζεται στο κυβερνητικό πρόγραμμα και το πρόγραμμα της πρώτης έκθεσης της κυβέρνησης για την ισότητα των φύλων που καταρτίστηκε το 2010. Είναι ένα μέσο συντονισμού πολιτικής της κυβέρνησης για την ισότητα των φύλων. Το σχέδιο δράσης περιλαμβάνει μέτρα για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, τα οποία ισχύουν για όλα τα υπουργεία. Επιπλέον, το σχέδιο δράσης περιλαμβάνει στόχους και δράσεις σε διάφορους θεματικούς τομείς: τη νομοθεσία για την ισότητα των φύλων, την επαγγελματική ζωή και τη συμφιλίωση της εργασίας και των οικογενειακών ευθυνών, τη λήψη αποφάσεων και την προώθηση της σταδιοδρομίας των γυναικών, την εκπαίδευση και την κατάρτιση, την προώθηση της δημοκρατίας και της πολιτικής ένταξης, την οικονομική πολιτική, την προώθηση των ανδρών καθώς και την ένταξη και την υγεία των γυναικών και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, της σεξουαλικής βίας, της ενδοοικογενειακής βίας, καθώς και την ανάπτυξη της οργάνωσης για την ισότητα των φύλων και των πόρων.¹¹

2.4 Ανακεφαλαίωση

Από τα παραπάνω συμπεραίνεται ότι στο λυκόφως του 20^{ου} αιώνα μέχρι σήμερα, οι ανησυχίες σχετικά με την εξισορρόπηση της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή επέφεραν αλλαγές μέσω σταδιακών μεταρρυθμίσεων στο κοινωνικό σύνολο.

Παρόλα αυτά, η δυσκολία να επέλθει αυτή η συμφιλίωση αποτελεί ακόμα ένα μείζον θέμα, το οποίο απαιτεί ιδιαίτερη σημασία και χρήζει έντονης προσοχής. Οι μεταρρυθμίσεις που έχουν γίνει θα πρέπει να αποτελέσουν τη βάση για μια περαιτέρω και ουσιαστικότερη εμβάθυνση στην ομαλή συμβίωση της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή, λαμβάνοντας υπόψη τα νέα δεδομένα που έχουν διαμορφωθεί, τόσο στην οικονομία όσο και στην κοινωνία, ανά τον κόσμο.

¹¹ Ανακτήθηκε από

https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/13070Finland_review_Beijing20.pdf

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

3.1 Εισαγωγή

Στη χώρα μας, ως προς τη δομή/σύσταση της οικογένειας έχουν υπάρξει αλλαγές με το πέρασμα των χρόνων και η πιο σημαντική θεωρείται η αλλαγή που θεσπίστηκε με τον νόμο Ν. 1329/83, όπου έχουμε και την κατοχύρωση του δικαιώματος των γυναικών για συμμετοχή στις οικογενειακές αποφάσεις και στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα η νέα δομή της οικογένειας να προσεγγίζει την αντίστοιχη των ευρωπαϊκών κρατών.

Στην ελληνική κοινωνία, όπως θα παρουσιαστεί στη συνέχεια, εμφανίζεται ένα νέο σκηνικό και σε αυτό το σκηνικό ουσιώδη ρόλο κατέχουν τόσο η οικονομική κρίση που έπληξε τη χώρα τα τελευταία χρόνια και η οποία αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για τη δημιουργία νέων οικογενειών, όσο και οι περικοπές στο δημόσιο τομέα που ακολούθησαν, η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, η αύξηση της επισφαλούς εργασίας και εν συνεχεία η προσφυγική κρίση. Τα νέα δεδομένα έχουν επιπτώσεις όχι μόνο στη συμφιλίωση μεταξύ εργασίας και οικογένειας αλλά και στους ρόλους στους οποίους καλούνται να ανταπεξέλθουν γυναίκες και άντρες και για τον λόγο αυτό, κρίνεται επιτακτική η ανάγκη προοδευτικών αλλαγών στην ελληνική κοινωνία. Έτσι, λοιπόν, με βάση τη βιβλιογραφική έρευνα που ακολουθεί, η περίπτωση της Ελλάδας φαίνεται να διαφοροποιείται από τις ευρωπαϊκές χώρες και ως προς τη δομή της οικογένειας αλλά και ως προς τις πρακτικές που το κράτος ακολουθεί για να στηρίξει τις εργαζόμενες γυναίκες.

3.2 Η δομή της ελληνικής οικογένειας

Ο θεσμός της οικογένειας έχει υποστεί διάφορες μεταβάσεις, σχετικά με την διάρθρωσή του, με την πάροδο του χρόνου.

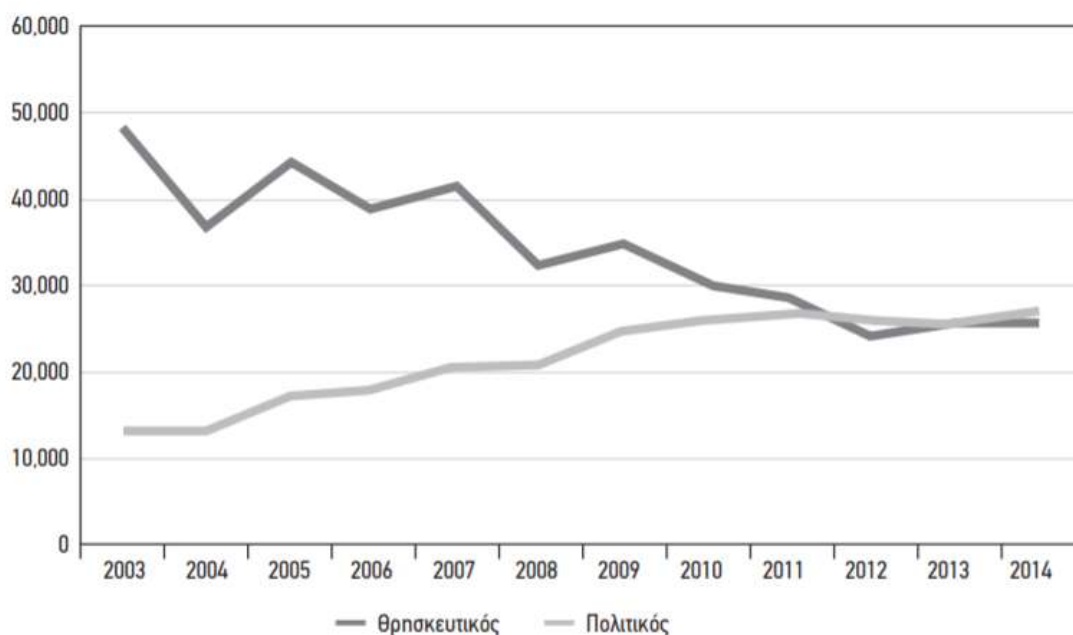
Σχετικά με τη σύσταση της οικογένειας στην χώρα μας, μπορεί να παρατηρείται μία μικρή επιβράδυνση, αλλά οι αλλαγές της είναι φανερές. Πιο συγκεκριμένα, στην σημερινή κοινωνία υπάρχουν οικογένειες με δύο εργαζόμενους γονείς ή με γονείς που

παραμένουν άγαμοι μεταξύ τους ή οικογένειες με έναν γονέα ή με γονείς που προέρχονται από δεύτερο γάμο. Ωστόσο, η μεγαλύτερη αλλαγή που παρατηρήθηκε στην οργάνωση της ελληνικής οικογένειας επήλθε με τον νόμο Ν. 1329/83, ο οποίος κατοχύρωσε το δικαίωμα στη γυναίκα να συμμετέχει στις αποφάσεις της οικογένειας, όπως η ανατροφή των τέκνων. Ταυτόχρονα, ο ίδιος νόμος έδωσε την ευκαιρία στη γυναίκα να υπάρξει ενεργή στην αγορά εργασίας, δημιουργώντας ένα κλίμα ισότητας μεταξύ των δύο φύλων, τόσο στην οικογενειακή όσο και στην εργασιακή ζωή (Αλιπράντη-Μαράτου, κ.ά. 2016).

Με τον τρόπο αυτό, δομήθηκαν ξανά τα θεμέλια μέσα στην οικογένεια της χώρας μας και επιπλέον, το κράτος αποδείχθηκε σπουδαίος σύμμαχος, στηρίζοντας τους εργαζόμενους γονείς με επιδόματα και άδειες μητρότητας ή πατρότητας, καθώς και με την ενίσχυση της δημόσιας φροντίδας των τέκνων. Μάλιστα, οι άδειες για την ανατροφή των παιδιών, στα τέλη του '90 και στις αρχές του 2000, αυξήθηκαν χρονικά και απαλλάχτηκαν από την μη αμειβόμενη κατάσταση (Αλιπράντη-Μαράτου, κ.ά. 2016).

Σε γενικά πλαίσια και με βάση τα δημογραφικά στοιχεία, η σύσταση της οικογένειας πλησιάζει αρκετά αυτή των ευρωπαϊκών κρατών. Αυτό βέβαια συμβαίνει όσο το επιτρέπει και η οικονομική κρίση που υφίσταται η χώρα μας τα τελευταία χρόνια και η οποία έχει επηρεάσει τη δομή της. Πιο αναλυτικά, έχει σημειωθεί σημαντική ελάττωση στους γάμους και τις γεννήσεις, ενώ αντίθετα άνοδος στα διαζύγια, τις οικογένειες με έναν γονέα ή με δύο απασχολούμενους γονείς, καθώς επίσης και καθυστέρηση στην απόκτηση παιδιών (Αλιπράντη-Μαράτου, κ.ά. 2016). Τα παρακάτω διαγράμματα και ο πίνακας αποτυπώνουν την πορεία των γάμων και των διαζυγίων στην ελληνική κοινωνία, επιβεβαιώνοντας τους προρρηθέντες ισχυρισμούς.

Διάγραμμα 3.1: Αριθμός γάμων ανάλογα με τον τύπο, 2003-2014

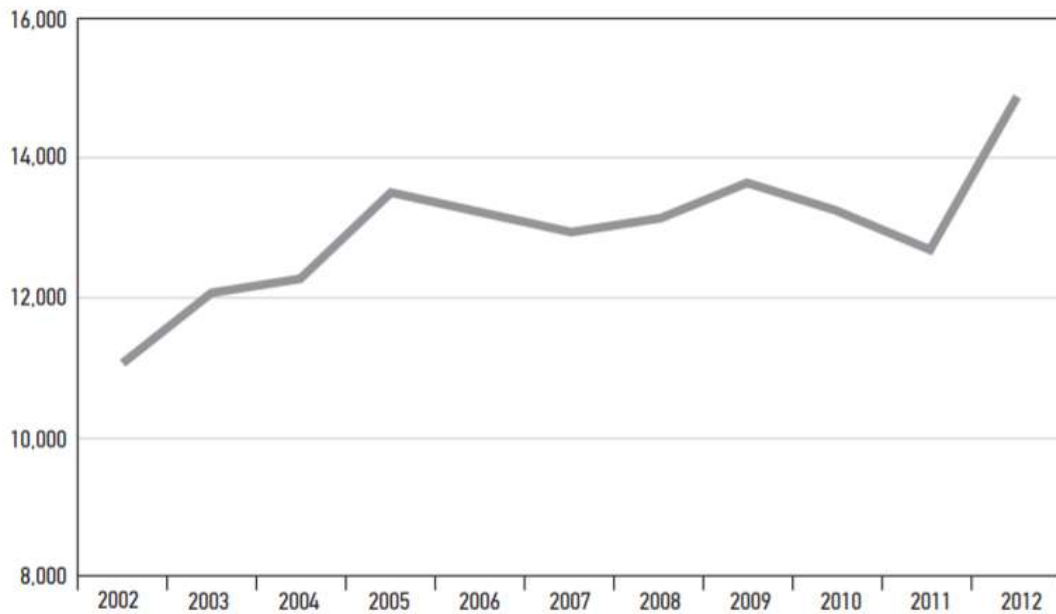


Πηγή: Αλιπράντη-Μαράτου κ.ά., (2016).

Πίνακας 3.1: Αριθμός διαζυγίων, 2003-2013

Έτος	Διαζύγια	% στους γάμους
2003	12.033	19,7
2004	12.307	24,0
2005	13.494	22,1
2006	13.218	22,9
2007	12.994	21,2
2008	13.163	24,6
2009	13.607	22,9
2010	13.275	23,6
2011	12.705	23,1
2012	14.880	30,2
2013	16.717	32,6

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2015



Διάγραμμα 3.2: Αριθμός διαζυγίων, 2003-2013

Πηγή: Αλιπράντη-Μαράτου κ.ά., (2016).

Βέβαια, αυτή η νέα δομή της οικογένειας δεν είναι καθόλου τυχαία, καθώς η ελληνική κοινωνία αντιμετωπίζει μείζονα προβλήματα, με πιο χαρακτηριστικά την ανεργία και το υψηλό κόστος ανατροφής των παιδιών. Για το λόγο αυτό, έχει δημιουργηθεί ένα καινούριο πρότυπο, σύμφωνα με το οποίο οι άνθρωποι καθυστερούν ή και αποφεύγουν την τέλεση γάμου ή την απόκτηση παιδιών. Μάλιστα, σημαντική επιβράδυνση παρατηρείται και στην απομάκρυνση από το πατρικό τους στους νέους ανθρώπους (Αλιπράντη-Μαράτου, κ.ά. 2016).

Με βάση, λοιπόν, όσα προαναφέρθηκαν, μπορεί να έχει δημιουργηθεί νέο σκηνικό στη χώρα μας σχετικά με τη δομή της οικογένειας, αλλά δε φαίνεται η αλλαγή αυτή να είναι προς το καλύτερο. Για αυτό, απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή, ώστε να πάψει ο θεσμός της να υφίσταται κρίση και να επανέλθει στον ρόλο που είχε κάποτε μέσα στην ελληνική κοινωνία, αυτόν του παιδαγωγού και του συνδετικού κρίκου μεταξύ κράτους και ανθρώπου (Αλιπράντη-Μαράτου, κ.ά. 2016).

3.3.α. Πρακτικές συμφιλίωσης εργασίας – οικογένειας στην Ελλάδα

Όπως όλα τα είδη κρατικής παρέμβασης, έτσι και η πολιτική συμφιλίωσης εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων είναι προϊόν ιστορικής ανάγκης που συνδέεται με την μεταπολεμική εξέλιξη των σύγχρονων, καπιταλιστικών κοινωνιών. Ωστόσο, στη χώρα μας, εμφανίζεται μεγάλη επιβράδυνση επί του θέματος (Γκασούκα, 2007). Μάλιστα αυτή η ανάγκη αυξάνεται από τη στιγμή που εισήλθαν στον εργασιακό χώρο, ήδη από το 2015, περισσότερες γυναίκες. Το 2016, συγκεκριμένα, σημειώνεται ότι ο αριθμός των εργαζόμενων γυναικών αγγίζει το 29,50% και σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), η Ελλάδα τοποθετείται στις πρώτες θέσεις αυτοαπαχόλησης του γυναικείου πληθυσμού. Αντίθετα, σχετικά με την ισότητα των φύλων κατέχει την τελευταία θέση (Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ, 2018).

Στην συνέχεια της ενότητας αυτής θα γίνει μία προσπάθεια να αποτυπωθούν οι κυριότερες πρακτικές που έλαβαν χώρα στη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), η οποία έχει κύκλο διάρκειας δύο ετών, καθώς και οι τομεακές συμφωνίες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στις εργασιακές σχέσεις. Πιο συγκεκριμένα, από τον νόμο 1483/1984 προβλέφθηκε σχετικά με την «προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές ευθύνες - τροποποιήσεις και βελτιώσεις της εργατικής νομοθεσίας», ότι οι μητέρες βρεφών που λαμβάνουν την άδεια προκειμένου να μεγαλώσουν τα παιδιά τους μέχρις ότου φτάσουν την ηλικία των δύο ετών, δικαιούνται το ένα τρίτο της συνήθους αμοιβής τους (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006).

Αναπόσπαστο κομμάτι των πρακτικών αποτελεί και η εθνική επαγγελματική συλλογική σύμβαση της 29ης Απριλίου 1999, υπογεγραμμένη από την Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδας (ΟΙΥΕ) και τις Συμβολαιογραφικές ενώσεις των Εφετείων. Η συμφωνία αυτή διέπει τις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων σε συμβολαιογραφικά γραφεία σε όλη την Ελλάδα. Καλύπτει περίπου 4.000 εργαζόμενους για ένα έτος, που ξεκίνησε την 1η Ιανουαρίου 1999. Η συμφωνία προβλέπει επίσης και τις επιπλέον πληρωμές, όπως το επίδομα 5% για τους εργαζόμενους με τρία ή περισσότερα παιδιά και το επίδομα γάμου 12% για όλους τους έγγαμους, διαζευγμένους ή χήρους μισθωτούς, το οποίο χορηγείται και σε

άγαμους γονείς, εφόσον έχουν την επιμέλεια ενός παιδιού ή παιδιών (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006).

Όσον αφορά τους άλλους όρους και προϋποθέσεις, που καθορίζονται από τη συμφωνία είναι ευνοϊκότεροι από αυτούς που ορίζει ο γενικός διευθυντής θεσμικού πλαισίου (είτε της νομοθεσίας, είτε της ΕΓΣΣΕ). Συγκεκριμένα, η συμφωνία περιελάμβανε τις ακόλουθες διατάξεις που συμβάλλουν στη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Αρχικά, οι εργαζόμενες μητέρες έχουν το δικαίωμα να εργάζονται με λιγότερες ώρες για μια περίοδο τεσσάρων ετών μετά τη γέννηση ενός παιδιού προκειμένου να επιτρέψουν το θηλασμό και την αυξημένη φροντίδα που απαιτείται για την ανατροφή ενός παιδιού. Μπορούν να διακόψουν την εργάσιμη ημέρα τους, να φύγουν νωρίτερα από τη δουλειά ή να ξεκινήσουν την εργασία αργότερα. Η εργάσιμη ημέρα τους μειώνεται κατά δύο ώρες για τα δύο πρώτα έτη μετά τη γέννηση και κατά μία ώρα για τα επόμενα δύο έτη. Εναλλακτικά, ο πατέρας μπορεί να ζητήσει να λάβει άδεια για την απουσία για τη φροντίδα των παιδιών, υπό την προϋπόθεση ότι η μητέρα δεν την χρησιμοποιεί. Η συντομότερη εργάσιμη ημέρα θεωρείται κανονική εργάσιμη ημέρα και πληρώνεται ως έχει. Στο ίδιο μήκος κύματος κυμαίνεται και το ότι οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει 10 έτη εργασίας στον τομέα, ανεξάρτητα από τον εργοδότη, λαμβάνουν τακτική ετήσια άδεια πέντε εβδομάδων, δηλαδή 30 εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται σε έξι μέρες την εβδομάδα ή 25 εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται για πέντε ημέρες την εβδομάδα (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006).

Το γεγονός ότι και οι δύο σύζυγοι δεν έχουν το ίδιο δικαίωμα στις οικογενειακές παροχές και στις παροχές γάμου ήταν θέμα μακράς διάρκειας διαμάχης στην Ελλάδα. Μια απόφαση που εκδόθηκε τον Οκτώβριο του 1999 από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων αναβίωσε το θέμα, αποφασίζοντας ότι τα οικογενειακά επιδόματα αποτελούν τμήμα των αποδοχών και υπόκεινται συνεπώς στους κανόνες ίσης αμοιβής της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επιπλέον, το Ανώτατο Εφετείο επανέλαβε την ισχύουσα νομολογία σχετικά με τα οικογενειακά επιδόματα και εξέδωσε απόφαση (Ανώτατο Δικαστήριο Απόφαση της ολομέλειας αριθ. 925/1999), σύμφωνα με την οποία οι γάμοι και τα οικογενειακά επιδόματα αποτελούν μέρος της αμοιβής και δεν μπορεί να υπάρξει διάκριση μεταξύ γυναικών και ανδρών όπου και οι δύο εκτελούν εργασία ίσης αξίας.

Όσον αφορά την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, μετά από ένα έτος υπηρεσίας, οι υπάλληλοι των δημόσιων υπηρεσιών που εργάζονται σε πενθήμερη εβδομάδα δικαιούνται έως 20 εργάσιμες ημέρες αδείας και όσοι εργάζονται σε μια εβδομάδα έξι ημερών δικαιούνται 24 εργάσιμες ημέρες άδειας. Μια μέρα άδειας προστίθεται για κάθε έτος απασχόλησης, με ανώτατο όριο 25 ή 30 εργάσιμες ημέρες αντίστοιχα. Σε περίπτωση που - οι εργαζόμενοι που ζητούν να λάβουν όλη τους την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια της περιόδου από 1ης Νοεμβρίου έως 14 Μαΐου, εξαιρουμένης της περιόδου των Χριστουγέννων και του Πάσχα, η τακτική ετήσια άδεια αυξάνεται κατά πέντε ημέρες (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006).

Αναφορικά με τις άδειες, πραγματοποιήθηκαν κάποιες τροποποιήσεις, ώστε να μετατραπουν στις λεγόμενες «άδειες διευκόλυνσης». Πιο αναλυτικά, η άδεια που είχε χορηγηθεί προηγουμένως για γάμους (πέντε ημέρες) ή θανάτους (τρεις ημέρες) συγγενών πρώτης και δεύτερης γενιάς εγκρίθηκαν νόμιμα. Ακόμη, θεσπίστηκε η άδεια μετ' αποδοχών για τους υπαλλήλους που υποφέρουν ή για αυτούς με παιδιά που υποφέρουν, από ασθένεια που απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή περιοδική νοσηλεία και αυξήθηκαν από 11 σε 22 εργάσιμες ημέρες ετησίως. Οι εργαζόμενοι βέβαια διατηρούν το δικαίωμά τους να λάβουν μη αμειβόμενη άδεια διάρκειας έως και ενός μηνός, για την οποία προηγουμένως απαιτούνταν απόφαση από το διοικητικό συμβούλιο. Για πρώτη φορά, η μη αμειβόμενη άδεια μέχρι δύο ετών, όταν ένας εργαζόμενος έχει σοβαρούς προσωπικούς λόγους, τέθηκε σε ισχύ. Επιπλέον, όπως προαναφέρθηκε, η άδεια μητρότητας (πριν και μετά τη γέννηση ενός παιδιού) αυξήθηκε από τέσσερις μήνες σε συνολικά πέντε μήνες και οι μητέρες έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν μεταξύ δύο εργάσιμων ημερών λιγότερες ημερησίως εάν έχουν παιδί κάτω των δύο ετών και μία ώρα λιγότερο αν έχουν παιδί ηλικίας μεταξύ δύο και τεσσάρων ετών ή μπορεί να πάρουν εννέα μήνες άδεια φροντίδας παιδιών (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006).

Επιπρόσθετα, το 1999 και το 2000 υπογράφηκε ένας περιορισμένος αριθμός συλλογικών συμβάσεων σε επαγγελματικό επίπεδο (165 συμφωνίες) και εταιρικό επίπεδο (246 συμφωνίες). Δύο από αυτές τις συμφωνίες, και μία άλλη που χρονολογείται από το 2004, περιλαμβάνουν σημαντικές ρήτρες σχετικά με το συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Μάλιστα, υπογράφηκε στις 25 Ιουνίου 2001 μία συλλογική σύμβαση σε επίπεδο επιχειρήσεων από τη διοίκηση του

Ελληνικού Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών (ΟΤΕ), που αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα της προσπάθειας για τη συμφιλίωση των δύο αυτών τομέων. Αυτή η συλλογική σύμβαση, η οποία καλύπτει περίπου 18.500 εργαζομένους, έπρεπε να ισχύει για δύο χρόνια και κάλυπτε και το μόνιμο και το δοκιμαστικό προσωπικό. Η συμφωνία αυτή, εκτός από τη συνολική αύξηση των αμοιβών, εμπεριείχε το οικογενειακό επίδομα για τρίτο τέκνο - το οποίο αυξήθηκε σε 10% την 1η Σεπτεμβρίου 2001 - με την έναρξη της 1ης Σεπτεμβρίου 2001, και τα έξοδα παιδικής φροντίδας / φιλοξενίας στα κέντρα ημερήσιας φροντίδας - τα οποία χορηγούνται στο προσωπικό του ΟΤΕ όταν η μητέρα απασχολείται από την εταιρεία. Θα καταβαλλόταν επίσης σε περιπτώσεις όπου η μητέρα ήταν αυτοαπασχολούμενη (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006).

Ακόμα, μέρος της συμφωνίας ήταν και μη θεσμοθετημένες διατάξεις σχετικά με τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Ανάμεσά τους κατοχυρώθηκε ότι το προσωπικό του ΟΤΕ (υπό δοκιμασία, μόνιμο και προσωρινό με συμβάσεις αορίστου χρόνου) που απασχολούνται με πλήρη απασχόληση και που έχουν παιδιά με αναπηρία τουλάχιστον 67% θα είχαν την ευκαιρία από την 1η Σεπτεμβρίου 2001 να μειώσουν την εργάσιμη ημέρα κατά δύο ώρες, χωρίς αντίστοιχη απώλεια αποδοχών. Επιπλέον, η εργάσιμη ημέρα για το προσωπικό (υπό δοκιμασία, μόνιμες και προσωρινές συμβάσεις αορίστου χρόνου) που απασχολούνται με πλήρη απασχόληση και πάσχουν από θαλασσαιμία ή και τους δύο τύπους δρεπανοκυτταρικής αναιμίας μειώθηκε κατά δύο ώρες.

Επιπλέον, η ΕΓΣΣΕ το 2000-1 περιέλαβε ορισμένες διατάξεις σχετικά με το συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, όπως η άδεια μετ' αποδοχών από 12 και 14 έτη σε 10 και 12 έτη αντίστοιχα, η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας αυξήθηκε σε 17 εβδομάδες, με τη χορήγηση μιας επιπλέον εβδομάδας άδειας μετά από τον τοκετό και το δικαίωμα των μητέρων ή των πατέρων να διακόψουν την εργάσιμη ημέρα, να φθάσουν αργά ή να φύγουν νωρίς επεκτάθηκε και σε γονείς που έχουν υιοθετήσει για παιδιά ηλικίας έως 6 ετών (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006).

