
«Ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής στο πλαίσιο της αλλαγής στην οικογένεια και στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα στην περίοδο της κρίσης (EOX GR07/3939)»

«Σύνθεση υπαρχόντων πολιτικών»



Το έργο συγχρηματοδοτείται από τον Χρηματοδοτικό Μηχανισμό EOX 2009-2014

**ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ/ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΖΩΗ**

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ/ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΖΩΗ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Στο πλαίσιο του πέμπτου κοινοτικού προγράμματος για την Ισότητα των Φύλων 2001-2006, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προωθεί την ανταλλαγή πληροφοριών και καλών πρακτικών σχετικά με τη συμφιλίωση μέσω επιχορηγήσεων για υλοποίηση διακρατικών έργων από τα κράτη μέλη, τις τοπικές αρχές, τις ΜΚΟ, τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς.

Τα έργα αυτά αναλύουν διάφορες πτυχές της συμφιλίωσης μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής ζητήματα. Για παράδειγμα, ορισμένα έργα επικεντρώθηκαν στη σχέση μεταξύ της συμμετοχής στην απασχόληση και την προσφυγή στη μερική απασχόληση για τις γυναίκες σχετίζονται με τον αριθμό και την ηλικία των παιδιών. Άλλα έργα υπογραμμίζουν ότι οι πολιτικές, οι οποίες βελτιώνουν τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, δεν πρέπει να απευθύνεται μόνο σε γυναίκες.

Τα σχέδια αυτά δείχνουν ότι η συμφιλίωση μεταξύ των επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μπορεί να είναι επιτυχής μόνο εάν το περιβάλλον είναι εξίσου υποστηρικτικό για την εξισορρόπηση εργασίας / ζωής για τους άνδρες. Όλες οι καλές πρακτικές περιλαμβάνουν - δημοσιεύσεις, μελέτες, εργαλειοθήκες, δίκτυα, ιστοσελίδες και συνέδρια. Αυτά υπογραμμίζουν το γεγονός ότι η επίτευξη καλύτερου συνδυασμού μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής είναι ακόμα μια πρόκληση και μια ζωτικής σημασίας πτυχή ευρύτερων θεμάτων, όπως η μείωση των ποσοστών γονιμότητας στην Ευρώπη και τις αλλαγές στις οικογενειακές δομές. Το τελευταίο έχει επίσης σημαντική επίδραση στις αλλαγές στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού, σε νέους τρόπους οργάνωσης της εργασίας, σχετικά με την κατανομή της εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών και για την αναδιάρθρωση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας.

Έκτοτε η αποτύπωση καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση της εργασίας με τη ζωή έχει αποτελέσει το αντικείμενο πολλών μελετών, επιστημονικών άρθρων και ερευνών αλλά και επίσημων εκθέσεων σε ευρωπαϊκό αλλά και σε εθνικό επίπεδο. Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται ενδεικτικά καλές πρακτικές σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο δίνοντας έμφαση στις πιο πρόσφατες χρονολογικά.

Συγκεκριμένα το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων δημοσίευσε το 2015 έκδοση με θέμα καλές πρακτικές για τη στήριξη της συμφιλίωσης της εργασίας με την οικογενειακή και ιδιωτική ζωή. Από τις 30 σε σύνολο οι οποίες μελετήθηκαν επιλέχθηκαν οι παρακάτω 13 Καλές Πρακτικές:

ΑΥΣΤΡΙΑ

Εργαστήρια σε εταιρείες για τη γονική άδεια τα οποία πραγματοποιήθηκαν 2011-2012. Ο στόχος των σεμιναρίων ήταν να ενθαρρύνουν τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις να δίνουν χρόνους στους πατέρες για να αφιερώνουν στα παιδιά τους. Τα εργαστήρια σχεδιάστηκαν και πραγματοποιήθηκαν από τη μη κερδοσκοπική οργάνωση AbZ Αυστρίας και συγχρηματοδοτηθήκαν από το Ομοσπονδιακό Υπουργείο για τις Γυναίκες και τη Δημόσια Διοίκηση, το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Προστασίας των Καταναλωτών, τους κοινωνικούς εταίρους και την Ομοσπονδία Αυστριακών Βιομηχανιών. Αποτελεί ένα ενδιαφέρον παράδειγμα μιας συντονισμένης πρωτοβουλίας για την ευαισθητοποίηση και την αλλαγή κουλτούρας της εταιρείας σχετικά με τη γονική άδεια ως ένας στόχος της ισότητας των φύλων. Επίσης, συνιστά ένα καλό παράδειγμα της συνεργασίας με τους εργοδότες και τα συνδικάτα.

ΣΛΟΒΕΝΙΑ

Η καλή πρακτική της Σλοβενίας αφορά σε πρακτικές φιλικές ως προς την οικογένεια μίας εταιρείας της Halcom D.D. η οποία παρουσιάζει πολύχρονη δέσμευση για πολιτικές συμφιλίωσης. Συγκεκριμένα η επιχείρηση παρέχει πληροφόρηση σε τακτά χρονικά διαστήματα προς τους/τις εργαζόμενους/ες μέσω διαφόρων καναλιών, διεξάγει δημοσκοπήσεις και πραγματοποιεί συναντήσεις σε τριμηνιαία βάση. Η εταιρεία έχει ένα βρεφονηπιακό σταθμό και νηπιαγωγείο κοντά στις εγκαταστάσεις. Επίσης, παρέχει φροντίδα για παιδιά του δημοτικού σχολείου κατά τη διάρκεια των διακοπών και μόνους χρόνου με τη μορφή άδειας για την πρώτη ημέρα του σχολείου. Οι εργαζόμενοι/ες μπορούν να κάνουν χρήση άδειας 30 ημερών (αντί για 10 ημέρες) άνευ αποδοχών κάθε χρόνο. Σε ορισμένες περιπτώσεις οι εργαζόμενο/ες μπορούν να εργαστούν από το σπίτι. Η εταιρεία έχει ένα άτομο που συντονίζει τις δραστηριότητες της συμφιλίωσης ως μέρος

μιας ομάδας που υλοποιεί το «φιλικό προς την οικογένεια πιστοποιητικό της επιχείρησης» και των συναφών δραστηριοτήτων. Έλεγχος πραγματοποιείται μέσω του Συμβουλίου Ελέγχου και υπάρχει μια ισχυρή εταιρική δέσμευση για την υλοποίηση της διάταξης που αφορά στο «φιλικό προς την οικογένεια πιστοποιητικό της επιχείρησης». Συνολικά, η εταιρεία επικεντρώνεται σε μέτρα συμφιλίωσης για τις οικογένειες, και όχι για γυναίκες ή άνδρες.

ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Η καλή πρακτική που επιλέχθηκε από τη Γερμανία ονομάζεται MORE και αφορά την πολυεθνική εταιρεία Bosch. Η εταιρεία ιδρύθηκε κοντά στη Στουτγάρδη, και απασχολεί 280.000 άτομα σε 50 χώρες σε όλο τον κόσμο. Έχει αναπτύξει ένα ευρύ φάσμα πολιτικών και δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης για τη συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής ζωής, τα οποία είναι ενσωματωμένα σε μια ισχυρή κουλτούρα σεβασμού της ισότητας και της διαφορετικότητας. Αυτές περιλαμβάνουν ιστοσελίδα, δελτία τύπου, μία πρόσθετη ενότητα στην ετήσια έκθεση και κατευθυντήριες γραμμές για ένα ευέλικτο και φιλικό προς την οικογένεια εργασιακό περιβάλλον. Η εταιρεία έχει λάβει πιστοποίηση και βραβεία για φιλική προς την οικογένεια πολιτική της και έχει συμφωνήσει Χάρτα για τη Διαφορετικότητα και Φιλική ως προς την Οικογένεια Εργασία. Περίοδοι χρόνου αφιερωμένου στην οικογένεια μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως βάση για εξέλιξη της σταδιοδρομίας και προαγωγή.

Ειδική έμφαση δίνεται σε ανώτερα στελέχη που κάνουν χρήση του υλικού ως προς την οικογένεια ωραρίου εργασίας ώστε να μπορούν να λειτουργήσουν ως πολλαπλασιαστές και πρότυπα. Για περίοδο 3 μηνών τα στελέχη μπορούν να δοκιμάσουν εργάζονται με ευελιξία από το σπίτι ή με μερική απασχόλησης - που βοηθά να δημιουργήσει μια πολιτιστική αλλαγή όσον αφορά την ηγεσία και την ευέλικτη εργασία. Μετά τη δοκιμαστική περίοδο, τα στελέχη είναι ελεύθερα να επιστρέψουν στις θέσεις πλήρους απασχόλησης τους, αλλά στην πράξη το 80% από αυτούς αποφασίζουν να συνεχίσουν να εργάζονται με ευελιξία.

Το πρόγραμμα απευθύνεται σε συγκεκριμένα στελέχη από τα τμήματα έρευνας και ανάπτυξης, καθώς αυτός ο τύπος της εργασίας είναι λιγότερο συνδεδεμένος με

συγκεκριμένες θέσεις, και στηρίζεται στη δημιουργικότητα. Όταν εισήχθη για πρώτη φορά η πρακτική MOREτο 2011, έγινε δεκτή με ενθουσιασμό. Πάνω από 300 εργαζόμενοι υπέβαλαν αίτηση συμμετοχής, και έτσι ένας δεύτερος γύρος 650 συμμετεχόντων ξεκίνησε.

Η εταιρεία απασχολεί κυρίως άνδρες και έχει μια καλή αφομοίωση της πρωτοβουλίας μεταξύ τους. Ωστόσο, η Bosch προωθεί επίσης την ισότητα των ευκαιριών για γυναίκες, και παρέχει προγράμματα καθοδήγησης, Πρόγραμμα Γυναικών (ένα πρόγραμμα για την περαιτέρω κατάρτιση), ένα δίκτυο γυναικών (γυναίκες @ Bosch), καθώς και «Μέρα Κοριτσιών και Κατασκήνωση Κοριτσιών». Στόχος της είναι να αυξηθεί το ποσοστό των γυναικών σε ηγετικές θέσεις σε όλο τον κόσμο από 11,2% (το 2012) σε 20% (το 2020).

Η Γερμανία έχει άλλη μία καλή πρακτική στο πλαίσιο της έκδοσης του EIGE. Η εκστρατεία «Διαχείριση της συμφιλίωσης της εργασίας και την οικογένεια» αποτελεί μία πρωτοβουλία συνδικαλιστικών φορέων με σκοπό την ευαισθητοποίηση και την ενημέρωση. Πρόκειται για ένα εταιρικό έργο του Προγράμματος «παράγοντας επιτυχίας-η οικογένεια»- με έμφαση στην αλλαγή της νοοτροπίας των συνδικαλιστικών φορέων και των επιχειρήσεων για την εξισορρόπηση της εργασίας με την οικογενειακή ζωή, ειδικότερα όσον αφορά τη συμμετοχή των ανδρών.

Στόχος της εκστρατείας είναι η ευαισθητοποίηση σχετικά με τη συμφιλίωση μέσω της παρεχόμενης εκπαίδευσης από τα συνδικάτα (εργαστήρια, σεμινάρια, εξειδικευμένα συνέδρια), και επιτρέποντας έτσι συμβούλια εργασίας να αναπτύσσουν λύσεις για την ενίσχυση της συμφιλίωσης μέσω της συμφωνιών με την εταιρεία. Τα θέματα που καλύπτονται περιλαμβάνουν τις ώρες εργασίας σε σχέση με την οικογένεια και τις ώρες εργασίας σύμφωνα με τις διαφορετικές φάσεις της ζωής. Τα εργαλεία περιλαμβάνουν ενημερωτικά φυλλάδια και φέιγ βολάν, την παροχή συμβουλών για επιχειρήσεις, λίστες ελέγχου, εταιρικές συμφωνίες και ένα ενημερωτικό δελτίο. Από το 2013, το coaching έχει εισαχθεί για εργασιακά συμβούλια με περιορισμένη εμπειρία σε θέματα συμφιλίωσης. Επίσης παράχθηκαν φυλλάδια με κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με καλές συμβουλευτικές πρακτικές, «Οι άνδρες στην εργασία», με σκοπό την ευαισθητοποίηση

σχετικά με την ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής των ανδρών και εκπαιδευτικές ενότητες και μέτρα για την ευαισθητοποίηση των συνδικάτων και των εργοδοτών σχετικά με την «Αποστολή Ανδρών: Συμφιλίωση»

ΔΑΝΙΑ

Η καλή πρακτική της Δανίας αφορά σε 24ωρη φροντίδα παιδιών. Το έργο φροντίδα παιδιών αποτελεί πρωτοβουλία μιας άτυπης ομάδας που αποτελείται από συνδικάτα, ενώσεις εργοδοτών και επιχειρήσεις, όπως οι σιδηρόδρομοι της Δανίας και η Δανική Post και έχει ως στόχο την ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ εταιρειών, προκειμένου να πείσουν τους δήμους να παρέχουν φροντίδα στα παιδιά εκτός του συνηθισμένου ωραρίου, ώστε οι γονείς να μπορούν να εφαρμόζουν ευέλικτο ωράριο εργασίας. Θεωρείται αναγκαίο, δεδομένου ότι το δανικό μοντέλο ευελιξίας με ασφάλεια προάγει την εργασία με ευέλικτο ωράριο, καθώς υπηρεσίες όπως τα νοσοκομεία και οι μεταφορές δεν μπορούν να λειτουργήσει με άλλον τρόπο. Επιδεινώνοντας το πρόβλημα, οι ώρες λειτουργίας των καταστημάτων στη Δανία απελευθερώθηκαν το 2012, καθιστώντας την ευελιξία ως προϋπόθεση για μια θέση εργασίας στον τομέα της λιανικής.

