



EQUAL

ΓΔ Απασχόλησης,
Κοινωνικών Υποθέσεων
και Ίσων Ευκαιριών



ΚΥΠΡΙΑΚΗ
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



**ΜΕΛΕΤΗ ΣΥΣΤΑΣΗΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟΥ
ΓΙΑ ΤΗ
ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ
ΖΩΗΣ**

Μαρία Γκασούκα

ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΔΡΑΣΗΣ



ΑΣ ΕΛΛΗΝΗ



Λευκωσία 2008

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία



Μαρία Γκασούκα

***ΜΕΛΕΤΗ ΣΥΣΤΑΣΗΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗ
ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ
ΖΩΗΣ***

Λευκωσία 2008

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος

Εισαγωγή

1.Φιλοσοφία και περιεχόμενο της Ισότητας Ευκαιριών

2. Η Ευρωπαϊκή Αγορά Εργασίας από την οπτική του Φύλου.

3. Φιλοσοφία και περιεχόμενο της Συμφιλίωσης/Εναρμόνισης Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής

4.Τι είναι το Παρατηρητήριο

5.Παρατηρητήριο Συμφιλίωσης/Εναρμόνισης Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής των εργαζομένων και ιδιαίτερα των γυναικών

5.1. Στόχοι λειτουργίας του Παρατηρητηρίου

5.2. Κατηγορίες υπηρεσιών του Παρατηρητηρίου

5.3. Αναμενόμενα αποτελέσματα

5.4.Δομή του Παρατηρητηρίου

5.4.1. Ανθρώπινο Δυναμικό

5.4.2.Τμήματα

5.4.3.Οργανόγραμμα

Επίλογος

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ως γνωστόν το φύλο εξακολουθεί να αποτελεί θεμελιώδη παράγοντα διαίρεσης της εργασίας ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες και χαρακτηρισμού των επαγγελμάτων ως «γυναικείων» και «ανδρικών». Τα επαγγέλματα που θεωρούνται ακόμα και σήμερα κατάλληλα για τις γυναίκες είναι εκείνα που τους εξασφαλίζουν τη δυνατότητα να επιτελέσουν όσο το δυνατόν καλύτερα τον κυρίαρχο κοινωνικό ρόλο της νοικοκυράς- μητέρας. Η τελευταία αυτή κοινωνική προσδοκία, συχνά ενοχοποιητική και συγκρουσιακή για τις ίδιες, αναγκάζει τις γυναίκες σε περιορισμένη απασχόληση, στην εγκατάλειψη της φιλοδοξίας επαγγελματικής ανέλιξης, κάποτε και στην απομάκρυνση εντελώς από την εργασία, προς χάριν της οικογένειας και της ανατροφής των παιδιών. Σύμφωνα μάλιστα με στατιστικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι γυναίκες που καταφεύγουν στη λύση αυτή αποτελούν το 33% του γυναικείου εργασιακού δυναμικού, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό του ανδρικού είναι μόλις 6%.

Έτσι ή αλλιώς, ωστόσο, τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες συνυπάρχουν πλέον στον χώρο εργασίας. Οι σύγχρονες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες επιβάλλουν τη γυναικεία απασχόληση και οι γυναίκες και τα κινήματά τους διεκδικούν την άρση των κυρίαρχων αντιλήψεων που συνδέονται με τα φύλα και την ένταξη στην αγορά εργασίας, αλλά και την επαγγελματική τους εξέλιξη, με όρους ισότητας και ισότητας ευκαιριών, γεγονός που σήμερα ευθέως σχετίζεται με την ανάπτυξη, την κοινωνική συνοχή, αλλά και την ποιότητα της δημοκρατίας.

Όμως η βελτίωση της θέσης των γυναικών, η ενθάρρυνση της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας και στην απασχόληση γενικότερα, καθώς και η ενασχόληση με τις επιστήμες, την έρευνα και τα κοινωνικά θέματα ειδικότερα, συνεπάγεται και μεγαλύτερη εμπλοκή των ανδρών στις οικογενειακές υποχρεώσεις. Επιβάλλει την ανακατανομή των ενδοοικογενειακών κοινωνικών ρόλων, την αναδιανομή του ενδοοικογενειακού χρόνου υπέρ και των γυναικών, την αποδοχή της κοινωνικής μητρότητας και τον επαναπροσδιορισμό του πατρικού ρόλου, επιβάλλει με δυο λόγια την οικογένεια της δημοκρατίας και της ισότητας. Η κοινωνική συλλογική συνείδηση πρέπει να αποδεχθεί-προκειμένου, τουλάχιστον στην Κύπρο, να

κλείσει και το χάσμα μεταξύ θεσμικού πλαισίου και κοινωνικής πραγματικότητας-πως η συμμετοχή των γυναικών στη δημόσια σφαίρα της ζωής είναι το ίδιο σημαντική με αυτή των ανδρών και πως είναι δικαίωμά τους, εφόσον το επιθυμούν, να υπερβούν τα όρια του σπιτιού και της φροντίδας των παιδιών. Η υποστήριξη των επιλογών αυτών από την πολιτεία και την κοινωνία αποτελεί δείγμα εκσυγχρονισμού των αντιλήψεων και πεποιθήσεων μιας κοινωνίας και των μελών της και βελτιώνει την ποιότητα της εργασίας.

Σημαντικός εντούτοις συντελεστής προσδιορισμού της ποιότητας της εργασίας είναι η ύπαρξη ρυθμίσεων και πρακτικών για τη διευκόλυνση της συμφιλίωσης/εναρμόνισης της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών. Τέτοιες ρυθμίσεις οφείλουν να αναγνωρίζουν ότι η συμμετοχή στη φροντίδα της οικογένειας είναι ισότιμη ευθύνη ανδρών και γυναικών και να εξυπηρετούν στον ίδιο βαθμό άνδρες και γυναίκες. Πρέπει να γίνει αντιληπτό ότι η ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στην οικογενειακή ζωή είναι απαραίτητο στοιχείο για την ανάπτυξη της κοινωνίας και ότι η μητρότητα, η πατρότητα και τα δικαιώματα των παιδιών αποτελούν θεμελιώδεις κοινωνικές αξίες που προστατεύονται την Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη μέλη. Συνεπώς ο σχεδιασμός και η λήψη σχετικών μέτρων αφορούν σημαντικούς κοινωνικοοικονομικούς φορείς, όπως είναι οι επιχειρήσεις και οι εργοδοτικές οργανώσεις ή το συνδικαλιστικό κίνημα. Αφορούν όμως κατεξοχήν την Πολιτεία, τους θεσμούς και τα όργανά της, που αντικειμενικά οφείλουν να διαμορφώσουν εκείνο το πλαίσιο και τις ανάλογες δομές που θα επιτρέψουν την εναρμόνιση εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Προς την κατεύθυνση αρωγής της Πολιτείας στη λήψη των απαραίτητων σχετικών μέτρων αποβλέπει και η παρούσα μελέτη για τη σύσταση Παρατηρητηρίου Συμφιλίωσης, θεσμού και δομής που σήμερα κρίνεται αναγκαία και προωθείται σε εθνικό και διεθνές επίπεδο από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Λευκωσία, Σεπτέμβριος 2008

Δρ Μαρία Γκασούκα

Πανεπιστήμιο Αιγαίου

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ανάγκη για την εναρμόνιση της επαγγελματικής με την έξω-επαγγελματική ζωή (οικογενειακά και οικιακά καθήκοντα) άρχισε σταδιακά να αποκτά βαρύνουσα σημασία τα τελευταία 20 χρόνια, εξαιτίας της αυξημένης συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες (το 63% των γυναικών στην Ε.Ε. συμμετέχει στο εργασιακό δυναμικό), αλλά και των δραστικών αλλαγών στα οικογενειακά πρότυπα, αλλαγών οι οποίες οδήγησαν στην αύξηση του αριθμού των πυρηνικών και μονογονεϊκών οικογενειών. Η δυνατότητα συνδυασμού των αντικρουόμενων απαιτήσεων μεταξύ μιας αμειβόμενης απασχόλησης (ακόμη περισσότερο δε μιας καριέρας) και των μεταβαλλόμενων προσωπικών αναγκών και έξω-επαγγελματικών καθηκόντων, συχνά προϋποθέτει τεράστια προσπάθεια εκ μέρους των ατόμων και ειδικότερα των γυναικών. Αυτός ο αέναος αγώνας για τον έλεγχο του χρόνου έχει αφευθεί, τις περισσότερες φορές, στην αποκλειστική ευθύνη των εργαζομένων και μάλιστα των εργαζομένων γυναικών, αν και σταδιακά αναδεικνύεται και σε τομέα προτεραιότητας για την άσκηση πολιτικής, τόσο στο μάκρο όσο και στο μικρο-επίπεδο.

1. Φιλοσοφία και περιεχόμενο της Ισότητας Ευκαιριών

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, ως γνωστόν, έχει μακρά ιστορία στην προσπάθεια επίτευξης της Ισότητας μεταξύ των κοινωνικών φύλων και της κοινωνικής κατοχύρωσης της Ισότητας των Ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αναφέρονται ενδεικτικά οι Οδηγίες 75/117/ΕΟΚ «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών – μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών», 10/02/1975, 76/207/ΕΟΚ « περί της προοδευτικής εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας», (09/12/1976) 79/07/ΕΟΚ, σχετικά με την «εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και για την προστασία της μητρότητας» (11/12/1986) 96/34/ΕΚ σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από τη UNICE, τη CEEP και τη CES (03/06/1996) κ.λπ.

Εντούτοις είναι από το 2001 που η Ευρωπαϊκή Ένωση αξιοποιώντας τη συλλογική εμπειρία και τις καλές πρακτικές διαμόρφωσε μίαν ολοκληρωμένη Στρατηγική – Πλαίσιο σε θέματα Ισότητας των Φύλων και Ισότητας Ευκαιριών, όπου υπήρξε αξιοσημείωτη πρόοδος με τη σαφή αναφορά τόσο στο περιεχόμενο όσο και στη μεθοδολογία της ένταξης των θεμάτων του Φύλου στο σύνολο των πολιτικών, καθώς επίσης και στην

έμφυλη ισορροπία στα κοινοτικά όργανα και στις ομάδες των εμπειρογνομόνων.

Βασικό χαρακτηριστικό της ολιστικής αντίληψης που διέπει τη Στρατηγική- Πλαίσιο αποτελεί η ανάδειξη σε σημαντικότερο παράγοντα των επιδιωκόμενων σκοπών της και της ανακατανομής των κοινωνικών ρόλων στο εσωτερικό της οικογένειας, της αλλαγής των ενδοοικογενειακών στερεοτύπων για τα φύλα, της διαχείρισης του ενδοοικογενειακού χρόνου υπέρ και των γυναικών, της κατάκτησης της κοινωνικής μητρότητας και εν τέλει της συμφιλίωσης οικογενειακών – επαγγελματικών ευθυνών, ως απαραίτητης συνθήκης για την εξασφάλιση των ίσων ευκαιριών στη δημόσια σφαίρα της ζωής και ιδιαίτερα σε τομείς όπως η εργασία, η πολιτική, η δια βίου μάθηση κ.λ.π. (Anker,1997). Η εναρμόνιση των δυο αυτών πλευρών της ζωής των γυναικών ειδικότερα αποτελεί προτεραιότητα, αφού ευθέως συνδέεται με την κοινωνική επιβολή για την ανταπόκρισή τους ταυτόχρονα σε πολλαπλούς ρόλους, οι οποίοι απαιτούν ενέργεια, χρόνο και υποχρεώσεις, χωρίς καν να σχετίζονται μεταξύ τους, αφού τα στοιχεία του ενός δεν συμβαδίζουν με τα στοιχεία του άλλου. Δεν είναι λίγες οι φορές λ.χ. που παρατηρείται το φαινόμενο οι επαγγελματικές και οικογενειακές δραστηριότητες να απαιτούν τη γυναικεία (αλλά και την ανδρική σπανιότερα) παρουσία την ίδια χρονική στιγμή¹(Bond, Hyman, J. & S. Wise, 2002). Έτσι δεν είναι τυχαίο το ότι Η Ε.Ε θέλησε να αντιμετωπίσει τα σοβαρά κοινωνικά προβλήματα που δημιουργούνται από την ανισορροπία αυτή, προσπαθώντας να βρει λύσεις όσον αφορά στον αποκλεισμό των γυναικών από την αγορά εργασίας λόγω της μητρότητας, την υπογεννητικότητα, την ισότητα των δύο φύλων στη φροντίδα των παιδιών και των οικογενειακών υποχρεώσεων κ.λπ. (European

Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006).