Δεδομένου ότι το σύστημα εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα είναι παραδοσιακό και συγκεντρωτικό, το νομοθετικό πλαίσιο παίζει σημαντικό ρόλο. Έτσι, τα τελευταία χρόνια, οι ακόλουθοι νόμοι και δικαστικές αποφάσεις επηρεάζουν το συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Πρώτον, σχετικά με τα

θέματα ευελιξίας του χρόνου εργασίας, η κυβέρνηση επιδιώκει να ενθαρρύνει την ετήσια χρήση του χρόνου εργασίας μέσω συλλογικών συμβάσεων και προσφέροντας στα συνδικάτα το κίνητρο για μείωση του ετήσιου χρόνου εργασίας κατά 90 ώρες. Η νομοθεσία (νόμος 2874/2000) για το θέμα αυτό εγκρίθηκε τον Δεκέμβριο του 2000. Ωστόσο, οι κανονισμοί για τους εργαζόμενους με σύμβαση ορισμένου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα, καθώς και για τους εργαζόμενους με σύμβαση χρόνου στο κοινό εισήχθησαν το 2004. Από την άλλη πλευρά, σχετικά με τις συμβάσεις αορίστου χρόνου, ένας νόμος που δημοσιεύθηκε τον Σεπτέμβριο του 1999 αναφορικά με τις «συλλογικές διαπραγματεύσεις στη δημόσια διοίκηση, μόνιμο καθεστώς για εργαζόμενους που απασχολούνται με συμβάσεις αορίστου χρόνου και άλλες διατάξεις» σημαίνει ότι, για πρώτη φορά, οι υπάλληλοι της Ελλάδας έχουν το δικαίωμα να διαπραγματεύονται τους όρους εργασίας τους και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις. Ωστόσο, οι αμοιβές και οι συντάξεις αποκλείονται από τις επίσημες διαπραγματεύσεις, κάτι που έχει προκαλέσει κάποια διαφωνία εντός της συνδικαλιστικής συνομοσπονδίας του δημόσιου τομέα της ΑΔΕΔΥ. Μπορούν να συμπεριληφθούν θέματα σχετικά με την άδεια γενικά, επίσης επιτρέπονται θέματα σχετικά με το χρόνο εργασίας, υπό την προϋπόθεση ότι η παροχή υπηρεσιών προς τους πολίτες δεν περιορίζεται ή αποδυναμώνεται και ότι η υγεία και η ασφάλεια των προσώπων ή η προστασία των δημοσίων συμφερόντων δεν τίθενται σε κίνδυνο (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006).

Η απόπειρα της συμφιλίωσης των δύο αντικρουόμενων πτυχών της ζωής ενός ατόμου, της εργασίας και της οικογένειας, συνεχίστηκε και από την συλλογική σύμβαση που υπεγράφη το 2004 στην COSMOTE, ελληνικό πάροχο κινητής τηλεφωνίας. Η συμφωνία αυτή προβλέπει πολλά δικαιώματα για τις έγκυες γυναίκες και τις μητέρες, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος να διαρκέσει ένα αδιάσπαστο εξάμηνο άδειας μετά την άδεια μητρότητας και δικαίωμα αμειβόμενης απουσίας από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις. Επιπλέον, οι έγκυες γυναίκες που εργάζονται σε βάρδιες μπορούν να ζητήσουν να εργαστούν στην ίδια βάρδια καθ' όλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους. Τέλος, η εταιρεία διατίθεται να συνεισφέρει στα έξοδα της φύλαξης νηπίων των εργαζόμενων γονέων και να χορηγήσει ετήσια άδεια ανάπαυσης 32 ωρών εργαζομένων για να παρακολουθούν την πρόοδο των παιδιών στο σχολείο (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006).

Το έτος 2004, ένας άλλος νόμος σχετικά με την μερική απασχόληση στις δημόσιες υπηρεσίες και την τοπική αυτοδιοίκηση, επιδιώκει να αναθεωρήσει τον τρόπο λειτουργίας της μερικής απασχόλησης που εισάγεται στις δημόσιες υπηρεσίες και στην τοπική αυτοδιοίκηση. Η εργασία προσωρινής απασχόλησης εισήχθη στην Ελλάδα, έχοντας ένα συγκεκριμένο νομοθετικό πλαίσιο το 2001 (Νόμος 2956/2001).

Σε γενικές γραμμές, οι μη παραδοσιακές μορφές εργασίας, όπως η τηλεργασία (που είναι ακόμα σε πολύ χαμηλό επίπεδο στη χώρας μας, σε σύγκριση με την Ευρώπη), των οποίων το περιεχόμενο αποκρύπτει από μια σχέση υποταγής, όπως περιγράφεται παραπάνω - π.χ. «αυτοαπασχολούμενοι» - έχουν αυξηθεί σημαντικά και συνήθως λειτουργούν με την παρεμπόδιση ορισμένων, όπως το ανεπαρκές νομοθετικό πλαίσιο του Νόμου 2639/1998 σχετικά με τη «ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και άλλων διατάξεων». Ωστόσο, οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν να αναλάβουν δράση ως προς αυτό, όπως περιγράφονται παραπάνω σε σχέση με την ΕΓΣΣΕ το 2004-5.

Επιπλέον, η ΕΓΣΣΕ το 2004-5 εισήγαγε σημαντικές αλλαγές που στοχεύουν να βοηθήσουν τις εργαζόμενες γυναίκες, ώστε να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικότερα θέματα σχετικά με την άδεια για τοκετό και τη φροντίδα των παιδιών. Σύμφωνα με τις διατάξεις, το δικαίωμα να μειωθούν οι ώρες εργασίας («άδεια για θηλασμό και φροντίδα για τα παιδιά») ξεκινούν όταν λήγει η άδεια μητρότητας και όχι την ημερομηνία γεννήσεως του τέκνου (άρθρο 8). Με αυτόν τον τρόπο, η άδεια για θηλασμό παρατείνεται για άλλες εννέα εβδομάδες. Παράλληλα, είχε εδραιωθεί το δικαίωμα να χρησιμοποιείται μειωμένο ωράριο εργασίας κατά τη διάρκεια της θητείας για θηλασμό και φροντίδα παιδιών που θεωρείται ως συνεχής άδεια μετ' αποδοχών ίσης διάρκειας (άρθρο 9). Οι όροι για την άδεια αυτή περιλαμβάνουν και μία σχετική εφαρμογή από τον εργαζόμενο και τη συγκατάθεση του εργοδότη (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006).

Επίσης, βελτιώθηκαν και άλλες κατηγορίες αναρρωτικών αδειών και ειδικών αδειών, κυρίως όσον αφορά τα θέματα εκπαίδευσης και υγείας. Συγκεκριμένα, έχει εγκριθεί ένας νόμος, «Κανονισμοί για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις» τον Αύγουστο του 2005 και εισάγει κανονισμούς σχετικά με το μέγιστο χρόνο εργασίας και τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας. Οι αλλαγές που έχουν εισαχθεί περιλαμβάνουν την επανέκδοση του καθεστώτος υπερωριών με την αλλαγή του καθεστώτος των υπερωριών που

υπερβαίνει το μέγιστο ωράριο εργασίας (εβδομαδιαίες ώρες εργασίας πέραν της 45ης ή της 48ης ώρας θεωρούνται στο νέο κανονισμό ως υπερωρίες). Μάλιστα, αλλαγές πραγματοποιήθηκαν και στον χρόνο εργασίας, με τον νόμο να εισάγει τέσσερις μήνες επιπλέον ρυθμίσεις στις ήδη δωδεκάμηνες για το χρόνο εργασίας για όλες τις εταιρείες χωρίς εξαίρεση. Μια θεμελιώδης πρόοδος που προβλέπεται από το νόμο είναι ότι εξαλείφει την υποχρέωση να προβεί σε ρυθμίσεις μέσα σε μια συλλογική σύμβαση και παραπομπή σε υποχρεωτική διαιτησία, όταν δεν επιτευχθεί συμφωνία (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006).

Γίνεται, λοιπόν, φανερό ότι έχουν υλοποιηθεί κινητοποιήσεις για την εξάλειψη του φαινομένου της ανισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογένειας, αλλά βάσει των συνθηκών και των δομών της Ελλάδας, που εντοπίζονται μέσα στο θεσμό της οικογένειας, είναι πολύ δύσκολο να υπάρξει κάποιο είδος ισοσκελίσης. Αυτό γίνεται ακόμα πιο αισθητό, αν αναλογιστεί κανείς, ότι παρόλο που έχουν θεσπιστεί σχετικοί νόμοι, δεν τίθενται όλοι σε εφαρμογή. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί ο Νόμος 4342/2015, στο άρθρο 38, σύμφωνα με τον οποίο και οι δύο γονείς, ανεξαρτήτως φύλου, έχουν άδεια φροντίδας των παιδιών με μειωμένο ωράριο, αλλά το δικαίωμα αυτό δεν ασκείται πλήρως από τον πατέρα στην Ελλάδα (Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ, 2018).

3.3.β. Θεσμικά Μέτρα για τη στήριξη της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής στον χώρο της Εκπαίδευσης

Το θεσμικό πλαίσιο το οποίο σχετίζεται με τις άδειες των εκπαιδευτικών περιλαμβάνει μία πληθώρα αδειών, τις οποίες οι εκπαιδευτικοί – άνδρες και γυναίκες – μπορούν να επικαλεστούν κάθε φορά που συντρέχει ανάγκη. Πιο συγκεκριμένα, για το σχολικό έτος 2019-2020, με βάση τα Φ.Ε.Κ. 2648/τ. Β'/07-10-2014, Φ.Ε.Κ. 26/τ. Α'/9-2-2007, Φ.Ε.Κ. 1340/τ. Β'/16-10-2002 και όπως αυτά στην αρχή κάθε σχολικού έτους αναδιαμορφώνονται με υπουργικές αποφάσεις, οι πιο βασικές άδειες των μόνιμων εκπαιδευτικών είναι οι εξής:

A. ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ (άρθρο 48 του Υ.Κ.)

Οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε σχολικές μονάδες μπορούν, εφόσον συντρέχουν σοβαροί λόγοι ανάγκης, να παίρνουν έως δέκα (10) εργάσιμες ημέρες κανονική άδεια με αποδοχές κατά ημερολογιακό έτος. Η άδεια χορηγείται ανεξάρτητα από το χρόνο προϋπηρεσίας του εκπαιδευτικού.

B. ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ (άρθρο 50 του Υ.Κ.)

B1. ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ – ΘΑΝΑΤΟΥ (πρώτο εδάφιο της παραγράφου 1)

Οι εκπαιδευτικοί δικαιούνται άδεια με αποδοχές πέντε (5) εργάσιμων ημερών σε περίπτωση γάμου. Η άδεια αυτή χορηγείται αμέσως πριν ή μετά την τέλεση του γάμου και όχι άλλη χρονική περίοδο εντός του ημερολογιακού έτους.

Σε περίπτωση θανάτου συζύγου τους ή και συγγενούς έως και β' βαθμού, οι εκπαιδευτικοί δικαιούνται άδεια (3) εργάσιμων ημερών συνεχόμενα με το γεγονός. Συγγενείς έως και β' βαθμού θεωρούνται οι γονείς, τα τέκνα, τα αδέρφια, τα εγγόνια και οι πάπποι, τόσο οι εξ αίματος όσο και οι εξ αγχιστείας.

B2. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗ ΤΕΚΝΟΥ (παρ. 1, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 18 παρ. 2 του Ν.3801/2009)

Στον πατέρα εκπαιδευτικό χορηγείται άδεια δύο (2) εργάσιμων ημερών σε περίπτωση γέννησης τέκνου ή και υιοθεσίας, εφόσον το τέκνο δεν έχει υπερβεί το 2ο έτος της ηλικίας του. Η χορήγηση αφορά σε συνεχόμενες ημέρες με το γεγονός της γέννησης ή υιοθεσίας του τέκνου και όχι σε άλλη χρονική περίοδο.

B3. ΑΔΕΙΑ ΝΟΣΗΜΑΤΟΣ (παράγραφος 2 του Υ.Κ και επιπλέον παρ. 1 του άρθρου 51, Ν. 4075/2012)

Οι εκπαιδευτικοί που πάσχουν οι ίδιοι ή έχουν σύζυγο ή τέκνο που πάσχει από νόσημα εξαιτίας του οποίου απαιτούνται τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή χρήζει περιοδικής νοσηλείας, δικαιούνται ειδική άδεια με αποδοχές έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες το χρόνο. Στην περίπτωση πάθησης του τέκνου έχουν το δικαίωμα και οι δύο γονείς να κάνουν χρήση της άδειας, και με κοινή τους δήλωση καθορίζουν ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της άδειας και για πόσο χρονικό διάστημα, που πάντως η συνολική διάρκειά της δεν μπορεί να υπερβεί τις είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες ετησίως και για τους δύο. Σε περίπτωση διάστασης, διαζυγίου, χηρείας ή

γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την εν λόγω άδεια δικαιούται ο γονέας που ασκεί την επιμέλεια του τέκνου που χρήζει τακτικής μετάγγισης ή περιοδικής νοσηλείας.

Επίσης, είναι θεσμοθετημένη ειδική γονική άδεια διάρκειας 10 εργάσιμων ημερών κατά ημερολογιακό έτος με αποδοχές για εκπαιδευτικούς που το ανήλικο παιδί τους (φυσικό ή με υιοθεσία ή με αναδοχή) πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος ή αιμοκάθαρση, από νεοπλασματική ασθένεια ή χρήζει μεταμόσχευσης. Αυτές οι 10 ημέρες χορηγούνται επιπλέον των 22 ημερών, εφόσον αυτές έχουν εξαντληθεί.

Οι ανωτέρω δύο άδειες (των δέκα ημερών και η άδεια σε περίπτωση νοσηλείας του τέκνου) αποτελούν ατομικό δικαίωμα του κάθε γονέα.

B4. ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΤΕΚΝΩΝ {N. 3528/2007, παρ.8 του άρθρου 53, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 31 του Ν. 4440/2016 (Φ.Ε.Κ.224/ τ. Α'2-12-2016)}

Οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί που έχουν ανήλικα τέκνα δικαιούνται άδεια με αποδοχές έως τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος σε περίπτωση ασθένειας των τέκνων τους κατόπιν προσκόμισης σχετικής Ιατρικής Γνωμάτευσης. Ειδικά για τους εκπαιδευτικούς που είναι τρίτεκνοι η ως άνω άδεια ανέρχεται σε επτά (7) εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος. Για τους εκπαιδευτικούς που είναι μονογονείς, η ως άνω άδεια ανέρχεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες ανά ημερολογιακό έτος και για τους πολύτεκνους η ως άνω άδεια ανέρχεται σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, πρόκειται δε για άδεια που συναρτάται με την κατ' αποκλειστικότητα άσκηση της γονικής μέριμνας ανήλικου τέκνου από έναν γονέα (άρθρο 53 του Ν.3528/2007, όπως ισχύει).

Γ. ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ (άρθρο 52 του Υ.Κ. όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 18 του Ν.3801/2009)

Στις εκπαιδευτικούς, οι οποίες κυοφορούν, χορηγείται άδεια μητρότητας με πλήρεις αποδοχές δύο (2) μήνες πριν και τρεις (3) μήνες μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση γέννησης 4^{ου} και άνω παιδιών η άδεια λοχείας προσαυξάνεται κατά δύο (2) μήνες. Σε περίπτωση πολύδυμης κύησης, η άδεια λοχείας αυξάνεται κατά ένα (1) μήνα για κάθε τέκνο πέραν του ενός. Και στις δύο περιπτώσεις, η επιπλέον άδεια χορηγείται συνεχόμενη, αμέσως μετά τη λήξη της τρίμηνης άδειας λοχείας.

Υπάρχει επίσης πρόβλεψη του νόμου για χορήγηση της άδειας λοχείας και στην περίπτωση απώλειας του εμβρύου μετά την 24η εβδομάδα της εγκυμοσύνης, ενώ σε περίπτωση απώλειας του νεογνού μετά την έναρξη άδειας μητρότητας δεν επηρεάζεται η συνολική πεντάμηνη διάρκεια αυτής.

Σε κυοφορούσες εκπαιδευτικούς που έχουν ανάγκη ειδικής θεραπείας, μετά την εξάντληση της αναρρωτικής άδειας με αποδοχές, χορηγείται κανονική άδεια κυοφορίας με αποδοχές, μετά από βεβαίωση θεράποντος ιατρού και διευθυντή γυναικολογικής ή μαιευτικής κλινικής ή τμήματος δημοσίου νοσηλευτικού ιδρύματος (αρ. 496/2007 Γνωμοδότηση του ΝΣΚ).

Ο νομοθέτης έχει προβλέψει και για τις περιπτώσεις γυναικών εκπαιδευτικών που προβαίνουν σε υιοθεσία τέκνου ή που γίνονται παρένθετες μητέρες ή νόμιμες μητέρες τέκνου που γεννιέται από παρένθετη μητέρα, έτσι ώστε να χορηγείται και σε αυτές άδεια μητρότητας [άδεια τριών (3) μηνών με πλήρεις αποδοχές σε υιοθεσία, εφόσον το υιοθετημένο τέκνο είναι ηλικίας έως έξι (6) ετών, άδεια κύησης, τοκετού και λοχείας πέντε (5) μηνών για την παρένθετη μητέρα, και άδεια λοχείας τριών (3) μηνών για τη νόμιμη μητέρα].

Δ. ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

(άρθρο 53 του Υ.Κ.)

Δ1. ΑΔΕΙΑ ΑΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗ ΤΕΚΝΟΥ (παρ.1 πρώτο εδάφιο)

Κατόπιν αίτησης των γονέων εκπαιδευτικών, χορηγείται άδεια άνευ αποδοχών έως τρία (3) έτη, υποχρεωτικά και χωρίς γνώμη του υπηρεσιακού τους συμβουλίου, όταν πρόκειται για ανατροφή παιδιού ηλικίας έως και έξι (6) ετών, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 51 του Υ.Κ. όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 4 του άρθρου 37 του Ν.3986/2011 και σε συνδυασμό με τον Ν.1566/1985 αρθ.16 παρ. Ε περ. 2. Η άδεια χορηγείται συνεχόμενα και όχι τμηματικά μέχρι τη λήξη του σχολικού έτους.

Δ2. ΤΕΤΡΑΜΗΝΗ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΑΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (Ν. 4075/2012, άρθρο 50, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 39 του Ν. 4144/2013)

Η γονική άδεια ανατροφής τεσσάρων (4) μηνών χωρίς αποδοχές, χορηγείται για την ανατροφή παιδιού ηλικίας έως 6 ετών και αποτελεί ατομικό δικαίωμα κάθε γονέα εκπαιδευτικού.

Για τη χορήγηση της γονικής άδειας ανατροφής, οι εκπαιδευτικοί πρέπει να έχουν συμπληρώσει ένα (1) χρόνο συνεχόμενης ή διακεκομμένης εργασίας στον ίδιο εργοδότη (δηλαδή στο Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων).

Δ3. ΤΡΙΜΗΝΗ ΑΔΕΙΑ ΜΕ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (παρ. 1, τελευταίο εδάφιο)

Διάστημα τριών (3) μηνών της άδειας της παραπάνω παραγράφου Δ1. ΑΔΕΙΑ ΑΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗ ΤΕΚΝΟΥ (παρ.1 πρώτο εδάφιο) και μόνο στην περίπτωση που αυτή δεν έχει εξαντληθεί στο σύνολό της (3 έτη), χορηγείται εφάπαξ με πλήρεις αποδοχές στην περίπτωση γέννησης τρίτου (3ου) παιδιού και άνω. Για το ίδιο παιδί δικαίωμα χρήσης της άδειας αυτής έχει ο ένας από τους δύο γονείς (δηλαδή αν σε μια οικογένεια υπάρχουν για παράδειγμα 4 παιδιά μπορεί ο πατέρας εκπαιδευτικός να πάρει την τρίμηνη άδεια για το τρίτο παιδί και η μητέρα εκπαιδευτικός για το τέταρτο).

Η συγκεκριμένη τρίμηνη άδεια χορηγείται μέχρι το 6ο έτος ηλικίας του παιδιού.

Δ4. ΕΝΝΕΑΜΗΝΗ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ – ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ – ΕΞΑΜΗΝΗ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΔΙΔΥΜΩΝ κλπ. ΤΕΚΝΩΝ (παρ. 2-5)

Ο γονέας εκπαιδευτικός μπορεί να κάνει χρήση των διευκολύνσεων της παρ. 2 του αρθ. 53 του Υ.Κ. για την ανατροφή του παιδιού του, δηλαδή την άδεια εννέα (9) μηνών με αποδοχές, μέχρι το τέκνο να συμπληρώσει το τέταρτο έτος της ηλικίας του. Η μητέρα εκπαιδευτικός μπορεί να χρησιμοποιήσει την άδεια ανατροφής αφού έχει λήξει η άδεια λοχείας, είτε συνεχόμενα με την άδεια λοχείας είτε σε άλλο χρονικό διάστημα, εφόσον το τέκνο δεν έχει συμπληρώσει το τέταρτο (4ο) έτος της ηλικίας του. Την άδεια δικαιούται και ο πατέρας εκπαιδευτικός, εφόσον δεν την έχει λάβει η μητέρα ή ακόμη και εάν η μητέρα δεν εργάζεται, ενώ το ίδιο ισχύει και για τον πατέρα που έχει υιοθετήσει τέκνο (αρ. 582/2004 γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους).

Εναλλακτικά, η μητέρα εκπαιδευτικός μπορεί να επιλέξει τη μείωση του υποχρεωτικού διδακτικού της ωραρίου, κατά δύο (2) ώρες την εβδομάδα, με παράλληλη απαλλαγή από τις πρόσθετες υπηρεσίες της παρ. 8 του αρθ. 13 του Ν. 1566/1985 (παρ. 2α αρθ. 53 του Ν. 2721/1999 ΦΕΚ 112, τ. Α΄), εφόσον το παιδί είναι ηλικίας έως (2) ετών.

Όταν υπάρχει γέννηση δίδυμων, τρίδυμων κ.λπ. τέκνων, χορηγείται επιπλέον άδεια ανατροφής χρονικής διάρκειας (6) έξι μηνών με αποδοχές για κάθε τέκνο πέραν του ενός, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει το τέταρτο έτος της ηλικίας του.

Αν και οι δύο γονείς δικαιούνται τις παραπάνω διευκολύνσεις, με κοινή τους δήλωση του Ν. 1599/1986 που κατατίθεται στις υπηρεσίες τους, καθορίζουν ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της συνεχόμενης άδειας ανατροφής, εκτός αν με την ανωτέρω κοινή τους δήλωση καθορίσουν χρονικό διάστημα που θα κάνουν χρήση, άπαξ για τον καθένα, πάντοτε διαδοχικώς και μέχρι την ηλικία των τεσσάρων (4) ετών του τέκνου.

Την άδεια ανατροφής τέκνου εννέα μηνών ή τη χρήση μειωμένου ωραρίου εναλλακτικά δικαιούται και η νόμιμη μητέρα σε περίπτωση τοκετού με παρένθετη μητέρα (γνωμοδότηση αρ. 361/2009 του Γ' Τμήματος του Ν.Σ.Κ., η οποία έχει γίνει αποδεκτή από τον Υπουργό Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης).

Δ5. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΤΕΚΝΩΝ (παρ. 6, και Υ.Α. αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.53/1222/οικ. 20561, ΦΕΚ 1613/Β/2007)

Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να παίρνουν άδειες για να παρακολουθήσουν τη σχολική επίδοση των παιδιών τους ως εξής: από 4 έως 6 μέρες τον χρόνο ανάλογα με τον αριθμό των τέκνων και ανάλογα με τη βαθμίδα εκπαίδευσης στην οποία φοιτούν.

Φυσικά υπάρχουν και άλλες άδειες που διευκολύνουν τους εκπαιδευτικούς να αντεπεξέλθουν στην καθημερινότητά τους, όπως η αναρρωτική άδεια, η άδεια για επιστημονικούς ή επιμορφωτικούς λόγους, η άδεια εξετάσεων κ.ά., οι οποίες δεν αφορούν τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής, που είναι και το θέμα της παρούσας εργασίας και για τον λόγο αυτό αναφέρονται επιγραμματικά.

3.4 Οικονομική κρίση και συμφιλίωση επαγγελματικής – οικογενειακής/προσωπικής ζωής

Είναι γεγονός ότι η οικονομική κρίση που μαστίζει την Ελλάδα δεν μπόρεσε να αφήσει ανεπηρέαστο τον τομέα της συμφιλίωσης μεταξύ της εργασίας και της

οικογενειακής/προσωπικής ζωής. Παρ' όλες τις προσπάθειες που πραγματοποιήθηκαν από τη δεκαετία του 2000 από την Ευρωπαϊκή Στρατηγική, αλλά και από το κράτος, τα προβλήματα εξακολουθούν να υφίστανται, δημιουργώντας φραγμούς στους εργαζόμενους γονείς, οι οποίοι δεν έχουν την απαραίτητη οικονομική και κοινωνική υποστήριξη (Αλιπράντη-Μαράτου, κ.ά. 2016).

Πριν την οικονομική ύφεση, τα δεδομένα φανερώνουν ότι οι περισσότερες θέσεις εργασίας προσφέρονταν στους άνδρες σε βάρος του γυναικείου εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, παρ' όλο που η κατάσταση αυτή υποστήριζε το παραδοσιακό πατριαρχικό μοντέλο οικογένειας στη χώρα μας, εξασφάλιζε κατά ένα τρόπο την παροχή ενός τουλάχιστον εισοδήματος, αποφεύγοντας την κατάσταση της ένδειας. Βέβαια, στη σύγχρονη εποχή και εν μέσω κρίσης, ακόμα και το εισόδημα αυτό κινδυνεύει - αν δεν έχει ήδη - να εκλείψει, καθώς οι θέσεις εργασίας μειώθηκαν κατά πολύ, τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στον δημόσιο τομέα (Αλιπράντη-Μαράτου, κ.ά. 2016). Πιο συγκεκριμένα, το ποσοστό μείωσης των μισθών στην εργασία, σύμφωνα με μία μελέτη της Γ.Σ.Ε.Ε. το 2015, ανερχόταν στο 21,3%, και μάλιστα αυτή η μείωση ήταν πιο έντονη στους μισθούς των γυναικών φτάνοντας σε διαφορά το ποσοστό του 15% (Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των φύλων 2016-2020).