Το έργο διεξάγει ετήσιες έρευνες σχετικά με τις ώρες λειτουργίας των δομών φροντίδας παιδιών προσχολικής ηλικίας, οι οποίες δείχνουν την ανάγκη για 24ωρη παιδική φροντίδα, ιδιαίτερα για την αντιμετώπιση των ωρών λειτουργίας των καταστημάτων. Αποκαλύπτουν επίσης ότι πολλοί γονείς που εργάζονται με ευέλικτες ώρες εργασίας θέλουν να αλλάξουν θέση εργασίας εξαιτίας της έλλειψης φροντίδας των παιδιών. Παραδείγματα όπως η δομή φροντίδα στο Νοσοκομείο Aalborg παράσχει φροντίδα των παιδιών έως 10 ετών το βράδυ και Σαββατοκύριακα βοηθώντας τα προσωπικό του νοσοκομείου που έχει ιδιαίτερο ωράριο να συμφιλιώσουν την εργασία τους με την οικογένεια.

Η Δανία επίσης έχει δεύτερη καλή πρακτική στο πλαίσιο των πρακτικών που επιλέχθηκαν στην έκθεση του EIGE. Πρόκειται για εκστρατεία ευαισθητοποίησης με τίτλο: «Μία αγκαλιά από τον μπαμπά» την οποία διοργάνωσε η εταιρεία TDC, η οποία είναι η μεγαλύτερη τηλεοπτική, εταιρεία τηλεφωνίας και αναμετάδοσης στη Δανία, ή οποία εφάρμοσε γενναιόδωρη πολιτική σχετικά με τις γονικές άδειες ωστόσο μόνο λίγοι πατέρες

έκαναν χρήση της άδειας. Η καμπάνια της εταιρείας «Μια αγκαλιά από τον μπαμπά» είχε ως στόχο την ευαισθητοποίηση των πατέρων οδήγησε σε μεγάλη αύξηση των πατέρων που έκαναν χρήση της άδειας. Οι πατέρες μπορούσαν να πάρουν μέχρι και 10 εβδομάδες γονικής άδειας με αποδοχές, πέρα από τις 2 εβδομάδες άδειας που δικαιούνται μετά από τη γέννηση του παιδιού και την υιοθεσία. Όταν η εκστρατεία ξεκίνησε ένας από τους στόχους ήταν να δείξει ότι η λήψη άδειας δεν επηρεάζει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Πληροφορίες παρέχονται σε μια ιστοσελίδα και σε φυλλάδια, ενώ οι νέοι πατέρες έλαβαν ένα πακέτο που περιείχε μια σαλιάρα, σακίδιο, κλπ, και μια επιστολή με πληροφορίες σχετικά με την πολιτική των γονικών αδειών. Το 2009 η εταιρεία έλαβε βραβείο ισότητας με τίτλο: «Female Leader Focus». Λόγω των μέτρων συμφιλίωσης, η εταιρεία έχει τραβήξει το ενδιαφέρον πολλών μέσων μαζικής ενημέρωσης και του κοινού. Οι δραστηριότητες της εκστρατείας διακόπηκαν μετά από μερικά χρόνια, καθώς η ιδέα να λαμβάνουν γονική άδεια οι πατέρες αποτελεί μέρος της κουλτούρας της εταιρείας.

ΑΥΣΤΡΙΑ

Η εκστρατεία ευαισθητοποίησης « 4 τοίχοι-4 χέρια» αποτελεί ένα πολύ καλό παράδειγμα για εκστρατείας προκειμένου να αλλάξει η αντίληψη για τους ρόλους των ανδρών και γυναικών στην οικογένεια. Η εκστρατεία αποτελεί πρωτοβουλία του Τμήματος Γυναικών του Δήμου Βιέννης, πραγματοποιήθηκε το 2012-2013 και χρησιμοποιείσαι ηλεκτρονικά και μέσα κοινωνικής δικτύωσης για την ευαισθητοποίηση σχετικά με την άνιση κατανομή των οικιακών εργασιών με σκοπό να αναδείξει και να τονώσει τη συζήτηση σχετικά με την άνιση κατανομή των ευθυνών φροντίδας. Περιλαμβάνει εργαλεία για ζευγάρια προκειμένου να παρακολουθήσουν και να συγκρίνουν τη συμβολή τους στην οικιακή εργασία.

Η ιστοσελίδα <http://www.4waende4haende.at> ξεκίνησε με βίντεο, σχέδια για ισότιμη κατανομή των εργασιών του νοικοκυριού και της φροντίδα των παιδιών που εκτυπώνονται και συμπληρώνονται από ζευγάρια. Συνοδευόταν από μια σελίδα στο Facebook και έρευνα. Επίσης υπήρχε ειδική εφαρμογή για smartphone για την παρακολούθηση των εργασιών που αναλαμβάνουν οι γυναίκες και οι άνδρες μέσα στο σπίτι σε ατομικό επίπεδο. Η εκστρατεία συνοδεύτηκε από διαφημίσεις και δωρεάν κάρτες.

ΜΑΛΤΑ

Η πρακτική της Μάλτας ονομάζεται NISTA που σημαίνει στη γλώσσα τους «μπορώ» και υλοποιήθηκε το 2010-2012. Πρόκειται για εκστρατεία ευαισθητοποίησης ύψους 1,3 εκατομμύριων ευρώ στα μέσα ενημέρωσης για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, η οποία παραμένει σε πολύ χαμηλά επίπεδα στη Μάλτα. Αυτό ξεκίνησε από τη Μονάδα Φύλου της Εταιρείας Εθνικής Απασχόλησης και Κατάρτισης και αποτελεί μέρος της εθνικής πολιτικής για την ισότητα των φύλων, με χρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ). Η εκστρατεία αποσκοπεί στην αμφισβήτηση των παραδοσιακών έμφυλων στερεότυπων, στη μείωση του χάσματος όσον αφορά τη φροντίδα και την προώθηση ενεργού ρόλου των ανδρών στην οικογένεια, με σκοπό την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Πραγματοποιήθηκε βάσει έρευνας πριν και μετά την εκστρατεία, με την ανταλλαγή εμπειριών από άλλες χώρες, ραδιοφωνικές και τηλεοπτικές διαφημίσεις, μια τηλεοπτική σειρά 13 εβδομάδων, αφίσα και ένα ενημερωτικό φυλλάδιο.

