



Bridging the gender divide in
informal long-term care

D2.2 - Έκθεση Χαρτογράφησης

Πακέτο εργασίας 2
Χαρτογράφηση του χάσματος και ανάπτυξη εκπαιδευτικού
προγράμματος



Αναγνωριστικό εγγράφου:

Παραδοτέο	D2.2 – Έκθεση Χαρτογράφησης
Πακέτο εργασίας	2. Χαρτογράφηση του χάσματος και ανάπτυξη εκπαιδευτικού προγράμματος
Συντονιστής Εταίρος	Symplexis
Συντάκτης	Symplexis
Με τη συνεισφορά	ICCV CCIR CSI CCCI SYMPLEXIS D&I FSMLR CAMARA BADAJOZ CESIE ETS Confesercenti PA
Επίπεδο διάχυσης	Δημόσιο
Σύνοψη	Η έκθεση χαρτογράφησης συγκεντρώνει τους πόρους και τις πληροφορίες που συλλέχθηκαν σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο σχετικά με το έμφυλο χάσμα στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας, ιδίως της φροντίδας των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας. Η έκθεση βασίζεται σε έναν συνδυασμό βιβλιογραφικής ανασκόπησης και διαδραστικών εργαστηρίων που πραγματοποιήθηκαν στη Ρουμανία, την Κύπρο, την Ελλάδα, την Ιταλία και την Ισπανία. Παρουσιάζει την τρέχουσα κατάσταση όσον αφορά το νομικό πλαίσιο και τις πολιτικές για την επίσημη και άτυπη μακροχρόνια φροντίδα, τα έμφυλα στερεότυπα και τα εμπόδια που διαιωνίζουν το έμφυλο χάσμα στη μακροχρόνια φροντίδα, καθώς και τις καλές πρακτικές και τα εργαλεία που χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις και οι αρχές για να προαγάγουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να εξασφαλίσουν ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση και τη φροντίδα.
Κατάσταση	Τελική
Έκδοση	Τελική
Ημερομηνία	03/07/2025

Σύνοψη	4
1. Εισαγωγή.....	6
1.1. Το έργο CareDivide.....	7
1.2. Έκθεση Χαρτογράφησης: Στόχοι και πεδίο εφαρμογής.....	8
1.3. Μεθοδολογική προσέγγιση	9
2. Κοινωνίες σε γήρανση και ανάγκες παροχής φροντίδας.....	12
2.1. Δημογραφική κρίση σε ολόκληρη την Ευρώπη	12
2.2. Η εντεινόμενη ανάγκη για φροντίδα των ευάλωτων πληθυσμών.....	13
3. Νομικό πλαίσιο και υφιστάμενες πολιτικές.....	16
3.1. Οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.....	16
3.2. Εφαρμογή της οδηγίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής σε διάφορες χώρες.....	17
3.3. Σύνοψη και συμπεράσματα	24
4. Φύλο και μακροχρόνια φροντίδα	26
4.1. Διαθεσιμότητα και περιορισμοί των υφιστάμενων υπηρεσιών μακροχρόνιας φροντίδας .	26
4.2. Αντίκτυπος στην ευημερία των γυναικών.....	34
4.3. Σύνοψη και συμπεράσματα	35
5. Επισκόπηση των καλών πρακτικών.....	39
5.1. Προαγωγή της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και πρακτικών φιλικών προς την οικογένεια	39
5.2. Αντιμετώπιση του έμφυλου χάσματος στη μακροχρόνια φροντίδα και υποστήριξη των αναγκών και της απασχόλησης των φροντιστών/ριών.....	41
5.3. Αντιμετώπιση προβλημάτων στις επίσημες υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας, ιδίως για άτομα μεγαλύτερης ηλικίας.....	42
5.4. Καταπολέμηση των στερεοτύπων και των κοινωνικών κανόνων που διαιωνίζουν το έμφυλο χάσμα στις ευθύνες φροντίδας.....	44
6. Συμπεράσματα και συστάσεις.....	47
6.1. Δυσκολίες και εμπόδια που παρατηρήθηκαν	47
6.2. Συστάσεις	50
7. Βιβλιογραφία	53
Εταίροι.....	63

Σύνοψη

Η παρούσα έκθεση χαρτογράφησης επιχειρεί να απεικονίσει την υφιστάμενη κατάσταση της μακροχρόνιας φροντίδας, και συγκεκριμένα της άτυπης μακροχρόνιας φροντίδας των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, καθώς και το έμφυλο χάσμα που παρατηρείται στον τομέα της φροντίδας. Η έκθεση εκπονήθηκε στο πλαίσιο του έργου **«CareDivide - Γεφυρώνοντας το έμφυλο χάσμα στην άτυπη μακροχρόνια φροντίδα»**, το οποίο αποσκοπεί στην αντιμετώπιση του έμφυλου χάσματος στην άτυπη μακροχρόνια φροντίδα, το οποίο διαιωνίζει την έμφυλη ανισότητα στην αγορά εργασίας.

Κύριος στόχος της έκθεσης είναι η καλύτερη κατανόηση του έμφυλου χάσματος στην άτυπη μακροχρόνια φροντίδα, ιδίως στη φροντίδα ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, και των επιπτώσεών του στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα, η έκθεση αποσκοπεί να παρουσιάσει καλές πρακτικές, εργαλεία και πόρους για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της ισότητας των φύλων στην απασχόληση. Αποτελεί μια διακρατική έκθεση χαρτογράφησης και είναι το αποτέλεσμα των προσπάθειών των εταίρων του προγράμματος στη Ρουμανία, την Κύπρο, την Ελλάδα, την Ισπανία και την Ιταλία, οι οποίοι συγκέντρωσαν πληροφορίες και στοιχεία σε εθνικές συνοπτικές εκθέσεις.

Τα ευρήματα βασίζονται σε βιβλιογραφική ανασκόπηση πληροφοριών σχετικά με το νομικό πλαίσιο και τις υφιστάμενες πολιτικές για την άτυπη μακροχρόνια φροντίδα και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, σε έρευνα και δεδομένα σχετικά με τα έμφυλα στερεότυπα και τα εμπόδια που διαιωνίζουν το έμφυλο χάσμα στη μακροχρόνια φροντίδα, καθώς και σε καλές πρακτικές και εργαλεία που χρησιμοποιούνται από εταιρείες και αρχές για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Επιπλέον, διοργανώθηκαν διαδραστικά εργαστήρια στις χώρες-εταίρους με εκπροσώπους από τον τομέα της απασχόλησης και άτομα που (ενδεχομένως) παρέχουν άτυπη φροντίδα, με σκοπό τη συλλογή των απόψεων, των αντιλήψεων και των αναστοχαστικών σχολίων τους σχετικά με πτυχές που συνδέονται με το έμφυλο χάσμα στην άτυπη μακροχρόνια φροντίδα.

Η έκθεση παρουσιάζει πληροφορίες σχετικά με την οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής που θεσπίστηκε στην ΕΕ και τις βασικές της διατάξεις. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι, παρά τη μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο των χωρών-εταίρων, η ευαισθητοποίηση τόσο των εργοδοτών/ριών όσο και των εργαζομένων σχετικά με το εκάστοτε εθνικό νομοθετικό πλαίσιο είναι περιορισμένη. Παρά το γεγονός ότι η θέσπιση της οδηγίας αποτελεί σημαντική νομοθετική πρωτοβουλία για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής των φροντιστών/ριών, η έκθεση δείχνει ότι η πραγματική εφαρμογή των διατάξεών της βρίσκεται ακόμη σε εξέλιξη, ενώ η άμεση επίδρασή της στη ζωή των φροντιστών/ριών παραμένει άδηλη.

Τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης που πραγματοποιήθηκε στις χώρες-εταίρους δείχνουν ότι τα επίσημα συστήματα μακροχρόνιας φροντίδας αντιμετωπίζουν σήμερα δυσκολίες όσον αφορά την κάλυψη της αυξανόμενης ζήτησης ενός πληθυσμού σε γήρανση, με αποτέλεσμα πολλά άτομα να μην λαμβάνουν την υποστήριξη που χρειάζονται και να καταφεύγουν στην άτυπη φροντίδα από τους/τις οικείους τους, κυρίως από τις γυναίκες της οικογένειάς τους. Τα έμφυλα στερεότυπα και οι πολιτισμικοί κανόνες στις χώρες-εταίρους αποκάλυψαν την υπερεκπροσώπηση των γυναικών στην άτυπη φροντίδα, γεγονός που μειώνει άμεσα τις ευκαιρίες απασχόλησής τους και έχει αρνητικές επιπτώσεις στην ευημερία τους. Το έμφυλο χάσμα στην άτυπη φροντίδα είναι διαχρονικό και επίμονο ζήτημα σε όλες τις χώρες-εταίρους. Ωστόσο, καταβάλλονται προσπάθειες για την άμβλυνσή του και την αύξηση της συμμετοχής των ανδρών στη φροντίδα μέσω της θέσπισης εθνικών νομοθετικών πλαισίων.

Τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης εντόπισαν, επίσης, καλές πρακτικές για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της ισότητας των φύλων στην απασχόληση. Αυτές οι πρακτικές αποσκοπούν να προσφέρουν ιδέες για ελκυστικές και καινοτόμες πρωτοβουλίες ικανές να υποστηρίξουν τους/τις φροντιστές/ριες και τις ανάγκες τους, να καταπολεμήσουν το έμφυλο χάσμα στη φροντίδα, να επιτρέψουν ευέλικτες συνθήκες εργασίας, καθώς και να εστιάσουν στην κοινωνική φροντίδα. Οι προκλήσεις και τα εμπόδια που παρατηρήθηκαν προσδιορίστηκαν μέσω διαδραστικών εργαστηρίων που πραγματοποιήθηκαν και αφορούν την έλλειψη ευαισθητοποίησης σχετικά με το νομικό πλαίσιο, τους πολιτισμικούς κανόνες και τα έμφυλα στερεότυπα, την αντίσταση που παρατηρείται από την εργοδοσία στην υιοθέτηση ευέλικτων συνθηκών εργασίας, τους οικονομικούς περιορισμούς και τους ανεπαρκείς εθνικούς μηχανισμούς παρακολούθησης και εφαρμογής σχετικών διατάξεων.

Στο τέλος, η έκθεση παρέχει συστάσεις που θα μπορούσαν να διευκολύνουν την ανάπτυξη μελλοντικών πρωτοβουλιών, τη μεταρρύθμιση των υφιστάμενων πολιτικών και τη συνολική αλλαγή της νοοτροπίας της κοινωνίας όσον αφορά τη φροντίδα και την αξία της. Οι συστάσεις αφορούν την υλοποίηση πρωτοβουλιών ευαισθητοποίησης, την επένδυση σε επίσημες υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας, πρωτοβουλίες ψυχολογικής υποστήριξης για τους/τις φροντιστές/ριες και τη συνολική βελτίωση των μηχανισμών επιβολής και παρακολούθησης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Συνιστώνται επίσης πρωτοβουλίες για την αλλαγή της υφιστάμενης νοοτροπίας και προσαρμογές στον χώρο εργασίας.

Συνολικά, διαπιστώνεται μια επείγουσα ανάγκη γεφύρωσης του χάσματος μεταξύ πολιτικής και πρακτικής, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι νομοθετικές προσπάθειες θα μεταφράζονται σε πραγματική στήριξη των φροντιστών/ριών και σε μια ουσιαστική πρόοδο προς την ισότητα των φύλων.

1. Εισαγωγή

Σε ολόκληρο τον κόσμο, παρατηρείται η ταχεία γήρανση του πληθυσμού λόγω της αύξησης του προσδόκιμου ζωής και της μείωσης των γεννήσεων (Bartha & Zentai, 2020). Οι χώρες της ΕΕ βιώνουν άνευ προηγουμένου δημογραφικές αλλαγές, καθώς ο αριθμός των ατόμων άνω των 65 ετών αναμένεται να αυξηθεί από 90,5 εκατομμύρια το 2019 σε 129,8 εκατομμύρια έως το 2050 (Eurostat, 2020). Αυτή η εντυπωσιακή αύξηση της τάξης του 43,4 % αναμένεται να οξύνει σημαντικά την ανάγκη για μακροχρόνια επίσημη και άτυπη φροντίδα. Συνεπώς, τα μέλη της ΕΕ είναι επιρρεπή σε προκλήσεις όσον αφορά την κάλυψη των αναγκών ενός πληθυσμού σε γήρανση με οικονομικά βιώσιμο τρόπο, διασφαλίζοντας παράλληλα την καλή ποιότητα ζωής τόσο των φροντιστών/ριών όσο και των ατόμων που λαμβάνουν φροντίδα.

Η μακροχρόνια φροντίδα (ΜΦ) αναφέρεται στη φροντίδα που παρέχεται για μεγάλο χρονικό διάστημα και μπορεί να περιλαμβάνει υλική βοήθεια, βοήθεια στις καθημερινές δραστηριότητες και συναισθηματική υποστήριξη (UN Women, 2017). Παρουσιάζει δύο μορφές, την επίσημη και την άτυπη. Η επίσημη φροντίδα αφορά τις αμειβόμενες υπηρεσίες φροντίδας που παρέχονται από εκπαιδευμένους/ες επαγγελματίες της υγείας ή ιατρικά ιδρύματα, ενώ η άτυπη φροντίδα συνήθως περιλαμβάνει μη αμειβόμενη υποστήριξη που παρέχεται από μη επαγγελματίες φροντιστές/ριες, συμπεριλαμβανομένων των μελών της οικογένειας, φίλων ή γειτόνων (Li & Song, 2019). Σε ολόκληρη την Ευρώπη, το 80% της συνολικής φροντίδας παρέχεται από άτυπους/ες φροντιστές/ριες (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021), ενώ τουλάχιστον 44 εκατομμύρια άτομα (το 12% του ενήλικου πληθυσμού) παρέχουν άτυπη φροντίδα σε τακτική βάση (Eurocarers, 2021), σε σύγκριση με τα 6,3 εκατομμύρια άτομα που εργάζονται στον επίσημο τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας. Συνεπώς, γίνεται φανερός ο κεντρικός ρόλος που διαδραματίζουν οι άτυποι/ες φροντιστές/ριες στην παροχή φροντίδας (Eurofound, 2020).

Παρόλο που η άτυπη μακροχρόνια φροντίδα παίζει κεντρικό ρόλο στην κάλυψη των αναγκών φροντίδας του πληθυσμού, είναι σαφές ότι υπάρχει διαφορά μεταξύ των φύλων, καθώς κατά μέσο όρο το 59 % των άτυπων φροντιστών/ριών στην ΕΕ είναι γυναίκες (Eurocarers, 2021). Η πλειονότητα των μακροχρόνιων φροντιστών/ριών είναι σύζυγοι, κόρες ή νύφες που παρέχουν φροντίδα στα μέλη της οικογένειάς τους χωρίς αμοιβή, υποστηρίζοντας αόρατα την αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας (UN Women, 2024). Έτσι, το κοινωνικό κόστος της αυξανόμενης ανάγκης για μακροχρόνια φροντίδα επιβαρύνει δυσανάλογα τις γυναίκες, οι οποίες υπερεκπροσωπούνται όσον αφορά τα άτομα που παρέχουν φροντίδα (UN Women, 2017).

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ίνστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE, 2019), το έμφυλο χάσμα όσον αφορά τις ευθύνες φροντίδας περιορίζει σε μεγάλο βαθμό τις ευκαιρίες απασχόλησης των γυναικών. Αντιθέτως, η συμμετοχή των ανδρών στην αγορά εργασίας δεν επηρεάζεται από τα καθήκοντα φροντίδας. Οι γυναίκες συχνά αναγκάζονται να διακόψουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, να επιλέξουν μερική απασχόληση ή να αποχωρήσουν από την αγορά εργασίας με πρόωρη συνταξιοδότηση, γεγονός που ενισχύει τις ανισότητες μεταξύ των φύλων και την έλλειψη εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022α). Στο σύνολο των μακροχρόνιων φροντιστών/ριών, το 58% των γυναικών είναι απασχολούμενες, σε σύγκριση με το 65 % των ανδρών (EIGE, 2023). Προκειμένου να ανταποκριθεί σε αυτές τις ανάγκες, η ΕΕ θέσπισε, το 2019, την οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (ΕΕ) (2019/1158), με στόχο να υποστηρίξει τους γονείς και τους/τις φροντιστές/ριες, εισάγοντας ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και τη δυνατότητα για ετήσια άδεια φροντιστή/ριας, οι οποίες θα μπορούσαν να εξασφαλίσουν ίσες ευκαιρίες στη φροντίδα και να μειώσουν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων.

Ωστόσο, παρά τα ενθαρρυντικά μέτρα της οδηγίας, η εφαρμογή των σχετικών πολιτικών και νομικών πλαισίων φαίνεται πως εξακολουθεί να εξαρτάται από την υποστήριξη των κυβερνήσεων, των επιχειρήσεων και της εργοδοσίας, ενώ τα κοινωνικά στερεότυπα και οι παραδοσιακοί έμφυλοι ρόλοι

διατηρούν το έμφυλο χάσμα στον τομέα της φροντίδας. Οι έρευνες δείχνουν, επίσης, ότι οι μη αμειβόμενοι/ες μακροχρόνιοι/ες φροντιστές/ριες μελών της οικογένειας ενδέχεται να αντιμετωπίσουν προβλήματα ψυχικής και σωματικής υγείας, ιδίως όταν το άτομο που φροντίζουν έχει πολύπλοκες ανάγκες φροντίδας (UN Women, 2017). Το δυσανάλογο βάρος που φέρουν οι γυναίκες φροντιστριες θα μπορούσε να μειωθεί σε κάποιο βαθμό με μια πιο δίκαιη κατανομή των ευθυνών μεταξύ των φύλων. Ωστόσο, οι πολιτισμικές δομές που περιορίζουν τη συμμετοχή των ανδρών στη φροντίδα παραμένουν βαθιά ριζωμένες στις περισσότερες χώρες και ανθεκτικές απέναντι στην αλλαγή (UN Women, 2017). Συνολικά, η έλλειψη νομοθετικών πλαισίων και πολιτικών που να ρυθμίζουν την (άτυπη) εργασία φροντίδας, σε συνδυασμό με τις παραδοσιακές αξίες της κοινότητας, τους στενούς οικογενειακούς δεσμούς (π.χ. οικογένειες που φροντίζουν τους γονείς τους μεγαλύτερης ηλικίας) και τα έμφυλα στερεότυπα, είναι μεταξύ των κύριων παραγόντων που καθιστούν την άτυπη φροντίδα ανθεκτική απέναντι στην αλλαγή και την προσαρμογή (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης, 2021α).

1.1. Το έργο CareDivide

Σε αυτό το πλαίσιο, το έργο **«CareDivide - Γεφυρώνοντας το έμφυλο χάσμα στην άτυπη μακροχρόνια φροντίδα»** στοχεύει στην αντιμετώπιση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην άτυπη μακροχρόνια φροντίδα, και ιδίως στη φροντίδα των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας της οικογένειας, το οποίο διαιωνίζει την ανισότητα στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, οι δραστηριότητες του έργου, που υλοποιούνται στη Ρουμανία, την Κύπρο, την Ελλάδα, την Ισπανία και την Ιταλία, στοχεύουν στην:

1. Ενίσχυση της κατανόησης του έμφυλου χάσματος στην άτυπη μακροχρόνια φροντίδα και στην αύξηση της διαθεσιμότητας ορθών πρακτικών, εργαλείων και πόρων για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
2. Ευαισθητοποίηση και ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργοδοτών/ριών, των διευθυντικών στελεχών και του προσωπικού ανθρώπινου δυναμικού σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής ευέλικτων συνθηκών και πρακτικών εργασίας, προωθώντας την ισότιμη ένταξη των φροντιστών/ριών στην αγορά εργασίας.
3. Προώθηση της υιοθέτησης και της αποτελεσματικής εφαρμογής εθνικών και κοινοτικών νομικών/πολιτικών πλαισίων για την υποστήριξη της ισότητας των φύλων στην άτυπη μακροχρόνια φροντίδα και την προώθηση πολιτικών μεταρρυθμίσεων.
4. Αμφισβήτηση των έμφυλων στερεοτύπων και των παραδοσιακών αντιλήψεων στην κοινωνία και στα μέσα ενημέρωσης, που διαιωνίζουν το έμφυλο χάσμα στον τομέα της φροντίδας.
5. Ευαισθητοποίηση του κοινού σχετικά με την ύπαρξη του έμφυλου χάσματος στον τομέα της φροντίδας, τα εμπόδια και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι φροντιστές/ριες και τον αντίκτυπο των ευθυνών φροντίδας στην ισότητα των φύλων.

Τα παραπάνω θα επιτευχθούν μέσω των ακόλουθων κύριων δραστηριοτήτων:

- Χαρτογράφηση της υφιστάμενης κατάστασης στον τομέα της άτυπης μακροχρόνιας φροντίδας και συλλογή καλών πρακτικών, πολιτικών και εργαλείων για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
- Πρόγραμμα ανάπτυξης δεξιοτήτων και ευαισθητοποίησης για 500 εργοδότες/ριες, διευθυντές/ριες, προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού και ειδικούς σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού.
- Εκστρατείες ευαισθητοποίησης, ανάπτυξη συστάσεων πολιτικής και διοργάνωση στρογγυλών τραπεζών με τη συμμετοχή διαφόρων ενδιαφερόμενων μερών για 75 υπεύθυνους/ες χάραξης πολιτικής και λήψης αποφάσεων.
- Ενημερωτικές συνεδρίες για 100 επαγγελματίες των παραδοσιακών και ηλεκτρονικών μέσων ενημέρωσης σχετικά με την αποφυγή των έμφυλων στερεοτύπων και την προώθηση της διαφορετικότητας στα μέσα ενημέρωσης.
- Εκστρατείες και εκδηλώσεις διάδοσης και ευαισθητοποίησης.



Το CareDivide αποτελεί μια κοινή προσπάθεια 10 οργανισμών-εταίρων, μεταξύ των οποίων ερευνητικά και εκπαιδευτικά κέντρα και μη κυβερνητικές οργανώσεις, καθώς και φορείς της αγοράς εργασίας, όπως εμπορικά επιμελητήρια και ενώσεις εταιρειών/επιχειρήσεων, από 5 διαφορετικές χώρες (Ρουμανία, Κύπρος, Ελλάδα, Ισπανία και Ιταλία):

1. Ερευνητικό Ινστιτούτο για την Ποιότητα της Ζωής (Institutul de Cercetare a Calitatii Vietii, ICCV, Ρουμανία): –Συντονιστής του έργου
2. Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο της Ρουμανίας (CCIR, Ρουμανία)
3. Κέντρο Κοινωνικής Καινοτομίας (CSI, Κύπρος)
4. Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Κύπρου (CCCI, Κύπρος)
5. Symplexis (Ελλάδα)
6. Ινστιτούτο για τη Διαφορετικότητα και την Ενσωμάτωση (D&I, Ελλάδα)
7. Ίδρυμα Santa Maria La Real (FSMLR, Ισπανία)
8. Επιμελητήριο Εμπορίου, Βιομηχανίας και Υπηρεσιών του Badajoz (Cámara Badajoz, Ισπανία)
9. CESIE ETS (Ιταλία)
10. Confesercenti Provinciale di Palermo (Confesercenti PA, Ιταλία)

1.2. Έκθεση Χαρτογράφησης: Στόχοι και πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα έκθεση «Χαρτογραφώντας το χάσμα» επιχειρεί να απεικονίσει την υφιστάμενη κατάσταση της μακροχρόνιας φροντίδας, και συγκεκριμένα της άτυπης μακροχρόνιας φροντίδας ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, καθώς και το έμφυλο χάσμα που παρατηρείται στον τομέα της φροντίδας. Αποτελεί μια διακρατική έκθεση χαρτογράφησης και είναι το αποτέλεσμα των προσπαθειών των εταίρων του έργου στη Ρουμανία, την Κύπρο, την Ελλάδα, την Ισπανία και την Ιταλία, οι οποίοι συγκέντρωσαν πληροφορίες και στοιχεία σε εθνικές συνοπτικές εκθέσεις. Ο κύριος στόχος της έκθεσης είναι να βελτιώσει την κατανόηση του έμφυλου χάσματος στην άτυπη μακροχρόνια φροντίδα, ιδίως στη φροντίδα ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, και των επιπτώσεών του στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα, η έκθεση στοχεύει να παρουσιάσει καλές πρακτικές, εργαλεία και πολιτικές για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της ισότητας των φύλων στην απασχόληση.

Μέσω της ανασκόπησης της υπάρχουσας βιβλιογραφίας και της συλλογής πληροφοριών, ιστοριών ζωής και προσωπικών εμπειριών των ομάδων-στόχων του έργου, οι εταίροι επιδίωξαν να απεικονίσουν την τρέχουσα κατάσταση στις χώρες τους σε σχέση με:

- Το νομικό πλαίσιο και τις υφιστάμενες πολιτικές για τη μακροχρόνια φροντίδα, συμπεριλαμβανομένης της μεταφοράς της οδηγίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.
- Τα δικαιώματα των εργαζομένων όσον αφορά την άδεια φροντίδας και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας.
- Τις δυσκολίες που αντιμετωπίζονται κατά την τήρηση των σχετικών εθνικών διατάξεων.
- Τις τρέχουσες ανάγκες σε γνώσεις, ευαισθητοποίηση και δεξιότητες των ιδιωτικών και δημόσιων ενδιαφερόμενων μερών, των διευθυντικών στελεχών και των εργοδοτών/ριών όσον αφορά το έμφυλο χάσμα στον τομέα της φροντίδας.
- Τη διαθεσιμότητα και τους περιορισμούς των υφιστάμενων υπηρεσιών και υποδομών μακροχρόνιας φροντίδας.
- Την επικράτηση της άτυπης μακροχρόνιας φροντίδας.
- Τις ανάγκες, τις δυσκολίες των άτυπων φροντιστών/ριών και τις μορφές υποστήριξης που χρειάζονται.
- Τα έμφυλα στερεότυπα και εμπόδια που διαιωνίζουν το έμφυλο χάσμα στη μακροχρόνια φροντίδα.

- Επιδράσεις του έμφυλου χάσματος στη φροντίδα, στην απασχόληση και την ευημερία των γυναικών.
- Καλές πρακτικές σε δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις σε σχέση με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την ελαχιστοποίηση του έμφυλου χάσματος στη φροντίδα.
- Συστάσεις για τη διαχείριση του έμφυλου χάσματος στη φροντίδα και την παροχή περισσότερων ευκαιριών για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Μέσω της κατανόησης του έμφυλου χάσματος στην άτυπη μακροχρόνια φροντίδα, ιδίως στη φροντίδα ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, και της διαθεσιμότητας καλών πρακτικών, εργαλείων και πολιτικών για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της ισότητας των φύλων στην απασχόληση, η έκθεση «Χαρτογραφώντας το χάσμα» επιχειρεί (i) να απεικονίσει την υφιστάμενη κατάσταση στις χώρες εταίρους όσον αφορά τη μακροχρόνια φροντίδα, την υφιστάμενη νομοθεσία και τις πολιτικές, καθώς και το έμφυλο χάσμα στη φροντίδα (ii) να ενημερώσει για την ανάπτυξη του εκπαιδευτικού προγράμματος του έργου σχετικά με την καταπολέμηση των στερεοτύπων, των συνειδητών και ασυνείδων προκαταλήψεων και την ανάπτυξη πρακτικών δεξιοτήτων και πολιτικών για εργοδότες/ριες, διευθυντές/ριες και προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού, και (iii) να χρησιμοποιηθεί για σκοπούς διάδοσης και ευαισθητοποίησης κατά τη διάρκεια του έργου, προκειμένου να βελτιωθεί η κατανόηση του έμφυλου χάσματος στη φροντίδα για τους/τις δικαιούχους του έργου και το ευρύτερο κοινό.

1.3. Μεθοδολογική προσέγγιση

Για την επίτευξη του στόχου του έργου, δηλαδή για την καλύτερη κατανόηση του έμφυλου χάσματος στην άτυπη μακροχρόνια φροντίδα, ιδίως στη φροντίδα ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, υιοθετήθηκε μια μεθοδολογία μικτής προσέγγισης. Αυτή η συνεργατική μεθοδολογία συνδύαζε τη συλλογή πόρων με διαδραστικά εργαστήρια στα οποία συμμετείχαν άμεσα οι συμμετέχοντες/ουσες του έργου, με σκοπό την αξιολόγηση των αναγκών και των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι άτυποι φροντιστές/ριες. Στόχος ήταν η κατανόηση του εθνικού και του ευρωπαϊκού τοπίου της φροντίδας, μέσω της ενσωμάτωσης ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων και ευρημάτων.

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση περιλάμβανε δευτερεύουσες πηγές και βιβλιογραφική ανασκόπηση, προκειμένου να τεθεί σε ένα πλαίσιο η κατάσταση της μακροχρόνιας φροντίδας στις χώρες-εταίρους. Η έμφαση δόθηκε στα εξής σημεία:

- Στη μεταφορά της οδηγίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στην εθνική νομοθεσία.
- Στα δικαιώματα των εργαζομένων όσον αφορά τις άδειες φροντίδας και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας.
- Στο επίπεδο συμμόρφωσης με τις σχετικές διατάξεις, δυσκολίες και εμπόδια.
- Στους μηχανισμούς ρύθμισης και τους φορείς παρακολούθησης.
- Στις ισχύουσες νομικές ρυθμίσεις σε εθνικό επίπεδο σχετικά με την άτυπη μακροχρόνια φροντίδα.
- Στη διαθεσιμότητα και στους περιορισμούς των υφιστάμενων επίσημων υπηρεσιών μακροχρόνιας φροντίδας.
- Στην ανάλυση των αναγκών και των κενών στις υφιστάμενες πολιτικές και μέτρα.
- Στα έμφυλα στερεότυπα και εμπόδια που διαιωνίζουν το έμφυλο χάσμα στη μακροχρόνια φροντίδα.
- Στις πρακτικές, πολιτικές, εργαλεία, προγράμματα κ.λπ. που χρησιμοποιούνται από εταιρείες και/ή εφαρμόζονται από αρχές ή άλλους οργανισμούς.



Επιπλέον, χρησιμοποιήθηκε μια συνεργατική μεθοδολογία, με την άμεση συμμετοχή των ομάδων-στόχων του έργου και την εστίαση σε προσωπικές εμπειρίες και ιστορίες. Διοργανώθηκαν διαδραστικά εργαστήρια με μέλη και των δύο ομάδων, προκειμένου να συλλεχθούν οι απόψεις, οι αντιλήψεις και τα σχόλιά τους σχετικά με πτυχές που συνδέονται με το έμφυλο χάσμα στην άτυπη μακροχρόνια φροντίδα. Σύμφωνα με τους στόχους του έργου, οι δύο ομάδες εκπροσώπησαν τον **τομέα της απασχόλησης και τον τομέα της άτυπης φροντίδας**, αντίστοιχα:

- Εργοδότες/ριες και διευθυντικά στελέχη, προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού, ειδικοί σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού κ.λπ., καθώς και εκπρόσωποι δημόσιων αρχών, κοινωνικών εταίρων και άλλων σχετικών ενδιαφερόμενων μερών.
- Άνδρες και γυναίκες που (ενδέχεται να) παρέχουν άτυπη φροντίδα.

Τα κύρια θέματα συζήτησης κατά τη διάρκεια των εργαστηρίων επικεντρώθηκαν στα ακόλουθα θέματα:

- Στην οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και στην εφαρμογή της σε εθνικό επίπεδο στον χώρο εργασίας.
- Στους ευέλικτους όρους εργασίας και στην άδεια φροντίδας στον χώρο εργασίας, καθώς και στα εμπόδια στην επίτευξή τους.
- Στο τοπίο της άτυπης μακροχρόνιας φροντίδας στις χώρες-εταίρους.
- Στις πολιτικές, τις πρακτικές και τους κανονισμούς σχετικά με την άτυπη μακροχρόνια φροντίδα.
- Στο έμφυλο χάσμα στη φροντίδα και στον αντίκτυπό του.
- Καλές πρακτικές ή πολιτικές σχετικά με τη μακροχρόνια φροντίδα.
- Στα έμφυλα στερεότυπα, στους παραδοσιακούς έμφυλους ρόλους και στις αξίες της κοινότητας σχετικά με τις ευθύνες της φροντίδας.

Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει τα αποτελέσματα των διαδραστικών εργαστηρίων ανά χώρα. Συνολικά, 115 συμμετέχοντες/ουσες από τις πέντε χώρες-εταίρους έλαβαν μέρος στα εργαστήρια, εκ των οποίων 68 άτομα εκπροσώπησαν τον τομέα της απασχόλησης και 57 τον τομέα της άτυπης φροντίδας.

Πίνακας1. Διαδραστικά Εργαστήρια

Χώρα	Εργοδότες/ριες και διευθυντές/ριες, ειδικοί σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού κ.λπ.	Άνδρες και γυναίκες που (ενδέχεται να) παρέχουν άτυπη φροντίδα
Ρουμανία	16	13
Ιταλία	10	10
Ισπανία	10	11
Κύπρος	10	11
Ελλάδα	12	12

Όσον αφορά το προφίλ των συμμετεχόντων/ουσών, στην ομάδα των εκπροσώπων του τομέα της απασχόλησης, ο αριθμός των γυναικών (34) ήταν υψηλότερος σε σύγκριση με τον αριθμό των ανδρών (24). Ομοίως, στη δεύτερη ομάδα των άτυπων φροντιστών/ριών, η εκπροσώπηση των γυναικών (45) ήταν σημαντικά υψηλότερη σε σύγκριση με την εκπροσώπηση των ανδρών (12). Παρόλο που η σημαντική παρουσία των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις αποτελεί αξιοσημείωτο πλεονέκτημα, η δυσανάλογη συμμετοχή τους στην άτυπη φροντίδα υπογραμμίζει τη διαρκή φύση της ανισότητας των φύλων στον τομέα της φροντίδας.