Σύμφωνα με Αλιπράντη κ.ά., σχετικά με τις συνέπειες της κρίσης στον τομέα συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας, τα μέτρα φορολόγησης για τις οικογένειες, δεν διαφέρουν με αυτά των ατόμων χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις, οδηγώντας τους γονείς στην επιδίωξη να εργάζονται κι οι δύο, αφού οι φορολογικές τους απαλλαγές περιλαμβάνουν ελάχιστες περιπτώσεις, όπως αυτή για την μόρφωση και την περίθαλψη των παιδιών. Μάλιστα, σε αυτό έρχεται να προστεθεί και το γεγονός ότι, λόγω της έλλειψης στήριξης των εργαζόμενων γονέων, παρατηρήθηκε μία σημαντική μείωση των τοκετών. Εξάλλου, δε θα πρέπει να λησμονηθεί ότι περιορίστηκε η λειτουργία πολλών θεσμών που ήταν υπεύθυνοι για την φροντίδα των παιδιών με εργαζόμενους γονείς (Αλιπράντη-Μαράτου, κ.ά. 2016).

Αναφορικά με τις προτιμήσεις ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες εργαζόμενους, φαίνεται ότι υπάρχει μία εξισορρόπηση, εξαιτίας του οικονομικού προβλήματος. Αλλαγές στο εισόδημα παρατηρήθηκαν και στην εργασιακή ζωή των ατόμων με τουλάχιστον ένα ανήλικο τέκνο. Πιο αναλυτικά, σημειώθηκε άνοδος του ποσοστού των οικογενειών, όπου απασχολείται μόνο ο ένας γονέας, ενώ ταυτόχρονα σημειώθηκε περιορισμός στην απασχόληση και των δύο. Επίσης, θεαματική είναι και η αύξηση του ποσοστού των νοικοκυριών, στα οποία το εισόδημα προέρχεται από τη

γυναίκα (Αλιπράντη-Μαράτου, κ.ά. 2016). Αυτό συμβαίνει κυρίως εξαιτίας του ότι οι γυναίκες έχουν τη δυνατότητα να καταλαμβάνουν θέσεις, που σχετίζονται με την άτυπη μορφή εργασίας, όπως οι οικιακές δραστηριότητες, η περίθαλψη ηλικιωμένων, κ.ά. (Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των φύλων 2016-2020).

Τα οικονομικά αυτά προβλήματα έχουν ως αποτέλεσμα να καθιστούν τους απασχολούμενους γονείς αδύνατους στο να ανταποκριθούν χρηματικά όχι μόνο στην φροντίδα των παιδιών κατ' οίκον, αλλά ακόμα και στις υπηρεσίες φροντίδας δημόσιου χαρακτήρα, όπου η οικονομική επιβάρυνση είναι μηδαμινή. Έγινε μία προσπάθεια αντιμετώπισης αυτού του φαινομένου μέσω της χορήγησης κουπονιών, αλλά δεν ήταν αρκετή για την αποφυγή της άτυπης παιδικής φροντίδας από το στενό οικογενειακό περιβάλλον. Ακόμη, σημαντική συνέπεια της κρίσης αποτελεί και η κατάρπτωση της κατάστασης των γυναικών στον εργασιακό τομέα (Αλιπράντη-Μαράτου, κ.ά. 2016).

Αυτή η συνέπεια επιφορτίζεται περισσότερο και με την αλλαγή αντιμετώπισης από το εργασιακό περιβάλλον προς τις μέλλουσες και τις ήδη μητέρες, όπου παρατηρήθηκε αθέτηση των δικαιωμάτων τους αναφορικά με τις άδειες τοκετού και μητρότητας. Πιο συγκεκριμένα, κατά το έτος 2012 και με βάση τα στοιχεία του Συνήγορου του Πολίτη σημειώθηκαν αρκετά ζητήματα με παρόμοιο περιεχόμενο, στα οποία μείζον θέμα ήταν η διαφορετική αντιμετώπιση των εργαζομένων ανάλογα με το φύλο τους ενάντια του γυναικείου εργατικού δυναμικού. Αξίζει, ακόμη, να αναφερθεί ότι οι μητέρες όχι μόνο μεταχειρίζονται από τους εργοδότες διαφορετικά, αλλά βρίσκονται και στη μειονεκτική θέση να κινδυνεύουν με απόλυση (Αλιπράντη-Μαράτου, κ.ά. 2016).

Μάλιστα, η ανεργία που σημειώνεται στον γυναικείο πληθυσμό, αφορά κυρίως γυναίκες με υψηλή εξειδίκευση και με δευτεροβάθμια κατάρτιση. Ακόμη, όμως, κι όταν έχουν την ευκαιρία να εργαστούν, το εισόδημά τους είναι χαμηλών αποδοχών και οι ευκαιρίες να καταλάβουν υψηλές θέσεις εργασίας είναι ελάχιστες. Έτσι, λόγω του ότι έχουν επιφορτιστεί αποκλειστικά με τις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις, πολλές φορές περιθωριοποιούνται κοινωνικά και επαγγελματικά. Η ίδια απομόνωση παρατηρείται και στην συμμετοχή τους στον επιχειρηματικό τομέα, αφού έρευνες έχουν δείξει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρηματιών απαρτίζεται από άνδρες. Ωστόσο, όσες γυναίκες κατόρθωσαν να μπουν στον συγκεκριμένο κλάδο, κατόρθωσαν και να κρατήσουν την επιχείρησή τους κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Μάλιστα, αυτό αποτελεί και ένα τρανταχτό στοιχείο, ώστε να

αρχίσουν να εξαλείφονται τα οποιαδήποτε φυλετικά στερεότυπα (Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των φύλων 2016-2020).

Σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα παρατηρείται και στον κλάδο των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνίας, όπου το γυναικείο εργατικό δυναμικό, ενώ διαθέτει υψηλή εξειδίκευση, καταλαμβάνει θέσεις με λίγες ευκαιρίες ανέλιξης, σε αντίθεση με τους άνδρες. Έτσι, οι γυναίκες, λόγω των θεμάτων συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας, ωθούνται να απασχολούνται σε θέσεις χαμηλής αμοιβής και μερικής απασχόλησης. Επίσης, παρόμοια προβλήματα οικονομικών διαφορών υπάρχουν και στο σύστημα συνταξιοδότησης με απόκλιση που αγγίζει έως και το 40%. Μάλιστα, κυριαρχεί η αντίληψη ότι ο εργασιακός χώρος είναι ανδροκρατούμενος με αποτέλεσμα να θεωρείται η συνδρομή των γυναικών σε αυτόν ως συμπλήρωμα κι όχι ως κάτι «φυσικό» (Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των φύλων 2016-2020).

Για να μπορέσουν, επομένως, να καταρριφθούν αυτά τα έμφυλα στερεότυπα θα πρέπει να ληφθούν μέτρα και αποφάσεις, που να προστατεύουν το δικαίωμα εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας και παράλληλα να πραγματοποιηθούν ενέργειες που θα διασφαλίζουν τις κατάλληλες συνθήκες στο εργασιακό τους περιβάλλον.

3.5 Ανακεφαλαίωση

Η δομή και η σύσταση της ελληνικής κοινωνίας έχουν αλλάξει άρδην. Σε αυτό το νέο σκηνικό σημαντικό ρόλο έχει η οικονομική κρίση που έπληξε τη χώρα, οι περικοπές στο δημόσιο τομέα που ακολούθησαν, η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, η αύξηση της επισφαλούς εργασίας και εν συνεχεία η προσφυγική κρίση. Τα νέα δεδομένα έχουν σαφώς επιπτώσεις στη συμφιλίωση μεταξύ εργασίας και οικογένειας καθώς και στους ρόλους που καλούνται να ανταπεξέλθουν γυναίκες και άντρες.

Η Ελλάδα αν και έχει κάνει προόδους σε αυτό το αντικείμενο, δυστυχώς δεν είναι ικανοποιητικές καθώς πραγματοποιούνται με ολιγωρία. Η ανάγκη ύπαρξής τους, επομένως, είναι επιτακτική σε μία κοινωνία που προσπαθεί να ισορροπήσει στους νέους ρόλους της (Γκασούκα, 2007).

Το ενδιαφέρον, άλλωστε, για την επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία είναι δικαιολογημένο. Σχεδόν τα δύο τρίτα των συζύγων που έχουν παιδιά κάτω των 18 ετών εργάζονται και οι δύο σύντροφοι, το 35% των εργαζομένων παρέχουν επί

του παρόντος φροντίδα για έναν γηράσκοντα γονέα ή μέλος της οικογένειας και το 60% των εργαζομένων ενηλίκων αναφέρουν δυσκολία εξισορρόπησης εργασίας και οικογένειας. Τα στοιχεία δείχνουν επίσης ότι η απουσία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογένειας, που ορίζεται τυπικά σε όρους αυξημένης σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας, μπορεί να υπονομεύσει την ατομική υγεία, την ευεξία και την οργανωτική απόδοση. Πράγματι, ορισμένοι ερευνητές υποστηρίζουν ότι η ικανότητα εξισορρόπησης εργασίας και οικογένειας είναι μία από τις πρωταρχικές κοινωνικές προκλήσεις της εποχής μας. (Grzywacz & Carlson, 2007).

Η σημαντικότητα, λοιπόν, του θέματος καθώς και το γεγονός ότι από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας προκύπτει ότι υπάρχουν πολύ λίγες ειδικές μελέτες σχετικά με τα θέματα εναρμόνισης μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών (Uddin, Lecture, Hoque & Mohammad, 2013), αποτέλεσαν το έναυσμα για περαιτέρω μελέτη και έρευνα.

Πιο συγκεκριμένα, σε αναζητήσεις που πραγματοποιήθηκαν σε βάσεις δεδομένων επιστημονικών εργασιών (π.χ. openarchives.gr, scholar.google.com) κατά το χρονικό διάστημα από τον Δεκέμβριο του 2018 έως τον Μάρτιο του 2019, με όρους αναζήτησης σχετικούς με τη σύγκρουση οικογένειας και εργασίας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στον ελλαδικό χώρο, δεν εντοπίστηκε καμία σχετική επιστημονική εργασία. Υπάρχει μία μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία, η οποία πραγματεύεται το ζήτημα της σύγκρουσης οικογένειας και εργασίας σε εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, η οποία ωστόσο συμπεριλαμβάνει στο δείγμα της έρευνας τόσο γυναίκες όσο και άνδρες εκπαιδευτικούς (Χατζημαρινάκη, 2018). Μία άλλη μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία μελετά το θέμα της σύγκρουσης οικογένειας και εργασίας ως παράγοντα που επηρεάζει ή όχι την ανάδειξη των γυναικών σε θέσεις ευθύνης (Νιώτα, 2016). Αναδείχθηκε επομένως από τη βιβλιογραφική έρευνα ένα κενό στη μελέτη του θέματος αυτού στον ελλαδικό χώρο. Παράλληλα, στη διεθνή βιβλιογραφία είναι πολύ λίγες οι μελέτες που πραγματεύονται θέματα εναρμόνισης της επαγγελματικής και της οικογενειακής/προσωπικής ζωής των γυναικών εκπαιδευτικών (Uddin κ.λπ.), ενώ ταυτόχρονα ελλείπει η διερεύνηση των απόψεων των ίδιων των γυναικών, και κυρίως των εκπαιδευτικών. Λαμβάνοντας υπόψη και το θεσμικό πλαίσιο που ισχύει για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς αναφορικά με την στήριξή τους στην αντιμετώπιση του διλήμματος επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής το οποίο έχει

αναφερθεί (βλ. κεφάλαιο 3.3.β.), καταδεικνύεται η αναγκαιότητα της παρούσας έρευνας.

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΕΡΕΥΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Επιλογή Μεθόδου

Κατά την έρευνα χρησιμοποιήθηκε η ποιοτική μέθοδος για την ανάλυση των λεγομένων από τις γυναίκες κατά τις συνεντεύξεις τους, ώστε να περιγραφεί, να κατανοηθεί και να ερμηνευθεί πώς εκείνες βιώνουν το δίλημμα που αναδύεται ανάμεσα στην επιλογή της οικογενειακής ή της επαγγελματικής τους ζωής, πώς το δίλημμα αυτό επηρεάζει τη ζωή τους και πώς αντιμετωπίζουν τις συνέπειές του. Δεδομένου ότι η ποιοτική μέθοδος, σε όλες της τις εκφάνσεις και παραλλαγές, εστιάζει στην περιγραφή και κατανόηση της μοναδικότητας της ανθρώπινης εμπειρίας και στην ιδιαιτερότητα των ανθρώπινων βιωμάτων και με βασικό εργαλείο την ερμηνευτική (Ισαρη-Πουρκός, 2015), θεωρήθηκε ότι αποτελεί την καλύτερη επιλογή για τον προσανατολισμό της έρευνας σε αυτή τη μέθοδο.

Η πραγματικότητα, με βάση το επιστημολογικό «παράδειγμα» (κατά Kuhn) της ποιοτικής ερευνητικής προσέγγισης, αποτελεί μία κοινωνικά δομημένη έννοια (Σταυρόπουλος, 2017). Αυτό σημαίνει ότι η πραγματικότητα αλλάζει ανάλογα με τη δυναμική που αναπτύσσεται στο ερευνητικό συγκείμενο. Τα ερευνητικά ευρήματα εν τέλει είναι αποτέλεσμα μιας αλληλεπίδρασης του ερευνητή και του υποκειμένου της μελέτης, αποτέλεσμα αμοιβαίας δημιουργίας στο πλαίσιο της ερευνητικής διαδικασίας (Σταυρόπουλος, 2017). Πρόκειται ουσιαστικά για μία κατανόηση (από την πλευρά του ερευνητή) της κατανόησης (του ερευνώμενου προσώπου): ο ερευνητής περιγράφει και ερμηνεύει το υπό μελέτη φαινόμενο βασιζόμενος στη γλώσσα του ίδιου του υποκειμένου της έρευνας, στον τρόπο ερμηνείας του κόσμου όπως αυτός προβάλλει στα λεγόμενά του, θέλοντας με τον τρόπο αυτό να εισδύσει στα προσωπικά του νοήματα (Ισαρη-Πουρκός, 2015).

Η ποιοτική έρευνα παρέχει «ερμηνείες», εστιάζοντας όχι στο ερώτημα «γιατί», αλλά στο ερώτημα «πώς». Για το λόγο αυτό στα δεδομένα της έρευνας αναζητείται όχι η αντικειμενικότητα (όπως για παράδειγμα στην ποσοτική έρευνα), αλλά ο πλούτος και το βάθος τους, οι επιμέρους προοπτικές των ερευνητικών

υποκειμένων, η μοναδικότητά τους (Ισαρη – Πουρκός, 2015). Οι ιστορίες τους μπορούν να γίνουν κατανοητές σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό μέσα από την προσέγγιση των εμπειριών καθεμίας, την χρήση αφαίρεσης στα λεγόμενά τους, την ανάδειξη των συμβόλων που χρησιμοποιούν στο λόγο τους. Ο στόχος, λοιπόν, της ανάλυσης είναι η κατανόηση των υποκειμένων μέσα στο πλαίσιο στο οποίο λειτουργούν. Η κατανόηση όμως θα επιτευχθεί μέσα από την ερμηνεία (Denzin, 1989). Εξαιτίας αυτού, αντικείμενο της έρευνας δεν είναι απλώς να περιγράψει ποιοτικά τις όψεις της πραγματικότητας που αποτελούν αντικείμενο ενδιαφέροντος, αλλά να επιτευχθούν ποιοτικές γενικεύσεις, σε επίπεδο ερμηνείας, ώστε να γίνουν κατανοητές, σε βάθος, πτυχές ή διαστάσεις του ερευνώμενου φαινομένου, διαμορφώνοντας παράλληλα μια πλαισιοθετημένη προσέγγισή του, έχοντας επίγνωση της επίδρασης του κοινωνικο-πολιτισμικού πλαισίου στο μελετώμενο φαινόμενο (Ισαρη – Πουρκός, 2015). Μία «πλαισιακή προσέγγιση», μία εξέταση των συμφραζομένων που αναδύονται στο λόγο των γυναικών, είναι δυνατόν να οδηγήσει στην κατανόηση συναισθημάτων, βιωμάτων, αντιλήψεων, σχέσεων με πρόσωπα του περιβάλλοντός τους, στάσεων απέναντι σε θεσμούς και αξίες, κοινωνικο-πολιτιστικών συνθηκών που δυναμικά και διαρκώς διαμορφώνουν τη συνεχή κατά τη διάρκεια της ζωής ανάπτυξη των γυναικών αυτών ως ανθρώπινων όντων (Πετρογιάννης, 2003).

Η μέθοδος ανάλυσης του υλικού ήταν η θεματική ανάλυση: εξοικείωση με τα ερευνητικά δεδομένα, κωδικοποίηση, αναζήτηση των θεμάτων, καθορισμός και ονομασία τους, τελική ανάλυση και συγγραφή των ευρημάτων (Ισαρη – Πουρκός, 2015). Η διαδικασία αυτή επιτρέπει στον ερευνητή να έχει ρόλο ενεργητικό και δημιουργικό, ενώ η ανάπτυξη διαλογικής σχέσης με τα ερευνητικά δεδομένα είναι σημαντική στο πλαίσιο συγκρότησης των θεμάτων (Τσιώλης, 2018).

4.2 Συμμετέχουσες

Πραγματοποιήθηκαν ημιδομημένες συνεντεύξεις σε δέκα (10) γυναίκες εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην ελληνική δημόσια Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Οι συμμετέχουσες ζουν και εργάζονται στους νομούς Αττικής, Βοιωτίας και Εύβοιας. Έχουν από 4 έως 16 χρόνια υπηρεσίας(βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι). Από αυτές 7 είναι

μόνιμες δημόσιοι υπάλληλοι, 3 αναπληρώτριες και 1 ασχολείται με την ειδική αγωγή. Αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση: 9 είναι παντρεμένες, η μία χωρίς παιδιά και οι υπόλοιπες από 1 έως τρία παιδιά. Στα σπίτια δύο γυναικών από αυτές ζουν και προστατευόμενα μέλη της ευρύτερης οικογένειας. Το μέγεθος του δείγματος αν και περιορισμένο σε αριθμό, βασίστηκε στην υπόδειξη του (Kvale, 1996) ο οποίος προτείνει ότι ο απαιτούμενος αριθμός συνεντεύξεων για τις ποιοτικές έρευνες είναι 15 ± 10 . Το δείγμα επιλέχθηκε να είναι σε κάποιο βαθμό ανομοιογενές, ώστε να επιτρέπει αφενός την καταγραφή της μοναδικότητας κάθε περίπτωσης και αφετέρου την ανάδειξη των κοινών θεμάτων παρ' όλη την ανομοιογένεια (Ισαρη – Πουρκός, 2015).

4.3 Διαδικασία και Ανάλυση

Αξιοποιήθηκαν ημιδομημένες συνεντεύξεις, ώστε να είναι δυνατή η εστίαση στο πώς βιώνουν και πώς αντιμετωπίζουν το δίλημμα που εγείρεται στην προσπάθειά τους να εξισορροπήσουν την οικογενειακή τους ζωή με τις επαγγελματικές απαιτήσεις στην καθημερινότητα. Οι συνεντεύξεις αυτές αποτελούνται από ένα σύνολο προκαθορισμένων, κατά κάποιον τρόπο, θεματικών, ώστε να λειτουργήσουν ως οδηγός για τα θέματα που θεωρήσαμε ότι ήταν απαραίτητο να καλυφθούν. Ο τύπος αυτός συνέντευξης παρείχε την απαιτούμενη ευελιξία, τόσο ως προς τη δυνατότητα τροποποίησης του περιεχομένου των ερωτήσεων, όσο και ως προς την εμβάθυνση σε κάποιο θέμα, ανάλογα με τον ερωτώμενο. Οι ερωτήσεις-θεματικές εστιάζουν στα θέματα που αντιστοιχούν στα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας έρευνας και είναι ανοικτές, ώστε να μπορέσει η ερωτώμενη να προχωρήσει ή όχι σε βάθος, και σχετικές με την εμπειρία των γυναικών εκπαιδευτικών. Επίσης, οι ερωτήσεις δεν καθοδηγούσαν τις ερωτώμενες να απαντήσουν με συγκεκριμένο τρόπο και προωθούσαν την επικοινωνία κατά τη διάρκεια της συνέντευξης (Ισαρη – Πουρκός, 2015) (στο Παράρτημα 1 παρατίθεται δείγμα των ερωτήσεων).

Οι συνεντεύξεις διήρκεσαν από 20 έως 30 λεπτά και πραγματοποιήθηκαν στην οικία των γυναικών εκπαιδευτικών, εκτός από τρεις συνεντευξιαζόμενες, οι οποίες εξεδήλωσαν την επιθυμία, λόγω έλλειψης χρόνου, να πραγματοποιηθεί η συνέντευξη στο χώρο του σχολείου, μετά το πέρας των μαθημάτων, το οποίο και έγινε. Στην

ποιοτική έρευνα εξάλλου η συλλογή των δεδομένων είναι προτιμητέο να γίνεται στο καθημερινό πλαίσιο της ζωής των ερευνητικών υποκειμένων, στο φυσικό πλαίσιο στο οποίο αυτά ζουν ή εργάζονται. Για τον ίδιο λόγο επιλέχθηκε, όπως παραπάνω αναφέρθηκε, η άντληση πληροφοριών μέσω συνέντευξης και όχι μέσω ερωτηματολογίου. Τα δεδομένα, δηλαδή, αντλήθηκαν απευθείας από τα υποκείμενα μέσω μίας πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδρασης, ενώ παράλληλα υπήρχε η δυνατότητα για παρατήρηση της συμπεριφοράς τους στην καθημερινή τους ζωή.

Οι συνεντεύξεις απομαγνητοφωνήθηκαν, καταγράφηκαν και αποσπάσματα τους εντάχθηκαν, με βάση τη «διατμηματική» ή «κατηγορική» λογική στην ταξινόμησή τους, σε «υπερκώδικες» και «κώδικες». Η κατηγοριοποίηση έγινε μέσα από ενδελεχή μελέτη του περιεχομένου, μέσω της κατά λέξη απόδοσης νοήματος στο υλικό, με στόχο τη σταδιακή κωδικοποίησή του (Ισαρη – Πουρκός, 2015). Κατά τη διάρκεια της έρευνας, το σύστημα κωδίκων μετασχηματιζόταν και διαμορφωνόταν ανάλογα με τα νέα δεδομένα. Επομένως, η μέθοδος που ακολουθήθηκε στηρίζεται στην επαγωγή, καθώς τα ερευνητικά δεδομένα ήταν αυτά που επηρέασαν την πορεία της έρευνας και την ανάλυση (Γαλάνης, 2018). Οι κώδικες δεν προκαθορίστηκαν, αλλά προέκυψαν με βάση το περιεχόμενο των απομαγνητοφωνημένων κειμένων.

Η ομαδοποίηση των απόψεων των συμμετεχουσών, όπως αυτές αποτυπώνονται στα λεγόμενά τους, οδήγησε στη διαμόρφωση ενός συστήματος έξι (6) υπερκωδίκων – θεματικών εννοιών, στις οποίες εντάχθηκαν οι έννοιες, τα βιώματα, οι στάσεις και οι επιλογές των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα. Η έννοια του κώδικα απαντάται καταρχάς στη σημειωτική και ειδικά στη δομική σημαντική, στην οποία δηλώνει μία σειρά από δομημένα σημασιολογικά σύνολα, που προκύπτει όταν ο ερευνητής μελετά τα κείμενα και αναζητά λέξεις, φράσεις ή προτάσεις με όμοιο σημασιολογικό πυρήνα. Συναφής με αυτήν έννοια στη δομική σημαντική είναι η έννοια της «ισοτοπίας», της ομαδοποίησης των μονάδων του λόγου σύμφωνα με το σημασιολογικό τους περιεχόμενο. Οι κώδικες που προκύπτουν από την εξέταση των ισοτοπιών είναι δυνατόν να αρθρώνονται μεταξύ τους. Έτσι προκύπτει η έννοια του υπερ-κώδικα, όταν δύο ή περισσότεροι κώδικες συσχετίζονται με συγκεκριμένο τρόπο (Boklund-Λαγοπούλου, 1982).

4.4 Ηθικά διλήμματα

Από την ενασχόληση με το εν λόγω αντικείμενο πιθανώς ανακύπτουν ηθικά ερωτήματα, σχετικά με τη χρήση των δεδομένων της επιτόπιας παρατήρησης, δεδομένου ότι οι περισσότερες από τις συνεντεύξεις έλαβαν χώρα στην οικία των ερευνητικών υποκειμένων. Η είσοδος και η παρατήρηση σε ιδιωτικούς χώρους των γυναικών που έλαβαν μέρος στην έρευνα ίσως δημιουργεί την εντύπωση ότι είναι δυνατόν να άρει την προστασία της ιδιωτικής ζωής τους από τη δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων, παρόλο που υφίστανται και είναι απαραίτητο να υφίστανται εγγυήσεις για εχεμύθεια, ανωνυμία και σεβασμό της προσωπικής ζωής των προσώπων αυτών. Η αρχή της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας στην έρευνα είναι βασική, ώστε να μην αποκαλύπτονται προσωπικές πληροφορίες των υποκειμένων. Για το λόγο αυτό κατά την ανάλυση οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αναφέρονται με ψευδώνυμα (ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι), με την ηλικία τους και με τον αριθμό των παιδιών τους, σπανιότερα και με την ειδικότητά τους ή κάποιο άλλο χαρακτηριστικό (π.χ. γυναίκα με προστατευόμενο μέλος στο σπίτι της). Με τον τρόπο αυτό προστατεύεται η ταυτότητά τους.

Στο ίδιο πλαίσιο εντάσσεται και η χρήση και αξιοποίηση των δεδομένων της έρευνας. Στην αρχή της έρευνας κατέστη σαφές στις γυναίκες που έλαβαν μέρος σε αυτήν ότι στα ψηφιακά αρχεία ήχου και στα ηλεκτρονικά έγγραφα με τα απομαγνητοφωνημένα κείμενα, που περιελάμβαναν και τα στοιχεία τους, θα είχε πρόσβαση μόνο ο ερευνητής. Σαφές επίσης κατέστη από την αρχή το σύνολο των πληροφοριών σχετικά με την παρούσα εργασία και με τον τρόπο με τον οποίο θα αξιοποιούνταν τα δεδομένα, ώστε οι συμμετέχουσες να δώσουν τη συγκατάθεσή τους έχοντας γνώση του τι ακριβώς η έρευνα περιλαμβάνει (Traianou, 2014).