Το έργο υλοποιήθηκε σε τέσσερις φάσεις, όπου αρχικά περιελάμβανε την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση ολόκληρης της κοινωνίας σχετικά με το θέμα. Στο επόμενο στάδιο αμφισβητήθηκαν τα έμφυλα στερεότυπα, το τρίτο περιελάμβανε την προώθηση της συμμετοχής των ανδρών στην οικογένεια, και, τέλος, ενθάρρυνε τους εργοδότες να βελτιώσουν και να προωθήσουν τις πρακτικές εξισορρόπησης εργασίας-προσωπικής ζωής, τονίζοντας τις καλές πρακτικές και τα οφέλη της συμφιλίωσης. Η εκστρατεία είχε αισθητό αντίκτυπο στην απασχόληση των γυναικών συμμετοχή και καλύτερη ενημέρωση σχετικά με οικογενειακή φροντίδα. Η πρωτοβουλία έχει αξιολογηθεί. Η NISTA παρέχει καλό παράδειγμα μια ευρείας κλίμακας προσέγγιση για την αντιμετώπιση των θεμάτων της συμφιλίωσης αμφισβητώντας παραδοσιακά στερεότυπα των φύλων. Οι στατιστικές της Eurostat από το 2013 δείχνουν ότι υπήρξε μια αξιοσημείωτη αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση κατά τη διάρκεια και μετά την εκστρατεία στα μέσα ενημέρωσης. Το παράδειγμα έχει καλές προοπτικές μεταφοράς, ιδιαίτερα για τις χώρες που επικρατούν οι παραδοσιακοί ρόλοι των γυναικών και των ανδρών.

Η πρωτοβουλία της Μάλτας με τίτλο «Maltese Equality Mark» συγκαταλέγεται στις καλές πρακτικές με στόχο την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση μέσω

της προώθησης πρακτικών μεταξύ των εργοδοτών που διευκολύνουν τη συμφιλίωση των ρόλων εργασίας και φροντίδας. Η πρωτοβουλία αυτή ξεκίνησε από την Εθνική Επιτροπή για την Προώθηση της Ισότητας (NCPE), η οποία ξεκίνησε το Σημάδι της Ισότητας το 2010. Η πρωτοβουλία δημιούργησε ένα πρότυπο για «Εργοδότες φιλικούς προς την ισότητα των φύλων» και περιλαμβάνει ένα σύστημα πιστοποίησης για δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς που εφαρμόζουν την ισότητα των φύλων στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων φιλικών προς την οικογένεια μέτρων, καθώς επίσης και τον τρόπο που παρέχουν αγαθά και υπηρεσίες.

Η μεθοδολογία περιλαμβάνει έλεγχο και ερωτηματολόγιο στους εργαζόμενους. Η απονομή του Σημαδιού της Ισότητας βασίζεται στην αξιολόγηση των ελάχιστων κριτηρίων τα οποία οι φορείς πρέπει να πληρούν. Έχει παράσχει ένα πρότυπο και ένα εμπορικό σήμα, τα οποία βοηθούν τους εργοδότες να αναπτύξουν τις πολιτικές τους.

Το εγχείρημα συνοδεύτηκε από μία αποτελεσματική εκστρατεία στα μέσα ενημέρωσης η οποία διήρκεσε μέχρι το τέλος του 2012. Μέχρι στιγμής 55 εργοδότες που απασχολούν περίπου 16 000 άνθρωποι πληρούν τα κριτήρια για την απονομή του σημαδιού.

Η πρωτοβουλία είναι καινοτόμος στο πλαίσιο της Μάλτας, και θα μπορούσε να εφαρμοστεί και σε άλλες χώρες. Καθώς το πρόγραμμα αυτό θεωρείται επιτυχία, NCPE αποφάσισε να συνεχιστεί και μετά τη λήξη του 2012.

ΠΟΛΩΝΙΑ

Η πρακτική της Πολωνίας αφορά επίσης εκστρατεία ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης.

Ξεκίνησε το 2012, με τίτλο πατέρας πλήρους απασχόλησης-μου αρέσει!!!. Ήταν μια πολύπλευρη εθνική εκστρατεία ευαισθητοποίησης που απευθύνονταν σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις και εργαζόμενους γονείς. Το κύριο θέμα ήταν η πατρότητα και ο ενεργός ρόλος του πατέρα με στόχο να ενθαρρύνουν τους άνδρες να συμμετέχουν στη φροντίδα των παιδιών.

Η έρευνα και τα δεδομένα καταδεικνύουν ότι η άνιση κατανομή των ευθυνών φροντίδας είναι ένα βασικό ζήτημα για τη συμφιλίωση της εργασίας και της οικογενειακής ζωής. Η

εκστρατεία προσπάθησε να πείσει τους εργοδότες ότι οι γονείς των μικρών παιδιών είναι εξίσου πολύτιμοι εργαζόμενοι, και μέσω αυτής να φέρουν στο επίκεντρο το στιγματισμό και τα στερεότυπα. Η πρωτοβουλία έδωσε επίσης ιδιαίτερη έμφαση στην αύξηση της ευαισθητοποίησης των πατέρων, προωθώντας νέα μοντέλα της συμφιλίωσης στο χώρο εργασίας και επιτρέποντας στις γυναίκες να εργάζονται με την ανάπτυξη της ευαισθητοποίησης και των δεξιοτήτων των πατέρων. Οι ενέργειες περιελάμβαναν βάση δεδομένων με παραδείγματα καλών πρακτικών, καμπάνια: «Ημέρα με παιδί στην εργασία», ένα διαγωνισμός για καλές πρακτικές εργοδοτών, εργαστήρια για πατέρες, ραδιοφωνικά και τηλεοπτικά προγράμματα και ενημερωτικά φυλλάδια.

Η πρωτοβουλία, που ξεκίνησε από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής και συγχρηματοδοτείται από το ΕΚΤ Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανθρωπίνων Κεφαλαίου, ήταν πολύ καινοτόμος για το πλαίσιο της Πολωνίας. Η πρωτοβουλία ενισχύθηκε με δράσεις κατάρτισης και είναι μια κοινή προσπάθεια αρκετών οργανώσεων και εμπλεκομένων. Στο πλαίσιο αξιολόγησης της εκστρατείας εντοπίστηκαν στοιχεία αλλαγής των στάσεων προς την κατεύθυνση της ίσης κατανομής της εργασίας και της οικογενειακής ζωής.