Οι συμμετέχοντες/ουσες προέρχονταν από διάφορα επαγγελματικά και προσωπικά υπόβαθρα. Μεταξύ των επαγγελματιών από τον τομέα της απασχόλησης υπήρχαν ιδιοκτήτες/ριες επιχειρήσεων, διευθυντές/ριες, προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού, δικηγόροι, περιφερειακοί/ές διευθυντές/ριες, υπάλληλοι μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι/ες συνέβαλαν με ποικίλες απόψεις, ιδέες, συστάσεις και γνώσεις σχετικά με τα θέματα που συζητήθηκαν. Όσον αφορά τους/τις συμμετέχοντες/ουσες της δεύτερης ομάδας των άτυπων φροντιστών/ριών, πολλοί/ες απασχολούνταν σε θέσεις που απαιτούν ειδική εκπαίδευση ή κατάρτιση, όπως εκπαιδευτικοί, φροντιστές/ριες, εργοθεραπευτές/ριες, ερευνητές/ριες, διαχειριστές/ριες έργων ή ελεύθεροι επαγγελματίες. Ωστόσο, υπήρχε, επίσης, ένας σημαντικός αριθμός ατόμων που ήταν συνταξιούχοι, νοικοκυρές ή άτυποι/ες φροντιστές/ριες των παιδιών τους ή μελών της οικογένειάς τους μεγαλύτερης ηλικίας. Η συμμετοχή ατόμων που λαμβάνουν φροντίδα ενίσχυσε επίσης τις προσωπικές ιστορίες και τις απόψεις που συγκεντρώθηκαν. Οι συμμετέχοντες/ουσες που παρέχουν άτυπη φροντίδα ενώ ταυτόχρονα εργάζονται παρείχαν πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και τον αγώνα τους για την επίτευξή της.

Η συμμετοχή και το ενδιαφέρον για τα διαδραστικά εργαστήρια ήταν υψηλά, καθώς η πλειονότητα των εταίρων κατόρθωσε να εντοπίσει γρήγορα τους/τις καταλληλότερους/ες υποψηφίους για να ρίξουν φως στο έμφυλο χάσμα στον τομέα της φροντίδας. Όλοι οι εταίροι χρησιμοποίησαν στρατηγικές προώθησης στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (Facebook, LinkedIn, Instagram) και στους ιστότοπούς τους, ενώ προσέγγισαν, επίσης, υπάρχουσες επαφές, δίκτυα και άτομα που ενδεχομένως να ενδιαφέρονταν να συμμετάσχουν. Ένας σημαντικός στόχος ήταν να προωθηθεί η συμμετοχή ανδρών άτυπων φροντιστών.

Τα αποτελέσματα της ανασκόπησης της υπάρχουσας βιβλιογραφίας και οι πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν κατά τη διάρκεια των εργαστηρίων παρουσιάζονται στις παρακάτω ενότητες, χωρισμένες σε τέσσερις βασικούς τομείς ενδιαφέροντος. Ο πρώτος τομέας παρουσιάζει πληροφορίες σχετικά με τη δημογραφική κρίση που παρατηρείται σε ολόκληρη την Ευρώπη σε σχέση με τη γήρανση του πληθυσμού και τη μείωση των γεννήσεων στις χώρες-εταίρους. Συνδέει το φαινόμενο αυτό με την αυξανόμενη ανάγκη φροντίδας των ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων, ιδίως των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, η οποία εντείνει την ανάγκη παροχής μακροχρόνιας φροντίδας. Ο δεύτερος τομέας ενδιαφέροντος της έκθεσης παρέχει μια επισκόπηση του νομικού πλαισίου και των υφιστάμενων πολιτικών σε όλες τις χώρες-εταίρους σε σχέση με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και την ισότητα των φύλων στη φροντίδα. Ο τρίτος τομέας εμβαθύνει στην επίσημη και την άτυπη φροντίδα, παρουσιάζοντας παράλληλα πληροφορίες σχετικά με τα έμφυλα στερεότυπα και τα εμπόδια που διαιωνίζουν το έμφυλο χάσμα που παρατηρείται στην άτυπη φροντίδα. Συζητούνται, επίσης, οι επιπτώσεις που αυτό έχει στις ευκαιρίες απασχόλησης των γυναικών και στη συνολική τους ευημερία. Τέλος, η έκθεση παρουσιάζει καλές πρακτικές και πολιτικές που συγκέντρωσαν οι εταίροι σε σχέση με την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τις επίσημες υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας και την ευαισθητοποίηση σχετικά με το έμφυλο χάσμα στη φροντίδα, ενώ παράλληλα διατυπώνει συστάσεις για περαιτέρω πρωτοβουλίες και δράσεις που πρέπει να αναληφθούν σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.



2. Κοινωνίες σε γήρανση και ανάγκες παροχής φροντίδας

2.1. Δημογραφική κρίση σε ολόκληρη την Ευρώπη

Οι πρόοδοι στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης και της τεχνολογίας τις τελευταίες δεκαετίες έχουν οδηγήσει στο δημογραφικό φαινόμενο της γήρανσης του πληθυσμού, καθώς τα άτομα ηλικίας 65 ετών και άνω έχουν αυξηθεί σε αριθμό και ξεπερνούν τους/τις νεότερους/ες. Σήμερα, παρατηρείται δημογραφική κρίση στην Ευρώπη: «Η δημογραφική γήρανση σημαίνει ότι το ποσοστό των ατόμων σε ηλικία εργασίας στην ΕΕ μειώνεται, ενώ ο αριθμός των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας αυξάνεται» (Eurostat, 2024α, τμήμα «Σημαντικά στοιχεία», παράγραφος 2). Αυτή η τάση αναμένεται να συνεχιστεί τις επόμενες δεκαετίες, με τον πληθυσμό των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας στην ΕΕ-27 να αυξάνεται σημαντικά, από 90,5 εκατομμύρια στις αρχές του 2019 σε 129,8 εκατομμύρια έως το 2050 (Eurostat, 2020). Αυτή η σημαντική αλλαγή υποδηλώνει ότι τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας θα αντιπροσωπεύουν σχεδόν το ένα τρίτο του πληθυσμού έως το 2050, ενώ λιγότερα από δύο άτομα σε ηλικία εργασίας θα αντιστοιχούν σε κάθε άτομο μεγαλύτερης ηλικίας (The Lancet Regional Health-Europe, 2023). Ο αριθμός των ατόμων στην τέταρτη ηλικία (άνω των 80 ετών) έχει αυξηθεί σημαντικά (Kaspar, Diehl, & Wahl, 2024). Ωστόσο, παρά την αύξηση του προσδόκιμου ζωής, ο αριθμός των ετών υγιούς ζωής για τα άτομα άνω των 65 ετών δεν έχει παρουσιάσει ανάλογη αύξηση. Έρευνες δείχνουν ότι στην ΕΕ, ο αριθμός των ετών υγιούς ζωής το 2022 ήταν τα 62,8 έτη για τις γυναίκες και τα 62,4 έτη για τους άνδρες, γεγονός που δείχνει ότι τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας διανύουν τα περισσότερα από τα τελευταία χρόνια της ζωής τους με περιορισμούς στις δραστηριότητές τους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2024). Η δημογραφική μετάβαση είναι εντυπωσιακή και αναμένεται να επηρεάσει σχεδόν όλους τους τομείς της κοινωνίας, η οποία θα καλείται να εξασφαλίσει μια καλή ποιότητα ζωής για τον πληθυσμό μεγαλύτερης ηλικίας.

Η μείωση των γεννήσεων και η αύξηση του προσδόκιμου ζωής οδηγούν σε δημογραφική κρίση, η οποία παρατηρείται στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες και είναι εμφανής σε όλες τις χώρες εταίρους, όπως προκύπτει από πρόσφατες έρευνες και στοιχεία που παρουσιάζονται στις επόμενες ενότητες.

Με σχεδόν 4 εκατομμύρια άτομα ηλικίας 65 ετών και άνω το 2024 (18% του συνολικού πληθυσμού), η δημογραφική γήρανση επιταχύνθηκε κατά τις τελευταίες δεκαετίες στη **Ρουμανία**. Ο πληθυσμός ηλικίας 65-79 ετών αυξήθηκε κατά 34,4% την περίοδο 2001-2024, ενώ η ίδια ηλικιακή ομάδα αυξήθηκε κατά 25% στην ΕΕ-27. Η ομάδα των ατόμων ηλικίας 80 ετών και άνω παρουσίασε τη δεύτερη υψηλότερη αύξηση σε επίπεδο ΕΕ, 144,4% σε σύγκριση με το 79,4% για την ΕΕ-27 (Eurostat, 2024β).

Στην **Κύπρο**, ο πληθυσμός αναμένεται να αυξηθεί κατά 20 % έως το 2070, φτάνοντας περίπου το 1 εκατομμύριο. Η αύξηση αυτή είναι σημαντικά υψηλότερη από τον μέσο όρο της ΕΕ, που είναι μόλις 2%. Τον Δεκέμβριο του 2024, το 17,7% του πληθυσμού ήταν ηλικίας 65 ετών και άνω, ενώ το ποσοστό αυτό προβλέπεται να αυξηθεί απότομα σε 31,7% μέχρι το 2060 (Trading Economics, 2024). Όσον αφορά το προσδόκιμο ζωής με καλή ποιότητα ζωής, γνωστό και ως προσδόκιμο ζωής χωρίς αναπηρία, η Κύπρος βρίσκεται κοντά στον μέσο όρο της ΕΕ, με 62,4 έτη για τις γυναίκες και 62 έτη για τους άνδρες (σε σύγκριση με τον μέσο όρο στην ΕΕ που ήταν 64,2 και 62,6 το 2018, Eurocarers, 2023).

Η **Ελλάδα** είναι ένα ακόμα παράδειγμα ευρωπαϊκής χώρας που βιώνει δημογραφική κρίση, η οποία χαρακτηρίζεται από ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γονιμότητας στην Ευρώπη και από ταχεία γήρανση του πληθυσμού (Pavlopoulos & Rachiotis, 2024). Πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι έως το 2050 το ποσοστό των Ελλήνων ηλικίας 65 ετών και άνω θα υπερβεί το 32%, οδηγώντας σε μια αναπόφευκτη δημογραφική κρίση (Pavlopoulos & Rachiotis, 2024). Το 1995 ο συνολικός πληθυσμός

της Ελλάδας (σε χιλιάδες) ήταν 10.494, το 2024 μειώθηκε σε 10.137 και μέχρι το 2054 αναμένεται να μειωθεί περαιτέρω σε 8.617 (Ηνωμένα Έθνη, 2024).

Για την Ισπανία, τα τελευταία στοιχεία της απογραφής της 1ης Ιανουαρίου 2022 κατέγραψαν περισσότερα από 9 εκατομμύρια άτομα ηλικίας 65 ετών και άνω, πράγμα που σημαίνει ότι το 19,09% του συνολικού πληθυσμού είναι άτομα μεγαλύτερης ηλικίας (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2022α). Σύμφωνα με τα στοιχεία του Ισπανικού Εθνικού Ινστιτούτου Στατιστικής (INE, 2022β), έως το 2035 το προσδόκιμο ζωής θα είναι 83,2 έτη για τους άνδρες και 87,7 έτη για τις γυναίκες.

Έρευνα που διεξήχθη το 2022 από το Εθνικό Ινστιτούτο Στατιστικής (ISTAT) δείχνει μια ανησυχητική κατάσταση στην Ιταλία από δημογραφική άποψη. Η έντονη και προοδευτική μείωση του ποσοστού γεννήσεων σημαίνει ότι η Ιταλία κατέχει το ανησυχητικό ρεκόρ της χώρας με τον υψηλότερο δείκτη γήρανσης στον κόσμο (Istituto Nazionale di Statistica [ISTAT], 2023). Το 2023, για κάθε παιδί υπήρχαν 5,8 άτομα μεγαλύτερης ηλικίας σε εθνικό επίπεδο (5,6 το 2022, 3,8 το 2011). Ο δείκτης γήρανσης –ο οποίος μετρά τον αριθμό των ατόμων ηλικίας 65 ετών και άνω για κάθε 100 νέους ηλικίας 0 έως 14 ετών – έχει αυξηθεί, επίσης, από 193% το 2022 σε 200% το 2023, ενώ το 2011 ήταν ίσος με 149% (ISTAT, 2025).

Η αύξηση του πληθυσμού σε γήρανση, ιδίως στην ηλικιακή ομάδα των άνω των 65 ετών, που παρατηρείται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, αυξάνει την ανάγκη για παροχή φροντίδας και βοήθειας προς τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Τόσο οι δημόσιες όσο και οι ιδιωτικές υπηρεσίες υγείας αντιμετωπίζουν μια αυξανόμενη ανάγκη να παρέχουν υποστήριξη στους ευάλωτους πληθυσμούς μεγαλύτερης ηλικίας, ενώ ταυτόχρονα οι οικογένειές τους αναζητούν συνεχώς βοήθεια και υποστήριξη για να διαχειριστούν τις περιορισμένες, έγκαιρες και πολλές φορές δαπανηρές υπηρεσίες που έχουν στη διάθεσή τους.

2.2. Η εντεινόμενη ανάγκη για φροντίδα των ευάλωτων πληθυσμών

Η αυξανόμενη γήρανση του πληθυσμού δεν αποτελεί μόνο μια δημογραφική κρίση με σημαντικές κοινωνικές, οικονομικές, εργασιακές και υγειονομικές επιπτώσεις που παρατηρούνται σε όλο τον κόσμο, αλλά αυξάνει επίσης σημαντικά τον αριθμό των ατόμων που χρειάζονται φροντίδα και βοήθεια σε καθημερινή βάση. Τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας συχνά αντιμετωπίζουν δυσκολίες και προβλήματα στην προσωπική τους αυτονομία. Μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην αυτοεξυπηρέτηση (πλύσιμο, ντύσιμο, τροφή, χρήση της τουαλέτας κ.λπ.) ή στην εκτέλεση καθημερινών δραστηριοτήτων (προετοιμασία γευμάτων, ψώνια, λήψη φαρμάκων, επίσκεψη στο γιατρό κ.λπ.; Cleveland Clinic, 2024).

Η μακροχρόνια φροντίδα, τόσο η επίσημη (που παρέχεται από επαγγελματίες) όσο και η άτυπη (η οποία παρέχεται από την οικογένεια και/ή τους/τις φίλους/ες) (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας [ΠΟΥ], 2022), αποτελεί θεμελιώδη πυλώνα για την ευημερία των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας και των ατόμων που χρειάζονται φροντίδα και υποστήριξη (Fundación HelpAge Internacional España, 2021). Οι διαρθρωτικές και συστηματικές αδυναμίες των επίσημων συστημάτων φροντίδας επισημάνθηκαν σημαντικά κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, καθιστώντας πιο εμφανή από ποτέ την ανάγκη για διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις και κρατικές επενδύσεις στη μακροχρόνια φροντίδα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022α). Η οικονομική δυνατότητα, η μη ικανοποιητική ποιότητα και η μη διαθεσιμότητα των σχετικών υπηρεσιών, οι οποίες είναι σχετικά ανεπαρκείς σε πολλές χώρες, συγκαταλέγονται μεταξύ των κύριων εμποδίων που παρεμποδίζουν την πρόσβαση σε επίσημες υπηρεσίες, επηρεάζοντας δυσανάλογα τα άτομα με χαμηλότερα εισοδήματα και τα άτομα που ζουν σε αγροτικές περιοχές (EIGE, 2023).

Η φροντίδα παρέχεται με διάφορους τρόπους, σε διάφορα περιβάλλοντα και από διαφορετικά άτομα. Το εξειδικευμένο προσωπικό που διατίθεται στις υγειονομικές εγκαταστάσεις είναι πολλές φορές δαπανηρό και ανεπαρκές εάν η φροντίδα πρέπει να παρέχεται καθημερινά για πολλές ώρες. Στις περισσότερες περιπτώσεις, η βοήθεια παρέχεται από την οικογένεια και τους/τις φίλους/ες, εάν δεν απαιτείται εξειδικευμένη φροντίδα (Rocard & Llana-Nozal, 2022). Η άτυπη φροντίδα συνηθίζεται, αλλά παρέχεται κυρίως σε ένα μη ρυθμισμένο περιβάλλον, με ελλείψεις σε πολιτικές και διαδικασίες και με αδυναμίες. Η έλλειψη ρυθμιστικού πλαισίου επηρεάζει συχνότερα τις γυναίκες της οικογένειας, στις οποίες συνήθως ανατίθεται το καθήκον της φροντίδας.

Στη **Ρουμανία**, μεταξύ των ενηλίκων με αναπηρία, το 50% (422.584) είναι άτομα μεγαλύτερης ηλικίας (65+), το 99% λαμβάνει φροντίδα από τις οικογένειές τους και το 0,6% διαμένει σε ιδρύματα φροντίδας (Εθνική Αρχή για την Προστασία των Δικαιωμάτων των Ατόμων με Αναπηρία, 2023). Από τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας με αναπηρίες, το 31% είναι άνω των 80 ετών και το 99,5% φροντίζεται από την οικογένεια του ή παραμένει στο σπίτι. Έτσι, οι περισσότερες υπηρεσίες φροντίδας για άτομα μεγαλύτερης ηλικίας με αναπηρίες παρέχονται από άτυπους/ες φροντιστές/ριες, όπως μέλη της οικογένειας, άλλοι συγγενείς ή άτυποι/ες φροντιστές/ριες.

Σύμφωνα με την Eurostat (2018), το ένα πέμπτο του πληθυσμού της **Κύπρου** άνω των 16 ετών ανέφερε ότι είχε μακροχρόνια αναπηρία το 2017. Αν και δεν υπάρχουν πιο πρόσφατα στοιχεία, το 2017, το 20% των ανθρώπων στην Κύπρο αντιμετώπιζε κάποιες λιγότερο ή περισσότερο σοβαρές δυσκολίες στην εκτέλεση καθημερινών δραστηριοτήτων, όπως η φοίτηση στο σχολείο, η εργασία, οι οικιακές εργασίες ή η συμμετοχή σε δραστηριότητες αναψυχής, για περίοδο έξι μηνών ή και περισσότερο (Polis, 2021). Σύμφωνα με τα στοιχεία της EU-SILC (στατιστικές της ΕΕ για το εισόδημα και τις συνθήκες διαβίωσης), το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην Κύπρο ήταν 49,7% το 2018, έναντι 75,2% των ατόμων χωρίς αναπηρία. Αυτό το ποσοστό είναι περίπου 1,1 μονάδες κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ-27, με αποτέλεσμα το εκτιμώμενο χάσμα στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία να ανέρχεται σε περίπου 25 ποσοστιαίες μονάδες (Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, 2021β).

Στην **Ελλάδα**, τα άτομα με αναπηρία αντιπροσωπεύουν το 42,5% του ελληνικού πληθυσμού, το 14% αυτών είναι άτομα ηλικίας 60-74 ετών και το 6% άτομα ηλικίας άνω των 75 ετών (Οργανισμός Αστικών Συγκοινωνιών Αθηνών [ΟΑΣΑ], 2022). Περίπου το 10% των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας αντιμετωπίζει σοβαρούς περιορισμούς στις καθημερινές του δραστηριότητες (ΟΑΔΑ, 2022). Ωστόσο, η πρόσβαση σε επίσημη μακροχρόνια φροντίδα παραμένει περιορισμένη. Μόνο 2.267 άτομα μεγαλύτερης ηλικίας έλαβαν φροντίδα σε ιδρύματα το 2021 (Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία, 2022), ενώ το 13% των ελληνικών δήμων δεν προσφέρει δημόσια χρηματοδοτούμενες υπηρεσίες φροντίδας στο σπίτι (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Δίκτυο, 2024).

Στην **Ισπανία**, σχεδόν το ήμισυ (2.120.600 άτομα) των ατόμων άνω των έξι ετών με κάποιο είδος αναπηρίας λαμβάνει προσωπική φροντίδα ή βοήθεια. Μεταξύ αυτών, το 24,6% λαμβάνει φροντίδα αποκλειστικά από μέλη του νοικοκυριού του, το 12,1% από άτομα εκτός σπιτιού και το 13% και από τα δύο. Επιπλέον, το 49,7% των ατόμων που λαμβάνουν φροντίδα ανέφεραν ότι αυτό συμβαίνει για οκτώ ή περισσότερες ώρες την ημέρα. Έρευνες δείχνουν επίσης ότι η φροντίδα από συνοίκους στο σπίτι είναι πιο συχνή στα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας 80 ετών και άνω (INE, 2022γ).

Τέλος, σύμφωνα με το ISTAT, στην **Ιταλία**, το 2019 υπήρχαν 3,15 εκατομμύρια άτομα με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων ατόμων με προβλήματα υγείας ή σοβαρούς περιορισμούς που τους εμποδίζουν να ασκούν καθημερινές δραστηριότητες, αντιπροσωπεύοντας το 5,2% του συνολικού πληθυσμού. Σχεδόν 1,5 εκατομμύρια άτομα άνω των 75 ετών (22% του πληθυσμού αυτής της ηλικιακής ομάδας) έχουν αναπηρίες, ενώ 1 εκατομμύριο από αυτά είναι γυναίκες (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Δίκτυο, 2023).

Το 2019 στην ΕΕ, σχεδόν το ήμισυ των ατόμων ηλικίας 65 ετών και άνω ανέφεραν δυσκολίες σε τουλάχιστον μία δραστηριότητα προσωπικής φροντίδας ή οικιακής εργασίας. Επιπλέον, το 46,6 % του πληθυσμού μεγαλύτερης ηλικίας της ΕΕ με αυξημένη δυσκολία στην προσωπική φροντίδα ή στις οικιακές δραστηριότητες ανέφερε έλλειψη βοήθειας όσον αφορά αυτές τις δραστηριότητες. Και σχεδόν το 30 % του πληθυσμού μεγαλύτερης ηλικίας της ΕΕ με δυσκολίες στην προσωπική φροντίδα ή στις οικιακές δραστηριότητες χρησιμοποίησε υπηρεσίες κατ' οίκον φροντίδας για να καλύψει τις προσωπικές του ανάγκες (Eurostat, 2022).

Συνοψίζοντας, ο αυξανόμενος αριθμός ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας οδηγεί σε υψηλότερο ποσοστό εξάρτησης από φροντιστές/ριες, τόσο σε επίσημο όσο και σε ανεπίσημο πλαίσιο. Ο αυξανόμενος αριθμός ατόμων που χρειάζονται φροντίδα και βοήθεια σε καθημερινή βάση, ιδίως τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, οδηγεί σε μεγαλύτερη ανάγκη για παροχή φροντίδας, η οποία συχνά δεν μπορεί να προσφερθεί σε θεσμικό επίπεδο και πρέπει να παρέχεται από μέλη της οικογένειας με ανεπίσημο τρόπο.



3. Νομικό πλαίσιο και υφιστάμενες πολιτικές

3.1. Οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής

Σε απάντηση στην αυξανόμενη ανάγκη για άτυπη φροντίδα και στο γεγονός ότι όλο και περισσότερες γυναίκες αναλαμβάνουν το βάρος της φροντίδας, η ΕΕ θέσπισε την **οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (οδηγία (ΕΕ) 2019/1158)**, η οποία εγκρίθηκε στις 20 Ιουνίου του 2019. Λόγω του έμφυλου χάσματος στην παροχή φροντίδας, πολλές γυναίκες αναγκάζονται να εγκαταλείψουν την αγορά εργασίας, καθώς αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην επαγγελματική τους εξέλιξη και, κατά συνέπεια, καθαρές μισθολογικές απώλειες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση των συντάξεων και την αύξηση των δυσκολιών στην κάλυψη των δαπανών που συνδέονται με τη μακροχρόνια φροντίδα, όταν οι ίδιες οι άτυπες φροντίστριες χρειάζονται φροντίδα. Σε αυτό το πλαίσιο, η οδηγία αποσκοπεί στην προώθηση μιας πιο δίκαιης κατανομής των ευθυνών φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2019).

Η οδηγία σχεδιάστηκε με σκοπό να βελτιώσει την ισορροπία μεταξύ της ιδιωτικής ζωής και της εργασίας για τους γονείς και τους/τις φροντιστές/ριες, να προωθήσει την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας και να ενθαρρύνει μια πιο δίκαιη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Για την επίτευξη αυτών των στόχων, θεσπίζει τα ελάχιστα πρότυπα για τη γονική άδεια, την άδεια πατρότητας, την άδεια φροντιστή και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, απαιτώντας από τα κράτη μέλη να τα ενσωματώσουν στα εθνικά τους νομικά πλαίσια (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, χωρίς ημερομηνία).

Ορισμένες από τις βασικές διατάξεις της οδηγίας περιλαμβάνουν (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2019):

- Θέσπιση **άδειας πατρότητας**. Οι πατέρες/δεύτεροι γονείς ανεξαρτήτως φύλου θα μπορούν να λαμβάνουν τουλάχιστον **10 εργάσιμες ημέρες** άδειας πατρότητας κατά την περίοδο της γέννησης του παιδιού, **με αποζημίωση** τουλάχιστον στο επίπεδο του επιδόματος ασθένειας.
- Ενίσχυση του υφιστάμενου δικαιώματος σε **4 μήνες γονικής άδειας, καθιστώντας 2 από τους 4 μήνες μη μεταβιβάσιμους** από τον έναν γονέα στον άλλο. Το ύψος των **πληρωμών** θα καθορίζεται από τα κράτη μέλη. Οι γονείς έχουν, επίσης, το δικαίωμα να αιτηθούν άδεια με ευέλικτο τρόπο (π.χ. μερική απασχόληση ή σε τμηματικά).
- Θέσπιση **άδειας φροντίδας** για εργαζομένους/ες που παρέχουν προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο **που ζει στο ίδιο νοικοκυριό**. Οι εργαζόμενοι/ες φροντιστές/ριες θα μπορούν να λαμβάνουν **5 εργάσιμες ημέρες ανά έτος**.
- Επέκταση του υφιστάμενου δικαιώματος για **ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας** (μειωμένο ωράριο, ευέλικτο ωράριο και ευελιξία στον τόπο εργασίας) σε **όλους/ες τους/τις εργαζόμενους/ες γονείς παιδιών ηλικίας έως τουλάχιστον 8 ετών και σε όλους/ες τους/τις φροντιστές/ριες**.

Οι διατάξεις της οδηγίας αποτελούν ένα βήμα προς τη σωστή κατεύθυνση, καθώς επιδιώκουν την εξάλειψη των διακρίσεων μεταξύ των φύλων στις ρυθμίσεις για την εργασία και τη φροντίδα. Ωστόσο, θα μπορούσαν να γίνουν κάποιες επισημάνσεις όσον αφορά ορισμένα κρίσιμα ζητήματα. Παρότι τίθεται η σχετική προτροπή, είναι στη διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών να αποφασίσουν εάν θα θεσπίσουν αμοιβή ή επίδομα για την άδεια των φροντιστών/ριών, ιδίως προκειμένου να προωθηθεί η χρήση της από τους άνδρες. Ομοίως, οι εργοδότες/ριες διατηρούν το δικαίωμα να χορηγούν, αλλά και να περιορίζουν τη διάρκεια οποιωνδήποτε ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, όπως η εξ αποστάσεως

εργασία ή η μείωση του χρόνου εργασίας. Επιπλέον, τα κράτη μέλη μπορούν να απαιτούν προηγούμενη ιατρική βεβαίωση για σημαντικές περιπτώσεις φροντίδας ή υποστήριξη για σοβαρούς ιατρικούς λόγους.

Το πιο σημαντικό είναι ότι, σε αντίθεση με τις σχετικές διατάξεις της οδηγίας αναφορικά με τη φροντίδα των παιδιών, δίνεται λιγότερη έμφαση στον καταμερισμό των έμφυλων ρόλων, σε ειδικά μέτρα και σε περιορισμένα κίνητρα για την ενθάρρυνση των ανδρών να λαμβάνουν άδεια φροντίδας και ευέλικτους όρους εργασίας. Για παράδειγμα, λαμβάνοντας υπόψη ότι η άδεια πατρότητας, ένα πολύ πιο καθιερωμένο μέτρο που χρησιμοποιείται συχνά, εξακολουθεί να έχει χαμηλή συμμετοχή από τους πατέρες (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018· Eurofound, 2019), παραμένει αμφίβολο σε ποιο βαθμό οι άνδρες θα κάνουν χρήση της άδειας φροντίδας. Σε αυτό το πλαίσιο, ο βαθμός στον οποίο οι γυναίκες (θα) κάνουν χρήση των σχετικών διατάξεων για άδεια και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας βάσει της νέας οδηγίας εξακολουθεί να εξαρτάται από την ευελιξία που παρέχουν οι εργοδότες/ριες, την αποτελεσματικότητα και το επίπεδο εφαρμογής των σχετικών πολιτικών/νομικών πλαισίων, καθώς και από τους παραδοσιακούς έμφυλους ρόλους και τα κοινωνικά στερεότυπα που διατηρούν το έμφυλο χάσμα στον τομέα της φροντίδας.

3.2. Εφαρμογή της οδηγίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής σε διάφορες χώρες

Η προθεσμία για τη μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο ορίστηκε στις 2 Αυγούστου του 2022. Ωστόσο, η εφαρμογή της είναι άνιση μεταξύ των κρατών μελών και τα στοιχεία σχετικά με τη συμμόρφωση περιορισμένα. Σε χώρες όπως η Σουηδία, η Δανία και η Γερμανία, η υιοθέτηση της οδηγίας ήταν ταχεία, λόγω των προϋπαρχουσών πολιτικών που ήταν ήδη ευθυγραμμισμένες με τις διατάξεις της οδηγίας. Αντίθετα, σε κράτη μέλη όπως η Ιταλία, η Ισπανία και η Ελλάδα, η εναρμόνιση της εθνικής νομοθεσίας αντιμετώπισε δυσκολίες, ιδίως όσον αφορά την αμοιβή της γονικής άδειας και τα δικαιώματα ευέλικτης εργασίας. Σε ορισμένες περιοχές της Ανατολικής και Νότιας Ευρώπης, η εφαρμογή παρεμποδίστηκε από οικονομικούς περιορισμούς, πολιτισμικές αντιστάσεις ή έλλειψη πολιτικής βούλησης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2023).

Είναι ανησυχητικό το γεγονός ότι, τον Σεπτέμβριο του 2022, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή απέστειλε επίσημη ειδοποίηση σε 19 κράτη μέλη που δεν είχαν κοινοποιήσει την πλήρη μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό τους δίκαιο. Στη συνέχεια, τον Απρίλιο του 2023, απεστάλησαν αιτιολογημένες γνώμες σε 11 κράτη μέλη, μεταξύ των οποίων η Ελλάδα, η Κύπρος και η Ισπανία, αφού η Επιτροπή διαπίστωσε ότι η οδηγία δεν είχε ακόμη μεταφερθεί πλήρως (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2023).

Η αξιολόγηση της συμμόρφωσης με την εφαρμογή της οδηγίας στις ευρωπαϊκές χώρες είναι δύσκολη λόγω των περιορισμένων δεδομένων. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι χώρες γενικά συμμορφώνονται περισσότερο με τις διατάξεις σχετικά με την άδεια φροντίδας και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, σε σύγκριση με τις πολιτικές για την πατρική άδεια ή τη γονική άδεια (Zumbyte & Szelewa, 2024). Ωστόσο, ο βαθμός στον οποίο οι διατάξεις αυτές μπορούν να έχουν ή έχουν πραγματικό αντίκτυπο στην υποστήριξη των άτυπων φροντιστών/ριών, ιδίως των γυναικών, ώστε να μπορούν να συνδυάζουν τις ευθύνες φροντίδας με τις ευκαιρίες εργασίας και να επιτρέπεται η ισότητα των φύλων στην κατανομή της φροντίδας, παραμένει να διαπιστωθεί.

Στην επόμενη ενότητα παρουσιάζονται πληροφορίες σε εθνικό επίπεδο για καθεμία από τις χώρες-εταίρους σχετικά με τους ακόλουθους τομείς: α) τη μεταφορά της οδηγίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στην εθνική νομοθεσία, β) πρόσθετα νομικά πλαίσια, υφιστάμενες πολιτικές και κανονιστικές διατάξεις σχετικά με τη μακροχρόνια φροντίδα, και γ) ρυθμιστικούς και εποπτικούς μηχανισμούς και φορείς.