Η Ισότητα Ευκαιριών αποτελεί θεμελιώδη φιλοσοφική αρχή της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής. Στο κέντρο της βρίσκεται η Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Με τον όρο Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών νοείται η *απουσία κάθε φραγμού και εμποδίου που βασίζεται στο φύλο όσον αφορά στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική συμμετοχή και προϋποθέτει ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και απουσία άμεσων ή έμμεσων έμφυλων διακρίσεων* και – μεταξύ των άλλων – διατυπώνεται στο άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Για την Ε.Ε. το φύλο (gender) συνιστά μια σημαντική διαφορά, η οποία αφορά στο σύνολο του πληθυσμού και η οποία χρήζει υπέρβασης στην κοινωνική / πολιτισμική πρακτική. Τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως ιδιαίτερη ομάδα ατόμων, ανάμεσα σε πολλές άλλες παρόμοιες ομάδες. Από την άλλη, η διαφορά λόγω φύλου επηρεάζει και συχνά ενισχύει άλλες διαφορές, λόγω εθνικής προέλευσης, τάξης, ηλικίας, μειονεξίας, σεξουαλικής προτίμησης κ.λπ. Πολιτικές και πρακτικές που από πρώτη άποψη εμφανίζονται ουδέτερες ως προς το φύλο, ύστερα από μια προσεκτικότερη εξέταση, μπορεί να αποδεχθεί ότι έχουν διαφορετική επίδραση στις γυναίκες απ'ότι στους άνδρες. Με τον τρόπο αυτόν ενισχύονται οι υπάρχουσες διακρίσεις, ανισότητες, αλλά και επιβεβαιώνονται οι διαπιστωμένες ήδη δυσκολίες πρόσβασης των γυναικών στις ίσες ευκαιρίες. Κι αυτό γιατί η σχέση γυναικών και αγοράς εργασίας διαμεσολαβείται από ένα πλέγμα κοινωνικών προκαταλήψεων,

στερεοτύπων και ιδεολογημάτων σχετικά με τους κοινωνικούς ρόλους των φύλων.

Για την επίτευξη και κατοχύρωση, της Ισότητας των Φύλων και της Ισότητας Ευκαιριών, η Ε.Ε. χρησιμοποιεί δύο εργαλεία: α) τις θετικές δράσεις β) τη διάχυση της οπτικής του φύλου σε όλες τις πολιτικές, προγράμματα, μέτρα κ.λ.π. (gender mainstreaming).

2. Η Ευρωπαϊκή Αγορά Εργασίας από την οπτική του Φύλου.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έγκαιρα διέγινωσε ότι οι υφιστάμενες διακρίσεις διαρθρωτικού χαρακτήρα που συνδέονται με το φύλο, καθώς και η διπλή – και συχνά πολλαπλή – διάκριση την οποία βιώνουν πολλές κατηγορίες γυναικών (μετανάστριες, αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, μακράς διάρκειας άνεργες κ.α.) και η ευρύτερη ασυμμετρία μεταξύ ανδρών και γυναικών (Γκασούκα, 2004) επιβάλλουν τη συνέχιση και την επίταση της κοινοτικής δράσης στον τομέα της Ισότητας των Ευκαιριών, καθώς και την υιοθέτηση νέων μεθόδων και νέων προσεγγίσεων στο συγκεκριμένο θέμα. Η φιλοσοφία αυτή εκφράζεται και στην Πλατφόρμα Δράσης της Τετάρτης Διεθνούς Διάσκεψης για τις Γυναίκες του Πεκίνου (15/09/1995), σύμφωνα με την οποία αναδεικνύεται σε θεμελιώδη στόχο του ΟΗΕ η εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών και η άρση των εμποδίων για την επίτευξη της ισότητας.

Ήδη από το 2000 (23 & 24 Μαρτίου) η Σύνοδος της Λισαβόνας επεσήμανε με ιδιαίτερη έμφαση τη σημασία της επέκτασης της ισότητας των ευκαιριών στις πολιτικές που αφορούν στην απασχόληση, περιλαμβανομένης της μείωσης του επαγγελματικού διαχωρισμού μεταξύ ανδρών και γυναικών και τη

συμβολή στη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο προχώρησε ακόμα πιο πέρα. Συνέδεσε την απρόσκοπτη και χωρίς έμφυλες διακρίσεις ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και την ισότητα των ευκαιριών ανάμεσα στα φύλα με ευρύτερους ποσοτικούς στόχους μέγιστης σημασίας, όπως αυτός της αύξησης του ποσοστού των απασχολούμενων γυναικών στο 60% έως το 2010, με κύριο στόχο τη δυνατότητα πλήρους πρόσβασης των γυναικών στην οικονομία που βασίζεται στη γνώση, καθώς και για την ενίσχυση της συμμετοχής τους σε αυτή, δεδομένου ότι οι τεχνολογίες της πληροφορίας και της επικοινωνίας (ΤΠΕ) επηρεάζουν όλο και περισσότερο την απασχόληση στο σύνολό της. Σημειώνεται εν προκειμένω ο ρόλος των Διαρθρωτικών Ταμείων – αυτών των οικονομικών οργάνων της Κοινότητας για την ενίσχυση της συνοχής, τη βελτίωση των προοπτικών της απασχόλησης και την προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης- στην επίτευξη της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Σήμερα οι κανονισμοί λειτουργίας τους λαμβάνουν πολύ σοβαρά τα θέματα της ισότητας μεταξύ των κοινωνικών φύλων κατά την διαδικασία προγραμματισμού, υλοποίησης, παρακολούθησης και αξιολόγησης.

Ωστόσο, παρά τους σχεδιασμούς, τα μέτρα που έχουν ληφθεί και γενικά τις προσπάθειες που καταβάλλονται σε όλα τα επίπεδα, παραμένει το γεγονός πως περισσότεροι από 50 εκατομμύρια πολίτες της Ε.Ε. χαρακτηρίζονται ως φτωχοί και η μεγάλη πλειοψηφία των πολιτών αυτών είναι γυναίκες. Έτσι παραμένει το θέμα της μελέτης των συνθηκών ζωής των γυναικών αυτών και η δυνατότητα πρόσβασής τους στα συστήματα κοινωνικής ασφάλειας. Ταυτόχρονα οι γυναίκες στην Κοινότητα εξακολουθούν να αποτελούν την πλειοψηφία των

απασχολούμενων με «ευέλικτες» μορφές εργασίας, των ανέργων και των μακράς διάρκειας ανέργων. Εξακολουθούν δε να πληρώνονται λιγότερο για εργασία ίσης ποιότητας διάρκειας και προσόντων, ν' αντιμετωπίζουν το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» στην επαγγελματική τους εξέλιξη και υποαντιπροσωπεύονται στα κέντρα λήψης οικονομικών, πολιτικών και κοινωνικών αποφάσεων (Gasouka, 2007). Είναι ορατή η διαίρεση των επαγγελματιών σε ανδρικά και γυναικεία, η επαγγελματική στασιμότητα των γυναικών και η μειωμένη παρουσία τους σε διευθυντικές θέσεις εργασίας, η αυξημένη συμμετοχή τους σε άτυπες μορφές απασχόλησης κα. Είναι επίσης γνωστό πως οι γυναίκες αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό ανέργων και μακράς διάρκειας ανέργων στην πλειοψηφία και των ευρωπαϊκών χωρών. Ακόμα οι άνδρες και οι γυναίκες μισθωτοί δεν κατανέμονται ομοιόμορφα μεταξύ των επαγγελματιών, των κλάδων, των μορφών απασχόλησης. Οι άντρες καταλαμβάνουν συνήθως τις θέσεις κύρους, με τις υψηλότερες αποδοχές σε σχέση με τις γυναίκες (άνιση πρόσβαση), οι οποίες σημειωτέον υφίστανται πρώτες τις συνέπειες τυχόν οικονομικών κρίσεων (Gasouka, 2007). Σε γενικές γραμμές η έμφυλη διάσταση της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας συγκεκριμενοποιείται ειδικότερα:

1. Σχεδόν σε όλα τα κράτη- μέλη το ποσοστό ανεργίας των γυναικών παραμένει συστηματικά υψηλότερο σε σχέση με αυτό των ανδρών, ενώ η μακροχρόνια ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες.

2. Η διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών ανέρχεται περίπου κατά μέσο όρο σε 20%.

3. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών μειώνεται όταν αυτές έχουν παιδιά, ενώ το αντίθετο ισχύει για τους άνδρες.

Ο διαχωρισμός ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας παραμένει ένα κύριο πρόβλημα για την ΕΕ. Ακόμα και οι χώρες εκείνες στις οποίες οι γυναίκες έχουν επιτύχει υψηλά ποσοστά απασχόλησης διαθέτουν διαχωρισμένες επαγγελματικές δομές. Η αμοιβή των γυναικών είναι μικρότερη από αυτή των ανδρών για την ίδια ή για ίσης αξίας εργασία, γεγονός με ευρεία διάσταση στην Κύπρο όπου το ποσοστό της διαφοράς ανέρχεται στο 25% . Η διαφορά στις αμοιβές είναι μεγαλύτερη στον ιδιωτικό από ότι στον δημόσιο τομέα, ενώ διαρθρωτικοί παράγοντες όπως η ηλικία, το επάγγελμα και ο τομέας των δραστηριοτήτων δεν φαίνεται να συμβάλλουν στην μείωση της διαφοράς στις αμοιβές. Τέλος ο περιορισμός των παραδοσιακά «γυναικείων» επαγγελμάτων από την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών καθιστά άμεσα αναγκαία την επαγγελματική κατάρτιση/επανεπίδευση των γυναικών, ώστε να είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των νέων θέσεων εργασίας (Ellinas & Gasouka, 2007).

Ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός της απασχόλησης απορρέει από τις διαδικασίες κοινωνικοποίησης των φύλων, τους περιορισμούς που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, ως προς την αμειβόμενη εργασία, (κατά φύλο διαίρεση της οικιακής εργασίας ή κοινωνικό κράτος που στηρίζεται στο οικογενειακό πρότυπο του άνδρα κουβαλητή και της εξαρτημένης συζύγου) και από τις διακρίσεις φύλου στην Αγορά Εργασίας. Έτσι στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των Στρατηγικών-Πλαίσιο (1 & 2) αναδεικνύονται ερευνητικές- μελετητικές αλλά και πρακτικές δραστηριότητες τόσο στο επίπεδο της Ε.Ε. όσο και στο επίπεδο των κρατών- μελών που αφορούσαν/ούν στην ανάλυση της

κατάστασης των γυναικών στην αγορά εργασίας, στην εφαρμογή της νομοθεσίας περί ισότητας, της επίδρασης και του αντίκτυπου της κοινωνικής προστασίας και της φορολογίας στους άνδρες και τις γυναίκες, την ατομική πρόσβαση στην ιατρική και υγειονομική περίθαλψη, στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και συνταξιοδότησης, της ενδογενούς αδυναμίας της οργάνωσης της εργασίας κλπ. Ειδικότερα τόσο η Ε.Ε. όσο και οι εθνικές κυβερνήσεις μεταξύ των οποίων και αυτές της Ισπανίας, της Ελλάδας και της Κύπρου δραστηριοποιούνται με κατεύθυνση:

- **Τον περιορισμό της κατά φύλα διαίρεσης της αγοράς εργασίας** με ενεργοποίηση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης (δίδοντας έμφαση στις νέες τεχνολογίες), την ενίσχυση θετικών δράσεων εντός των επιχειρήσεων με θέσπιση κινήτρων και ανάδειξη του κοινωνικού τους ρόλου, την ενθάρρυνση της απασχόλησης των γυναικών σε παραδοσιακά «ανδρικά» επαγγέλματα και των ανδρών σε επαγγέλματα φροντίδας, την ουσιαστική και σε όλα τα επίπεδα και τομείς προώθηση της ισότητας των ευκαιριών, την ενίσχυση της διάστασης του φύλου στη σχέση σχολείου και αγοράς εργασίας κλπ.
- **Τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής**, βασική προτεραιότητα της ΕΕ ήδη από το 2002, καθώς αποτελεί κρίσιμο παράγοντα της ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση και την διαδικασία κοινωνικής ενσωμάτωσης καθώς αναγνωρίζεται ως εξαιρετικά σημαντικός παράγοντας της ποιότητας της οικογενειακής ζωής και της απασχόλησης

Ειδικότερα, στον Οδικό Χάρτη για την Ισότητα, που διαδέχθηκε τη Στρατηγική-Πλαίσιο και όπου αναπτύσσεται ο σχεδιασμός για την επόμενη πενταετία, η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αποτελεί από μόνη της τον έναν από τους έξι βασικούς στόχους της ευρωπαϊκής πολιτικής, δίπλα στην ίση οικονομική ανεξαρτησία και όχι πια ως μέσο για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην εργασία. Μάλιστα στον Οδικό Χάρτη συμπληρώνεται η επίτευξη των στόχων της Βαρκελώνης ως ενέργεια κλειδί και συγκαταλέγεται σε εκείνες τις δράσεις που εκφράζουν την ιδιαίτερη βούληση της επιτροπής. Για τον λόγο αυτόν η Επιτροπή προωθεί την ανταλλαγή καλών πρακτικών ανάμεσα στα κράτη μέλη και βεβαιώνει ότι τα διαρθρωτικά ταμεία θα χρηματοδοτήσουν δομές και προγράμματα για την προώθηση της συμφιλίωσης. Οι πρωτοβουλίες EQUAL ιδιαίτερα προώθησαν κατεξοχήν καινοτόμες ιδέες σε αυτό το πεδίο².