ΙΤΑΛΙΑ

Η καλή πρακτική της Ιταλίας αφορά σε Πιστοποιητικό Οικογενειακού Ελέγχου και ξεκίνησε το 2008 από την ιταλική επαρχία του Trento μέσω του Οργανισμού της για τις πολιτικές Οικογένειας, Γεννήσεων και Νεολαίας. Το έργο της περιφέρειας ξεκίνησε το 2012, και ακολούθησαν μια εθνική πορεία.

Ο οικογενειακός έλεγχος βασίζεται σε μια καλά αναπτυγμένη μεθοδολογία. Μια ομάδα εργασίας που έχει συσταθεί με την οργάνωση, η οποία συνιστάται από εξωτερικό σύμβουλο. Μετά τη διεξαγωγή του ελέγχου, ο κάθε οργανισμός αναπτύσσει ένα 3-ετή πρόγραμμα δράσεων συμφιλίωσης της εργασίας με την οικογενειακή και την ιδιωτική ζωή τις οποίες έχει σκοπό να εφαρμόσει σε έξι τομείς (Οργάνωση της εργασίας, κουλτούρα αναφορικά με την εξισορρόπηση μεταξύ εργασίας και οικογένειας, επικοινωνία, τα οφέλη και υπηρεσίες, οικογένεια, νέες τεχνολογίες). Η εφαρμογή του προγράμματος παρακολουθείται από εξωτερικό αξιολογητή.

Μέχρι στιγμής έχουν 111 οργανώσεις συμμετείχαν στην διαδικασία οικογένεια ελέγχου (44 δημόσιες, 67 ιδιωτικά), και σε 88 έχει απονεμηθεί το Πιστοποιητικό οικογενειακού Ελέγχου, με επωφελούμενους 35 000 εργαζόμενους. Επίσης οδήγησε στη δημιουργία ενός δικτύου τ ενδιαφερόμενων φορέων (συνδικάτα, ς εργοδότες, την οικογένεια και κοινωνικές οργανώσεις, ερευνητικούς οργανισμούς, κλπ) συμβάλλοντας στην προώθηση της ευαισθητοποίησης. Οι πιστοποιημένες οργανώσεις παρατίθενται στην ιστοσελίδα του οικογενειακού ελέγχου. Η όλη διαδικασία οικογενειακού ελέγχου παρακολουθείται για ένα σχετικά μεγάλο χρονικό διάστημα. Μια μελέτη των επιπτώσεων σχεδίων για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε ένα δείγμα 18 οργανώσεων παρουσίασαν τα απτά οφέλη της διενέργειας οικογενειακών ελέγχων. Μια άλλη μελέτη έδειξε τη θετική επίδραση του συνδυασμού της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και εντός του οργανισμού/επιχείρησης και σε όλη την περιοχή. Τα δύο πιο αξιοσημείωτα οφέλη είναι καλύτερη ποιότητα ζωής και ευεξία των εργαζομένων και αύξηση της παραγωγικότητας.

Το πιστοποιητικό οικογενειακού ελέγχου ωφελεί επίσης τις εταιρείες με το άνοιγμα της πρόσβασης σε διαγωνισμούς για δημόσιες συμβάσεις, και είναι ένα εργαλείο για οργανωτική βελτίωση.

Η πρακτική είναι μεταβιβάσιμη, αλλά το κόστος της μπορεί να είναι ένα θέμα σε μια περίοδο οικονομικής κρίσης.

ΕΣΘΟΝΙΑ

Η πρακτική της Εσθονίας αναφέρεται σε διαγωνισμό για την πιο φιλική προς την οικογένεια επιχείρηση. Από το 2001, δύο εσθονοί εκδότες οργάνωσαν ένα διαγωνισμό για να βρουν την πιο φιλική ως προς την οικογένεια επιχείρηση στη χώρα, και από το 2009 η κυβέρνηση χρηματοδοτεί το διαγωνισμό στο πλαίσιο του σχέδιο δράσης της για τη βελτίωση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (2011-15).

Ο ανταγωνισμός αυξάνει την ευαισθητοποίηση της κουλτούρας των φιλικών προς την οικογένεια επιχειρήσεων, και δίνει ευπρόσδεκτη δημοσιότητα στους νικητές. Οι εταιρείες αξιολογούνται βάσει της διαχείρισής τους και των εργαζομένων τους μέσω μίας εταιρικής έρευνας των εργαζομένων και μιας εταιρικής έκθεσης. Τρία βραβεία δίνονται κάθε χρόνο

για τη νικήτρια επιχείρηση σε όλα τα πεδία, την πιο φιλική ως προς την οικογένεια επιχείρηση και την πιο φιλική ως προς τους εργαζόμενους επιχείρηση. Η πρωτοβουλία είχε θετικό αντίκτυπο με την προώθηση καλών πρακτικών σε επιχειρήσεις και δημόσιους χώρους, όπως μουσεία, καφετέριες και εκδηλώσεις. Με 90 επιχειρήσεις να ανταγωνίζονται το 2013, η πρωτοβουλία έχει αυξηθεί σε δημοτικότητα και η κυβέρνηση σχεδιάζει να λάβει ένα ακόμη βήμα εισάγοντας ένα πιστοποιητικό φιλικής ως προς την οικογένεια επιχείρησης. Ο ανταγωνισμός φαίνεται να προσελκύει περισσότερο τις μεγάλες επιχειρήσεις που διαθέτουν πόρους και πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα αυτό.

Το μέτρο μπορεί να μεταφερθεί σε οποιαδήποτε χώρα – διαγωνισμοί μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση της εικόνας και της προβολής της εταιρικής κουλτούρας. Είναι καινοτόμο, με την έννοια ότι ξεκίνησε και χρηματοδοτήθηκε από δύο μέσα ενημέρωσης και αργότερα χρηματοδοτείται από την κυβέρνηση. Η ανάπτυξη του πιστοποιητικού θα μπορούσε να αποτελέσει ένα τρόπο επέκτασης της πρωτοβουλίας σε μικρότερες εταιρείες.

ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

Η πρωτοβουλία με τίτλο: Σκεφτείτε, Ενεργείστε, Αναφέρετε (Think, Act, Report) είναι μια εθελοντική πρωτοβουλία, η οποία ήταν ξεκίνησε το 2011 από το Κυβερνητικό Γραφείο Ισότητας του Ηνωμένου Βασιλείου, τμήμα του Υπουργείου Πολιτισμού, Μέσων Ενημέρωσης και Αθλητισμού (DCMS). Παρέχει ένα απλό βήμα-βήμα πλαίσιο για να βοηθήσει τις εταιρείες να σκεφτούν σχετικά με την ισότητα των φύλων στο εργατικό δυναμικό τους, ιδιαίτερα σε σχέση με την πρόσληψη, τη διατήρηση, την προώθηση και την αμοιβή. Η πρωτοβουλία είναι ενσωματωμένη στις πολιτικές της κυβέρνησης για την ισότητα και τη στρατηγική των Φύλων το 2010.