Ρουμανία

Στη Ρουμανία, η οδηγία μεταφέρθηκε στην εθνική νομοθεσία με **τον νόμο αριθ. 283/2022**, ο οποίος τροποποίησε τον Κώδικα Εργασίας ώστε να συμπεριλάβει διατάξεις σχετικά με την άδεια πατρότητας, την άδεια φροντίδας και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας (Κυβέρνηση της Ρουμανίας, 2022α). Ταυτόχρονα, η **ΟUG αριθ. 117/2022** εισήγαγε διάφορες αλλαγές όσον αφορά την άδεια πατρότητας, προσαρμόζοντας **τον νόμο αριθ. 2010/1999**. (Κυβέρνηση της Ρουμανίας, 2022β). Οι σχετικές διατάξεις περιλαμβάνουν (Κυβέρνηση της Ρουμανίας 2022α, 2022β, 2023):

- Αμειβόμενη άδεια πατρότητας 10 εργάσιμων ημερών, με προσθήκη 5 ημερών σε περίπτωση ολοκλήρωσης μαθήματος φροντίδας παιδιών.
- Αμειβόμενη άδεια φροντίδας 5 ημερών ετησίως για τη φροντίδα συγγενή 2^{ου} βαθμού ή μέλους του νοικοκυριού.
- Αμειβόμενη άδεια για ανωτέρα βία/οικογενειακή έκτακτη ανάγκη έως 10 εργάσιμες ημέρες ανά έτος.
- Αμειβόμενη γονική άδεια έως 2 έτη (ή 3 έτη για παιδιά με αναπηρία) που μοιράζεται μεταξύ των γονέων. Δύο μήνες δεν είναι μεταβιβάσιμοι.
- Οι εργαζόμενοι/ες μπορούν να ζητήσουν ευέλικτα ωράρια, όπως τηλεργασία ή μερική απασχόληση. Οι γονείς παιδιών κάτω των 11 ετών έχουν δικαίωμα να ζητήσουν 4 ημέρες τηλεργασίας ανά μήνα.

Η Ρουμανία έχει σημειώσει σημαντική πρόοδο στην μεταφορά της οδηγίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στην εθνική νομοθεσία, εξασφαλίζοντας τη συμμόρφωση με τις περισσότερες από τις βασικές διατάξεις της. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν ορισμένες δυσκολίες, όπως το γεγονός ότι, σύμφωνα με την οδηγία, η γονική άδεια μπορεί να ληφθεί με ευέλικτες μορφές (π.χ. με μερική απασχόληση ή σε διαφορετικές περιόδους). Ωστόσο, η Ρουμανία παραμένει ένα από τα λίγα κράτη μέλη της ΕΕ που εξακολουθούν να απαιτούν τη λήψη της γονικής άδειας ως συνεχόμενο διάστημα, γεγονός που περιορίζει την ευελιξία των εργαζόμενων γονέων.

Επιπλέον, στη Ρουμανία υπάρχουν τρεις βασικές στρατηγικές που αποσκοπούν στη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων και στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, και συγκεκριμένα:

- **Η εθνική στρατηγική για την κοινωνική ένταξη και τη μείωση της φτώχειας 2022-2027:** περιλαμβάνει μέτρα που αποσκοπούν στη στήριξη της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και στη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στον τομέα της άτυπης φροντίδας. Η στρατηγική καλεί για την ανάπτυξη και τη διαφοροποίηση των κοινωνικών υπηρεσιών που παρέχουν φροντίδα σε εξαρτώμενα άτομα, όπως άτομα μεγαλύτερης ηλικίας και παιδιά, προκειμένου να υποστηριχθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, ιδίως για τις γυναίκες, οι οποίες είναι συχνά οι κύριες φροντίστριες στην οικογένεια. Ταυτόχρονα, ενθαρρύνει την ανάπτυξη της κοινωνικής επιχειρηματικότητας και της κοινωνικής οικονομίας, με στόχο τη δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης για τις γυναίκες, μεταξύ άλλων στον τομέα των υπηρεσιών προσωπικής φροντίδας (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Προστασίας, 2021α).
- **Εθνική στρατηγική για την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών και για την πρόληψη και την καταπολέμηση της ενδοοικογενειακής βίας για την περίοδο 2021-2027:** αποσκοπεί στη μείωση του κινδύνου φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού των γυναικών. Ένας από τους βασικούς άξονες της στρατηγικής είναι η παροχή υπηρεσιών σε όλους/ες τους/τις εν ενεργεία εργαζομένους/ες, προκειμένου να επιτευχθεί μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, συμπεριλαμβανομένης της ανάπτυξης υπηρεσιών για τη φροντίδα των παιδιών (Εθνική Υπηρεσία για την Ισότητα των Ευκαιριών μεταξύ Γυναικών και Ανδρών, 2021).
- **Εθνική στρατηγική για την απασχόληση 2021-2027:** αποσκοπεί στην αύξηση της ποιοτικής απασχόλησης, με βιώσιμο τρόπο, μέσω της ενεργοποίησης των αδρανών ατόμων (π.χ.

ανέργων, νέων, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων που δεν εργάζονται, δεν σπουδάζουν και δεν παρακολουθούν κατάρτιση) και της δημιουργίας νέων ευκαιριών. Τα κύρια μέτρα περιλαμβάνουν την προώθηση των άτυπων μορφών απασχόλησης (π.χ. προσωρινή εργασία, μερική απασχόληση) ώστε να είναι δυνατή η ανάληψη των ευθυνών φροντίδας εξαρτώμενων προσώπων, με παράλληλη στήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, παροχή υπηρεσιών υποστήριξης σε άτομα που αποτελούν το μοναδικό στήριγμα σε μονογονεϊκές οικογένειες και/ή άτομα με παιδιά κάτω των 12 ετών, ιδίως εκείνα που προέρχονται από αγροτικές περιοχές, παροχή υποστήριξης στους/στις εργοδότες/ριες για τη δημιουργία χώρων αφιερωμένων στη φροντίδα παιδιών προσχολικής ηλικίας, προκειμένου να υποστηριχθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζόμενων γυναικών (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Προστασίας, 2021β).

Τέλος, μεταξύ των βασικών ρουμανικών θεσμικών οργάνων που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με την εργατική νομοθεσία και την ευθυγράμμιση των εθνικών πρακτικών με τις οδηγίες της ΕΕ περιλαμβάνονται η Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία είναι αρμόδια για την εποπτεία της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας στη Ρουμανία, και το Υπουργείο Εργασίας, Οικογένειας, Νεολαίας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, το οποίο είναι αρμόδιο για την εκπόνηση και τον συντονισμό των εθνικών στρατηγικών στους τομείς της απασχόλησης, της ισότητας των φύλων, της οικογενειακής πολιτικής και της εφαρμογής της νομοθεσίας για την απασχόληση.

Κύπρος

Η Κύπρος έχει λάβει σημαντικά μέτρα για την ευθυγράμμιση της εθνικής της νομοθεσίας με την οδηγία της ΕΕ για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων και την υποστήριξη των εργαζομένων στην εξισορρόπηση των επαγγελματικών και των οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Στις 16 Δεκεμβρίου 2022, εκδόθηκε από το κυπριακό κοινοβούλιο ο **νόμος περί άδειας (πατρότητας, γονικής, φροντίδας, ανωτέρας βίας) και ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής του 2022 (νόμος 216(I)/2022)** (CYLAW, 2022), ο οποίος καταργεί προηγούμενους νόμους και ενσωματώνει βασικές διατάξεις της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο (Νέος Νόμος, 2023). Η Κύπρος προσφέρει ορισμένα πρόσθετα οφέλη, όπως πλήρως αμειβόμενη άδεια πατρότητας, μεγαλύτερη διάρκεια γονικής άδειας, μια πρόσθετη άδεια ανωτέρας βίας, η οποία δεν προβλέπεται από την οδηγία, και αυστηρές κυρώσεις για την προστασία από την απόλυση. Ωστόσο, το κύριο μειονέκτημα είναι ότι οι άδειες (γονική, φροντιστή και ανωτέρας βίας) είναι συνήθως μη αμειβόμενες.

Ως αποτέλεσμα της πανδημίας COVID-19, θεσπίστηκε ο **νόμος περί εξ αποστάσεως εργασίας του 2023 (νόμος 120(I)/2023)** για τη ρύθμιση της εξ αποστάσεως εργασίας στην Κύπρο και τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων (CYLAW, 2023). Σύμφωνα με τα τελευταία αποτελέσματα της Eurostat, τα στοιχεία δείχνουν ότι το ποσοστό των απασχολούμενων που εργάζονται από το σπίτι στην Κύπρο παρέμεινε υψηλό το 2023 (3,9 %), σε σύγκριση με τα προ-COVID έτη (1,2 % το 2018 και 1,4 % το 2019) (Eurostat, 2025). Αυτή η μεταβολή στη δυναμική του χώρου εργασίας αντανακλά τόσο την υιοθέτηση πρακτικών εξ αποστάσεως εργασίας όσο και τον αντίκτυπο της πανδημίας, ενώ η συνεχιζόμενη εξέλιξη της τάσης ενδέχεται να επηρεαστεί από την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας.

Παρά τις νομοθετικές βελτιώσεις, η Κύπρος αντιμετώπισε δυσκολίες στην πλήρη μεταφορά της οδηγίας έως την προθεσμία της ΕΕ της 2ας Αυγούστου 2022 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2023). Τον Απρίλιο του 2023, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε αιτιολογημένη γνώμη προς την Κύπρο για τη μη ολοκλήρωση της μεταφοράς, ξεκινώντας διαδικασίες για πιθανή παράβαση (Financial Mirror, 2023). Παρά την καταγεγραμμένη μη μεταφορά, τα στοιχεία έως το 2022 αποκαλύπτουν σαφώς ότι τα μέτρα για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στην πράξη παρέμειναν περιορισμένα. Για παράδειγμα, τα στοιχεία έδειξαν ότι το 81,2 % των Κυπρίων εργοδοτών/ριών δεν προέβλεπαν προσαρμοσμένες συνθήκες εργασίας για την κάλυψη των ευθυνών φροντίδας εξαρτώμενων μελών (En.philenews, 2018). Η περιορισμένη εφαρμογή υποδηλώνει βαθύτερα διαρθρωτικά και κοινωνικά

εμπόδια που συνεχίζουν να παρεμποδίζουν την πρόοδο προς την επίτευξη πραγματικής ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην Κύπρο.

Οι φορείς που εποπτεύουν την εφαρμογή και την επιβολή των πολιτικών για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής περιλαμβάνουν το **Υπουργείο Εργασίας**, το οποίο εφαρμόζει τις κυβερνητικές πολιτικές για τις εργασιακές σχέσεις και παρέχει υπηρεσίες διαμεσολάβησης για εργατικές διαφορές. Η **Επιθεώρηση Εργασίας** επιβάλλει διάφορες νομοθετικές διατάξεις που αφορούν την εργασία, εξαιρουμένων των διατάξεων για την υγεία και την ασφάλεια, διασφαλίζοντας έτσι τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία περί απασχόλησης. Επίσης, το **Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας** επικεντρώνεται στην επιβολή των κανονισμών υγείας και ασφάλειας στους χώρους εργασίας (Eurofound, 2024a).

Ελλάδα

Ο ελληνικός **νόμος περί εργασίας αριθ. 4808/21**, σε συμφωνία με την ευρωπαϊκή οδηγία, θέσπισε το 2021 ένα ολοκληρωμένο σύνολο δικαιωμάτων για τους/τις εργαζομένους/ες που ασκούν καθήκοντα φροντιστή/ριας. Εφαρμόζεται σε όλους/ες τους/τις εργαζομένους/ες τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα, ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης εργασίας. Είναι σημαντικό ότι αναγνωρίζει επίσημα για πρώτη φορά τους/τις άτυπους/ες φροντιστές/ριες, ορίζοντάς τους ως εργαζομένους/ες που παρέχουν σημαντική προσωπική φροντίδα σε συγγενή ή μέλος του νοικοκυριού με σοβαρή ιατρική πάθηση. Ο νόμος χορηγεί διάφορα είδη άδειας για την υποστήριξη των ευθυνών φροντίδας (βλ. επίσης Arnogiannaki & Terzakis, 2021):

- Οι εργαζόμενοι με υπηρεσία τουλάχιστον 6 μηνών έχουν δικαίωμα σε άδεια φροντίδας έως πέντε ημέρες ανά έτος, οι οποίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη φροντίδα σοβαρά ασθενούς συγγενή ή μέλους του νοικοκυριού. Η ιατρική πάθηση πρέπει να πιστοποιείται από επαγγελματία, και οι προστατευόμενοι συγγενείς περιλαμβάνουν συζύγους, συμβιούντες, παιδιά (συμπεριλαμβανομένων των θετών παιδιών), γονείς, αδέρφια και συγγενείς εξ αγχιστείας.
- Σε επείγουσες οικογενειακές καταστάσεις, όπως ασθένεια ή ατύχημα, οι εργαζόμενοι/ες μπορούν να λείψουν έως 2 μέρες ανά έτος με πλήρη αμοιβή, σύμφωνα με τη διάταξη για απουσία λόγω ανωτέρας βίας. Αυτός ο τύπος άδειας δεν απαιτεί ελάχιστη περίοδο απασχόλησης και πρέπει να συνοδεύεται από πιστοποιητικό γιατρού ή νοσοκομείου.
- Οι εργαζόμενοι/ες έχουν, επίσης, δικαίωμα άδειας λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους, η οποία επιτρέπει έως έξι εργάσιμες ημέρες άδειας χωρίς αποδοχές ετησίως. Όσα άτομα έχουν δύο παιδιά έχουν δικαίωμα σε οκτώ ημέρες, ενώ οι εργαζόμενοι/ες με περισσότερα από δύο παιδιά μπορούν να λάβουν έως και δεκατέσσερις ημέρες. Στα εξαρτώμενα μέλη περιλαμβάνονται παιδιά κάτω των 16 ετών, μεγαλύτερα παιδιά με χρόνια ασθένεια ή αναπηρία, εξαρτώμενος/η σύζυγος ή γονείς και ανύπαντρα αδέρφια που δεν μπορούν να συντηρήσουν τον εαυτό τους και των οποίων το εισόδημα δεν υπερβαίνει τα 8.886 ευρώ.

Οι φροντιστές/ριες έχουν επίσης το δικαίωμα να ζητήσουν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, όπως τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο ή μερική απασχόληση, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν εργαστεί για τον/την εργοδότη/ριά τους για τουλάχιστον έξι μήνες. Οι εργοδότες/ριες υποχρεούνται να απαντήσουν εντός ενός μηνός και να αιτιολογήσουν τυχόν άρνηση. Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να επιστρέψουν στις αρχικές συνθήκες εργασίας τους μετά τη λήξη της περιόδου ευέλικτης εργασίας και μπορούν να ζητήσουν να το πράξουν νωρίτερα εάν αλλάξουν οι συνθήκες.

Στην Ελλάδα έχουν ληφθεί νομοθετικά μέτρα για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, κυρίως μέσω της εφαρμογής προγραμμάτων κοινωνικής μέριμνας. Ο **νόμος 2082** θέσπισε τα θεμέλια για τις υπηρεσίες κοινωνικής προστασίας στο σπίτι, όπως το

πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι». Ο **νόμος 2072** διευκόλυνε, επίσης, τη δημιουργία κέντρων αποκατάστασης και ανάρρωσης, συμπεριλαμβανομένων κέντρων ημερήσιας φροντίδας για άτομα με αναπηρία. Με τον τρόπο αυτό τέθηκαν οι βάσεις για ένα δομημένο σύστημα κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας (Karamesini & Simeonaki, 2019). Η θεσμοθέτηση του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» ενισχύθηκε περαιτέρω το 2003 με τον **νόμο 3106**, ο οποίος διευκόλυνε τη συμμετοχή τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα και επέκτεινε τις υπηρεσίες του σε άτομα με αναπηρίες (Karamesini & Simeonaki, 2019).

Το 2013, ο **νόμος 4199** θέσπισε το πρόγραμμα «Κοινωνική Φροντίδα στο Σπίτι», το οποίο αποσκοπεί στην παροχή βοήθειας σε ανασφάλιστους/ες και οικονομικά ευάλωτους/ες πολίτες. Η **υπουργική απόφαση D27/ΟΙΚ.9746/409** επέτρεψε σε μη κερδοσκοπικούς και κερδοσκοπικούς φορείς να ιδρύσουν Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων, επεκτείνοντας περαιτέρω τις υπηρεσίες φροντίδας. Μεταγενέστερα νομοθετικά μέτρα το 2014 και το 2015, συμπεριλαμβανομένων των **νόμων 4277 και 4351**, επέκτειναν τη διάρκεια του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι», εξασφαλίζοντας παράλληλα χρηματοδοτική στήριξη από εθνικούς και ευρωπαϊκούς πόρους (Karamesini & Simeonaki, 2019, σ. 152).

Στο τέλος του 2021 και κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ανακοίνωσε το νέο **Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025**, με στόχο τη δημιουργία ενός συνεκτικού, διατομεακού πλαισίου για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον σχεδιασμό των πολιτικών μέσω στοχευμένων έργων και δράσεων σε κεντρικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Είναι η πρώτη φορά που η Ελλάδα σχεδιάζει, χρηματοδοτεί και υλοποιεί ένα διατομεακό Εθνικό Σχέδιο Δράσης με στόχο την ενδυνάμωση των γυναικών στον χώρο εργασίας, την εκπαίδευση και την οικογένεια, καθώς και την καταπολέμηση της ενδοοικογενειακής βίας.

Η **Εθνική Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΕΑΔ)** είναι ένα ανεξάρτητο συμβουλευτικό όργανο του ελληνικού κράτους και ο εθνικός φορέας για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Ως οργανισμός που παρακολουθεί την εφαρμογή αυτών των αρχών, η ΕΕΑΔ διασφαλίζει ότι το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) 2021-2025 εκτελείται με διαφάνεια, σαφείς στόχους και επαρκή χρηματοδότηση. Η ΕΕΑΔ υπογραμμίζει την ανάγκη ανακατανομής των οικιακών ευθυνών και του ελεύθερου χρόνου εντός των οικογενειών, προωθώντας την ισότητα των φύλων τόσο στην επαγγελματική όσο και στην οικογενειακή ζωή. Ωστόσο, παρά τις κρίσιμες παρατηρήσεις και συστάσεις, μόνο λίγες από αυτές περιλαμβάνονται στην τελική έκδοση του NAPGE, αποκλείοντας έτσι τους/τις μακροχρόνιους/ες φροντιστές/ριες από όλες τις εθνικές διατάξεις και δράσεις (Εθνική Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, χ.χ.).

Ισπανία

Η Ισπανία έχει σημειώσει σημαντική πρόοδο στην ευθυγράμμιση με την οδηγία της ΕΕ για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Το **2023**, τέθηκε σε ισχύ το **βασιλικό διάταγμα-νόμος 5/2023, της 28ης Ιουνίου**, με το οποίο θεσπίζονται και επεκτείνονται ορισμένα μέτρα ως απάντηση στις οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες της συμφιλώσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής για τους γονείς και τους/τις φροντιστές/ριες, καθώς και στην εφαρμογή και συμμόρφωση με το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το βασιλικό διάταγμα εισήγαγε τροποποιήσεις σε ορισμένα άρθρα του Καταστατικού των Εργαζομένων, με τα οποία ενισχύθηκε το δικαίωμα στον συμβιβασμό. Το άρθρο 4.2 αναφερόταν στη μη διάκριση ή τη δυσμενή μεταχείριση ανδρών ή γυναικών λόγω της άσκησης των δικαιωμάτων τους στον συμβιβασμό ή τη συνυπευθυνότητα. Επιπλέον, επικύρωσε στο **άρθρο 34** το δικαίωμα προσαρμογής της εργάσιμης ημέρας και μείωσε την περίοδο της σχετικής διαπραγμάτευσης σε 15 ημέρες. Επιπλέον, μεταξύ των ειδικών μέτρων, στο **άρθρο 37** συμπεριλήφθηκε άδεια πέντε ημερών για τη φροντίδα μελών της οικογένειας ή συνοίκων, διευκολύνοντας έτσι τη μεγαλύτερη συνυπευθυνότητα και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Για να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα αυτών των νέων δικαιωμάτων, το

βασιλικό διάταγμα-νόμος 5/2023 θέσπισε μέτρα προστασίας για τα άτομα που ενδέχεται να υποστούν βλάβη λόγω της άσκησης των δικαιωμάτων τους.

Η άδεια πατρότητας στην Ισπανία είναι πολύ πιο γενναιόδωρη και μακρύτερη από το ελάχιστο όριο της ΕΕ, με πλήρη καταβολή του μισθού για 16 εβδομάδες από το 2021 (Farré et al., 2024). Η γονική άδεια είναι ελαφρώς λιγότερο γενναιόδωρη (8 εβδομάδες έναντι 4 μηνών που είναι το ελάχιστο όριο της ΕΕ) και επί του παρόντος δεν είναι αμειβόμενη, γεγονός που έχει οδηγήσει σε διαδικασίες επί παραβάσει εκ μέρους της ΕΕ (Moore, 2025). Η άδεια φροντίδας και η άδεια ανωτέρας βίας είναι αμειβόμενες στην Ισπανία. Παρέχεται, έτσι, καλύτερη στήριξη από ό,τι σε πολλές χώρες της ΕΕ. Οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και η ισχυρή προστασία από την απόλυση στην Ισπανία είναι σύμφωνες ή ισχυρότερες από τις απαιτήσεις της ΕΕ. Συνολικά, το πλαίσιο ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην Ισπανία είναι ισχυρό, ωστόσο υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης.

Η Ισπανία εφαρμόζει μια σειρά μέτρων που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, προστατεύοντας τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων που ασκούν καθήκοντα φροντίδας. Αυτά περιλαμβάνουν:

- **Νόμος 15/2022, της 12ης Ιουλίου, για την ίση μεταχείριση και τη μη διάκριση:** Θεσπίζει το δικαίωμα στην ισότητα στον χώρο εργασίας στα άρθρα 9 και 11, για τους/τις μισθωτούς/ες και τους/τις αυτοαπασχολούμενους/ες, ορίζοντας ότι δεν είναι δυνατόν να υφίστανται αποκλεισμοί λόγω φύλου, ηλικίας, φυλετικής καταγωγής ή οποιουδήποτε άλλου προσωπικού ή κοινωνικού χαρακτηριστικού ή περίπτωσης. Επιπλέον, πρέπει να παρέχονται ίσοι όροι εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής, της αμοιβής και του ωραρίου εργασίας.
- Το **Σχέδιο Συνυπευθυνότητας (Υπουργείο Ισότητας, 2024):** προωθεί τον συμβιβασμό στις οικογένειες, δημιουργεί ποιοτικές θέσεις εργασίας στον τομέα της φροντίδας, αξιοποιεί και πιστοποιεί την επαγγελματική εμπειρία της άτυπης φροντίδας παιδιών κάτω των 16 ετών. Για το σκοπό αυτό, προβλέπει διάφορες δράσεις προς όφελος των φροντιστών/ριών, όπως η ένταξη των ατόμων με εμπειρία στην επίσημη και άτυπη φροντίδα σε πίνακες για παροχή εργασίας και η εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης σε θέματα συνυπευθυνότητας και φροντίδας που απευθύνονται σε άνδρες, με σκοπό την προώθηση της ισότητας των φύλων στην κατανομή των οικογενειακών ευθυνών και των καθηκόντων φροντίδας.

Ωστόσο, σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία του Εθνικού Ινστιτούτου Στατιστικής (INE, 2024α), μόνο το 37,5% των ισπανικών επιχειρήσεων με 10 ή περισσότερους εργαζομένους/ες επιτρέπουν την τηλεργασία σε τακτική βάση, με μέσο όρο 2,4 ημέρες τηλεργασίας την εβδομάδα. Τα αποτελέσματα της 11ης Ετήσιας Έρευνας για την Εργασία που διενήργησε το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Οικονομίας (2023) δείχνουν ότι, στην Ισπανία, το 27,1% των επιχειρήσεων εφάρμοσε ορισμένα εσωτερικά μέτρα για να προσφέρει ευελιξία στο προσωπικό. Από αυτά, το 16,6% ήταν μέτρα με αντίκτυπο στην εργάσιμη ημέρα, ενώ το 14,1% αφορούσε αλλαγές ή τροποποιήσεις των συμβάσεων. Ωστόσο, τα μέτρα αυτά δεν είναι πάντα διαθέσιμα σε όλους/ες τους/τις εργαζομένους/ες, καθώς συνήθως εξαρτώνται από τον τομέα, το μέγεθος της επιχείρησης και την οργανωτική κουλτούρα, γεγονός που καταδεικνύει την ανάγκη για μεγαλύτερη ενσωμάτωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στον χώρο εργασίας.

Το κανονιστικό πλαίσιο έχει σημειώσει σημαντική συναφή πρόοδο, θεσπίζοντας μηχανισμούς που προστατεύουν και διευκολύνουν την άσκηση αυτών των δικαιωμάτων. Ωστόσο, η αποτελεσματική εφαρμογή του παραμένει πρόκληση, όπως αποδεικνύεται από την έκθεση του Εθνικού Παρατηρητηρίου Τεχνολογίας και Κοινωνίας (2024) σχετικά με την τηλεργασία, η οποία παρουσιάζει το ποσοστό των απασχολούμενων που εργάζονταν τακτικά ή περιστασιακά από απόσταση στην Ισπανία (14,2%) το 2023. Το ποσοστό είναι χαμηλότερο από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (22,4%). Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια παρατηρούνται διακυμάνσεις, με αύξηση 0,5% στην Ισπανία μεταξύ 2022 και 2023

(Eurostat, 2025). Ο νόμος 15/2022 περιλαμβάνει επίσης τη δημιουργία της Ανεξάρτητης Αρχής κατά των Διακρίσεων, η οποία, μεταξύ άλλων, έχει ως αποστολή την προστασία και την προώθηση της ίσης μεταχείρισης, η οποία θα διαμεσολαβεί σε διαφορές που αφορούν την ισότητα και να συμβιβάζει τα μέρη. Ομοίως, θα προωθεί τη φροντίδα και την υποστήριξη των θυμάτων διακρίσεων και μισαλλοδοξίας, παρέχοντας συμβουλές και βοήθεια.

Ιταλία

Στην Ιταλία, η οδηγία μεταφέρθηκε στο εθνικό δίκαιο με **το νομοθετικό διάταγμα αριθ. 105 της 30ής Ιουνίου 2022 (105/2022)**, που δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα του Κράτους στις 29 Ιουλίου 2022 και τέθηκε σε ισχύ στις 13 Αυγούστου του ίδιου έτους. Το σχετικό νομικό πλαίσιο εισήγαγε διάφορα μέτρα για τη συμμόρφωση με την οδηγία, μεταξύ των οποίων:

- Η υποχρεωτική άδεια πατρότητας 10 ημερών κατέστη μόνιμη και πρέπει να λαμβάνεται μεταξύ 2 μηνών πριν και 5 μηνών μετά τη γέννηση του παιδιού. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, οι πατέρες λαμβάνουν το 100 % του μισθού τους.
- Επιπλέον, θεσπίστηκε εναλλακτική άδεια πατρότητας για περιπτώσεις στις οποίες η μητέρα δεν είναι σε θέση να φροντίσει το παιδί λόγω θανάτου, σοβαρής ασθένειας ή εγκατάλειψης, επιτρέποντας έτσι στους πατέρες να αναλάβουν την περίοδο της άδειας μητρότητας.
- Όσον αφορά τη γονική άδεια, το διάταγμα παρέτεινε τη διάρκειά της και βελτίωσε τις οικονομικές συνθήκες, αυξάνοντας το ανώτατο όριο ηλικίας του παιδιού για το οποίο μπορεί να ζητηθεί άδεια από τα 6 έτη, που ίσχυε προηγουμένως, σε 12 έτη.
- Επίσης, θεσπίστηκαν νέα δικαιώματα για τους/τις φροντιστές/ριες, οι οποίοι/ες έχουν πλέον δικαίωμα σε έως 3 ημέρες αμειβόμενης άδειας ανά μήνα για να βοηθούν μέλη της οικογένειας με σοβαρές αναπηρίες.
- Όσον αφορά τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, το διάταγμα ορίζει ότι οι γονείς με παιδιά ηλικίας κάτω των 12 ετών και οι φροντιστές/ριες έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν προσαρμοσμένες συνθήκες εργασίας, όπως τηλεργασία, μειωμένο ωράριο ή τροποποιημένες βάρδιες, εφόσον είναι συμβατές με τις ανάγκες της επιχείρησης.

Μια άλλη σημαντική πτυχή αφορά την προστασία από τις διακρίσεις. Η νομοθεσία ενισχύει τα εχέγγυα για τους/τις εργαζομένους/ες, διασφαλίζοντας ότι όσοι/ες ασκούν τα δικαιώματά τους βάσει της οδηγίας δεν θα υφίστανται δυσμενή μεταχείριση στον χώρο εργασίας (Erboli, 2022). Ωστόσο, μέχρι σήμερα δεν υπάρχουν διαθέσιμα συγκεκριμένα στοιχεία και τάσεις σχετικά με την κατάσταση της εφαρμογής της οδηγίας στην Ιταλία.

Η προσέγγιση της Ιταλίας όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής επικεντρώνεται στον **νόμο 53/2000 (κανονισμός για τη γονική άδεια)**, ο οποίος προβλέπει τη μητρική και πατρική υποστήριξη, τα δικαιώματα στην εκπαίδευση και τον συμβιβασμό της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής. Αυτός ο νόμος ενσωματώθηκε στη συνέχεια στο **διάταγμα αριθ. 151/2011**, το οποίο επέκτεινε τα δικαιώματα των πατέρων και μείωσε την αποκλειστική εστίαση στις εργαζόμενες μητέρες. Το 2021, το Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (PNRR) ενίσχυσε αυτές τις πολιτικές μέσω του **Νόμου για την Οικογένεια**, ο οποίος υποστηρίζει τις οικογένειες με παιδιά, ενθαρρύνει τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και βοηθά τους/τις νέους/ες στην εκπαίδευσή τους, προωθώντας παράλληλα την ισότητα των φύλων και υποστηρίζοντας την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Στην Ιταλία, ο **νόμος για την οικογένεια** εισήγαγε διάφορες αλλαγές, σύμφωνα με την **οδηγία 2019/1158 της ΕΕ**, όπως η προσθήκη της «διαρθρωτικής άδειας πατρότητας», παράλληλα με την «εναλλακτική» άδεια πατρότητας που χορηγείται σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όπως είναι ο θάνατος ή η σοβαρή ασθένεια της μητέρας. Η διάρκεια της γονικής άδειας παρατάθηκε από 10 σε 11 μήνες και η περίοδος της άδειας με αποδοχές αυξήθηκε από 6 σε 9 μήνες με το 30 % του προηγούμενου μισθού του γονέα. Επιπλέον, η ηλικία των παιδιών που δικαιολογεί γονική άδεια αυξήθηκε από 6 σε 12 έτη (Crespi & Palermo, 2024).

Η Ιταλία έχει υιοθετήσει ένα νομικό πλαίσιο με βελτιώσεις των ήδη υφιστάμενων πολιτικών της ΕΕ που προωθούν την πιο δίκαιη κατανομή των ευθυνών εντός της οικογένειας. Το νομοθετικό της διάταγμα (105/2022) προβλέπει εθνικές προσαρμογές που υπερβαίνουν τις ελάχιστες απαιτήσεις της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης της υποχρεωτικής και καλά αμειβόμενης άδειας για τους πατέρες, της γενναιόδωρης αμοιβής για τη γονική άδεια, της παράτασης και της ευελιξίας της διάρκειας της γονικής άδειας, της ευρύτερης και μακρύτερης άδειας για τους/τις φροντιστές/ριες και της ισχυρής προστασίας κατά των διακρίσεων.

Στην Ιταλία, η εφαρμογή και η επιβολή των οδηγιών για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και την καταπολέμηση των διακρίσεων εμπλέκουν διάφορους βασικούς φορείς, καθένας από τους οποίους διαδραματίζει συγκεκριμένο ρόλο. Πρόκειται για την **Εθνική Επιθεώρηση Εργασίας** (Ispettorato Nazionale del Lavoro), που παρακολουθεί τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία περί εργασίας και διενεργεί επιθεωρήσεις στους χώρους εργασίας, το **Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής** (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), που είναι αρμόδιο για την εφαρμογή των κοινωνικών οδηγιών της ΕΕ σε εθνικό επίπεδο, το **Υπουργείο Εργασίας** (Consigliere Nazionale di Parità), που παρακολουθεί την ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας, και το **Εθνικό Ινστιτούτο Κοινωνικής Ασφάλισης** (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale), που διαχειρίζεται τις άδειες. Τα **εργατικά δικαστήρια** (Giudici del Lavoro) επιβάλλουν επίσης τα δικαιώματα που απορρέουν από τις οδηγίες σε περιπτώσεις άρνησης δικαιωμάτων ή διακρίσεων.

Παρά τη συμβολή βασικών θεσμικών οργάνων στην παρακολούθηση της συμμόρφωσης με την εργατική νομοθεσία, οι μεγάλες επιχειρήσεις συμμορφώνονται περισσότερο λόγω των καθιερωμένων συστημάτων ανθρώπινου δυναμικού και των δεσμεύσεων ΕΚΕ, ενώ οι ΜμΕ συχνά στερούνται επίσημων διαδικασιών και ευαισθητοποίησης. Οι περιορισμένοι έλεγχοι και η υποδήλωση των παραβάσεων στον ιδιωτικό και τον άτυπο τομέα περιπλέκουν περαιτέρω την επιβολή της νομοθεσίας. Παρότι οι δικαστικές αποφάσεις συμβάλλουν στον καθορισμό εκτελεστών προτύπων, απαιτούν χρόνο, νομικούς πόρους και αυξημένη ευαισθητοποίηση των εργαζομένων για να είναι πλήρως αποτελεσματικές (Alessi et al., 2023).

3.3. Σύνοψη και συμπεράσματα

Συνολικά, έχουν ληφθεί σημαντικά μέτρα στις χώρες-εταίρους για την εναρμόνιση της εθνικής νομοθεσίας με τις απαιτήσεις της οδηγίας της ΕΕ. Ωστόσο, υπάρχουν διαφορές στον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζεται στην πράξη. Για παράδειγμα, η έρευνα δείχνει ότι η αποτελεσματικότητα της άδειας φροντίδας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το επίπεδο της παρεχόμενης οικονομικής στήριξης (De Stefanis, 2023). Σε χώρες όπου είναι καλά αμειβόμενη, η χρήση της είναι σημαντικά υψηλότερη, ιδίως στις γυναίκες. Όταν η αποζημίωση είναι χαμηλή ή ανύπαρκτη, οι εργαζόμενοι/ες, και πάλι κυρίως γυναίκες, συχνά αναγκάζονται να καταφύγουν σε άτυπες λύσεις φροντίδας (De Stefanis, 2023).