Βλέπουμε λοιπόν ότι από το 2001 η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αποτελεί προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Ισότητα. Από εδώ και στο εξής όμως η σημασία αυτού του στόχου αναβαθμίζεται και διατυπώνονται συγκεκριμένα μέσα για την επίτευξή του. Ένα από τα μέσα αυτά είναι για παράδειγμα η παροχή επαρκών, οικονομικών και προσβάσιμων υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών, των ηλικιωμένων και των ατόμων με αναπηρία. Σε αυτό τον τομέα είναι ιδιαίτερα σημαντική η συμβολή της τοπικής αυτοδιοίκησης τόσο στην ανάπτυξη μεθοδολογίας και στην χάραξη πολιτικής σε τοπικό επίπεδο, πολιτικής που μέσα από τη διάχυση στους Δήμους και τις Κοινότητες μπορεί να αποτελέσει σχεδιασμό για το σύνολο της χώρας.

3. Φιλοσοφία και περιεχόμενο της Συμφιλίωσης/Εναρμόνισης Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής

Ως γνωστόν, «Σύμφωνα με την Ε.Ε. η οργάνωση της εργασίας και η ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής αποτελεί μία από τις δέκα διαστάσεις της ποιότητας εργασίας και αφορά στην εξασφάλιση ότι οι ρυθμίσεις εργασίας, ιδίως σε σχέση με το ωράριο, και σε συνδυασμό με την παροχή βοηθητικών υπηρεσιών και υπηρεσιών στήριξης των νοικοκυριών, θα επιτρέπουν μια σωστή ισορροπία μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής» (ΚΕΘΙ, 2005). Η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής μπορεί να διατυπωθεί επίσης ως η εξισορρόπηση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Ο νέος όρος αναφέρεται στην ισόρροπη και ισότιμη συμμετοχή τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών στις οικογενειακές ευθύνες κατά τρόπο ώστε να επιτρέπεται και στους δύο να ανταποκρίνονται στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, αλλά και να αξιοποιούν στον εργασιακό χώρο την δημιουργικότητα και τις δεξιότητές τους. Η μοιρασμένη ευθύνη του ζευγαριού στις ευθύνες του σπιτιού και της οικογένειας και η ίση παροχή ευκαιριών στα δύο φύλα στο χώρο εργασίας, που θα συμβάλει στην επαγγελματική τους ανέλιξη, αποτελούν προϋπόθεση για την εφαρμογή της νέας αυτής πολιτικής, η οποία έρχεται να συμπληρώσει και να προχωρήσει την πολιτική της ενσωμάτωσης των πολιτικών ισότητας (gender mainstreaming).

Οι ενέργειες που προβλέπονται για τον στόχο αυτό είναι:

1. Οι ελαστική ρύθμιση των ωρών εργασίας τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άντρες. Οι πολιτικές αυτές υποστηρίζεται ότι βοηθούν στη δημιουργία μιας ελαστικής οικονομίας, ενώ βελτιώνουν τις συνθήκες ζωής των πολιτών. Βοηθούν επίσης τους ανθρώπους να παραμείνουν στην αγορά εργασίας, αξιοποιώντας όλο τους το δυναμικό. Ωστόσο, παρά τις θετικές πτυχές της ελαστικής εργασίας που παρουσιάζει το κείμενο της Επιτροπής, επισημαίνεται ότι αυτές οι ρυθμίσεις αφορούν σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό τις γυναίκες με αποτέλεσμα να δημιουργείται μια ανισορροπία μεταξύ των φύλων, η οποία έχει αρνητική επίδραση στην επαγγελματική κατάσταση των γυναικών, καθώς και στην οικονομική τους ανεξαρτησία. Ταυτόχρονα αντιπροτείνεται η πλήρης απασχόληση ως προϋπόθεση και βασικός παράγοντας προσωπικής και οικογενειακής ασφάλειας και ισορροπίας.

2. Η αύξηση και βελτίωση των υπηρεσιών φροντίδας.

Η Ευρώπη έχει να αντιμετωπίσει μια τριπλή πρόκληση σε σχέση με το δημογραφικό ζήτημα. Τη συρρίκνωση του ενεργού πληθυσμού, τη μείωση των γεννήσεων και την αύξηση του πληθυσμού μεγαλύτερη ηλικίας. Οι ρυθμίσεις που θα οδηγήσουν σε καλύτερη ισορροπία εργασίας/ ιδιωτικής ζωής είναι μέρος της λύσης του δημογραφικού προβλήματος, προσφέροντας οικονομικές και προσβάσιμες υποδομές φροντίδας των παιδιών, όπως απαιτείται βάσει των στόχων της Βαρκελώνης. Οι στόχοι αυτοί προβλέπουν μέχρι το 2010 να καλύπτονται από κατάλληλες υπηρεσίες το 90% των παιδιών από 3 ετών έως την ηλικία που μπαίνουν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και τουλάχιστον το 33% των παιδιών έως 3 ετών. Επίσης προβλέπεται η παροχή υπηρεσιών που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες φροντίδας των ηλικιωμένων και των ατόμων με αναπηρίες. Η ποιότητα αυτών των

υπηρεσιών θα πρέπει να βελτιωθεί, ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει να αναπτυχθούν και να εκτιμηθούν περισσότερο τα προσόντα του αντίστοιχου προσωπικού, το οποίο θα αποτελείται κυρίως από γυναίκες.

3. Καλύτερες πολιτικές συμφιλίωσης για γυναίκες και άντρες.

Οι δομές και οι υπηρεσίες προσαρμόζονται πολύ αργά στη σύγχρονη πραγματικότητα, όπου άντρες και γυναίκες εργάζονται. Πολύ λίγοι άντρες λοιπόν παίρνουν γονική άδεια ή έχουν μερική απασχόληση (7,4% σε σύγκριση με το 32,6% των γυναικών). Οι γυναίκες επομένως διατηρούν τη βασική φροντίδα των παιδιών και άλλων εξαρτημένων μελών της οικογένειας. Οι άντρες θα πρέπει να ενθαρρυνθούν να αναλάβουν περισσότερες οικογενειακές ευθύνες, κυρίως μέσω της μεγαλύτερης αξιοποίησης των γονικών αδειών και των αδειών πατρότητας (ΚΕΘΙ, 2001).

Η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι, ή τουλάχιστον θα έπρεπε να είναι, ένα σοβαρό ζήτημα και για τις γυναίκες και για τους άνδρες. Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, ιδίως οι μητέρες, να βρουν και να διατηρήσουν μια αμειβόμενη εργασία, οι βαθιά ριζωμένες προκαταλήψεις κατά τις οποίες οι γυναίκες είναι υπεύθυνες για τη φροντίδα της οικογένειας καθώς και οι πολιτισμικές προσδοκίες που θέλουν τους άνδρες να είναι βασικοί προμηθευτές της αποτελούν παράγοντες που μπορούν να επιδεινώσουν την έμφυλη ανισότητα (Μουρίκη, 2005). Όπως προαναφέρθηκε, η συμμετοχή των ανδρών στο συνδυασμό της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής αποτελεί ουσιώδες και ταυτόχρονα δύσκολο ζήτημα. Ουσιώδες γιατί χωρίς τη συμμετοχή των ανδρών δεν μπορεί να υπάρξει ίση κατανομή των ευθυνών και δύσκολο γιατί είναι αναγκαία η προώθηση αλλαγών

στην κοινωνία και στη νοοτροπία της κάθε γυναίκας και του κάθε άντρα. Ήδη από το 2000 οι Υπουργοί Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης (29/6) με σχετικό τους ψήφισμα διατυπώνουν την άποψη πως η αρχή της ισότητας γυναικών και ανδρών συνεπάγεται την ανάγκη αντιστάθμισης του μειονεκτήματος των γυναικών, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης και συμμετοχής στην αγορά εργασίας, αλλά και του μειονεκτήματος των ανδρών όσον αφορά στους όρους συμμετοχής τους στην οικογενειακή ζωή. Τα μειονεκτήματα αυτά προκύπτουν από κοινωνικές πρακτικές που εξακολουθούν να προϋποθέτουν ότι η μη αμειβόμενη εργασία για τη φροντίδα της οικογένειας αποτελεί βασική ευθύνη των γυναικών ενώ η αμειβόμενη εργασία που είναι συνυφασμένη με την οικονομική ζωή αποτελεί βασική ευθύνη των ανδρών.

Χρειάζονται κατά συνέπεια εργαλεία που θα βοηθήσουν την μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση της κοινωνίας και των αρχών οι οποίες ευθύνονται για την εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου και των εθνικών κανόνων περί συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, προκειμένου να διευκολυνθούν οι μεταβολές στις δομές και τις συμπεριφορές και να αναπτυχθούν νέα μοντέλα συνεργασίας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Ιδιαίτερα σημαντικός εκτιμάται πως είναι για τη διαδικασία αυτή ο ρόλος των επιχειρήσεων και η επιλογή εκ μέρους τους επιχειρηματικών στρατηγικών φιλικών προς την οικογένεια και προς τις γυναίκες. Με τον τρόπο αυτό υπερβαίνουν φαινόμενα όπως αυτό της «γυάλινης οροφής» και έχουν τη δυνατότητα να αξιοποιήσουν το σύνολο των δεξιοτήτων, των ταλέντων και των προσδοκιών τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών εργαζομένων.

Αρκετές επιχειρήσεις έχουν αρχίσει να συνειδητοποιούν ότι το ποιοτικό ανθρώπινο κεφάλαιο μπορεί να αποτελέσει ένα συγκριτικό πλεονέκτημα στη σύγχρονη οικονομία της αγοράς. Μπορεί επίσης να λειτουργήσει ως σημαντικός πολλαπλασιαστής κέρδους για μία επιχείρηση, όταν πληροί τις απαραίτητες προϋποθέσεις και έχει τη γνώση και τις δεξιότητες να παρέχει υψηλού επιπέδου υπηρεσίες. Είναι φανερό ότι οι εργαζόμενοι που έχουν μία ομαλή οικογενειακή ζωή και ισορροπούν μεταξύ σπιτιού και εργασίας, χωρίς ιδιαίτερα προβλήματα, είναι πιο παραγωγικοί και αυξάνουν την ανταγωνιστικότητα μιας επιχείρησης. Γι' αυτόν τον λόγο, μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις καλούνται να σχεδιάσουν και να υλοποιήσουν δράσεις που έχουν σκοπό την αξιοποίηση του δυναμικού σε σχέση με την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών.

Κεντρικό ρόλο σ' αυτήν την προσπάθεια παίζουν η εξοικείωση των εργαζομένων με τις Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ), η διά βίου μάθηση και η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση του δυναμικού κάθε επιχείρησης. Το ανθρώπινο κεφάλαιο και η επένδυση στην ανάπτυξη των ατομικών δεξιοτήτων, στη γνώση, στις δεξιότητες ως αναπόσπαστα στοιχεία της εργασίας αποτελούν τον κινητήριο μοχλό για την ανάπτυξη και την παραγωγικότητα μιας εταιρείας. Η εισαγωγή και αξιοποίηση των ΤΠΕ στις επιχειρήσεις αναμένεται να οδηγήσει στην ποιοτική αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού και να ενισχύσει αποφασιστικά την ανταγωνιστικότητα και τα κέρδη των επιχειρήσεων.

Η εξοικείωση των εργαζομένων και των δύο φύλων με τη χρήση του Διαδικτύου και η ανάπτυξη συστημάτων ηλεκτρονικού επιχειρείν (e-business) διευκολύνουν τις επιχειρηματικές

δραστηριότητες. Παράλληλα, παρά τις όποιες ενστάσεις όσον αφορά τη σχέση των γυναικών και των ΤΠΕ, δίνουν εφόδια και γνώση στους/στις εργαζόμενους/ες να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς και της κοινωνίας της πληροφορίας. Είναι επίσης σημαντικό ότι οι ΤΠΕ μπορούν να βοηθήσουν τους/τις εργαζόμενους/ες να οργανώσουν καλύτερα τον εργασιακό χρόνο προς όφελος της οικογενειακής/προσωπικής ζωής τους. Η διαδεδομένη χρήση του Διαδικτύου, η τηλεργασία, η εισαγωγή στις επιχειρήσεις ευέλικτων εργασιακών προγραμμάτων που θα διευκολύνουν τα εργαζόμενα ζευγάρια και η εργασία από απόσταση μπορούν να αξιοποιηθούν αφενός για να προσφέρουν στις επιχειρήσεις ποιοτικό εργασιακό αποτέλεσμα και αφετέρου για να διευκολύνουν τα ζευγάρια «διπλής απασχόλησης» στην εναρμόνιση της οικογενειακής/προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής τους.

Επίσης, σε συνεργασία με Πανεπιστήμια και άλλους εκπαιδευτικούς φορείς, οι εταιρείες μπορούν να εφαρμόσουν ενδο-επιχειρησιακά προγράμματα για τη διαρκή επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση των στελεχών τους.³ Η αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού και η επένδυση στις δεξιότητες και τη γνώση ενισχύουν την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων και τη θωρακίζουν απέναντι στον ανταγωνισμό. Παράλληλα αναβαθμίζεται ο ρόλος του/της εργαζόμενου/ης, ο/η οποίος/α αποκτά την ικανότητα να διαχειρίζεται σωστά την πληροφόρηση και τις νέες τεχνολογίες, μέσα σε μία διαρκή μαθησιακή διαδικασία που συνεχώς ανανεώνεται.

Σαν αποτέλεσμα, μαζί με την επιχείρηση, και ο/η ίδιος/ια ο/η εργαζόμενος/η, ανεξαρτήτως φύλου, βελτιστοποιεί τις ικανότητες/δεξιότητές του/ης, γίνεται πιο ανταγωνιστικός/ή και

ισχυροποιεί τη θέση του/ης στην παραγωγική διαδικασία. Αυτό τον/ην βοηθά να αναβαθμίσει τον ρόλο και τη θέση του/ης σε κάθε επιχείρηση και του προσφέρει σχετική εργασιακή ασφάλεια. Το γεγονός αυτό κρίνεται απαραίτητο για μία ισορροπημένη και λειτουργική διασύνδεση ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική/οικογενειακή ζωή των εργαζομένων και των δύο φύλων.

Στο πλαίσιο όσων σημειώθηκαν παραπάνω, κρίνεται σκόπιμο να διαμορφωθεί μια σειρά δράσεων με γενικό στόχο την άμβλυνση των δυσκολιών επίτευξης της συμφιλίωσης/εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και τη δημιουργία πρόσφορων συνθηκών για την εφαρμογή μέτρων και ενεργειών προς όφελος αυτού του σημαντικού ζητήματος, μέσω της παραγωγής γνώσεων για τις παραμέτρους του προβλήματος. Μεταξύ των πρώτων ενεργειών σχετικά, ιδιαίτερα χρήσιμη κρίνεται η σύσταση ενός Παρατηρητηρίου, που θα περιλαμβάνει ένα σύνολο ενεργειών, οι οποίες στοχεύουν σε μια πολυδιάστατη παρέμβαση, τόσο για την καταγραφή του φαινομένου και την παρακολούθηση της εξέλιξής του, όσο και για τη διατύπωση και εφαρμογή συνεκτικών συστάσεων–προτάσεων για τη χάραξη πολιτικών και την ανάληψη πρωτοβουλιών βασισμένων στην οπτική του φύλου.

4.ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ

Πρόκειται για δομή, εξοπλισμένη με το ανάλογο ανθρώπινο δυναμικό και την απαραίτητη υλικοτεχνική υποδομή, η οποία λειτουργεί-στην Κύπρο τουλάχιστον- στο πλαίσιο δύο συναρμόδιων για θέματα κοινωνικού φύλου υπουργείων, του Υπουργείου Δικαιοσύνης και του Υπουργείου Εργασίας. Στο πλαίσιό της συνδυάζονται συστηματικά η οικονομικοτεχνική, η επιστημονική, η ερευνητική, η ενημερωτική και η διοικητική δραστηριότητα, με την οργανωμένη συνεργασία και εταιρικότητα, σε εθνικό και διεθνές επίπεδο. Έχει σκοπό την παραγωγή/προσφορά κοινωνικών υπηρεσιών και επιστημονικών γνώσεων και διαθέτει μέσα και εργαλεία για την επίτευξη των σκοπών και των επιδιώξεών της. Διακρίνεται για την οικονομική της αυτοτέλεια, τη διοικητική αυθυπαρξία της και τη νομική κατοχύρωσή της. Στην πράξη και τη λειτουργία της αποτελεί σύστημα, δηλαδή ένα αρμονικό οργανωμένο σύνολο, αποτελούμενο από τα προαναφερόμενα στοιχεία, τα οποία βρίσκονται σε αλληλεξάρτηση κατά την υλοποίηση των σκοπών και των στόχων της (Χολέβας, 1995). Εκφράσεις των στοιχείων αυτών αποτελούν οι εισροές και οι εκροές της δομής. Εισροές (Inputs) αποτελούν οι απαραίτητοι ανθρώπινοι και υλικοί πόροι, αλλά και οι πάσης φύσεως πληροφορίες που εισρέουν σ' αυτή για αξιοποίηση. Εκροές (Outputs), αποτελούν οι μετασχηματισμοί, βάσει συγκεκριμένης οργανωσιακής διαδικασίας, των πόρων σε προϊόντα/υπηρεσίες. Σκοπό της λειτουργίας ενός Παρατηρητηρίου αποτελεί η *ανάληψη πρωταρχικού ρόλου στη συλλογή δεδομένων και στατιστικών που αφορούν σε σημαντικά κοινωνικά προβλήματα/αιτήματα της εποχής μας, με τα οποία μπορεί στη*

συνέχεια να τροφοδοτήσει τις σχετικές πολιτικές και πρακτικές της Πολιτείας και ευρύτερα κοινωνικών, οικονομικών, έμφυλων κ.λπ. φορέων. Με βάση αυτή του την ιδιότητα, το Παρατηρητήριο συνεργάζεται με κυβερνητικούς ή μη κυβερνητικούς, εθνικούς ή διεθνείς οργανισμούς, αρμόδιους σε ανάλογα θέματα (λ.χ. φαινομένων ρατσισμού ή ξενοφοβίας, ανεργίας, βίας κατά των γυναικών, δικαιωμάτων των παιδιών, κ.ά.). Το Παρατηρητήριο συντονίζει τις δραστηριότητές του με τις αντίστοιχες ενέργειες της εθνικής κυβέρνησης και των οργάνων της Ε.Ε. Ωστόσο επιβάλλεται να επισημανθεί πως τα στοιχεία που διαβιβάζονται στο Παρατηρητήριο δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν παρά μόνο για τους σκοπούς που αναφέρθηκαν και υπό τις προϋποθέσεις που τίθενται από την υπηρεσία που τα διαβιβάζει. Το επίπεδο προστασίας τους θα είναι ισοδύναμο εκείνου που προκύπτει από τις διατάξεις της οδηγίας 95/46/ΕΚ. Αφετέρου, δημόσιοι οργανισμοί δεν υποχρεούνται να παρέχουν πληροφορίες χαρακτηρισμένες ως εμπιστευτικές στο εθνικό τους δίκαιο.

Το Παρατηρητήριο ως θεσμός αναδείχτηκε από την Ε.Ε, η οποία αναγνωρίζει τη σημασία της συνεργασίας για την καταπολέμηση των προαναφερόμενων κοινωνικών προβλημάτων, την προστιθέμενη αξία της πληροφόρησης από τις εμπειρίες των άλλων και τη σημασία της συλλογής αντικειμενικών και αξιόπιστων στοιχείων μέσω της αξιοποίησης των Νέων Τεχνολογιών και όχι μόνον. Άλλωστε τα συγκεκριμένα αυτά προβλήματα αποτελούν σαφείς παραβιάσεις της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών στις οποίες βασίζεται η Ευρωπαϊκή Ένωση. Διά του θεσμού των Παρατηρητηρίων που προάγει η Κοινότητα επιβεβαιώνει (όπως

και οι διάφορες κυβερνήσεις φυσικά) ότι οι πολιτικές και οι πρακτικές που εισάγονται είναι οι πλέον ενδεδειγμένες και οι σωστότερα στοχοθετημένες. Με δυο λόγια το Παρατηρητήριο αποτελεί ζωτικό όπλο στο οπλοστάσιο αντιμετώπισης των κοινωνικών διακρίσεων και ανισοτήτων και, ειδικότερα στην περίπτωση μας, εκείνων που συνδέονται με τα κοινωνικά φύλα. (Διαμαντοπούλου, 2007). Με δεδομένες μάλιστα τις σύγχρονες συνθήκες η αναγκαιότητά του καθίσταται αναμφισβήτητη και ο ρόλος του παρουσιάζεται ως εξαιρετικά ουσιαστικός. Χάρη στη μέχρι σήμερα δραστηριότητα διαφόρων Παρατηρητηρίων είμαστε σε θέση να διαμορφώσουμε σαφέστερη εικόνα σχετικά με ζητήματα όπως ο ρατσισμός, το trafficking, οι παντός είδους παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων κ.λπ. Σημαντικός για παράδειγμα, και μάλιστα σε διεθνές επίπεδο, παρουσιάζεται σήμερα και ο ρόλος του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου (EUMC-European Monitoring Centre)⁴ στον τομέα του ρατσισμού και των διακρίσεων στην ΕΕ, αλλά και της καθημερινής κατάστασης των εθνοτικών μειονοτήτων. Στις τελευταίες μάλιστα ετήσιες Εκθέσεις του επικεντρώθηκε στον τομέα της απασχόλησης και της πρόσβασης στην εκπαίδευση, καθώς και-για πρώτη φορά- στη στέγαση (Διαμαντοπούλου, 2007). Η λειτουργία του απέδειξε πως η παραγωγή συγκρίσιμων στοιχείων σχετικά με το τι συμβαίνει σε κάθε χώρα, επιτρέπει τον εντοπισμό επιτυχημένων προσεγγίσεων, οι οποίες μπορούν, με την κατάλληλη ενθάρρυνση, να εφαρμοστούν σε κάποιες άλλες χώρες που τις χρειάζονται. Γίνεται κατά συνέπεια προφανές πως η συλλογή, η ανάλυση στοιχείων και η κατάλληλη διάχυσή τους αποτελούν την προστιθέμενη αξία του EUMC. Φυσικά, ως ανάλογης σημασίας και εύρους θα μπορούσε να αναφερθεί και το Παρατηρητήριο για την Απασχόληση στο

Δουβλίνο, αλλά και τα Παρατηρητήρια Ισότητας Ευκαιριών⁵ και Υγείας των Γυναικών⁶ που δραστηριοποιούνται στην Ισπανία κ.λπ. Από άποψη οργανωτικής δομής και λειτουργίας, πάντως, ενδιαφέρον παρουσιάζει το Παρατηρητήριο που συστήθηκε στην Ελλάδα από την «Κοινωνία της Πληροφορίας», εταιρεία του ελληνικού δημοσίου και στο οποίο πολλά οφείλει η παρούσα μελέτη

Ένα Παρατηρητήριο πρέπει, εκτός της συλλογής, ανάλυσης και διάχυσης στοιχείων, να δραστηριοποιείται στο σχεδιασμό και υλοποίηση ερευνών/μελετών, στη διοργάνωση εκδηλώσεων, ημερίδων, συνεδρίων, στη δημοσίευση τακτικών Εκθέσεων, σε εκδόσεις και, κυρίως, στην ανάπτυξη ενός συστήματος δικτύωσης και συνεργασιών με άτομα, φορείς, ιδρύματα κ.ά. σε εθνικό και διεθνές επίπεδο. Μεταξύ των φορέων αυτών εξέχουσα θέση πρέπει να κατέχουν οι φορείς που εκπροσωπούν τις συγκεκριμένες «ευαίσθητες» κοινωνικές ομάδες, τα συμφέροντα των οποίων βρίσκονται στο κέντρο του ενδιαφέροντος ενός Παρατηρητηρίου. Θα πρέπει οπωσδήποτε να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή, ώστε να υπάρχουν ίσες ευκαιρίες ενημέρωσης και πληροφόρησης για όλους/ες και ιδιαίτερα για τις ειδικές ομάδες ή τις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες (για παράδειγμα άτομα με ειδικές ανάγκες - ΑμΕΑ, ειδικές κατηγορίες γυναικών που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό, φυλακισμένοι/ες κ.λπ.), και έτσι να αποφευχθεί η ακούσια, αλλά συχνή, αναπαραγωγή μορφών κοινωνικού αποκλεισμού κάποιων ομάδων του πληθυσμού στο πεδίο της πληροφορίας/ενημέρωσης.

5.ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ/ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Σκοπό του Παρατηρητηρίου, Συμφιλίωσης/Εναρμόνισης Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής των Εργαζομένων και ιδιαίτερα των Γυναικών, ενός ουσιαστικά πριν απ' όλα κέντρου τεκμηρίωσης, αποτελεί η συγκέντρωση, επεξεργασία και αξιοποίηση ποιοτικών και ποσοτικών στοιχείων που συνδέονται με το σημαντικό αυτό κοινωνικό αίτημα στην Κυπριακή Δημοκρατία, με ταυτόχρονη διάχυση σχετικών πληροφοριών και καλών πρακτικών και θετικών υποδειγμάτων καθώς και η δημιουργία (σχεδιασμός-υλοποίηση) και υποβολή ανάλογων ερευνών, μελετών και προτάσεων προς την Πολιτεία και κάθε άλλον ενδιαφερόμενο, με ταυτόχρονη ανάπτυξη δικτύων εταιρικών σχέσεων με κοινωνικοοικονομικούς φορείς και υπηρεσίες του δημοσίου τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο. Παράλληλα, το Παρατηρητήριο επιδιώκει την επιτυχή αντιμετώπιση της έλλειψης κεντρικά σχεδιασμένης πολιτικής για τη Συμφιλίωση της Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής, καθώς και τη συστηματική και οργανωμένη αξιολόγηση της εφαρμογής των πολιτικών της Συμφιλίωσης, ώστε η διάχυση των αποτελεσμάτων της δράσης του Παρατηρητηρίου να συμβάλλει καθοριστικά αφενός στη βελτίωση της θέσης των γυναικών και αφετέρου στη διαμόρφωση και ανάπτυξη θετικών πολιτικών προς την οικογένεια και το ζευγάρι (www.kethi.gr). Ο συγκεκριμένος φορέας απευθύνεται ιδιαίτερα σε εργοδοτικές οργανώσεις, ιδρύματα και ινστιτούτα, σε φορείς ισότητας, αλλά και σε συνδικαλιστικούς φορείς. Επιπρόσθετα, απευθύνεται στα συναρμόδια Υπουργεία Δικαιοσύνης και Εργασίας, στα ποικίλα

κέντρα λήψης αποφάσεων, σε επαγγελματικές οργανώσεις, σε οικονομικούς και κοινωνικούς εταίρους, σε δομές που προωθούν θέματα ισότητας των φύλων και ισότητας ευκαιριών, στις γυναικείες οργανώσεις, σε ερευνήτριες/ές ανάλογων θεμάτων, σε κάθε ενδιαφερόμενο άτομο, στην κοινωνία ολόκληρη

Σημειώνεται πως η ανάγκη δόμησης και λειτουργίας ενός τέτοιου παρατηρητηρίου έγινε εμφανής και στην Κύπρο μετά την εμπειρία της υλοποίησης του μέτρου 2.2.1. της Κ.Π. EQUAL, που αφορούσε στη Συμφιλίωση. Στο πλαίσιό του παρήχθησαν ενδιαφέρουσες έρευνες, μελέτες, οδηγοί, επιστημονικά εργαλεία, ασκήσεις ευαισθητοποίησης, ένα σημαντικό με δυο λόγια υλικό, αλλά και πλήθος καλών πρακτικών που θα μπορούσε στο μέλλον να αξιοποιηθεί και το οποίο ενισχύει το Παρατηρητήριο ήδη από τα πρώτα του βήματα. Πιο συγκεκριμένα:

5.1.Οι στόχοι λειτουργίας του Παρατηρητηρίου είναι (<http://www.observatory.gr/page/default.asp?id=4>):

-Η δημιουργία μηχανισμού διαβούλευσης και συνεργασίας μεταξύ φορέων, οργανισμών και ατόμων που εμπλέκονται με οποιονδήποτε τρόπο στη διαδικασία αντιμετώπισης του φαινομένου.

-Η διερεύνηση/χαρτογράφηση του προβλήματος και η καταμέτρηση τόσο της ποσοτικής όσο και της ποιοτικής του διάστασης.

-Η συμβολή στον αποτελεσματικότερο σχεδιασμό οργάνωσης και λειτουργίας υπηρεσιών/δομών παροχής ανάλογης Συμβουλευτικής μέσω της διάχυσης των πληροφοριών.

-Η έγκυρη και έγκαιρη τεκμηρίωση των ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων που σχετίζονται με την επίτευξη της Συμφιλίωσης

-Η συλλογή, αξιολόγηση και αξιοποίηση ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων που αφορούν στη Συμφιλίωση.

-Η σύγκριση δεδομένων και η αντικειμενική αποτίμηση της πορείας της Κύπρου προς την επίτευξη της Συμφιλίωσης.

-Η μεταφορά και διάχυση καλών πρακτικών και υποδειγμάτων καθώς και η ανταλλαγή εμπειριών, τεχνογνωσίας και πληροφόρησης μεταξύ κυπριακών φορέων και ευρωπαϊκών και λοιπών διεθνών φορέων

-Η βελτίωση της γνωστικής βάσης πάνω στην οποία διαμορφώνονται η εθνική στρατηγική και οι δράσεις για την Συμφιλίωση

-Η ανάλυση και ερμηνεία δεδομένων που προκύπτουν στο πλαίσιο του Παρατηρητηρίου, είτε με πρωτογενή έρευνα και μελέτες, είτε διατίθενται από συνεργαζόμενους φορείς.

-Η διαμόρφωση συγκεκριμένων προτάσεων προς την Πολιτεία, τους διάφορους κοινωνικούς φορείς, τους φορείς ισότητας, τις επιχειρήσεις κ.λπ.

-Η παρακολούθηση και υποστήριξη της εξέλιξης του κλάδου Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών.

-Η σύσταση ομάδων εργασίας και η σύνθεση απόψεων με φορείς, κοινωνικούς εταίρους, ειδικούς επιστήμονες, ανεξάρτητες αρχές και άλλα ενδιαφερόμενα φυσικά ή νομικά πρόσωπα

- Η αναζήτηση και καταγραφή καλών πρακτικών από την Ελλάδα και την υπόλοιπη Ευρώπη.

-Η διάχυση της γνώσης από τα παραπάνω στην κοινωνία.

-Η Αντιπροσώπευση της Κύπρου Ευρωπαϊκά και Διεθνή Fora

-Η συνδρομή, μέσω προτάσεων, στο έργο του θεσμοθετημένου δημόσιου φορέα για τη Στρατηγική της Ισότητας των Φύλων και της Ισότητας των Ευκαιριών της Κυπριακής Δημοκρατίας

-Η συμβολή στην ανατροπή στερεοτύπων, αντιλήψεων, στάσεων και συμπεριφορών σχετικά με την ισότητα των φύλων.

Εκτός των ανωτέρω, στους στόχους συμπεριλαμβάνονται ο σχεδιασμός και η δημιουργία οργανωμένης Βάσης Δεδομένων, που θα φιλοξενεί τις διαθέσιμες γνώσεις και θα συμβάλει στην επεξεργασία τους και στην απάντηση ποικίλων ερωτημάτων, όπως, επίσης, η δημιουργία Δίγλωσσης Ιστοσελίδας (ελληνικά και αγγλικά), που θα συμβάλει στην επικοινωνία, το συντονισμό των δράσεων και τη δημοσιότητα. Την ευθύνη της κατασκευής, παρακολούθησης και συντονισμού αναλαμβάνει η Επιστημονική

Επιτροπή του Παρατηρητηρίου. Και τα δύο αποτελούν κεντρικά μέσα για την υλοποίηση των σκοπών του Παρατηρητηρίου ([www,kethi.gr](http://www.kethi.gr))

Είναι προφανές, ότι το ιδεολογικό/φιλοσοφικό υπόβαθρο του συγκεκριμένου πλαισίου στηρίζεται καταρχήν στην οπτική του φύλου και στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών. Διακρίνει μεταξύ των όρων sex (βιολογικό φύλο) και gender (κοινωνικό φύλο) και προσδιορίζει κοινωνικά τους διαφορετικούς ρόλους, τις στάσεις και τις συμπεριφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών. *«Αναγνωρίζει το διαφορετικό status και τη θέση μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, που είναι κοινωνικά και όχι βιολογικά προσδιορισμένα. Υποστηρίζει ότι η περιορισμένη πρόσβαση των γυναικών σε θέματα ιδιοκτησίας και ελέγχου, πολιτικής συμμετοχής, εργασίας κ.λπ. οφείλεται στους ρόλους που τους αποδίδονται και συνεκδοχικά τις περιθωριοποιούν από υλικούς και μη υλικούς πόρους. Θεωρεί τη διαντίδραση μεταξύ φύλου, τάξης και εθνικότητας ως ιδιαίτερα σημαντική. Επιπλέον, αναπτύσσει πολιτικές πρόληψης και αντιμετώπισης του προβλήματος με βάση τις έμφυλες εμπειρίες ανδρών και γυναικών, αλλά και αναγνωρίζει τη διαφορετική επίδραση των πολιτικών πάνω στους άνδρες και τις γυναίκες»* (www.kethi.gr).

5.2.Κατηγορίες υπηρεσιών του Παρατηρητηρίου (<http://www.observatory.gr/page/default.asp?id=4>):

Οι υπηρεσίες του Παρατηρητηρίου διακρίνονται στις παρακάτω κατηγορίες:

(1) στην παροχή πληροφόρησης/ενημέρωσης όσον αφορά στην επίτευξη της Συμφιλίωσης στην Κύπρο, μέσω της συλλογής των

σχετικών ποιοτικών και ποσοτικών στοιχείων και της ανάλογης επεξεργασίας τους.

(2) στον σχεδιασμό και την υλοποίηση πρωτογενών ερευνών, οι οποίες ανάλογα με το εύρος τους πραγματοποιούνται είτε από τρίτους φορείς με διαγωνισμό είτε εσωτερικά από τα στελέχη του Παρατηρητηρίου. (Παράλληλα συλλέγει μελέτες που έχουν διεξαχθεί από συνεργαζόμενους φορείς και προβαίνει σε ποσοτικές και ποιοτικές δευτερογενείς αναλύσεις).

(3) στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών και στη διαμόρφωση συγκεκριμένων εισηγήσεων και υποδείξεων προς τους ενδιαφερόμενους φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα για θέματα που συνδέονται με τη Συμφιλίωση

(4) στη διαμόρφωση ενός διεθνούς δικτύου πληροφόρησης και ανταλλαγής εμπειρίας για θέματα Συμφιλίωσης

(5) στην ανάληψη του ρόλου του φορέα συντονισμού και σύνθεσης απόψεων, για συγκεκριμένα κρίσιμα ζητήματα αναφορικά με την Συμφιλίωση, οργανώνοντας ομάδες εργασίας και/ή συζητήσεις μεταξύ ενδιαφερόμενων φορέων, κοινωνικών εταίρων, ειδικών επιστημόνων κ.λπ.

Οι προαναφερόμενες δράσεις, οι οποίες πρόκειται να δημιουργήσουν ένα πεδίο συγκέντρωσης πληροφοριών και αποτύπωσης της κατάστασης, θα συμβάλλουν σημαντικά στη λειτουργία ενός μονίμου πλαισίου διαλόγου μεταξύ των συνεργαζόμενων και ενδιαφερομένων φορέων και ατόμων. Το «forum» αυτό, το οποίο θα τροφοδοτείται με τη συλλογή και επεξεργασία διαθέσιμων πληροφοριών, από τη διεξαγωγή

ερευνών και την εκπόνηση των μελετών, καθώς και από την επεξεργασία στοιχείων από το Παρατηρητήριο, θα συντονίζει η Επιστημονική Επιτροπή. Με τον τρόπο αυτόν ουσιαστικά διαμορφώνεται ένα θεσμικό πλαίσιο ανάπτυξης διαλόγου και διαβούλευσης, το οποίο θα εμπλέκει και θα ενεργοποιεί το διάλογο των ενδιαφερομένων μερών. Ειδικότερα προς την κατεύθυνση αυτή θα συμβάλλουν η ο βάση δεδομένων και η ιστοσελίδα.

Αξίζει πάντως να τονιστεί ότι η συλλογή, οργάνωση και σύνθεση του συνόλου των διαθέσιμων γνώσεων σχετικά με την προώθηση της Συμφιλίωσης στην Κύπρο αλλά και διεθνώς, θα περιλαμβάνουν μεταξύ των άλλων: διεθνείς συμβάσεις, εθνικούς νόμους, επιστημονική αρθρογραφία, ποικίλες εθνικές και διεθνείς πολιτικές αντιμετώπισης, τα διαθέσιμα προϊόντα ερευνών και στατιστικά δεδομένα, πληροφορίες και στοιχεία από φορείς ισότητας, Τμήματα Γυναικείων Σπουδών διαφόρων πανεπιστημίων, κυβερνητικούς φορείς, , Μ.Κ.Ο. και ΜΜΕ.

5.3.Αναμενόμενα αποτελέσματα:

Τα αναμενόμενα αποτελέσματα που θα προκύψουν από τις προτεινόμενες δράσεις προβλέπεται να είναι τα ακόλουθα:

- ανάπτυξη επικαιροποιημένων πληροφοριών/δεδομένων για το ζήτημα της Συμφιλίωσης
- παραγωγή τεκμηριωμένης και αξιολογημένης γνώσης, που θα συμβάλει στην αποτελεσματικότερη οργάνωση επιμορφωτικών κύκλων και διεξαγωγή εκστρατειών ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης.

- δημιουργία μοναδικού μηχανισμού καταγραφής της φαινομενολογίας του ζητήματος, παρέμβασης, υποκίνησης και στήριξης ενεργειών προς όφελος των εργαζομένων και ιδιαίτερα των γυναικών
- συνεργασία και ενεργοποίηση φορέων και ατόμων που δραστηριοποιούνται στο εν λόγω αντικείμενο σε εθνική κλίμακα και διαθέτουν εμπειρία
- ενεργοποίηση ευρύτερων δυνάμεων που συνολικά θα έχουν ως στόχο την προώθηση της Συμφιλίωσης.
- διευκόλυνση της προσβασιμότητας στην πληροφόρηση, τόσο των κυβερνητικών, όσο και των μη-κυβερνητικών (υπο)δομών

Λόγω του συνόλου του συγκεντρωθέντος υλικού, με αξιόπιστη και αποτελεσματική μεθοδολογία, και της συνάφειάς του με τη στοχοθεσία του εγχειρήματος και σύμφωνα με τα προαναφερόμενα αποτελέσματα που προσδοκούνται από τη λειτουργία του Παρατηρητηρίου, οι επωφελούμενες/οι θα αφορούν σε ένα πρώτο επίπεδο δίκτυα που συνδέουν σχετικούς ευρωπαϊκούς και εθνικούς θεσμούς, κυβερνητικά όργανα και θεσμούς, Διεθνείς Οργανισμούς και Μ.Κ.Ο. κ.λπ. Επίσης, θα συμβάλλει σημαντικά στο έργο των διαμορφωτών πολιτικής (policy-makers), των εμπειρογνομόνων, των στελεχών και συμβούλων διαφόρων Υπουργείων, μελών ΜΚΟ και γυναικείων οργανώσεων, με στόχο τον εντοπισμό των στρατηγικών επίτευξης της Συμφιλίωσης. Σε ένα δεύτερο επίπεδο, θα συνδράμει το έργο μελών πανεπιστημίων και ερευνητικών ινστιτούτων με την παροχή θεωρητικών και εμπειρικών δεδομένων.

Λαμβάνοντας, ιδιαίτερα, υπόψη τις πτυχές του ζητήματος που συνδέονται με τα κοινωνικά και ανθρώπινα δικαιώματα, καθώς και τις διακρίσεις λόγω φύλου, το Παρατηρητήριο και ιδιαίτερα, η δημιουργία ενός πλαισίου διαλόγου (forum) θα προσπαθήσει να ενδυναμώσει και να δικτυώσει τις διάφορες παράλληλες πρωτοβουλίες που έχουν αναληφθεί ή πρόκειται να αναληφθούν σε κοινοτικό και εθνικό επίπεδο στο πλαίσιο διαφόρων τομέων πολιτικής. Θα διαμορφώσει και θα ενισχύσει τα δίκτυα που συνδέουν σχετικούς ευρωπαϊκούς θεσμούς, κυβερνητικά όργανα και θεσμούς, Διεθνείς Οργανισμούς και Μ.Κ.Ο. ενασχολούμενες/ους με την προώθηση της Συμφιλίωσης και την ανάπτυξη δομών και υπηρεσιών φροντίδας της οικογένειας και των εργαζόμενων γονέων.

Τέλος, στο πλαίσιο της πληρέστερης συνεργασίας θα προσπαθήσει να αντλήσει αλλά και να τροφοδοτήσει στοιχεία από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, ιδιαίτερα την Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών, καθώς και άλλες Επιτροπές που ασχολούνται με διάφορες πτυχές αυτών των προβλημάτων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Επίσης, από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, την Επιτροπή Περιφερειών, την Eurostat, Eurorol, Eurojust κ.λπ. Με μια τέτοια δραστηριότητα γίνεται προφανές πως είναι δυνατό το Παρατηρητήριο να θέσει σε νέα βάση το θέμα της Συμφιλίωσης στην Κύπρο.

5.4.Δομή του Παρατηρητηρίου

Η λειτουργία του Παρατηρητηρίου βασίζεται στις αρχές του σύγχρονου μάνατζμεντ, με συνέπεια τη διαμόρφωση της

απαραίτητης στρατηγικής ως προς τους μακροχρόνιους σκοπούς του, της πολιτικής που θα εξασφαλίσει την επιτυχία των επιδιώξεών του και τον απαραίτητο σχετικό προγραμματισμό (planning). Κρίσιμο παράγοντα επιτυχίας και αποτελεσματικότητας των δράσεων του Παρατηρητηρίου αποτελεί ο ορθός καταμερισμός των έργων και η τμηματοποίηση με βάση την εξειδίκευση. Η κατανομή των αρμοδιοτήτων και η αναθεσή τους σε συλλογικά όργανα του φορέα συντελεί, μεταξύ των άλλων, και στην κατάρτιση του απαραίτητου οργανογράμματος για την εξασφάλιση του να τείνει το σύνολο των ενεργειών και των δράσεων που αναπτύσσονται στο πλαίσιο του φορέα στην επιτυχία των σκοπών και των στόχων του. Φυσικά, βασική προϋπόθεση επιτυχίας αποτελεί και η επίτευξη αποτελεσματικής επικοινωνίας, σε κάθετη και οριζόντια διάταξη θέσεων, στο εσωτερικό του Παρατηρητηρίου, αλλά και η επικοινωνία με παράγοντες που βρίσκονται εκτός του φορέα, αλλά ενδιαφέρονται γι αυτόν (Χολέβας, 1995)

5.4.1. Ανθρώπινο Δυναμικό:

Η αισθητή και έντονα κοινωνική διάσταση ενός Παρατηρητηρίου επιβάλλει ήδη από τη σύστασή του εξαιρετική προσοχή κατά τη διαδικασία κάλυψης των αναγκών της δομής σε στελεχιακό δυναμικό, βραχυχρόνια και μακροχρόνια. Ταυτόχρονα επιβάλλεται προσεκτική περιγραφή των θέσεων εργασίας, με σαφή προσδιορισμό των καθηκόντων της, ορισμό του χώρου εκτέλεσής τους, προσδιορισμό του χρόνου ολοκλήρωσής τους, ακριβή περιγραφή των προσόντων που η θέση απαιτεί, καθορισμό των οικονομικών απολαβών που τη συνοδεύουν κ.λπ. Τόσο για τις

διοικητικές,όσο και για τις επιστημονικές κ.λπ. θέσεις, μετά από προγραμματισμό των αναγκών της δομής σε προσωπικό, πρέπει να υπάρξει έγκαιρα μέριμνα όχι μόνο για την πρόσληψη, αλλά και για την επιμόρφωση και τη διαρκή του εκπαίδευση σε θέματα Ισότητας των Φύλων και Ισότητας Ευκαιριών και όχι μόνο, γιατί είναι προφανές πως ένα Παρατηρητήριο έχει ανάγκη από υψηλού επιπέδου προσωπικό. Ο αριθμός και οι όροι εργασίας του θα εξαρτηθούν από τον προϋπολογισμό του φορέα και τη βούληση των συναρμόδιων Υπουργείων, αλλά και το σχετικό θεσμικό πλαίσιο. Συγκεκριμένα:

A. Επικεφαλής του Παρατηρητηρίου τίθεται αντιπροσωπευτικό *Διοικητικό Συμβούλιο* εννέα μελών, που αποτελείται (εντελώς ενδεικτικά) από εκπροσώπους των παρακάτω φορέων:

- Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
- Επίτροπος Διοίκησης
- Φορείς Ισότητας
- Γυναικεία Τμήματα κομμάτων
- Φορείς εργοδοτών
- Συνδικαλιστικοί Φορείς κ.λπ.

B. Την επιστημονική ευθύνη και παρακολούθηση των δράσεων, καθώς και την αξιολόγηση της πορείας λειτουργίας του Παρατηρητηρίου αναλαμβάνει η *Επιστημονική Επιτροπή*, η οποία απαρτίζεται από εμπειρογνώμονες και επιστήμονες, με αυξημένη συμμετοχή γυναικών, ειδικές/ούς σε θέματα ισότητας των φύλων και των ευκαιριών. Έχει την ευθύνη όχι μόνο της ανάπτυξης, υποστήριξης και εποπτείας ενεργειών που θα συμβάλλουν στην

τεκμηριωμένη συλλογή στοιχείων και στην επιστημονική επεξεργασία των δεδομένων, αλλά του συνόλου των δραστηριοτήτων που εκφράζουν τους σκοπούς του φορέα και αναδεικνύουν την επιστημονική του επάρκεια για την εκπλήρωσή τους. Η ίδια, επίσης, επιφορτίζεται με τη συντήρησή τους, τη διαμόρφωση του κανονισμού λειτουργίας και την έκδοση ενημερωτικών φυλλαδίων για τη διάδοση της λειτουργίας του Παρατηρητηρίου.

Γ. Τη νομική κάλυψη των αποφάσεων και ενεργειών του φορέα και των οργάνων του αναλαμβάνει *Νομική/ός Σύμβουλος*

Δ. Τη διοικητική-οικονομική ευθύνη και γενικότερα την εξασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας του Παρατηρητηρίου αναλαμβάνει *Διευθύντρια/ής*, με αποδεδειγμένη εμπειρία και ευαισθησία σε θέματα κοινωνικών φύλων

Ε. Το προσωπικό του Παρατηρητηρίου αποτελείται από άτομα αυξημένων προσόντων, αλλά και αυξημένης ευαισθησίας σε έμφυλα ζητήματα και στο πλαίσιο του είναι απαραίτητες/οι ερευνήτριες/ές, στελέχη πληροφορικής, διοικητικά-οικονομικά στελέχη κ.λπ. Σε κάθε περίπτωση το Δ.Σ. σε συνεργασία με την Επιστημονική Επιτροπή θα πρέπει να προχωρήσει στην περιγραφή των υφισταμένων θέσεων εργασίας και των απαιτούμενων για κάθε θέση επαγγελματικών δεξιοτήτων όπως προαναφέρθηκαν.

5.4.2.Τμήματα:

Το Παρατηρητήριο, όπως και όλοι οι αντίστοιχοι οργανισμοί, πρέπει να διαιρείται σε τομείς-τμήματα (Departments), που το καθένα θα εξειδικεύεται στην εκτέλεση ορισμένου έργου (Departmentation). Η εξειδίκευση αυτή αφορά στο σύνολο των προσώπων που ανήκουν σε ένα τμήμα και χαρακτηρίζεται από το εκτελούμενο έργο. Η εξειδίκευση συντελεί στην απόκτηση δεξιοτήτων και γνώσεων, στην εξοικείωση με τον χώρο εργασίας και τα χρησιμοποιούμενα τεχνολογικά και λοιπά μέσα (Χολέβας, 1995). Η τμηματοποίηση, ως γνωστόν, γίνεται με συγκεκριμένα κριτήρια. Στην προκειμένη περίπτωση η διαίρεση σε τμήματα είναι προτιμότερο να γίνει με βάση τη διάκριση των λειτουργιών κάθε τμήματος (λειτουργική διαίρεση) που είναι και η συνηθέστερη⁷. Κάθε τομέας(λειτουργία) είναι δυνατόν να υποδιαιρείται σε βάθος ανάλογα με τις ανάγκες του φορέα σε υλοτομείς. Πιο συγκεκριμένα προτείνεται η παρακάτω διαίρεση:

- A. Τμήμα Μελετών και Ερευνών
- B. Τμήμα Υποστηρικτικών Υπηρεσιών
- Γ. Τμήμα Διοικητικών Υπηρεσιών
- Δ. Τμήμα Οικονομικών Υπηρεσιών
- E. Τμήμα Πληροφορικής

Σημειώνεται ότι στο πλαίσιο του Παρατηρητηρίου και ειδικότερα του Τμήματος Υποστηρικτικών Υπηρεσιών λειτουργούν:

A) Η υπηρεσία “Online Στατιστικών” του Παρατηρητηρίου, που παρέχει τη δυνατότητα δυναμικής παρουσίασης και εξαγωγής στατιστικών δεδομένων. Μέσω της υπηρεσίας αυτής προσφέρεται σε κάθε ενδιαφερόμενο ελεύθερη πρόσβαση στα στατιστικά στοιχεία ερευνών που έχει διεξάγει το Παρατηρητήριο για τη Συμφιλίωση.

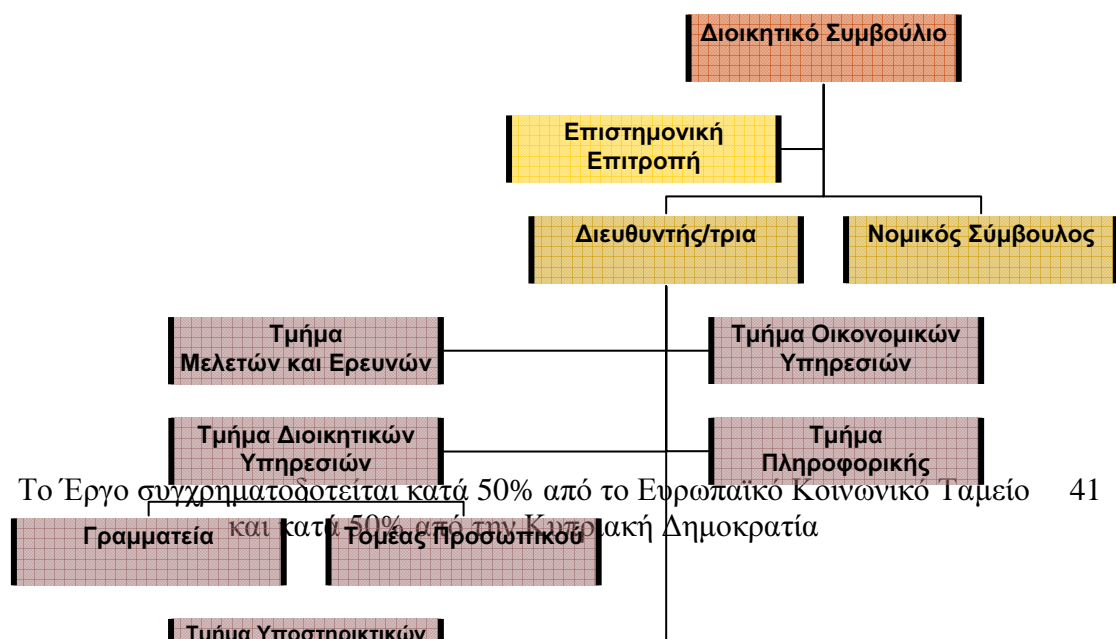
Β) Το Αρχείο Μελετών και Εκθέσεων Το Παρατηρητήριο, ως κεντρικός φορέας πληροφόρησης για τη Συμφιλίωση/Εναρμόνιση της Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής των Εργαζομένων και ιδιαίτερα των Γυναικών, αναπτύσσει αρχείο ερευνών/μελετών που έχουν διεξαχθεί από ελληνικούς και ξένους φορείς, σχετικά με την πορεία της χώρας και όχι μόνο προς την επίτευξη της Συμφιλίωσης. Το ίδιο Αρχείο περιλαμβάνει και τις Εκθέσεις που δημοσιεύονται από το Παρατηρητήριο και λοιπούς σχετικούς φορείς της Κυπριακής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Ένωσης κλπ.

Γ) Το Αρχείο Καλών Πρακτικών στους τομείς προτεραιότητας της Συμφιλίωσης, με σκοπό να αναδείξει την πρόοδο που έχει επιτευχθεί, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο, αφού η μεταφορά και διάχυση βέλτιστων μεθόδων και πρακτικών και η υποβοήθηση ανταλλαγής εμπειριών, τεχνογνωσίας και πληροφόρησης μεταξύ φορέων από την Κύπρο. Ενδιαφέρουσα σχετική εμπειρία λειτουργίας των ανωτέρω υποτομέων προσφέρει η διοικητική δομή του Παρατηρητηρίου της ΚτΠ στην Ελλάδα (<http://www.observatory.gr/page/default.asp?id=4>).

5.4.3.Οργανόγραμμα

Το οργανόγραμμα παρουσιάζει την ανατομική εικόνα του φορέα, την κάθετη και οριζόντια διάρθρωσή του. Σ' αυτό εμφανίζονται τα επίπεδα διοίκησης, τα επιτελικά όργανα, τα βοηθητικά τμήματα και τα βασικότερα από τα συλλογικά του όργανα. Ο σκοπός του είναι ενημερωτικός, κριτικός και δεοντολογικός

Στο παρακάτω οργανόγραμμα παρουσιάζεται η οργανωτική δομή και η εσωτερική διάρθρωση του Παρατηρητηρίου



Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και κατά 50% από την Κυπριακή Δημοκρατία

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Ο συνδυασμός της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι θεμελιώδης συνιστώσα της διάστασης του φύλου στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και τη διαδικασία για την κοινωνική ενσωμάτωση (Μουρίκη, 2005). Αποσκοπεί στην προώθηση μιας συνεκτικότερης κοινωνίας μέσα από τη διασφάλιση ευνοϊκών συνθηκών για την ένταξη, την επανένταξη και την παραμονή στην αγορά εργασίας ανδρών και γυναικών. Ταυτόχρονα συνδέεται με την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, την επίτευξη επιχειρηματικού κέρδους, αλλά και την διακρατική κοινωνικο-οικονομική εξέλιξη. Το σημαντικό αυτό αίτημα του καιρού μας επιβάλλει την αποδοχή του γεγονότος πως οι όποιες ρυθμίσεις προς την κατεύθυνση της Συμφιλίωσης πρέπει να αναγνωρίζουν:

1. ότι η συμμετοχή στη φροντίδα της οικογένειας είναι ισότιμη ευθύνη ανδρών και γυναικών και να εξυπηρετούν στον ίδιο βαθμό άνδρες και γυναίκες.
2. ότι η ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στην οικογενειακή ζωή είναι

απαραίτητο στοιχείο για την ανάπτυξη της κοινωνίας και ότι η μητρότητα, η πατρότητα και τα δικαιώματα των παιδιών αποτελούν κατ' εξοχήν κοινωνικές αξίες που προστατεύονται από την κοινωνία, τα κράτη μέλη και την Ευρωπαϊκή Ένωση.

3. ότι η διευκόλυνση των γυναικών να συνδυάζουν με επιτυχία τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις με τις οικογενειακές αποτελεί δικαίωμα και προϋπόθεση ανέλιξής τους

Τα τελευταία χρόνια, γίνεται όλο και πιο εμφανής η συμμετοχή των επιχειρήσεων, στις οικογενειακές πολιτικές και η ανάλογη ευαισθητοποίηση αρκετών εργοδοτών/τριών παρουσιάζεται έντονη. Όμως πρόκειται ακόμα για μέτρα περιορισμένης εμβέλειας και δεν αγγίζουν την μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα (Gasouka, 2007). Ακόμα και το ισχύον σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και πρόνοιας ούτε επαρκές, ούτε αποτελεσματικό μπορεί να θεωρηθεί σχετικά, δεδομένου ότι περιορίζεται σε οικονομικά επιδόματα και φορολογικές ελαφρύνσεις. Ταυτόχρονα η σύγκρουση ανάμεσα στην οικογενειακή και την επαγγελματική ζωή των εργαζομένων είναι πιο ισχυρή, ειδικά όταν πρόκειται για γονείς που διαθέτουν υψηλά προσόντα και είναι εξ ολοκλήρου αφοσιωμένοι στην επαγγελματική ζωή ή γενικότερα για τις ονομαζόμενες οικογένειες διπλής σταδιοδρομίας (dual career families). Για την αντιμετώπιση των ανωτέρω προβλημάτων, σε όλες τις χώρες της Ε.Ε. έχουν αναπτυχθεί πολιτικές συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας άλλοτε στο νομοθετικό πλαίσιο, άλλοτε με την πρωτοβουλία μεγάλων επιχειρήσεων και άλλοτε με τη βοήθεια συνδικαλιστικών, φεμινιστικών και άλλων μη κυβερνητικών οργανώσεων που

στοχεύουν κυρίως στην ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης σε θέματα, όπως η αλόγιστη παράταση του ωραρίου των στελεχών, ο ρόλος του πατέρα κ.λπ. Ειδικότερα σε ό,τι αφορά στις επιχειρήσεις, οι εργοδότες/τριες έχουν αρχίσει να αντιλαμβάνονται πλέον ότι η εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής συντελεί στη μείωση των διαφυλικών διαφορών και στη βελτίωση της ποιότητας στο εργασιακό περιβάλλον. Όμως το κυριότερο είναι ότι οι πολιτικές εναρμόνισης της οικογένειας με τη σταδιοδρομία δημιουργεί συνθήκες «κερδίζω-κερδίζεις» (*win-win situations*): α) οι εργαζόμενες/οι απολαμβάνουν ένα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον και αποκτούν μεγαλύτερη ικανοποίηση και αυτοπεποίθηση, β) οι επιχειρήσεις επωφελούνται από το παρακινημένο και φιλόδοξο προσωπικό, που απουσιάζει λιγότερο από την εργασία του και εμφανίζει υψηλότερη παραγωγικότητα, γ) η εναρμόνιση βοηθάει στη δημιουργία μιας ευέλικτης οικονομίας που χρησιμοποιεί εποικοδομητικά το συνολικό παραγωγικό της δυναμικό. Επομένως, τα μέτρα εναρμόνισης της οικογενειακής/επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων, που πρέπει να εφαρμόζονται, σε συνδυασμό με άλλα μέτρα κοινωνικής πολιτικής, οφείλουν να στοχεύουν στην ανάπτυξη της κοινωνικής επίγνωσης και της οικονομίας.

Ταυτόχρονα πρέπει να γίνει αντιληπτό πως η ενδοοικογενειακή δημοκρατία υπονομεύεται από την εξουθένωση και την απογοήτευση που προκαλεί στις γυναίκες ο καταμερισμός της εργασίας στο εσωτερικό της οικογένειας και η ώθηση εγκατάλειψης των επαγγελματικών φιλοδοξιών, αλλά και της ίδιας της δημόσιας σφαίρας, που συχνά ο καταμερισμός αυτός τους επιβάλλει. Ποτέ πριν στην ιστορία το αίτημα επαναπροσδιορισμού των κοινωνικών

ρόλων των φύλων στο εσωτερικό της οικογένειας δεν υπήρξε τόσο επίκαιρο και τόσο επιτακτικά αναγκαίο. Εξίσου αναγκαίος εμφανίζεται πια και ο επαναπροσδιορισμός του πατρικού ρόλου, καθώς και η ανάδειξή του σε θεμελιώδη συνιστώσα της ενδοοικογενειακής δημοκρατίας και ισότητας. Παράλληλα, από τα ανωτέρω προκύπτει και ο καθοριστικός ρόλος της Πολιτείας, η οποία γνωρίζει πλέον πολύ καλά πως δεν μπορεί να υπάρξει οικονομική ανάπτυξη, κοινωνική συνοχή, ακόμα και δημοκρατία, αν οι γυναίκες παραμένουν στο περιθώριο της εργασίας, ένας αιώνιος εφεδρικός εργασιακός στρατός, κι αν οι εργαζόμενοι, άνδρες και γυναίκες, βιώνουν συγκρουσιακά και με άγχος τη σχέση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής τους (Pillinger, 2002). Έτσι δεν είναι περίεργο που τα ζητήματα της ισότητας των φύλων και της ισότητας των ευκαιριών και μάλιστα με έμφαση στη συμφιλίωση/εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής βρίσκονται πλέον ψηλά στην ατζέντα των εθνικών κυβερνήσεων και της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η δημιουργία και η επιτυχής και αποτελεσματική λειτουργία ενός Παρατηρητηρίου Συμφιλίωσης είναι βέβαιο πως θα συνδράμει σημαντικά την Κυπριακή Πολιτεία και τους φορείς της στις ανάλογες προσπάθειές της.

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

1. Φυσικά οι επιπτώσεις είναι εξίσου αρνητικές και στις δυο εκφάνσεις της ζωής: Από τη μια στο χώρο της εργασίας μπορεί να υπάρξει μειωμένη επίδοση, και από την άλλη η μη επαρκής παρουσία των γονέων στο σπίτι έχει δυσάρεστες συνέπειες στην ανατροφή των παιδιών.

2. Οι χώρες της Ευρωπαϊκής ένωσης έχουν αρκετά προγράμματα και σχέδια για να επιτευχθεί αυτή η συμφιλίωση. Γενικότερα, τα μέτρα που παίρνονται είτε από το κράτος είτε από τις επιχειρήσεις είτε από μη κυβερνητικές οργανώσεις, αφορούν κυρίως τις γυναίκες και τη δική τους δυσκολία να συνδυάσουν τις υποχρεώσεις τους προς την οικογένεια με την εργασία τους. Σε γενικές γραμμές οι πολιτικές που ακολουθούνται περιλαμβάνουν κυρίως τη διευθέτηση και την ευελιξία του εργασιακού χρόνου και τη μέριμνα για τη φύλαξη των παιδιών.

3.Μεγάλη έμφαση δίδεται στη διευκόλυνση των γυναικών να συνδυάζουν με επιτυχία τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις με τις οικογενειακές από τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς. Στην κατεύθυνση αυτή χρηματοδοτούνται ενέργειες όπως η ενίσχυση του κόστους λειτουργίας δομών μέσα στην επιχείρηση για φύλαξη ή/και δημιουργική απασχόληση των παιδιών των εργαζομένων, η τηλεργασία και η προσαρμογή των μοντέλων διοίκησης στα πρότυπα επιχειρήσεων κοινωνικής ευθύνης. Τα προσδοκώμενα αποτελέσματα από την πιλοτική εφαρμογή αναμένεται να προκαλέσουν τις αλλαγές που απαιτούνται στο εσωτερικό περιβάλλον των επιχειρήσεων ώστε τόσο οι εργαζόμενες να μην εμποδίζονται στις επαγγελματικές τους επιλογές και να διαχειρίζονται καλύτερα τον εργάσιμο χρόνο τους όσο και οι επιχειρηματίες να εκτιμήσουν το όφελος από την αύξηση της παραγωγικότητας, τον περιορισμό φαινομένων απουσίας ή διακοπής της εργασίας καθώς και αδυναμία ανάληψης νέων υποχρεώσεων.

