



**Generation 2.0**

For Rights Equality & Diversity

**WORLDPLACES**  
workplaces working with migrant women

Καλές Εταιρικές  
Πρακτικές

Στην  
Ευρώπη

στη Βρεφονηπιακή  
Φροντίδα



Το έργο συγχρηματοδοτείται από το Ταμείο Ασύλου,  
Μετανάστευσης και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι γνώμες που εκφράζονται δεσμεύουν μόνον τον συντάκτη και  
δεν θεωρείται ότι συνιστούν επίσημες θέσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

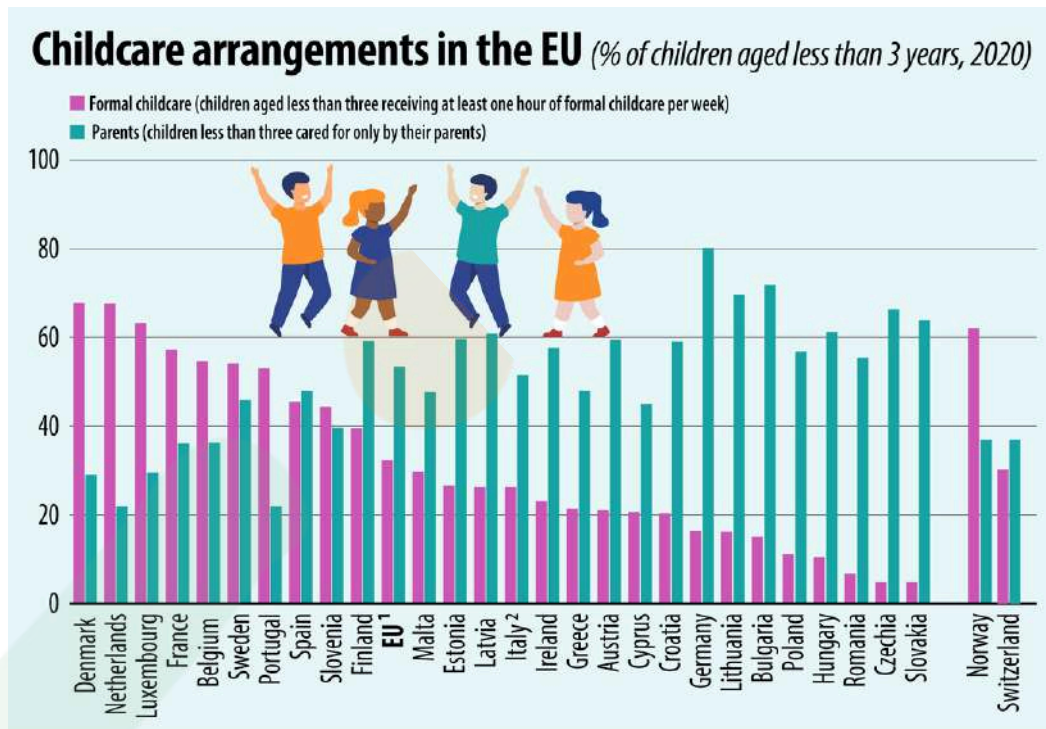
## Δεδομένα ως προς τη βρεφονηπιακή φροντίδα

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το 2020, πάνω από τα μισά (53,4%) παιδιά σε ηλικία κάτω των 3 ετών φροντίζονταν αποκλειστικά από τους γονείς τους, περισσότερα κατά 13,4% σε σχέση με το 2019, ενώ περίπου το ένα τρίτο (32,3%) κάτω των 3 ετών ήταν σε κάποια μορφή επίσημης βρεφονηπιακής φροντίδα τουλάχιστον μία ώρα την εβδομάδα (8,5% λιγότερα από ό,τι το 2019). Το ένα πέμπτο (20,9%) των παιδιών φρόντιζαν οι παππούδες, άλλοι συγγενείς ή εμπείμπι σίτερ) για τουλάχιστον μία ώρα την εβδομάδα (λιγότερα κατά 19,3% σε σχέση με το 2019).