Παρότι οι άδειες και οι ευέλικτες συνθήκες εργασίας που τίθενται στην οδηγία προβλέπεται πως θα επιτρέψουν στους/στις άτυπους/ες φροντιστές/ριες, κυρίως γυναίκες, να παραμείνουν στην αγορά εργασίας και να επιτύχουν – σε μεγαλύτερο βαθμό – την ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας, η πραγματική εφαρμογή των σχετικών διατάξεων βρίσκεται ακόμη σε εξέλιξη, ενώ οι άμεσες επιπτώσεις στη ζωή των φροντιστών/ριών παραμένουν άγνωστες.

Είναι ενδεικτικό ότι τα αποτελέσματα των διαδραστικών εργαστηρίων που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο του έργου CareDivide, με στόχο την απόκτηση πληροφοριών και προσωπικών ιστοριών από άτομα που επηρεάζονται άμεσα από αυτές τις διατάξεις, έδειξαν έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με την οδηγία της ΕΕ, αλλά και με την εθνική νομοθεσία. Και οι δύο ομάδες, οι εργοδότες/ριες, οι διευθυντές/ριες και οι ειδικοί σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και οι άτυποι/ες φροντιστές/ριες, ανέφεραν κυρίως άγνοια σχετικά με τη δυνατότητα λήψης άδειας φροντιστή. Επίσης, δεν γνώριζαν ότι οι διατάξεις σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχουν ρυθμιστεί σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Ωστόσο, οι συμμετέχοντες/ουσες τόνισαν επίσης ότι, ανάλογα με τις ανάγκες ενός μέλους της οικογένειας, οι περιορισμένες ημέρες άδειας ενδέχεται να μην είναι αρκετές για κάποιον/α που χρειάζεται να παρέχει φροντίδα σε καθημερινή βάση. Ορισμένοι/ες συμμετέχοντες/ουσες εξέφρασαν ακόμα και έκπληξη για το γεγονός ότι δεν τους είχαν γνωστοποιηθεί αυτές οι διατάξεις στον χώρο εργασίας τους και τόνισαν ότι, εάν τις γνώριζαν εκ των προτέρων, θα μπορούσαν να τις είχαν χρησιμοποιήσει. Άλλοι/ες ανέφεραν ότι, στην πραγματικότητα, πολλές φορές εξαρτάται από την καλή θέληση των εργοδοτών/ριών τους, καθώς ορισμένοι/ες μπόρεσαν να προσαρμόσουν κατάλληλα το πρόγραμμα εργασίας τους επειδή είχαν καλές σχέσεις με τους/τις προϊσταμένους/ες τους. Άλλοι/ες επισήμαναν τις διαφορές μεταξύ της εργασίας στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα ή της εργασίας ως ελεύθεροι/ες επαγγελματίες, οι οποίες επηρεάζουν τον βαθμό ευελιξίας της εργασίας.

Ο παρακάτω πίνακας συνοψίζει τα συμπεράσματα που συνάχθηκαν από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση που πραγματοποίησαν οι εταίροι σχετικά με την οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και την εθνική μεταφορά της στις χώρες τους, μαζί με τις απόψεις που διατυπώθηκαν σε διαδραστικά εργαστήρια με εργοδότες/ριες, διευθυντές/ριες και ειδικούς σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και με άτυπους/ες φροντιστές/ριες.

Κύρια συμπεράσματα

Η θέσπιση της οδηγίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής αποτελεί σημαντική νομοθετική πρωτοβουλία που επιτρέπει στους/στις εργαζόμενους/ες γονείς και φροντιστές/ριες να συνδυάζουν καλύτερα την επαγγελματική και την ιδιωτική τους ζωή.

Οι ελάχιστες προδιαγραφές που προβλέπονται στην οδηγία ενδέχεται να είναι συχνά ανεπαρκή για τους/τις φροντιστές/ριες που παρέχουν καθημερινά άτυπη μακροχρόνια φροντίδα σε μέλη της οικογένειας που έχουν ανάγκη.

Η μετατροπή των νομοθετικών πλαισίων που βασίζονται στην οδηγία σε απτές, καθημερινές πρακτικές παραμένει δύσκολη, γεγονός που υποδηλώνει πιθανή αποσύνδεση μεταξύ πολιτικής και πρακτικής.

Στους/στις συμμετέχοντες/ουσες στα διαδραστικά εργαστήρια παρατηρήθηκε σημαντική έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με την οδηγία και την εθνική νομοθεσία για τις επίσημες άδειες και τις ευέλικτες συνθήκες εργασίας.

Τα προβλεπόμενα μέτρα και διατάξεις αποτελούν ένα σημαντικό αλλά περιορισμένο βήμα για τη γεφύρωση του έμφυλου χάσματος στον τομέα της φροντίδας, όπου οι γυναίκες αναλαμβάνουν συχνά το ρόλο της φροντίστριάς, εγκαταλείποντας ευκαιρίες εργασίας καθώς υπάρχει άνισος καταμερισμός των ευθυνών με τους συντρόφους τους.



4. Φύλο και μακροχρόνια φροντίδα

4.1. Διαθεσιμότητα και περιορισμοί των υφιστάμενων υπηρεσιών μακροχρόνιας φροντίδας

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας ορίζει τη μακροχρόνια φροντίδα ως φροντίδα που παρέχεται για παρατεταμένες περιόδους είτε από επίσημους/ες φροντιστές/ριες (επαγγελματίες) είτε από άτυπους/ες φροντιστές/ριες (μέλη της οικογένειας ή φίλοι). Σύμφωνα με τον ΠΟΥ, ο κύριος στόχος αυτού του είδους φροντίδας είναι η πρόληψη, η μείωση ή η αποκατάσταση οποιασδήποτε λειτουργικής αναπηρίας λόγω σωματικών ή ψυχικών ασθενειών σε οποιαδήποτε ηλικία. Ωστόσο, συχνά, όσα άτομα χρειάζονται αυτό το είδος βοήθειας είναι άτομα μεγαλύτερης ηλικίας άνω των 60 ετών (ΠΟΥ, 2022).

Το 2022, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τη Φροντίδα με στόχο την ενίσχυση των υπηρεσιών για την προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα και τη μακροχρόνια φροντίδα, επεκτείνοντάς τις ώστε να καλύπτουν τόσο τις τρέχουσες όσο και τις μελλοντικές ανάγκες φροντίδας. Η στρατηγική αναγνωρίζει τη ζωτική σημασία της βελτίωσης των υπηρεσιών φροντίδας και τονίζει την ανάγκη να αυξηθεί η διαθεσιμότητα των επίσημων επιλογών φροντίδας. Υπογραμμίζει, επίσης, τη σημασία της βελτίωσης της ποιότητας, της οικονομικής προσιτότητας και της προσβασιμότητας αυτών των υπηρεσιών. Επιπλέον, η στρατηγική υπογραμμίζει την ανάγκη να μοιράζονται ισότιμα οι ευθύνες φροντίδας στις γυναίκες και τους άνδρες (EIGE, 2023).

Η επίσημη μακροχρόνια φροντίδα ρυθμίζεται σε εθνικό επίπεδο και συχνά περιορίζεται σε λίγες κρατικά χρηματοδοτούμενες υπηρεσίες, οι οποίες δεν είναι σε θέση να καλύψουν τις αυξανόμενες ανάγκες ενός πληθυσμού σε γήρανση. Σε όλες τις χώρες παρατηρείται μια μεγάλη τάση προς την αποϊδρυματοποίηση, με στόχο τη μετατροπή του συστήματος υποστήριξης και φροντίδας, την απομάκρυνση από τις υπηρεσίες σε ιδρύματα και τη δημιουργία κοινοτικών και εξωνοσοκομειακών υπηρεσιών φροντίδας, με έμφαση στην ποιότητα ζωής των φροντιστών/ριών και των αποδεκτών/ριών της φροντίδας (Thomas, 2024). Παρά το γεγονός ότι τα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ έχουν θεσπίσει στρατηγικές αποϊδρυματοποίησης, ο αριθμός των ατόμων (παιδιά, ενήλικες με αναπηρίες και άτομα μεγαλύτερης ηλικίας) που διαμένουν σε ιδρύματα έχει αυξηθεί κατά την δεκαετία 2012-2023 στην ΕΕ (Eurofound, 2024β). Αυτό δείχνει ότι, όπως προαναφέρθηκε, οι ανάγκες για μακροχρόνια φροντίδα αυξάνονται, γεγονός που συνεπάγεται ότι οι επίσημες υπηρεσίες και παροχές φροντίδας αντιμετωπίζουν αυξημένη ζήτηση.

Οι περιορισμοί που παρατηρούνται στις επίσημες υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας οδηγούν σε μεγάλη εξάρτηση από την άτυπη φροντίδα. Οι περισσότερες χώρες που εξετάστηκαν στο πλαίσιο της παρούσας έκθεσης έχουν θέσει σε λειτουργία ένα κατακερματισμένο, μικτό σύστημα μακροχρόνιας φροντίδας, εξισορροπώντας τους δημόσιους, ιδιωτικούς και οικογενειακούς πόρους. Η οικογένεια εξακολουθεί να αποτελεί τον κύριο στυλοβάτη, αλλά οι δημογραφικές μεταβολές (γήρανση του πληθυσμού, μείωση των γεννήσεων) καθιστούν αυτό το μοντέλο ολοένα και λιγότερο βιώσιμο. Ως εκ τούτου, οι άτυποι/ες φροντιστές/ριες διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο ως το κύριο σύστημα υποστήριξης για τη μακροχρόνια φροντίδα των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, βοηθώντας πολλά άτομα να συνεχίσουν να ζουν στο σπίτι τους (Εθνικό Ινστιτούτο Γήρανσης, 2023). Παρέχουν φροντίδα σε άτομα με τα οποία υπάρχει προσωπική σχέση, όπως μέλη της οικογένειας, φίλοι/ες ή γείτονες. Η υποστήριξη περιλαμβάνει κυρίως τη βοήθεια στην κάλυψη προσωπικών καθημερινών διεργασιών, όπως είναι το μπάνιο, το ντύσιμο, η κινητικότητα, το φαγητό, η χρήση της τουαλέτας και η ακράτεια. Επιπλέον, συχνά βοηθούν εξίσου σε άλλες δουλειές, όπως η καθαριότητα του σπιτιού, το πλύσιμο των ρούχων, η προετοιμασία των γευμάτων, η διαχείριση των φαρμάκων, τα ψώνια, η διαχείριση των οικονομικών, η μεταφορά και η χρήση συσκευών επικοινωνίας (Edemekong et al., 2025).



Εκτός από την έλλειψη υποστήριξης από τις κυβερνήσεις για την παροχή υπηρεσιών μακροχρόνιας φροντίδας, η οποία οδηγεί στην αναπόφευκτη επιλογή της άτυπης φροντίδας για τις περισσότερες οικογένειες, υπάρχει μια επιπλέον πτυχή της ηθικής υποχρέωσης που αισθάνονται πολλά παιδιά για τη φροντίδα των γονιών τους. Ο οικογενειασμός ορίζεται ως «η υποταγή των προσωπικών συμφερόντων και προνομιών ενός ατόμου στις αξίες και τις απαιτήσεις της οικογένειας» (Dictionary.com, n.d.), ενώ ο υψηλός οικογενειασμός εκφράζεται με ένα αίσθημα υποχρέωσης προς τα μέλη της οικογένειας και μια προτίμηση για φροντίδα και υποστήριξη από τον οικογενειακό κύκλο παρά από επίσημες υπηρεσίες (Koukoulis et. al., 2020). Επιπλέον, τα έμφυλα στερεότυπα και τα κοινωνικά πρότυπα ασκούν πρόσθετη πίεση στις γυναίκες της οικογένειας προκειμένου να αναλάβουν τον κύριο ρόλο της φροντίδας.

Σε ένα πλαίσιο με περιορισμένες επίσημες υπηρεσίες φροντίδας και υψηλή εξάρτηση από άτυπους/ες φροντιστές/ριες, οι ευθύνες φροντίδας παρεμποδίζουν εκατομμύρια γυναίκες σε ολόκληρη την ΕΕ να συμμετάσχουν στην αγορά εργασίας ή τις περιορίζουν στη μερική απασχόληση (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022α). Ως εκ τούτου, το έμφυλο χάσμα στον τομέα της φροντίδας είναι ένας από τους κύριους παράγοντες που τροφοδοτούν την έμφυλη ανισότητα στην αγορά εργασίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022β). Εκτιμάται ότι το 14,4% του πληθυσμού της ΕΕ ηλικίας 18 έως 74 ετών, που αντιστοιχεί σε 52 εκατομμύρια άτομα σε ολόκληρη την ΕΕ, παρέχει άτυπη μακροχρόνια φροντίδα σε μέλη της οικογένειας, συγγενείς ή φίλους/ες σε εβδομαδιαία βάση (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021). Πρόσφατη μελέτη έδειξε ότι η πλειονότητα (59%) των άτυπων φροντιστών/ριών στην ΕΕ είναι γυναίκες (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021), γεγονός που ενισχύει τις ανισότητες μεταξύ των φύλων. Η ανισορροπία μεταξύ των φύλων σε επίπεδο ΕΕ εκτιμάται σε 18% των ενήλικων γυναικών έναντι 12% των ανδρών που είναι πιο πιθανό να παρέχουν άτυπη φροντίδα, ενώ το σχετικό ποσοστό αυξάνεται στα άτομα ηλικίας μεταξύ 54 και 64 ετών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021).

Τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης που πραγματοποιήθηκε στις χώρες εταίρους δείχνουν ότι τα επίσημα συστήματα μακροχρόνιας φροντίδας αντιμετωπίζουν επί του παρόντος δυσκολίες στην κάλυψη της αυξανόμενης ζήτησης ενός πληθυσμού σε γήρανση, με αποτέλεσμα πολλά άτομα να μην λαμβάνουν την υποστήριξη που χρειάζονται και να επιλέγουν την άτυπη φροντίδα από τους/τις αγαπημένους/ες τους, κυρίως γυναίκες της οικογένειας.

Ρουμανία

Στη Ρουμανία, οι κοινωνικές υπηρεσίες, είτε παρέχονται από δημόσιους φορείς είτε από ιδιωτικούς οργανισμούς (κερδοσκοπικούς ή ΜΚΟ), είναι άνισα κατανομημένες σε εθνικό επίπεδο, τόσο μεταξύ περιφερειών και νομών, όσο και μεταξύ αγροτικών και αστικών περιοχών. Ως αποτέλεσμα, υπάρχουν σημαντικές ανισορροπίες ανάμεσα σε διαφορετικές περιφέρειες και μεταξύ αγροτικών και αστικών περιοχών, οι οποίες δημιουργούν προβλήματα στους/τις δικαιούχους όσον αφορά την πρόσβαση σε αυτές τις υπηρεσίες (Chivu, 2019). Οι κοινωνικές υπηρεσίες για τα παιδιά είναι οι πιο ανεπτυγμένες στη Ρουμανία, αντιπροσωπεύοντας το 51,4% των παρόχων κοινωνικής φροντίδας, σε σύγκριση με το 22,6% των υπηρεσιών για άτομα μεγαλύτερης ηλικίας (Chivu, 2019).

Τα επίσημα στοιχεία δείχνουν ότι στη Ρουμανία, την 1η Μαΐου 2025, υπήρχαν 800 κέντρα διαμονής για άτομα μεγαλύτερης ηλικίας με άδεια λειτουργίας. Από αυτά, 787 ήταν κέντρα διαμονής με τη στενή έννοια (119 δημόσια και 668 ιδιωτικά), 3 ήταν κέντρα ανακούφισης/κρίσης και 10 ήταν προστατευόμενοι ξενώνες. Τα τελευταία 15 χρόνια έχουν αναπτυχθεί περισσότερα ιδιωτικά κέντρα διαμονής, με χωρητικότητα 26.614 δικαιούχους (τριπλάσια από τη χωρητικότητα των αδειοδοτημένων δημόσιων κέντρων διαμονής). Τα κέντρα ανακούφισης/κρίσης είναι ένας νέος τύπος κοινωνικής υπηρεσίας που αναπτύχθηκε και χρηματοδοτήθηκε τα τελευταία τέσσερα χρόνια με βάση τις ανάγκες των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας και των οικογενειών τους που αναφέρθηκαν στα στρατηγικά έγγραφα της Ρουμανίας για την ενεργό γήρανση και τη μακροχρόνια φροντίδα (Υπουργείο Εργασίας και

Κοινωνικής Ασφάλισης, 2022α), καθώς και για τα άτομα με αναπηρία (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, 2022β). Αν και η ανάγκη για κέντρα διαμονής με παροχή κοινωνικών και ιατρικών υπηρεσιών είναι αρκετά υψηλή, το κόστος τους είναι πολύ μεγαλύτερο, επομένως πολλά τέτοια κέντρα αναπτύσσονται από τον δημόσιο τομέα.

Οι μη οικιακές κοινωνικές υπηρεσίες για άτομα μεγαλύτερης ηλικίας επικεντρώνονται στην παροχή κοινοτικών υπηρεσιών, ώστε να μην είναι απαραίτητα η εισαγωγή σε ιδρύματα. Στη Ρουμανία, υπάρχουν 191 κέντρα ημερήσιας φροντίδας (47 κέντρα ημερήσιας φροντίδας και αποκατάστασης και 144 κέντρα ημερήσιας κοινωνικοποίησης και αναψυχής), 324 μονάδες κατ' οίκον φροντίδας (115 δημόσιες και 209 ιδιωτικές) και 301 κοινοτικά κέντρα (142 δημόσια και 159 ιδιωτικά) (Υπουργείο Εργασίας, Οικογένειας, Νεολαίας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2025).

Τα στοιχεία δείχνουν ότι το 2024, 2662 άτομα μεγαλύτερης ηλικίας με αναπηρίες επωφελήθηκαν από τις υπηρεσίες φροντίδας σε ιδρύματα και 946 από τις υπηρεσίες φροντίδας εκτός ιδρυμάτων που παρέχονται από δημόσιους φορείς (Εθνική Αρχή για την Προστασία των Δικαιωμάτων των Ατόμων με Αναπηρίες, 2024). Στον δημόσιο τομέα, οι υπηρεσίες φροντίδας χωρίς διαμονή για άτομα μεγαλύτερης ηλικίας με αναπηρία περιλαμβάνουν κέντρα ημερήσιας φροντίδας, κέντρα εξωτερικών ασθενών για νευροκινητική αποκατάσταση, υπηρεσίες βοήθειας και υποστήριξης, κινητές μονάδες και φροντίδα στο σπίτι. Λαμβάνοντας υπόψη ότι 256.277 άτομα μεγαλύτερης ηλικίας με αναπηρίες λαμβάνουν φροντίδα από τις οικογένειές τους ή από άτυπους/ες φροντιστές/ριες, ο τομέας των μη οικιακών υπηρεσιών θα πρέπει να αναπτυχθεί περισσότερο τα επόμενα χρόνια (Εθνική Αρχή για την Προστασία των Δικαιωμάτων των Ατόμων με Αναπηρίες, 2024).

Δεδομένου του χαμηλού επιπέδου δημόσιας χρηματοδότησης των κοινωνικών υπηρεσιών και της κοινωνικής προστασίας στη Ρουμανία, καθώς και των κοινωνικών αναγκών των πιο ευάλωτων ομάδων, η οικογένεια διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην παροχή της απαραίτητης φροντίδας. Η έλλειψη υπηρεσιών φροντίδας σε ιδρύματα ή στην κοινότητα, καθώς και ένα κυρίαρχο πολιτισμικό μοντέλο που στιγματίζει τη φροντίδα σε ιδρύματα ως εγκατάλειψη των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας εκ μέρους της οικογένειάς τους, επιδεινώνουν την εξάρτηση από την άτυπη μακροχρόνια φροντίδα, η οποία παρέχεται κυρίως από γυναίκες, παρεμποδίζοντας έτσι την οικονομική και κοινωνική ισότητα. Οι αγροτικές περιοχές, όπου βρίσκεται μόνο το 12 % των ιδρυμάτων φροντίδας (Παγκόσμια Τράπεζα, 2022α), αντιμετωπίζουν οξεία έλλειψη, γεγονός που οδηγεί αναγκαστικά σε εξάρτηση από την άτυπη φροντίδα.

Η Ρουμανία συγκαταλέγεται μεταξύ των χωρών με το υψηλότερο ποσοστό του πληθυσμού που ασχολείται με την άτυπη μακροχρόνια φροντίδα ατόμων τα οποία χρειάζονται βοήθεια στις καθημερινές τους δραστηριότητες. Συνολικά, το 31,2% των γυναικών και το 25,7% των ανδρών παρέχουν φροντίδα σε άτυπη βάση, ενώ στην ΕΕ-27 τα ανάλογα ποσοστά αντιστοιχούν στο 22% των γυναικών και στο 21,7% των ανδρών (EIGE, 2022). Η έλλειψη επίσημης φροντίδας για τα παιδιά και τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας στη Ρουμανία, σε σύγκριση με τις υπόλοιπες χώρες της περιοχής, επηρεάζει την απασχολησιμότητα των γυναικών και μειώνει τις οικονομικές τους ευκαιρίες, καθώς θεωρούνται οι κύριες φροντιστριες (Παγκόσμια Τράπεζα, 2023). Οι γυναίκες στις αγροτικές περιοχές πλήττονται δυσανάλογα λόγω των περιορισμένων υποδομών φροντίδας παιδιών και ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας. Επιπλέον, η Ρουμανία κατατάσσεται τελευταία στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων (GEI) της ΕΕ, με βαθμολογία 57,5 στα 100. Το 2024 (αν και τα περισσότερα στοιχεία προέρχονται από το 2022), η βαθμολογία της Ρουμανίας στον Δείκτη GEI ήταν 13,5 μονάδες κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ (EIGE, 2024), υπογραμμίζοντας τις επίμονες ανισότητες σε βασικούς τομείς όπως η εργασία, τα χρήματα, η γνώση, ο χρόνος, η εξουσία και η υγεία. Αυτή η κατάταξη υπογραμμίζει τις προκλήσεις που εξακολουθεί να αντιμετωπίζει η χώρα στην εξασφάλιση ίσων ευκαιριών και αποτελεσμάτων για τις γυναίκες και τους άνδρες.

Ο Δείκτης Κοινωνικών Προτύπων για τα Φύλα αποκαλύπτει ότι το 85% των Ρουμάνων συμφωνούν με τουλάχιστον ένα στερεότυπο σχετικό με το φύλο (τουλάχιστον μία προκατάληψη), ενώ το 62% των πολιτών υιοθετούν τουλάχιστον δύο τέτοια στερεότυπα. Τα στοιχεία αυτά είναι παρόμοια με όσα καταγράφηκαν στις χώρες του πρώην σοσιαλιστικού μπλοκ στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, αλλά και σημαντικά υψηλότερα σε σύγκριση με τα επίπεδα που παρατηρήθηκαν στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης (Πρόγραμμα Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών, 2023).

Κύπρος

Το ισχύον σύστημα μακροχρόνιας φροντίδας στην Κύπρο χωρίζεται στους τομείς της υγειονομικής περίθαλψης και της κοινωνικής φροντίδας. Το Υπουργείο Υγείας (ΥΥ) εποπτεύει τη μακροχρόνια υγειονομική περίθαλψη, η οποία παρέχεται κυρίως μέσω της κοινοτικής νοσηλευτικής και επικεντρώνεται σε υπηρεσίες κατ' οίκον για άτομα με χρόνιες παθήσεις ή αναπηρίες (π.χ. προσφορά κατ' οίκον επισκέψεων σε άτομα που εξαρτώνται από εξωτερική φροντίδα, παροχή υπηρεσιών όπως πληροφορίες σχετικά με τις κρατικές και κοινοτικές παροχές και τις διαθέσιμες υπηρεσίες). Το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Πρόνοιας και Κοινωνικής Ασφάλισης είναι αρμόδιο για τη μακροχρόνια κοινωνική φροντίδα, η οποία παρέχεται κυρίως μέσω του συστήματος Ελάχιστου Εγγυημένου Εισοδήματος (GMI) και διαφόρων προγραμμάτων στήριξης ατόμων με αναπηρίες (Eurocarers, 2023). Το GMI προσφέρει οικονομική βοήθεια για τις ανάγκες κοινωνικής φροντίδας, συμπεριλαμβανομένης της φροντίδας στο σπίτι και της προσωπικής φροντίδας. Ωστόσο, η επιλεξιμότητα περιορίζεται γενικά στους/στις δικαιούχους του GMI, με λίγες διατάξεις που απευθύνονται ειδικά στους/τις άτυπους/ες φροντιστές/ριες. Αξίζει να σημειωθεί ότι δεν υπάρχουν ειδικά επιδόματα φροντιστών/ριών ή φορολογικά κίνητρα για την αποζημίωση των απολεσθέντων μισθών ή των δαπανών που προκύπτουν λόγω των ευθυνών φροντίδας (Eurocarers, 2023). Επιπλέον, η Κύπρος δεν διαθέτει επίσημο πλαίσιο αξιολόγησης της ποιότητας για τις υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας, καθώς οι υφιστάμενοι κανονισμοί αφορούν κυρίως πτυχές της φροντίδας σε ιδρύματα, όπως είναι το μέγεθος των δωματίων και οι απαιτήσεις υγιεινής. Οι υπηρεσίες φροντίδας παρέχονται από ένα συνδυασμό δημόσιων φορέων, τοπικών αρχών, ΜΚΟ και ιδιωτικών παρόχων. Οι διαθέσιμες υπηρεσίες περιλαμβάνουν φροντίδα στο σπίτι, ημερήσια φροντίδα, υπηρεσίες ανάπαυλας και φροντίδα σε ιδρύματα.

Στην Κύπρο, η πλειονότητα των άτυπων φροντιστών/ριών ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας και/ή ατόμων με αναπηρία είναι γυναίκες, οι οποίες αντιπροσωπεύουν το 71% των φροντιστών/ριών. Όσον αφορά τα άτομα που παρέχουν φροντίδα αρκετές ημέρες την εβδομάδα ή καθημερινά, το 15% είναι γυναίκες και το 7% άνδρες. Παρότι η συμμετοχή των γυναικών σε τέτοιου είδους φροντίδα ευθυγραμμίζεται με τον μέσο όρο της ΕΕ, η συμμετοχή των ανδρών είναι 3 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερη. Στην ηλικιακή ομάδα 50-64 ετών, το 17% των γυναικών και το 11% των ανδρών παρέχουν άτυπη φροντίδα, ενώ στην ηλικιακή ομάδα 20-49 ετών, τα ποσοστά είναι 17% για τις γυναίκες και μόνο 4% για τους άνδρες (EIGE, 2019). Η ανισότητα μεταξύ των φύλων επισημαίνεται, επίσης, από τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων (GEI). Το 2024 (αν και τα περισσότερα στοιχεία προέρχονται από το 2022), η βαθμολογία της Κύπρου ήταν 60,9, κατατάσσοντας έτσι τη χώρα στην 20ή θέση του Δείκτη Ισότητας των Φύλων για το 2024, 9,1 μονάδες κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ (EIGE, 2024).

Το σύστημα μακροχρόνιας φροντίδας της Κύπρου φαίνεται να μην αναγνωρίζει τους/τις άτυπους/ες φροντιστές/ριες, με αποτέλεσμα την έλλειψη ολοκληρωμένων διαδρομών φροντίδας και μιας συνεκτικής στρατηγικής για την υποστήριξή τους (Eurocarers, 2023).

Ελλάδα

Στην Ελλάδα παρατηρείται μια μικτή μορφή φροντίδας, με περιορισμένες επίσημες πρωτοβουλίες φροντίδας οι οποίες προέρχονται από προγράμματα κοινωνικής μέριμνας με εθνική χρηματοδότηση ή με την υποστήριξη μη κερδοσκοπικών οργανώσεων (Pavlopoulos & Rachiotis, 2024). Στην Ελλάδα, οι υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας για άτομα μεγαλύτερης ηλικίας και άτομα με αναπηρίες

παρέχονται μέσω ενός συνδυασμού ανοιχτών και κλειστών δομών φροντίδας, οι οποίες ταξινομούνται περαιτέρω ανάλογα με το νομικό καθεστώς που τις διέπει ως δημόσιες νομικές οντότητες (ΝΠΔΔ) ή ιδιωτικές νομικές οντότητες (ΝΠΙΔ).

Οι ανοιχτές δομές φροντίδας περιλαμβάνουν (Koullias, Apostolakis & Sarafis, 2020):

- Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (ΚΗΦΗ), που υποστηρίζουν άτομα με κινητικές δυσκολίες ή άνοια, με στόχο την πρόληψη του κοινωνικού αποκλεισμού και τη βελτίωση της συνολικής ποιότητας ζωής των οικογενειών τους.
- Κέντρα Ανοιχτής Προστασίας Ηλικιωμένων (ΚΑΠΗ), τα οποία προσφέρουν ιατρική, φαρμακευτική και συναισθηματική υποστήριξη σε ανεξάρτητα και αυτάρκη άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, βοηθώντας τα να αντιμετωπίσουν τις καθημερινές δυσκολίες και να διατηρήσουν την κοινωνικότητά τους.
- Κέντρα Διημέρευσης- Ημερήσιας Φροντίδας Ατόμων με Αναπηρία (ΚΔ-ΗΦ), που παρέχουν φροντίδα και βοήθεια σε άτομα με σωματικές ή νοητικές αναπηρίες, με έμφαση στην ανάπτυξη των κοινωνικών και πρακτικών τους δεξιοτήτων.
- Στέγη Υποστηριζόμενης Διαβίωσης (ΣΥΔ), που προωθούν την ανεξάρτητη διαβίωση των κατοίκων, διατηρώντας παράλληλα το μέγιστο επίπεδο αυτοεξυπηρέτησης και των λειτουργικών τους ικανοτήτων.

Οι κλειστές δομές φροντίδας περιλαμβάνουν (Koullias, Apostolakis & Sarafis, 2020):

- Μονάδες φροντίδας ηλικιωμένων (ΜΦΗ) — οι οποίες μπορεί να είναι ιδιωτικές, να λειτουργούν από θρησκευτικά ιδρύματα ή να τελούν υπό δημόσια διαχείριση — όπου άτομα με πλήρη εξάρτηση όσον αφορά την αυτοεξυπηρέτησή τους λαμβάνουν φροντίδα σε ιδρύματα.
- Τα Κέντρα Κοινωνικής Πρόνοιας παρέχουν, επίσης, υποστήριξη σε άτομα με χρόνιες σωματικές ή ψυχικές παθήσεις, με στόχο την εξασφάλιση κοινωνικής προστασίας, αποκατάστασης ή ανάρρωσης σε συγκεκριμένες περιπτώσεις.

Το 2024, η Ελλάδα συνέστησε μια ομάδα εργασίας που αποτελείται από τα Υπουργεία Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, Υγείας, Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Εσωτερικών και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, με σκοπό την από κοινού ανάπτυξη πολιτικών για τη μακροχρόνια φροντίδα. Πραγματοποιήθηκε μια ολοκληρωμένη χαρτογράφηση των υφιστάμενων δομών και των αναγκών για υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας, η οποία οδήγησε στη διαμόρφωση της Εθνικής Στρατηγικής. Για πρώτη φορά στην Ελλάδα, αναπτύχθηκε ένα ολοκληρωμένο, δομημένο σχέδιο, καθώς οι προηγούμενες προσπάθειες ήταν αποσπασματικές και ασυντόνιστες. Η Εθνική Στρατηγική αποτελεί ένα σημαντικό βήμα προόδου, καθώς εξασφαλίζει ένα βιώσιμο και αποτελεσματικό σύστημα μακροχρόνιας φροντίδας για το μέλλον. Παρά τη διαθεσιμότητα των υπηρεσιών, το σύστημα αντιμετωπίζει σημαντικές δυσκολίες. Ο αριθμός των υφιστάμενων εγκαταστάσεων είναι ανεπαρκής για να καλύψει τις ανάγκες του γηρασμένου πληθυσμού της Ελλάδας, ενώ οι καθυστερήσεις στην ανάπτυξη των υποδομών, η έλλειψη προσωπικού, τα αυστηρά κριτήρια επιλεξιμότητας και οι μακρές λίστες αναμονής δυσχεραίνουν περαιτέρω την πρόσβαση (Koullias, Apostolakis & Sarafis, 2020). Έτσι, δημιουργείται μεγάλη εξάρτηση από άτυπους/ες φροντιστές/ριες για την παροχή καθημερινής υποστήριξης σε άτομα μεγαλύτερης ηλικίας που έχουν ανάγκη.

Στην Ελλάδα, οι περισσότερες οικογένειες ακολουθούν τον παραδοσιακό πυρηνικό τύπο οικογένειας, ζουν σε ένα νοικοκυριό, αλλά διατηρούν ισχυρούς δεσμούς με την ευρύτερη οικογένεια, κυρίως με τους παππούδες και τις γιαγιάδες, οι οποίοι/ες μένουν κοντά και συχνά ζουν μαζί με την οικογένεια ή σε κοντινή απόσταση, στην ίδια πόλη, καμιά φορά ακόμα και στο ίδιο κτίριο (Evason, 2019). Σε περιπτώσεις όπου ζουν μαζί περισσότερες από δύο γενιές, αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι τα μέλη της οικογένειας μεγαλύτερης ηλικίας μετακομίζουν με στόχο να λάβουν από τα νεότερα μέλη (Evason, 2019). Ο Παπαδόπουλος (2002, σ. 9) ορίζει τον «ελληνικό οικογενειασμό» ως «την ελληνική

οικογενειακή πολιτική, η οποία μέσω της αδράνειας της, καλλιεργεί και αναπαράγει σιωπηρά την ιδεολογική παραδοχή ότι η οικογένεια είναι ο κύριος φορέας κοινωνικής πρόνοιας».