Ένα άλλο ζήτημα που αναδύεται στον χώρο των ηθικών διλημάτων είναι ότι, ενώ τα διλήμματα αποκαλούνται ηθικά (ethics), στην ουσία είναι πολιτικού χαρακτήρα, καθώς γεννάται το ερώτημα «με ποιου την πλευρά τάσσεται ο ερευνητής;». Τάσσεται με την πλευρά των ατόμων που ερευνά ή με όλους τους άλλους (π.χ. την ευρύτερη κοινωνία ή το «κατεστημένο» που υπηρετεί με την ιδιότητά του ως επιστήμονα); (Finch, 1984).

Γενικά, γνώμονας στην παρούσα εργασία αναφορικά με τα ηθικά διλήμματα ήταν να προστατευθούν από τυχόν βλάβη πάσης φύσεως οι συμμετέχουσες και να υπάρχει εντιμότητα απέναντί τους σε όλη τη διάρκεια της έρευνας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1 Εισαγωγή

Η παρούσα έρευνα στοχεύει στην ανάδειξη του διλήμματος που βιώνουν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί στις μέρες μας, αναφορικά με την ανάγκη εξισορρόπησης της οικογενειακής/προσωπικής και της επαγγελματικής τους ζωής, σε μία προσπάθεια κατανόησής του. Ως εκ τούτου, διερευνήθηκε ο τρόπος με τον οποίο κατανοούν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί το δίλημμα, ο τρόπος με τον οποίο το βιώνουν και το αντιμετωπίζουν.

Από την ανάλυση του περιεχομένου των συνεντεύξεων των ερευνητικών υποκειμένων, αναδύθηκαν έξι (6) επιμέρους «υπερ-κώδικες», έξι ευρύτερα θέματα που προέκυψαν μέσα από την μελέτη του περιεχομένου των συνεντεύξεων και των περιγραφικών σημειώσεων που προστέθηκαν σε αυτά. Οι υπερκώδικες αυτοί κατ' ουσίαν αποτελούν θέματα ανώτερης τάξης, συστάδες επιμέρους θεμάτων, τα οποία ονομάζουμε «κώδικες».

Οι υπερκώδικες στη συγκεκριμένη έρευνα είναι οι εξής:

- 1) Το δίλημμα βιώνεται από τις γυναίκες ως προς:
 - α. τον χρόνο
 - β. και τον προσωπικό χρόνο για εκπαίδευση, διασκέδαση
 - γ. τη φροντίδα των παιδιών και άλλων
- 2) Το δίλημμα ως αναγκαστική επιλογή
- 3) Η γυναικεία εργασία είναι αναγκαιότητα
- 4) Το κόστος του διλήμματος :
 - α. Στρατηγικές αντιμετώπισης διλήμματος
- 5) Σεξισμός και προκαταλήψεις για την γυναικεία εργασία
- 6) Πληροφόρηση: Γνώση/ άγνοια θεσμικών μέτρων για την αντιμετώπιση του διλήμματος εργασία-οικογένεια από την πλευρά των γυναικών.

Στη συνέχεια, η ανάλυση της έρευνας θα παρουσιαστεί με βάση τις ανωτέρω θεματικές ενότητες που προέκυψαν και τις ερωτήσεις που πραγματοποιήθηκαν στις εκπαιδευτικούς με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα που είχαν αρχικά τεθεί.

5.2 (α) Το δίλημμα και ο χρόνος γενικά

Σε αυτή τη θεματική ενότητα οι συνεντευξιαζόμενες μιλούν για το δίλημμα ως προς τον χρόνο, ο οποίος απαιτείται για να διαχειριστούν διάφορες πτυχές της ζωής τους. Στην παρούσα θεματική αναδύθηκαν τρεις υποκώδικες, οι οποίοι παρουσιάζουν το δίλημμα σε σχέση με τον καταμερισμό του χρόνου. Οι γυναίκες βιώνουν το δίλημμα άλλοτε ως έλλειμμα γενικά, και άλλοτε ως έλλειμμα του προσωπικού τους χρόνου για τη δική τους ανάπτυξη, εκπαίδευση και διασκέδαση. Επίσης, τον βιώνουν ως έλλειμμα σχετικά με τον χρόνο που οφείλουν να αφιερώσουν στην φροντίδα των παιδιών τους και άλλων.

Ως προς το έλλειμμα του χρόνου γενικά, οι συνεντευξιαζόμενες αναφέρουν ότι ο χρόνος ο οποίος είναι αναγκαίος για να ανταποκριθούν στις καθημερινές τους υποχρεώσεις δεν είναι αρκετός. Όπως αναφέρει η Ελισάβετ 53 ετών και μητέρα ενός παιδιού *«αισθάνομαι να με πιέζει ο χρόνος και νιώθω ότι κάποιο λάθος έχει γίνει με τον χρόνο και σε μένα δεν επαρκεί»*, άποψη η οποία ενισχύεται από τα λόγια της Ελένης 43 ετών και μητέρα τριών παιδιών *«νιώθω να καταπιέζομαι από τον χρόνο που δεν επαρκεί»*. Ως επίρρωση των παραπάνω, έρχεται το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) να αποκαλύψει ότι σε έναν από τους δείκτες μέτρησης της ισότητας διαφαίνεται μία σημαντική διαφορά στη διαφορετική και άνιση κατανομή του χρόνου που αφιερώνουν οι γυναίκες και οι άνδρες για τη φροντίδα των παιδιών αλλά και για τη διεκπεραίωση οικιακών υποχρεώσεων (EIGE, 2015).

5.2 (β) Το δίλημμα και προσωπικός χρόνος για εκπαίδευση, διασκέδαση

Σε σχέση με τον χρόνο που επιθυμούν να αφιερώσουν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί στην προσωπική τους ζωή και ο οποίος δεν είναι αρκετός, η Ερατώ 32 ετών αναφέρει ότι *«αισθάνομαι ότι ο προσωπικός χρόνος δε μου φτάνει και ενώ θέλω να είμαι πολύ καλή στη δουλειά μου, ταυτόχρονα επιθυμώ να βρίσκω περισσότερο χρόνο για τον εαυτό μου για σπουδές, ταξίδια και λοιπές δραστηριότητες»*. Μέσα από αυτή τη δήλωση, η Ερατώ παρουσιάζει το έλλειμμα που προκύπτει εξαιτίας του διλήμματος ανάμεσα στον προσωπικό χρόνο και στην εργασία και με αυτόν τον τρόπο εμφαντικά δηλώνεται η ανάγκη των γυναικών για αυτοπραγμάτωση, αυτό-

ολοκλήρωση αλλά και διασκέδαση μέσα στην καθημερινότητα. Έρευνες έχουν δείξει (Meenakshi, Subrahmanyam, & Ravichandran, 2013) ότι οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι δεν υπάρχει χρόνος για προσωπική ζωή αισθάνονται αποστραγγισμένοι και αποσπάται η προσοχή τους ενώ εργάζονται.

Σχετικά με τον καταμερισμό του χρόνου στις διάφορες διαστάσεις της ανθρώπινης ζωής, η Ελπίδα 38 ετών και μητέρα δύο παιδιών αναφέρει: *«Πιστεύω ότι τα καταφέρνω και στους δύο τομείς αφιερώνοντας ικανοποιητικό χρόνο στην φροντίδα των παιδιών μου, στον εαυτό μου αλλά και στη δουλειά μου»* και επομένως δε βιώνει την έλλειψη του χρόνου σε έντονο βαθμό.

5.2 (γ) Το δίλημμα και η φροντίδα των παιδιών και άλλων

Ένας υποκώδικας της παρούσας θεματικής ενότητας πραγματεύεται μία νέα διάσταση του διλήματος για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης: τη φροντίδα του παιδιού και των άλλων. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί απομόνωσαν αυτή τη διάσταση της ζωής τους και την τόνισαν καθώς είναι άμεσα συνυφασμένη με τον κοινωνικό ρόλο των γυναικών ως φροντιστών. Άλλοτε εκφράζονται ικανοποιητικά για την επιτέλεση της φροντίδας και του χρόνου που απαιτείται και άλλοτε διατυπώνουν ένα έλλειμμα.

Πιο συγκεκριμένα, η Μαρίνα, 46 ετών και μητέρα δύο παιδιών, αναφέρει ότι *«θα μπορούσα να πω ότι υπάρχει ικανοποιητικός χρόνος από μεριάς μου στην φροντίδα των παιδιών»*. Βέβαια, οι έρευνες έχουν αποδείξει ότι η προσπάθεια να επέλθει αυτή η ισορροπία αποδείχθηκε πολύ δύσκολη για πολλές εργαζόμενες γυναίκες οι οποίες όφειλαν να συντηρήσουν τόσο τις παραδοσιακές απόψεις για τους ρόλους των γυναικών στην οικογένεια όσο και τις σύγχρονες απόψεις της επαγγελματικής σταδιοδρομίας (Rahaman & Jannat, 2015).

Στον αντίποδα αυτής της θέσης υπάρχει και η άποψη των γυναικών σύμφωνα με την οποία διαφαίνεται μία ελλειμματικότητα στον χρόνο που αφιερώνεται στη φροντίδα των παιδιών τους. *«Θεωρώ ότι στερώ χρόνο από τα παιδιά μου και σίγουρα από τον εαυτό μου»*, δήλωσε η Ελένη 53 ετών και μητέρα τριών παιδιών, ενώ η Σάσα 41 ετών και μητέρα τριών παιδιών αναφέρει χαρακτηριστικά ότι *«αφιερώνω και κάποιο χρόνο σε εμένα με το να καλλωπιστώ, να πάω μια βόλτα ή ακόμα και μάθω νέα*

πράγματα κάνοντας ένα σεμινάριο, αλλά σχεδόν πάντα με πίεση χρόνου και έχοντας κανονίσει ποιός θα είναι με τα παιδιά», εκφράζοντας την ανάγκη της για αυτοεπιβεβαίωση και ατομική ευθύνη να ανταπεξέλθει στους ρόλους της, ως μητέρα και ως εκπαιδευτικός, εξισορροπώντας με αυτόν τον τρόπο την οικογενειακή της και επαγγελματική της ιδιότητα. Σύμφωνα με την έρευνα (Meenakshi, Subrahmanyam, & Ravichandran, 2013), άλλωστε, κάθε άτομο έχει εργασιακή και οικογενειακή ζωή και επομένως καλείται να διεκπεραιώσει διαφορετικούς ρόλους στη διάρκεια της ζωής του, όπως ο ρόλος του στην εργασία (εργάτης, εργοδότης) και ο ρόλος του στην καθημερινότητά του (πατέρας, μητέρα, σύζυγος, φίλος, φίλη, αδελφός κλπ.) (Rahaman & Jannat, 2015).

Σχετική είναι και η συνέντευξη που ακολουθεί:

Ερευνήτρια: Ο χρόνος που αφιερώνετε στα παιδιά σας, σας ικανοποιεί;

Ερωτώμενη: Ο χρόνος για τα παιδιά, ποτέ δεν είναι αρκετός αν θέλουμε να είμαστε ειλικρινείς. Πάντα μια μαμά θα έχει ενοχές.

Ερευνήτρια: Δηλαδή, τι εννοείτε;

Ερωτώμενη: Πάντα αναρωτιέται αν κάνει το καλύτερο, αν είναι αρκετό αυτό που κάνει, αν το κάνει σωστά! (.) Ο χρόνος που διαθέτω εγώ με τα δικά μου παιδιά προσπαθώ να είναι ποιοτικός.

Επομένως, οι γυναίκες βιώνουν το δίλημμα κυρίως σε σχέση με την ανατροφή των παιδιών τους δεδομένου ότι καλούνται καθημερινά να ανταπεξέλθουν σε ποικίλους ρόλους τόσο στο οικογενειακό όσο και στο επαγγελματικό περιβάλλον τους. Σημαντικό εύρημα για τη συγκεκριμένη έρευνα αποτελούν τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου στον τομέα του χρόνου. Σύμφωνα με έρευνες του EIGE, η κατανομή του χρόνου ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες συγκεντρώνει τη χαμηλότερη βαθμολογία από όλους τους τομείς του Δείκτη (37,6 μονάδες). Έτσι, λοιπόν, μελέτες του EIGE καταδεικνύουν ότι μόνο το 24% των ανδρών ασχολείται με τις οικιακές εργασίες για μία τουλάχιστον ώρα ή και περισσότερο σε καθημερινή βάση έναντι του 77% των γυναικών. Επομένως, οι γυναίκες πλειοψηφούν ως προς την ενασχόληση με τις οικιακές υποχρεώσεις και κατεξοχήν ασχολούνται με τη μέριμνα της οικογένειας και των παιδιών, σε αντίθεση με τους άνδρες οι οποίοι συμμετέχουν σε πληθώρα αθλητικών και πολιτιστικών δραστηριοτήτων εκτός σπιτιού (EIGE, 2015).

5.3 Το δίλημμα ως αναγκαστική επιλογή

Η συγκεκριμένη θεματική ενότητα πραγματεύεται το δίλημμα «οικογένεια – εργασία» ως αναγκαστική επιλογή. Σχετικά με αυτό το θέμα, διαφαίνεται ότι οι συνεντευξιζόμενες θεωρούν το δίλημμα πειστικό και την επιλογή ανάμεσα στην εργασία και στην οικογένεια ως αναπόφευκτη. Το δίλημμα δε βιώνεται μέσα από μια ελευθερία βούλησης και συνειδητών επιλογών αλλά βιώνεται ως υποχρέωση και μονόδρομος, και οι γυναίκες παρουσιάζονται εγκλωβισμένες και εμφαντικά εξαναγκασμένες να προβούν σε μία επιλογή, αν και δε διαφαίνεται ξεκάθαρα ποια είναι αυτή η επιλογή. Δημιουργείται δηλαδή μία εσωτερική πίεση για επιλογή του ενός από τους δύο τομείς και, μάλιστα, όπως αναφέρει η Θεοδώρα 49 ετών και μητέρα δύο παιδιών *«το έχω στο μυαλό μου σαν δύο καταστάσεις που είναι το ίδιο σημαντικό να φέρεις εις πέρας, ωστόσο, πρέπει να διαλέξεις»*.

Ακόμα και αν υπάρχει μία αρμονική συνύπαρξη αυτών των δύο τομέων (οικογένεια- εργασία), δεν είναι δεδομένη, και όπως χαρακτηριστικά λέει η Ελπίδα 38 ετών, η οποία έχει δύο παιδιά, *«σε περιόδους με έντονες τις ευθύνες στον έναν από τους δύο τομείς, η επίδραση στον άλλο τομέα είναι εμφανής»*. Μέσα από αυτήν την οξύμωρη διαπίστωση διαφαίνεται η αδυναμία εξισορρόπησης των δύο τομέων όταν οι υποχρεώσεις και οι ευθύνες, ανάλογα με τις περιστάσεις, είναι ασφυκτικές. Επομένως, το δίλημμα δεν βιώνεται ως μια προσπάθεια εξισορρόπησης αλλά εξαναγκαστικής μετακίνησης και αλλαγής σημείου έμφασης.

Στο σημείο αυτό έρχεται προς επίρρωση η ερευνητική διαπίστωση σύμφωνα με την οποία η εναρμόνιση της εργασίας και της προσωπικής ζωής είναι μια κατάσταση ισορροπίας η οποία εκτυλίσσεται μεταξύ των πρωταρχικών προτεραιοτήτων ενός εργαζόμενου και του ιδιωτικού τρόπου ζωής του. Εξάλλου, οι περισσότεροι ψυχολόγοι συμφωνούν με το γεγονός ότι οι απαιτήσεις της σταδιοδρομίας ενός εργαζόμενου δεν πρέπει να διαταράσσουν την ικανότητα του να βιώνει και να απολαμβάνει μία ικανοποιητική προσωπική ζωή εκτός εργασιακού περιβάλλοντος (Subrahmanyam & Ravichandran, 2013).

Στην ίδια θεματική ενότητα, στον υποκώδικα με τίτλο «άρνηση του διλήμματος» διαφαίνεται η πίεση, η αναγκαιότητα και η υποχρέωση των γυναικών να διαχειριστούν και τους δυο τομείς. Αν και οι γυναίκες εμφανώς αρνούνται την ύπαρξη του διλήμματος, στην πραγματικότητα το βιώνουν, εφόσον θεωρούν

δεδομένο ότι οφείλουν να τα «φέρουν εις πέρας και στους δύο τομείς», όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Ελένη 43 ετών και μητέρα τριών παιδιών. Χαρακτηριστική σε αυτή την περίπτωση είναι η επιλογή που κάνουν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί σε «περίπτωση προβλήματος υγείας κάποιου μέλους της οικογένειας», όπως αναφέρει η Ελισάβετ 53 ετών, επιλέγοντας και δίνοντας προτεραιότητα στην οικογένεια, δεδομένου ότι, όπως προκύπτει από την έρευνα οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι υπεύθυνες για τη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων, τις δουλειές του σπιτιού και γενικώς για θέματα που σχετίζονται με την οικογένεια και για τα οποία οφείλουν να εργάζονται και «δεύτερη βάρδια» στο σπίτι (Uddin, Lecture, Hoque & Mohammad, 2013).

5.4. Η γυναικεία εργασία είναι αναγκαιότητα

Στην τρίτη θεματική ενότητα, τέθηκε η αναγκαιότητα της γυναικείας εργασίας. Πιο συγκεκριμένα οι συνεντευξιαζόμενες μίλησαν για την άρνηση της εγκατάλειψης της εργασίας από την πλευρά τους, την αγάπη τους για το επάγγελμα και την αδήριτη ανάγκη για εργασία. Η εργασία μέσα σε αυτά τα αποσπάσματα αποτυπώνεται ως δημόσιος χώρος και αποτελεί το *sine qua non* της γυναικείας ανάπτυξης, που προάγει την συναισθηματική υγεία και δίνει νόημα και ευχαρίστηση.

Έτσι, λοιπόν, η Ελισάβετ 53 ετών και μητέρα ενός παιδιού αναφέρει ότι «*η γυναίκα πρέπει να δουλεύει με όποιο κόστος*», παρουσιάζοντας την εργασία ως υποχρέωση και βιώνοντας υπό αυτήν την άποψη, έλλειψη ελευθερίας ως προς το αν θα εργαστεί ή όχι. Η επιλογή είναι μονόδρομος και οφείλει να εργαστεί. Η Γεωργία 38 ετών δήλωσε ότι «*αν εγκατέλειπα την εργασία μου, θα ήμουν δυστυχισμένη*», δείχνοντας με αυτόν τον τρόπο την επιλογή της στην εργασία, αρνούμενη να την εγκαταλείψει. Επιπλέον, η Μαρίνα 46 ετών έδωσε προτεραιότητα στην εργασία και όχι στην οικογένεια και χαρακτηριστικά αναφέρει ότι «*το να εγκαταλείψει η γυναίκα την εργασία για χάρη της οικογένειάς της δεν είναι το θεμιτό*», υπογραμμίζοντας με τον τρόπο αυτό την άρνησή της για εγκατάλειψη της εργασίας αλλά και την επιλογή της αναφορικά με το δίλημμα «εργασία- οικογένεια».

Από τα παραπάνω συνάγεται το συμπέρασμα ότι οι γυναίκες είναι συνειδητοποιημένες ως προς την αναγκαιότητα της εργασίας στη σημερινή εποχή και

όπως προκύπτει από έρευνες οι γυναίκες είναι σε θέση να συνεισφέρουν περισσότερο από το ήμισυ στο οικογενειακό εισόδημα και μπορούν να θεωρηθούν ως βιοπαλαίστριες (Oláh, Richter & Kotowska, 2017).

Στην ίδια θεματική ενότητα και στον υποκώδικα «αγάπη για το επάγγελμα», διαφαίνεται η βαρύνουσα σημασία που κατέχει στην ζωή των γυναικών εκπαιδευτικών η αγάπη τους για το λειτούργημά τους, γεγονός το οποίο λειτουργεί ως μοχλός αποσυμπίεσης του διλήμματος. Οι συνεντευξιαζόμενες εξέφρασαν την αγάπη τους για το συγκεκριμένο επάγγελμα και όπως χαρακτηριστικά δήλωσε η Θεοδώρα 49 ετών και μητέρα δύο παιδιών *«η δουλειά μου αρέσει πολύ και ακόμα και αν κουράζομαι δε δυσανασχετώ, διότι δε θα μπορούσα να μην εργάζομαι εφόσον κάτι τέτοιο το θεωρώ αδιανόητο και ψυχοφθόρο»*. Σημαντική παράμετρος στο συγκεκριμένο ερώτημα θεωρείται και η ανατροφοδότηση που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από την επαφή τους με τα παιδιά, μία συνιστώσα που ενισχύει την αγάπη τους για το λειτούργημά τους και δικαιώνει την επιλογή τους, γεγονός το οποίο παρουσιάζεται μέσα από τα λόγια της Ελισάβετ 53 ετών, η οποία αναφέρει ότι *«νιώθω ευλογημένη για την επαγγελματική μου επιλογή και άπειρες φορές έχω σκεφτεί ότι δε θα ήθελα να εξασκώ κάποιο άλλο επάγγελμα, διότι τα παιδιά με αναζωογονούν ειλικρινά»*. Στο ίδιο πλαίσιο και η Νάντια 53 ετών, αναφέρει χαρακτηριστικά ότι *«το επάγγελμά μου είναι κάτι που αγαπώ και θεωρώ τον εαυτό μου τυχερό που έχω ως επάγγελμα το χόμπι μου και ως χόμπι το επάγγελμά μου»*.

Σχετικό είναι και το απόσπασμα που ακολουθεί, στο οποίο παρουσιάζεται η άποψη της Μαρίνας 46 ετών για τα παιδιά:

Μαρίνα: *...Η δουλειά του εκπαιδευτικού, δυστυχώς ή ευτυχώς, σχετίζεται με μαθητές-παιδιά που δεν μπορείς να αφήσεις ξεκρέμαστα. Δεν είναι το ίδιο με το να είσαι υπάλληλος γραφείου και να σφραγίζεις άψυχα χαρτιά. Εδώ έχεις να κάνεις με παιδικές ψυχές που περιμένουν να κερδίσουν πράγματα από εσένα.*

Ερευνήτρια: *Εννοείτε γνώσεις; Αυτό θεωρείτε ως κέρδος;*

Μαρίνα: *Εκτός από τις γνώσεις, περιμένουν να κερδίσουν σε ήθος και να μάθουν να εμπιστεύονται, να στηρίζουν, να αισθάνονται ασφάλεια και σιγουριά. Άλλωστε, αυτό είναι και το βασικό μέλημα κάθε εκπαιδευτικού: να δημιουργήσει ελεύθερες προσωπικότητες με όραμα και όνειρα. Για αυτό και εμείς καταβάλλουμε κάθε προσπάθεια ((χμμμ))*

Άλλωστε από τη βιβλιογραφική επισκόπηση προκύπτει ότι ο εκπαιδευτικός στη σημερινή εποχή δεν ασκεί απλώς ένα επάγγελμα, αλλά αποτελεί και τον βασικό φορέα της εκπαιδευτικής διαδικασίας (Σαλτερής, 2008).

Τελευταίος υποκόδικας της συγκεκριμένης θεματικής ενότητας είναι και η «ανάγκη για εργασία», μέσω της οποίας οι γυναίκες βρίσκουν την ευχαρίστηση και τη συναισθηματική υγεία προκειμένου να ισορροπήσουν στις δυσκολίες της καθημερινότητάς τους, όπως αυτές προκύπτουν από το δίλημμα ανάμεσα στην εργασία και στην οικογένεια. Έτσι, λοιπόν, η άσκηση του επαγγέλματος θεωρείται απαραίτητη και όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Γεωργία 38 ετών με ένα παιδί «δεν μπορώ να φανταστώ τη ζωή μου χωρίς εργασία», ενώ η Ερατώ 32 ετών δηλώνει ότι «η δουλειά μου είναι η ψυχοθεραπεία μου», εκφράζοντας την ανάγκη της για εργασία και συνδυάζοντας αυτήν την ανάγκη με τη διατήρηση της ψυχικής της ισορροπίας. Χαρακτηριστική, βέβαια, είναι η άποψη της Νάντιας 53 ετών η οποία αναφέρει ότι «η εργασία είναι ένα κομμάτι που χρειάζομαι για να ισορροπήσω ως προσωπικότητα οπότε θα έκανα και πάλι τις υπερβάσεις μου με το όποιο κόστος προσπαθώντας, όπως λέμε εμείς ο μαθηματικοί, να βρούμε τη βέλτιστη λύση, δηλαδή τη λύση με τις μικρότερες απώλειες», στην προσπάθειά της να ισορροπήσει την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή.

Στο ίδιο πλαίσιο είναι και η άποψη της Μαρίνας 46 ετών, με δύο παιδιά και με περιστασιακή φροντίδα ενός εξαρτώμενου ανήλικου μέλους:

Ερευνήτρια: Πιστεύετε ότι για μία γυναίκα που ο χρόνος δεν επαρκεί είναι επιθυμητό να εγκαταλείψει την εργασία της; Το έχετε σκεφτεί για εσάς;

Ερωτώμενη: Το να εγκαταλείψει την εργασία της η γυναίκα για χάρη της οικογένειάς της δεν είναι το θεμιτό. Αυτό θα πρέπει να γίνει μετά από σκέψη και εφόσον συντρέχουν όλοι εκείνοι οι οικονομικοί παράγοντες που δεν θα την κλείσουν ξαφνικά σε ένα σπίτι αλλά θα της δίνουν τη δυνατότητα, αν αυτή επιθυμεί, να ασχοληθεί και με πράγματα που την ευχαριστούν.

Από τα παραπάνω αλλά και από τις έρευνες γίνεται αντιληπτό ότι η πρόκληση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι μια πραγματικότητα για κάθε εργαζόμενη γυναίκα και οι γυναίκες αισθάνονται ότι έχουν το δικαίωμα να διεκδικήσουν αυτή την ισορροπία (Uddin, Lecture, Hoque & Mohammad, 2013).