Αυτές οι αλλαγές αντανακλούν τον αντίκτυπο των μέτρων κατά του COVID-19 που υιοθετήθηκαν από τα κράτη-μέλη για να ελέγξουν τη διάδοση του ιού.

Ο αριθμός των παιδιών κάτω των 3 που φροντίζονταν αποκλειστικά από τους γονείς τους διαφέρει σημαντικά ανάμεσα στα κράτη-μέλη της ΕΕ, με το χαμηλότερο ποσοστό (21,9%) στην Ολλανδία και την Πορτογαλία. Έπεται με 29,1% η Δανία ενώ τα υψηλότερα συναντώνται στην Τσεχία (66,3%), τη Λιθουανία (69,5%) και τη Βουλγαρία (71,8%), με πρωταγωνιστή τη Γερμανία (80,2%)(Eurostat). Παρατηρούμε δηλαδή πολύ σημαντικές διαφορές ανά κράτος στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

(Πηγή: *Net childcare costs in EU countries, 2021*)



<sup>1</sup> Estimated

<sup>2</sup> 2019

[ec.europa.eu/eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat) 

Η βρεφονηπιακή φροντίδα κατηγοριοποιείται σε τυπική και άτυπη.

Η τυπική συμπίπτει με την υποχρεωτική εκπαίδευση, όπως και με τα ολοήμερα, τους βρεφονηπιακούς σταθμούς, όπου οι πάροχοι είναι αναλόγως εκπαιδευμένοι και πιστοποιημένοι (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2008).

Η άτυπη είναι εκτός του πλαισίου της βρεφονηπιακής φροντίδας και παρέχεται από άτομο που δεν είναι αναγκαστικά εκπαιδευμένο και που δεν υφίσταται σε ποιοτικό έλεγχο. Μπορεί να είναι κάλλιστα και η φροντίδα που παρέχεται από ένα μέλος της οικογένειας που δεν είναι ο γονιός (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2008).

## Οφέλη από τη βρεφονηπιακή φροντίδα στην εργασία

- Οι γονείς με βρεφονηπιακή φροντίδα των παιδιών τους στην εργασία πιθανόν να προσέρχονται χωρίς καθυστερήσεις στην εργασία. Πολλές δομές δεν προσαρμόζουν εξατομικευμένα τα ωράρια λειτουργίας τους στις ανάγκες των γονιών, με συνέπειες στην ώρα προσέλευσης/ αναχώρησης. Όταν ο παιδικός σταθμός βρίσκεται ήδη στον χώρο εργασίας, τότε η προσέλευση και η αναχώρηση απλοποιούνται, και μειώνεται το άγχος.
- Η αυξημένη παραγωγικότητα είναι ένα άλλο όφελος λόγω του ότι οι γονείς έχουν μικρότερη ή και καθόλου ανησυχία γύρω από την πρόσβαση σε βρεφονηπιακή φροντίδα και ό,τι αυτή συνεπάγεται (εγγύτητα, κόστος κλπ.). Σε έρευνα, το 2007, στην Αμερική, βρέθηκε πως το 90% των γονιών με πρόσβαση σε εταιρική βρεφονηπιακή φροντίδα ανέφεραν αυξημένη συγκέντρωση και παραγωγικότητα (Tracy Trautner, *Michigan State University Extension*).
- Ένα άλλο όφελος αφορά την ψυχολογία του εργαζόμενου ατόμου και δεν είναι άλλο από το να νιώθει πως έχει αξία για τον οργανισμό στον οποίο αφιερώνει τον χρόνο του. Αυτό συμβάλλει σε αφοσίωση και μεγαλύτερη παραγωγικότητα.