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Έρευνα για την Ποιότητα της Ζωής, η Ελλάδα κατατάσσεται πρώτη μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών ως προς το ποσοστό των ατόμων που δηλώνουν ότι παρέχουν άτυπη φροντίδα σε εβδομαδιαία βάση, καθώς τα άτομα που αυτοπροσδιορίζονται ως άτυποι/ες φροντιστές/ριες ξεπερνούν το 30% (Eurofound, 2018). Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η άτυπη μακροχρόνια φροντίδα παρέχεται κυρίως από γυναίκες. Στην Ελλάδα η κατάσταση δεν διαφέρει, καθώς οι γυναίκες που παρέχουν φροντίδα είναι 10% περισσότερες από τους άνδρες (Eurofound, 2018). Συμπληρωματικά στοιχεία του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE, 2023) δείχνουν ότι σχεδόν το 70% των ανδρών και των γυναικών στην Ελλάδα παρέχουν άτυπη μακροχρόνια φροντίδα για τουλάχιστον 4 ημέρες την εβδομάδα. Παρά το γεγονός ότι το σχετικό ποσοστό των ανδρών αυξήθηκε από 12% σε 30% μεταξύ 2007 και 2022, η ευθύνη εξακολουθεί να βαρύνει σε μεγάλο βαθμό τις γυναίκες. Το 2022, το 69% των μητέρων είχε αναλάβει τη φροντίδα των παιδιών έναντι του 47% των πατέρων (EIGE, 2023). Το 2024 (παρότι τα περισσότερα στοιχεία προέρχονται από το 2022), η Ελλάδα έλαβε 60,9 στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων, καταλαμβάνοντας την 25η θέση στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων 2024, 11,7 μονάδες κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ (EIGE, 2024).

Λόγω των λιγοστών δημόσιων ιδρυμάτων μακροχρόνιας φροντίδας και των εθνικών πρωτοβουλιών στον τομέα της επίσημης φροντίδας, οι ελληνικές οικογένειες αναγκάζονται να φροντίζουν τους γονείς και τους παππούδες, καθώς δεν παρέχεται καμία υποστήριξη από την κυβέρνηση. Ακόμα και η περιορισμένη διαθεσιμότητα ιδιωτικών υπηρεσιών, οίκων ευγηρίας ή και της αδήλωτης εργασίας που παρέχεται από ανειδίκευτες μετανάστριες φροντιστριες, κυρίως με άτυπες συμβάσεις εργασίας, μπορεί να είναι δαπανηρή, με αποτέλεσμα οι οικογένειες να προτιμούν να φροντίζουν οι ίδιες τις γενιές μεγαλύτερης ηλικίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021).

Ωστόσο, οι ισχυρές οικογενειακές αξίες και η βαθιά ριζωμένη παράδοση της διαγενεακής υποστήριξης συμβάλλουν σε μεγάλο βαθμό στην εξέχουσα θέση που εξακολουθεί να έχει η άτυπη φροντίδα στην Ελλάδα (Περιφερειακό Γραφείο της ΠΟΥ για την Ευρώπη, 2024). Η ηθική διάσταση της φροντίδας υπογραμμίζει τη σχέση μεταξύ του αισθήματος υποχρέωσης, των συναισθημάτων ενοχής, των έμφυλων κανόνων και κινήτρων (Zygouri et al., 2024). Οι Έλληνες/ίδες αντιδρούν αρνητικά στην ιδέα να αφήσουν τους οικείους τους σε οίκους ευγηρίας ή σε ιδρύματα φροντίδας, και ακόμα και όταν το επιλέγουν, υπάρχει η προσμονή από τα παιδιά τους να τους/τις επισκέπτονται τακτικά και να αναλαμβάνουν όλες τις διευθετήσεις, που συχνά περιλαμβάνουν την πληρωμή των δαπανηρών υπηρεσιών (Evason, 2019). Αυτή η προσδοκία για παρατεταμένη φροντίδα και υποστήριξη των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας συχνά πηγάζει από τις παραδοσιακές αξίες που εξακολουθούν να υπάρχουν, καθώς και από το γεγονός ότι η ελληνική οικογένεια αποτελεί έναν πολύ σημαντικό θεσμό για τους/τις Έλληνες/ίδες, οι οποίοι/ες αναμένουν από όλα τα μέλη της οικογένειας να συμμετέχουν στη φροντίδα: οι μεγαλύτερες γενιές να φροντίζουν τα παιδιά και, στη συνέχεια, οι νεότερες γενιές να αναλαμβάνουν την ευθύνη της φροντίδας των μελών της οικογένειας μεγαλύτερης ηλικίας (Tsiganou, 2021).

Ισπανία

Στην Ισπανία, οι επίσημες υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας παρέχονται μέσω ενός συνδυασμού δημόσιων, ιδιωτικών και επιδοτούμενων πόρων, που έχουν σχεδιαστεί για να υποστηρίζουν άτομα τα οποία δεν μπορούν να ζήσουν ανεξάρτητα λόγω ηλικίας, αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας. Οι υπηρεσίες περιλαμβάνουν οίκους ευγηρίας (residencias), κέντρα ημερήσιας φροντίδας και φροντίδα στο σπίτι (Costa-Font et al., 2022). Τα ιδρύματα φροντίδας παρέχουν 24ωρη υποστήριξη και ιατρική παρακολούθηση σε άτομα με υψηλό βαθμό εξάρτησης. Τα κέντρα ημερήσιας φροντίδας προσφέρουν οργανωμένες δραστηριότητες κατά τη διάρκεια της ημέρας, γεύματα και βασική υγειονομική περίθαλψη, επιτρέποντας στα άτομα να επιστρέφουν στο σπίτι τους το βράδυ. Οι υπηρεσίες φροντίδας

στο σπίτι περιλαμβάνουν βοήθεια σε καθημερινές δραστηριότητες, όπως το μπάνιο, το ντύσιμο και την προετοιμασία γευμάτων, οι οποίες συχνά συντονίζονται μέσω των δημοτικών κοινωνικών υπηρεσιών.

Η πρόσβαση σε αυτές τις υπηρεσίες ρυθμίζεται από τον νόμο του 2006 για την προώθηση της προσωπικής αυτονομίας και της φροντίδας των εξαρτώμενων ατόμων (Ley de Dependencia), ο οποίος θεσπίζει ένα πλαίσιο για την αξιολόγηση των ατομικών αναγκών και την κατανομή των δημόσιων πόρων. Ωστόσο, η διαθεσιμότητα και η ποιότητα της φροντίδας ενδέχεται να διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των περιφερειών λόγω του αποκεντρωμένου συστήματος υγειονομικής περίθαλψης και κοινωνικών υπηρεσιών της Ισπανίας. Σύμφωνα με την Έρευνα για την Αναπηρία, την Προσωπική Αυτονομία και τις Καταστάσεις Εξάρτησης (EDAD), το 2023 συνολικά 357.894 άτομα με αναπηρία διέμεναν σε ιδρύματα φροντίδας (65,1% γυναίκες και 34,9% άνδρες)· πάνω από το 80% ήταν άτομα ηλικίας 65 ετών και άνω () (INE, 2022c). Οι Jurado et al. (2021) επισημαίνουν ότι τα τελευταία χρόνια έχουν αυξηθεί σημαντικά οι ευθύνες για την φροντίδα ενηλίκων που την έχουν ανάγκη.

Η Έρευνα για τον Ενεργό Πληθυσμό (EPA) στην Ισπανία αναφέρει συνολικά 12.426.700 ανενεργά άτομα, τα οποία δεν κατατάσσονται ως απασχολούμενοι ή άνεργοι. Από αυτά, τα 82.600 βρίσκονται σε αυτή την κατάσταση επειδή έχουν αναλάβει την ευθύνη της φροντίδας παιδιών, ασθενών ενηλίκων, ατόμων με αναπηρία ή ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας. Σε αυτό το πλαίσιο, η ανισότητα μεταξύ των φύλων είναι σημαντική, καθώς οι γυναίκες αποτελούν το 82,4 % των ατόμων που είναι ανενεργά για λόγους φροντίδας, ποσοστό σημαντικά υψηλότερο από εκείνο των ανδρών (17,4 %) (INE, 2024β). Το 2024 (αν και τα περισσότερα στοιχεία προέρχονται από το 2022), η βαθμολογία της Ισπανίας στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων (GEI) ήταν 76,7, κατατάσσοντας τη χώρα στην 4η θέση για το 2024, 5,7 μονάδες πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ (EIGE, 2024).

Ιταλία

Το δημόσιο σύστημα μακροχρόνιας φροντίδας στην Ιταλία αποτελείται από 3 κύριους τύπους υπηρεσιών υποστήριξης:

- Το **σύστημα άδειας φροντιστή/ριας**, που προσφέρει έναν συνδυασμό βραχυπρόθεσμης άδειας για επείγοντα περιστατικά και παροχή άδειας μεγαλύτερης διάρκειας. Ο νόμος 104/1992 προσφέρει περιορισμένη προστασία στον χώρο εργασίας για τους/τις άτυπους/ες φροντιστές/ριες, συμπεριλαμβανομένων έως 3 ημερών άδειας με αποδοχές ανά μήνα και ευέλικτων επιλογών εργασίας. Οι γονείς παιδιών κάτω των 3 ετών έχουν πρόσβαση σε παρατεταμένη άδεια από την εργασία έως 2 έτη ή σε ημερήσιες αμειβόμενες ώρες. Οι παροχές περιορίζονται στους/στις συγκατοικούντες/ούσες φροντιστές/ριες, με έναν/μία δικαιούχο ανά νοικοκυριό.
- **Οικονομική στήριξη**, μέσω χρηματικών επιδομάτων. Ωστόσο, η οικονομική αποζημίωση είναι συμβολική και απέχει πολύ από το να ανταμείβει κατάλληλα τη σύνθετη δραστηριότητα που ασκούν οι οικογενειακοί/ές φροντιστές/ριες. Επιπλέον, οι οικονομικοί πόροι είναι σε θέση να ικανοποιήσουν πολύ περιορισμένο αριθμό αιτούντων ατόμων σε ολόκληρη την Ιταλία, τα οποία επιλέγονται με βάση το εισόδημα και το βαθμό αναπηρίας του ατόμου που λαμβάνει φροντίδα (Cioffi et al., 2023). Μια οικονομική παροχή σε εθνικό επίπεδο η οποία δεν εξαρτάται από το εισόδημα είναι διαθέσιμη για άτομα με σοβαρές αναπηρίες, ανεξαρτήτως ηλικίας, γνωστή και ως «επίδομα συνοδοῦ» (CA/ *Indennità di accompagnamento*). Από το 2024, η παροχή αυτή ανέρχεται σε 531 ευρώ το μήνα και χορηγείται σε άτομα τα οποία χρειάζονται συνεχή βοήθεια σε καθημερινές δραστηριότητες, όπως το μπάνιο, το ντύσιμο και η μετακίνηση.
- **Υπηρεσίες φροντίδας στο σπίτι και σε ιδρύματα**: Οι διαθέσιμες υπηρεσίες περιλαμβάνουν βοηθούς φροντίδας στο σπίτι (OSS «*operatori socio-sanitari*»), κέντρα ημερήσιας φροντίδας για άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, υπηρεσίες ανάπαυλας για φροντιστές/ριες και χρηματικές παροχές ή κουπόνια υπηρεσιών. Ωστόσο, οι διαφορές μεταξύ των περιφερειακών και δημοτικών προγραμμάτων συνεχίζουν να δημιουργούν ανισότητες όσον αφορά την πρόσβαση

στη στήριξη σε ολόκληρη τη χώρα. Για την αντιμετώπιση ορισμένων από αυτά τα διαρθρωτικά προβλήματα, το Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Ιταλίας (PNRR) έχει διαθέσει 3 δισεκατομμύρια ευρώ για την ενίσχυση των υπηρεσιών της κατ' οίκον φροντίδας και την υποστήριξη της ολοκλήρωσης των επίσημων και άτυπων δικτύων φροντίδας. Κεντρικός άξονας του σχεδίου είναι η αποϊδρυματοποίηση, με στόχο τη μετατόπιση της φροντίδας από τα ιδρύματα σε λύσεις κατ' οίκον και με επίκεντρο την κοινότητα (Νόμος 104: άρθρο 39, 2024).

Επιπλέον, τα συστήματα υγειονομικής περίθαλψης και κοινωνικής πρόνοιας της Ιταλίας είναι σε μεγάλο βαθμό αποκεντρωμένα. Κάθε περιφέρεια και δήμος είναι υπεύθυνοι για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των δικών τους κοινωνικών υπηρεσιών, προγραμμάτων κατ' οίκον φροντίδας και πρωτοβουλιών στήριξης των φροντιστών/ριών. Αυτή η αποκέντρωση οδηγεί σε σημαντικές ανισότητες όσον αφορά την πρόσβαση στις υπηρεσίες. Γενικά, οι βόρειες περιφέρειες, όπως η Εμίλια-Ρομάνια και το Τρεντίνο-Άλτο Άντιτζε, προσφέρουν πιο ολοκληρωμένες και καλύτερα χρηματοδοτούμενες υπηρεσίες, ενώ οι νότιες περιφέρειες συχνά αντιμετωπίζουν οικονομικούς περιορισμούς και μειωμένη πρόσβαση. Οι δημόσιες δαπάνες της Ιταλίας για τη μακροχρόνια φροντίδα ανέρχονται σε μόλις 1,7% του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ), ποσοστό σημαντικά χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ (2,5%), γεγονός που υπογραμμίζει τη χρόνια υποεπένδυση σε αυτό τον τομέα (Eurostat, 2024b).

Στην Ιταλία, η άτυπη μακροχρόνια φροντίδα, ιδίως για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, αποτελεί θεμελιώδη πυλώνα του συστήματος της κοινωνικής πρόνοιας. Η οικιακή εργασία απασχολεί περίπου 3,3 εκατομμύρια άτομα, με τις οικογένειες να επωμίζονται ένα σημαντικό οικονομικό βάρος το οποίο ανέρχεται σε περίπου 13 δισεκατομμύρια ευρώ ετησίως. Σύμφωνα με την έκθεση DOMINA (Domina Observatory, 2024), αυτές οι δαπάνες παράγουν οικονομικό προϊόν ύψους 21,9 δισεκατομμυρίων ευρώ σε αγαθά και υπηρεσίες. Παρά την αναμφισβήτητη οικονομική και κοινωνική της σημασία, η άτυπη φροντίδα παραμένει σε μεγάλο βαθμό χωρίς επαρκή έλεγχο, δημιουργώντας δυσκολίες όσον αφορά τα δικαιώματα των εργαζομένων, την πρόσβαση σε υπηρεσίες υποστήριξης και τις επίμονες ανισότητες μεταξύ των φύλων όσον αφορά τις ευθύνες φροντίδας. Η ανισορροπία μεταξύ των φύλων στον τομέα της φροντίδας είναι ιδιαίτερα μεγάλη στην Ιταλία. Οι γυναίκες αποτελούν το 75 % των άτυπων φροντιστριών, γεγονός που ενισχύει τις προϋπάρχουσες ανισότητες στην αγορά εργασίας. Τα στοιχεία δείχνουν ότι οι γυναίκες που παρέχουν μακροχρόνια φροντίδα έχουν 50% περισσότερες πιθανότητες να εργάζονται με μερική απασχόληση ή να αποχωρήσουν από την αγορά εργασίας, με μακροπρόθεσμες οικονομικές συνέπειες, όπως χαμηλότερες συντάξεις και αυξημένο κίνδυνο φτώχειας στην τρίτη ηλικία (ISTAT, 2019). Στην Ιταλία, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 74% του συνολικού αριθμού ωρών μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας και βοήθειας. Σύμφωνα με εκτιμήσεις, οι γυναίκες παρέχουν 5 ώρες και 5 λεπτά μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας ανά ημέρα, ενώ οι άνδρες μόνο 1 ώρα και 48 λεπτά (De Stefanis, 2023). Το 2024 (αν και τα περισσότερα στοιχεία προέρχονται από το 2022), ο δείκτης GEI της Ιταλίας ήταν 69,2, κατατάσσοντας τη χώρα στην 14η θέση του Δείκτη Ισότητας των Φύλων 2024, 1,8 μονάδες κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ (EIGE, 2024).

Σύμφωνα με τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ, 2022), περίπου το 60% των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας που λαμβάνουν φροντίδα αναφέρουν ότι δέχονται, κατά μέσο όρο, μόνο άτυπη φροντίδα, ενώ η Ιταλία συγκαταλέγεται στις χώρες που καταφεύγουν περισσότερο στην άτυπη φροντίδα. Η πιο συνηθισμένη προσέγγιση είναι η πρόσληψη οικιακών φροντιστών/ριών, γνωστών ως «badanti», οι οποίοι/ες είναι συχνά μετανάστες/ριες εργαζόμενοι/ες που απασχολούνται χωρίς τις κατάλληλες νομικές συμβάσεις. Η έλλειψη ρύθμισης συμβάλλει στην εργασιακή ανασφάλεια και την εκμετάλλευση (Domina Observatory, 2024). Σε άλλες περιπτώσεις, τα μέλη της οικογένειας, κυρίως οι γυναίκες, αναλαμβάνουν τις ευθύνες της φροντίδας, περιορίζοντας συχνά τις ώρες εργασίας τους ή εγκαταλείποντας την εντελώς για να παρέχουν φροντίδα. Επιπλέον, εξακολουθούν να υπάρχουν γεωγραφικές ανισότητες, καθώς οι επίσημες υπηρεσίες φροντίδας είναι πιο προσβάσιμες στις βόρειες περιοχές, ενώ η νότια Ιταλία αντιμετωπίζει σημαντικές ελλείψεις.



4.2. Αντίκτυπος στην ευημερία των γυναικών

Η άνιση κατανομή των εργασιών φροντίδας διαιωνίζει τις υπάρχουσες ανισότητες μεταξύ των φύλων, ενισχύοντας τους παραδοσιακούς έμφυλους ρόλους και περιορίζοντας τη δυνατότητα των γυναικών να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους. Οι γυναίκες συχνά επιλέγουν να εγκαταλείψουν την πλήρη απασχόληση, να εργαστούν με μερική απασχόληση ή να συνταξιοδοτηθούν νωρίτερα για να προσφέρουν φροντίδα σε μέλη της οικογένειας που έχουν ανάγκη, καταστάσεις που ενδέχεται να έχουν σημαντικές επιπτώσεις σε διάφορες πτυχές της ζωής μιας γυναίκας.

Απασχόληση

Σε επίπεδο ΕΕ, παρατηρείται ότι, κατά μέσο όρο, οι γυναίκες αφιερώνουν περισσότερες ώρες σε μη αμειβόμενες εργασίες, όπως η φροντίδα των παιδιών και οι οικιακές εργασίες, γεγονός που μειώνει τη διαθεσιμότητά τους για αμειβόμενη απασχόληση. Στοιχεία από το 2022 δείχνουν ότι σχεδόν το 28% των γυναικών εργάζονται με μερική απασχόληση, σε σύγκριση με μόλις το 8% των ανδρών. Συνδυάζοντας την αμειβόμενη και τη μη αμειβόμενη εργασία, οι γυναίκες καταλήγουν να εργάζονται συνολικά περισσότερες ώρες την εβδομάδα από τους άνδρες. Είναι, επίσης, πολύ πιο πιθανό οι γυναίκες να διακόψουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Το 2018, μία στις τρεις εργαζόμενες γυναίκες διέκοψε την εργασία της λόγω ευθυνών φροντίδας των παιδιών, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες ήταν μόλις 1,3%. Ως αποτέλεσμα, οι ευθύνες φροντίδας και οι οικογενειακές υποχρεώσεις επηρεάζουν συχνά τις επαγγελματικές αποφάσεις και την πορεία της σταδιοδρομίας των γυναικών. Σημαντικός αριθμός άτυπων παρόχων μακροχρόνιας φροντίδας στην ΕΕ είναι κάτω από την ηλικία συνταξιοδότησης, γεγονός που υπογραμμίζει τις πιθανές συγκρούσεις μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και τη δυσκολία της εξισορρόπησης των ευθυνών φροντίδας με τις ευθύνες φροντίδας των παιδιών (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2025).

Το 2023, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών **στη Ρουμανία** ήταν 54,3%, των ανδρών 71,7% και των νέων 18,7%, όλα κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ (Ευρωπαϊκές Υπηρεσίες Απασχόλησης, 2025). Η διαφορά αυτή εξηγείται εν μέρει από την κατανομή των ρόλων φροντίδας εντός των οικογενειών, οι οποίοι παραδοσιακά ανατίθενται σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό στις γυναίκες παρά στους άνδρες (Παγκόσμια Τράπεζα, 2022β; Guga & Şindreşan, 2021). Στην **Κύπρο**, στην ηλικιακή ομάδα 50-64 ετών, μόλις το 21% των γυναικών που παρέχουν άτυπη φροντίδα έχουν απασχόληση, σε σύγκριση με το 62 % των ανδρών (EIGE, 2019). Σε πολλές περιπτώσεις, οι γυναίκες στην **Ελλάδα** δεν έχουν τη δυνατότητα να αναλάβουν πλήρη απασχόληση και επιλέγουν την μερική απασχόληση. Επιπλέον, οι γυναίκες που εργάζονται συχνά επιλέγουν την πρόωρη συνταξιοδότηση, προκειμένου να μπορέσουν να ασκήσουν καθήκοντα φροντίδας (Ziomas et al., 2018). Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (2025), το 2023 το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό ήταν 44,7% σε σύγκριση με το 59,6% των ανδρών. Τα στοιχεία της Eurostat (2025) δείχνουν ότι το 2023, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ήταν 52,8%, ενώ το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών ήταν 70,8%. Στην **Ισπανία**, το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων ατόμων ηλικίας 16 ετών και άνω με ευθύνες φροντίδας παιδιών, ατόμων με αναπηρία ή ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας είναι 17,4% για τις γυναίκες και 3,5% για τους άνδρες (INE, 2024b). Το 2023, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην **Ιταλία** ήταν 57,3% και έτσι εξακολουθεί να υπολείπεται σε σχέση με χώρες όπως η Γαλλία, η Γερμανία και η Ισπανία, παρά την αύξηση κατά περισσότερο από 11 ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με το 2021 (Eurostat, 2024c).

Σωματική υγεία

Οι γυναίκες που αναλαμβάνουν την φροντίδα στενών μελών της οικογένειάς τους αναφέρουν αρνητικές επιπτώσεις ως προς την σωματική τους κατάσταση, όπως πόνοι στην πλάτη, μυοσκελετικά προβλήματα και επίμονη κόπωση (Montero-Cuadrado et al., 2022). Η φροντίδα ενός μέλους της οικογένειας μεγαλύτερης ηλικίας με κινητικά προβλήματα ενδέχεται να απαιτεί επαναλαμβανόμενες και σωματικά εντατικές εργασίες, όπως το σήκωμα, το μπάνιο και η βοήθεια στην κινητικότητα (Wells, 2023). Πρακτικά εργαλεία και εξοπλισμός, όπως βοηθήματα κινητικότητας και μεταφοράς ή

ρυθμιζόμενα κρεβάτια/καρέκλες, μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη μείωση της σωματικής καταπόνησης, αλλά συχνά είναι ακριβά και δεν παρέχονται από το κράτος, γεγονός που περιορίζει την πρόσβαση και τη διαθεσιμότητά τους (Wells, 2023).

Συναισθηματική ευημερία

Όπως τόνισαν οι συμμετέχοντες/ουσες στα διαδραστικά εργαστήρια που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο του έργου, η ανάληψη της πλήρους φροντίδας ενός μέλους της οικογένειας μπορεί να ενισχύσει τον συναισθηματικό και ψυχικό δεσμό, αλλά ενδέχεται, επίσης, να είναι συναισθηματικά επιβαρυντική. Η έλλειψη ορίων μεταξύ των μελών της οικογένειας, όταν πρέπει να αναλάβουν την προσωπική φροντίδα (υγειονομική, ιατρική υποστήριξη), οι συγκρούσεις σχετικά με τη λήψη αποφάσεων και οι καθημερινές διαφωνίες είναι δυνατόν να έχουν επιπτώσεις στην καθημερινή και συνολική ψυχολογική ευημερία του/της φροντιστή/ριας.

Επιπλέον, το συνεχές άγχος και η ανησυχία για την ευημερία ενός μέλους της οικογένειας αποτελούν εμφανές συναισθηματικό βάρος. Οι φροντιστές/ριες που βιώνουν συναισθηματική εξάντληση λόγω των ευθυνών τους ενδέχεται να υφίστανται, επιπλέον, κοινωνική απομόνωση, καθώς η κοινωνική συμμετοχή γίνεται δύσκολη και περιορισμένη λόγω των ευθυνών τους και της αδυναμίας τους να συμμετέχουν σε κοινωνικές εκδηλώσεις.

Αναγνώριση και κατάρτιση

Κατά τη διάρκεια των διαδραστικών εργαστηρίων, αναφέρθηκε, επίσης ότι, καθώς η φροντίδα συχνά θεωρείται αναμενόμενο καθήκον των γυναικών, δεν υπάρχει αναγνώριση ούτε από το κράτος (όσον αφορά την αποζημίωση και τον άτυπο χαρακτήρα της φροντίδας) ούτε και από το οικογενειακό περιβάλλον, καθώς αποτελεί μια ανεκτή και ενισχυμένη προσδοκία. Επιπλέον, η έλλειψη αναγνώρισης οδηγεί τις γυναίκες να αναλαμβάνουν σχετικά καθήκοντα χωρίς να έχουν επαρκή κατάρτιση, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει αρνητικά όχι μόνο την ευημερία τους, αλλά και την ποιότητα της φροντίδας που παρέχουν, θέτοντας σε κίνδυνο το μέλος της οικογένειας που τη λαμβάνει.

Οικονομική σταθερότητα

Πολλές γυναίκες επιλέγουν να περιορίσουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα λόγω των ευθυνών φροντίδας, γεγονός που επηρεάζει αυτόματα την οικονομική τους σταθερότητα και την οικονομική τους ανεξαρτησία (Chiarotti et al., 2023). Οι γυναίκες εξαρτώνται από την οικονομική υποστήριξη της οικογένειάς τους ή, σπανιότερα, από την κυβέρνηση. Η παροχή άτυπης και μη αμειβόμενης φροντίδας οδηγεί σε οικονομική ευαλωτότητα και ανασφάλεια, ενώ ευρήματα δείχνουν ότι η άτυπη φροντίδα αυξάνει το οικονομικό άγχος (Koomson et al., 2024).

Συνολικά, τα εθνικά συστήματα μπορεί να μην κάνουν ρητή διάκριση εις βάρος των γυναικών, αλλά τα κοινωνικά πρότυπα ενισχύουν την προσδοκία που υπαγορεύει πως οι γυναίκες πρέπει να αναλαμβάνουν τη φροντίδα. Ο ρόλος της άτυπης φροντίστριάς δεν αναγνωρίζεται σε διαρθρωτικό επίπεδο, καθώς συχνά θεωρείται οικογενειακή υπόθεση και όχι ένας αναγνωρισμένος ρόλος που πρέπει να αμείβεται.

4.3. Σύνοψη και συμπεράσματα

Η παροχή επίσημης μακροχρόνιας φροντίδας φαίνεται σε μεγάλο βαθμό παρόμοια ως προς τη δομή της σε όλες τις χώρες του εταιρικού σχήματος. Οι αυξανόμενες ανάγκες του γηράσκοντος πληθυσμού τονίζουν την ανάγκη αναδιάρθρωσης των επίσημων υπηρεσιών φροντίδας, οι οποίες είναι επί του παρόντος περιορισμένες σε όλες τις χώρες. Καθώς συχνά έχουν αυστηρά κριτήρια επιλεξιμότητας, είναι λιγότερες σε σχέση με τον μεγάλο αριθμό ατόμων που έχουν ανάγκη, ενώ διαφέρουν ανά περιφέρεια, λόγω του ότι οι περισσότερες χώρες διαθέτουν αποκεντρωμένο σύστημα υγειονομικής περίθαλψης.



Παρά τον ζωτικό ρόλο που διαδραματίζουν οι άτυποι/ες φροντιστές/ριες στη διατήρηση του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας, η συμβολή τους παραμένει υποτιμημένη και δεν υποστηρίζεται επαρκώς. Ένα βασικό ζήτημα είναι η έλλειψη επίσημης αναγνώρισης, καθώς οι άτυποι/ες φροντιστές/ριες λαμβάνουν ελάχιστη ή καθόλου οικονομική αποζημίωση ή νομική προστασία. Αν και υπάρχουν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, πολλοί/ες εργοδότες/ριες είναι απρόθυμοι/ες να τις εφαρμόσουν, περιορίζοντας περαιτέρω την ικανότητα των φροντιστών/ριών να εξισορροπούν τις επαγγελματικές και τις προσωπικές τους υποχρεώσεις. Οι άτυποι/ες φροντιστές/ριες συχνά βρίσκονται να διαχειρίζονται πολύπλοκες ιατρικές καταστάσεις χωρίς να έχουν καμία επίσημη εκπαίδευση ή εξειδίκευση. Αυτή η έλλειψη επαγγελματικής ικανότητας μπορεί όχι μόνο να θέσει σε κίνδυνο την ευημερία του ατόμου που λαμβάνει φροντίδα, αλλά και να οδηγήσει σε αισθήματα ανεπάρκειας και άγχους στους/στις φροντιστές/ριες, από τους/τις οποίους/ες αναμένεται να εκτελούν καθήκοντα για τα οποία δεν είναι κατάλληλα εξοπλισμένοι/ες. Οι ευθύνες που τους ανατίθενται ποικίλλουν ανάλογα με την ασθένεια και τη σοβαρότητά της, αλλά είναι πάντα απαιτητικές και αποσκοπούν στην κάλυψη όλων των αναγκών του ατόμου που λαμβάνει τη φροντίδα. Οι ευθύνες υπερβαίνουν τη βασική σωματική και οικιακή βοήθεια και συχνά περιλαμβάνουν τη διεκπεραίωση διοικητικών εργασιών που το άτομο δεν είναι σε θέση να διαχειριστεί ανεξάρτητα. Δεδομένης της έντασης της φροντίδας και της συναισθηματικής πίεσης που συνεπάγεται, δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι ένας τέτοιος ρόλος επηρεάζει σημαντικά την ποιότητα ζωής του/της φροντιστή/ριας, με συχνές σοβαρές επιπτώσεις στην υγεία του/της. Οι φροντιστές/ριες, καταβεβλημένοι/ες από τα καθήκοντά τους, συχνά παραμελούν τις δικές τους ανάγκες υγείας, αναβάλλοντας ή παραλείποντας εντελώς τις τακτικές ιατρικές εξετάσεις. Οι επιπτώσεις της φροντίδας είναι καλά τεκμηριωμένες, με έρευνες να δείχνουν ότι η φροντίδα ενός/μιας χρόνια πάσχοντος/ουσας συζύγου αποτελεί, από μόνη της, ανεξάρτητο παράγοντα κινδύνου για αυξημένη θνησιμότητα των φροντιστών/ριών (Cioffi et al., 2023).

Κατά τη διάρκεια του διαδραστικού εργαστηρίου με άτυπους/ες φροντιστές/ριες που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του έργου στην Ιταλία, ζητήθηκε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να επιλέξουν λέξεις που συνδέουν με τη «φροντίδα». Τα αποτελέσματα αποκάλυψαν μια διττή αντίληψη με αρνητικές πτυχές όπως η μοναξιά, ο φόβος και η έλλειψη υποστήριξης και θετικές όπως η αγάπη, η στοργή και ο σεβασμός, υπογραμμίζοντας το συναισθηματικό βάρος, αλλά και τις προσωπικές αξίες που συνδέονται με τη φροντίδα. Οι περισσότεροι/ες συμμετέχοντες/ουσες στα διαδραστικά εργαστήρια σε όλες τις χώρες-εταίρους δεν γνώριζαν τον όρο «Έμφυλο χάσμα στη φροντίδα», ενώ ορισμένοι/ες τον συσχέτισαν με τον όρο «μισθολογικό χάσμα», τον οποίο γνώριζαν. Είναι ενδιαφέρον ότι πολλοί/ες δεν γνώριζαν επίσης την άτυπη μακροχρόνια φροντίδα και τι συνεπάγεται. Χωρίς σαφείς κανονισμούς ή πλαίσια για την άτυπη φροντίδα, η φροντίδα και το έμφυλο χάσμα περνούν απαρατήρητα από το ευρύ κοινό, αποτελώντας μια «φυσιολογική» και αναμενόμενη ευθύνη σε πολλές οικογένειες.

Σε πολλές χώρες παρατηρείται ένα «οικογενειακό» μοντέλο κοινωνικής πρόνοιας, όπου η οικογένεια αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους θεσμούς κοινωνικής προστασίας. Οι ισχυροί οικογενειακοί δεσμοί δημιουργούν ένα υποστηρικτικό και οικείο οικογενειακό δίκτυο, αλλά ταυτόχρονα μπορούν να ενισχύσουν τις πατριαρχικές πεποιθήσεις. Η φροντίδα δεν θεωρείται μόνο οικογενειακό καθήκον που γίνεται μια οικεία και προσωπική υπόθεση, αλλά συνδέεται επίσης με τη θηλυκότητα και τις οικιακές ευθύνες (Lyon, 2006; Evason, 2019). Οι παραδοσιακές προσδοκίες και τα έμφυλα στερεότυπα απεικονίζουν μια σαφή διαίρεση των ευθυνών. Οι άνδρες αποτελούν το στήριγμα της οικογένειας και υπάρχει η προσδοκία από τις γυναίκες να μένουν στο σπίτι και να φροντίζουν τα μέλη της οικογένειας που το χρειάζονται (π.χ. παιδιά, γονείς, παππούδες, γιαγιάδες μέλη της οικογένειας με αναπηρίες). Τέτοιες αντιλήψεις είναι βαθιά ριζωμένες σε πολλές κοινωνίες και αποκτώνται σε νεαρή ηλικία από την οικογένεια και το σχολείο (Παγκόσμια Τράπεζα, 2023), αλλά και από τον κρίσιμο ρόλο της θρησκείας, η οποία πολλές φορές διαμορφώνει τις ιδέες και τις πεποιθήσεις των νεότερων γενεών για τις γυναίκες (Cholezas, 2022).



Επιπλέον, η χρήση επίσημων υπηρεσιών και παροχών φροντίδας για τη στήριξη ενός συγγενή εξακολουθεί να αποτελεί σημαντικό στίγμα στις κοινωνίες (Lyon, 2006; Evans, 2019), το οποίο συχνά συνδέεται με μια αντίληψη αποτυχίας στην εκπλήρωση των παραδοσιακών ρόλων φροντίδας ή με αισθήματα ενοχής για τις γυναίκες (Papastavrou et al., 2009; Zygouri et al., 2024). Οι οικογένειες και οι κοινωνίες συχνά έχουν αρνητική άποψη για τα γηροκομεία και τη φροντίδα ενός αγαπημένου ατόμου από φορείς διαφορετικούς από την οικογένεια. Η φροντίδα θεωρείται ηθικό και οικογενειακό καθήκον, ειδικά για τις συζύγους και τις κόρες, και όχι εθελοντική πρακτική.

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση και τα διαδραστικά εργαστήρια που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο του έργου CareDivide έδειξαν παρόμοια μοτίβα ως προς το έμφυλο χάσμα που παρατηρείται στη φροντίδα στην Ιταλία, την Ελλάδα, την Κύπρο, την Ισπανία και τη Ρουμανία.

Οι απόψεις των συμμετεχόντων/ουσών στα διαδραστικά εργαστήρια έδειξαν ότι η υπόθεση πως οι γυναίκες είναι εκ φύσεως πιο κατάλληλες για ρόλους φροντίδας, καθώς διαθέτουν εγγενώς φροντιστικά και ευαίσθητα χαρακτηριστικά, ενισχύει τη θηλυκοποίηση της φροντίδας. Αν σκεφτούμε τα στάδια της ζωής μιας γυναίκας, τις περισσότερες φορές αναλαμβάνει τον ρόλο της φροντίστριάς για τα παιδιά τους, γίνεται σύζυγος στην ενήλικη ζωή της και στηρίζει την οικογένεια και τον σύντροφό της, ενώ καθώς γερνά αναλαμβάνει τη φροντίδα των γονιών της. Τις περισσότερες φορές οι άνδρες διαδραματίζουν δευτερεύοντα, υποκατάστατο ρόλο στη φροντίδα όταν υπάρχει ανάγκη. Ωστόσο, η φροντίδα δεν έχει εγγενώς έμφυλο πρόσημο, ενώ πολλοί άνδρες επιθυμούν να συμμετάσχουν και να κατανέμουν ισότιμα τις ευθύνες, όπως αναφέρθηκε στα εργαστήρια.

Σε πολλές περιπτώσεις, υπάρχει επίσης έντονη εξάρτηση από μετανάστριες που παρέχουν φροντίδα (Κύπρος, Ελλάδα και Ιταλία) από την Ανατολική Ευρώπη, τη Λατινική Αμερική και την Αφρική. Αυτό το «μοντέλο μεταναστριών φροντιστριών» ενισχύει τις φυλετικές και τις έμφυλες προκαταλήψεις μέσω της αδήλωτης εργασίας των γυναικών, οι οποίες συχνά γίνονται αντικείμενο εκμετάλλευσης και κακομεταχείρισης με χαμηλούς μισθούς, πολλές ώρες εργασίας και κακές συνθήκες διαβίωσης (Lyon, 2006). Οι συμμετέχοντες/ουσες στα διαδραστικά εργαστήρια στην Ελλάδα τόνισαν ότι ακόμη και η γλώσσα που χρησιμοποιείται (αναζήτηση «γυναίκας» για να φροντίσει κάποιον) υποδηλώνει τα βαθιά ριζωμένα στερεότυπα που υποκρύπτουν το έμφυλο χάσμα στην άτυπη φροντίδα.

Οι κοινωνίες τείνουν να διαχωρίζουν τις ευθύνες των ανδρών και των γυναικών στην οικογένεια, συμπεριλαμβανομένης της φροντίδας και ιδίως της μακροχρόνιας άτυπης φροντίδας των μελών της οικογένειας μεγαλύτερης ηλικίας. Οι παραδοσιακοί έμφυλοι ρόλοι, η σημασία της οικογένειας, οι πατριαρχικές αντιλήψεις και ο ρόλος των γυναικών στην οικογένεια, σε συνδυασμό με την περιορισμένη υποστήριξη εκ μέρους των επίσημων υπηρεσιών φροντίδας, ενισχύουν το έμφυλο χάσμα στην άτυπη φροντίδα. Αν και οι δυνατοί οικογενειακοί δεσμοί και οι στενές σχέσεις μεταξύ των μελών της οικογένειας μπορούν να θεωρηθούν πλεονέκτημα, η άτυπη φροντίδα εξακολουθεί να μην έχει αναγνώριση ενισχύοντας έτσι την ανισότητα μεταξύ των φύλων. Η ανάληψη ευθυνών φροντίδας έχει αρνητικές επιπτώσεις στις γυναίκες και στην καθημερινή τους ζωή, αλλά και μακροπρόθεσμα στην ευημερία τους.

Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει τα βασικά συμπεράσματα που συνάχθηκαν από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση και τα διαδραστικά εργαστήρια που πραγματοποιήθηκαν από τους εταίρους σε σχέση με τη διαφοροποίηση και τη διαθεσιμότητα των επίσημων και άτυπων υπηρεσιών μακροχρόνιας φροντίδας και το έμφυλο χάσμα που παρατηρείται ως προς τις ευθύνες της φροντίδας.

Βασικά συμπεράσματα:

Οι επίσημες υπηρεσίες φροντίδας είναι συχνά λιγοστές, χωρίς επαρκή παρακολούθηση και με κριτήρια επιλεξιμότητας που δεν πληρούν πολλά άτομα τα οποία έχουν ανάγκη φροντίδας.

Η άτυπη φροντίδα καλύπτει το μεγαλύτερο μέρος των αναγκών σε όλες τις χώρες-εταίρους. Οι γυναίκες αναλαμβάνουν το βάρος της φροντίδας των μελών της οικογένειας που έχουν ανάγκη, συμπεριλαμβανομένων των παιδιών, των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας και των μελών της οικογένειας με αναπηρία.

Οι «οικογενειοκεντρικές» κοινωνίες θεωρούν φυσιολογικό και αναμενόμενο να αναλαμβάνει η οικογένεια την άτυπη φροντίδα, και ιδίως οι γυναίκες, στιγματίζοντας την ιδρυματοποίηση και ενισχύοντας τα αισθήματα ενοχής και υποχρέωσης στη νεότερη γενιά.

Το χάσμα μεταξύ των φύλων είναι εμφανές στη φροντίδα, με τα έμφυλα στερεότυπα, τα κοινωνικά πρότυπα και τις πατριαρχικές πεποιθήσεις να συντηρούν την υπερεκπροσώπηση των γυναικών φροντιστριών.

Οι επιπτώσεις της άτυπης μακροχρόνιας φροντίδας στις γυναίκες είναι φανερές και πολλαπλές, καθώς επηρεάζουν πτυχές της απασχόλησης, της ψυχικής και σωματικής υγείας, της αναγνώρισης και της οικονομικής σταθερότητας.



5. Επισκόπηση των καλών πρακτικών

Στη βιβλιογραφική ανασκόπηση που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του έργου, οι εταίροι προσπάθησαν, επίσης, να εντοπίσουν πολιτικές, εργαλεία και καλές πρακτικές για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της ισότητας των φύλων στην απασχόληση. Στην ενότητα αυτή παρουσιάζεται μια επισκόπηση ορισμένων από τις πιο ελπιδοφόρες πρακτικές που εντοπίστηκαν σε σχέση με τους ακόλουθους κύριους τομείς:

- Προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και πρακτικές φιλικές προς την οικογένεια.
- Αντιμετώπιση του έμφυλου χάσματος στην μακροχρόνια φροντίδα και υποστήριξη των αναγκών και της απασχόλησης των φροντιστών/ριών.
- Αντιμετώπιση προβλημάτων στις επίσημες υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας, ιδίως για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας.
- Καταπολέμηση των στερεοτύπων και των κοινωνικών κανόνων που διαιωνίζουν το έμφυλο χάσμα στις ευθύνες φροντίδας.

Παρά τις προσπάθειες για τον εντοπισμό ορθών πρακτικών σε όλες τις χώρες-εταίρους, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι υποσχόμενες πρωτοβουλίες σε κάποιες χώρες είναι περιορισμένες. Οι καλές πρακτικές που ακολουθούν επιχειρούν να δώσουν ιδέες για ελκυστικές και καινοτόμες πρωτοβουλίες ικανές να υποστηρίξουν τους/τις φροντιστές/ριες και τις ανάγκες τους, να καταπολεμήσουν το έμφυλο χάσμα στη φροντίδα, να επιτρέψουν ευέλικτες συνθήκες εργασίας και να εστιάσουν στην κοινοτική φροντίδα για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Ο στόχος της παρουσίασης των πρωτοβουλιών είναι να καλλιεργηθεί έμπνευση και να καταστεί δυνατή η μελλοντική αναπαραγωγή τους σε άλλους τομείς ή περιοχές.

5.1. Προαγωγή της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και πρακτικών φιλικών προς την οικογένεια

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα για τους/τις εργοδότες/ριες και τις επιχειρήσεις, με ιδιαίτερη μέριμνα για τους/τις εργαζομένους/ες που αναλαμβάνουν καθήκοντα φροντίδας στο πλαίσιο της οικογένειάς τους. Οι πρωτοβουλίες που εντοπίστηκαν εστιάζουν στην αναγνώριση των αναγκών των φροντιστών/ριών και στην πρόταση ρυθμίσεων που ενθαρρύνουν την ευελιξία στην εργασία και την παροχή οικονομικής και ψυχολογικής υποστήριξης και ευκαιριών κατάρτισης. Μέσω των διατάξεων αυτών, προωθείται η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των φροντιστών/ριών, επιτρέποντας την επαγγελματική τους εξέλιξη, ενώ παράλληλα αναγνωρίζονται τα καθήκοντά τους ως γονείς ή φροντιστές/ριες. Οι εταίροι εντόπισαν τις παρακάτω καλές πρακτικές:

Μια ολοκληρωμένη προσέγγιση στην περιφέρεια της Εμίλια-Ρομάνια

Η περιφέρεια Εμίλια-Ρομάνια στην Ιταλία θέσπισε το 2014 περιφερειακό νόμο που ορίζει για πρώτη φορά τον/την άτυπο/η φροντιστή/ρια ως ένα «πρόσωπο που φροντίζει εθελοντικά και χωρίς καμία αμοιβή ένα άτομο που έχει ανάγκη για φροντίδα και το οποίο του επιτρέπει να το κάνει» (Regione Emilia-Romagna, 2024). Ο νόμος περιλαμβάνει:

- Την αναγνώριση του ρόλου του/της άτυπου/ης φροντιστή/ριας και της αξίας του/της για την κοινωνία.
- Ορίζει τα υποκειμενικά δικαιώματα των φροντιστών/ριών σε πληροφορίες, κατάρτιση, ψυχολογική υποστήριξη, προγραμματισμένη και έκτακτη ανακούφιση και δικαιώματα εκπροσώπησης.

- Προβλέπει την ενεργό συμμετοχή των φροντιστών/ριών στον καθορισμό εξατομικευμένων σχεδίων φροντίδας.
- Προβλέπει οικονομική στήριξη μέσω επιδόματος φροντίδας και αναγνώριση των δεξιοτήτων που αποκτώνται μέσω της φροντίδας.
- Παρέχει υποστήριξη για συμβιβασμό μέσω συμφωνιών με τις ενώσεις εργοδοτών/ριών.
- Θεσπίζει την περιφερειακή Ημέρα των Φροντιστών/ριών.

Στο Σχέδιο Κοινωνικής και Υγειονομικής Φροντίδας της Εμίλια-Ρομάνια για τα έτη 2017-2019 περιλαμβάνεται ένα ειδικό μέτρο για τη στήριξη των άτυπων φροντιστών/ριών. Τον Νοέμβριο του 2019, με ψήφισμα της Περιφέρειας Εμίλια-Ρομάνια, διατέθηκαν 7 εκατομμύρια ευρώ για τη στήριξη των άτυπων φροντιστών/ριών εντός του 2020. Συγκροτήθηκε ομάδα ενδιαφερομένων μερών για τη διευκόλυνση της πρακτικής εφαρμογής του νόμου, αλλά δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία σχετικά με την πρόοδο της προσέγγισης (Eurocarers, 2020). Ωστόσο, οι διατάξεις του νόμου φαίνονται πολλά υποσχόμενες και αποτελούν ένα καλό παράδειγμα που μπορεί να υιοθετηθεί σε άλλες περιοχές.

Η πρωτοβουλία #RiParto

Η πρωτοβουλία #RiParto, που εισήχθη στην Ιταλία, χρηματοδοτεί προγράμματα εταιρικής πρόνοιας με στόχο τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Τα προγράμματα προσφέρουν ψυχολογική, σωματική και οικονομική υποστήριξη, καθώς και κίνητρα για την επιστροφή στην εργασία μετά τον τοκετό ή την τεκνοθεσία. Ωστόσο, η εφαρμογή της πρωτοβουλίας σε ολόκληρη την Ιταλία ποικίλλει από περιοχή σε περιοχή, με διαφορετικές στρατηγικές, όπως βρεφονηπιακοί σταθμοί, κουπόνια για υπηρεσίες φροντίδας και προγράμματα γονικής άδειας προσαρμοσμένα στις τοπικές ανάγκες (Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia, 2022).

Η πρωτοβουλία αυτή αποτελεί ένα καλό παράδειγμα του τρόπου με τον οποίο η χρηματοδότηση προσφέρει ευκαιρίες για την ανάπτυξη προγραμμάτων για τους/τις φροντιστές/ριες. Για την αποτελεσματική προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, απαιτείται στήριξη σε διάφορους τομείς της ζωής των φροντιστών/ριών, συμπεριλαμβανομένης της ψυχικής τους υγείας, της οικονομικής τους σταθερότητας, των ευκαιριών απασχόλησης και κατάρτισης, καθώς και της σωματικής τους υγείας.

Μανιφέστο FamilyWorking

Η NHOA Energy, μια εταιρεία ενεργειακού εξοπλισμού και λύσεων στην Ιταλία, παρουσίασε το 2020 το Μανιφέστο FamilyWorking, το οποίο προωθεί την εξ αποστάσεως εργασία για την επίτευξη της ισορροπίας στην οικογένεια μέσω ενός ευέλικτου ωραρίου εργασίας. Η εταιρεία πρότεινε αυτόν τον νέο τρόπο εργασίας, ο οποίος μεταφράζεται σε μια θετική αναγνώριση πέντε βασικών δικαιωμάτων: στην τεχνολογία, στην απόλυτη ευελιξία, στον χρόνο για την οικογένεια, στην σωματική και ψυχική ευεξία και στην ταυτότητα του γονέα. Η βασική αρχή του Μανιφέστου είναι ότι η μετάβαση στο γραφείο αποτελεί δικαίωμα και όχι υποχρέωση και ότι ο νέος υλικός χώρος εργασίας των εργαζομένων είναι το σπίτι τους.

Το FamilyWorking προωθεί μια κουλτούρα όπου οι εργαζόμενοι/ες έχουν τη δυνατότητα να εξισορροπούν τις προσωπικές και επαγγελματικές τους ευθύνες, υποστηρίζοντας ιδιαίτερα τις γυναίκες και τους/τις φροντιστές/ριες μέσω ευέλικτων προγραμμάτων μερικής απασχόλησης και συμπεριληπτικών πρακτικών. Προκειμένου να καταστεί δυνατή η αναπαραγωγή και εφαρμογή του σε άλλες εταιρείες, η NHOA έχει κοινοποιήσει το Μανιφέστο FamilyWorking, καθώς και την ανάλυση που πραγματοποιήθηκε από ψυχολόγους, κοινωνιολόγους, ειδικούς σε θέματα διαχείρισης και παιδαγωγικής (NHOA Group, 2020).

Αν και η ευέλικτη εργασία αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία στις χώρες-εταίρους, συχνά εξαρτάται από την κουλτούρα και τις εσωτερικές πολιτικές της εκάστοτε εταιρείας. Το μανιφέστο

FamilyWorking αποτελεί ένα καλό παράδειγμα για τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να θεσπιστούν επίσημα ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας εντός ενός οργανισμού, προς όφελος των εργαζομένων με ευθύνες φροντίδας.

Πρόγραμμα «Citizens: Empowering Women Caregivers»

Το Ίδρυμα Γυναικών της Ισπανίας έχει αναπτύξει το πρόγραμμα «Πολίτες: Ενδυνάμωση των γυναικών παρόχων φροντίδας», με στόχο την προώθηση της αυτοφροντίδας των μη επαγγελματιών γυναικών που παρέχουν φροντίδα και την προαγωγή της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Το πρόγραμμα επιδιώκει να υποστηρίξει την οικοδόμηση ενός σχεδίου ζωής στο οποίο οι γυναίκες φροντιστριες θα έχουν τη δυνατότητα να συνδυάσουν τη φροντίδα με την προσωπική τους ανάπτυξη και την κοινωνική και εργασιακή τους συμμετοχή. Για το σκοπό αυτό, έχουν αναπτυχθεί υπηρεσίες καθοδήγησης και ενημέρωσης, ατομική συνοδεία, ομαδικά εργαστήρια και χώροι συμμετοχής (Cuidadanas, n.d.).

Εκτός από την αναγνώριση της σημασίας των φροντιστριών, είναι, επίσης, πολύ σημαντικό να τους παρέχεται η υποστήριξη και η καθοδήγηση που μπορεί ενδέχεται να χρειαστούν. Το πρόγραμμα «Πολίτες» είναι ένα καλό παράδειγμα του τι μπορεί να προσφερθεί στους/στις φροντιστές/ριες, ιδίως στις γυναίκες, για να τους/τις υποστηρίξει στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

KPMG Ρουμανία

Το 2023, η KPMG Ρουμανία υλοποίησε ένα πιλοτικό πρόγραμμα στο τμήμα Ελέγχου, μέσω του οποίου η εταιρεία παρείχε στους/στις υπαλλήλους της 5 έως 7 επιπλέον ημέρες άδειας με αποδοχές για να υποστηρίξει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η εταιρεία παρέχει, επίσης, ημέρες άδειας για περαιτέρω κατάρτιση ή πιστοποιήσεις που παρακολουθούν οι εργαζόμενοι/ες (KPMG, 2023). Η πρακτική αυτή αναγνωρίζει τη σημασία της ανάπαυσης, η οποία είναι απαραίτητη για τους/τις εργαζόμενους/ες και ιδίως για τους/τις φροντιστές/ριες. Παρέχει επιπλέον χρόνο για να αφιερωθεί στη φροντίδα της ψυχικής και σωματικής υγείας ή στην επαγγελματική ανάπτυξη.

5.2. Αντιμετώπιση του έμφυλου χάσματος στη μακροχρόνια φροντίδα και υποστήριξη των αναγκών και της απασχόλησης των φροντιστών/ριών

Λόγω της δυσανάλογης εκπροσώπησης των γυναικών σε ρόλους φροντίδας, είναι ζωτικής σημασίας οι πρωτοβουλίες που αντιμετωπίζουν το έμφυλο χάσμα στον τομέα της φροντίδας και παρέχουν υποστήριξη για τις ανάγκες των γυναικών. Η ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών φροντιστριών στην αγορά εργασίας ξεκινά με διαθέσιμες ευκαιρίες ανάπτυξης και μάθησης. Παρακάτω εξετάζονται ορισμένα παραδείγματα καλών πρακτικών που ακολουθούν οργανισμοί οι οποίοι εστιάζουν στην υποστήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξης των φροντιστών/ριών:

Σχολή για φροντιστές/ριες

Η πρωτοβουλία που ξεκίνησε το 2018 από το Ίδρυμα «la Caixa» στην Ισπανία, με στόχο την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των μακροχρόνιων φροντιστών/ριών απευθύνεται σε μέλη της οικογένειας και εθελοντές/ριες που φροντίζουν άτομα με προχωρημένες ασθένειες ή σε τελικό στάδιο της ζωής τους. Αυτή η πρωτοποριακή πρωτοβουλία προσφέρει διαδικτυακά εργαστήρια υπό την καθοδήγηση ειδικών, οι οποίοι/ες εκπαιδεύουν μη επαγγελματίες φροντιστές/ριες με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων που δέχονται φροντίδα. Τα εργαστήρια ακολουθούν μια διατομεακή προσέγγιση των διαφόρων πτυχών της φροντίδας: από την βασική σωματική φροντίδα έως τα πνευματικά και κοινωνικά προβλήματα των ατόμων που δέχονται φροντίδα ή τις συναισθηματικές και ψυχολογικές τους δυσκολίες (Ίδρυμα «la Caixa», 2024). Μερικά από τα θέματα που εξετάζονται είναι:

- Συναισθηματική υποστήριξη και καλή μεταχείριση
- Διατροφή και διατροφική αγωγή
- Αυτοφροντίδα: φροντίδα του εαυτού σας για να φροντίσετε τους/τις άλλους/ες

Η πρωτοβουλία αναγνωρίζει τη σημασία της παροχής ευκαιριών μάθησης στους/στις φροντιστές/ριες. Είναι σημαντικό ότι αναγνωρίζει, επίσης, το συναισθηματικό κόστος της φροντίδας και τον τρόπο αντιμετώπισης των προβλημάτων ψυχικής υγείας.

«Entrena Empleo» – Πρόγραμμα κατάρτισης για την απασχόληση

Το Ίδρυμα Santa Maria la Real στην Ισπανία παρουσίασε το πρόγραμμα «Entrena Empleo» (χ.χ.), το οποίο αποσκοπεί στη βελτίωση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας για γυναίκες που βρίσκονται σε κατάσταση μακροχρόνιας ανεργίας και έχουν ασχοληθεί σε μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας. Παρέχει εξατομικευμένη προσοχή για το συμβιβασμό και τη συνυπευθυνότητα, ενισχύοντας τα δίκτυα υποστήριξης των γυναικών. Μεταξύ των περιεχομένων του περιλαμβάνονται τα εξής:

- Ψυχική υγεία: ενθαρρύνει πρακτικές αυτοφροντίδας για τη μείωση του άγχους και τη βελτίωση της ψυχικής υγείας των γυναικών φροντιστριών που αναζητούν απασχόληση.
- Κοινωνική επιχειρηματικότητα και ενδυνάμωση των γυναικών: οι γυναίκες μπορούν να αξιοποιήσουν τις δεξιότητες που απέκτησαν κατά τη διάρκεια της περιόδου φροντίδας για να δημιουργήσουν έργα με κοινωνικό αντίκτυπο.

Αυτό είναι ένα παράδειγμα μιας ακόμα πρωτοβουλίας που εστιάζει στη σημασία της ψυχικής υγείας των φροντιστών/ριών, αλλά και στις πολύτιμες δεξιότητες που αποκτώνται μέσω της φροντίδας. Η ενδυνάμωση των γυναικών για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας χρησιμοποιώντας τις δεξιότητες που έχουν αποκτήσει μέσα από την παροχή φροντίδας είναι πολύ σημαντική, καθώς μπορεί να οδηγήσει στην επαγγελματική τους ανάπτυξη.

Matia Eskola

Αυτή η πρωτοβουλία του Ιδρύματος Matia στην Ισπανία (Matia Eskola, χ.χ.) αποτελεί μια πύλη γνώσης και μάθησης που ανταποκρίνεται στις προκλήσεις και τις ανάγκες κατάρτισης οι οποίες έχουν εντοπιστεί σε οργανισμούς φροντίδας. Προσφέρει μαθήματα και εξ αποστάσεως εκπαίδευση δωρεάν, με σκοπό την προώθηση της καλής μεταχείρισης και συνοδείας των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, καθώς και την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη γήρανση και τις ανάγκες αυτής της πληθυσμιακής ομάδας. Διαθέτει, επίσης, μια βιβλιοθήκη πολυμέσων όπου μπορείτε να συμβουλευτείτε βίντεο και έγγραφα ενδιαφέροντος, όπως:

- Ο δρόμος της καλής φροντίδας
- Σημειωματάρια για την φροντίδα με επίκεντρο τον άνθρωπο
- Βιντεοδιάσκεψη: Προσφέρουμε φροντίδα με τον τρόπο που θα θέλαμε να μας φροντίζουν.

Τέτοιοι πόροι είναι πολύτιμοι για τους/τις φροντιστές/ριες, ιδίως τις γυναίκες, που επιθυμούν να διευρύνουν τις γνώσεις τους σχετικά με τρόπους καλής παροχής φροντίδας και κατανόησης των αναγκών των μελών της οικογένειάς τους μεγαλύτερης ηλικίας.

5.3. Αντιμετώπιση προβλημάτων στις επίσημες υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας, ιδίως για άτομα μεγαλύτερης ηλικίας

Οι επίσημες υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας στις χώρες-εταίρους αντιμετωπίζουν δυσκολίες ως προς την κάλυψη των αυξανόμενων αναγκών ενός γηράσκοντος πληθυσμού. Ωστόσο, ορισμένες χώρες εφαρμόζουν πρωτοβουλίες που εστιάζουν στην υποστήριξη των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, στην επίτευξη της αυτονομίας τους μέσω της φροντίδας στο σπίτι και των κοινοτικών προγραμμάτων. Προσφέροντας εναλλακτικές λύσεις σε σχέση με τα γηροκομεία και την υπερβολική εξάρτηση από την

άτυπη φροντίδα, αυτά τα προγράμματα με κρατική χρηματοδότηση αποτελούν καλά παραδείγματα για το πώς η υιοθέτησή τους θα μπορούσε να υποστηρίξει περισσότερα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας που έχουν ανάγκη φροντίδας και υποστήριξης.

Ολοκληρωμένα προγράμματα κατ' οίκον φροντίδας (ADI) στην Ιταλία

Αυτό το πρόγραμμα, το οποίο προσφέρεται από το Εθνικό Σύστημα Υγείας της Ιταλίας, έχει στόχο να βοηθήσει και να συμβάλει στη φροντίδα και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας στο σπίτι τους. Μέσω εξειδικευμένης υποστήριξης, συμβάλλει στη διατήρηση και την τόνωση των υπολειπόμενων ικανοτήτων αυτονομίας των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας. Η υπηρεσία παρέχει προγραμματισμένες επισκέψεις κατ' οίκον από προσωπικό υγείας και κοινωνικής πρόνοιας και άμεση διαθεσιμότητα νοσηλευτών/ριών (San Raffaele, 2023).

Κοινοτικές υπηρεσίες νοσηλευτικής φροντίδας στην Κύπρο

Οι υπηρεσίες αυτές παρέχουν μακροχρόνια φροντίδα στην Κύπρο και βρίσκονται υπό την εποπτεία του Υπουργείου Υγείας (ΥΥ). Εστιάζουν στην παροχή φροντίδας στο σπίτι σε άτομα με χρόνιες παθήσεις, αναπηρίες και άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, ιδίως σε άτομα με αναπηρίες. Οι οικογένειες με μέλη που χρειάζονται φροντίδα έχουν πρόσβαση σε μια σειρά υπηρεσιών μέσω του δικτύου Γενικών Κοινοτικών Νοσηλευτών και Κοινοτικών Νοσηλευτών Ψυχικής Υγείας. Αυτοί οι επαγγελματίες πραγματοποιούν επισκέψεις κατ' οίκον σε ασθενείς με ψυχικές ασθένειες, άτομα με αναπηρίες, άτομα που βρίσκονται σε τεχνητή υποστήριξη αναπνοής και άτομα μεγαλύτερης ηλικίας που ζουν μόνο τους με σοβαρά προβλήματα υγείας. Οι βασικές υπηρεσίες, οι οποίες υποστηρίζουν επίσης την ψυχική και σωματική ευημερία των άτυπων φροντιστών/ριών, περιλαμβάνουν (Eurocarers, 2023):

- Άμεση φροντίδα για άτομα που είναι άρρωστα ή έχουν αναπηρίες
- Εξειδικευμένη υποστήριξη για ευάλωτες ομάδες πληθυσμού
- Προληπτικά μέτρα για τον μετριασμό της εξέλιξης της νόσου
- Ψυχολογική υποστήριξη για οικογένειες που βιώνουν έντονο στρες.

Η Υπηρεσία Νοσηλευτικής Φροντίδας στο Σπίτι

Υλοποιείται μέσω του Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας (SHSO) στην Κύπρο και προσφέρει υπηρεσίες φροντίδας σε άτομα και τις οικογένειές τους στο οικιακό τους περιβάλλον, βοηθώντας στην ανάρρωση ή την ανακούφιση των συμπτωμάτων της ασθένειας ή της αναπηρίας. Η υπηρεσία στοχεύει στην υποστήριξη ατόμων με ασθένειες ή αναπηρίες, ενισχύοντας τα επίπεδα δραστηριότητάς τους, προωθώντας την ανεξαρτησία και ενθαρρύνοντας την αυτοφροντίδα, με στόχο να επιτρέψει στα άτομα να παραμείνουν στο σπίτι τους μέσω ολοκληρωμένης, επικεντρωμένης στον ασθενή και προσβάσιμης νοσηλευτικής φροντίδας (SHSO, 2025).

Το Κέντρο Ηλικιωμένων Στρόβολος

Το Κέντρο λειτουργεί από το 1993 και προσφέρει ένα καθημερινό πρόγραμμα δραστηριοτήτων για συνταξιούχους κατοίκους του Στρόβολου στην Κύπρο, παρέχοντας την ευκαιρία σε άτομα μεγαλύτερης ηλικίας να ασχοληθούν με ευχάριστες και δημιουργικές δραστηριότητες. Δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να αξιοποιήσουν τις δεξιότητές τους, να κοινωνικοποιηθούν και να συμμετέχουν ενεργά στην κοινωνία. Επί του παρόντος, 150 άτομα μεγαλύτερης ηλικίας είναι εγγεγραμμένα μέλη του Κέντρου (Δήμος Στρόβολου, 2025).

Πλατφόρμα VIDAS

Υλοποιείται από το Υπουργείο Κοινωνικών Δικαιωμάτων της Ισπανίας και περιλαμβάνει καινοτόμους τρόπους αποϊδρυματοποίησης μέσω της μάθησης μέσα στην κοινωνία (Plataforma Vidas, χ.χ.). Στόχος είναι η μετάβαση από ένα «ιδρυματικό» μοντέλο φροντίδας σε ένα μοντέλο βασισμένο στα ανθρώπινα δικαιώματα, με μια προσέγγιση ανάπτυξης της κοινότητας και εστίαση στο σχέδιο ζωής κάθε ατόμου. Η πλατφόρμα VIDAS συγκεντρώνει καινοτόμα έργα, πόρους και νέα σχετικά με την παρέμβαση σε ευάλωτους πληθυσμούς στο πλαίσιο της αποϊδρυματοποίησης. Μέρος της πρωτοβουλίας αποτελούν

οι Κοινότητες Μάθησης με έμφαση στην Πρακτική (CAP), ένας χώρος συνδημιουργίας στον οποίο συζητούνται θέματα όπως:

- Λύσεις κοινοτικής φροντίδας και υποστήριξης σε αγροτικές περιοχές.
- Πιθανές πορείες για τη μετάβαση από το ίδρυμα στην κοινότητα.
- Ενεργοποίηση και ανάπτυξη της κοινότητας.

ΚΑΠΗ (Κέντρα Ανοιχτής Προστασίας Ηλικιωμένων) στην Ελλάδα

Τα ΚΑΠΗ είναι μια μακροχρόνια μορφή υποστήριξης για άτομα μεγαλύτερης ηλικίας στην Ελλάδα, που εξασφαλίζει την κοινωνική τους συμμετοχή με διάφορες ομαδικές δραστηριότητες και ομάδες υποστήριξης. Ιδρύθηκαν το 1984 με νομοθετική πρωτοβουλία του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας. Προσφέρουν ιατρική, φαρμακευτική και συναισθηματική υποστήριξη σε ανεξάρτητα και αυτάρκη άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, βοηθώντας τα να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες της καθημερινότητας και να διατηρήσουν την κοινωνική τους συμμετοχή (Hope – Heatwaves, 1984). Η σημαντικότερη συμβολή των ΚΑΠΗ είναι ότι επιτρέπουν στα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας να λαμβάνουν φροντίδα ενώ παράλληλα παραμένουν στα σπίτια τους (Daniilidou et al., 2003).