5.5. α. Το κόστος του διλήμματος

Η παρούσα θεματική ενότητα πραγματεύεται το κόστος το οποίο προκύπτει από το δίλημμα που τίθεται στις γυναίκες εκπαιδευτικούς για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Οι γυναίκες εδώ μιλούν για άγχος, σωματική και ψυχική εξάντληση, παραγκωνισμό προσωπικών αναγκών και διαφαίνονται οι τρόποι με τους οποίους βιώνουν αυτό το δίλημμα. Μέσα από τα αποσπάσματα που ακολουθούν και τους υποκώδικες οι οποίοι αναδύθηκαν στην ενότητα, γίνεται εμφανές ότι οι γυναίκες πιέζονται από το δίλημμα και αυτή η πίεση έχει αντίκτυπο στην καθημερινότητά τους αλλά και στην υγεία τους, δεδομένου ότι η πίεση εμφανίζεται με άγχος, σωματική και ψυχική εξάντληση με αποτέλεσμα να οδηγούνται στον παραγκωνισμό των προσωπικών τους αναγκών προκειμένου ανταπεξέλθουν στους πολλαπλούς ρόλους που καλούνται να διεκπεραιώνουν καθημερινά.

Αναφορικά με τον πρώτο υποκώδικα και την εμφάνιση του άγχους, οι συνεντευξιζόμενες αποδέχτηκαν την ύπαρξη του άγχους στην καθημερινότητά τους και τις επιπτώσεις αυτού στην υγεία τους. *«Έχω άγχος καθώς νιώθω ότι πρέπει να ανταποκριθώ με επιτυχία στους πολλαπλούς ρόλους σαν εργαζόμενη, σύζυγος, μητέρα και νοικοκυρά»*, αναφέρει χαρακτηριστικά η Σάσα 41 ετών με τρία παιδιά, ενώ η Νάντια 53 ετών με δύο παιδιά και ένα εξαρτώμενο μέλος παραδέχεται με ειλικρίνεια ότι *«από την υπερπροσπάθεια να είμαι καλά σε όλους τους ρόλους, έχω βγάλει αυτοάνοσο νόσημα»*. Με βάση τα παραπάνω, από τις έρευνες (Duxbury & Higgins, 2007) συνάγεται το συμπέρασμα ότι η προσπάθεια συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής έχει συνδεθεί με πολυάριθμες επιπτώσεις τόσο σωματικές όσο και ψυχικές. Σύμφωνα με μελέτες (Meenakshi, Subrahmanyam, & Ravichandran, 2013), οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες σε σχέση με τους άνδρες να αναφέρουν υψηλά επίπεδα άγχους εξαιτίας των πολλαπλών ρόλων που διαδραματίζουν.

Σχετικά με τον δεύτερο υποκώδικα της παρούσας θεματικής ενότητας, τη σωματική και ψυχική εξάντληση που βιώνουν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να ισοσκελίσουν και να συμφιλιώσουν την οικογενειακή και επαγγελματική ζωή, οι συνεντευξιζόμενες θεωρούν ότι αυτή η προσπάθεια εξισορρόπησης των ρόλων έχει αντίκτυπο στη σωματική και ψυχική τους υγεία. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Γεωργία 38 ετών, με ένα παιδί *«οι περισσότερες γυναίκες έχουν το άγχος να τα*

προλάβουν όλα και αυτό το άγχος σίγουρα επηρεάζει και την εργασία αλλά και το σπίτι με αποτέλεσμα η κατάσταση αυτή να δημιουργεί προσωπική εξάντληση».

Η Νάντια 53 ετών, όπως φανερώνει και το απόσπασμα της συνέντευξης, δείχνει να συμφωνεί με αυτή την άποψη:

Ερευνήτρια: *Εσείς, πώς βιώνετε την εξάντληση; Ποια είναι η προσωπική σας εμπειρία;*

Νάντια: *Φέτος εκτίμησα περισσότερο αυτό που έχω. ((...))*

Ερευνήτρια: *Τι ακριβώς εννοείτε;*

Νάντια: *Ναι, φέτος με τα προβλήματα που έχει η μητέρα μου βρέθηκα να ανακαλύπτω κάθε μέρα τα όρια μου. Πολλές φορές είπα ότι δεν έχω ξεκουραστεί αρκετά, δεν κοιμήθηκα, για να πάω στη δουλειά, ή πολλές φορές είπα ότι φέτος δεν θα ασχοληθώ με την Μαθηματική εταιρεία που μου παίρνει αρκετό χρόνο, ή πολλές φορές είπα ότι δεν θα μαγειρέψω και θα παραγγείλω απ' έξω, ή πολλές φορές νευρίασα, φώναξα, μάλωσα και έχασα την ψυχραιμία μου, όντας στα όρια μου. (.)*

Ερευνήτρια: *Όλα αυτά τα συναισθήματα με ποιο τρόπο τα χειριστήκατε;*

Νάντια: *Κατάλαβα, τελικά, ότι η ισορροπία είναι μια στάση ζωής για μένα. Ξέρω ότι κάποια πράγματα πρέπει να γίνουν και ανακαλύπτω κάθε φορά τα καινούργια μου όρια.*

Οι έρευνες έχουν αποδείξει ότι η σωματική και ψυχική εξάντληση υφίσταται δεδομένου ότι οι γυναίκες αφιερώνουν περισσότερες ώρες την εβδομάδα από τους άνδρες σε δραστηριότητες εκτός εργασίας, όπως η φροντίδα των παιδιών, η φροντίδα των ηλικιωμένων και είναι πιθανότερο να έχουν πρωταρχική ευθύνη για μια εργασία, για την οποία δεν πληρώνονται, όπως η οικιακή (Meenakshi, Subrahmanyam, & Ravichandran, 2013).

Στη συνέχεια της παρούσας θεματικής ενότητας και αναφορικά με το κόστος του διλήμματος, προέκυψε και ο υποκόδικας που ακολουθεί και ο οποίος παρουσιάζει τον παραγκωνισμό των προσωπικών αναγκών των γυναικών. Οι γυναίκες τόνισαν ότι το δίλημμα το βιώνουν ως αδυναμία να εξασφαλίσουν προσωπικό χρόνο φροντίζοντας τον εαυτό τους, γεγονός που τους οδηγεί σε σύγκρουση με τις ανάγκες τους. Πιο συγκεκριμένα, η Νάντια 53 ετών με δύο παιδιά αναφέρει ότι «οι ανάγκες οι δικές μου έρχονται πάντα στην ιεράρχηση των υποχρεώσεων τελευταίες και ενώ το γνωρίζω πως δεν μπορεί κανείς να δώσει από ένα άδειο δοχείο, παρόλα αυτά εγκλωβίζομαι πάντοτε στις ίδιες επιλογές ιεράρχησης χωρίς

να διαμαρτύρομαι». Η Μαρίνα δηλώνει ότι στην προσπάθειά της να συνδυάσει την οικογένεια και την εργασία «συνήθως δεν έχει χρόνο για τον εαυτό της».

Σχετικό είναι και το απόσπασμα που ακολουθεί:

Ερευνήτρια: Το γεγονός ότι το άγχος και η κούραση σχετικά με τις οικογενειακές και επαγγελματικές ευθύνες μεταφέρονται από το σπίτι στον χώρο εργασίας και αντιθέτως, σας δημιουργεί επαγγελματική εξάντληση;

Μαρίνα: Δυστυχώς η κούραση από τις επαγγελματικές υποχρεώσεις μεταφέρεται περισσότερο στο σπίτι. Δεν ξέρω αν αυτό δημιουργεί επαγγελματική εξάντληση αλλά σίγουρα δημιουργεί προσωπική σε μεγάλο βαθμό ((...)). Ουσιαστικά, αναγκάζεσαι να παραμερίσεις τις δικές σου ανάγκες για να τα προλάβεις όλα.

Ερευνήτρια: Τι εννοείτε; Μπορείτε να δώσετε κάποια παραδείγματα;

Μαρίνα: Θέλω να πω ότι ο αντίκτυπος είναι μεγάλος και στην ψυχική και στη σωματική υγεία σε αυτήν την προσπάθεια ισοσκέλισης ρόλων. Όταν δυστυχώς τρέχεις για να τα προλάβεις όλα, κάποια στιγμή θα έλθει και η κούραση, που τα αποτελέσματά της είναι επιθυμητό να μην τα βιώσουν τα παιδιά.

Επομένως, από το δίλημμα οικογένεια και εργασία προκύπτει μία σύγκρουση με μία ανθρώπινη διάσταση δηλαδή τον προσωπικό χρόνο. Οι έρευνες έχουν δείξει (St-Amour, Laverdure, Devault & Manseau, 2007) ότι η σύγκρουση αυτή προκύπτει όταν οι απαιτήσεις που επιβάλλονται από διαφορετικούς ρόλους καθιστούν δύσκολη τη διαχείριση του χρόνου.

5.5. β. Στρατηγικές αντιμετώπισης διλήμματος

Η συγκεκριμένη θεματική ενότητα αναφέρεται στις στρατηγικές αντιμετώπισης του διλήμματος και στην προσπάθεια συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, όπως αυτές διατυπώθηκαν από τις συνεντευξιαζόμενες προς την ερευνήτρια. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί στην προσπάθειά τους να αντιμετωπίσουν το δίλημμα που προκύπτει από το δίπολο «εργασία - οικογένεια» αναζητούν λύσεις και από το επαγγελματικό αλλά και από το οικογενειακό τους περιβάλλον, γεγονός που αναδεικνύει την πίεση την οποία βιώνουν καθημερινά. Έτσι, λοιπόν, στηρίζονται σε στρατηγικές με τις οποίες προσπαθούν να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες που παρουσιάζονται στη διάρκεια της ημέρας. Κατά κύριο λόγο, στηρίζονται στην

ευελιξία του επαγγελματικού τους ωραρίου αλλά και, από την πλευρά της οικογένειας, βασίζονται στη βοήθεια που μπορούν να λάβουν και από τον ρόλο που αναλαμβάνει ο σύζυγος στην καθημερινότητα.

Στον πρώτο υποκώδικα διαπιστώθηκε ότι η ευελιξία του ωραρίου των εκπαιδευτικών γυναικών είναι σημαντική για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των δυσκολιών που δημιουργεί το δίλημμα και όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Νάντια 53 ετών με δύο παιδιά και ένα εξαρτώμενο μέλος *«η ευελιξία του ωραρίου, το να μπορώ να κάνω πράγματα από το σπίτι για την δουλειά μου και ταυτόχρονα να είμαι παρούσα στις προσωπικές-οικογενειακές υποχρεώσεις μου αποσυμφορεί την σύγκρουση των δυο ρόλων, της εργαζόμενης από τη μια μεριά και της μητέρας-συζύγου-παιδιού από την άλλη»*. Επιπλέον, η Αθηνά 43 ετών αναφέρει ότι *«αισθάνομαι τυχερή σε σχέση με άλλες εποχές όταν επικρατούσε διαφορετικό καθεστώς στην Εκπαίδευση κυρίως ως προς το ωράριο, όταν τα σχολεία ήταν ανοιχτά και το Σάββατο»*. Η Νάντια, επιπλέον, τονίζει ότι *«για πρώτη φορά φέτος συνειδητοποίησα πόσο σημαντική είναι η πενήμημερη εργασία και πόσο σημαντικό είναι το σταθερό πρωινό ωράριο, πόσο σημαντικές είναι οι διακοπές των Χριστουγέννων, του Πάσχα και οι 2 μήνες του καλοκαιριού»*. Τις απόψεις που προηγήθηκαν τις επιβεβαιώνουν έρευνες σχετικές με την προτίμηση των γυναικών για την επαγγελματική τους αποκατάσταση στο χώρο της εκπαίδευσης, σύμφωνα με τις οποίες το επάγγελμα της εκπαιδευτικού ταιριάζει με τον ρόλο που καλείται να ασκήσει μία γυναίκα ως μητέρα, τροφός και παιδαγωγός (Αναγνωστοπούλου κ.ά., 2004).

Στον επόμενο υποκώδικα της θεματικής ενότητας και στον ρόλο του συζύγου ως μέρος των στρατηγικών αντιμετώπισης του διλήμματος και εξισορρόπησης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, οι συνεντευξιαζόμενες εναπόθεσαν τις ελπίδες τους στον υποστηρικτικό ρόλο του συζύγου. Η Νάντια 53 ετών με δύο παιδιά και ένα εξαρτώμενο μέλος δήλωσε ότι ο σύζυγος λειτουργεί ως μοχλός αποσυμπίεσης του άγχους της και παράλληλα ως υποστηρικτής των επιλογών της, χαρακτηρίζοντας τη στάση του ως *«στάση ώριμη ενός υπεύθυνου ενήλικα»* και συνέχισε λέγοντας *«δεν μπορώ να φανταστώ τι θα γινόταν αν και εκείνος δεν ήταν βοηθός ή αν μου δημιουργούσε ένταση»*. Είναι γεγονός, όπως αποδεικνύεται από πρόσφατες έρευνες, ότι η θέση του πατέρα έχει αλλάξει μέσα στην οικογένεια σχετικά με τη συμμετοχή του στη φροντίδα των παιδιών και όχι μόνο. Εξάλλου, η πριμοδότηση της πατρότητας –κυρίως σε νέους πατέρες - αποτελεί παράδειγμα του πώς η πατρότητα

εξακολουθεί να είναι ένας σημαντικός και αξιόλογος κοινωνικός ρόλος, ο οποίος επιβραβεύεται στον εργασιακό χώρο (Rehel & Baxter, 2015).

Η Σάσα 41 ετών και μητέρα τριών παιδιών αναφέρει ότι «έχω έναν σύζυγο που βοηθά πολύ στο σπίτι, στο μοίρασμα των οικογενειακών υποχρεώσεων και στις ανάγκες των παιδιών από την πρώτη στιγμή, και επομένως μοιράζεται μέρος της ευθύνης πρακτικά και το κυριότερο το κάνει με ευχαρίστηση».

Όπως έχει αποδειχτεί από τις έρευνες οι πατέρες σήμερα αναμένεται να εμπλακούν στην παιδική φροντίδα και στις οικιακές ευθύνες, μοιράζοντας την εργασία που απαιτεί η φροντίδα ενός παιδιού με τις συντρόφους τους και όχι μόνο να βοηθούν όταν χρειάζεται. Η αυξημένη κοινωνική πίεση για ενεργό και αφοσιωμένο γονέα σημαίνει ότι περισσότεροι άνδρες αντιμετωπίζουν πλέον το είδος των απαιτήσεων που, στο παρελθόν, αντιμετώπιζαν μόνο οι γυναίκες (Rehel & Baxter, 2015). Επιπλέον, η έρευνα δείχνει (Askari, 2010; Gerson, 2010; Brandth & Kvande, 1998; Daly, 1998) ότι οι άνδρες επιθυμούν να συμμετέχουν περισσότερο στις οικογένειές τους, να διαδραματίζουν μεγαλύτερο ρόλο στην παιδική φροντίδα και στις εσωτερικές υποθέσεις του σπιτιού και να στηρίζουν τις συντρόφους τους στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Επιπροσθέτως, σε μια μελέτη των Tanturri et al. (2016), που διερευνά την εμπλοκή των πατέρων σε ό,τι αφορά γονικά καθήκοντα στη Γαλλία, Ιταλία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο βρέθηκε ότι οι Σουηδοί πατέρες παρουσιάζουν υψηλότερες τιμές στους δείκτες χρόνου δηλαδή χρόνου που αφιερώνουν στα παιδιά τους. Οι δείκτες καταδεικνύουν πόσο έχει προχωρήσει η Σουηδία και σε σχέση με την ενεργό πατρότητα σε σχέση με τις άλλες χώρες και τη συνεχιζόμενη εξέλιξη του ρόλου του πατέρα (Oláh, Richter & Kotowska, 2017).

5.6 Σεξισμός και προκαταλήψεις για την γυναικεία εργασία

Η παρούσα θεματική ενότητα πραγματεύεται την ύπαρξη σεξισμού και προκαταλήψεων στην εκπαίδευση για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς. Οι συνεντευξιαζόμενες σχετικά με την ύπαρξη ή μη προκαταλήψεων-στερεοτύπων στην εκπαίδευση, με αντιφατικότητα και με έμμεσο τρόπο, απάντησαν ότι ως επί το πλείστον δεν τίθεται τέτοιο ζήτημα στη σημερινή εποχή και, ως εκ τούτου, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δεν έχουν υποστεί αυτές τις προκαταλήψεις. Παρόλα αυτά

τόνισαν την αριθμητική υπεροχή των αντρών έναντι των γυναικών σε «θέσεις ευθύνης», γεγονός το οποίο υπογραμμίζει το δίλημμα που βιώνουν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί, όταν η επαγγελματική τους πορεία ανακόπτεται από τις υποχρεώσεις τους, ιδιαίτερα τις υποχρεώσεις που σχετίζονται με την ανατροφή των παιδιών, εξαιτίας του άνισου καταμερισμού της εργασίας στην οικογένεια και ως εκ τούτου δεν αποφασίζουν να ανελιχθούν σε ανώτερες διοικητικές θέσεις με αποτέλεσμα να παραμένουν στάσιμες στην ιεραρχία.

Σε αυτό το πλαίσιο η Θεοδώρα 49 ετών και μητέρα δύο παιδιών περιόρισε την ύπαρξη των προκαταλήψεων μόνο σε γυναίκες οι οποίες βρίσκονται σε «θέσεις ευθύνης». Οι έρευνες έχουν αποδείξει ότι οι συγκρούσεις και οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να τις εργασιακές και οικογενειακές τους ευθύνες είναι δυνατόν να τις οδηγήσουν στην άρνηση πρόσθετων εργασιακών ευθυνών, όπως η παρακολούθηση συνεδριάσεων πριν ή μετά τις εργάσιμες ώρες, εκπαιδευτικά σεμινάρια με το πέρας της εργασίας, κ.ά. (Rahaman & Jannat, 2015). Στο ίδιο ακριβώς πνεύμα και η Αθηνά 43 ετών υποστηρίζει «*ότι υπάρχουν στερεότυπα και προκαταλήψεις όχι σε μεγάλο βαθμό αλλά, για παράδειγμα, οι διευθύντριες στις σχολικές μονάδες είναι ελάχιστες ενώ οι γυναίκες εκπαιδευτικοί πάμπολλες*». Η διαπίστωση αυτή παραπέμπει στον όρο «γυάλινη οροφή» (*glassceiling*), ο οποίος παρουσιάστηκε στη δεκαετία του 1980 και επιχείρησε να σκιαγραφήσει όλα τα αθέατα εμπόδια που βιώνουν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να αναρριχηθούν στην ιεραρχία και τα οποία λειτουργούν αποτρεπτικά από την κατάκτηση της κορυφής της (Shakeshaft, 1989). Επιπλέον, η Νάντια 53 ετών αναφέρει ότι *δε θεωρεί «ότι τα πράγματα είναι ανησυχητικά (σε σχέση με τα στερεότυπα), όμως για παράδειγμα οι διευθύντριες σπανίζουν*». Προς ενίσχυση των απόψεων που προηγήθηκαν έρχεται η έρευνα (Συμεωνίδου, 1989) για να τεκμηριώσει ότι πράγματι είναι λίγες οι γυναίκες εκπαιδευτικοί οι οποίες διεκδικούν θέσεις ευθύνης, δεδομένου ότι ο κύριος ρόλος τους ταυτίζεται με τον ρόλο της μητέρας. Ένας επιπλέον λόγος εξαιτίας του οποίου οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δεν επιδιώκουν θέσεις ευθύνης, σύμφωνα με μελέτες, θεωρείται το γεγονός ότι δεν υπάρχουν παρόμοια γυναικεία μοντέλα ρόλων τα οποία μπορούν να ακολουθήσουν προκειμένου να διοικήσουν (Shakeshaft, 1998). Ως επίρρωση των ερευνητικών δεδομένων, έρχεται η μελέτη της Μαραγκουδάκη για το σχολικό έτος 1994-95, η οποία παρουσιάζει το χαμηλό ποσοστό που καταλαμβάνουν οι γυναίκες σε θέσεις ευθύνης έναντι των ανδρών. Η συγγραφέας της συγκεκριμένης μελέτης επισημαίνει

ότι, παρόλο που οι γυναίκες κατέχουν τα τυπικά προσόντα (μεταπτυχιακά, ξένες γλώσσες κ.λπ.) με τα οποία μπορούν να εξασφαλίσουν πρόσβαση σε αυτές τις θέσεις, εντούτοις αποκλείονται. Σύμφωνα με τη συγγραφέα της μελέτης, μία από τις αιτίες αυτού του αποκλεισμού, είναι και ο άνισος καταμερισμός της εργασίας στην οικογένεια (Μαραγκουδάκη, 2001).

Στον αντίποδα αυτής της θέσης και ως υποκώδικας της συγκεκριμένης θεματικής ενότητας βρίσκεται η άποψη των γυναικών οι οποίες υποστηρίζουν ότι *«λόγω αριθμητικής υπεροχής των γυναικών στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση δεν τίθεται ζήτημα προκαταλήψεων»*, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Ελένη 43 ετών. Επιπλέον η εμπειρία τους δεν επιβεβαιώνει την ύπαρξη των προκαταλήψεων και όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Μαρίνα 46 ετών *«δεν έχω αντιμετωπίσει στερεότυπα στο χώρο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε σχέση με το γυναικείο φύλο»*, για να συμπληρωθεί η άποψη αυτή με μία περαιτέρω δήλωση η οποία προέρχεται από την Ερατώ 32 ετών η οποία δήλωσε ότι *«σε όλα τα σχολεία που εργαζόμουν/μαι δεν έχω έρθει αντιμέτωπη με προκαταλήψεις ή στερεοτυπικές αντιλήψεις αντίθετα υπάρχει σεβασμός, εκτίμηση και συναδελφική αλληλοβοήθεια»*.

Εν κατακλείδι, η ύπαρξη σεξισμού και προκαταλήψεων στον χώρο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης περιορίζεται, κυρίως λόγω της αριθμητικής υπεροχής των γυναικών εκπαιδευτικών έναντι των αντρών αλλά και εξαιτίας της συναδελφικότητας που επικρατεί. Το σημείο, όμως, στο οποίο γίνεται αναφορά για στερεότυπα και προκαταλήψεις εις βάρος των εκπαιδευτικών γυναικών είναι ο αποκλεισμός τους από την ανάληψη θέσεων ευθύνης, αν και κατέχουν όλα τα τυπικά προσόντα που απαιτούνται, εξαιτίας των αυξημένων οικογενειακών υποχρεώσεων τους. Με αυτόν τον τρόπο καθίσταται σαφές ότι η ίδια η εξέλιξη της γυναικείας εργασίας επηρεάζεται από τις προκαταλήψεις και τον σεξισμό στην εκπαίδευση, ειδικά αν αναλογιστούμε ότι δεν υπάρχουν αντίστοιχα γυναικεία μοντέλα ρόλων με αυτά των αντρών, τα οποία οι γυναίκες θα μπορούσαν να ακολουθήσουν προκειμένου να διοικήσουν.

5.7 Πληροφόρηση: Γνώση/ άγνοια θεσμικών μέτρων για την αντιμετώπιση του διλήμματος εργασία-οικογένεια από την πλευρά των γυναικών

Η τελευταία θεματική ενότητα πραγματεύεται την πληροφόρηση από την πλευρά των γυναικών των θεσμικών μέτρων για την αντιμετώπιση του διλήμματος και τη συμφιλίωση της οικογενειακής/προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Οι συνεντευξιαζόμενες, με ελάχιστες εξαιρέσεις, έδειξαν να γνωρίζουν, αλλά όχι ικανοποιητικά την ύπαρξη κάποιων θεσμικών μέτρων που ισχύουν για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς, μόνιμες και αναπληρώτριες.

Συγκεκριμένα, ανέφεραν τη θεσμοθέτηση γονικών αδειών, τις άδειες κήσης και επαπειλούμενης εγκυμοσύνης, άδειες ανατροφής και ασθενείας, άδειες πατρότητας κ.ά. Παρόλα αυτά, η πληροφόρηση των γυναικών για τις παροχές που δικαιούνται δεν είναι επαρκής, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Μαρίνα 46 ετών «σε ό,τι αφορά τα θεσμικά μέτρα, δε γνωρίζω αν υπάρχουν, ούτε τι πλαίσιο περιλαμβάνουν». Στο σημείο αυτό αξίζει να επισημανθεί ότι ο όρος «συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής» έχει περιληφθεί στα κείμενα πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης εδώ και μερικές δεκαετίες. Φεμινιστικοί ερευνητές μίλησαν για την κατανομή των φύλων στις οικογένειες και τον καταμερισμό των οικογενειακών ευθυνών. Εν κατακλείδι, ο όρος «συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής» έχει αρχίσει να χρησιμοποιείται σε σχέση με τις πολιτικές απασχόλησης περισσότερο από τα ζητήματα ισότητας. Τα πιο παραδοσιακά μέτρα που υπάρχουν περιλαμβάνουν τη γονική άδεια, την άδεια μητρότητας, την άδεια πατρότητας, την φροντίδα παιδιών, τις παροχές κλπ. Καθώς ο όρος συνδέεται στενά με την πολιτική απασχόλησης, περιλαμβάνει πλέον και τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, την ευελιξία στην αγορά εργασίας, την ειδική άδεια κ.λπ. (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006). Εξάλλου, σύμφωνα με τους Meenakshi, Pattu, Subrahmanyam & Ravichandran, (2013), η ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής αφορά στη δημιουργία και στη διατήρηση υποστηρικτικών και υγιεινών περιβαλλόντων εργασίας, που θα επιτρέψουν στους εργαζόμενους να έχουν ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικών ευθυνών, ενισχύοντας έτσι την αφοσίωση και την παραγωγικότητά τους, και βέβαια, όπως γίνεται αντιληπτό, τα θεσμικά μέτρα συγκαταλέγονται στα υποστηρικτικά περιβάλλοντα εργασίας.