## Οφέλη από τη βρεφονηπιακή φροντίδα στην εργασία



- Η απουσία από την εργασία μειώνεται επίσης. Έρευνες έχουν δείξει πως σχεδόν μισοί από τους γονείς χάνουν κατά μέσο όρο 4 μέρες εργασίας τουλάχιστον, κάθε έξι μήνες, λόγω προβλημάτων με τη φύλαξη των παιδιών τους (Chicca and Chicca).
- Τα εργαζόμενα άτομα είναι λιγότερο πιθανό να αποχωρήσουν από μια εργασία και, ταυτόχρονα, ο οργανισμός γίνεται πιο ελκυστικός σε νέα υποψήφια talέντα.
- Νέοι γονείς που επιστρέφουν από άδεια μητρότητας/πατρότητας μπορούν να επανενταχθούν στην εργασιακή ζωή γρηγορότερα και ομαλότερα με μια αίσθηση ασφάλειας. Η παροχή της βρεφονηπιακής φροντίδας στην εργασία βοηθά σημαντικά και τις γυναίκες που συνεχίζουν να θηλάζουν.

(Angela Dekkan, *The Benefits of On-Site Childcare*, LinkedIn)

Ενώ από τη νομοθεσία καλύπτονται βασικές παροχές που αφορούν τη μητρότητα και την πατρότητα στις περισσότερες χώρες της ΕΕ, υπάρχουν εταιρείες που με **ιδιωτική πρωτοβουλία** προσφέρουν επιπρόσθετες παροχές για να **υποστηρίξουν** τις εργαζόμενες μητέρες και τους εργαζόμενους πατέρες ώστε να **εξισορροπήσουν καλύτερα μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής** και να βελτιώσουν τη δική τους **ευημερία** και της οικογένειάς τους. Μερικές από αυτές τις παροχές αναφέρονται στις επόμενες σελίδες.

## Φύλαξη παιδιών

- **Δυνατότητα παροχής φύλαξης παιδιών σε χώρο** ειδικά διαμορφωμένο εντός των γραφείων της εταιρείας.
- **Συνεργασίες με δομές** φύλαξης/φροντίδας παιδιών.

## Ωράριο

- **Δυνατότητα παροχής ευέλικτου ωραρίου** στις μητέρες.
- **Ευέλικτη ώρα προσέλευσης/αναχώρησης**
- **Εργασία από το σπίτι**



Σ.6

## Άδεια μητρότητας

- **Ενημέρωση των γυναικών για το δικαίωμά τους** σε ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις
- **Ευέλικτες βάρδιες**
- **Επιπλέον άδειες**

### Βέλγιο

Την 1η Απριλίου 2022 τέθηκε σε ισχύ ένας νέος νόμος για τις **μητέρες**, ο οποίος προβλέπει **άδεια 60 έως 100 ημερών** (οι 40 ημέρες μπορούν να προστεθούν στη γονική άδεια).

### Ιρλανδία

**Πρόσθετες 3 εβδομάδες άδειας γονέων** και επιδόματος γονέων είναι διαθέσιμες σε κάθε γονέα παιδιού, που γεννήθηκε ή υιοθετήθηκε στις/μετά την 1η Νοεμβρίου 2019 (με αποτέλεσμα το **σύνολο** να ανέρχεται σε **πέντε εβδομάδες**).

### Πορτογαλία

**Δεν υπάρχει άδεια μητρότητας ή πατρότητας, παρά μόνο γονική άδεια.** Υπάρχει η δυνατότητα λήψης άδειας **120 ή 150 ημερών**: οι 120 ημέρες πληρώνονται με 100 % και 150 ημέρες με 80%. Επιπλέον 30 ημέρες είναι διαθέσιμες εάν οι γονείς μοιράζονται την περίοδο της άδειας. Ο πατέρας μπορεί να λάβει οποιοδήποτε μέρος εκτός από την αρχική γονική άδεια που προορίζεται για τη μητέρα.