Θεωρούνται καλή πρακτική, καθώς παρέχουν ευκαιρίες στα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας ώστε να συμμετέχουν σε ομαδικές δραστηριότητες και να κοινωνικοποιούνται, ελαφραίνοντας, ταυτόχρονα, τον χρόνο που πρέπει να αφιερώνει η οικογένεια για την παροχή φροντίδας στα μέλη της οικογένειας μεγαλύτερης ηλικίας.

Κοινότητες φροντίδας – Πρόγραμμα κοινοτικής φροντίδας σε αγροτικές περιοχές

Οι Κοινότητες Φροντίδας (Comunidades de cuidados, n.d.) είναι μια πρωτοβουλία στην Ισπανία. Στόχος του προγράμματος είναι η προώθηση της συνυπευθυνότητας στην κοινωνική υποστήριξη των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας και των ευάλωτων ατόμων. Η συμμετοχική αυτοδιάγνωση πραγματοποιείται από τις ίδιες τις κοινότητες σε κάθε περιοχή, όπου τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, σε συνεργασία με άλλους φορείς και πόρους, μπορούν να αναλύσουν και να εντοπίσουν τις ανάγκες, τις αδυναμίες και τα δυνατά τους σημεία. Με βάση την αυτοδιάγνωση, σχεδιάζουν πιλοτικές πρωτοβουλίες για την υποστήριξη και τη συνυπευθυνότητα στη φροντίδα και αναπτύσσουν μεθοδολογικούς οδηγούς για προγράμματα φροντίδας ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας. Δεδομένου ότι οι άτυποι/ες φροντιστές/ριες είναι συχνά μη επαγγελματίες που δεν διαθέτουν εμπειρία σχετικά με τον τρόπο ασφαλούς υποστήριξης των ατόμων που έχουν ανάγκη, τέτοιες πρωτοβουλίες δίνουν την ευκαιρία στα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας να προσδιορίσουν τις ανάγκες τους και να λάβουν την κατάλληλη υποστήριξη.

5.4. Καταπολέμηση των στερεοτύπων και των κοινωνικών κανόνων που διακρίνουν το έμφυλο χάσμα στις ευθύνες φροντίδας

Μία από τις κύριες προκλήσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων στη φροντίδα παραμένει η επιμονή των στερεοτύπων, των στάσεων, των συμπεριφορών και των κοινωνικών προκαταλήψεων που σχετίζονται με το φύλο. Οι καλές πρακτικές για την καταπολέμηση των στερεοτύπων και των κοινωνικών κανόνων περιλαμβάνουν κυρίως εκστρατείες ευαισθητοποίησης και εκπαιδευτικά προγράμματα.

Οι εκστρατείες ευαισθητοποίησης υπογραμμίζουν τη μεταβαλλόμενη δυναμική των έμφυλων ρόλων στη φροντίδα, προωθώντας την ιδέα ότι η φροντίδα δεν αποτελεί αποκλειστική ευθύνη των γυναικών. Οι ΜΚΟ και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα είναι οι κύριοι φορείς που διοργανώνουν δημόσιες εκστρατείες για να αμφισβητήσουν την ιδέα ότι η φροντίδα είναι «γυναικεία δουλειά». Ακολουθούν παραδείγματα

οργανώσεων και έργων που ευαισθητοποιούν το κοινό σχετικά με τα έμφυλα στερεότυπα στη φροντίδα:

Πρόγραμμα MenCare

Η εκστρατεία MenCare εμπλέκει τους άνδρες ως πατέρες και φροντιστές για την προώθηση της ισότητας των φύλων (MenCare, χ.χ.). Το MenCare έχει τοπικές και εθνικές εκστρατείες σε πάνω από 70 χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Ιταλίας. Οι πρωτοβουλίες του προγράμματος περιλαμβάνουν:

- Πρόγραμμα Π: ένα πρόγραμμα πατρότητας, το οποίο παρέχει συγκεκριμένες στρατηγικές και δραστηριότητες για την ενεργό συμμετοχή των ανδρών σε ολόκληρο τον κόσμο στην πατρότητα, από την εγκυμοσύνη της συντρόφου τους μέχρι τα πρώτα χρόνια της ζωής των παιδιών τους.
- Εκστρατείες στα μέσα ενημέρωσης: εμπνέουν τους άνδρες, τις οικογένειές τους και τις κοινότητές τους να υποστηρίξουν την παροχή φροντίδας από τους άνδρες. Το MenCare παρέχει περιεχόμενο και συμβουλές σε παγκόσμιο επίπεδο για προσαρμογή από τις κατά τόπους οργανώσεις, ώστε να το χρησιμοποιήσουν και να το προσαρμόσουν στην κουλτούρα τους και το εκάστοτε πλαίσιο.
- Συνηγορία: με τη συμμετοχή παραγόντων αλλαγής σε κυβερνήσεις, χώρους εργασίας και κοινότητες, οι πλατφόρμες συνηγορίας του MenCare επιδιώκουν να προωθήσουν τη φροντίδα εκ μέρους των ανδρών και να αλλάξουν τις πολιτικές ανισότητας στη φροντίδα.

Οι δραστηριότητες του MenCare προσφέρουν παραδείγματα καλών πρακτικών που μπορούν να ακολουθήσουν και άλλες χώρες και να υιοθετηθούν σε τοπικό επίπεδο για την καταπολέμηση των έμφυλων στερεοτύπων στη φροντίδα και την προσπάθεια για την ίση κατανομή των ευθυνών.

Κέντρο Διοτίμα

Η Διοτίμα είναι μια ελληνική μη κερδοσκοπική οργάνωση γυναικών που ειδικεύεται σε θέματα φύλου και ισότητας, με στόχο την ανάδειξη και την εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων. Η Διοτίμα υλοποιεί προγράμματα και εκστρατείες και προσφέρει υπηρεσίες και κατάρτιση με απώτερο στόχο την επίτευξη της ισότητας και την ενδυνάμωση των γυναικών (Διοτίμα, χ.χ.). Υλοποιεί το πρόγραμμα DISC, το οποίο στοχεύει στην αμφισβήτηση των έμφυλων στερεοτύπων και στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τις ανισότητες μεταξύ των φύλων στη φροντίδα, εφαρμόζοντας τεχνικές και μεθοδολογίες βασισμένες στην τέχνη, το οποίο αποτελεί παράδειγμα του τρόπου με τον οποίο η δημιουργικότητα μπορεί να υποστηρίξει την υλοποίηση εκστρατειών ευαισθητοποίησης.

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα μπορούν, επίσης, να αντιμετωπίσουν τα έμφυλα στερεότυπα από νεαρή ηλικία και να προωθήσουν την αντίληψη ότι η φροντίδα αποτελεί κοινή ευθύνη, ενθαρρύνοντας μια πιο ισότιμη συμμετοχή όλων των φύλων. Ακολουθεί ένα παράδειγμα από την Ισπανία, με έμφαση στην από κοινού ευθύνη:

Πρωτοβουλία «Correspons-Habilidad»

Το πρόγραμμα θεσπίστηκε από το Ίδρυμα Santa Maria la Real στην Ισπανία (Santa María la Real Fundación, 2025) και είναι αφιερωμένο στην κατάρτιση και την ευαισθητοποίηση σε θέματα συνυπευθυνότητας μέσα από μια ολοκληρωμένη προσέγγιση των φύλων, με στόχο την ενίσχυση της συμμετοχής των ανδρών στον τομέα της φροντίδας και άλλων οικιακών οικογενειακών ευθυνών. Μεταξύ των περιεχομένων περιλαμβάνονται η υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων με άνδρες, δράσεις ευαισθητοποίησης για διάφορους φορείς, όπως ο επιχειρηματικός ιστός, επαγγελματίες του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, καθώς και δράσεις μεταφοράς.

Μερικά από τα θέματα της κατάρτισης είναι:

- Νέες άδειες και μέτρα για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

- Τρόποι δράσης για την κοινή ευθύνη και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην κοινωνική παρέμβαση.
- Νέα μέτρα για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, διάφορες τάσεις και εφαρμογή τους στην επιχείρηση.

Αυτή η πρωτοβουλία αποτελεί ένα καλό παράδειγμα του τρόπου με τον οποίο η ενθάρρυνση των ανδρών να αναλάβουν καθήκοντα φροντίδας καταπολεμά τα έμφυλα στερεότυπα και επιτρέπει την ίση κατανομή των ευθυνών φροντίδας.

Συνοπτικά, οι καλές πρακτικές που συλλέχθηκαν στις χώρες-εταίρους αντιπροσωπεύουν τόσο προληπτικά μέτρα όσο και δράσεις αντιμετώπισης. Από τη μία πλευρά, η ευαισθητοποίηση, η κατάρτιση και οι εκστρατείες στα μέσα ενημέρωσης ενισχύουν την αναγνώριση των άτυπων φροντιστών/ριών και αναδεικνύουν το χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά τις ευθύνες φροντίδας. Από την άλλη πλευρά, τα προγράμματα που εστιάζονται στην υποστήριξη των φροντιστών/ριών και στην παροχή υπηρεσιών μακροχρόνιας φροντίδας σε άτομα που έχουν ανάγκη, μπορούν να μετριάσουν τις προκλήσεις που παρατηρούνται στην παρόχη φροντίδας και να διευκολύνουν την εξισορρόπηση μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Η αναπαραγωγή των καλών πρακτικών που προαναφέρθηκαν ενθαρρύνεται έντονα, προκειμένου να κατανοηθεί καλύτερα η αποτελεσματικότητά τους σε εθνικό και διακρατικό επίπεδο.



6. Συμπεράσματα και συστάσεις

Στο πλαίσιο του έργου *CareDivide - Bridging the gender divide in informal long-term care* (CareDivide-Γεφυρώνοντας το έμφυλο χάσμα στην άτυπη μακροχρόνια φροντίδα), εταίροι από τη Ρουμανία, την Κύπρο, την Ελλάδα, την Ισπανία και την Ιταλία πραγματοποίησαν αναλυτική βιβλιογραφική ανασκόπηση προκειμένου να κατανοήσουν το εθνικό πλαίσιο για τη φροντίδα στις αντίστοιχες χώρες. Έμφαση δόθηκε στην απόκτηση μιας σαφούς εικόνας των νομοθετικών διατάξεων που ισχύουν όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας, καθώς και τις ευθύνες φροντίδας. Επιπλέον, η σύμπραξη είχε ως στόχο να εντοπίσει τις διαθέσιμες επίσημες οντότητες μακροχρόνιας φροντίδας και την παροχή άτυπης φροντίδας και τον αντίκτυπό της στην ευημερία των φροντιστών/ριών. Προκειμένου να αντληθούν πραγματικές πληροφορίες για το θέμα, πραγματοποιήθηκαν διαδραστικά εργαστήρια με εργοδότες/ριες και άτομα που παρέχουν άτυπη φροντίδα σε στενούς συγγενείς.

Στην επόμενη ενότητα παρουσιάζονται οι κύριες δυσκολίες και τα εμπόδια που παρατηρήθηκαν από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες στα διαδραστικά εργαστήρια, σε σχέση με το έμφυλο χάσμα στη φροντίδα και τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Προκειμένου να ανταποκριθούν σε αυτά τα εμπόδια, οι εταίροι διατύπωσαν συστάσεις που είναι σε θέση να προσφέρουν καθοδήγηση σε μελλοντικές πρωτοβουλίες σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

6.1. Δυσκολίες και εμπόδια που παρατηρήθηκαν

Η γήρανση των κοινωνιών και οι αυξανόμενες ανάγκες παροχής φροντίδας έχουν οδηγήσει σε δημογραφική κρίση που παρατηρείται σε ολόκληρη την Ευρώπη. Υπάρχει μια εντεινόμενη ανάγκη για τη φροντίδα των ευάλωτων πληθυσμών και για κρατικά χρηματοδοτούμενες υποδομές και υπηρεσίες ικανές να καλύψουν τις αυξανόμενες απαιτήσεις. Το νομικό πλαίσιο και οι υφιστάμενες πολιτικές διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Ωστόσο, όλες βασίζονται στην οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, η οποία θεσπίστηκε από την ΕΕ το 2019 με στόχο τον εκσυγχρονισμό του υφιστάμενου νομικού πλαισίου της ΕΕ σχετικά με τις άδειες για οικογενειακούς λόγους και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, χωρίς ημερομηνία). Η εξέταση της εθνικής νομοθεσίας των χωρών-εταίρων δείχνει ότι, σύμφωνα με την οδηγία της ΕΕ, έχουν προταθεί μέτρα για την υποστήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της ισότιμης κατανομής των ευθυνών φροντίδας, τα οποία περιλαμβάνουν τη θέσπιση άδειας πατρότητας και άδειας φροντιστών/ριών, την ενίσχυση της γονικής άδειας, την επέκταση των υφιστάμενων δικαιωμάτων για την αίτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και μια σειρά μη νομοθετικών μέτρων για την προστασία από τις διακρίσεις και την ενθάρρυνση της ισορροπημένης, από άποψη φύλου, χρήσης των όρων της οδηγίας (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2019).

Ωστόσο, κατά τη διάρκεια των εργαστηρίων που πραγματοποιήθηκαν στις χώρες-εταίρους, έγινε σαφές ότι εξακολουθούν να υπάρχουν βασικές δυσκολίες που διαιωνίζουν την άνιση κατανομή των ευθυνών φροντίδας και το χάσμα μεταξύ των φύλων στον τομέα της φροντίδας. Επισημάνθηκαν τόσο από τους/τις εργοδότες/ριες και τους/τις διευθυντές/ριες όσο και από τους/τις άτυπους/ες φροντιστές/ριες που συμμετείχαν στα εργαστήρια τα οποία πραγματοποιήθηκαν στη Ρουμανία, την Κύπρο, την Ελλάδα, την Ισπανία και την Ιταλία, παρουσιάζοντας μια εικόνα διαφορετική από εκείνη που σκιαγραφείται στα νομοθετικά και πολιτικά έγγραφα. Τα κύρια εμπόδια που παρατηρήθηκαν μπορούν να ταξινομηθούν στις ακόλουθες κατηγορίες:

- Έλλειψη ευαισθητοποίησης

Άγνοια σχετικά με την οδηγία της ΕΕ για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και το περιεχόμενό της παρατηρήθηκε και στις δύο ομάδες, με τους/τις εργοδότες/ριες και τους/τις εργαζόμενους/ες να αγνοούν εξίσου τα δικαιώματα που προβλέπονται και δικαιούνται. Φαίνεται ότι τα άτομα δεν γνωρίζουν σε μεγάλο βαθμό την άδεια φροντιστών/ριών, είτε αμειβόμενη είτε μη αμειβόμενη, γεγονός που υποδηλώνει την ανάγκη για μεγαλύτερη διάδοση των σχετικών πληροφοριών και παροχή καθοδήγησης στους χώρους εργασίας.

Πολλές εταιρείες αντιμετωπίζουν τις ανάγκες φροντίδας μέσω άτυπων, ad hoc μέτρων που βασίζονται στην προσωπική ευθύνη και σε ένα «οικογενειακό» στυλ διαχείρισης, και όχι μέσω δομημένων ή τυποποιημένων εταιρικών πολιτικών. Αυτή η προσέγγιση, αν και καλοπροαίρετη, αφήνει τους/τις φροντιστές/ριες εξαρτημένους/ες από την καλή θέληση των εργοδοτών/ριών και ενισχύει την άνιση πρόσβαση στην υποστήριξη.

Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι/ες ενδέχεται να γνωρίζουν κάποιες από τις νομικές διατάξεις που έχουν θεσπιστεί για τον συγκεκριμένο χώρο εργασίας, αλλά υπάρχει σαφής έλλειψη γνώσεων σχετικά με ευρύτερες ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες ή ακόμα και με τη νομοθεσία της χώρας τους. Οι άτυποι/ες φροντιστές/ριες τόνισαν, επίσης, έντονα την απουσία επίσημης αναγνώρισης και ειδικής προστασίας για το ρόλο τους. Επισήμαναν μια σειρά από ανεκπλήρωτες ανάγκες, όπως η πρόσβαση σε ψυχολογική υποστήριξη και άλλες βασικές υπηρεσίες που αποσκοπούν στη διαφύλαξη της δικής τους ευημερίας, οι οποίες παραμένουν σε μεγάλο βαθμό ανεπίλυτες μέσα στο ισχύον θεσμικό και νομικό πλαίσιο.

- **Πολιτισμικοί παράγοντες και έμφυλα πρότυπα**

Σε όλες τις χώρες παρατηρείται ένα «οικογενειακό» μοντέλο, στο οποίο η οικογένεια διαδραματίζει κεντρικό και άτυπο ρόλο στο σύστημα κοινωνικής πρόνοιας. Το μοντέλο αυτό ενισχύει τα πολιτισμικά πρότυπα και αυξάνει τις κοινωνικές προσδοκίες από τις οικογένειες προκειμένου να αναλάβουν τη φροντίδα, με αποτέλεσμα συχνά οι επαγγελματίες, τόσο οι εργοδότες/ριες όσο και οι εργαζόμενοι/ες, να αγνοούν τους νόμους που αφορούν τη φροντίδα, καθώς θεωρείται θέμα ταμπού, για το οποίο κανένα άτομο δεν θέλει να μιλήσει στον χώρο εργασίας, αλλά όλοι/ες πρέπει να το αντιμετωπίσουν.

Επιπλέον, η φροντίδα εξακολουθεί να θεωρείται ευρέως ευθύνη των γυναικών. Αυτό το κοινωνικό πρότυπο αποθαρρύνει τους άνδρες από το να λαμβάνουν άδεια φροντίδας ή να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, περιορίζοντας τον πιθανό αντίκτυπο της οδηγίας στην ισότητα των φύλων. Η χρήση της άδειας (γονικής και φροντίδας) από τους άνδρες παραμένει περιορισμένη λόγω των υφιστάμενων κοινωνικών κανόνων και των προσδοκιών ότι οι γυναίκες πρέπει να αναλαμβάνουν τη φροντίδα, γεγονός που τις οδηγεί να εγκαταλείψουν την πλήρη και να εργαστούν με μερική απασχόληση ή να επιλέξουν πρόωρη συνταξιοδότηση για να καλύψουν τις ανάγκες φροντίδας της οικογένειάς τους.

- **Αντίσταση των εργοδοτών/ριών και φύση της εργασίας**

Αν και οι ρυθμίσεις εργασίας, οι άδειες φροντίδας και η ευελιξία στον χώρο εργασίας ρυθμίζονται κατά κανόνα ανά περίπτωση, πολλές εταιρείες διστάζουν να εισαγάγουν ευέλικτες πολιτικές εργασίας, λόγω ανησυχιών σχετικά με την παραγωγικότητα των εργαζομένων τους, αλλά και των αυστηρών εσωτερικών πολιτικών που ακολουθούν εδώ και πολλά χρόνια.

Η αντίσταση των εργοδοτών/ριών είναι συχνή, γεγονός που, σε συνδυασμό με τα γραφειοκρατικά εμπόδια για την έκδοση των αδειών, την απόδειξη της αναπηρίας ή τις ιατρικές βεβαιώσεις, οδηγεί τους/τις εργοδότες/ριες να στερούνται ενσυναίσθησης όσον αφορά τις ανάγκες φροντίδας. Μερικές φορές προσφέρονται διευκολύνσεις με τη μορφή εξ αποστάσεως ή υβριδικής εργασίας, αλλά αυτό εξαρτάται από την πολιτική της εταιρείας και όχι από την δέσμευση και την υποστήριξη των προσωπικών αναγκών των εργαζομένων.

Επιπλέον, είναι εμφανής η έλλειψη αποτελεσματικής επιβολής, ιδίως στις αγροτικές περιοχές και μεταξύ των μη τυποποιημένων εργαζομένων, οι οποίοι/ες ενδέχεται να αντιμετωπίζουν δυσκολίες κατά την πρόσβαση στα δικαιώματά τους. Οι διαφορές στις ευέλικτες συνθήκες εργασίας εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από το αν οι φροντιστές/ριες απασχολούνται σε ιδιωτικούς ή δημόσιους οργανισμούς, είναι ελεύθεροι επαγγελματίες ή έχουν πολυετή απασχόληση, γεγονός που τους παρέχει μεγαλύτερη ευελιξία. Επιπλέον, σε ορισμένους τομείς (π.χ. υγειονομική περίθαλψη), η έλλειψη προσωπικού και η φύση της εργασίας καθιστούν απαγορευτικές τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας.

Η αντίσταση των εργοδοτών/ριών στην εφαρμογή των νομοθετικών πλαισίων ενισχύει, επίσης, το υπάρχον στίγμα στον χώρο εργασίας. Οι εργαζόμενοι/ες συχνά φοβούνται να μοιραστούν προσωπικές πληροφορίες με τους/τις εργοδότες/ριες τους σχετικά με την οικογενειακή τους κατάσταση και τις ευθύνες φροντίδας, καθώς μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους ή στις πιθανότητες προαγωγής τους.

Οι πολιτικές πρέπει να προωθούν την ισότητα των φύλων, να ενισχύουν τη συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων και να εξαλείφουν τη συστηματική διάκριση όσον αφορά το εργατικό δυναμικό του τομέα της φροντίδας.

- **Οικονομικοί περιορισμοί**

Δυστυχώς, το αν η άδεια φροντίδας θα είναι αμειβόμενη ή μη, ρυθμίζεται σε εθνικό επίπεδο. Έτσι, σε χώρες όπου η άδεια φροντίδας είναι χαμηλά αμειβόμενη ή δεν αμείβεται καθόλου, πολλοί/ες εργαζόμενοι/ες, ιδίως τα άτομα με χαμηλά εισοδήματα, απλά δεν μπορούν να αντέξουν οικονομικά να πάρουν άδεια για να φροντίσουν κάποιο μέλος της οικογένειάς τους.

Οι εργοδότες/ριες έχουν, επίσης, επισημάνει την ανάγκη για σαφέστερα νομοθετικά πλαίσια, πρακτικά εργαλεία και εξωτερικά κίνητρα (όπως φορολογικές ελαφρύνσεις ή πιστοποιήσεις) για την αποτελεσματική υποστήριξη των φροντιστών/ριών. Χωρίς αυτά, δυσκολεύονται να εξισορροπήσουν τις οργανωτικές απαιτήσεις με τις ανάγκες φροντίδας και κινδυνεύουν να διαιωνίσουν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων. Η έλλειψη χρηματοδότησης και οι δυσκολίες στην πρόσληψη προσωρινών αντικαταστατών/ριών για την κάλυψη των καθηκόντων των απόντων/ουσών εργαζομένων συχνά οδηγούν σε αντίσταση από τους.

- **Ανεπαρκείς μηχανισμοί παρακολούθησης και εφαρμογής**

Παρότι εκπονούνται στρατηγικά έγγραφα, οι χώρες εταίροι δεν καταφέρνουν να εφαρμόσουν αποτελεσματικά εφικτά και εφαρμόσιμα μέτρα για τη στήριξη των εργαζομένων. Παρά την ύπαρξη ρυθμιστικών φορέων και μηχανισμών, έστω σε κάποιο βαθμό, η έλλειψη ενημέρωσης των εργοδοτών/ριών σχετικά με το νομοθετικό πλαίσιο και τα περιορισμένα διαθέσιμα στοιχεία σχετικά με την πραγματική εφαρμογή των νόμων υποδηλώνουν την απουσία αποτελεσματικών μηχανισμών παρακολούθησης και επιβολής κυρώσεων σε περίπτωση μη συμμόρφωσης με την οδηγία της ΕΕ για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και τη μεταφορά της σε εθνικό πλαίσιο.

Τα αποτελέσματα των συζητήσεων που πραγματοποιήθηκαν στα διαδραστικά εργαστήρια δείχνουν ότι η εισαγωγή νέων δικαιωμάτων, όπως η παράταση της γονικής άδειας, η άδεια για φροντιστές/ριες και οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, σηματοδοτούν σημαντική πρόοδο. Ωστόσο, η περιορισμένη εφαρμογή και οι καθυστερήσεις στην πλήρη μεταφορά των μέτρων στο εθνικό δίκαιο υποδηλώνουν ένα χάσμα μεταξύ πολιτικής και πράξης. Διαρθρωτικές ελλείψεις, πολιτισμικά πρότυπα και ανεπαρκείς μηχανισμοί επιβολής συνεχίζουν να εμποδίζουν την πραγματική αλλαγή. Χωρίς στοχευμένες προσπάθειες για την ενίσχυση της εφαρμογής, την ευαισθητοποίηση και την αλλαγή των κοινωνικών στάσεων, το δυναμικό αυτών των μεταρρυθμίσεων για τη μετατροπή της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την προώθηση της ισότητας των φύλων ενδέχεται να παραμείνει σε μεγάλο βαθμό ανεκμετάλλετο. Ως εκ τούτου, λαμβάνοντας υπόψη την πρόοδο και τις

προκλήσεις στον τομέα του συμβιβασμού της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, είναι απαραίτητο να υπάρξει εμβάθυνση στην κατανόηση της πραγματικότητας των ατόμων που, λόγω της έντασης και της μόνιμου χαρακτήρα των καθηκόντων φροντίδας, αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες στη συμφιλίωση της επαγγελματικής τους ζωής με αυτές τις ευθύνες και, κατά συνέπεια, εκτελούν ανάλογα καθήκοντα ανεπίσημα. Η καθημερινή εμπειρία των φροντιστών/ριών χαρακτηρίζεται από συστημικό κατακερματισμό, κοινωνική αόρατοτητα, συναισθηματική ένταση και οικονομική ανασφάλεια. Η αντιμετώπιση αυτών των αλληλένδετων ζητημάτων απαιτεί μια πιο ολιστική, συντονισμένη και κοινοτική προσέγγιση που θα υποστηρίξει τους/τις φροντιστές/ριες όχι μόνο ως άτομα τα οποία εκπληρώνουν ένα ιδιωτικό καθήκον, αλλά και ως βασικούς παράγοντες του ευρύτερου οικοσυστήματος φροντίδας.

6.2. Συστάσεις

Τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης και των διαδραστικών εργαστηρίων έδειξαν ότι η παροχή φροντίδας είναι σε μεγάλο βαθμό έμφυλη στις χώρες-εταίρους. Οι γυναίκες είναι εκείνες που αναλαμβάνουν κυρίως τη φροντίδα των παιδιών, των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας ή των μελών της οικογένειας με αναπηρίες. Οι δημόσιες επίσημες υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας είναι περιορισμένες και αδυνατούν να καλύψουν τις αυξανόμενες ανάγκες των ατόμων που χρειάζονται φροντίδα, ενώ πολλές φορές τα κριτήρια επιλεξιμότητας και οι απομακρυσμένες τοποθεσίες δεν επιτρέπουν την εύκολη πρόσβαση. Από την άλλη πλευρά, οι ιδιωτικές εγκαταστάσεις είναι συνήθως πολύ δαπανηρές για μια οικογένεια που δεν διαθέτει οικονομική στήριξη από το κράτος. Το στίγμα που συνοδεύει την ιδρυματοποίηση, σε συνδυασμό με την προσδοκία ότι οι γυναίκες της οικογένειας θα αναλάβουν το ρόλο της φροντίστριάς, δημιουργεί σημαντική διαφορά μεταξύ των φύλων στον τομέα της άτυπης φροντίδας.

Οι πληροφορίες που προέκυψαν από τα διαδραστικά εργαστήρια, σε συνδυασμό με τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης που πραγματοποιήθηκε από τους εταίρους, είναι σε θέση να οδηγήσουν στην πρόταση ορισμένων συστάσεων, οι οποίες βασίζονται σε παρόμοιες, αναγνωρισμένες ανάγκες που παρατηρήθηκαν σε εθνικό επίπεδο στη Ρουμανία, την Κύπρο, την Ελλάδα, την Ισπανία και την Ιταλία. Οι σχετικές προτάσεις είναι σε θέση να διευκολύνουν την ανάπτυξη μελλοντικών πρωτοβουλιών, τη μεταρρύθμιση των υφιστάμενων πολιτικών και τη συνολική αλλαγή της νοοτροπίας της κοινωνίας όσον αφορά τη φροντίδα και την αξία της.

Υλοποίηση πρωτοβουλιών ευαισθητοποίησης

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι είναι ζωτικής σημασίας η ευαισθητοποίηση σχετικά με τα νόμιμα δικαιώματα, τους διαθέσιμους μηχανισμούς στήριξης και τη διαίρεση των ευθυνών φροντίδας με βάση το φύλο. Επιπλέον, οι εργοδότες/ριες και οι εργαζόμενοι/ες πρέπει να κατανοήσουν τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και τον τρόπο επίτευξής της, προκειμένου να επιδιώξουν μια καλύτερη ποιότητα ζωής για τους/τις φροντιστές/ριες. Οι μελλοντικές πρωτοβουλίες θα πρέπει να κατονομάσουν, να ορίσουν και να μεταδώσουν τις γνώσεις σχετικά με το τι συνιστά άτυπη φροντίδα και ποιοι/ες είναι οι άτυποι/ες φροντιστές/ριες, καθώς πρόκειται για ένα καθήκον που θεωρείται σε μεγάλο βαθμό φυσιολογικό και αναμενόμενο για την οικογένεια, και ιδίως για τις γυναίκες, όταν τα μέλη της γερνούν. Η ανάγκη για εκστρατείες ευαισθητοποίησης αναγνωρίστηκε τόσο από τους/τις εργοδότες/ριες, τους/τις διευθυντές/ριες και τους/τις ειδικούς σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού όσο και από τους/τις άτυπους/ες φροντιστές/ριες.

Επενδύσεις σε επίσημες υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας

Οι αυξανόμενες ανάγκες των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας υποδηλώνουν την έλλειψη υπηρεσιών φροντίδας, οι οποίες δεν είναι σε θέση να παρέχουν υποστήριξη στον ταχέως γηράσκοντα πληθυσμό. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα μακρές λίστες αναμονής, αυστηρά κριτήρια επιλογής, υπηρεσίες με χαμηλή απόδοση και υπερβολικά επιβαρυνμένους επαγγελματίες. Η αύξηση της παροχής επίσημων υπηρεσιών

μακροχρόνιας φροντίδας θα μπορούσε να συμβάλει στην ανακούφιση του φόρτου των άτυπων φροντιστών/ριών και να εξασφαλίσει ίση και εύκολη πρόσβαση για όλα τα άτομα. Η δυσανάλογη διαθεσιμότητα υποδομών στις αστικές περιοχές περιορίζει την πρόσβαση σε επίσημες υπηρεσίες φροντίδας στις αγροτικές περιοχές, ασκώντας μεγαλύτερη πίεση στις οικογένειες για να παρέχουν άτυπη φροντίδα λόγω έλλειψης πόρων. Μια αποτελεσματική πρακτική πρέπει να δίνει προτεραιότητα στην ανάπτυξη ολοκληρωμένων δομών υποστήριξης, ιδίως μέσω κοινοτικών μοντέλων, που να προσφέρουν ένα ενιαίο σημείο πρόσβασης σε πόρους, συνδέσεις με ομοτίμους και βασικές υπηρεσίες. Αυτά τα τοπικά κέντρα μπορούν να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στην ανακούφιση των φροντιστών/ριών από το γραφειοκρατικό βάρος, ενισχύοντας παράλληλα την εμπιστοσύνη, τη συνέχεια και το αίσθημα του ανήκειν.

Ψυχολογική υποστήριξη

Η παροχή συνεπούς φροντίδας σε ένα μέλος της οικογένειας μπορεί να είναι εξαντλητική. Εκτός από τη σωματική εξάντληση και τη θυσία των δικών τους αναγκών, οι φροντιστές/ριες μπορεί να βιώνουν συναισθηματικό στρες για την ευημερία των μελών της οικογένειάς τους. Οι φροντιστές/ριες ενδέχεται, επίσης, να αντιμετωπίσουν κοινωνική απομόνωση, καθώς τα καθήκοντα φροντίδας και οι απρόβλεπτες ευθύνες μπορούν να τους απομακρύνουν από την κοινωνική τους ζωή. Η ανάπτυξη υπηρεσιών ψυχικής υγείας απευθείας για τους/τις φροντιστές/ριες, με επαγγελματίες σε θέση να υποστηρίξουν την ευημερία τους, θα ήταν πολύ σημαντικό βήμα. Πρωτοβουλίες όπως ομάδες αλληλοϋποστήριξης, γραμμές βοήθειας για την ψυχική υγεία, εργαστήρια και κατάρτιση για την αντιμετώπιση του άγχους και των συναισθημάτων που προκαλεί η φροντίδα, αλλά και ειδική, δωρεάν ψυχολογική υποστήριξη θα ήταν ένα καλό ξεκίνημα για την αντιμετώπιση της σιωπηλής «εξουθένωσης» που βιώνουν πολλοί/ές φροντιστές/ριες.

Βελτίωση των μηχανισμών επιβολής και παρακολούθησης

Η βελτίωση της αποτελεσματικότητας της υφιστάμενης νομοθεσίας επιτυγχάνεται με την εισαγωγή σαφών, εφαρμόσιμων κατευθυντήριων γραμμών και μηχανισμών λογοδοσίας. Η δημιουργία οργάνων και μηχανισμών παρακολούθησης που να διασφαλίζουν την αποτελεσματική εφαρμογή των υφιστάμενων νόμων θα μπορούσε να βελτιώσει την εθνική μεταφορά της νομοθεσίας της ΕΕ στον τομέα της φροντίδας. Η παρατηρούμενη έλλειψη ολοκλήρωσης μεταξύ των υπηρεσιών υγείας, κοινωνικής πρόνοιας και διοίκησης αφήνει τους/τις φροντιστές/ριες χαμένους/ες σε ένα λαβύρινθο ασύνδετων φορέων που δεν προωθούνται, δεν ενισχύονται και δεν αξιολογούνται κατάλληλα.