Η πρωτοβουλία είχε ως στόχο επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 150 άτομα, και 230 από αυτούς έχουν υπογράψει μέχρι στιγμής, αντιπροσωπεύοντας περίπου το 6,7% του εργατικού δυναμικού. Στοχεύει απλά να ενθαρρύνει τις εταιρείες να:

- σκεφτούν: να εντοπίσουν οποιοδήποτε ζήτημα σχετικά με την ισότητα των δύο φύλων
- ενεργήσουν : να αναλάβουν δράση για να διορθώσουν αυτά τα θέματα

- αναφέρουν: το πώς η επιχείρηση διασφαλίζει την ισότητα των φύλων.

Το αποτέλεσμα ήταν δημοσιότητα για ένα ευρύ φάσμα πρακτικών που κυμαίνονται από ελέγχους ίσης αμοιβής με ευέλικτο ώρες εργασίας, προγράμματα για την επιστροφή γονέων, καθοδήγηση, έμφυλα πρότυπα, και προγράμματα ηγεσίας για τις γυναίκες.

Η πρωτοβουλία Σκεφτείτε, Ενεργείστε, Αναφέρετε έχει ως στόχο να συμβάλει σε μεγαλύτερη διαφάνεια αναφορικά με τις γυναίκες στο χώρο εργασίας. Χώρες που έχουν περιορισμένες επιλογές για την υποστήριξη της συμφιλίωσης της εργασίας με την οικογενειακή ζωή θα επωφεληθούν από τις ευέλικτες πρακτικές της πρωτοβουλίας προκειμένου να υποστηρίξουν τις γυναίκες που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας και την πρόωθηση της ισότητας των φύλων γενικότερα.

Η Πετρινώτη (2007) ως καλό παράδειγμα παρουσιάζει τη Μεγάλη Βρετανία όπου στον προϋπολογισμό τους το 2004 διατυπώθηκαν στόχοι όπως κάθε οικογένεια να έχει πρόσβαση σε ποιοτική φροντίδα για παιδιά έστω 20 ωρών την εβδομάδα για παιδιά 3 και 4 ετών και μέχρι το 2010 να έχουν ιδρυθεί κέντρα παιδικής φροντίδας και να λειτουργούν σε κάθε κοινότητα της χώρας. Παράλληλα προωθείται νομοθεσία ώστε όλοι οι οργανισμοί τοπικής Αυτοδιοίκησης να μπορούν να παράσχουν φροντίδα για νήπια και παιδιά για όλες τις οικογένειες που το χρειάζονται στο δήμο τους.

Υπάρχουν πολλές καλές πρακτικές σε διεθνές επίπεδο. Σύμφωνα με την κυρία Πετρινώτη αυτό που λείπει είναι η διατύπωση μίας συστηματικής και συνεκτικής πολιτικής που θα συνδυάσει όλα εκείνα τα μέτρα προσαρμοσμένα στις ιδιαίτερες συνθήκες της ελληνικής κοινωνίας και οικονομίας και η δέσμευση όλων των εμπλεκόμενων Κράτος, Τοπική Αυτοδιοίκηση, επιχειρήσεις.

Παρακάτω παρουσιάζονται ορισμένες προγενέστερες καλές πρακτικές σε ευρωπαϊκό επίπεδο που αξίζει να αναφερθούν παρά το γεγονός ότι δεν καλύπτουν το χρονικό διάστημα αναφοράς της παρούσας επισκόπησης:

ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

Δημιουργία ενός ειδικού Ταμείου (Challenge Fund), το οποίο ενισχύθηκε με το ποσό των 11.3 εκατομμυρίων λιρών για 3 χρόνια, για την οικονομική υποστήριξη των πρωτοβουλιών των εργοδοτών και των συνδικάτων που αναλαμβάνουν δράσεις υπέρ της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας.

Μεταξύ των άλλων, μια από τις πρωτοβουλίες που χρηματοδοτήθηκε από το Ταμείο είναι η απασχόληση συμβούλων για παροχή συμβουλών σε εργοδότες του ιδιωτικού, δημόσιου τομέα και εθελοντικών οργανώσεων πάνω σε ζητήματα εφαρμογής στις επιχειρήσεις τους μέτρων για την συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Εκτιμούν σε συνεργασία με τους εργοδότες το κέρδος που θα έχει η επιχείρηση από την εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης, διερευνούν τις ανάγκες των εργαζομένων, και συμβάλουν στην εύρεση συνισταμένων λύσεων μεταξύ των εργοδοτών, εργαζομένων και καταναλωτών. Επιπλέον οι εργοδότες μπορούν να προμηθευτούν ειδικό πακέτο με πληροφοριακό υλικό για την στήριξη των οργανισμών στην αντιμετώπιση της σύγκρουσης μεταξύ εργασίας και ζωής.

Επίσης από το Ταμείο χρηματοδοτούνται καμπάνιες ενημέρωσης με σκοπό την ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων και του κοινού για τα πλεονεκτήματα των πολιτικών συμφιλίωσης οικογένειας / εργασίας και ενημέρωση των εργαζομένων για τα δικαιώματά τους. Η ελλιπής ενημέρωση γύρω από τις δυνατότητες που προσφέρει το θεσμικό πλαίσιο στους εργαζόμενους για ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελεί έναν βασικό ανασταλτικό παράγοντα στην ευρύτερη χρήση των ευνοϊκών ρυθμίσεων που ισχύουν.

Επίσης τον Απρίλιο του 2003 η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου προχώρησε στη θέσπιση νόμου για την ενίσχυση των γονέων εργαζομένων. Γονείς με παιδιά κάτω των έξι ετών ή με παιδιά με αναπηρία κάτω των 18 ετών έχουν το δικαίωμα να κάνουν αίτηση για ευέλικτη μορφή απασχόλησης και οι εργοδότες δεσμεύονται από τον νόμο να εξετάσουν την αίτηση τους. Δικαίωμα αίτησης έχουν οι εργαζόμενοι που έχουν εργαστεί στην εταιρία τουλάχιστον για 26 συνεχείς εβδομάδες, να μην είναι εργαζόμενοι μέσω πρακτορείου εύρεσης εργασίας (agency worker), ή μέλος των ενόπλων δυνάμεων και να μην έχουν κάνει άλλη αίτηση για ευέλικτη απασχόληση τους τελευταίους 12 μήνες.