Επομένως, η πλήρης γνώση και η ακριβής πληροφόρηση για την ύπαρξη των θεσμικών μέτρων και των παροχών που δικαιούνται οι γυναίκες εκπαιδευτικοί θεωρείται απαραίτητη προκειμένου να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στο δίλημμα

«εργασία - οικογένεια» και να μπορούν να ισορροπούν σε περιπτώσεις εξαιρετικά πιεστικές, όπως είναι για παράδειγμα η περίπτωση ασθενείας τέκνου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΝΘΕΣΗ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΩΝ

6.1 Συμπεράσματα

Η παρούσα έρευνα καταδεικνύει τη σημασία της κατανόησης του διλήμματος που βιώνουν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί στις μέρες μας, αναφορικά με την ανάγκη εξισορρόπησης της οικογενειακής/προσωπικής και της επαγγελματικής τους ζωής, όπως προκύπτει από τη μελέτη των απόψεων και των βιωμάτων τους. Στόχοι της έρευνας ήταν να αναδειχθεί ο τρόπος με τον οποίο κατανοούν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί το δίλημμα, ο τρόπος με τον οποίο το βιώνουν και το αντιμετωπίζουν. Ένα βασικό στοιχείο που προέκυψε από την έρευνα είναι η ανάδειξη της περιπλοκότητας που προκαλεί το δίλημμα στη ζωή των γυναικών και στις επιλογές στις οποίες αυτές καλούνται να προβούν.

Εξίσου σημαντικό κρίνεται ότι οι γυναίκες δεν επιτρέπουν στον ίδιο βαθμό να διαφανεί το πόσο καθεμία επιτρέπει στο δίλημμα να επηρεάσει τα λεγόμενά της. Στον λόγο τους διαφαίνονται αρκετά συχνά λανθάνοντα νοήματα, π.χ. σχετικά με ευθύνες που οι ίδιες επιρρίπτουν στον εαυτό τους ή σε άλλους, ενώ και οι τύψεις που κάποιες από αυτές βιώνουν, συχνά βρίσκονται κρυμμένες σε διατυπώσεις που με την πρώτη ματιά δεν τις φανερώνουν.

Οι γυναίκες αφηγούνται τις ιστορίες τους, οι οποίες μπορούν να γίνουν κατανοητές σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό μέσα από την προσέγγιση των εμπειριών καθεμίας, την χρήση αφαίρεσης στα λεγόμενά τους, την ανάδειξη των συμβόλων που χρησιμοποιούν στο λόγο τους. Μία «πλαισιακή προσέγγιση», μία εξέταση των συμφραζομένων που αναδύονται στο λόγο των γυναικών, αποτέλεσε εργαλείο που οδήγησε στην κατανόηση συναισθημάτων, βιωμάτων, αντιλήψεων, σχέσεων με πρόσωπα του περιβάλλοντός τους, στάσεων απέναντι σε θεσμούς και αξίες, κοινωνικο-πολιτιστικών συνθηκών που δυναμικά και διαρκώς διαμορφώνουν

τη συνεχή κατά τη διάρκεια της ζωής ανάπτυξη των γυναικών αυτών ως ανθρώπινων όντων.

Τα πορίσματα στα οποία οδήγησε η μελέτη των δεδομένων αναφορικά με τα ερωτήματα που αρχικά τέθηκαν και με τους θεματικούς άξονες που στην πορεία διαμορφώθηκαν είναι τα εξής:

- Αναφορικά με το δίλημμα και την ύπαρξή του ή όχι στη ζωή των γυναικών, φαίνεται ότι με βάση τα λεγόμενά τους υπάρχει πολυπλοκότητα και ποικιλότητα. Κάποιες από τις γυναίκες αρνούνται την ύπαρξη διλήμματος. Φτάνουν μόνο σε περιπτώσεις ασθένειας κάποιου συγγενή τους να προτάξουν την οικογένεια. Όμως ενδιαφέρον προκαλεί ότι και αυτές οι γυναίκες που αρνούνται το δίλημμα υποπίπτουν σε αντιφάσεις στο λόγο τους σε άλλα σημεία.
- Στο σύνολό τους οι γυναίκες πιέζονται, με επίγνωση ή όχι, από τον χρόνο και η πάγια τακτική τους είναι ο περιορισμός του προσωπικού τους χρόνου. Στο σύνολό τους θεωρούν ωστόσο την εργασία απαραίτητη. Σε κομβικό σημείο στη βίωση του διλήμματος ανάγεται η φροντίδα του παιδιού, για όσες έχουν παιδιά. Αυτό είναι και στοιχείο που επηρεάζει την αίσθηση ανεπάρκειας που βιώνουν λόγω των πολλαπλών ρόλων τους. Οι εκδηλώσεις της βίωσης του διλήμματος φαίνεται ότι είναι κοινές σε όλες: άγχος, σωματική και ψυχική εξάντληση. Στην αντιμετώπιση του διλήμματος ρόλο παίζει καταρχάς το ευέλικτο ωράριο των εκπαιδευτικών. Οι περισσότερες αισθάνονται μάλλον τυχερές ως προς αυτό. Ο δεύτερος παράγοντας στην αντιμετώπιση του διλήμματος είναι η στάση του συζύγου, για τον οποίο οι περισσότερες γυναίκες είπαν ότι βοηθάει. Αναφορικά με τα θεσμικά μέτρα που ισχύουν σχετικά με το θέμα, οι περισσότερες δεν τα γνωρίζουν στο σύνολό τους, αλλά θεωρούν ότι δεν επαρκούν πάντοτε.
- Στο θέμα των στερεοτύπων φύλου και των προκαταλήψεων, οι απόψεις των γυναικών δίστανται: άλλες θεωρούν ότι ακόμη υπάρχουν, άλλες ισχυρίζονται ότι δεν υπάρχουν, εφόσον οι ίδιες δεν έχουν βιώσει κάτι τέτοιο, ενώ άλλες εστιάζουν το πρόβλημα στο ότι δεν υπάρχουν πολλές γυναίκες εκπαιδευτικοί σε θέση ευθύνης.
- Ένα στοιχείο που επίσης προέκυψε από την έρευνα είναι ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί σε μεγάλο ποσοστό αναφέρονται στο ότι το επάγγελμά τους τις γεμίζει συναισθηματικά. Αυτό φαίνεται ότι αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει τη βίωση του διλήμματος, καθώς δεν βάζουν το επάγγελμα σε δεύτερη μοίρα.

Τα πορίσματα αυτά κρίνονται ιδιαίτερα σημαντικά για την κατανόηση του διλήμματος που βιώνουν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα, και μάλιστα εφόσον δεν έχει γίνει ως τώρα κάποια σχετική έρευνα **αναφορικά με τη συμφιλίωση στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση**. Αυτό αιτιολογεί και τη σημασία της παρούσας εργασίας.

6.2 Περιορισμοί

Το δείγμα αποτελείται από 10 γυναίκες εκπαιδευτικούς στην ελληνική δημόσια δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Πρόκειται για δείγμα μικρό, γεγονός το οποίο είναι δυνατόν να φανεί ότι περιορίζει τη γενική αξιοπιστία των συμπερασμάτων μας. Ωστόσο, στην ποιοτική έρευνα η έμφαση είναι στον εντοπισμό της ποικιλότητας των αντιλήψεων και αναπαραστάσεων των ερωτωμένων και η διαχείριση ενός μεγάλου αριθμού ποιοτικών δεδομένων θα δυσχέρανε εξαιρετικά την ανάλυση. Εξάλλου, το συγκεκριμένο δείγμα αρκούσε για την απάντηση των συγκεκριμένων ερευνητικών ερωτημάτων και η εις βάθος ανάλυση των δεδομένων απέφερε πλούσιες πληροφορίες, πράγμα που δεν θα μπορούσε να γίνει εάν στόχος της εργασίας ήταν διαφορετικός, π.χ. εάν στόχος ήταν ο εντοπισμός αποκλίσεων και διαφοροποιήσεων (Ισαρη – Πουρκός, 2015).

Ένας άλλος περιορισμός της έρευνας ήταν ότι αξιοποιήθηκαν συνεντεύξεις γυναικών εκπαιδευτικών μόνο από τη δημόσια δευτεροβάθμια εκπαίδευση και όχι από την ιδιωτική. Στην επιλογή αυτή οδήγησε η άποψη ότι το συγκεκριμένο δείγμα θα εξυπηρετούσε με τον καλύτερο τρόπο τους σκοπούς και τα ερωτήματα της έρευνας, καθώς προσφερόταν για εις βάθος μελέτη. Εξάλλου, σε αυτό οδήγησε και η προσωπική εμπειρία αλλά και το ότι στο συγκεκριμένο δείγμα υπήρχε πιο εύκολη πρόσβαση για έρευνα.

6.3 ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ

Η παρούσα μελέτη θα μπορούσε να αποτελέσει τη βάση για περαιτέρω έρευνα, προς συμπλήρωση αυτής, σε ένα μεγαλύτερο γεωγραφικό πλάτος και σε περισσότερα επαγγέλματα. Η ποσοτική προσέγγιση του θέματος σε ένα μεγαλύτερο δείγμα που θα

περιλαμβάνει πλήθος άλλων επαγγελμάτων θα μπορούσε να οδηγήσει σε ασφαλή συμπεράσματα που δύναται να γενικευτούν στον πληθυσμό.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Μπορεί να είναι δύσκολο να υπάρξει η σωστή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι ειδικοί υποστηρίζουν ότι η επιτυχία δεν έγκειται μόνο στην προσεκτική οριοθέτηση του τρόπου με τον οποίο θέλει ένα άτομο να περάσει το χρόνο του αλλά το να εξασφαλίσει ότι προσαρμόζει τη ζωή του και την εργασία του καθώς αλλάζουν οι ανάγκες του. Μερικές φορές ακόμη και μικρές αλλαγές μπορεί να κάνουν τη διαφορά. Ένα ανεξέλεγκτο πρόγραμμα και μία ζωή εκτός ελέγχου μπορεί να οδηγήσει σε κατάθλιψη, χαμηλές επιδόσεις στην εργασία, και σύγκρουση με την οικογένεια. Η εναρμόνιση της εργασίας και της προσωπικής ζωής είναι μια κατάσταση ισορροπίας που επιτυγχάνεται μεταξύ των πρωταρχικών προτεραιοτήτων ενός εργαζόμενου και του ιδιωτικού τρόπου ζωής του. Οι περισσότεροι ψυχολόγοι συμφωνούν ότι οι απαιτήσεις της σταδιοδρομίας ενός εργαζομένου δεν πρέπει να κατακλύζουν την ικανότητα του να απολαμβάνει μία ικανοποιητική προσωπική ζωή έξω από το επιχειρηματικό περιβάλλον.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Α. Ελληνική

- Αλιπράντη – Μαράτου, Λ., Κατσή, Α. & Παπαδημητρίου Π. (2016). (Αν)ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής. Μια ποσοτική έρευνα στην Ελλάδα της κρίσης. Αθήνα: Κέντρο Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού. Ανακτήθηκε 7 Αυγούστου 2019 από https://worlbal.eu/files/publications/Anissoropia_Ergasias_Zois.pdf
- Αναγνωστοπούλου, Μ., Αρβανίτη, Ι., & Κανταρτζή, Ε. (2004). Η ανάληψη διδασκαλίας στην Α΄ τάξη από γυναίκες εκπαιδευτικούς: επιλογή ή συμμόρφωση; Πρακτικά 4ου Πανελληνίου Συνεδρίου της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδας, Αλεξανδρούπολη, 171-179.
- Αρβανίτης, Κ., Ξυδοπούλου, Κ.Ε. & Παπαγιαννοπούλου, Χ.Μ. (2007). Εγχειρίδιο για το ρόλο των ανδρών/πατέρων στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. *Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι)*. Ανακτήθηκε 6 Απριλίου 2019, από https://kethi.gr/wp-content/uploads/2008/12/129_EGXEIRIDIO_EKSIRROPISH_OIKOGENEIA_ER_GASIA.pdf
- Αργυροπούλου, Χ. (2006). Η γυναίκα στην εκπαίδευση και η εκπαιδευτικός μέσα από λογοτεχνικά κείμενα. Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων 11: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Βαλιώτη, Ε. (2007). Απόψεις φοιτητών και φοιτητριών για τη σχέση (συμβατότητα ασυμβατότητα) φύλου και αντικειμένου σπουδών και η επίδρασή της στα επαγγελματικά τους σχέδια. Αδημοσίευτη διπλωματική εργασία. Θεσσαλονίκη: ΑΠΘ, Διατμηματικό Πρόγραμμα Σπουδών.
- Βερβενιώτη, Τ. (1994). *Η γυναίκα της Αντίστασης. Η είσοδος των γυναικών στην πολιτική*. Αθήνα: Οδυσσέας.
- Βερβενιώτη, Τ., Δημητρίου, Ο. & Φραντζή, Κ. (1988). *Στα Λύκειά σας*. Αθήνα: Ύψιλον.
- Γαλάνης, Π. (2018). Ανάλυση δεδομένων στην ποιοτική έρευνα. Θεματική ανάλυση, *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής* 2018, 35 (3), 416-423.

- Γκασούκα, Μ. (2007). Κοινωνική Πρωτοβουλία EQUAL, Αναπτυξιακή Σύμπραξη ΕΛΑΝΗ, Έργο «Ανοικτές Πόρτες». Ανακτήθηκε 8 Απριλίου 2019, από https://medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/equal-elani_final.pdf
- Γκασούκα, Μ. (2008). Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής: Πρόταση Μέτρων και Πολιτικών. *Cyprus Employability Network*. Ανακτήθηκε 6 Απριλίου 2019, από [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/F0434142B7DAC0DEC22579A500333291/\\$file/%CF%80%CF%81%CE%BF%CF%84%CE%B1%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%83%CE%BC%CE%B5%CF%84%CF%81%CF%89%CE%BD%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%89%CE%BD%CF%83%CF%85%CE%BC%CF%86%CE%B9%CE%BB%CE%B9%CF%89%CF%83%CE%B7%CF%83.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/F0434142B7DAC0DEC22579A500333291/$file/%CF%80%CF%81%CE%BF%CF%84%CE%B1%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%83%CE%BC%CE%B5%CF%84%CF%81%CF%89%CE%BD%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%89%CE%BD%CF%83%CF%85%CE%BC%CF%86%CE%B9%CE%BB%CE%B9%CF%89%CF%83%CE%B7%CF%83.pdf)
- Δελγιάννη-Κουϊμτζή, Β. (2004). *Διερευνώντας το φύλο στο σχολικό πλαίσιο. Νεώτεροι προβληματισμοί και μία σύνοψη της πρόσφατης ελληνικής έρευνας*. Δημερίδα με θέμα «Φύλο και Εκπαίδευση». Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής Αγωγής, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Δημαράς, Αλ. (2003). *Η μεταρρύθμιση που δεν έγινε: Τεκμήρια ιστορίας*, τόμ. Α (18211894). Αθήνα: Εστία.
- Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των φύλων 2016-2020. Ανακτήθηκε 7 Απριλίου 2019, από <http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/ethniko-sxedio-drasis.pdf>
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, (2019). Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ανακτήθηκε 20 Φεβρουαρίου 2019, από https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_2.3.8.pdf
- Ζιώγου-Καραστεργίου, Σ. (2006). *Διερευνώντας το φύλο: Ιστορική διάσταση και σύγχρονος προβληματισμός στη Γενική, Επαγγελματική και Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση*. Θεσσαλονίκη: Βάνιας.
- Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ. (2018). Συμφιλίωση επαγγελματικής – οικογενειακής/προσωπικής ζωής. Διεθνείς και ευρωπαϊκές τάσεις. Η περίπτωση των γυναικών επιχειρηματιών και αυτοαπασχολουμένων. Ανακτήθηκε 7 Απριλίου 2019, από https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2018/05/%CE%A0%CE%A1%CE%9F%CE%A6%CE%A5%CE%A1%CE%97_2018_02_%CE%95%CE%A3_work-life-balance.pdf

- Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων. (2018). Συμφιλίωση επαγγελματικής - οικογενειακής/προσωπικής ζωής. Διεθνείς και ευρωπαϊκές τάσεις. Η περίπτωση των γυναικών επιχειρηματιών και αυτοαπασχολουμένων. Ανακτήθηκε 20 Φεβρουαρίου 2019, από https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2018/05/%CE%A0%CE%A1%CE%9F%CE%A6%CE%A5%CE%A1%CE%97_2018_02_%CE%95%CE%A3_work-life-balance.pdf
- Ίσαρη, Φ., & Πουρκός, Μ., (2015). *Ποιοτική μεθοδολογία έρευνας*. [ηλεκτρ. βιβλ.] Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. Ανακτήθηκε 20 Ιουνίου 2019, από <http://hdl.handle.net/11419/5826>
- Κανταράκη, Μ. & Παγκάκη, Μ. & Σταματελοπούλου, Ε. (2008). Κατά Φύλο Επαγγελματικός Διαχωρισμός (Κάθετος και Οριζόντιος): Διακρίσεις και Ανισότητες κατά των Γυναικών στην Εκπαίδευση. Παρατηρητήριο για την Ισότητα στην Εκπαίδευση. Ανακτήθηκε 7 Απριλίου 2019, από https://kethi.gr/wp-content/uploads/2009/07/137_EPAGELMATIKOS_DIAXORISMOS_EKPAIDE_USI.pdf
- Καραμεσίνη, Μ. & Ιωακείμογλου, Η. (2003). Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Μελέτη για λογαριασμό του ΚΕΘΙ. Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. ΚΕΚΜΟΚΟΠ.
- Μαραγκουδάκη, Ε. (2001). *Η σύνθεση του διδακτικού προσωπικού και ο καταμερισμός εργασίας με βάση τον παράγοντα φύλο στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση κατά το χρονικό διάστημα 1974-1997*. Ιωάννινα, Δωδώνη, Επιστημονική Επετηρίδα του Τμήματος Φ.Π.Ψ.
- Μάρη, Ε. (2007). Οδηγός καλών και αναποτελεσματικών πρακτικών για την εναρμόνιση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για την Εναρμόνιση της Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής. Έργο: Διευκόλυνση της επαγγελματικής ζωής των γυναικών χωρίς διακρίσεις με την εφαρμογή κοινωνικών ωραρίων-κοινωνικό ωράριο. Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Παρέμβαση Συμφιλίωσης».
- Νιώτα, Μ. (2016). *Το φαινόμενο της υποαντιπροσώπησης των γυναικών στη διοίκηση της εκπαίδευσης: η σύγκρουση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων ως ανασταλτικός παράγοντας ανάληψης διευθυντικού ρόλου*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία που εκπονήθηκε στο ΕΑΠ.

- Παπαναούμ, Ζ. (2004). *Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση*. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Πετρογιάννης, Κ.Γ. (2003). *Η μελέτη της ανθρώπινης ανάπτυξης: οικοσυστημική προσέγγιση. Παρουσίαση της θεωρίας του Urie Bronfenbrenner με βάση ευρήματα από τη διεθνή έρευνα*, Αθήνα: Καστανιώτης.
- Σαλτερής, Ν. (2008). «Ο ρόλος του εκπαιδευτικού στο σύγχρονο σχολείο» στο Αργυρίου, Μαρία (επιμ.): *Σύγχρονες τάσεις και δυναμικές της Σχολικής Ψυχολογίας στην Εκπαίδευση και στη Μουσική Παιδαγωγική: Πρακτικά Συμποσίου, Πειραιάς: Διάπλαση*, 81-85.
- Σταυρόπουλος, Β. (2017). «Η συμβολή των μικτών ερευνητικών μεθόδων στην εκπαιδευτική έρευνα: Πλαίσιο εφαρμογής και εμπειρικά δεδομένα», *Τα Πρακτικά του 4ου Συνεδρίου: «Νέος Παιδαγωγός»* (Αθήνα, 1 και 2 Απριλίου 2017).
- Συμεωνίδου, Χ. (1989). Η σύγκρουση των ρόλων της μητρότητας και της γυναικείας απασχόλησης. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 74, 141-156.
- Τάκη, Β. (2009). *Έμφυλη απουσία: Γυναίκες στη διοίκηση της εκπαίδευσης ένα εναλλακτικό μοντέλο*. Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.
- Τσιώλης, Γ. (2018). «Θεματική ανάλυση ποιοτικών δεδομένων». Στο: Γ. Ζαϊμάκης (επιμ.), *Ερευνητικές διαδρομές στις Κοινωνικές Επιστήμες. Θεωρητικές – Μεθοδολογικές Συμβολές και Μελέτες Περίπτωσης*, Πανεπιστήμιο Κρήτης - Εργαστήριο Κοινωνικής Ανάλυσης και Εφαρμοσμένης Κοινωνικής Έρευνας.
- Τσουκαλά, Φ. (2007). *Ανάπτυξη Μεθοδολογίας για τα Πλάνα Συμφιλίωσης Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής. Δημοτική Επιχείρηση Ανάπτυξης Βούλας*. Ανακτήθηκε 6 Απριλίου 2019, από http://www.isotita-ereaeek.gr/iliko_apo_allous_foreis/ergasia/simfiliosi_epagelmatiki_oikogeneiaki_zoi_reduce.pdf
- Χατζηδήμου, Δ. (2002). *Εισαγωγή στην Παιδαγωγική –Θέσεις, αντιθέσεις και προβληματισμοί*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.
- Χατζημαρινάκη, Μ. (2018). *Η Σύγκρουση Εργασίας-Οικογένειας σε σχέση με την Επαγγελματική Εξουθένωση και την Εργασιακή Δέσμευση σε Εκπαιδευτικούς Ειδικής Αγωγής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία που εκπονήθηκε στο ΠΜΣ «Ειδική Αγωγή» του ΠΤΔΕ Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Boklund-Λαγοπούλου, Κ. (1982), «Οι σύγχρονες μέθοδοι ανάλυσης λογοτεχνικών κειμένων». *Φιλολόγος* 29, 145-162.

Eurofound - Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (2005). Living to work-working to live: Tomorrows work-life balance in Europe. Ανακτήθηκε 21 Ιουλίου 2020 από https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef04121en.pdf

Β Ξένη

“Country report by Finland”. Retrieved April 13, 2019, from https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/13070Finland_review_Beijing20.pdf

“Gender Equality Policies in Finland”. (2006). *Ministry of Social Affairs and Health*. Retrieved April 13, 2019, from https://www.mpsv.cz/files/clanky/16168/Gender_equality_policies_FIN.pdf

Antai, D., Oke, A., Braithwaite, P. & Anthony, S.D. (2015). A ‘Balanced’ Life: Work-Life Balance and Sickness Absence in Four Nordic Countries. *The International Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 6 (No 4). Retrieved February 13, 2019, from <https://www.theijoem.com/ijoem/index.php/ijoem/article/view/667/658>

Bianchi, M.S. (2010). Family Change and Time Allocation in American Families. Retrieved February 20, 2019, from http://workplaceflexibility.org/images/uploads/program_papers/bianchi_family_change_and_time_allocation_in_american_families.pdf

Chandler, D. (1994). Semiotics for Beginners [κείμενο www] URL: <http://www.aber.ac.uk/~dgc/semiotic.html> [1-3-2020]

Clendynning, A. & Darling J. (1996). Gender Matters in Schools: Pupils and Teachers. London: Cassel.

Denzin, N.K. (1989a). *Interpretive biography*. Newbury Park, CA: Sage.

Finch, J. (1984), ““It's great to have someone to talk to”: the Ethics and Politics of Interviewing Women”, in: C. Bell and H. Roberts (eds), *Social Researching: Politics, Problems, Practice*, London: Routledge and Kegan Paul.

Frone, R.M., Russell, M. & Barnes M.G., (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1 (No 1), 57-69.