Δομές στήριξης για τους/τις άτυπους/ες φροντιστές/ριες

Η περαιτέρω υποστήριξη των άτυπων φροντιστών/ριών μπορεί να συμβάλει στην αναγνώριση της αφοσίωσής τους. Οικονομικά κίνητρα, επαγγελματικές ευκαιρίες και κατάρτιση θα μπορούσαν να τους βοηθήσουν να συνεχίσουν να φροντίζουν τα μέλη της οικογένειάς τους. Ο άτυπος χαρακτήρας της φροντίδας συχνά κρατά αυτά τα άτομα στην αφάνεια, ενώ μερικές φορές μπορεί ακόμα και να προκαλέσει βλάβη και άδικη μεταχείριση. Η επίσημη αναγνώριση των ρόλων των άτυπων φροντιστών/ριών στο πλαίσιο των εθνικών πολιτικών και των συστημάτων συλλογής δεδομένων θα μπορούσε να συμβάλει στην τυποποίηση του ρόλου τους, η οποία μπορεί να οδηγήσει με τη σειρά της στη δημιουργία υπηρεσιών υποστήριξης και παροχών.

Προσαρμογές στον χώρο εργασίας

Οι επιχειρήσεις και οι εργοδότες/ριες θα πρέπει να επιτρέπουν πιο ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, αναγνωρίζοντας τα δικαιώματα φροντίδας και προσφέροντας επιδόματα και παροχές. Η υποστήριξη και η ενθάρρυνση από εργοδότες/ριες που επιδεικνύουν ενσυναίσθηση μπορούν να συμβάλουν στην αλλαγή νοοτροπίας και στην αμφισβήτηση των στερεοτύπων σχετικά με τη φροντίδα. Τα εθνικά πλαίσια θα πρέπει να υποστηρίζουν τους/τις εργοδότες/ριες ώστε να γίνουν πιο φιλικόι/ες προς τους/τις φροντιστές/ριες, προσφέροντας κατάρτιση, εργαλεία και πρότυπα πολιτικών που ενθαρρύνουν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, επιλογές για τηλεργασία και πολιτικές χορήγησης άδειας.

Μια άλλη πρακτική θα μπορούσε να είναι η θέσπιση προγραμμάτων και κινήτρων για τις επιχειρήσεις οι οποίες υιοθετούν πρακτικές ένταξης για τους/τις εργαζόμενους/ες που παρέχουν φροντίδα και μια ευρύτερη κατανόηση των αναγκών τους ως δυνητικών φροντιστών/ριών.

Πρωτοβουλίες για αλλαγή της κουλτούρας

Οι κοινωνίες καλούνται να αντιμετωπίσουν τα έμφυλα στερεότυπα που αναθέτουν δυσανάλογα τις ευθύνες φροντίδας στις γυναίκες. Πρέπει να δημιουργηθεί μια κουλτούρα συνυπευθυνότητας και συλλογικής δέσμευσης, στην οποία άνδρες και γυναίκες να μοιράζονται τα καθήκοντα ισότιμα. Η αντιμετώπιση του φύλου στη φροντίδα θα μπορούσε να λάβει τη μορφή εκστρατειών ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του κοινού, οι οποίες να θέτουν υπό αμφισβήτηση τα στερεότυπα και να προωθούν την κατανομή των ευθυνών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Προτείνεται οι δημόσιοι, ιδιωτικοί και τριτογενείς φορείς και, γενικά, οι οργανισμοί που ασχολούνται με θέματα φροντίδας να υποστηρίζουν τη δημιουργία και τη βιωσιμότητα προγραμμάτων που να απευθύνονται στους άνδρες και να εστιάζουν στην ευαισθητοποίηση, την ενημέρωση και την κατάρτιση σχετικά με την ανάληψη της φροντίδας και την προώθηση της συνυπευθυνότητας. Η δύναμη των μέσων μαζικής ενημέρωσης, τόσο των παραδοσιακών όσο και των διαδικτυακών, στην επηρεασμό των κοινωνικών αντιλήψεων μέσω της προώθησης ποικίλων αναπαραστάσεων στα μέσα ενημέρωσης θα ήταν, επίσης, καθοριστική σε αυτό το πλαίσιο. Τέτοιου τύπου δραστηριότητες είναι απαραίτητες για να αλλάξουν οι στάσεις των ανδρών απέναντι στην κατανομή των ευθυνών και να μειωθούν τα στερεότυπα που επηρεάζουν τα καθήκοντα φροντίδας.

Τέλος, παρατηρείται επείγουσα ανάγκη για τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ πολιτικής και πράξης, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι νομοθετικές προσπάθειες θα μεταφραστούν σε πραγματική στήριξη των φροντιστών/ριών και σε ουσιαστική πρόοδο προς την ισότητα των φύλων. Οι προτάσεις που διατυπώνονται ανωτέρω αποσκοπούν να προτείνουν δράσεις ικανές να εφαρμοστούν σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, προκειμένου να υποστηριχθεί η προσαρμογή των κοινωνιών στις αυξανόμενες ανάγκες ενός πληθυσμού σε γήρανση.

7. Βιβλιογραφία

- Alessi, C., Bonardi, O., Calafà, L., D'Onghia, M., Militello, M. G., Saracini, P., & Vallauri, M. L. (2023). *Diritto di conciliazione: Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158/UE* [Right to conciliation: Prospects and limits of the transposition of directive 2019/1158/EU]. Editoriale Scientifica. <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2023/05/Quaderno-DLM-n.14.pdf>
- Arnogiannaki, A. & Terzakis, S. (2021, Oct. 28). *Labour Law 4808/21: Arrangements for Caregivers*. www.epioni.gr/en/greek-labour-law-4808-2021-its-regulations-for-caregivers
- Athens Urban Transport Organization (OASA). (2022). *Information for disabled persons*. <https://www.oasa.gr/en/passenger-service/disabled-persons/information-for-disabled-persons/>
- Bartha, A., & Zentai, V. (2020). *Long-Term Care and Gender Equality: Fuzzy-Set Ideal Types of Care Regimes in Europe*. *Social Inclusion*, 8(4), 92-102. <https://doi.org/10.17645/si.v8i4.2956>
- Chiarotti, F., Kodra, Y., De Santis, M., Bellenghi, M., Taruscio, D., Carè, A., & Petrini, M. (2023). *Gender and burden differences in family caregivers of rare disease patients*. *Annali dell'Istituto Superiore di Sanità*, 59(2), 137–144. https://doi.org/10.4415/ANN_23_02_05,
- Chivu, L. (2019). *Local entrepreneurship and social services in Romania. Territorial analysis*. *European Research on Management and Business Economics*, 25(2), 79–86. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.04.001>
- Cholezas, I. (2022). *Inequalities between men and women in 21st century Greece*. *Greek Economic Outlook*, (47). https://www.kepe.gr/images/oikonomikes_ekselikseis/issue-47-en/inequalities-between-men-and-women-in-21st-century-greece.pdf
- Cioffi, A., Cecannecchia, C., Baldari, B., & Karaboue, M. A. A. (2023). *Informal caregivers in Italy: The 'phantom zone' of welfare*. *Acta Biomedica*, 94(1), e2023018. <https://doi.org/10.23750/abm.v94i1.13660>
- Cleveland Clinic. (2024). *Activities of Daily Living*. <https://my.clevelandclinic.org/health/articles/activities-of-daily-living-adls>
- Comunidades de cuidados. (n.d.). *Cuidados comunitarios en entornos rurales* [Community Care in Rural Settings]. <https://comunidadesdecuidados.org/estrategia-de-cuidados-en-entornos-rurales-2/>
- Costa-Font, J., Jiménez, S., Prieto, C. V., & Viola, A. (2022). *Long-term care in Spain*. *Studies on the Spanish Economy* eee2022–23, FEDEA. <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/2022/eee2022-23.pdf>
- Crespi, I., & Palermo, M. S. (2024). *Rethinking work-family balance in Italy: Case studies and innovative strategies*. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 15(1), 89–109. <https://doi.org/10.14267/CJSSP.2024.1.5>
- Cuidadanas. (n.d.). *Cuidadanas, un proyecto de Fundación Mujeres* [Citizens, a project of the Women's Foundation]. <https://cuidadanas.es/>
- CYLAW. (2022). *The Leave (Paternity, Parental, Care, Force Majeure) and Flexible Work Arrangements for Work-Life Balance Law of 2022 (Law 216(I)/2022)*. https://www.cylaw.org/nomoi/indexes/2022_1_216.html

CYLaw. (2023). *The Regulation of the Telework Organizational Framework Law of 2023 (L. 120(I)/2023)*.
https://www.cylaw.org/nomoi/indexes/2023_1_120.html

Daniilidou, N. V., Economou, C., Zavras, D., Kyriopoulos, J., & Georgoussi, E. (2003). *Health and social care in aging population: an integrated care institution for the elderly in Greece*. International journal of integrated care, 3, e04. <https://doi.org/10.5334/ijic.92>

De Stefanis, E. (2023). *The European directive on work-life balance: Innovations and compromises*. Secondo Welfare. <https://www.secondowelfare.it/worklife-community/la-direttiva-europea-sulla-conciliazione-vita-lavoro-innovazioni-e-compromessi/>

Dictionary.com. (n.d.). *Familism*. <https://www.dictionary.com/browse/familism>

Diotima. (n.d.). *Profile*. <https://diotima.org.gr/en/profile/>

Domina Observatory. (2024). *Rapporto annuale sul lavoro domestico 2024* [Annual Report on Domestic Work 2024]. <https://immigrazione.it/docs/2025/domina-rapporto-annuale-2024.pdf>

Edemekong, PF., Bomgaars, DL., Sukumaran, S., Schoo, C. (2025). *Activities of Daily Living*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK470404/>

En.philenews. (2018). *Cypriot Employees Manage Work-Life Balance*. <https://in-cyprus.philenews.com/local/cypriot-employees-manage-work-life-balance/>

Entrena Empleo. (n.d.) *What is Entrena Empleo?* <https://www.entrenaempleo.org/en/el-proyecto>

Erboli, T. (2022). *Implementation of EU Directive on Work-life Balance*. <https://knowledge.dlapiper.com/>

Eurocarers. (2020). *Enhancing the Social Rights of Informal Carers: the way forward*. <https://eurocarers.org/wp-content/uploads/2024/09/Enhancing-the-Rights-of-Informal-Carers-Eurocarers-Response-to-the-Consultation-on-the-Social-Pillar-Action-Plan-301120.pdf>

Eurocarers. (2021). *The gender dimension of informal care*. <https://eurocarers.org/wp-content/uploads/2024/09/Eurocarers-Gender-dimension-of-infomal-care.pdf>

Eurocarers. (2023). *Towards Carer Friendly Societies-Eurocarers Country Profiles: Cyprus*. <https://eurocarers.org/country-profiles/cyprus/>

Eurofound (2018), *European Quality of Life Survey 2016 – Quality of life, quality of public services, and quality of society*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/european-quality-life-survey-2016>

Eurofound. (2019). *Parental and paternity leave – Uptake by fathers*. Publications Office of the European Union. <http://eurofound.link/ef18087>

Eurofound. (2020). *Long-term care workforce: Employment and working conditions*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-12/ef20028en.pdf>

Eurofound. (2024a). *Working Life in Cyprus*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/working-life-cyprus>

Eurofound. (2024b). *Paths towards independent living and social inclusion in Europe*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2024/paths-towards-independent-living-and-social-inclusion-europe>

- European Commission. (2018). *Work-life balance, Flash Eurobarometer 470*.
<https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2185>
- European Commission. (2021). *Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/06382>
- European Commission. (2022a). *Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on access to affordable high-quality long term care*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022DC0441>
- European Commission. (2022b). *COUNCIL RECOMMENDATION of 8 December 2022 on access to affordable high-quality long-term care* [2022/C 476/01]. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32022H1215%2801%29>
- European Commission. (2023). *Commission Takes Action to Promote Work-Life Balance in the EU*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_2112
- European Commission. (2024). *Healthy life years statistics*. Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Healthy_life_years_statistics
- European Commission (n.d.) *Work-life balance*. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/working-conditions/work-life-balance_en
- European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2021a). *Long-term care report: trends, challenges and opportunities in an ageing society. Volume II, Country profiles*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/183997>.
- European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2021b). *European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality. Cyprus*. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23930&langId=en>
- European Institute for Gender Equality. (2019). *Gender Equality Index 2019: Work-life balance*. https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2019-report/informal-care-children-and-childcare-services?language_content_entity=en
- European Institute for Gender Equality. (2021). *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*. Publications Office of the European Union. https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market?language_content_entity=en
- European Institute for Gender Equality. (2023). *A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap*. Publications Office of the European Union. https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en
- European Institute for Gender Equality. (2024). *Gender Equality Index 2024 – Sustaining momentum on a fragile path*. Publications Office of the European Union. <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2024-sustaining-momentum-fragile-path#eige-files>
- European Employment Services. (2025). *Labour Market Information: Romania*. https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-romania_en

- European Parliament. (2025). *Understanding the Gender Pay Gap: Definition, Facts and Causes*. <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-facts-and-causes>
- European Parliament & Council of the European Union. (2019). *Directive (EU) 2019/1158 of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU*. Official Journal of the European Union, L 188, 79–93. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>
- European Social Network. (2023). *Social Services Index 2023: Italy*. <https://www.esn-eu.org/social-services-index/2023/italy>
- European Social Network. (2024). *Greece*. <https://www.esn-eu.org/social-services-index/2024/greece>
- European Union. (2019). *Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU*. Official Journal of the European Union, L 188, 79–93, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>
- Eurostat. (2018). *1 in 4 people in the EU have a long-term disability*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20181203-1>
- Eurostat. (2020). *Ageing Europe — looking at the lives of older people in the EU — 2020 edition*. Publications Office of the European Union. <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistical-books/-/ks-02-20-655>
- Eurostat. (2022). *Disability statistics - elderly needs for help or assistance*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics_-_elderly_needs_for_help_or_assistance#Highlights:contentReference\[oaicite:5\]{index=5}](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics_-_elderly_needs_for_help_or_assistance#Highlights:contentReference[oaicite:5]{index=5})
- Eurostat. (2024a). *Ageing Europe - statistics on population developments*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe_-_statistics_on_population_developments#Source_data_for_tables_and_graphs
- Eurostat. (2024b). *Population on 1 January by age group, sex and citizenship (dataset)* https://doi.org/10.2908/DEMO_PJANIND
- Eurostat. (2024c). *Healthcare expenditure statistics by function, provider and financing scheme*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Healthcare_expenditure_statistics_by_function_provider_and_financing_scheme
- Eurostat. (2025). *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)*. European Union Labour Force Survey. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp_custom_12158505/default/table?lang=en
- Evason, N. (2019). *Greek Culture - family*. Cultural Atlas. <https://culturalatlas.sbs.com.au/greek-culture/greek-culture-family>
- Farré, L., González, L., Hupkau, C., & Ruiz-Valenzuela, J. (2024). *¿Qué sabemos sobre el uso de los permisos de paternidad en España?* [What do we know about the use of paternity leave in Spain?] EsadeEcPol — Center for Economic Policy. <https://www.esade.edu/ecpol/en/publications/que-sabemos-sobre-el-uso-de-los-permisos-de-paternidad-en-espana/>

Financial Mirror. (2023). Cyprus Lacks Work-Life Balance.
<https://www.financialmirror.com/2023/04/20/cyprus-lacks-work-life-balance/>

Fundación HelpAge Internacional España. (2021). *El derecho a los cuidados de las personas mayores: la igualdad de trato y la no discriminación por razón de edad* [The right to care for the elderly: equal treatment and non-discrimination based on age]. https://www.helpage.es/wp-content/uploads/2021/09/Informe_El-derecho-a-los-cuidados-de-las-personas-mayores_HelpAge-Espana-2021.pdf

Government of Romania (2022a). Legea nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ [Law No. 283/2022 amending and supplementing the Labour Code and the Administrative Code]. Monitorul Oficial al României, Part I No. 1013, October 19, 2022.

Government of Romania (2022b). Ordonanța de urgență nr. 117/2022 pentru modificarea și completarea Legii concediului paternal nr. 210/1999 [Government Emergency Ordinance No. 117/2022 amending the Paternal Leave Law No. 210/1999], Monitorul Oficial al României, No. 845, August 29, 2022

Government of Romania (2023). Legea nr. 241/ 2023 pentru completarea Legii nr. 53/2003- Codul Muncii [Law No. 241/2023 supplementing the Labour Code]. Monitorul Oficial al României, No. 673, July 21, 2023.

Guga, Ș and Sindreștean, A. (2021). *Inegalități economice de gen în România* [Economic gender inequalities in Romania]. Friedrich Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bukarest/18613.pdf>

Hellenic Statistical Authority. (2022). Παρακολούθηση του έργου των Μονάδων Κοινωνικής Φροντίδας (ΝΠΔΔ): έτος 2021 [Monitoring the work of Social Care Units (NPDD): year 2021]. <https://www.statistics.gr/documents/20181/eaafd70c-0019-bca5-984d-d3be7615e1b3>

Hope – Heatwaves. (1984). *Open Protection Centers for the Elderly (K.A.P.I.) - Greece*. <https://www.hope-heatwaves.eu/hope/open-protection-centers-for-the-elderly-%28k.a.p.i.%29--greece>

la Caixa Foundation. (2024). *School for Carers: self-care for better caring*. <https://mediahub.fundacionlacaixa.org/en/research-health/health/diseases/2024-11-05/school-carers-better-caring-6567.html>

Instituto Nacional de Estadística. (2022a). *Estadísticas del Padrón Continuo: Población por edad (3 grupos de edad), Españoles/Extranjeros, Sexo y Año* [Continuous Census Statistics: Population by age (3 age groups), Spaniards/Foreigners, Sex and Year]. <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/e245/p08/l0/&file=01001.px&L=0>

Instituto Nacional de Estadística. (2022b). *Esperanza de vida* [Life expectancy]. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926380048&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

Instituto Nacional de Estadística. (2022c). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia – EDAD-hogares* [Survey on Disability, Personal Autonomy and Dependency Situations – AGE-households]. https://www.ine.es/prensa/edad_2020_p.pdf

Instituto Nacional de Estadística. (2024a). *Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas* [Survey on the use of ICT and e-commerce in companies]. <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/ETICCE20231T2024.htm>

- Instituto Nacional de Estadística. (2024b). *Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad* [Part-time employees by reason of part-time work, sex and age group]. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=65152>
- Istituto Nazionale di Statistica. (2019). *Conciliazione tra lavoro e famiglia: Anno 2018* [Work-life balance: Year 2018]. <https://www.istat.it/it/files/2019/11/Report-Conciliazione-lavoro-e-famiglia.pdf>
- Istituto Nazionale di Statistica. (2023). *Demographic indicators – Year 2022*. <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2023/04/indicatori-2022-english.pdf>
- Istituto Nazionale di Statistica. (2025). *Demographic indicators – Year 2024*. https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/03/DEMOGRAPHIC-INDICATORS_YEAR-2024.pdf
- Jurado, T., Castellanos, C., Fernández, I. y Fernández, A. (2021). *Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar en España: Desigualdades y transformaciones después de la COVID-19* [Co-responsibility and work-life balance in Spain: Inequalities and transformations after COVID-19]. Unión de Asociaciones Familiares. https://unaf.org/wp-content/uploads/2021/11/UNAF-Estudio-de-Conciliacion_vDigital.pdf
- Karamesini, M. & Simeonaki, M. (2019). *Reconciling work and family life in Greece (2nd ed.)*. <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/eeekp/article/view/29063>
- Kaspar, R., Diehl, M., & Wahl, H. W. (2024). *Differential Item Functioning Along the Old Age Continuum: Contrasting Chronological Age With Contextual Variables in the Assessment of Gains and Losses Across Advanced Old Age*. The journals of gerontology. Series B, Psychological sciences and social sciences. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbae046>
- Koomson, I., Lenzen, S., & Afoakwah, C. (2024). *Informal care and financial stress: Longitudinal evidence from Australia*. Stress and Health, 40(4), e3393. <https://doi.org/10.1002/smi.3393>
- Koukouli, S., Kalaitzaki, A. E., Panagiotakis, S., Markakis, G., Werner, P., & Tziraki, C. (2020). *Factors associated with the perception of services by dementia informal caregivers in Greece: the role of familism*. Aging & Mental Health, 26(2), 305–313. <https://doi.org/10.1080/13607863.2020.1857694>
- Koulias, E., Apostolakis, I. & Sarafis, P. (2020). *Typology of social welfare systems and long-term health care. Greece's position in relation to Europe*. Scientific Chronicles, 25(2), 304-319. www.tzaneio.gr/wp-content/uploads/epistimonika_xronika/p20-2-9.pdf
- KPMG. (2023). *Flexibilitatea este cuvântul cheie pe piața muncii la ora actuală* [Flexibility is the key word on today's labour market]. <https://kpmg.com/ro/en/blogs/home/posts/2023/07/flexibilitatea-este-cuvantul-cheie-pe-piaa-muncii-la-ora-actual.html>
- The Lancet Regional Health-Europe. (2023). *Securing the future of Europe's ageing population by 2050*. The Lancet regional health. Europe, 35, 100807. <https://doi.org/10.1016/j.lanepe.2023.100807>
- Li, J., Song, Y. (2019). *Formal and Informal Care*. In: Gu, D., Dupre, M. (eds) Encyclopedia of Gerontology and Population Aging. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-69892-2_847-1
- Lyon, D. (2006). *The organization of care work in Italy: Gender and migrant labor in the new economy*. Indiana Journal of Global Legal Studies, 13(1), 207–224. <https://www.repository.law.indiana.edu/ijgls/vol13/iss1/7>
- Matia Eskola. (n.d.). *Matia Eskola* [Matia School]. <https://matiaeskola.eus/eu/home>

MenCare. (n.d.). *About Us*. <https://www.mencare.org/about-mencare/>

Ministry of Equality. (2024). *Boletín Oficial del Estado* [Official State Bulletin]. <https://www.boe.es/boe/dias/2024/05/17/pdfs/BOE-A-2024-10002.pdf>

Ministry of Labour and Social Economy. (2023). *Encuesta Anual Laboral 2023* [Annual Labor Survey 2023]. https://www.mites.gob.es/estadisticas/EAL/EAL2023/Resumen_EAL_2023.pdf

Ministry of Labour and Social Protection. (2021a). *Strategia Națională privind incluziunea socială și reducerea sărăciei pentru perioada 2022-2027* [National Strategy on Social Inclusion and Poverty Reduction for 2022-2027]. <https://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/minister-2019/strategii-politici-programe/6562-sn-incluziune-sociala-2022-2027>

Ministry of Labour and Social Protection. (2021b). *Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027* [National Strategy for Employment 2021-2027]. https://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/SNOFM_2021-2027.pdf

Ministry of Labour and Social Security. (2022a). *Strategia Națională privind îngrijirea de lungă durată și îmbătrânire activă pentru perioada 2023-230* [National Strategy on Long-Term Care and Active Ageing for 2023-2030] https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/Anexa_HG_1492_2022.pdf

Ministry of Labour and Social Security. (2022b). *Strategia națională privind prevenirea instituționalizării persoanelor adulte cu dizabilități și accelerarea procesului de dezinstituționalizare, 2022-2030* [National Strategy on Preventing the Institutionalization of Adults with Disabilities and Speeding Up the Deinstitutionalization Process, for 2022–2030] https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/HG_1492_2022.pdf

Ministry of Labor, Family, Youth, and Social Solidarity. (2025). *Older adults in residential care*. <https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/2014-domenii/familie/politici-familiale-incluziune-si-asistenta-sociala/acreditate-furnizori-si-servicii-sociale/5925-analize-grafice-%C8%99i-cartografice-furnizori-de-servicii-sociale-acreditate%C8%9Bi-%C8%99i-servicii-sociale>

Montero-Cuadrado, F., Barrero-Santiago, L., Llamas-Ramos, R., & Llamas-Ramos, I. (2022). *Musculoskeletal Pain in Family Caregivers: Does a Therapeutic Physical Program in Primary Care Work? A Randomized Controlled Trial*. *International journal of environmental research and public health*, 20(1), 185. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010185>

Moore, L. (2025). *Parental leave in Spain: What's new for 2025*. Baby On Board Spain. <https://www.babyonboardspain.com/post/parental-leave-in-spain-what-s-new-for-2025>

National Agency for Equal Opportunities between Women and Men. (2021). *Strategia Națională privind promovarea egalității de șanse și tratament între bărbați și femei și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027* [National Strategy for Promoting Equal Opportunities and Treatment between Women and Men and for Preventing and Combating Domestic Violence for the period 2021–2027] https://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Transparenta_decizionala/09032021_Anexa_1_SNESVD_cu_ANDPDCA_CNPP_29_01.pdf

National Authority for the Protection of the Rights of Persons with Disabilities. (2023). *Number of older people with disabilities using public services and non-residential public services in 2023*. <https://anpd.gov.ro/web/transparenta/statistici/>

- National Authority for the Protection of the Rights of Persons with Disabilities. (2024). *Number of older people with disabilities using public services and non-residential public services in 2024*. <https://anpd.gov.ro/web/transparenta/statistici/>
- National Commission for Human Rights. (n.d.). *GNCHR, the independent advisory body to the Greek State in human rights issues*. <https://nchr.gr/en/gnchr.html>
- National Institute on Aging. (2023). *Aging in Place: Growing Older at Home*. <https://www.nia.nih.gov/health/aging-place/aging-place-growing-older-home>
- Neo Law. (2023). *Cyprus Introduces New Work-Life Balance Legislation Providing Additional Rights for Working Parents and Caregivers*. <https://neo.law/2023/01/24/cyprus-introduces-new-work-life-balance-legislation-providing-additional-rights-for-working-parents-and-caregivers/>
- NHOA Group. (2020). *ENGIE Eps launches FamilyWorking: A new approach to work putting family at the centre*. <https://nhoagroup.com/documents/engie-eps-launches-familyworking/>
- Occupations Observatory. (2024). *El empleo en España en el sector de los cuidados de larga duración* [Employment in Spain in the long-term care sector]. Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/el-empleo-en-espana-en-el-sector-de-los-cuidados-de-larga-duracion.html>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022). *Health at a glance: Long-term care policies*. OECD Publishing. [https://one.oecd.org/document/DELSA/HEA/WD/HWP\(2022\)8/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DELSA/HEA/WD/HWP(2022)8/en/pdf)
- Papadopoulos, T. N. (2002). *Greek family policy from a comparative perspective*. In *Women, work and the family in Europe* (pp. 65-75). https://www.researchgate.net/publication/241018607_Greek_Family_Policy_From_a_Comparative_Perspective
- Papastavrou, E., Tsangari, H., Kalokerinou, A., Papacostas, S. S., & Sourtzi, P. (2009). *Gender issues in caring for demented relatives*. *Health Science Journal*, 3(1), 41–53. https://www.researchgate.net/publication/38958084_Gender_issues_in_caring_for_demented_relatives
- Pavlopoulos, N. A., & Rachiotis, N. T. (2024). *The demographic problem in Greece: Consequences and solutions*. *Journal of Environmental Science and Engineering - A*, 13(3). <https://doi.org/10.17265/2162-5298/2024.03.004>
- Plataforma Vidas. (n.d.). <https://plataformavidas.gob.es/>
- Polis, X. (2021). *The Awareness and Capacity Building ACCESS4All Courses*. https://xeniospolis.gr/wp-content/uploads/2023/07/ACCESS4ALL_SUMMARY_EL.pdf
- Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia. (2022). *Avviso pubblico #RiParto [RiParto public notice]*. <https://www.famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/comunicazione/notizie/avviso-pubblico-riparto/>
- Regione Emilia-Romagna. (2024). *Caregiver familiare* [Family Caregiver]. Sociale. <https://sociale.regione.emilia-romagna.it/anziani/servizi-per-il-mantenimento-al-domicilio/caregiver-familiare>

- Rocard, E., & Llena-Nozal, A. (2022). *Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind*. OECD Health Working Papers, (140), 0_1-72. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2022/05/supporting-informal-carers-of-older-people_447892d0/0f0c0d52-en.pdf
- Santa María la Real Fundación. (2025). *Correspons-Habilidad* [Correspondents-Skill]. <https://areaempleofsmr.es/proyectos/educacion/correspons-habilidad/>
- San Raffaele. (2023). *ADI - Integrated Home Care - Medica Group - San Raffaele*. <https://sanraffaele.it/en/services/adi-integrated-home-care-medica-group/#:~:text=ADI%20health%20care&text=The%20service%20provides%20for%20scheduled,by%20the%20local%20health%20authority.>
- SHSO. (2025). *Home Care Nursing Service*. <https://www.shso.org.cy/en/clinic/koinotiki-nosilevtiki-ypiresia-kat-oikon-nosileias/>
- Strovolos Municipality. (2025). *Strovolos Municipal Multi-Functional Foundation: Strovolos Centre for the Elderly*. <https://www.strovolos.org.cy/en/home-page/the-municipality/social-services/strovolos-municipal-multi-functional-foundation/>
- Thomas, A. (2024). *The state of play of independent living and deinstitutionalisation for persons with disabilities in the EU*. Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies Directorate-General for Internal Policies. <https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/291487/QA-01-24-084-EN%20-NC.pdf>
- Trading Economics. (2024). *Cyprus - Proportion of population aged 65 and over*. <https://tradingeconomics.com/cyprus/proportion-of-population-aged-65-over-eurostat-data.html>
- Tsiganou, J. (2021). *Κοινωνικές αναπαραστάσεις, πεποιθήσεις και στερεότυπα για την ενδοοικογενειακή βία κατά των γυναικών στην Ελλάδα* [Social representations, beliefs and stereotypes on domestic violence against women in Greece]. National Center for Social Research. <https://www.kethi.gr/en/ereunes-meletes/social-representations-beliefs-and-stereotypes-domestic-violence-against-women-greece>
- United Nations. (2024). *World Population Prospects 2024: Summary of Results*. UN DESA/POP/2024/TR/NO. 9. https://population.un.org/wpp/assets/Files/WPP2024_Summary-of-Results.pdf
- United Nations Development Programme. (2023). *Breaking Down Gender Bias. Shifting social norms towards gender equality*. <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdp-document/gsni202303.pdf>
- UN Women. (2017). *Long-term care for older people: A new global gender priority* (Policy Brief No. 9). <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2017/UN-Women-Policy-Brief-09-Long-term-care-for-older-people-en.pdf>
- UN Women. (2024). *Care: A critical investment for gender equality and the rights of women and girls*. <https://www.unwomen.org/en/news-stories/statement/2024/10/care-a-critical-investment-for-gender-equality-and-the-rights-of-women-and-girls>
- Wells. (2023). *The Physical Demands of a Family Caregiver*. <https://transfermaster.com/blog/the-physical-demands-of-a-family-caregiver/>

- WHO Regional Office for Europe. (2024). *State of long-term care in Greece*.
<https://www.who.int/europe/publications/i/item/WHO-EURO-2024-10369-50141-75518>
- World Bank. (2022a). *Romania's way forward in long term care. Technical inputs to the 2023-2030 MAKPOXPONIA ΦΡONTIDA Strategy*.
[https://thedocs.worldbank.org/en/doc/d2cb0447d0b49637a8e9f17035970349-0080062023/original/EN-MAKPOXPONIA ΦΡONTIDA-brochure-2022.pdf](https://thedocs.worldbank.org/en/doc/d2cb0447d0b49637a8e9f17035970349-0080062023/original/EN-MAKPOXPONIA%20%CE%94%CE%94-brochure-2022.pdf)
- World Bank. (2022b). *Substantiation study to inform the development of the 2023-2030 MAKPOXPONIA ΦΡONTIDA Strategy and potential reforms of the legislative framework governing social assistance for the elderly*.
[https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Rapoarte si studii MMPS/DPSS/2022 Substantiation Study for MAKPOXPONIA ΦΡONTIDA Strategy 2023-2030 EN.pdf](https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Rapoarte_si_studii_MMPS/DPSS/2022_Substantiation_Study_for_MAKPOXPONIA%20%CE%94%CE%94_Strategy_2023-2030_EN.pdf)
- World Bank (2023). *Gender Equality in Romania. Where do we stand*.
<https://www.worldbank.org/en/country/romania/publication/gender-equality-in-romania-where-do-we-stand-2023-romania-gender-assessment>
- World Health Organization. (2022). *Long-term care*. <https://www.who.int/europe/news-room/questions-and-answers/item/long-term-care>
- Ziomas, D., Konstantinidou, D., Vezyrgianni, K., & Capella, A. (2018). *ESPN Thematic Report on Challenges in long-term care*.
[https://www.researchgate.net/publication/326378077 ESPN Thematic Report on Challenges in long-term care Greece](https://www.researchgate.net/publication/326378077_ESPN_Thematic_Report_on_Challenges_in_long-term_care_Greece)
- Zumbyte, I., & Szelewa, D. (2024). *Assessing Compliance: Implementation of EU's Work-life Balance Directive in European Countries*. TransEuroWorkS Working paper.
<https://transeuroworks.eu/wp-content/uploads/2024/10/Assessing-Compliance-Implementation-of-EUs-Worklife-balance-directive.pdf>
- Zygouri, I., Mantzoukas, S., Cowdell, F., Gouva, M., & Ploumis, A. (2024). *The experience of gender in spousal caregiving: A phenomenological psychological study (Greece). Rehabilitation Psychology*. <https://doi.org/10.1037/rep0000558>



Center for Social
Innovation



RESEARCH INSTITUTE
FOR QUALITY OF LIFE



**Santa María
la Real** fundación

empleo e
inclusión social



**Cyprus
Chamber of
Commerce &
Industry**



symplexis