## Στήριξη οικογενειών μεταναστευτικής καταγωγής

**Αντιμέτωπιση των ειδικών προκλήσεων** που αντιμετωπίζουν τα άτομα μεταναστευτικού προφίλ και οι εποχικοί εργαζόμενοι, όπως με **υποστήριξη των εργαζομένων να μετακινούνται με τις οικογένειές τους**, και **συμβουλευτική** ως προς την πρόσβαση σε βρεφονηπιακή φροντίδα.

## Θηλασμός

Ενίσχυση του θηλασμού στην εργασία μέσω **αμειβόμενων διαλειμμάτων θηλασμού** καθώς και **υποστηρικτικού περιβάλλοντος θηλασμού** στο χώρο εργασίας.

Δημιουργία ειδικών χώρων θηλασμού, άντλησης και φύλαξης γάλακτος, έτσι ώστε να δίνονται διευκολύνσεις στις θηλάζουσες γυναίκες στον χώρο εργασίας τους.

Χώρος εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, με εύκολη πρόσβαση, κλιματιζόμενος, με ικανοποιητικό φωτισμό και επαρκή εξαερισμό, ώστε να διαφυλάσσεται η υγεία του βρέφους και της μητέρας, και η ιδιωτικότητά

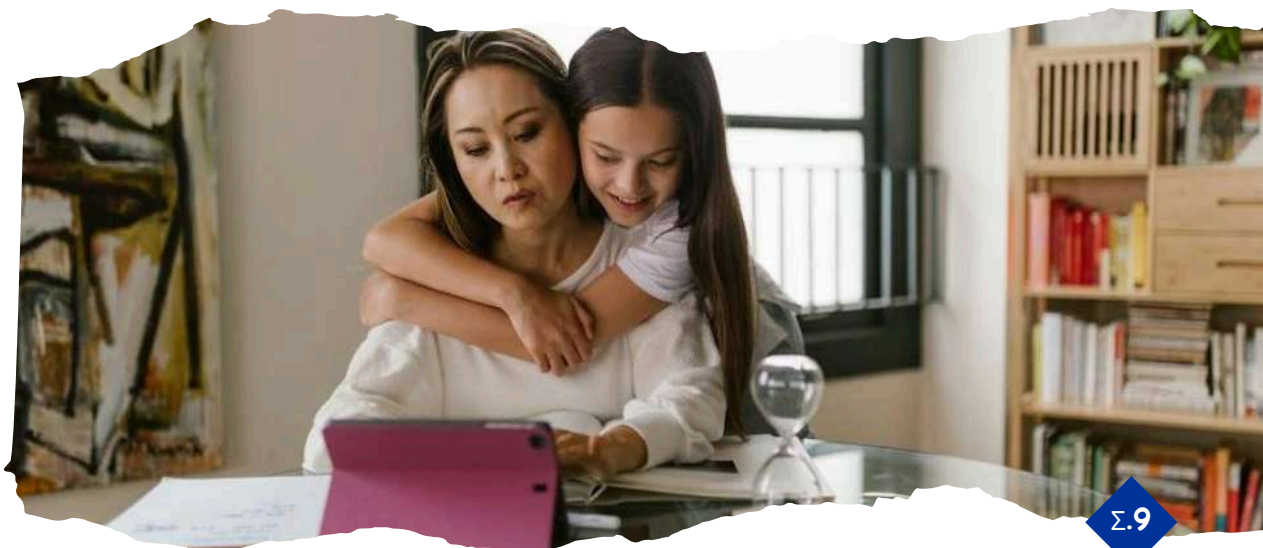
Η λειτουργία του ειδικά διαμορφωμένου χώρου μπορεί να είναι μόνιμη ή προσωρινή ανάλογα με το αν υπάρχει θηλάζουσα γυναίκα.