- Grzywacz, G.J. & Carlson, S. D. (2007). Conceptualizing Work–Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources* Vol. 9 (No. 4), 455-471.
- Grzywacz, G.J. & Carlson, S.D. (2007). Conceptualizing Work–Family Balance: Implications for Practice and Research. *Developing Human Resources*, 9 (4), 455-471. Retrieved February 13, 2019, from https://www.academia.edu/15460489/Conceptualizing_Work_Family_Balance_Implications_for_Practice_and_Research
- Harrington, B., Van Deusen, F., Fraone, S.J. & Mazar, I. (2015). *The New Dad. A Portrait of Today's Father*. Boston College. Retrieved February 20, 2019, from https://www.bc.edu/content/dam/files/centers/cwf/research/publications/researchreports/The%20New%20Dad%202015_A%20Portrait%20of%20Today's%20Fathers
- Kvale, S. (1996). *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, London: Sage.
- Maxwell, A.G., & McDougall, M., (2004). Work-Life Balance: Exploring the connections between levels of influence in the UK public sector. *Public Management Review*, Vol. 6 (No 3), 377-393.
- Meenakshi, S.P., Subrahmanyam, V. & Ravichandran, K. (2013). The Importance of Work-Life-Balance. *IOSR Journal of Business and Management*. 14 (3), 31-35. Retrieved March 17, 2019, from <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol14-issue3/F01433135.pdf>
- Numhauser-Henning, A. (2015). The Policy on Gender Equality in Sweden. *European Parliament*. Retrieved April 12, 2019, from [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU\(2015\)510011_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU(2015)510011_EN.pdf)
- O'Brien, M. (2005). *Shared Caring: Bringing fathers into the frame*. EOC Working Paper Series (No 18). University of East Anglia. Retrieved February 18, 2019, from https://dera.ioe.ac.uk/5299/1/1.73363!shared_caring_wp18.pdf
- Oláh, St.L., Richter, R. & Kotowska, E.I. (2017). The new roles of men and women and implications for families and societies: Summary report of key findings for WP3. Families and Societies, Working Paper Series 71. Retrieved February 22, 2019, from <http://www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2017/02/WP71OlahRichterandKotowska2017.pdf>

- Rahaman, A. & Jannat, T.K. (2015). Econciliation of professional and personal life: an empirical work life balance study on context of women empowerment. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3 (9), 207-2018. Retrieved February 13, 2019, from https://www.researchgate.net/publication/307968299_RECONCILIATION_OF_PROFESSIONAL_AND_PERSONAL_LIFE_AN_EMPIRICAL_WORK_LIFE_BALANCE_STUDY_ON_CONTEXT_OF_WOMEN_EMPOWERMENT
- Rahaman, A. & Jannat, T.K. (2015). Reconciliation of Professional and Personal Life: An empirical work life balance study on context of women empowerment. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3 (9), 207-219. Retrieved March 17, 2019, from https://www.academia.edu/15991333/Reconciliation_of_Professional_and_Personal_life_An_Empirical_Work_Life_Balance_Study_on_Context_of_Women_Empowerment
- Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union. (2006). *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Retrieved March 17, 2019, from <http://edz.bib.uni-mannheim.de/daten/edz-ma/esl/06/ef0606en.pdf>
- Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union. (2006). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Retrieved March 17, 2019, from <http://edz.bib.uni-mannheim.de/daten/edz-ma/esl/06/ef0606en.pdf>
- Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union.(2006). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Retrieved March 17, 2019, from <http://edz.bib.uni-mannheim.de/daten/edz-ma/esl/06/ef0606en.pdf>
- Rehel, E. & Baxter, E. (2015). Men, Fathers, and Work-Family Balance. Center for American Progress. Retrieved February 18, 2019, from <https://cdn.americanprogress.org/wp-content/uploads/2015/02/MenWorkFamily-brief.pdf>

- Shah, V. & Shat, P. (2016). Work -Family Balance – A Challenge for a women. *Indian Journal of Technical Education*, 85-90. Retrieved February 13, 2019, from [https://www.researchgate.net/publication/292975400_WORK - FAMILY BALANCE - A CHALLENGE FOR A WOMEN](https://www.researchgate.net/publication/292975400_WORK_-_FAMILY_BALANCE_-_A_CHALLENGE_FOR_A_WOMEN)
- Shakeshaft, C. (1998). *Women in Educational Administration*. Newberry Park, C.A.:
- St-Amour, N., Laverdure, J., Devault, A. & Manseau, S. (2007). The difficulty of balancing work and family life: Impact on the physical and mental health of Quebec families. Institut National De Sante Publique Du Quebec. Retrieved February 18, 2019, from <http://www.ncchpp.ca/docs/633-diffbalancingworkfamilylife.pdf>
- Traianou, A. (2014). The Centrality of Ethics in Qualitative Research. In: Patricia Leavy, ed. *The Oxford Handbook of Qualitative Research Methods*. New York: Oxford University Press, pp. 62-79.
- Uddin, R.M., Hoque, N., Lecturer, U. & Mohammad, A. (2013). Work-Life Balance: A Study on Female Teachers of Private Education Institutions of Bangladesh. *International Journal of African and Asian Studies*, Vol. 1, 101-107. Retrieved April 12, 2019, from [https://www.researchgate.net/publication/278026973 Work-Life Balance A Study on Female Teachers of Private Education Institutions of Bangladesh](https://www.researchgate.net/publication/278026973_Work-Life_Balance_A_Study_on_Female_Teachers_of_Private_Education_Institutions_of_Bangladesh)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Χαρακτηριστικά συνεντευξιζόμενων

ΨΕΥΔΩΝΥΜΑ	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ
1. Νάντια	Η ερωτώμενη είναι γυναίκα, 53 ετών, με Πανεπιστημιακή εκπαίδευση, έγγαμη με 2 παιδιά και 1 εξαρτώμενο άτομο.
2. Ελπίδα	Η ερωτώμενη είναι γυναίκα, 38 ετών, με Πανεπιστημιακή εκπαίδευση και Μεταπτυχιακό, έγγαμη με 2 παιδιά και κανένα εξαρτώμενο άτομο.
3. Ελένη	Η ερωτώμενη είναι γυναίκα, 43 ετών, με Πανεπιστημιακή εκπαίδευση, Μεταπτυχιακό και Διδακτορικό Δίπλωμα (PhD), έγγαμη με 3 παιδιά και κανένα εξαρτώμενο μέλος.
4. Θεοδώρα	Η ερωτώμενη είναι γυναίκα, 49 ετών, με Πανεπιστημιακή εκπαίδευση (+Master). Είναι με 2 παιδιά και κανένα εξαρτώμενο άτομο.
5. Ελισάβετ	Η ερωτώμενη είναι γυναίκα, 53 ετών, με Πανεπιστημιακή εκπαίδευση, κάτοχος μεταπτυχιακού. Είναι έγγαμη με 1 παιδί και κανένα εξαρτώμενο άτομο.
6. Γεωργία	Η ερωτώμενη είναι γυναίκα, 38 ετών, με Πανεπιστημιακή εκπαίδευση, έγγαμη με 1 παιδί και κανένα εξαρτώμενο άτομο.
7. Αθηνά	Η ερωτώμενη είναι γυναίκα, 43 ετών, με Πανεπιστημιακή εκπαίδευση, παντρεμένη χωρίς παιδιά.
8. Μαρίνα	Η ερωτώμενη είναι γυναίκα, 46 ετών, με Πανεπιστημιακή εκπαίδευση, έγγαμη με 2 παιδιά και 1 εξαρτώμενο άτομο, αλλά όχι σε μεγάλο βαθμό. Πρόκειται για την ανιψιά της η οποία περνάει περισσότερο μαζί τους τα σαββατοκύριακα και τις γιορτές-αργίες.
9. Σάσα	Η ερωτώμενη είναι γυναίκα, 41 ετών με Πανεπιστημιακή εκπαίδευση, έγγαμη με 3 παιδιά και κανένα εξαρτώμενο άτομο.
10. Ερατώ	Η ερωτώμενη είναι γυναίκα, κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου και εργάζεται ως αναπληρώτρια. Είναι 32 ετών άγαμη χωρίς παιδιά και κανένα εξαρτώμενο άτομο.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

Δείγμα ερωτήσεων

1. Να αναφέρετε τα δημογραφικά σας στοιχεία (ηλικία, μόρφωση, οικογενειακή κατάσταση)

2. ΑΞΟΝΑΣ: **Κατανομή προσωπικών-οικογενειακών και εργασιακών υποχρεώσεων**

Ερωτήσεις: Μπορείτε να μας πείτε πώς κατανέμετε τις προσωπικές και εργασιακές υποχρεώσεις σας; Υπάρχουν παράγοντες που σας βοηθούν και σας στηρίζουν στην καθημερινότητά σας;

3. ΑΞΟΝΑΣ: **Στάσεις σε σχέση με το «δίλημμα προσωπικές -οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις»**

Ερωτήσεις: Έχετε ακούσει ξανά την έννοια «δίλημμα προσωπικές -οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις»; Εσείς πώς την αντιλαμβάνεστε; Δώστε κάποιο παράδειγμα. Υπάρχουν θεσμικά μέτρα τα οποία να προστατεύουν και να βοηθούν τις γυναίκες να ανταπεξέλθουν και στους δύο τομείς, εργασία-οικογένεια; Αν ναι, τί γνωρίζετε; Βιώνετε αισθήματα καταπίεσης στην καθημερινότητά σας, λόγω του φόρτου των υποχρεώσεων;

Σε ό,τι αφορά τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα για το γυναικείο φύλο στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, τι έχετε να πείτε;

Το γεγονός ότι το άγχος και η κούραση σχετικά με τις οικογενειακές και επαγγελματικές ευθύνες μεταφέρονται από το σπίτι στον χώρο εργασίας και αντιθέτως, σας δημιουργεί επαγγελματική εξάντληση;

4. ΑΞΟΝΑΣ: **Απόψεις σχετικά με την ένταξη «Στρατηγικών Ισότητας»**

Εσείς σαν γυναίκα, μητέρα, πολίτης, τι πιστεύετε ότι χρειάζεται να γίνει για την εξισορρόπηση και τη συμφιλίωση αυτών των δύο τομέων;

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

Συνεντεύξεις

1^η Συνέντευξη

ΕΝΟΤΗΤΑ 1. Δημογραφικά στοιχεία

Η ερωτώμενη είναι γυναίκα, 46 ετών, με Πανεπιστημιακή εκπαίδευση, έγγαμη με 2 παιδιά και 1 εξαρτώμενο άτομο, αλλά όχι σε μεγάλο βαθμό. Πρόκειται για την ανιψιά της η οποία περνάει περισσότερο μαζί τους τα σαββατοκύριακα και τις γιορτές-αργίες.

ΕΝΟΤΗΤΑ 2: Κατανομή προσωπικών-οικογενειακών και εργασιακών υποχρεώσεων

Ερευνήτρια: Μπορείτε να μας πείτε πώς κατανέμετε τις προσωπικές και εργασιακές υποχρεώσεις σας;

Ερωτώμενη: Οι δυο τομείς αυτοί της ζωής με ορίζουν απόλυτα.

Ερευνήτρια: Μπορείτε να γίνετε πιο συγκεκριμένη;

Ερωτώμενη: Πριν γεννηθούν τα παιδιά ο επαγγελματικός τομέας είχε την τιμητική του. Ακόμα και όταν υπήρχε το ένα παιδί η ζυγαριά έγερνε προς τις εργασιακές υποχρεώσεις. Αυτό άρχισε να αλλάζει με τον ερχομό του δεύτερου παιδιού και παράλληλα καθώς το πρώτο μεγάλωνε (υπάρχει διαφορά ανάμεσά τους 5 χρόνια) η ζυγαριά άλλαξε ((.)) Το βάρος τώρα πήραν οι οικογενειακές υποχρεώσεις και η ζυγαριά άλλαξε. Δεν υπάρχει μεγάλη διαφορά ανάμεσα στα δύο. Η ζυγαριά δηλαδή πότε γέρνει προς τη μια μεριά και πότε προς την άλλη. Η δουλειά του εκπαιδευτικού, δυστυχώς ή ευτυχώς, σχετίζεται με μαθητές-παιδιά που δεν μπορείς να αφήσεις ξεκρέμαστα. Δεν είναι το ίδιο με το να είσαι υπάλληλος γραφείου και να σφραγίζεις άψυχα χαρτιά. Εδώ έχεις να κάνεις με παιδικές ψυχές που περιμένουν να κερδίσουν πράγματα από εσένα.

Ερευνήτρια: Εννοείτε γνώσεις; Αυτό θεωρείτε ως κέρδος;

Ερωτώμενη: Εκτός από τις γνώσεις, περιμένουν να κερδίσουν σε ήθος και να μάθουν να εμπιστεύονται, να στηρίζουν, να αισθάνονται ασφάλεια και σιγουριά. Άλλωστε, αυτό είναι και το βασικό μέλημα κάθε εκπαιδευτικού: να δημιουργήσει ελεύθερες προσωπικότητες με όραμα και όνειρα. Για αυτό και εμείς καταβάλλουμε κάθε προσπάθεια ((χμμμ))

Ερευνήτρια: Μετά από όσα προείπατε, τι έχετε να προσθέσετε;

Ερωτώμενη: Συνέπεια των παραπάνω είναι η εργασία και οι οικογενειακές ευθύνες να αλληλοεπιδρούν και δεν θα μπορούσαν να είναι διαφορετικά γιατί οι ώρες που «σπαταλούνται» στην εργασία είναι εις βάρος των οικογενειακών υποχρεώσεων ((.)). Για το λόγο αυτό ο χρόνος είναι περιορισμένος και οι εργασιακές υποχρεώσεις γίνονται τις βραδινές, εφόσον δηλαδή τα παιδιά πέσουν για ύπνο ((κοφτό γέλιο)).

Ερευνήτρια: Ο χρόνος επαρκεί για όλες τις καθημερινές υποχρεώσεις; Είστε ικανοποιημένη από τον χρόνο που διαθέτετε π.χ. για την φροντίδα των παιδιών σας;

Ερωτώμενη: Θα μπορούσα να πω ότι υπάρχει ικανοποιητικός χρόνος από μεριάς μου στην φροντίδα των παιδιών. Ενδεχομένως και για κάποιους να είναι υπερβολικός εφόσον το μεγάλο παιδί είναι ήδη 11 ετών ο χρόνος που σπαταλώ για αυτό είναι αρκετός αναφορικά με τα διαβάσματά του ((...)). Προσωπικός χρόνος δεν υπάρχει καθόλου. Θα τολμούσα να πω ότι τείνει στο μηδέν ((γέλιο)).

ΕΝΟΤΗΤΑ 3: Στάσεις σε σχέση με το «δίλημμα προσωπικές -οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις»

Ερευνήτρια: Έχετε ακούσει ξανά την έννοια «δίλημμα προσωπικές -οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις»;

Ερωτώμενη: Η έννοια «δίλημμα» ανάμεσα στα δύο έχει υπάρξει πολλές φορές στο μυαλό μου. Πολλές φορές από την κούραση, εεε, υπάρχει η έντονη επιθυμία η επαγγελματική υποχρέωση να μπει σε δεύτερη μοίρα αλλά ... δεν συμβαίνει.

Ερευνήτρια: Η κούραση έχει αυξηθεί;

Ερωτώμενη: Βέβαια, η αλήθεια είναι ότι σίγουρα τα πράγματα δεν είναι όπως πριν τη γέννηση των παιδιών.((...))

Ερευνήτρια: Υπάρχουν θεσμικά μέτρα για τις γυναίκες προκειμένου να μπορέσουν να ισορροπήσουν την οικογενειακή και επαγγελματική τους ζωή ;

Ερωτώμενη: Σε ό,τι αφορά τα θεσμικά μέτρα, δεν γνωρίζω αν υπάρχουν, ούτε τι πλαίσιο περιλαμβάνουν.

Ερευνήτρια: Υπάρχουν στιγμές που νιώθετε ότι καταπιέζεστε; Ποια είναι η προσωπική σας εμπειρία γενικότερα;

Ερωτώμενη: Υπάρχουν φορές που νιώθω ότι καταπιέζομαι και από τις δύο μεριές. Ειδικότερα αυτό συμβαίνει τα Σαββατοκύριακα που είναι όλες οι υποχρεώσεις (οικογενειακές-εργασιακές) μαζεμένες με αποτέλεσμα να μην υπάρχει προσωπικός χώρος-χρόνος.

Ερευνήτρια: Σε ό,τι αφορά τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα για το γυναικείο φύλο στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, τι έχετε να πείτε;

Ερωτώμενη: Δεν έχω αντιμετωπίσει στερεότυπα στο χώρο της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε σχέση με το γυναικείο φύλο.

Ερευνήτρια: Το γεγονός ότι το άγχος και η κούραση σχετικά με τις οικογενειακές και επαγγελματικές ευθύνες μεταφέρονται από το σπίτι στον χώρο εργασίας και αντιθέτως, σας δημιουργεί επαγγελματική εξάντληση;

Ερωτώμενη: Δυστυχώς η κούραση από τις επαγγελματικές υποχρεώσεις μεταφέρεται περισσότερο στο σπίτι. Δεν ξέρω αν αυτό δημιουργεί επαγγελματική εξάντληση αλλά σίγουρα δημιουργεί προσωπική σε μεγάλο βαθμό ((...))

Ερευνήτρια: Τι εννοείτε; Μπορείτε να δώσετε κάποια παραδείγματα;

Ερωτώμενη: Θέλω να πω ότι ο αντίκτυπος είναι μεγάλος και στην ψυχική και στη σωματική υγεία σε αυτήν την προσπάθεια ισοσκέλισης ρόλων. Όταν δυστυχώς τρέχεις για να τα προλάβεις όλα, κάποια στιγμή θα έλθει και η κούραση, που τα αποτελέσματά της είναι επιθυμητό να μην τα βιώσουν τα παιδιά.

Ερευνήτρια: Πιστεύετε ότι για μία γυναίκα που ο χρόνος δεν επαρκεί είναι επιθυμητό να εγκαταλείψει την εργασία της; Το έχετε σκεφτεί για εσάς;

Ερωτώμενη: Το να εγκαταλείψει την εργασία της η γυναίκα για χάρη της οικογένειάς της δεν είναι το θεμιτό. Αυτό θα πρέπει να γίνει μετά από σκέψη και εφόσον συντρέχουν όλοι εκείνοι οι οικονομικοί παράγοντες που δεν θα την κλείσουν ξαφνικά σε ένα σπίτι αλλά θα της δίνουν τη δυνατότητα αν αυτή επιθυμεί να ασχοληθεί και με πράγματα που την ευχαριστούν.

ΕΝΟΤΗΤΑ 4: Απόψεις σχετικά με την ένταξη «Στρατηγικών Ισότητας»

Ερευνήτρια: Εσείς σαν γυναίκα, μητέρα, πολίτης, τι πιστεύετε ότι χρειάζεται να γίνει για την εξισορρόπηση και τη συμφιλίωση αυτών των δύο τομέων;

Ερωτώμενη: Ως μητέρα, ως πολίτης και ως γυναίκα χρειάζεται να ληφθούν μέτρα από την πολιτεία για την εξυγίανση του εκπαιδευτικού συστήματος έτσι ώστε τα παιδιά να μην μαθαίνουν τόσες γνώσεις που τελικά ο εγκέφαλός τους δεν συγκρατεί και κατά δεύτερον τα όρια συνταξιοδότησης στις γυναίκες θα πρέπει να αλλάξουν δηλαδή να «κατέβουν» διότι δεν μπορεί μια γυναίκα να είναι όμορφη σύζυγος, καλή μητέρα και αξιοπρεπής επαγγελματίας έως την ηλικία των 67 ((γέλιο)).

2^η συνέντευξη

ΕΝΟΤΗΤΑ 1. Δημογραφικά στοιχεία

Η ερωτώμενη είναι γυναίκα, 53 ετών, με Πανεπιστημιακή εκπαίδευση, έγγαμη με 2 παιδιά και 1 εξαρτώμενο άτομο.

ΕΝΟΤΗΤΑ 2: Κατανομή προσωπικών-οικογενειακών και εργασιακών υποχρεώσεων

Ερευνήτρια: Μπορείτε να μας πείτε πώς κατανέμετε τις προσωπικές και εργασιακές υποχρεώσεις σας;

Ερωτώμενη: Μεγαλώνοντας μέσα σε μια κλασική ελληνική οικογένεια (ε..., μεγάλωσα με την γιαγιά στο σπίτι να μας προσέχει και να μένει μαζί μας) ασυναίσθητα διαιώνισα το ίδιο πρότυπο και μέχρι πριν από δυο χρόνια είχα την ευθύνη του πατέρα και της μητέρας μου.

Ερευνήτρια: Είχατε εσείς αναλάβει να τους γηροκομήσετε;

Ερωτώμενη: Ακριβώς. ((...)) Δυο υπερήλικες με πολλά προβλήματα υγείας. (.)

Ερευνήτρια: Με ποιο τρόπο το χειριστήκατε;

Ερωτώμενη: Χρειάστηκε σε αρκετές φάσεις της ζωής μου να καταλείψω τον χρόνο για τις οικογενειακές υποχρεώσεις, για τα 5 άλλα μέλη της οικογένειας 2 παιδιά, σύζυγο και 2 γονείς, άνισα σε σχέση με τον προσωπικό μου χρόνο. Ποτέ όμως δεν αισθάνθηκα ότι έβαλα πίσω το κομμάτι των εργασιακών μου υποχρεώσεων.

Ερευνήτρια: Υπήρξε κάποιος παράγοντας που σας βοήθησε σε αυτό;

Ερωτώμενη: Σε αυτό βέβαια με βοήθησε το γεγονός ότι στον δημόσιο τομέα όπου εργάζομαι βρέθηκε η κατάλληλη ρύθμιση ωραρίου ώστε να μπορώ να είμαι συνεπής στις εργασιακές υποχρεώσεις. Και για αυτό θεωρώ τον εαυτό μου τυχερό μιας και δεν χρειάστηκε να μπω στο δίλημμα εργασία ή οι προσωπικές-οικογενειακές υποχρεώσεις. (.) Μάλιστα δεν σας κρύβω πως φέτος, στα 53 μου, εκτίμησα και την ιδιαίτερη φύση της εργασίας μου.

Ερευνήτρια: Τι ακριβώς εννοείτε;

Ερωτώμενη: Για πρώτη φορά φέτος συνειδητοποίησα πόσο σημαντική είναι η πενήμερη εργασία και πόσο σημαντικό είναι το σταθερό πρωινό ωράριο, πόσο

σημαντικές είναι οι διακοπές των Χριστουγέννων, του Πάσχα και οι 2 μήνες του καλοκαιριού. (...)) Η αλήθεια είναι ότι στο χρόνο αυτό που φαίνεται να είμαστε στο σπίτι πάλι χρειάζεται μέσα στη μέρα να ασχοληθούμε με διορθώσεις γραπτών, να προετοιμαστούμε για νέα διδακτικά πακέτα το καλοκαίρι, (ε...) να ανανεώσουμε τις σημειώσεις, να μελετήσουμε νέα αντικείμενα διδακτικά, να προσεγγίσουμε διαφορετικά μια διδακτική ενότητα, να προσαρμόσουμε το μάθημα στα νέα δεδομένα τα οποία προκύπτουν από τη νέα σύνθεση των μαθητών μιας τάξης, να παρεμβάλλουμε επιπλέον δράσεις ((γέλιο)) κ.α.

Ερευνήτρια: Πολλά πράγματα αναφέρατε. Πώς νιώθετε για όλα αυτά;

Ερωτώμενη: Όλα αυτά απαιτούν πολύ χρόνο προετοιμασίας στο σπίτι. Όμως η ευελιξία του ωραρίου, το να μπορώ να κάνω πράγματα από το σπίτι για την δουλειά μου και ταυτόχρονα να είμαι παρούσα στις προσωπικές-οικογενειακές υποχρεώσεις μου αποσυμφορεί την σύγκρουση των δυο ρόλων, της εργαζόμενης από τη μια μεριά και της μητέρας-συζύγου-παιδιού από την άλλη. (.) Στις δε περιπτώσεις όπου αναπόφευκτα πρέπει να διαλέξω ανάμεσα στην εργασία και στις προσωπικές σχέσεις, στην αρχή της εργασιακής μου πορείας συχνά επέλεγα την καλύτερη λύση για την εργασία και όχι για το κομμάτι των προσωπικών-οικογενειακών σχέσεων. (.)

Ερευνήτρια: Σήμερα, θα κάνατε το ίδιο;

Ερωτώμενη: Σήμερα αν με ρωτούσε κανείς τι θα έκανα σε εκείνες τις περιπτώσεις αν είχα την ευκαιρία να τις ξαναβιώσω και να επιλέξω εξ αρχής, θα έλεγα με πλήρη συνείδηση του βάρους της απάντησης να κάνω ακριβώς (έμφαση της λέξης) το ίδιο!. (.)

Ερευνήτρια: Θέλετε να προσθέσετε κάτι ακόμη;

Ερωτώμενη: Ναι, θέλω να πω ότι η εργασία είναι ένα κομμάτι που χρειάζομαι για να ισορροπήσω ως προσωπικότητα οπότε θα έκανα και πάλι τις υπερβάσεις μου με το όποιο κόστος προσπαθώντας, όπως λέμε εμείς ο μαθηματικοί, να βρούμε τη βέλτιστη λύση, δηλαδή τη λύση με τις μικρότερες απώλειες.

ΕΝΟΤΗΤΑ 3: Στάσεις σε σχέση με το «δίλημμα προσωπικές -οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις»

Ερευνήτρια: Έχετε ακούσει ξανά την έννοια «δίλημμα προσωπικές -οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις»; Εσείς πώς την αντιλαμβάνεστε; Δώστε κάποιο παράδειγμα. Υπάρχουν θεσμικά μέτρα; Αν ναι, τί γνωρίζετε;

Ερωτώμενη: Έχω ακούσει και βιώσει την έννοια αυτή. Όπως είπα και παραπάνω, έχω κάνει τις υπερβάσεις μου, όταν χρειάστηκε για να τα καταφέρω και στους δύο τομείς.

Ερευνήτρια: Υπάρχουν θεσμικά μέτρα; Αν ναι, τί γνωρίζετε;

Ερωτώμενη: Βεβαίως, υπάρχουν θεσμικά μέτρα και ευτυχώς το επάγγελμα του εκπαιδευτικού δίνει την ευελιξία αυτή. Η δυνατότητα των 10 ημερών κανονικής άδεια, η δυνατότητα να έχουμε άδεια ασθένειας τέκνου και άλλα, είναι παράγοντες θετικοί (.), δηλαδή είναι θεσμικά μέτρα που αποσυμφορούν τις δυσκολίες. ((...)) σε αντίθεση με άλλους χώρους. Για παράδειγμα, η αδελφή μου έχει σύζυγο μεταγγιζόμενο άτομο και είναι στον ιδιωτικό τομέα. Εκεί, αν και υπάρχει η πρόβλεψη του νομοθέτη για επιπλέον ημέρες άδειας, για μικρότερο ωράριο και επιπλέον διευκολύνσεις (.), τελικά δεν είναι εύκολο να διεκδικήσεις τα δικαιώματα σου όταν όπως χαρακτηριστικά λέγεται στον ιδιωτικό τομέα: «υπάρχει πλήθος ανέργων στην ουρά». Και πάλι οι συνθήκες στον δημόσιο τομέα είναι εξαιρετικά καλύτερες από τον ιδιωτικό.

Ερευνήτρια: Νιώθετε ότι καταπιέζεστε; Ποια είναι η προσωπική σας εμπειρία γενικότερα;

Ερωτώμενη: Όπως σας είπα δεν αισθάνομαι καταπιεσμένη.

Ερευνήτρια: Εσείς, πώς βιώνετε την εξάντληση; Ποια είναι η προσωπική σας εμπειρία;

Ερωτώμενη: Φέτος εκτίμησα περισσότερο αυτό που έχω. ((...))

Ερευνήτρια: Τι ακριβώς εννοείτε;

Ερωτώμενη: Ναι, φέτος με τα προβλήματα που έχει η μητέρα μου βρέθηκα να ανακαλύπτω κάθε μέρα τα όρια μου. Πολλές φορές είπα ότι δεν έχω ξεκουραστεί αρκετά, δεν κοιμήθηκα, για να πάω στη δουλειά, ή πολλές φορές είπα ότι φέτος δεν θα ασχοληθώ με την Μαθηματική εταιρεία που μου παίρνει αρκετό χρόνο, ή πολλές

φορές είπα ότι δεν θα μαγειρέψω και θα παραγγείλω απ' έξω, ή πολλές φορές νευρίασα, φώναξα, μάλωσα και έχασα την ψυχραιμία μου, όντας στα όρια μου. (.)

Ερευνήτρια: Όλα αυτά τα συναισθήματα με ποιο τρόπο τα χειριστήκατε;

Ερωτώμενη: Κατάλαβα, τελικά, ότι η ισορροπία είναι μια στάση ζωής για μένα. Ξέρω ότι κάποια πράγματα πρέπει να γίνουν και ανακαλύπτω κάθε φορά τα καινούργια μου όρια.