ΟΛΛΑΝΔΙΑ

Η πολιτική της Ολλανδίας για την συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής περιλαμβάνει το δικαίωμα για την ρύθμιση του εργασιακού χρόνου, γονική και άλλη άδεια για την φροντίδα των μελών της οικογένειας, την υιοθέτηση πρωτοβουλιών σε πολιτικό επίπεδο για την διευκόλυνση των ατόμων να συνδυάσουν την παροχή φροντίδας με την εργασία, και τέλος να ενισχύσουν τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους να συνεχίσουν την εργασία όσο γίνεται περισσότερο.

Ο Νόμος Adjustment of Hours Law (2000) δίνει το δικαίωμα στους εργαζόμενους να διευρύνουν ή να μειώσουν το ωράριο εργασίας τους. Σύμφωνα με τον Νόμο οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να ικανοποιήσουν το αίτημα τους εκτός από την περίπτωση που υπάρχει ουσιαστικός λόγος για τον οποίο η εταιρία απορρίπτει ένα τέτοιο αίτημα. Επίσης δεν επιτρέπεται στους εργοδότες να γνωρίζουν τους λόγους ενός τέτοιου αιτήματος.

Ο Νόμος Work and Care Act, θεσπίστηκε το Δεκέμβριο του 2001, προβλέπει παροχές διαφορών τύπων αδειών για την φροντίδα των μελών της οικογένειας (παιδιά, συγγενείς, σύζυγοι και γονείς). Σύμφωνα με το Νόμο προβλέπεται η άδεια μητρότητας με αποδοχές (16 εβδομάδες με καταβολή αμοιβών από την κυβέρνηση), άδεια πατρότητας με αποδοχές (δύο μέρες με αποδοχές που καλύπτει ο εργοδότης), γονική άδεια χωρίς αποδοχές και για διάρκεια πάνω από έξι μήνες, καθώς και μέτρα για υιοθεσία και πάνω από μια γεννήσεις.

Σύμφωνα με το Νόμο Paid Employment and Care Act, προβλέπεται το δικαίωμα της μακροχρόνιας «αδειας για προσωπικούς λόγους», για όσους εργαζόμενους επιθυμούν να ανταλλάξουν για ένα διάστημα το εισόδημα που προέρχεται από την εργασία τους με προσωρινή απομάκρυνση από αυτήν για λόγους οικογενειακής φροντίδας, εκπαίδευσης, προσωπικής ανάπτυξης, πρόωρης συνταξιοδότησης, κ.λπ.

ΓΑΛΛΙΑ

Στο πλαίσιο της Κ.Π. Equal η Αναπτυξιακή Σύμπραξη Coordination des temps de vie dans les territoires, πραγματοποίησε τη δημιουργία γραφείων one-stop-shop (guichet unique) σε διαφορετικές γειτονιές του Poitiers, ενός διοικητικού κέντρου με 80.000 κατοίκους, πανεπιστήμιο και υψηλά ποσοστά εργαζομένων γυναικών.

Κύρια αποστολή του συγκεκριμένου γραφείου είναι να πληροφορεί τους γονείς για τις διαδικασίες που απαιτούνται για την εγγραφή των παιδιών τους στο σχολείο και σε εξωσχολικές δραστηριότητες πριν την έναρξη της νέας σχολικής χρονιάς και τους διευκολύνει ως προς τις ενέργειες που απαιτούνται για την εγγραφή των παιδιών τους στο σχολείο, πριν την έναρξη της σχολικής χρονιάς και στις εξωσχολικές δραστηριότητες, εξοικονομώντας έτσι πολύτιμο προσωπικό χρόνο για τους ίδιους τους γονείς.

Μια δεύτερη περίπτωση στο πλαίσιο πάντοτε του ίδιου έργου αποτέλεσε ο Δήμος της Rennes. Στο Δήμο εφαρμόστηκε πρόγραμμα συλλογικής διαχείρισης του χρόνου, μέσα από τη συνεργασία:

- Της τοπικής εταιρίας αστικής ανάπτυξης,
- Της επιτροπής για την ανάπτυξη της ευρύτερης περιοχής της Rennes,
- Των συνδικαλιστικών ενώσεων εργαζομένων και εργοδοτών,
- Το κέντρο πληροφόρησης γυναικών και το πανεπιστήμιο.

Στόχος υπήρξε η εναρμόνιση των ωραρίων λειτουργίας ώστε να επιτευχθεί –σε τοπικό επίπεδο- η καταπολέμηση των διακρίσεων που προκύπτουν από τα διαφορετικά ημερήσια ωράρια που επηρεάζουν τις γυναίκες, το προσωπικό καθαριότητας και τα διοικητικά στελέχη στην περιοχή του Δήμου της Rennes. Στη βάση αυτή, οι υπηρεσίες που σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο του εγχειρήματος είχαν ως επίκεντρο την εξασφάλιση προσωπικού χρόνου για την ομάδα στόχο.

ΙΤΑΛΙΑ

Το έτος 2000, αξιοποιώντας την εμπειρία από τα σχέδια που εφαρμόστηκαν πραγματοποιήθηκε ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου των πολιτικών διαχείρισης χρόνου, επικυρώθηκε ο Νόμος 53, ο οποίος έμεινε γνωστός ως Νόμος Turco από το όνομα του εισηγητή του. Ο νόμος αυτός αξιοποίησε και συστηματοποίησε την εμπειρία από τα εκατοντάδες προγράμματα διαχείρισης χρόνου που σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν στην Ιταλία κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 90. Ο νέος νόμος υποχρέωνε πλέον τους δημάρχους σε πόλεις άνω των 30.000 κατοίκων να προχωρήσουν στη συγκρότηση πολιτικών διαχείρισης χρόνου και να συστήσουν Γραφεία Διαχείρισης Χρόνου.

Το νομοθετικό πλαίσιο της Ιταλίας προβλέπει την οργάνωση του πλαισίου της παροχής υπηρεσιών φροντίδας (για παιδιά, για άτομα μεγαλύτερης ηλικίας κτλ), ώστε

οι εν λόγω δομές να μπορούν να εξυπηρετήσουν και όσους εργάζονται σε «μη κανονικά ωράρια» και περιλαμβάνει διατάξεις που επικεντρώνονται στις πολιτικές διαχείρισης χρόνου.