## Υποστήριξη για ισορροπία εργασιακής-προσωπικής ζωής στις μητέρες

- **Εργασία “ακαδημαϊκού έτους”**  
(άδεια στη διάρκεια διακοπών σχολείου)
- **Ευέλικτο ωράριο** (αθροίζονται οι ώρες εργασίας για να μπορούν να έρχονται είτε πιο αργά ή πιο νωρίς ή να παίρνουν άδεια)
- **“Συμπιεσμένο ωράριο”** σε 4 μέρες αντί για 5
- Εργασία με **έμφαση στο αποτέλεσμα** (μη συγκεκριμένο ωράριο και προθεσμίες)
- **Ωράριο βάσει ετήσιων ωρών**
- **Vouchers** για βρεφονηπιακή φροντίδα
- **Χώροι βρεφονηπιακής φροντίδας** μέσα στον οργανισμό
- **Επιπλέον άδεια**



Σ.9

# Καλές Εταιρικές Πρακτικές



## Καλές Εταιρικές Πρακτικές στην Ελλάδα

### CONVERT GROUP

Υποδομή για να φέρνουν  
οι εργαζόμενοι  
τα παιδιά τους στο γραφείο.

### AMGEN HELLAS

Επίδομα 400€ ετησίως για  
κάθε παιδί  
μέχρι την ηλικία των 6 ετών.

### S.C JOHNSON HELLAS

Πρόγραμμα εξισορρόπησης ζωής με ελαστικό  
ωράριο άφιξης  
και αποχώρησης,  
ελαστικό ωράριο για τις εργαζόμενες μητέρες  
(τετραήμερη απασχόληση).

### VODAFONE HELLAS

Ευέλικτο ωράριο ως προς την καθημερινή προσέλευση στην  
εργασία για όλους τους εργαζομένους (εκτός της  
απασχόλησης με βάρδιες)  
Συντονισμός και οικονομική υποστήριξη της συμμετοχής  
παιδιών σε κατασκηνώσεις σε όλη την Ελλάδα

### LIDL HELLAS

Κάθε γονέας με παιδί έως 8 ετών λαμβάνει  
οικονομική υποστήριξη και για τον τρίτο μήνα της  
γονικής άδειας ανατροφής τέκνου, αντί για τους 2  
μήνες μετ' αποδοχών που δικαιούνται, βάσει νόμου

### COCA COLA ΤΡΙΑ ΕΨΙΛΟΝ

Το ευέλικτο ωράριο, η δυνατότητα  
εργασίας από το σπίτι, οι επιπλέον ημέρες  
προαιρετικής γονικής άδειας σε νέες  
μητέρες και νέους πατέρες

Σ.11

## Καλές Εταιρικές Πρακτικές στην Ευρώπη



### ROHDE & SCHWARZ (Γερμανία)

Η εταιρεία διαθέτει **3** ομάδες βρεφονηπιακής φροντίδας με συνολικά **36** παιδιά, και **2** ομάδες νηπιαγωγείου με **46** θέσεις. Προσαρμοζόμενοι στις ανάγκες των γονιών, οι ώρες που αφήνουν και παίρνουν τα παιδιά μπορεί να ρυθμιστεί με άνεση τις ώρες λειτουργίας: Δευτέρα έως Παρασκευή, **7:30- 17:30**

### NEXT (Ηνωμένο Βασίλειο)

Η εταιρεία Next παρέχει υποστηρικτικές παροχές σε εργαζόμενα άτομα, συμπεριλαμβανομένου ενός παιδικού σταθμού με την ονομασία "Next Steps Nursery", που μάλιστα έχει αξιολογηθεί με πολύ καλή Ofsted βαθμολογία.

Επιπλέον, προσφέρονται vouchers για βρεφονηπιακή φροντίδα, διευκολύνοντας τους γονείς να αποταμιεύουν για άλλες ανάγκες.

## Καλές Εταιρικές Πρακτικές στην Ευρώπη

### CISCO (Ηνωμένο Βασίλειο)

Η τεχνολογική εταιρεία Cisco, για να υποστηρίξει τους εργαζόμενους γονείς στα κεντρικά γραφεία τους στο Bedfont Lake, στο Ηνωμένο Βασίλειο, προσφέρει επιτόπου παιδικό σταθμό για παιδιά από 3 μηνών έως 5 ετών.