Ερευνήτρια: Από πού αντλείτε αυτή τη δύναμη;

Ερωτώμενη: Σε αυτό εξαιρετική βοήθεια μου δίνει ο σύζυγός μου. Είναι ο μόνος που δεν είναι παράγοντας πίεσης μέσα στο σπίτι και είναι εκείνος που στις δύσκολες «οριακές» στιγμές λειτουργεί με τέτοιο τρόπο ώστε η πίεση των παιδιών και της μητέρας μου να αποσυμφορίζεται. Στάση ώριμη ενός υπεύθυνου ενήλικα. Δεν μπορώ να φανταστώ τι θα γινόταν αν κι εκείνος δεν ήταν βοηθός ή αν μου δημιουργούσε ένταση.

Ερευνήτρια: Σε ό,τι αφορά τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα για το γυναικείο φύλο στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, τι έχετε να πείτε;

Ερωτώμενη: Δυστυχώς υπάρχουν στερεότυπα και προκαταλήψεις. Μαθηματικοί σε Γενικό Λύκειο στη Βοιωτία είναι ελάχιστοι σε σχέση με τους άντρες. Υπάρχουν όμως σε καλό ποσοστό στα Γυμνάσια. (.) Δεν θα πω ότι τα πράγματα είναι ανησυχητικά, όμως για παράδειγμα, οι διευθύντριες σπανίζουν. Κι όσες έχουν θέσεις ευθύνης πάλι πρέπει να προσπαθήσουν διπλά για να αποδείξουν ότι αξίζουν την θέση τους. Πολλές γυναίκες δεν διεκδικούν θέσεις ευθύνης γιατί δεν έχουν αρκετό διαθέσιμο χρόνο.

Ερευνήτρια: Τι εννοείτε;

Ερωτώμενη: Κάποιες φορές παρατηρώντας συναδέλφισσες σκέφτομαι ότι θα ήταν εξαιρετικές στην διεύθυνση του σχολείου αλλά κατανοώ πόσο πολύ ΔΕΝ τους νοιάζει να διεκδικήσουν την Διεύθυνση. Αυτές έχουν πολύ μεγαλύτερο στοίχημα κατακτήσει. Είναι εξαιρετικό να βλέπεις πόσα πολλά καταφέρουν στα προσωπικά τους. Δε είναι καν δελεαστικό το στοίχημα για αναγνώριση στον εργασιακό τους χώρο. ((...)). Βέβαια, είναι και το ζήτημα των παιδιών.

Ερευνήτρια: Θέλετε να γίνετε πιο συγκεκριμένη;

Ερευνήτρια: Ο χρόνος που αφιερώνετε στα παιδιά σας, σας ικανοποιεί;

Ερωτώμενη: Ο χρόνος για τα παιδιά, ποτέ δεν είναι αρκετός αν θέλουμε να είμαστε ειλικρινείς. Πάντα μια μαμά θα έχει ενοχές.

Ερευνήτρια: Δηλαδή, τι εννοείτε;

Ερωτώμενη: Πάντα αναρωτιέται αν κάνει το καλύτερο, αν είναι αρκετό αυτό που κάνει, αν το κάνει σωστά! (.) Αν πούμε δε και για τις εκπαιδευτικούς, καθώς γνωρίζουν κάποια πράγματα παιδαγωγικής και είναι όλη μέρα με παιδιά τότε τα ερωτήματα αυτά είναι φυσικό να έρχονται στο μυαλό. (.) Ο χρόνος που διαθέτω εγώ με τα δικά μου παιδιά προσπαθώ να είναι ποιοτικός. Με τα χρόνια, άλλωστε, αλλάζουν και οι ανάγκες των παιδιών.

Ερευνήτρια: Μπορείτε να γίνετε πιο συγκεκριμένη;

Ερωτώμενη: Θέλω να πω ότι αλλάζει ο τρόπος που τα «προσέχουμε». Όλοι προσπαθούμε για το καλύτερο. Με στεναχωρεί όταν τα δω να κάνουν λάθη, αναρωτιέμαι για το αν δεν επένδυσα αρκετό χρόνο να τους κάνω να καταλάβουν πώς να προφυλαχθούν. (.)

Ερευνήτρια: Με ποιο τρόπο χειρίζεστε αυτό το συναίσθημα;

Ερωτώμενη: Τελικά όμως όταν περάσει η μπόρα καταλαβαίνω ότι ο χρόνος είναι σχετικός. (.) Είναι η αίσθηση τελικά που μένει στα παιδιά από την φροντίδα και την δέσμευσή μας σε αυτά ότι, όταν με χρειαστούν θα είμαι εκεί. Με απόλυτη προτεραιότητα. Αυτό και μόνο σαν αίσθημα είναι ανεκτίμητο. Κάπου, κάποιος είναι εκεί για σένα. ((...))

Ερευνήτρια: Και ο χρόνος για εσάς;

Ερωτώμενη: Για το εαυτό μου τώρα ((...)) Η κουβέντα πονάει. (.) Λοιπόν, ναι, τον αφήνω τελευταίο. Οι ανάγκες οι δικές μου έρχονται πάντα στην ιεράρχηση των υποχρεώσεων τελευταίες. Κι ενώ το γνωρίζω πως δεν μπορεί κανείς να δώσει από ένα άδειο δοχείο, παρόλα αυτά εγκλωβίζομαι πάντοτε στις ίδιες επιλογές ιεράρχησης χωρίς να διαμαρτύρομαι, χωρίς να αισθάνομαι «ριγμένη». ((...)) Οι στιγμές όμως που χάνω τον έλεγχο μου, και εκδηλώνω θυμό ή φωνάζω έχουν αρχίσει να γίνονται πιο συχνές. Γεγονός που μου δείχνει ότι η συσσωρευμένη πίεση δεν πρέπει να αγνοηθεί. ((...)) Νομίζω πρέπει να κάνω μια αναθεώρηση της στάσης μου. (.) Σε δυο χρόνια η

μικρή μου κόρη τελειώνει το σχολείο και η ευθύνη της θα είναι λιγότερη μιας και θα είναι ενήλικη κι εκείνη όπως η αδελφή της. Μόνο ουσιαστικά καθημερινά εξαρτώμενο μέλος είναι η γιαγιά ((γέλιο)) ας την έχει καλά ο Θεός. (.) Ελπίζω να αντέξω για δεύτερη φορά την πίεση των πανελλαδικών εξετάσεων και της εφηβείας και με τον σύντροφό μου να είμαι καλά στην υγεία μου ώστε να ξεπεράσω αυτά τα δύο χρόνια που έχω μπροστά μου. (.) Μετά νομίζω θα βάλω σε προτεραιότητα και τα δικά μου θέλω!!

Ερευνήτρια: Το γεγονός ότι το άγχος και η κούραση σχετικά με τις οικογενειακές και επαγγελματικές ευθύνες μεταφέρονται από το σπίτι στον χώρο εργασίας και αντιθέτως, σας δημιουργεί επαγγελματική εξάντληση;

Ερωτώμενη: Το άγχος και η κούραση, ναι, σχετικά με τις οικογενειακές και επαγγελματικές ευθύνες με έχει κουράσει. Έχω μάλιστα, από την υπερπροσπάθεια να είμαι καλά σε όλους τους ρόλους, βγάλει αυτοάνοσο νόσημα. (.) Επαγγελματικά δεν θα έλεγα ότι αισθάνομαι εξαντλημένη. Το επάγγελμά μου είναι κάτι που αγαπώ. Θεωρώ τον εαυτό μου τυχερό που έχω ως επάγγελμα το χόμπι μου και ως χόμπι το επάγγελμά μου. Οπότε θα έλεγα ότι στην εργασία βρίσκω και κομμάτια της καθημερινότητάς μου για να ισορροπώ. Δεν μπορώ να με φανταστώ να είμαι συνεχώς στο σπίτι. Θα ήταν ακόμα πιο καταστροφικό για την ψυχική υγεία μια γυναίκας στα 50 με τα στοιχήματα και τις υποχρεώσεις που έχω εγώ. (.) Οπότε, αυτός ο αγώνας ισορροπίας έχει ρόλο στην σωματική και ψυχική υγεία. Άλλοτε θετικά και άλλοτε αρνητικά. (.) Είναι η ιδιοσυγκρασία του καθενός που επιτρέπει να γέρνει προς μια κατεύθυνση η ζυγαριά και οι ιδιαιτερότητες- συνθήκες που έχει από το περιβάλλον να αντιμετωπίσει.. Δεν είναι ποτέ ξεκάθαρο εξ αρχής. ((...)) Στην ιδανική κατάσταση θα ήθελα να είχα την ευχέρεια να σταματώ την εργασία μου κατά τα διαστήματα που κάτι προκύψει από τις άλλες υποχρεώσεις. Και να μπορώ να ξαναμπώ στην εργασιακή ρουτίνα μόλις αποσυμφοριστεί η πίεση. ((Γέλιο)) Ξέρω είναι ουτοπικό. Είναι όμως μια ιδανική κατάσταση. (.) Παλιότερα οι γυναίκες έβγαιναν στην σύνταξη γρηγορότερα. Δυστυχώς τώρα μέχρι τα 67 θα πρέπει να παλεύουμε στις πρώτες γραμμές με την ίδια ένταση όπως όταν ξεκινήσαμε. (.) Θυμάμαι πόσο χάρηκα όταν στα 18 μου η μητέρα μου με 20 χρόνια υπηρεσία πήρε σύνταξη. Έκανε πράγματα που την ευχαριστούσαν, μας φρόντιζε όπως ήθελε και το στερήθηκε όταν ήμασταν μικρά και γενικά ενώ αγαπούσε τη δουλειά της, ζύγισε τις προσωπικές της ευθύνες και την εργασία και αποφάσισε να πάρει σύνταξη νωρίτερα.

ΕΝΟΤΗΤΑ 4: Απόψεις σχετικά με την ένταξη «Στρατηγικών Ισότητας»

Ερευνήτρια: Εσείς σαν γυναίκα, μητέρα, πολίτης, τι πιστεύετε ότι χρειάζεται να γίνει για την εξισορρόπηση και τη συμφιλίωση αυτών των δύο τομέων;

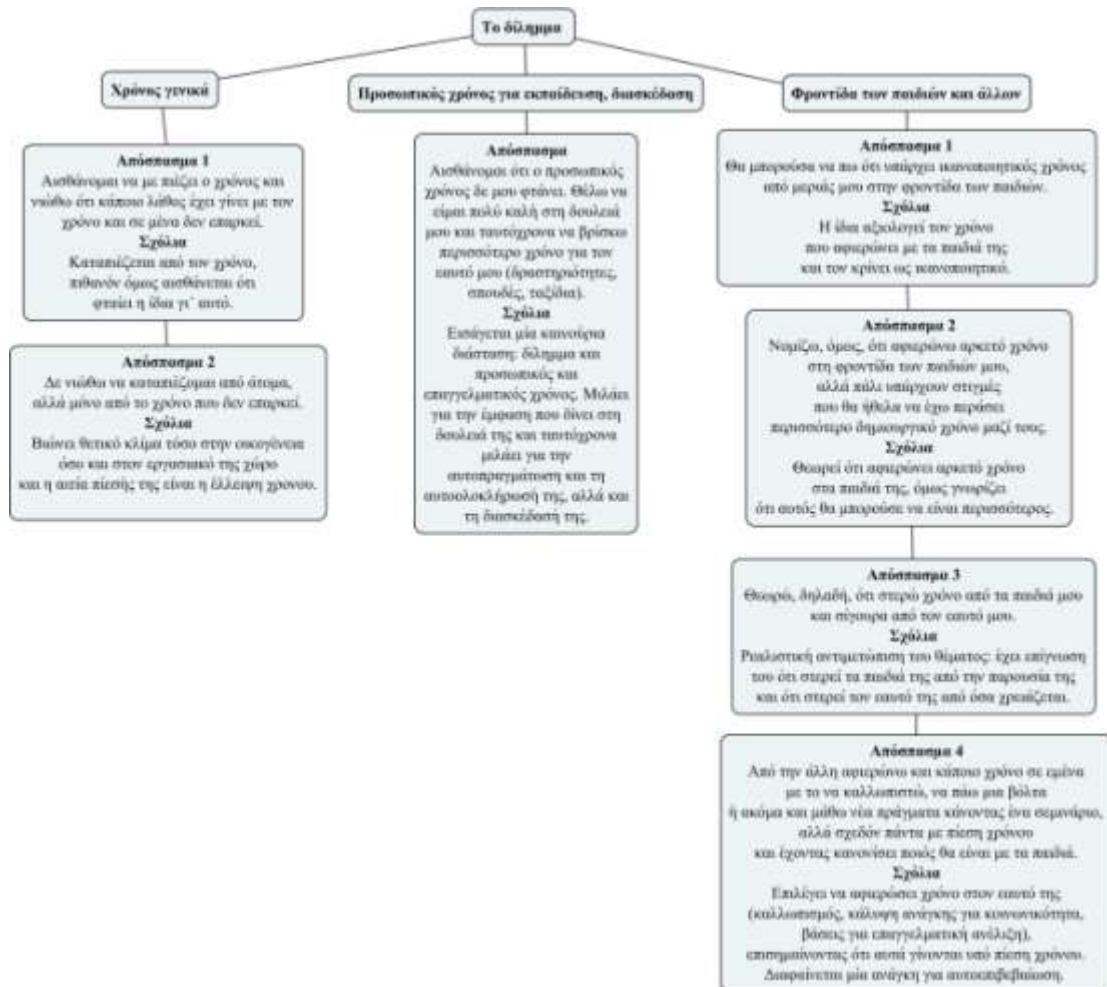
Ερωτώμενη: Να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση για τη αντιμετώπιση των στερεότυπων των φύλων σε όλα τα επαγγέλματα συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων υπαλλήλων, προσοχή στην πρόληψη όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών, προώθηση και διάδοση εκπαιδευτικών προγραμμάτων σπουδών και διδακτικών πρακτικών απαλλαγμένων από άμεσες και έμμεσες αναφορές σε στερεότυπα των φύλων, εφαρμογή των ήδη ανειλημμένων μέτρων. (.) Τα ΜΜΕ έχουν μεγάλο ρόλο στην καταπολέμηση, οι διαφημίσεις. (.) Τέλος, αν πάρω παράδειγμα από τη δική μου εξισορρόπηση θα έλεγα πως ο σύζυγος μου είναι ο μεγαλύτερος εξισορροπητικός παράγοντας. Θα πρότεινα, λοιπόν, να προωθηθούν όλες οι στρατηγικές για την εξισορρόπηση χρησιμοποιώντας εκτός από γυναίκες και άντρες σε καμπάνιες.

Ερευνήτρια: Σας ευχαριστώ για το χρόνο σας.

Ερωτώμενη: Να είστε καλά, καλή επιτυχία.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV

Πρώτη θεματική Ενότητα: Το δίλημμα και χρόνος



Δεύτερη θεματική Ενότητα: Το δίλημμα ως αναγκαστική επιλογή

Το δίλημμα ως αναγκαστική επιλογή

Απόσπασμα 1

Το έχω στο μυαλό μου
σαν δύο καταστάσεις
που είναι το ίδιο σημαντικό
να φέρω εις πέρας,
ωστόσο, πρέπει να διαλέξω.

Σχόλιο

Αισθάνεται υποχρέωση
να τα καταφέρει
και στους δύο τομείς.
Πιέζεται εσωτερικά να επιλέξει.

Απόσπασμα 2

Οι δύο αυτοί τομείς συνυπάρχουν αρμονικά (.)
Ωστόσο, οι προσωπικές-οικογενειακές ειδήσεις
αλληλεπιδρούν αμρότερες κατά περίπτωση.
Σε περιόδους με έντονες τις ειδήσεις
στον ένα από τους δύο τομείς,
η επίδραση στον άλλο τομέα είναι εμφανής.

Σχόλιο

Αρχικά, παρουσιάζει
μία αρμονική συνύπαρξη αυτών
των δύο πλευρών.
Ουσιαστικά όμως αυτό που καταγράφεται
να παρουσιάζει
είναι ότι είναι αδύνατη αυτή η εξισορρόπηση.
Θυμίζει οξόμορφο σχήμα η αρμονική συνύπαρξη.

Απόσπασμα 3

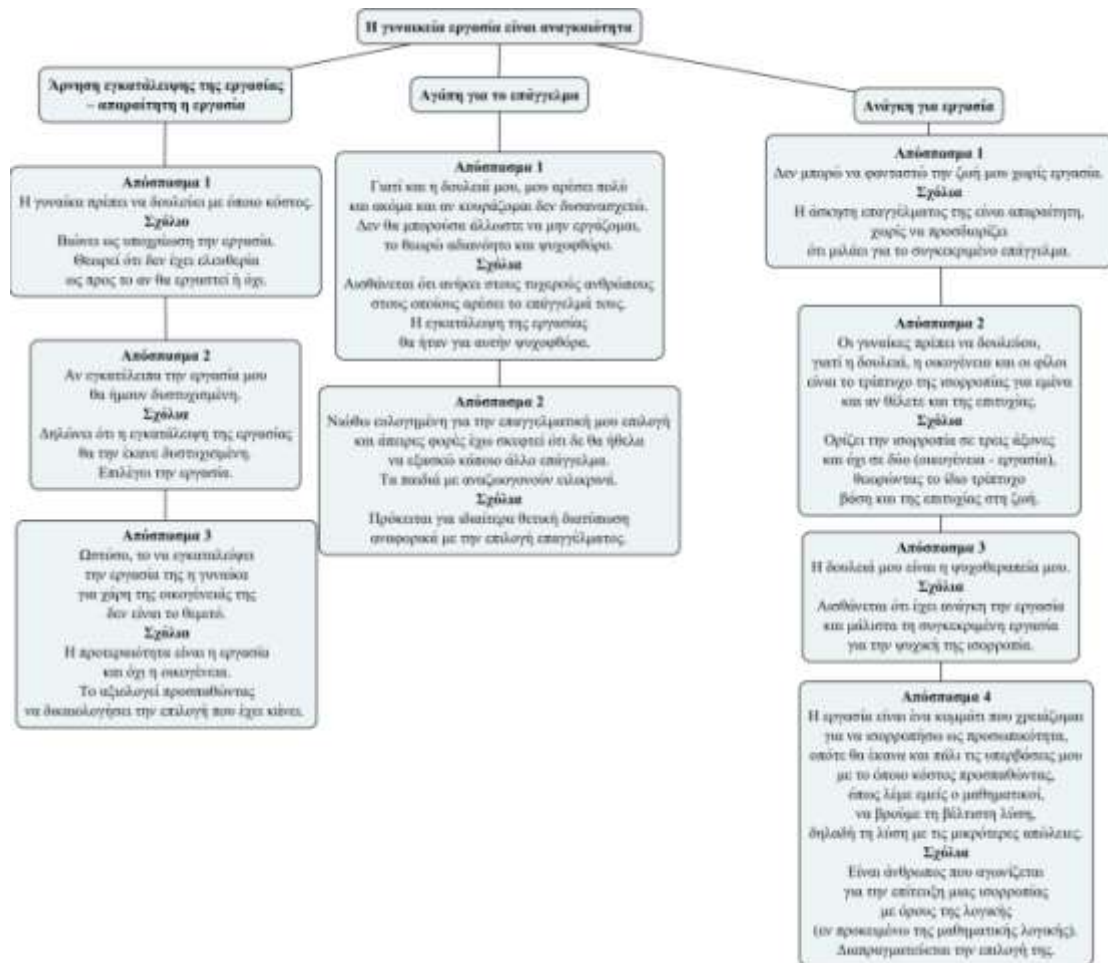
Για μένα δεν υπάρχει περιθώριο
να θέσω δίλημμα.
Θαωρώ δεδομένο το ότι οφείλω
να τα φέρω εις πέρας
και τα δύο.

Σε έκτακτες περιπτώσεις φυσική
προτεραιότητα δίνεται στη οικογένεια,
π.χ. σε περίπτωση ασθένειας
κάποιου μέλους της οικογένειας.

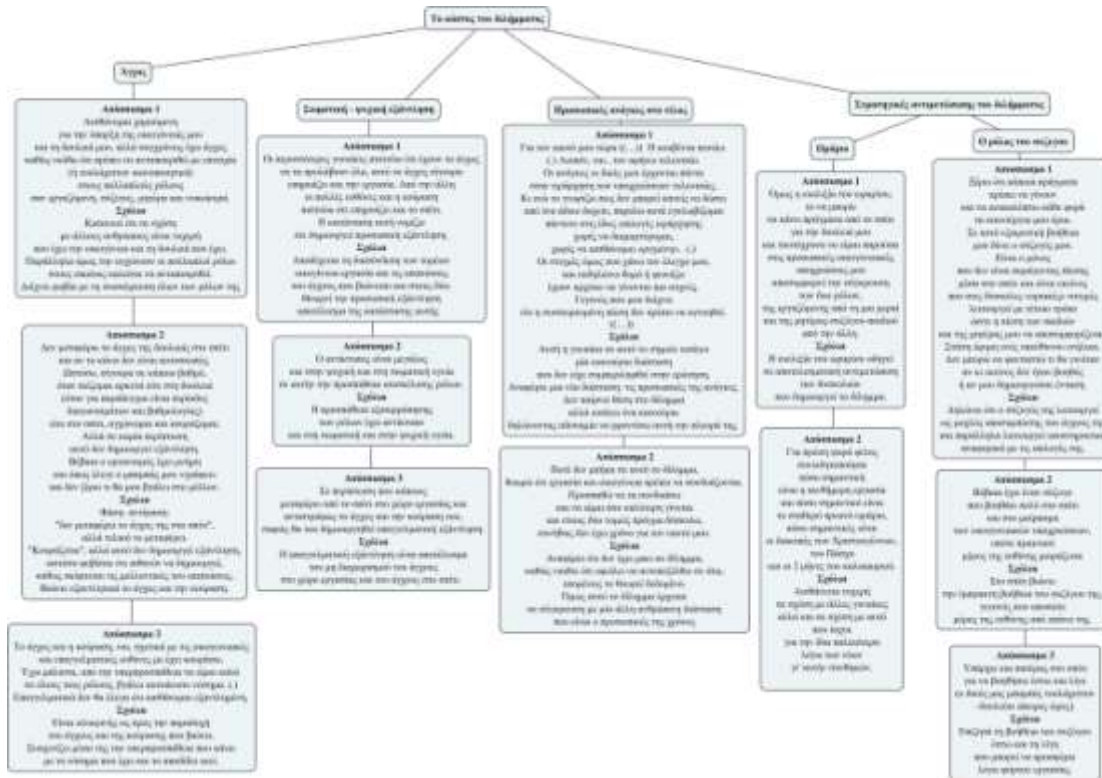
Σχόλιο

Δεν αποδέχεται το δίλημμα,
δεν τίθεται ζήτημα επιλογής
για την γυναίκα.
Δεν υπάρχει ανισορροπία εδώ.
Χρησιμοποιεί μία σκληρά συνθήκη
-την οργάνωση-,
για να κάνει μία επιλογή
στο οικογενειακό κομμάτι.

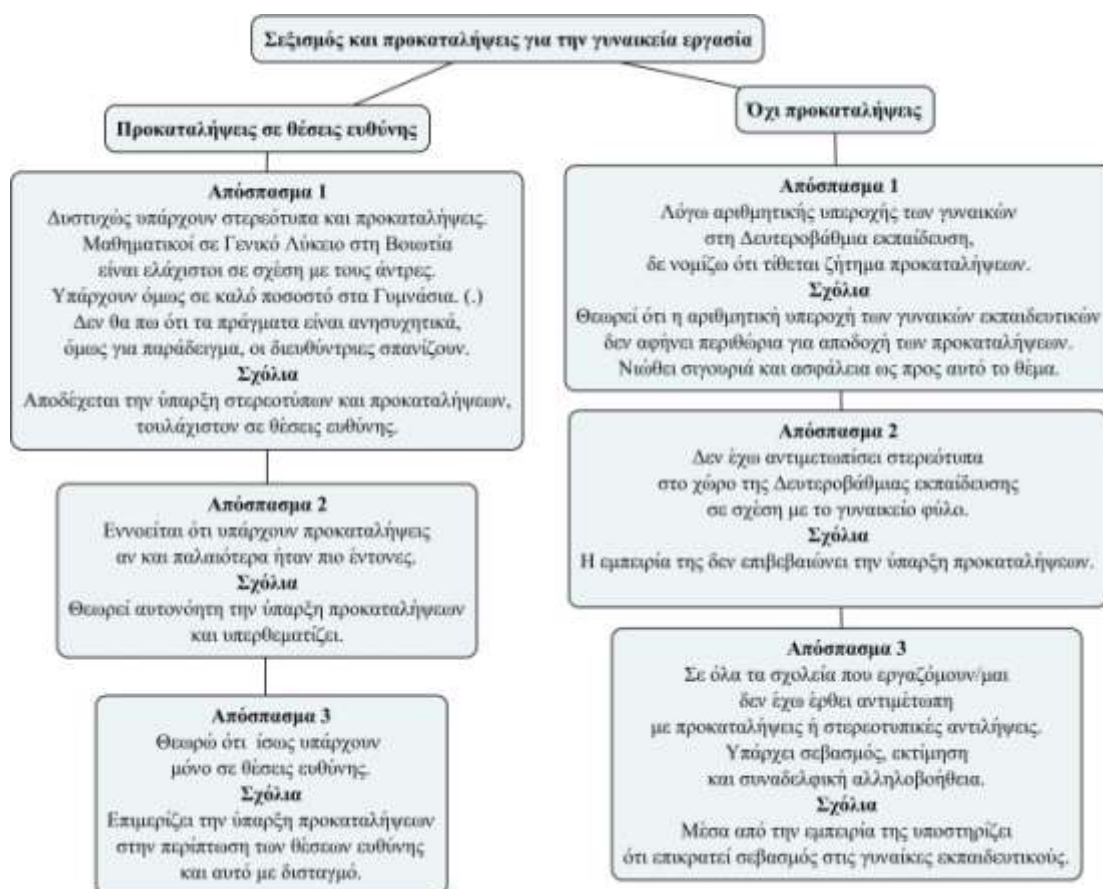
Τρίτη θεματική Ενότητα: Η γυναικεία εργασία είναι αναγκαιότητα



Τέταρτη θεματική Ενότητα: Το κόστος του διλήμματος και Στρατηγικές αντιμετώπισής του



Πέμπτη θεματική Ενότητα: Σεξισμός και προκαταλήψεις για τη γυναικεία εργασία



Έκτη Θεματική Ενότητα: Πληροφόρηση: Γνώση/άγνοια θεσμικών μέτρων για την αντιμετώπιση του διλήμματος εκ μέρους των γυναικών