Στην περίπτωση της πόλης της Κρεμόνα, ο σχεδιασμός και η υλοποίησης πολιτικών διαχείρισης χρόνου, περιλαμβάνει τους ακόλουθους στόχους:

- Βελτίωση της σχέσης μεταξύ του χρόνου που αφιερώνεται στην εργασία και του προσωπικού χρόνου των πολιτών
- Προαγωγή των ίσων ευκαιριών μεταξύ του άνδρα και της γυναίκας
- Μετάβασης σε νέα πρότυπα απασχόλησης με τους χρόνους εργασίας να προσαρμόζονται στις ανάγκες των εργαζομένων
- Επαναπροσδιορισμός της κινητικότητας του πληθυσμού με στόχο τη μείωση του χρόνου που δαπανάται για μετακινήσεις
- Συγκρότηση και λειτουργία Γραφείου Διαχείρισης Χρόνου, για την υποστήριξη της επίτευξης των παραπάνω στόχων.

Πιο συγκεκριμένα υλοποιήθηκαν δράσεις που αφορούσαν στην διεύρυνση του ωραρίου των εμπορικών καταστημάτων κάποια βράδια και διακοπή λειτουργίας τις μεσημβρινές και πρωινές ώρες, εφαρμογή της ημέρας του πολίτη μια ημέρα κάθε εβδομάδα όπου οι δημόσιες υπηρεσίες είναι ανοικτά όλη μέρα, αναπροσαρμογή των σχολικών ωρών.

ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

Στην Πορτογαλία μεγάλη εταιρία τηλεπικοινωνιών έχει συνάψει συλλογική σύμβαση και παρέχει την δυνατότητα για μερική απασχόληση στις παρακάτω περιπτώσεις εργαζομένων :

- στους εργαζόμενους με παιδιά ηλικίας άνω των 12 ετών
- στους εργαζόμενους που έχουν υπό την προστασία τους άτομα με αναπηρία
- στους εργαζόμενους που φοιτούν σε κάποια σχολή
- στους εργαζόμενους με μειωμένη ικανότητα εργασίας

ΔΑΝΙΑ

Η εταιρία, Novozymes, με 2.000 περίπου εργαζομένους το 2002 επικεντρώθηκε στο ζήτημα της συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής διότι το στρες εντοπίστηκε ως πρόβλημα μεταξύ των εργαζομένων. Μεταξύ των μέτρων που εισήγαγε η εταιρία ήταν και η εφαρμογή νέων μέτρων γονικής άδειας. Επιπλέον στις περιοχές που οι εταιρία έχει τις εγκαταστάσεις της οι υπάλληλοι έχουν προτεραιότητας στις υπηρεσίες παιδικής μέριμνας.

Σχετικά με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης η εταιρία εφαρμόζει ένα εργασιακό σχήμα με ευέλικτα ωράρια εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να σχεδιάσουν μόνοι τους τις ώρες εργασίας τους, σε μεγάλο βαθμό.

Καλές πρακτικές από επιχειρήσεις στην Ελλάδα

- Στον κλάδο των τραπεζών υπάρχουν καλές πρακτικές κυρίως από μεγάλες τράπεζες για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής οι οποίες περιλαμβάνουν κάλυψη μέρους ή σε κάποιες περιπτώσεις και του συνόλου του κόστους των βρεφονηπιακών και των παιδικών σταθμών για τα παιδιά των υπαλλήλων καθώς και δωρεάν θερινές κατασκηνώσεις.
- Στην εταιρεία κινητής τηλεφωνίας Cosmote, η επιχειρησιακή σύμβαση περιλαμβάνει διατάξεις οι οποίες αφορούν στη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής.
- Επίσης η Vodafone μεριμνά όπως αναφέρει στο πλαίσιο των δράσεων της για βιώσιμη ανάπτυξη για την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζόμενων. Ορισμένες από τις ενέργειες που υλοποιήθηκαν προς αυτή την κατεύθυνση είναι η εφαρμογή ευνοϊκών πολιτικών για τις εργαζόμενες μητέρες, για την περίοδο μητρότητας, ευέλικτο ωράριο ως προς την καθημερινή προσέλευση στην εργασία για όλους τους εργαζομένους (εκτός της απασχόλησης με βάρδιες), διοργάνωση προγραμμάτων και δραστηριοτήτων για τα παιδιά των εργαζομένων, όπως το πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού, το οποίο υλοποιείται με τη συνεργασία εξειδικευμένων εργασιακών ψυχολόγων, συντονισμός και οικονομική υποστήριξη της συμμετοχής παιδιών σε κατασκηνώσεις σε όλη την Ελλάδα.
- Η πολυεθνική εταιρεία UNILEVER στην Ελλάδα αποτελεί ένα ακόμα παράδειγμα καλής πρακτικής καθώς υπάρχουν παροχές προς τους/τις εργαζόμενους/ες οι οποίες μπορούν να συνδεθούν με την ισορροπία της επαγγελματικής & οικογενειακής ζωής όπως είναι το ελαστικό ωράριο σε όλες τις θέσεις πλην βαρδιών, επιπλέον του νόμου ημέρες κανονικής άδειας & άδειας λοχείας, παιδικά πάρτυ και δώρα τα Χριστούγεννα & Αποκριές, εκδρομές για όλη την οικογένεια στην Ελλάδα και εξωτερικό (70% του κόστους καλύπτει η εταιρία), βραβεία στα αριστεύσαντα στο σχολείο ή πανεπιστήμιο παιδιά, πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού.
- Τέλος η περίπτωση του ΟΤΕ περιλαμβάνει μεταξύ άλλων δράσεις για την οικογενειακή μέριμνα συνεισφέροντας στα έξοδα φιλοξενίας των βρεφών των

εργαζομένων, στη δαπάνη για φύλαξη των παιδιών των εργαζομένων σε παιδικούς σταθμούς, στη μακροχρόνια συγκέντρωση ενός ποσού για την αντιμετώπιση των οικονομικών αναγκών των παιδιών των συναδέλφων (π.χ. σπουδές), με τον Λογαριασμό Νεότητας αλλά και δίνοντας τη δυνατότητα: σε παιδιά των εργαζομένων να κάνουν διακοπές σε παιδικές κατασκηνώσεις της επιλογής τους σε εργαζόμενους εν ενεργεία και συνταξιούχους του ΟΤΕ να συμμετέχουν με πολύ χαμηλό κόστος τόσο στα Προγράμματα Διακοπών των Παραθεριστικών Κέντρων του ΟΤΕ (λειτουργούν δύο Παραθεριστικά Κέντρα του ΟΠΑΚΕ-ΟΤΕ στην Τέμενη Αιγίου και στο Φανάρι Κομοτηνής) όσο σε άλλα Προγράμματα Διακοπών που εξασφαλίζει ο ΟΠΑΚΕ. Με στόχο την κάλυψη των ιδιαίτερων αναγκών 1700 εργαζομένων (μέλη πολύτεκνων οικογενειών, άτομα με ειδικές ανάγκες), παρέχονται επιπλέον διευκολύνσεις, όπως μειωμένο ωράριο εργασίας, ειδικές άδειες και επίδομα κίνησης.