### UK FAST (Ηνωμένο Βασίλειο)

Η UK Fast είναι ένας εργοδότης με παροχές και πόρους για τους εργαζόμενούς της που είναι γονείς, όπως 16 εβδομάδες πληρωμένης μητρικής άδειας, 2 εβδομάδες άδειας πατρότητας, όπως και παιδικό σταθμό.

### SCHÖN KLINIK NEUSTADT (Γερμανία)

Η εταιρεία έχει 10 κενές θέσεις για παιδιά κάτω των 3 ετών σε έναν χώρο βρεφονηπιακής φροντίδας που έχει δημιουργήσει βάσει μιας συνεργασίας Δημόσιου-Ιδιωτικού τομέα.

### DANONE UK (Ηνωμένο Βασίλειο)

Οι παροχές της Danone στα εργαζόμενα άτομα με την ευθύνη της φροντίδας προσφέρουν πρόσβαση σε εκτεταμένη άδεια μητρότητας και εκ περιτροπής γονική άδεια, πέρα από αυτά που προβλέπονται από τον νόμο.

Σ.13

## Ο Ρόλος της ελληνικής Πολιτείας

Δημιουργία χώρων φύλαξης  
βρεφών εντός επιχειρήσεων



120 επιχειρήσεις, 70 μεγάλες και 50 μεσαίες

Θα διαθέτουν χώρους φροντίδας

περίπου 2.500 βρεφών,

ηλικίας από 6 μηνών έως 2,5 ετών.

Οι δικαιούχες εταιρείες θα λάβουν προκαταβολικά  
το 50%

των δαπανών για τη διαμόρφωση

των χώρων και το υπόλοιπο 50% με την έναρξη

λειτουργίας των χώρων.

Χρηματοδοτείται από το Ταμείο Ανάκαμψης και  
υλοποιείται από τη Γενική Γραμματεία  
Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και  
Ισότητας των Φύλων

Αιτήσεις για επιχειρήσεις άνω  
των 100 ατόμων

Σ.14



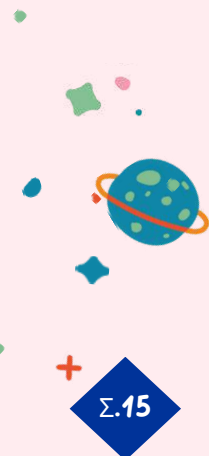
# Λίγα λόγια για το έργο



- Από τον Δεκέμβριο του 2021, το **Diversity in the Workplace**, με το έργο «**Worldplaces-Workplaces Working with Migrant Women**», που συγχρηματοδοτείται από το Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εισάγει **καλές πρακτικές ένταξης στο χώρο εργασίας**, υποστηρίζοντας τις **γυναίκες με μεταναστευτικό υπόβαθρο**, εστιάζοντας στη θεματική “Πολιτική Ισοροπίας Εργασιακής-Προσωπικής Ζωής”, μαζί με άλλους Ευρωπαίους εταίρους.

Το **Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity** δημιουργεί το ελληνικό Δίκτυο Worldplaces, όπου **εταιρείες και μη κερδοσκοπικοί φορείς** έχουν την ευκαιρία, πέρα από το να δικτυωθούν με άλλα μέλη του Δικτύου στην Ελλάδα και στην Ευρώπη, να λάβουν **πρόσβαση σε εγχειρίδια και πηγές** για καλές πρακτικές συμπερίληψης **βάσει φύλου και καταγωγής** όπως και να **συμμετάσχουν σε εκπαιδεύσεις** με τις παρακάτω θεματικές:

- "Πολιτικές πρόσληψης μη διάκρισης & Καλές εταιρικές πρακτικές στη Βρεφονηπιακή φροντίδα"
- "Πολιτικές μη διάκρισης και συμπερίληψης στον εργασιακό χώρο".



# Είμαστε WORLDPLACES

---



© 2024, Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity