

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ – ΤΜΗΜΑ ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΜΕΣΩΝ & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΛΟΓΟΣ ΚΑΙ ΨΗΦΙΑΚΑ ΜΕΣΑ»**



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Η ΥΠΟΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΙΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ
ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ»**

«The under-representation of women in principae positions in Secondary Schools»

ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ : ΑΠΙΔΟΠΟΥΛΟΥ ΔΗΜΗΤΡΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ : ΜΙΧΑΗΛ ΔΟΜΝΑ

A.M : 1076

Φεβρουάριος, 2023

ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Copyright © Απιδοπούλου Δήμητρα, 2023

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος, All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή με σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν την χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ : ΑΠΙΔΟΠΟΥΛΟΥ ΔΗΜΗΤΡΑ

ΑΕΜ : 1076

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ : dimitra_apidopoulou@yahoo.gr

Δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής, είναι προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας, η βιβλιογραφία και οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει έχουν δηλωθεί κατάλληλα με παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή. Επισημαίνεται πως η συγκεκριμένη επιλογή βοηθά στον περιορισμό της λογοκλοπής διασφαλίζοντας με αυτόν τον τρόπο τον/την συγγραφέα.

Ημερομηνία

Η δηλούσα

Απιδοπούλου Δήμητρα

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	4
Περίληψη.....	5
Abstract	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
Κεφάλαιο 1 ^ο	8
ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ	8
1.1 Διαφυλικά στερεότυπα - κοινωνικές προκαταλήψεις, διαιώνιση διακρίσεων	8
1.1.2 Έμφυλα στερεότυπα για το γυναικείο φύλο σε ηγετικές θέσεις.....	13
1.2 ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	18
1.2.1 Το φύλο υπό το πρίσμα καπιταλιστικών σχέσεων εργασίας (Μαρξιστικός φεμινισμός)	19
1.2.2 Το φύλο ως ξεχωριστή τάξη (Ριζοσπαστικός φεμινισμός).....	20
1.2.3 Πολιτική των ίσων ευκαιριών – Φιλελεύθερος φεμινισμός.....	22
1.3 Οριζόντιες και κάθετες διακρίσεις στον χώρο της εκπαίδευσης.....	22
1.3.1. Το επάγγελμα της εκπαιδευτικού : Ανισότητες και διακρίσεις.....	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο	28
ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	28
2.1 Θεωρητικές προσεγγίσεις για το ανθρώπινο κεφάλαιο.....	28
2.2 Το «διπλό» σύστημα	29
2.3 Φεμινιστικές και μαρξιστικές προσεγγίσεις	30
2.4 Πολιτισμικές θεωρίες.....	31
2.5 Επαγγελματικός διαχωρισμός με βάση το φύλο	31
2.6 Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής».....	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο	35
Η ΕΡΕΥΝΑ.....	35
3.1 Σκοπός της έρευνας.....	35
3.2 Επιλογή μεθόδου	36
3.3 Ερευνητικά ερωτήματα.....	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο	37
4.1 Γλωσσικές Πράξεις	37
4.2 Συλλογή Δεδομένων.....	38
4.3 Περιγραφή του Δείγματος	39
4.4 Αποτελέσματα.....	43
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	61
ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΕΚΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	63

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	63
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	67

Ευχαριστίες

Η παρούσα εργασία είναι αφιερωμένη σε γυναίκες πρότυπα, γυναίκες μητέρες, γυναίκες συζύγους, γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις, γυναίκες υπαλλήλους, γυναίκες που καθημερινά καλούνται να ανταπεξέλθουν σε καθήκοντα συνδυάζοντας όλες τις παραπάνω ιδιότητες.

Ιδιαίτερα, οφείλω ειλικρινείς ευχαριστίες στην επόπτρια μου, κυρία Μιχαήλ Δόμνα, για την ιδιαίτερη συμβολή τόσο σε προπτυχιακό, όσο και σε μεταπτυχιακό επίπεδο, την καθοδήγηση της, την εμπιστοσύνη στο πρόσωπο μου και τις κριτικές συνεισφορές της. Η συμβολή της προηγείται κατά πολύ της παρούσας εργασίας αν και εκβάλλει σε αυτή. Τόσο τα προπτυχιακά όσο και τα μεταπτυχιακά μαθήματα μαζί της αποτέλεσαν έναυσμα να χρησιμοποιήσω την φράση του Γάλλου φιλοσόφου Jacques Ranciere, ένας εκ νέου «μερισμός του αισθητού», ένας νέος τρόπος να δω, να ακούσω αλλά και να κατανοήσω την θέση μου σε συγκείμενα που μέχρι τότε περνούσαν απαρατήρητα.

Το παρόν δεν είναι εν δυνάμει παρελθόν, είναι η στιγμή της επιλογής και της δράσης.

Γυναίκα δεν γεννιέσαι, γίνεσαι

Simone de Beauvoir

Περίληψη

Η παρούσα μελέτη πραγματοποιείται κατά κύριο λόγο την συστηματική διερεύνηση και την ερμηνεία των παραγόντων και των μηχανισμών παρεμπόδισης των γυναικών από την ισότιμη συμμετοχή τους στη διοίκηση. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την υποεκπροσώπηση αυτών στην διοικητική ιεραρχία τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Ακόμα, διερευνά την αντίχρευση παραγόντων που οδηγούν στη διεκδίκηση ή μη διοικητικών – διευθυντικών θέσεων από το γυναικείο φύλο. Διερευνώνται ακόμα οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες εργαζόμενες σε άμεση σχέση με την διευθυντική θέση, τις υποχρεώσεις τους ως γυναίκες, σύζυγοι και μητέρες, τις έμφυλες αντιλήψεις και προκαταλήψεις για το γυναικείο φύλο καθώς και την ελλειμματική κατοχή επιστημονικού κεφαλαίου σε σχέση με τους άνδρες ομότεχνους τους. Οι διακρίσεις ως προς το ρόλο του φύλου είναι ιδιαίτερα εμφανείς στον εργασιακό χώρο. Παρόλο που το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών εργάζεται, το ποσοστό αυτών που κατέχουν υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις είναι πολύ χαμηλό. Παρουσιάζεται ακόμα η ανισομερής κατανομή του γυναικείου πληθυσμού σε θέσεις στελεχών τόσο των επιχειρήσεων όσο και της εκπαίδευσης. Το φύλο στην σημερινή κοινωνία σηματοδοτεί και ερμηνεύει τους διαφορετικούς ρόλους και την διαφορετική κατανομή δύναμης και εξουσίας στην πολιτική, οικονομική, κοινωνική και επαγγελματική σφαίρα. Η ερευνητική μέθοδος της συλλογής των δεδομένων είναι **η συνέντευξη**. (Όπως προκύπτει από την έρευνα η συνειδητοποίηση του εύρους του προβλήματος και της σημασίας των επιπτώσεων έχει οδηγήσει σε πληθώρα δράσεων σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.)

Λέξεις κλειδιά : Φύλο, Γυναικεία Υποεκπροσώπηση, Διοίκηση της εκπαίδευσης, Σύγκρουση ρόλων, Έμφυλες Διακρίσεις, Ανισότητα των Φύλων στο Εργασιακό Περιβάλλον, Προκαταλήψεις.

Abstract

This study aims to identify the status of women in leadership and point out the factors and mechanisms that hinder them from participating in administrative positions not only in the private but also in the public sector. Yet, it explores the difficulties that women face, the imbalance of the roles between the genders, including the burden of domestic responsibilities, discrimination in the workplace and stereotypes. The Data collected and analyzed in this thesis reveal the unequal distribution of work positions in business and education between male and female population. Furthermore, the access of women to the sharing of power and decision-making in the globe of politics, finance, society and business has been examined. I conducted through **(interviews)**, which have been transcribed and analyzed providing the qualitative- data for my research.

Keywords

gender, women's under-representation, leadership in education, role conflict, gender equality in the workplace, stereotypes

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σύμφωνα με έρευνες, η Ελλάδα διατηρεί υψηλά ποσοστά στην εκπροσώπηση του εκπαιδευτικού επαγγέλματος από γυναίκες, με αποτέλεσμα το διδασκαλικό επάγγελμα να χαρακτηρίζεται μέχρι και σήμερα ως «γυναικείο». Στον αντίποδα αυτής της άποψης, κάνοντας μια αναδρομή στην ιεραρχικά δομημένη πυραμίδα της διοίκησης της εκπαίδευσης είναι ελάχιστες οι συμμετοχές των γυναικών δημιουργώντας την απορία και τον προβληματισμό για την ύπαρξη ισότητας και την παροχή ίσων ευκαιριών για τα δύο φύλα. Βασικό παράγοντα και ίσως «εμπόδιο» για την εκπαιδευτικό αποτελεί η σύγκρουση ανάμεσα στον επαγγελματικό και οικογενειακό της ρόλο (work and family conflict).

Στις 11 Ιουλίου του 2019 ο νεοεκλεγής πρωθυπουργός της Ελλάδας Κυριάκος Μητσοτάκης σε συνέντευξη του στο BBC, υπογράμμισε πως σχετικά με τον έμφυλο καταμερισμό της κυβέρνησης του παρόλο που ο ίδιος είναι υπέρ της ισότητας των φύλων και το κόμμα του έχει εφαρμόσει ποσοστώς 40% στις εκλόγιμες θέσεις των ψηφοδελτίων, οι γυναίκες ήταν «πολύ πιο διστακτικές σε σχέση με τους άνδρες για την ανάληψη κυβερνητικών θέσεων», αναγνωρίζοντας τον έμφυλο καταμερισμό των υπουργικών θέσεων ως «πεδίο βελτίωσης» για την κυβέρνηση του. (Ηλεκτρονική έκδοση του CNN Greece 11.9.19)

Η θέση των γυναικών στην σύγχρονη εποχή δεν αποτελεί απόρροια μόνο της οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής πραγματικότητας αλλά είναι μια ιστορική εμπειρία δεκαετιών. Στις περισσότερες χώρες παρατηρείται μια ραγδαία αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην έμμισθη απασχόληση η οποία παίρνει μορφή ολοένα και πιο δυναμική. Οι γυναίκες στην σημερινή εποχή εφοδιάζονται όλο και περισσότερο με γνώσεις, πρακτικές και εμπειρία συγκριτικά με το παρελθόν.

Από τις σημαντικότερες εξελίξεις στην ελληνική αγορά εργασίας τις τελευταίες δεκαετίες είναι η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Κρίνοντας από την περίοδο 2000 – 2010, οι γυναίκες κατέλαβαν το 85% των θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν, ενώ ανάλογη δυναμική εκδήλωσαν σε επαγγέλματα ειδικότητες και ανώτερες ιεραρχικά θέσεις εργασίας που άλλοτε κατείχαν αποκλειστικά άνδρες. (Γιαννακούρου & Σουμέλη, 2002)

Σύμφωνα με την ανθρωπολογία, οι κατά φύλο σχέσεις αποτελούν σημαντικό παράγοντα για την οργάνωση μιας κοινωνίας και ότι σε κάθε ανθρώπινη κοινωνία υπάρχει θεσμοθετημένη κατανομή των ρόλων ανάμεσα στα φύλα. Όπως αναφέρει ο κονστρουκτιβισμός, το φύλο (gender) συνιστά θεμελιώδη πολιτισμική κατηγορία που οργανώνει τις κοινωνικές κατηγορίες «άντρες» και «γυναίκες». Θέτει τα μεταξύ τους όρια καθώς και τους κανόνες επικοινωνίας και ουσιαστικά οργανώνει τις κοινωνικές σχέσεις. «Δεν υπάρχει τίποτα στην κοινωνική ζωή που να μην μπορεί να κατανοηθεί μέσα από τις έμφυλες σχέσεις» (Παπαταξιάρχης, 1992).

Κεφάλαιο 1^ο

ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ

1.1 Διαφυλικά στερεότυπα - κοινωνικές προκαταλήψεις, διαιώνιση διακρίσεων

Ο καθοριστικός όρος «στερεότυπο» εισάχθηκε από τον Lippmann (1922) στις αρχές της δεκαετίας του 1920. Εκ παραλλήλου ο Lippmann ήταν υποστηρικτής της άποψης πως τα στερεότυπα δημιουργούνται τόσο από την κοινωνική πραγματικότητα και αυθεντικότητα όσο και από τα συναισθήματα. Υπογραμμίζει πως το βασικό πρόβλημα τους αποτελεί η μερική και προκατειλημμένη φύση τους. Η γνωστική διαδικασία χαρακτηριζόταν από την επιστήμη ως μια «ψυχρή» διαδικασία η οποία παρέχει την δυνατότητα στον παρατηρητή να αποκτήσει μια πιο ορθή εικόνα σε αυτό που έχει οριστεί ως πραγματικότητα. Κατά αυτόν τον τρόπο αντιμετώπιζε τα στερεότυπα ως ουδέτερα και αντικειμενικά δεδομένα που βοηθούν τον άνθρωπο να ταξινομήσει τις ποικίλες πληροφορίες που τον βομβαρδίζουν. Με το πέρασμα των χρόνων και φτάνοντας στο 1950 ο Lippmann αμφιταλαντευόμενος έφτασε στο συμπέρασμα πως η διορατικότητα, η διαίσθηση και η κατανόηση αποτελούν διαδικασίες τόσο γνωστικές όσο και ενεργητικές καθώς εμπεριέχουν κριτικούς «συντελεστές». Παρά την ιλιγγιώδη εξέλιξη υπήρχε ο προβληματισμός των ερευνητών «μήπως επρόκειτο για αναπόφευκτη διαδικασία». Παρά την διαρκή ανάπτυξη μελετών, η αρχική θέση του Lippmann περί κοινωνικών αιτιών αλλά και κοινωνικών επιπτώσεων των στερεοτύπων είχε ξεθωριάσει και αυτό που απέμενε ήταν πως η κοινωνική πραγματικότητα είναι τόσο περίπλοκη και τόσο συγκεχυμένη τόσο που χρειάζονται μηχανισμοί προκειμένου να την οργανώσουν και να την απλοποιούν. Η άποψη κυριάρχησε για μεγάλο διάστημα

έως και τις αρχές του 1990. Παρόλα αυτά τα ερωτήματα παρέμειναν πολλά. Τι συμβαίνει άραγε στην διεργασία της σκέψης όταν οι άνθρωποι προκειμένου να αξιολογήσουν μια κατάσταση έρχονται αντιμέτωποι με διχοτομίες; Τι γίνεται όταν στον 21^ο αιώνα η πολιτεία χωρίζεται ακόμα σε μαύρους και λευκούς, Έλληνες και ξένους, σε άνδρες και γυναίκες;

Πυρήνα της αναπαραγωγής αλλά και της διαιώνισης των προκαταλήψεων και στερεοτύπων προς μια συγκεκριμένη ομάδα ατόμων αποτελεί η κοινωνική παιδεία. Μέσω της κοινωνικοποίησης τα άτομα υιοθετούν σταθερές απόψεις, ανησυχίες, προκαταλήψεις και στερεότυπα. Η διαδικασία της παρατήρησης ως διάυλος για την διαδικασία της κοινωνικής μάθησης, εστιάζει στην μάθηση και την στήριξη.

Ο όρος στερεότυπο τόσο στον τομέα των πολιτικών οικονομικών όσο και στον τομέα των κοινωνικών επιστημών είναι σύμφωνα με τον Lippmann (1922) «χάρτες του κόσμου» οι οποίοι επιτρέπουν σε διαφορετικά άτομα να σχετίζονται ολοένα και περισσότερο με ένα σύνολο πληροφοριών που προέρχονται από το περιβάλλον τους. Οι Stoebe και Insko (1989) υπογραμμίζουν πως ο όρος στερεότυπο αποτελεί το σύνολο των ιδεών, γνώμων αλλά και πεποιθήσεων αναφορικά με τα προσωπικά χαρακτηριστικά μιας ομάδας ανθρώπων. Τα στερεότυπα δύνανται να εκφράζουν τον χαρακτήρα μιας κοινότητας. Αποτελούν μια γνωστική κατασκευή η οποία έχει δική της ζωή. Μια ακόμα από τις δυνατότητες των στερεοτύπων είναι η επιρροή στις πληροφορίες που λαμβάνονται από τα άτομα τόσο ως προς την οργάνωση όσο και προς την αναδιαμόρφωση με μια συγκεκριμένη ακολουθία γεγονότων δίνοντας κατεύθυνση στην σκέψη άλλοτε κατευθύνοντας την σε ορισμένες εκδοχές και άλλοτε απομακρύνοντας την από αυτές.

Τα στερεότυπα φέρουν μια διαφορά σε σύγκριση με το σύνολο των γνωστικών σχημάτων η οποία αφορά τις κοινωνικές συνέπειες που έχουν μεγάλη υπόσταση. Αντλούν την μορφή και το περιεχόμενο τους από ένα κοινωνικό πλαίσιο που περιβάλλεται από ακανθώδεις κοινωνικές αδικίες. Από τα παραπάνω θα ήταν εφικτό να θεωρηθούν ως κοινωνικές αναπαραστάσεις καθώς ο πυρήνας τους αποτελείται από συμβολική, συναισθηματική, πολιτική και ιδεολογική διάσταση. Η υπόσταση τους δημιουργείται και διαμορφώνεται μέσω πολύπλοκων μηχανισμών εξουσίας. Τέλος, γενούν προσδοκίες για την προσδόκιμη συμπεριφορά του συνομιλητή οδηγώντας στο φαινόμενο «αυτοεκπληρούμενη προφητεία» (Augoustinos & Walker, 1995).

Οι μεγαλύτερες αντιθέσεις αναφορικά με τις στερεοτυπικές αντιλήψεις δέχονται επιρροές από τις ατομικές διαφορές μεταξύ των ομάδων. Οποιαδήποτε συμπεριφορά αντιμετώπισης είτε των ομάδων είτε των ατόμων με αμετάκλητο κριτήριο την κατηγορία που ανήκει το διαφορετικό άτομο ή η ομάδα ονομάζεται διάκριση (Βοσνιάδου, 2000). Οι διακρίσεις απορρέουν από την διαδικασία που χαρακτηρίζει τον άλλον ως «διαφορετικό». Η αντιμετώπιση αυτή συνήθως φέρει το όνομα «κοινή λογική» σε πλήρη αντίθεση με τον εμπειριστατωμένο επιστημονικό τρόπο σκέψης. Έτσι, τα στερεότυπα αποτελούν ουσιαστικά τις γνώμες και τις πεποιθήσεις, οι δε προκαταλήψεις αφορούν την στάση και συμπεριφορά των ανθρώπων ενώ η διάκριση αφορά αποκλειστικά την συμπεριφορά. Τα στερεότυπα δύνανται να έχουν θετικό αλλά και αρνητικό πρόσημο όπως και οι προκαταλήψεις οι οποίες όμως μπορούν να οδηγήσουν στην διάκριση, που με την σειρά της μπορεί να εμφανίζεται τόσο θετική όσο και αρνητική.

Η δημιουργία των «κλισέ» πιθανολογείται να οφείλεται στην ενεργοποίηση των «αμυντικών μηχανισμών» όπως η υπεράσπιση, η προβολή αλλά και η μετάθεση κάποιας διαφοράς η σύγκρουσης. Βασικό χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η θεωρία του «αποδιοπομπαίου τράγου», η μετάθεση δηλαδή της ολοκληρωτικής ευθύνης και της απόλυτης επιθετικότητας του ισχυρού στον ασθενέστερο.

Τα στερεότυπα επηρεάζουν σε πολύ μεγάλο βαθμό την άμεση στάση σε ένα ζήτημα αλλά επηρεάζουν και την συμπεριφορά των ανθρώπων σε ποικίλα πολιτισμικά πλαίσια. Όπως αναφέρει και ο Tajfel (1981), τα στερεότυπα αποτελούν γενικεύσεις στις οποίες καταλήγουν τα άτομα αποδίδοντας χαρακτηριστικά σε ανθρώπους με βασικό κριτήριο τη συμμετοχή τους σε διάφορες ομάδες. Το σύνολο των στοιχείων που θεωρούμε ότι προσδιορίζουν ή χαρακτηρίζουν τα μέλη μιας κοινωνικής ομάδας είναι το στερεότυπο.

Τα στερεότυπα δημιουργούνται μέσω της διαδικασίας της παρατήρησης των συμπεριφορών που υπαγορεύονται από τους κοινωνικούς ρόλους (Βοσνιάδου, 2000). Αποτελούν γενόμενο της δομής μιας κοινωνίας, για παράδειγμα οι γυναίκες είναι υποταγμένα, αδύναμα και ευαίσθητα όντα εξαιτίας της ενασχόλησης τους με τα καθήκοντα της γραμματέως, της νοικοκυράς, της μητέρας, της συζύγου. Στερεότυπο αποτελεί η κατηγοριοποίηση δηλαδή η σύνδεση ιδεών και πεποιθήσεων με μια ορισμένη κατηγορία και ομάδα. Σύμφωνα με την θεωρία της ρεαλιστικής σύγκρουσης όπως αναφέρει ο Sherif (1966), τα στερεότυπα είναι το αποτέλεσμα της σύγκρουσης

συμφερόντων που προκύπτει ανάμεσα σε δύο ομάδες. Αντίθετα, μια άλλη θεωρία, εκείνη της κοινωνικής ταυτότητας (Tajfel & Turner, 1979) τα στερεότυπα είναι αποτέλεσμα της προσπάθειας διατήρησης ή εξύψωσης της κοινωνικής ταυτότητας του ατόμου όπου αποτελεί συμβολή για μια θετική διάκριση (Βοσνιάδου, 2000).

Οι στερεοτυπικές συμπεριφορές καλλιεργούνται όπου υπάρχουν ανισότητες σε ζητήματα εξουσίας. Όπως έχουν δείξει σύγχρονες έρευνες τα βασικά χαρακτηριστικά των στερεοτύπων έχουν ως εξής : είναι αποτέλεσμα γνωστικών μεροληψιών, αλλοιώνουν και επηρεάζουν την οπτική με την οποία ο άνθρωπος επεξεργάζεται τις πληροφορίες που δέχεται από το αλληλοεπιδρών περιβάλλον στο οποίο δρα. Τρίτον, τα αμετάβλητα στερεότυπα αναπτύσσουν προσδοκίες και υποθέσεις για τους άλλους ανθρώπους με αποτέλεσμα τα άτομα να επιζητούν να αποδείξουν αλλά και να επιβεβαιώσουν τις προσδοκίες αυτές. Τέταρτον, τα στερεότυπα αναστέλλουν τα πρότυπα της επικοινωνίας των άλλων και δημιουργούν μια μορφή επικοινωνίας με μοναδικό θεμελιώδη στόχο την επιβεβαίωση των στερεοτύπων. Το φαινόμενο αυτό φέρει την ονομασία «αυτοεκπληρούμενη προφητεία (ΙΕΚΕΠ, 2000).

Ανάμεσα στα δύο φύλλα υπάρχει μια ανισότητα τόσο ως προς το είδος των επαγγελματιών που ασκούνται από άνδρες και γυναίκες όσο και ως προς την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Η ανισότητα σε βάρος των γυναικών εκδηλώνεται με διάφορους τρόπους. Χαρακτηριστικό είναι πως οι γυναίκες παροτρύνονται να ακολουθήσουν επαγγέλματα «κατάλληλα» για το φύλο τους και κατόπιν παραμένουν στις κατώτερες θέσεις της ιεραρχίας με λιγότερες οικονομικές απολαβές (Κανταρτζή, 1991). Από πολύ μικρή ηλικία και τα δύο φύλα αναπτύσσουν στερεοτυπικές ιδεολογίες και στάσεις αναφορικά με το είδος των επαγγελματιών που θεωρούν ότι ταιριάζουν σε άνδρες και γυναίκες, περιορίζοντας με αυτόν τον τρόπο ασυνείδητα τις επιτρεπτές επιλογές των γυναικών σε ένα σαφώς παραδοσιακά «γυναικείο» πλαίσιο (Κανταρτζή, 1997 Α & Β τόμος). Τα στερεότυπα των ρόλων και του φύλου αφορούν την απόδοση συγκεκριμένων χαρακτηριστικών στα άτομα ανάλογα με το φύλο τους ή το ρόλο τους. Έτσι, αν ένα άτομο έχει το ρόλο του πατέρα ή της μητέρας, αν είναι άνδρας ή γυναίκα, υπάρχουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που αναμένεται να ταιριάζουν με τον ρόλο αυτό. Τα μοντέλα που αναπτύχθηκαν βασισμένα στις προαναφερθείσες θεωρίες είναι, το μοντέλο των υποτύπων, σύμφωνα με το συγκεκριμένο μοντέλο, τα στερεότυπα αποτελούν ιεραρχικές δομές και αυτό οδηγεί σε διακρίσεις μεταξύ των μελών της ομάδας με αποτέλεσμα την δημιουργία

μελών με κοινά χαρακτηριστικά, δηλαδή υπότυποι (Tailor, 1981, Βοσνιάδου 2000). Το μοντέλο της μεταστροφής, σε αυτό το μοντέλο τα στερεότυπα μεταβάλλονται ριζικά στην περίπτωση διάψευσης του στερεότυπου (Rothbart, 1981, Βοσνιάδου 2000). Το λογιστικό μοντέλο, στο οποίο η μεταβολή των στερεοτύπων πραγματοποιείται βραδυφλεγώς. Πιο συγκεκριμένα, κάθε μη επιβεβαιωτική πληροφορία προκαλεί μικρή αλλαγή του στερεοτύπου. Όσες περισσότερες λοιπόν είναι οι πληροφορίες τόσο μεγαλύτερη είναι και η αλλαγή του στερεοτύπου (Rothbart, 1981, Βοσνιάδου 2000).

Σύμφωνα με τον Φιλία (2000), ο ορισμός των στερεοτύπων βασίζεται κατά κύριο λόγο στο ότι αποτελούν προκατασκευασμένες θεωρίες αντίληψης, οι οποίες παρεμβάλλονται ανάμεσα στην πραγματικότητα και την αντίληψη που σχηματίζεται για αυτή την πραγματικότητα, εξάπτοντας απλοποιημένες σκέψεις και γενικεύσεις που την αλλοιώνουν και την μεταβάλλουν. Τα στερεότυπα καθοδηγούν την σκέψη με διαιρετικό τρόπο έχοντας ως αποτέλεσμα την τροποποίηση της και τελικά την νουθέτηση της. Αποτελούν ένα υπεραπλουστευμένο και μεροληπτικό σύνολο γνωρισμάτων που εφαρμόζεται από τα άτομα προκειμένου να περιγράψουν και να χαρακτηρίσουν ένα συγκεκριμένο κοινωνικό σύνολο, μπαίνοντας εμπόδιο στο να συναναστραφεί στενά με εκείνη την ομάδα που δημιουργεί και στη συνέχεια χρησιμοποιεί το στερεότυπο.

Η φυσιολογική διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορεί να θεωρηθεί η πιο σημαντική κατηγορία στην κοινωνική ζωή όμως η ενδελεχής εξέταση καταλήγει στο συμπέρασμα ότι πρόκειται για ένα σύνθετο πλέγμα κοινωνικών ιδεών, εννοιών αλλά και πρακτικών με αποτέλεσμα η εκάστοτε κοινωνία να «γεννά» τις δικές της κατηγορίες και ορισμούς μεταξύ των δύο φύλων. Αυτό συνεπάγεται διαφορετικά δικαιώματα, υποχρεώσεις και ευθύνες. Ως εκ τούτου, άνδρες και γυναίκες αντιμετωπίζονται με διαφορετικές πεποιθήσεις που επηρεάζουν τα συναισθήματα και τις συμπεριφορές (Eckes & Trauter, 2000).

Τα στερεότυπα που έχουν διαμορφωθεί και έχουν επικρατήσει για τους άνδρες και τις γυναίκες είναι εκ διαμέτρου αντίθετα. Στα στερεότυπα που αφορούν τους άνδρες υπερτονίζονται τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του όπως η επιθετικότητα, η ανταγωνιστικότητα, η ανεξαρτησία, η αποφασιστικότητα, η τόλμη, η γενναιότητα, η εξυπνάδα, η εφευρετικότητα και γενικά οι θετικά επιφορτισμένες ιδιότητες που προδιαγράφουν την εξέλιξη. Στον αντίποδα αυτής τη τάσης, τα στερεότυπα που

αφορούν το γυναικείο φύλο καταγράφονται χαρακτηριστικά όπως η παθητικότητα, η υποχωρητικότητα, η δειλία, η στοργικότητα, η ευγένεια και η φιλαρέσκεια. Όλα αυτά οδηγούν στο συμπέρασμα πως οι αντιλήψεις που επικρατούν για τα φύλα δεν είναι απλά στερεότυπες αλλά μεροληπτικές υπέρ του ανδρικού φύλου (Μαραγκουδάκη, 2000) .

Η φύση του φύλου είναι πολυσχιδής και πολυεπίπεδη. Η φυσιολογία διακρίνει το ανδρικό από το γυναικείο φύλο στηριζόμενη στην ανατομική και ψυχολογική διαφορά του φύλου όμως διαχρονικά κάθε κοινωνία συνδέει αυτή την διαφορετικότητα με ένα πλέγμα κανόνων, συνηθειών και συμπεριφορών που υπό κανονικές συνθήκες τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες θα έπρεπε να έχουν. Αξιοσημείωτο είναι να υπογραμμιστεί πως ακόμα και σε νεαρή ηλικία τα παιδιά διαχωρίζουν τον εαυτό τους από τα άλλα παιδιά του ίδιου ή του αντίθετου φύλου με γνώμονα το φύλο τους. Με αυτόν τον απλοϊκό τρόπο αναγνωρίζουν συμπεριφορές και συνήθειες που θα μπορούσαν να θεωρηθούν «τυπικές», παραδοσιακές, καθιερωμένες ακόμα και κατάλληλες για το εκάστοτε φύλο. Η λειτουργία τους καθίσταται ανάλογη προς το βιολογικό τους φύλο και αποφεύγουν να συμπεριφερθούν με τρόπο «ακατάλληλο» και κατακριτέο. Κάτι εξίσου αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι στις μητριαρχικές κοινωνίες οι διακρίσεις γίνονται σε βάρος του ανδρικού φύλου. Αντίστοιχα, στις πατριαρχικές κοινωνίες οι διακρίσεις γίνονται σε βάρος του γυναικείου φύλου. Οι διακρίσεις αυτές έχουν ως σημείο αναφοράς τόσο την οικογενειακή όσο και την ιδιωτική ζωή, όσο και τις δημόσιες δραστηριότητες, κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές, οι οποίες λαμβάνουν χώρα έξω από το σπίτι. Στις σύγχρονες κοινωνίες, όταν έγινε επιτρεπτή, η εργασία των γυναικών μακριά από το οικογενειακό του περιβάλλον υπήρχαν δυσμενείς διακρίσεις στην αμοιβή τους. Για πολλά χρόνια οι αμοιβές των γυναικών υπήρξαν σημαντικά χαμηλότερες από τις αντίστοιχες αμοιβές των ανδρών ακόμα και στην ισόποση εργασία. Σήμερα υπάρχει νομική υποχρέωση, συνταγματικά κατοχυρωμένη, για την ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών και για την γενικότερη εξίσωση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των δύο φύλων. (Βλαχόπουλος, Γεωργούλας, Ιντζέσινογλου, Κάλφας, Μπρίκα, 2003).

1.1.2 Έμφυλα στερεότυπα για το γυναικείο φύλο σε ηγετικές θέσεις.

Ξεκινώντας από την δεκαετία του 1970 μέχρι και σήμερα πραγματοποιήθηκαν έρευνες σε διεθνές επίπεδο οι οποίες είχαν απώτερο σκοπό να δώσουν ορισμό στην

υποαντιπροσώπηση των γυναικών στην διοίκηση έχοντας ως εναρκτήριο λάκτισμα το κατά πόσο τα έμφυλα στερεότυπα συνδέονται με τις διοικητικές ικανότητες των στελεχών στις γραφειοκρατικές διαδικασίες και προβάλλουν μια έντονη διαφυλική διοικητική «ρύθμιση» η οποία αποκλείει τις γυναίκες από υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις.

Μια από τις θεωρίες που αναπτύχθηκαν για τον σκοπό αυτό είναι και αυτή της κοινωνικοποίησης και των στερεοτύπων για τον ρόλο των γυναικών. Σύμφωνα με αυτή οι γυναίκες λογίζονται ως θύματα τα οποία κλίνονται να επαναπροσδιορίσουν τους επαγγελματικούς τους στόχους και να επανακοινωνικοποιηθούν προκειμένου να προσαρμοστούν και να γίνουν αποδεκτές στον σύγχρονο αρσενικό κόσμο (Shakeshaft, 1989). Σε πολλές περιπτώσεις οι γυναίκες διοικητικά στελέχη υποσκελίζουν τη θηλυκότητα τους προκειμένου να εδραιωθούν στην εργασιακή τους θέση, υιοθετώντας ανδρικές συμπεριφορές στον τρόπο της διοίκησης, αφού αυτά αποτελούν τα κυρίαρχα προβαλλόμενα. Δεδομένα βασισμένα στην πραγματικότητα αποδεικνύουν πως οι γυναίκες συχνά αισθάνονται πως οφείλουν να υιοθετήσουν ανδρικές συμπεριφορές προκειμένου να γίνουν αποδεκτές στις θέσεις Managers (Κανταρτζή – Ανθόπουλος, 2004). Αυτό έχει ως απόρροια την υιοθέτηση των αυταρχικών μεθόδων συμπεριφοράς οι οποίες στερεοτυπικά ταιριάζουν στο ανδρικό μοντέλο και πρότυπο συμπεριφοράς και όχι στην γυναικεία φύση τους.

Τα στερεότυπα που έχουν τα θεμέλια τους στο φύλο πολλές φορές τείνουν να κατέχουν ορισμένες αμετάβλητες προκαταλήψεις. Μερικές από αυτές θεωρούν πως ο ανδρικός πληθυσμός διαθέτει περισσότερα επιχειρηματικά αλλά και επιχειρησιακά προσόντα ενώ ο γυναικείος τείνει να διαθέτει περισσότερο κοινωνικά. Ο διαχωρισμός συναντά από την μία πλευρά το ανδρικό φύλο να θεωρείται πιο δυναμικό, αποφασιστικό, υπεύθυνο και με χαρακτηριστικά που δομούν εικονικά με επιτυχημένη ηγεσία, ενώ στην αντίθετη όχθη συναντώνται πεποιθήσεις απέναντι στις γυναίκες που τις θέλουν συναισθηματικές, ευαίσθητες, ευάλωτες και με αρετές οι οποίες δεν θεωρούνται κατάλληλες για μια επιτυχημένη ηγεσία.

Σήμερα, παρότι θα περίμενε κανείς την εξομάλυνση των διαφορών, φαίνεται να υπάρχει άμβλυση. Επαναλαμβάνεται η πεποίθηση πως ο ηγετικός ρόλος αρμόζει «καλύτερα» στο ανδρικό. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες προκειμένου να «κατακτήσουν» υψηλότερες ηγετικές θέσεις.

Εν κατακλείδι, οι γυναίκες που είχαν την ικανότητα να προσαρμοστούν με αρμόζον τρόπο στα απαραίτητα ανδρικά χαρακτηριστικά είχαν την ευκαιρία να ανελιχθούν σε ηγετικές θέσεις στην εργασιακή κλίμακα.

Ποικίλες έρευνες αποδεικνύουν πως οι άνδρες και γυναίκες σε θέση διοικητικού στελέχους υιοθετούν διαφορετικές προσεγγίσεις και διοικητικά στυλ. Το γυναικείο φύλο τείνει να είναι περισσότερο συμβουλευτικό, συμβιβαστικό και επικοινωνιακό από το ανδρικό σε παρόμοιες διοικητικές θέσεις. Όσον αφορά το διοικητικό στυλ του γυναικείου φύλου είναι συναισθηματικό, μεταβλητό και εξουσιοδοτικό σε πλήρη αντιδιαστολή με αυτή του ανδρικού φύλου που είναι αυστηρό τυπικό και αυταρχικό. Άλλες έρευνες δείχνουν πως η απόδοση των γυναικών σε ιεραρχικές θέσεις είναι το ίδιο αποτελεσματική με αυτή των ανδρών. (Κανταρτζή, 2003). Οι γυναίκες φαίνεται να είναι πιο αποτελεσματικές σε ότι αφορά την επίλυση συγκρούσεων, έχουν την ικανότητα της επιτυχημένης διαπραγμάτευσης, καταφέρνουν να έχουν υπό έλεγχο το θυμό τους με αποτέλεσμα να κατευνάζουν παρά να οξύνουν την σύγκρουση, είναι περισσότερο ενήμερες για τα προβλήματα που έρχεται αντιμέτωπη η κοινωνία, δίνουν έμφαση στην επικοινωνία και στην συνεργασία με τους συναδέλφους και σε γενικότερα πλαίσια αναπτύσσουν ένα οικείο και φιλικό εργασιακό περιβάλλον.

Όπως υπογραμμίζουν οι Eagly & Mladinic (1993), το γυναικείο φύλο συναντά μεγαλύτερη απόρριψη, κριτική αλλά και αντιπάθεια συγκριτικά με το ανδρικό όταν αποδεικνύεται πως είναι πιο ικανό, εκφράζει διαφωνίες ή προβάλλει την προσωπικότητα και τις ικανότητες του. Οι γυναίκες υφίστανται κοινωνική και επαγγελματική απομόνωση ακόμα και σεξουαλική παρενόχληση (Collinson Knights & Collinson, 1990).

Η ενέργεια της σεξουαλικής παρενόχλησης εμπεριέχει τον σεξουαλικό ρατσισμό. Ο σεξουαλικός ρατσισμός αποτελεί δίαυλο της υποβάθμισης των ατόμων με κριτήριο το φύλο τους. Αποτελεί διάκριση εναντίον ενός φύλου. Το φύλο που δέχεται την υποτίμηση είναι κατά κύριο λόγο το γυναικείο καθώς σε μια πατριαρχική κοινωνία ο γυναικείος λόγος περιθωριοποιείται και οι άνδρες κατέχουν αισθητά μεγαλύτερη οικονομική και πολιτική δύναμη. Σε γλωσσικό επίπεδο, η υποτίμηση σε βάρος των γυναικών εκφράζεται στη γραμματική, τη σύνταξη και την σημασιολογία λέξεων και προτάσεων. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η υπερίσχυση του αρσενικού γένους έναντι θηλυκού και ουδέτερου. Η άμεση σχέση γλώσσας και σκέψης

υπογραμμίζει την σημαντικότητα μιας πιο κριτικής προσέγγισης απέναντι στη γλώσσα. «Όπως ο ρατσισμός, έτσι και ο σεξισμός, σημαίνει πάντα εύνοια προς ένα γκρουπ σε βάρος ενός άλλου, είναι συχνά περίπλοκος στις εκδηλώσεις του, είναι διεισδυτικός μέσα στις πολλές συμπεριφορές ανθρώπων, είναι δύσκολος να αναγνωριστεί, να ουδετεροποιηθεί και να αλλάξει» (Hetherington, 1983).

Η αναπαράσταση των δύο φύλων αποτελεί απόρροια σχέσεων δύναμης οι οποίες διαμορφώθηκαν ανάμεσα στα δυο φύλα σε παρελθοντικό χρόνο, θεσπίζοντας ακόμα και σήμερα την ανδρική κυριαρχία. Για να επιτευχθεί αυτό προηγούνται πρακτικές κοινωνικοποίησης σύμφωνα με το φύλο. Η διαδικασία της κοινωνικοποίησης εγγράφει τις διαφορές των δυο φύλων ως κάτι εύλογο και φυσιολογικό. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αναπαραγωγή σχέσεων κυριαρχίας μεταξύ των δύο φύλων χωρίς αυτό να γίνεται αντιληπτό στην κριτική διάθεση των υποκειμένων (Βλαχόπουλος, 2003).

Σύμφωνα με το έργο «Η ανδρική κυριαρχία» του Bourdieu (2002, σελ. 107) οι κυριαρχούμενοι δεν αντιλαμβάνονται την άσκηση πίεσης, από αυτό προκύπτει η έννοια της συμβολικής βίας, ως μια διάσταση κοινωνικών σχέσεων ανάμεσα στα δύο φύλα. Ο ορισμός της συμβολικής βίας φαίνεται να την παρουσιάζει ως μια μορφή εξαναγκασμού η οποία μπορεί να υπάρξει αποκλειστικά με την ενεργό συνεννοχή, χωρίς αυτό να σημαίνει ενσυνείδητη και οικειοθελή συνεννοχή εκείνων που την βιώνουν και οι οποίοι κατ' επέκταση ορίζονται μόνο από το βαθμό σύμφωνα με τον οποίο στερούνται της δυνατότητας μιας ελευθερίας βασισμένης στη συνειδητοποίηση. Η αποτελεσματικότητα της συμβολικής βίας είναι ανάλογη του βαθμού παραγνώρισης των συνθηκών και των εργαλείων άσκησης της, η αποτελεσματικότητα κάθε ατομικής και συλλογικής δράσης με απώτερο σκοπό την ανατροπή της ανδρικής κυριαρχίας συνίσταται στην ικανότητα της να τροποποιεί τις κατηγορίες σκέψης, δηλαδή της κατηγορίες πρόληψης και εκτίμησης του κόσμου, τις γνωστικές και αξιολογικές δομές, οι οποίες συμβάλλουν στον προσανατολισμό των ατομικών και των συλλογικών πρακτικών.

Η εκπαίδευση του γυναικείου φύλου χτίζει θεμέλια για ένα παιχνίδι εξουσίας σε μια θέση εξωτερική και υποταγμένη προκειμένου οι γυναίκες να παρέχουν στους άνδρες μια τρυφερή προσοχή, κατανόηση και βαθιά αισθήματα ασφάλειας. Η διπολική κοινωνικοποίηση προδιαθέτει το ανδρικό φύλο να αγαπά το κύρος και την εξουσία ενώ αντίθετα στο γυναικείο φύλο να αποσκοπεί στην στήριξη των ανδρών.

Γυναικείο πλεονέκτημα μπορεί να θεωρηθεί πως οι άνδρες δείχνουν να προτιμούν στυλ ηγεσίας το οποίο κατά κύριο λόγο βασίζεται στον έλεγχο, τις εντολές και τις οδηγίες ενώ οι γυναίκες τάσσονται υπέρ της κοινωνικής αλληλοεπίδρασης. Η υπεροχή του ανδρικού στυλ ηγεσίας σε αντίθεση αυτού που προεβούουν οι γυναίκες είναι διαχρονική. Έχει θεμελιωθεί στα στερεότυπα της αμεσότητας και της ευθύτητας του χαρακτήρα των ανδρών σε αντίθεση με το γυναικείο ο οποίος διακρίνεται για την ευαισθησία και τον συναισθηματισμό του (Rosener, 1990). Πρόκειται για έναν φαύλο κύκλο ο οποίος τείνει να επαναφέρει διαρκώς με λανθασμένη συζήτηση για τα ανδρικά και τα γυναικεία πλεονεκτήματα αλλά και μειονεκτήματα.

Κριτήριο για την επιτυχία τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών σε υψηλές θέσεις αποτελεί το περιβάλλον στο οποίο λειτουργούν και αναπτύσσονται. Σε έναν χώρο που επικρατούν κατά κύριο λόγο οι άνδρες οι αντιδράσεις στην προκατάληψη καθιστούν απαγορευτική την πρόσβαση των γυναικών σε ανώτερες θέσεις αλλά σε περίπτωση που το γυναικείο φύλο καταφέρει να αποκτήσει ηγετικές θέσεις δύναται να μειώσει την αποτελεσματικότητα των ενεργειών τους. (Eagly & Karau, 2002). Σύμφωνα με τις αναλύσεις που παραθέτουν οι Eagly & Karau οι γυναίκες αποδίδουν λιγότερο εργασιακά από τους άνδρες όταν οι θέσεις εργασίας είναι ανδροκρατούμενες. Το γυναικείο φύλο είναι λιγότερο αποτελεσματικό εξαιτίας του φαινομένου ότι οι άνδρες υφιστάμενοι αυξάνονται διαρκώς με πολύ γρήγορους ρυθμούς. Η αύξηση του ποσοστού ανδρών βαθμολογητών καθιστά το γυναικείο φύλο λιγότερο αποτελεσματικό. Ο γυναικείος πληθυσμός δεν είναι αποδοτικός σε στρατιωτικούς οργανισμούς αλλά αποδίδει καλύτερα σε τομείς της εκπαίδευσης και τους οργανισμούς παροχής υπηρεσιών. Το γυναικείο φύλο, όταν τοποθετείται στην μεσαία κλίμακα της εταιρικής ιεραρχίας, λειτουργεί πιο ενεργητικά και επιτυχημένα σε αντίθεση με την παρουσία του σε θέσεις προϊσταμένων.

Σύμφωνα με τα προαναφερθέντα, δύναται να υποστηριχθεί πως άνδρες και γυναίκες ως διοικητικά στελέχη, παρότι θεσμικά έχουν τα ίδια καθήκοντα, υποχρεώσεις, αρμοδιότητες και εξουσία, εντούτοις παρατηρείται μια τάση διαφορετικής εκτέλεσης των καθηκόντων αλλά και διαφορετικού τρόπου διαχείρισης και άσκησης της εξουσίας. Οι διαφοροποιήσεις αυτές ερμηνεύονται από τη σχετική βιβλιογραφία ως συνέπεια του διαφορετικού τρόπου κοινωνικοποίησης των γυναικών και των ανδρών αλλά κατά κύριο λόγο ως συνέπεια της περιορισμένης εξουσίας που κατέχουν οι γυναίκες στα πλαίσια της πατριαρχικής κοινωνίας, έτσι μειώνονται οι πιθανότητες να

γίνει κατάχρηση της εξουσίας, όταν την έχουν. Η θεμελιώδης διαφορά ανάμεσα στα δυο φύλα είναι πως οι άνδρες κατά κύριο λόγο δείχνουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον και ανταγωνισμό σε ρόλους με άμεσο έλεγχο και εποπτεία σε τρίτα πρόσωπα ενώ οι γυναίκες είναι επιτυχημένες επαγγελματίες σε ρόλους που απαιτείται η συνεργασία και η ανθρώπινη προσέγγιση. (Μαραγκουδάκη, 1997)

1.2 ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η έμμισθη εργασία αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα πλαίσια οργάνωσης της ανθρώπινης δραστηριότητας. Ακόμα, είναι ένα προνόμιο αλλά και ένα βήμα κατάλληλο για διεκδίκηση οικονομικής και πολιτικής εξουσίας. Όσον αφορά τις γυναίκες, η έναρξη της μισθωτής εργασίας για αυτές αποτέλεσε εναρκτήριο λάκτισμα για τους αγώνες επαναπροσδιορισμού της θέσης τους τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο χώρο. Η «κατάκτηση» του χώρου της αμειβόμενης εργασίας ήταν για τις γυναίκες το πρώτο βήμα σε έναν αγώνα για την χειραφέτηση και άνοιξε τον δρόμο σε διαρθρωτικές αλλαγές στο χώρο της κοινωνίας και της οικογένειας. (Αθανασιάδου, 2000) Η γυναικεία εργασία αποτελεί τον πυρήνα της φεμινιστικής ιστορικής έρευνας από το 1970 και μετά. Τα καίρια ζητήματα που αναδεικνύονται είναι η διαρκής υποδεέστερη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, η σχέση μεταξύ μισθωτής δημόσιας και άμισθης οικιακής εργασίας και η διαχείριση των συνθηκών αυτών εκμετάλλευσης από το γυναικείο φύλο. Με αυτόν τον τρόπο καθίσταται αναγκαία η εισαγωγή της έννοιας του φύλου, ως αναλυτικής πλέον κατηγορίας, στην ιστορική, ανθρωπολογική, κοινωνιολογική, οικονομική και νομική μελέτη του ζητήματος της εργασίας. Αξιοσημείωτο να υπογραμμιστεί είναι η αναγνώριση της γυναικείας απασχόλησης στον ιδιωτικό χώρο, τη φροντίδα του νοικοκυριού των παιδιών και του συζύγου, ως μη αμειβόμενη εργασία. Παρόλα αυτά, ένας διττός ορισμός των εννοιών «δημόσιο» και «ιδιωτικό», που τοποθετεί τις γυναίκες αποκλειστικά στον τελευταίο ενώ τους άνδρες στο πρώτο και αναπαριστά μια εικόνα του έμφυλου ρόλου, δεν ανταποκρίνεται πάντα στην πραγματικότητα. Οι θεωρητικοί του φύλου, προκειμένου να απαντήσουν στις προαναφερθείσες προβληματικές ως προς τις έμφυλες κοινωνικές ανισότητες, εκμεταλλεύτηκαν τη θεωρητική και ιστοριογραφική επανάσταση που εκπροσωπούσαν θεωρίες με ισχυρή παράδοση όπως η μαρξιστική, η ψυχαναλυτική, η φιλοσοφία του φιλελευθερισμού κ.α. Ταυτόχρονα αναθεωρώντας αυτές τις θεωρίες, είναι ικανές να αναλύσουν αλλά και να

αποκρυπτογραφήσουν την περίπλοκη σχέση αλληλεξάρτησης μεταξύ του φύλου, της τάξης και του έθνους. Τα τρία ρεύματα φεμινιστικής σκέψης που δημιουργήθηκαν είναι τα εξής : ο Μαρξιστικός φεμινισμός, ο Ριζοσπαστικός φεμινισμός και ο Φιλελεύθερος φεμινισμός. . (Galani-Moutafi, 2006)

1.2.1 Το φύλο υπό το πρίσμα καπιταλιστικών σχέσεων εργασίας (Μαρξιστικός φεμινισμός)

Ο μαρξιστικός φεμινισμός αντλεί την έμπνευση του κυρίως από την μαρξιστική ανάλυση για την αναπαραγωγή των κοινωνικών ανισοτήτων στον πυρήνα των καπιταλιστικών συστημάτων. Καίριο σημείο σε αυτή τη θεωρία αποτελεί η κοινωνική τάξη. Το κέντρο προσοχής της αποτελούν οι καπιταλιστικές σχέσεις εκμετάλλευσης. (Παγκάκη, 2005). Οι θεωρητικοί της κατεύθυνσης έχουν τον καπιταλισμό κύρια πηγή εκμετάλλευσης και χρησιμοποιούν μαρξιστικές έννοιες προκειμένου να παραβάλλουν τον έμφυλο καταμερισμό της εργασίας με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Ο κατά φύλο καταμερισμός εργασίας, σύμφωνα με τη θεωρητική αυτή προσέγγιση, κρίνεται ωφέλιμος για την διαιώνιση του κεφαλαίου, καθώς :

- α) Το γυναικείο φύλο αποτελεί φθηνή και εφεδρική παραγωγική δύναμη
- β) Οι γυναίκες με την οικιακή εργασία φροντίζουν την οικογένεια ενώ παραμένουν αποκλεισμένες από τη διαχείριση κάθε εξουσίας, αναπαράγοντας έτσι τους ήδη υπάρχοντες κατά φύλο καταμερισμούς. (Δεληγιάννη – Κουϊμτζή, 1999)

Ο ορισμός της τάξης, ως απόρροια της κοινωνικής διαστρωμάτωσης, η οποία παράγει μια ομάδα εξουσιαστών και μια ομάδα εξουσιαζόμενων αντίστοιχα, θεωρήθηκε από το φεμινισμό παράλληλη της γυναικείας υποτέλειας. Το κατώτατο status της γυναίκας, δεν μπορεί να εξηγηθεί με αυτό του άνδρα εξουσιαζόμενου, επειδή το πρώτο διαμεσολαβείται από σχέσεις οι οποίες σημασιοδοτούνται μέσα στο σύστημα της πατριαρχίας.

Όπως υπογραμμίζει η Cristine Delphy, η οποία πρεσβεύει μια υλιστική ανάλυση της έμφυλης ανισότητας, η έννοια της οικιακής εργασίας οφείλει να αναγνωριστεί ως μια δομή παραγωγής μείζονος σημασίας και να αναλυθεί με άξονα μαρξιστικών όρων καπιταλιστικής παραγωγής. Στο οικιακό περιβάλλον φαίνεται οι άνδρες να αποτελούν μια τάξη εξουσιαστών ενώ οι γυναίκες μια τάξη εξουσιαζόμενων. Με τον ίδιο τρόπο η

εργατική τάξη αποκλείει τις γυναίκες από τον έλεγχο των μέσων παραγωγής. Όσον αφορά τον λόγο αυτού του αποκλεισμού, κρίνεται αναγκαίο να αναζητηθεί σε πατριαρχικούς όρους και όχι σε οικονομικούς που σχετίζονται με τον τρόπο μεταβίβασης της κληρονομιάς. Απόρροια αυτού φαίνεται να είναι η «συνεργασία» καπιταλισμού και πατριαρχίας. Εν κατακλείδι, μέσω της συστηματικής εκμετάλλευσης των γυναικών στην αγορά εργασίας (κατώτερος μισθός, λιγότερα προνόμια κ.α.) ο καπιταλισμός στρέφει τις γυναίκες προς τον οικιακό χώρο και το γάμο ως «καλύτερη προοπτική», αφού με αυτόν τον τρόπο μπορεί να εξασφαλίσει μεγαλύτερη ασφάλεια, καλύτερο εισόδημα και υψηλότερο κοινωνικό κύρος. Έτσι, η αγορά εργασίας παίζει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του οικιακού χώρου ως πεδίου εκμετάλλευσης της οικιακής εργασίας. (Delphy, 1984 σελ. 20)

1.2.2 Το φύλο ως ξεχωριστή τάξη (Ριζοσπαστικός φεμινισμός)

Στην περίπτωση του ριζοσπαστικού φεμινισμού η πατριαρχία προϋπάρχει του καπιταλισμού για αυτό και ευθύνεται αποκλειστικά για την καταπίεση του γυναικείου φύλου. Η ειδοποιός διαφορά για τον όρο «πατριαρχία» ανάμεσα σε μαρξίστριες και ριζοσπάστριες γυναίκες είναι πως ενώ για τις μαρξίστριες η πατριαρχία φαίνεται να δρα μόνο μέσα στο πλαίσιο μιας ταξικής διαστρωμάτωσης και άρα δύναται να παρουσιάζει διαφοροποιήσεις στη μορφή και την ισχύ με τις οποίες εκφράζεται στις διαφορετικές κοινωνικές τάξεις για τις ριζοσπάστριες αποτελεί ένα καθολικό φαινόμενο το οποίο συναντάται ιστορικά και κοινωνικά παντού με απαρχές τον πρωταρχικό κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας, εξαιτίας της αναπαραγωγικής διαφοράς, όπως αυτή ορίστηκε από τη φύση. Σύμφωνα με τις ριζοσπάστριες φεμινίστριες η πατριαρχία εξηγεί ταυτόχρονα την οποιαδήποτε μελλοντική υποτίμηση στην βάση των βιολογικών χαρακτηριστικών. (Firestone, S., 1972)

Μια από τις ιδρύτριες της ριζοσπαστικής σχολής φεμινισμού, η Sulamit Firestone «ξανά συστήνει» τον μαρξισμό βασισμένη στην άποψη πως η βασική κοινωνική διχοτόμηση από την οποία προέρχονται οι ιεραρχικές σχέσεις δεν είναι άλλη από την διχοτόμηση αρσενικού/ θηλυκού. Έχοντας επιρροές από τον βιολογικό ντετερμινισμό στον οποίο έδωσε έμφαση η De Beauvoir, η Firestone θεωρεί πως με την γέννηση τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες έρχονται στον κόσμο ανήκοντας σε διαφορετικές τάξεις ως προς τη βιολογική τους διαφορά. Η γυναικεία υποτέλεια έχει ως αρχή και τέλος την υποδεέστερη σημασία που έχει αποδοθεί κοινωνικά στο γυναικείο σώμα. Εξηγεί ακόμα

πως αυτό οφείλει να αναλυθεί με μαρξιστικούς όρους ως πρωταρχικός καταμερισμός της εργασίας.

Όπως υποστηρίζει αυτή η σχολή σκέψης, το σχολείο είναι χώρος αναπαραγωγής της πατριαρχίας μέσω διαφόρων μηχανισμών. Ο τρόπος κατανομής της εργασίας, η άσκηση εξουσίας, η διαρκής διαιώνιση των στερεοτύπων για τα φύλα, ο σεξισμός στην εκπαιδευτική διαδικασία και οι επιπτώσεις του κρυφού αναλυτικού προγράμματος φέρουν τη ευθύνη για την διατήρηση της καταπίεσης των κοριτσιών. Ο κοινωνικός έλεγχος των γυναικών επιτυγχάνεται πλέον με τη χειραγώγηση τους και την κοινωνικοποίηση τους στα στερεότυπα του φύλου, έτσι ώστε να συναινούν και οι ίδιες στη μειονεκτική τους θέση. (Δεληγιάννη – Κουϊμτζή, 1999)

Την «συμφιλίωση» των δύο θεωριών επιχειρεί ο σοσιαλιστικός φεμινισμός ακολουθώντας την θεωρία πως η γυναίκα υποτέλεια είναι αποτέλεσμα διαντίδρασης παραγόντων όπως η τάξη, το φύλο, το έθνος, η ηλικία, η σεξουαλικότητα κ.α. Οι εκπρόσωποι αυτού του κινήματος υποστηρίζουν πως κανένα από τα προαναφερθέντα δεν πρέπει να έχει εξέχουσα θέση στην ανάλυση. Όπως υπογραμμίστηκε ήδη ο καπιταλισμός και η πατριαρχία «συνεργάζονται».

Η Sylvia Walby αναφέρει πως η υποτέλεια του γυναικείου φύλου είναι έκδηλη τόσο στον ιδιωτικό χώρο (οικογενειακές σχέσεις) όσο και στον δημόσιο (νόμος, αγορά εργασίας, κράτος). Σε αντίθεση με άλλες φεμινιστικές θεωρίες, αυτή της Walby υποστηρίζει πως ο θεσμός της πατριαρχίας δεν είναι ιστορικά συνεχής έννοια, αλλά διαμορφώνεται ανάλογα με το οικονομικό, πολιτικό και κοινωνικό σύστημα όπου λειτουργεί. (Walby S, 1990)

Επισημαίνεται ακόμα πως υπάρχουν δυο μέθοδοι παραγωγής, μια καπιταλιστική και μια πατριαρχική. Στο σημείο αυτό υπάρχει συμφωνία με την Delphy, η οποία τείνει να διαφωνεί όμως ως προς την άποψη της περί ξεχωριστής τάξης γυναικών. Ο χαρακτηρισμός των γυναικών ως μια ξεχωριστή κοινωνική τάξη με βάση την υλιστική εκμετάλλευση την οποία υφίστανται, σημαίνει πως όλες οι γυναίκες θα γίνουν κάποια στιγμή στη ζωή τους σύζυγοι και ότι «εφόσον δεν είναι όλες οι γυναίκες σύζυγοι, δεν κατέχουν όλες μια θέση κοινωνικής τάξης μέσα στο πατριαρχικό σύστημα παραγωγής. Το παραπάνω εφαρμόζεται αποκλειστικά σε γυναίκες που παράγουν άμισθη εργασία για κάποιο σύζυγο (ή πατέρα) και δεν είναι όλες οι γυναίκες σε τέτοια θέση». Η προσέγγιση της Walby υποθέτει πως οι γυναίκες που είναι ταυτόχρονα σύζυγοι και

έχουν μια θέση στην αγορά εργασίας υποβάλλονται σε δύο διαφορετικές, συνυπάρχουσες εξουσιαστικές δομές. Το γεγονός πως τα «ενδιαφέροντα» των δύο δομών φαίνεται να συναντώνται είναι συμπτωματικό μεν, καθιστά δε τις γυναίκες αντικείμενα μιας διπλής εκμετάλλευσης.

1.2.3 Πολιτική των ίσων ευκαιριών – Φιλελεύθερος φεμινισμός

Ο φιλελευθερισμός θα μπορούσε να είναι κατά κάποιον τρόπο η ιδεολογία του καπιταλιστικού συστήματος, δίνοντας έμφαση στην προσωπική δυναμική του υποκειμένου. Υπό αυτό το πρίσμα, υπογραμμίζεται μια ιδεολογία ίσων ευκαιριών, όπου η επιτυχία ή αποτυχία αντίστοιχα του υποκειμένου θεωρείται προσωπική υπόθεση. Ήδη από τον προηγούμενο αιώνα, οι φεμινίστριες που έχουν ως έμπνευση το φιλελευθερισμό απαιτούν ίσα δικαιώματα τόσο για άνδρες όσο και για γυναίκες και ίση δυνατότητα πρόσβασης στην εκπαίδευση. Η φιλελεύθερη τάση θεωρούσε πως με την επίτευξη της θεσμικής ισότητας, τα υπόλοιπα ζητήματα θα λύνονται είτε μέσω εκπαιδευτικών, κυρίως, διαδικασιών (αγωγή, κοινωνικοποίηση κ.α.) είτε με την κατοχύρωση της οικονομικής ισότητας. (Σαμίου Δ., 2006)

Ωστόσο, για τις σύγχρονες φιλελεύθερες φεμινίστριες φαίνεται πως όλα τα παραπάνω δεν καθίστανται πλέον αρκετά. Από την στιγμή που φάνηκε πως η τυπική κατοχύρωση δια νόμου των ίσων ευκαιριών δεν εξάλειψε όλες τις κατά φύλο διακρίσεις, οι σύγχρονες φιλελεύθερες φεμινίστριες θεώρησαν πως η πραγματική ισότητα ευκαιριών επιτυγχάνεται μόνο με την εξάλειψη των στερεοτύπων. (Δεληγιάννη- Κουϊμτζή Β., 1999 σ.σ. 23-40)

1.3 Οριζόντιες και κάθετες διακρίσεις στον χώρο της εκπαίδευσης

Οι επαγγελματικοί ρόλοι στο σχολικό περιβάλλον, είναι κατά γενική ομολογία άνισα καταμερισμένοι μεταξύ των δύο φύλων, όπως ακριβώς και στην κοινωνία. Άλλωστε, η σχέση ανάμεσα στο σχολείο και στην κοινωνία είναι αμφίδρομη. Τόσο η κοινωνία όσο και οι δομές της έχουν μεγάλο αντίκτυπο στο σχολείο και η σχολική πραγματικότητα διαμορφώνεται έτσι ώστε να επηρεάζει την κοινωνία. Εύλογα, προκύπτει το συμπέρασμα πως το γεγονός ότι το γυναικείο φύλο επικρατεί του ανδρικού στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση καθώς και το ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε

διευθυντικές θέσεις αλλά και ανώτερες διοικητικές, αλληλοεπιδρά με την κοινωνική δομή.(Glendynning, A. & Darling 1996)

Όσον αφορά στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ακόμη και αν εξετασθεί κατά φύλο η κατανομή σε ειδικότητες φανερώνει μια εμμονή σε ορισμένους παραδοσιακά «γυναικείους» και «ανδρικούς» χώρους επιστημονικής γνώσης. Αυτά αποτελούν τα καίρια σημεία των κατά φύλο οριζόντιων και κάθετων διακρίσεων στην εκπαιδευτική διαδικασία, από την πλευρά πάντα του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού. Στόχος της παρούσας έρευνας δεν είναι άλλος από το να δια φωτίσει τα καίρια αυτά σημεία καθώς παραμένουν επίμονα έμφυλα στερεοτυπικά κατάλοιπα. Όπως αναδεικνύουν πρόσφατες έρευνες οι οποίες αφορούν την θεματική «Φύλο και Εκπαίδευση» προκύπτουν τα εξής, η πρόσβαση του γυναικείου φύλου δεν είναι ίδια σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης. Γίνεται κατανομή διδασκόντων/ -ουσών, με βάση το φύλο, σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης ανεξαιρέτως. Στις χαμηλού κύρους και αμοιβής βαθμίδες των δασκάλων υπάρχουν κατά κύριο λόγο γυναίκες, ενώ οι υψηλότερου κύρους και αμοιβής θέσεις διεύθυνσης και διοίκησης ενός εκπαιδευτικού ιδρύματος, αντιστοιχούν στο ανδρικό φύλο. Σύμφωνα με το Επίσημο Αναλυτικό Πρόγραμμα, διατηρείται το παραδοσιακό περιεχόμενο της γνώσης σε ότι αφορά πολλά αν όχι όλα τα γνωστικά επίπεδα. Ακόμα, υπάρχει έλλειψη διδακτικών εγχειριδίων τα οποία θα μπορούσαν να προσεγγίσουν με νεωτεριστικό τρόπο τα διάφορα γνωστικά αντικείμενα. Επίσης, υπάρχει έλλειψη ακόμα ως προς την προώθηση της ιδεολογίας της ισότητας των φύλων. Συναντάται αναπαραγωγή και δόμηση, μέσω του κρυφού αναλυτικού προγράμματος, των βασικών παραδοσιακών ασύμμετρων ιδεολογιών ως προς τα φύλα κατά κύριο λόγο για τους εκπαιδευτικούς του ανδρικού φύλου σε όλη τη δομή της εκπαίδευσης. Έπειτα, φαίνεται να διευρύνεται η παραδοσιακή γυναικεία ταυτότητα από την πλευρά των κοριτσιών ενώ αντίθετα τα αγόρια επιμένουν σε ασύμμετρη και ηγεμονική σχέση των δύο φύλων. Επιπρόσθετα, σημειώνεται μεγαλύτερη «εισροή» αγοριών σε μέχρι τώρα παραδοσιακά «γυναικεία» επαγγέλματα.

Τέλος, προκύπτει πως παρά την αριθμητική υπεροχή του γυναικείου φύλου στην εκπαίδευση η γνώση φαίνεται να είναι ανδροκεντρική καθώς οι σχετικές με το φύλο αναπαραστάσεις δομούνται και αναπαράγονται με άξονα την παραδοσιακή ανισότητα των φύλων. Μια από τις βασικότερες διαφορές ανάμεσα σε επιλογές ζωής και επαγγέλματος που καλούνται να κάνουν, υλοποιούνται σε μικρότερο βαθμό από τα

κορίτσια συγκριτικά με τα αγόρια καθώς τα αγόρια δεν καλούνται να αντιμετωπίσουν το δίλλημα «καριέρα ή οικογένεια». (Δεληγιάννη – Κουϊμτζή, 2004)

Τέλος, παρά την επίφαση ισότητας και τις νομικές και συνταγματικές επιταγές, στην πραγματικότητα προωθούνται οι ανδροκεντρικές αντιλήψεις και πρακτικές στην εκπαίδευση, η οποία θα μπορούσε να είναι ένας από τις λίγους αν όχι ο ένας και μοναδικός μηχανισμός που θα μπορούσε επιφέρει αλλαγές στην δομή της κοινωνίας. Αντίθετα, η εκπαίδευση παράγει κυρίαρχα έμφυλα στερεότυπα, με αποτέλεσμα τα δύο φύλα να βρίσκονται μεν τόσο κοντά χωροταξικά (δεν υφίστανται πλέον σχολεία «αρρένων και θηλέων») αλλά παράλληλα και τόσο απομακρυσμένα μεταξύ τους εξαιτίας της διατήρησης των παραδεισιακών στερεοτύπων. (Φροσή, 2004)

1.3.1. Το επάγγελμα της εκπαιδευτικού : Ανισότητες και διακρίσεις.