4.Το Παρατηρητήριο μελετά το εύρος και την εξέλιξη των φαινομένων και εκδηλώσεων ρατσισμού, ξενοφοβίας και αντισιμιτισμού, αναλύει τα αίτια, τις συνέπειες και τα αποτελέσματά τους και εξετάζει τα παραδείγματα καλής πρακτικής. Προς τούτο, συλλέγει, καταγράφει και αναλύει τα στοιχεία που συγκεντρώνονται από τα ερευνητικά κέντρα των κρατών μελών, τα κοινοτικά θεσμικά όργανα, μη κυβερνητικές οργανώσεις ή διεθνείς οργανισμούς. Είναι, εξάλλου, επιφορτισμένο με την εγκατάσταση και το συντονισμό ενός «ευρωπαϊκού δικτύου πληροφόρησης για το ρατσισμό και την ξενοφοβία» (RAXEN).

5. Παρατηρητήριο Ισότητας Ευκαιριών Ισπανίας. Δημιουργήθηκε το έτος 2000 και υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας. Πρόκειται για οργανισμό του οποίου θεμελιώδεις στόχους αποτελούν η ανάλυση, η λήψη και η διάχυση περιοδικών πληροφοριών για την κατάσταση των γυναικών στη χώρα και η αξιολόγηση της κοινωνίας όσον αφορά στην ισότητα μεταξύ των φύλων. Επιδιώκει με βάση τα δεδομένα που προκύπτουν, τον σχεδιασμό πολιτικών, ενεργειών και δραστηριοτήτων που θα αναδείξουν τη σημασία των πληροφοριών αυτών σε διαφορετικές σφαίρες ζωής. Σημαντικό μέρος των δράσεών του, οι οποίες διαχέονται σε ολόκληρη την Ισπανία, αφορά στα θέματα συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών και στην προσαρμογή της νομοθεσίας στον σημαντικό αυτόν στόχο. Στο Παρατηρητήριο συμμετέχουν διάφορες Αυτόνομες Κοινότητες συμπεριλαμβανομένης της Melilla, έξι γυναικείες οργανώσεις, το INJUVE καθώς και εκπρόσωπος κάθε Υπουργείο. Στην Ισπανία, αντίστοιχοι ισοδύναμοι φορείς υπάρχουν και στις Αυτόνομες Κοινότητες.

6. Παρατηρητήριο για την Γυναικεία Υγεία. Δημιουργήθηκε το 2006. Αυτή η πρωτοβουλία ξεκίνησε από τις προτάσεις που συγκεντρώθηκαν στη Διακήρυξη της Μαδρίτης του Ευρωπαϊκού Πάνελ για την ένταξη του gender mainstreaming στην υγεία το 2001 με την υποστήριξη του Ευρωπαϊκού Περιφερειακού Γραφείου του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας. Η Διακήρυξη διερευνά την αποδοχή εκ μέρους των αρχών υγείας των βιολογικών διαφορών και των κοινωνικών ρόλων μεταξύ ανδρών και γυναικών, την αναγνώριση του κοινωνικού φύλου σαν καθοριστικό παράγοντα και την αναγκαιότητα αλλαγών στην οργανωτική κουλτούρα των υπηρεσιών υγείας. Αρμοδιότητές του Παρατηρητηρίου αποτελούν η λήψη και η διάχυση πληροφοριών με σκοπό τη βελτίωση της γνώσης όσον αφορά στις αιτίες και τις διαστάσεις των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών που εντοπίζονται στο πεδίο της υγείας (λχ. η χρήση των σωστών δεικτών). Το Παρατηρητήριο επίσης επεξεργάζεται και διαχέει μελέτες, αναλύσεις προς την κατεύθυνση της εισαγωγής καινοτομιών στο πλαίσιο οργανισμών υγείας σχετικών με την πρωτοβάθμια υγεία, την κατάρτιση και την έρευνα. Το Παρατηρητήριο προσφέρει βοήθεια και τεχνική υποστήριξη στο Διαπεριφερειακό Συμβούλιο του SNS στην ανάπτυξη δεικτών, μεθοδολογίας και διαδικασιών που θα

επιτρέπουν την ανάλυση των μεταρρυθμιστικών πολιτικών υγείας του SNS, από μια έμφυλη οπτική, σε συνεργασία με το Ινστιτούτο των Γυναικών.

7. Άλλες μορφές τμηματοποίησης είναι η διαίρεση κατά υπηρεσίες, η γεωγραφική, με βάση την κατηγορία των χρηστών/ών των προϊόντων, κ.λπ.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

-Αθανασιάδου Χρ., Πετροπούλου Στ. και Μιμίκου Γ., (2001), *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.

-Anker R. (1997), *Theories of Occupational Segregation by Sex: an Overview*, *International Labour Review*, Vol. 136, No. 3, Geneva.

-Βιτσιλάκη, Χ., (2004), *Νέες Μορφές Απασχόλησης και η Διάσταση του Φύλου, υπό δημοσίευση στα πρακτικά του Συνεδρίου: Νέες Μορφές Απασχόλησης, (επιμ Κασσωτάκης – Νόβα)*

-Bond, S., Hyman, J. & S. Wise, (2002), *Family friendly working? Putting policy into practice*, The Policy Press, Bristol

-Γραμματεία Ισότητας Ο.Τ.Ο.Ε., (1997). *Από την ισότητα δικαιωμάτων στην ισότητα ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες στον τραπεζικό κλάδο*, Αθήνα

-Department of Trade & Industry, (2001). *Work Life Balance. The business case*, Scotland Office

-Διαμαντοπούλου, Α., (2003). *Διάσκεψη για τις γυναίκες και την κοινωνία της πληροφορίας*. Διοργάνωση: Ελληνική Προεδρία και Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Αθήνα, 5

Μαΐου. Ηλεκτρονική σελίδα στο διαδίκτυο. Ημερομηνία πρόσβασης 17.2.07 από http://ec.europa.eu/employment_social/speeches/2003/ad050503_el.pdf

-Διαμαντοπούλου,Α.,(2006),από

<http://www.diamantopoulou.gr/content/view/92/113/lang,el/>

Ellinas Ch. & Gasouka M., *Charting of Gender Social Map of the Cyprus Republic*, ELANI, Nicosia

-European Observatory on Family Matters,. (2000). *Family Observer*, no.3, Brussels

-European Commission of Employment & Social Affairs, (2002). *Social Agenda*, Issue no.1, April

-European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (2002). *Quality of work and employment in Europe. Issues and challenges*, Foundation paper, no.1, February, Dublin

-Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2005). *Πρόταση Απόφασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με το Ευρωπαϊκό Έτος Ίσων Ευκαιριών για Όλους (2007). Προς μια δίκαιη κοινωνία*. Βρυξέλλες, 1.6.2005.COM(2005) 225 τελικό. 2005/0107 (CNS)

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (2006), *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union, an analysis of EIRO articles*

-Evans J.M., (2002). "Work/Family Reconciliation, Gender Wage Equity and Occupational Segregation: The Role of Firms and Public Policy", *Canadian Public Policy – Analyse de Politiques*, Vol. XXVIII, Supplement/No. Special 1.

Gasouka M.,(2007), *Conciliations Plans for the Harmonization of the Professional and Family Life*, ELANI, Nicosia

Gasouka M.,(2007), *New Type of Partnerships: The Meaning of the Networks and the Development of Partnerships from the Gender Aspect*, ELANI, Nicosia

-Karamessini M. (2005). "Gender Equality and Employment Policy", M. Petmesidou and E. Mossialos (eds.), *Social Policy Developments in Greece*, London: Ashgate.

-Κ.Ε.Θ.Ι., (2001). *Οδηγός καλών πρακτικών για τον συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, στο πλαίσιο του διακρατικού προγράμματος «Καλές Πρακτικές για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής»

-Κ.Ε.Θ.Ι., (2003). *Ίση Αμοιβή –Προσοχή στο Κενό. Μελέτες-Έρευνες*. Αθήνα.

-Μουρίκη, Α., (2005). *Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Κύκλος Διεπιστημονικών Μαθημάτων Φύλου και Ισότητας. Εισαγωγικό μάθημα. Διάλεξη 2*, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Σχολή Ανθρωπιστικών Σπουδών, Τμήμα Επιστημών της Προσχολικής Αγωγής και του Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού, Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Φύλο και Νέα Εκπαιδευτικά και Εργασιακά Περιβάλλοντα στην Κοινωνία της Πληροφορίας

-Pavan-Woolfe, P., (2006-α). "Challenges for the future of gender equality policy and reconciliation". Public hearing: Follow up of the Lisbon Strategy - Conciliation of professional, family and private life. Brussels, 25 January.

-Pavan-Woolfe, P., (2006-β). Opening speech. EU presidency conference "Men and gender equality". Equality between Men/Women, Action against discrimination, Civil Society. European Commission. Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG. Helsinki 05-06/10/06

-Pillinger, J., (2002). "Work-life balance: a new politics of work and time". Paper presented at the conference organised by the European Industrial Relations Review on *Work-life balance and diversity in European industrial relations*, London, June 21 & 22, 2002. Committee on Women's rights and gender equality of the European Parliament

-Soumeli, E., (2002). *Work-life balance issues in Greece*. Paper presented at the conference organised by the European Industrial Relations Review on *Work-life balance and diversity in European industrial relations*, London, June 21 & 22, 2002

-Στρατηγάκη Μ., (2003), *Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Συμπτώσεις και αντιφάσεις στην πορεία της ευρωπαϊκής ενοποίησης, στο συλλογικό τόμο: Ρ. Παναγιωτοπούλου, Σ. Κονιόρδος, Λ. Μαράτου-Αλιπράντη (επιμ.), Παγκοσμιοποίηση και σύγχρονη κοινωνία, Εκδ. ΕΚΚΕ, Αθήνα, σσ. 175-188

-Χολέβας Γ., (1995), *Οργάνωση και Διοίκηση*, Interbooks, Αθήνα

-<http://www.diamantopoulou.gr/content/view/92/113/lang,el/>

-www.kethi.gr

- <http://www.observatory.gr/page/default.asp?id=4>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

(πηγή: - <http://www.observatory.gr/page/default.asp?id=4>)

Επικοινωνία

Πως να επικοινωνήσετε μαζί μας



Παρατηρητήριο για τη **Συμφιλίωση**

Διεύθυνση:

Τ.Κ. :

Τηλέφωνο:

Fax:

e-mail:

1.Επικοινωνία

Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το παρακάτω υπόδειγμα για να επικοινωνήσετε με το Παρατηρητήριο

Τα στοιχεία με αστερίσκο (*) είναι υποχρεωτικά.

E-mail (*)

Όνομα

Επώνυμο

Θέση

Οργανισμός/ Εταιρία

Διεύθυνση
Επικοινωνίας

Τηλέφωνο
Επικοινωνίας

2.Αναζήτηση μελετών

Θεματική
Ενότητα:

Τομέας
Δράσης:

Φορέας
Υλοποίησης:

Φορέας
Ανάθεσης:

Ημερομηνία: Από Έως

Λέξη Κλειδί:

Ταξινόμηση
ανά: Χρονολογία
 Τίτλο

Φορέα Ανάθεσης

3.Αναζήτηση Βέλτιστων Πρακτικών

Τομέας
Δράσης:

Θεματική
Περιοχή:

Ομάδα
Χρηστών:

Υπηρεσία:

Χώρα:

Έτος
Υλοποίησης: Από Εώς

Λέξη
Κλειδί:

Ταξινόμηση
ανά: Χρονολογία
 Τίτλο
 Χώρα

Αναζήτηση

Καθαρισμός

4.Εκδήλωση

Σχετική

Μελέτη

Ημερομηνία: Από Έως Τόπος:

Ταξινόμηση ανά: Ημερομηνία

Τίτλο

Τόπο

Καθαρισμός

5. Άλλα Παρατηρητήρια

-African Women's Rights Observatory, <http://geoinfo.uneca.org/awro/>
Observatory of gender and poverty <http://geoinfo.uneca.org/awro/>

-AER Observatory on Migrant Women (AEROMW) <http://www.aer.eu/main-issues/equal-opportunities/observatory-on-migrant-women-omw.html>

-African Center for Gender and Social Development (ACGS)
<http://192.132.208.14/acgd/main.htm>

-European Observatory on Health Systems and Policies
http://www.euro.who.int/observatory/HiTs/Updates/20031031_9

-Observatory on Gender Policies and Good Practices.
[ain.htmhttp://192.132.208.14/acgd/m](http://192.132.208.14/acgd/m)

-Observatory on Gender Policies and Good Practices. <http://www.ot-gender.org>

Observatory**Women****Entrepreneurs**

<http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/craft-obswomen.htm>

Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου (ΠΙΚ) pik@cytenet.com.cy

Observatory of gender and poverty <http://ogp.colmex.mx/>

Mediterranean Migration Observatory <http://www.mmo.gr/index.htm>