Η εκπαίδευση αποτελεί έναν από τους πρώτους χώρους που δέχθηκε τις γυναίκες για εργασία. Ο έμφυλος κοινωνικός ρόλος των γυναικών, όπως αυτός ορίζεται ως προς την οικογένεια, επεκτάθηκε κατά κύριο λόγο έπειτα από την θέσπιση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης προκειμένου να προσδιορίσει την «καταλληλότητα» του γυναικείου φύλου για το επάγγελμα της δασκάλας. Μετά από έναν επίμονο και συλλογικό αγώνα όπου πρωτοστάτησαν γυναίκες εκπαιδευτικοί μεγαλοαστές, η τριτοβάθμια εκπαίδευση αρχίζει να δέχεται γυναίκες. Με το Διάταγμα της 8^{ης} Σεπτεμβρίου του 1914 για την ίδρυση αστικών σχολείων κατοχυρώνεται το δικαίωμα διορισμού των πρώτων καθηγητριών. (Μαραγκουδάκη, 2001)

Σύμφωνα με ιστορικές μελέτες η εκπαίδευση από τον 19^ο αιώνα και έπειτα παρουσιάζει μια σαφή έμφυλη διαφοροποίηση, με στόχους ανά βαθμίδα που διαφέρουν για μαθητές και μαθήτριες. (Βιτσιλάκη – Σορωνιάτη, 2001) Παράλληλα με την ανεξαρτησία του ελληνικού κράτους, δημιουργούνται προϋποθέσεις προκειμένου να γίνει πράξη η επιταγή για διάδοση της παιδείας η οποία θα συμβάλλει στην εθνική αναγέννηση και δημιουργία ενός πολίτη ικανού να υλοποιήσει και να διατηρήσει την πολιτική ελευθερία. (Δημαράς, 1973).

Το ευνοϊκό κλίμα συνεχίζεται στην Καποδιστριακή περίοδο, όπου φαίνεται να θεμελιώνεται η πρωτοβάθμια κρατική εκπαίδευση, με την καθιέρωση των αλληλοδιδασκτικών σχολείων. Τα συγκεκριμένα σχολεία προορίζονται κατά κύριο λόγο για τα αγόρια, αλλά δεν αποκλείουν τη φοίτηση και στα κορίτσια. Σε ένα ιδεολογικό

κλίμα, όπου η οργάνωση της εκπαίδευσης παρουσιάζεται ως πρωταρχικό καθήκον του νέου κράτους, αρχίζουν να εμφανίζονται τα λιγοστά εκείνα κείμενα που ασχολούνται με το ζήτημα της γυναικείας εκπαίδευσης. Ένα πολύ σημαντικό κίνητρο για την ανάδυση του Λόγου για την γυναικεία εκπαίδευση είναι η ιδέα πως η γυναίκα θα διαδραματίσει πολύ σημαντικό ρόλο στη δημιουργία της νέας εθνικής ταυτότητας με την ανατροφή των παιδιών και τη μετάδοση σε αυτά των πρώτων στοιχείων χριστιανικής θρησκείας και του εθνικού αισθήματος. (Φουρναράκη, 1987)

Προκειμένου να ανταποκριθούν στο ρόλο τους αυτά τα κορίτσια, κρίθηκε απαραίτητη προϋπόθεση τα κορίτσια να γνωρίζουν τα στοιχειώδη γράμματα παράλληλα όμως να λαμβάνουν εκπαίδευση διαφορετικά προσανατολισμένη από αυτή των αγοριών, ώστε να καλύπτει τις απαιτήσεις των οικιακών καθηκόντων. (Μπακαλάκη & Ελεγκίτου, 1987). Με λίγα λόγια η εκπαίδευση των κοριτσιών γίνεται με βασικό γνώμονα την προετοιμασία της συζύγου, μητέρας, οικοδέσποινας και τη μόρφωση της δασκάλας. Η εκπαίδευση λοιπόν των κοριτσιών σε σύγκριση με αυτή των αγοριών είναι «πρακτική» και «ελαφρότερη» σε ποιότητα, και «στενότερη» σε χρονική διάρκεια. (Μπακαλάκη & Ελεγκίτου, 1987)

Η παραδοσιακή αντίληψη για τους ρόλους των φύλων προσδιόρισε το επάγγελμα του εκπαιδευτικού ως κατάλληλο για τις γυναίκες. Αρχικά, οι γυναίκες περιορίστηκαν στην πρωτοβάθμια, ενώ η δευτεροβάθμια εκπαίδευση ως χώρος ήταν προσβάσιμος αργότερα με πιο «δειλά» και μικρά βήματα για αυτές. Κατά την διάρκεια του 20^{ου} αιώνα σημειώνεται σημαντική διαφοροποίηση ως προς το βαθμό εισροής των γυναικών στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Ενώ στις τρεις πρώτες δεκαετίες του αιώνα οι διορισμοί των γυναικών εκπαιδευτικών σε σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κυμαίνονταν σε χαμηλά επίπεδα, σε βαθμό να αποκλειστούν σχεδόν, τις τρεις τελευταίες δεκαετίες αυξάνονται σημαντικά, σε σημείο που η ελληνική βιβλιογραφία κάνει λόγο για «θηλυκοποίηση» του επαγγέλματος.

Ο χώρος της εκπαίδευσης λοιπόν εστιάζει το ενδιαφέρον του στην έρευνα από την σκοπιά του φύλου, ακριβώς επειδή αποτελεί έναν από τους πρώτους προσβάσιμους για τις γυναίκες επαγγελματικούς χώρους. Ακόμα, η υψηλή εκπροσώπησή των γυναικών συνυπάρχει με έναν ικανό αριθμό ανδρών, προκειμένου να επιτρέπονται συγκρίσεις ως προς τις κατά φύλο διακρίσεις, σχετικά με τον καταμερισμό της εργασίας μέσα στο επάγγελμα. Το σχολείο διακατέχεται από μια ενδιαφέρουσα αντίφαση, ενώ με την

ιεραρχική δομή για την ανάληψη των κατά φύλο παραδοσιακών ρόλων, εξακολουθεί να είναι ταυτόχρονα ο κύριος χώρος για την θεμελίωση της εξάλειψης των έμφυλων διακρίσεων. (Φρόση, Κουϊμτζή & Παπαδήμου, 2001)

Όπως υπογραμμίζει η μελέτη της Μαραγκουδάκη, η εισαγωγή των γυναικών καθηγητριών στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση δείχνει μια συνεχή αυξητική τάση κατά τα έτη 1974-1997. Οι βασικότεροι από τους λόγους που συνέβαλαν στην άνοδο του αριθμού γυναικών καθηγητριών είναι δυνατό να συνδεθούν και να αναζητηθούν στις εκπαιδευτικές καινοτομίες και μεταρρυθμίσεις μετά το 1964, και ειδικότερα στις αλλαγές για εκδημοκρατισμό της εκπαίδευσης με έμφαση στην ανώτατη. Πυλώνες αυτής της αλλαγής ήταν η κατοχύρωση της δωρεάν Ανώτατης Εκπαίδευσης μετά την θεσμική εκπαιδευτική μεταρρύθμιση του 1964. Η ίδρυση καθηγητικών σχολών στα επαρχιακά αστικά κέντρα και η εξάλειψη της ανάγκης απομάκρυνσης των φοιτητριών από το οικογενειακό περιβάλλον. Η θεσμοθέτηση της εννιάχρονης υποχρεωτικής εκπαίδευσης και ο διαχωρισμός Γυμνασίου και Λυκείου. Η κατάργηση των φραγμών που έθεταν οι εισαγωγικές εξετάσεις για το Λύκειο. Οι αλλαγές στις κυρίαρχες κοινωνικές αντιλήψεις σε ότι αφορά το δικαίωμα των γυναικών να αποκτούν όσο το δυνατόν υψηλότερους τίτλους σπουδών, έτσι ώστε να εξασφαλίζουν την πρόσβαση τους στην αγορά εργασίας. (Μαραγκουδάκη, 2001)

Είναι αξιοσημείωτο να υπογραμμιστεί πως αρκετές μελέτες δείχνουν πως στο Δημοτικό σχολείο οι γυναίκες είναι εκείνες που αναλαμβάνουν συχνότερα τις μικρότερες τάξεις, ενώ οι άνδρες συναντώνται περισσότερο στις μεγαλύτερες. (Βερβενιώτη, Δημητρίου & Φραντζή, 1988) Αυτό γίνεται κατανοητό μέσω των διαδικασιών κοινωνικοποίησης στο Δημοτικό σχολείο την αποκρυστάλλωση των στερεότυπων ρόλων - όπου η δασκάλα ταυτίζεται με τη μητρική φιγούρα που θα αναλάβει τη μετάβαση από το σχολείο στην οικογένεια, ως ένα άλλο «ντάντεμα», ως προέκταση του μητρικού της ρόλου - καθιστώντας έτσι τη διαδικασία μετάβασης πιο ομαλή. Ακόμα, είναι χαρακτηριστικό πως, όσο ανεβαίνουν οι εκπαιδευτικές βαθμίδες, το ποσοστό των γυναικών μειώνεται. Παρά το ότι δεν υπάρχει καμία διαφορά στα τυπικά προσόντα, οι γυναίκες είναι αισθητά λιγότερες στα Λύκεια. (Βερβενιώτη, 1988)

Πέρα από το γεγονός ότι η πρόσβαση των γυναικών εκπαιδευτικών αυξάνεται σε μια συγκυρία κοινωνικής υποβάθμισης τους, φαίνεται ότι θέση τους είναι αρκετά υποβαθμισμένη και στο εσωτερικό του εκπαιδευτικού συστήματος, καθώς οι γυναίκες

εκπαιδευτικοί, με κριτήριο την κατανομή τους σε Γυμνάσια και Λύκεια, παρουσιάζονται να έχουν περιορισμένο κύρος, γόητρο και εξουσία συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους. (Μαραγκουδάκη, 2001). Τα αίτια της κατάστασης αυτής δύνανται να αναζητηθούν σε λόγους, οι οποίοι συνδέονται με στερεοτυπικές αντιλήψεις, σύμφωνα με τις οποίες η διδασκαλία στο Λύκειο σε σύγκριση με την διδασκαλία στο Γυμνάσιο, δεν είναι συμβατή με το ρόλο των γυναικών στην οικογένεια, καθώς απαιτεί πολύωρη προετοιμασία και αυξημένες ευθύνες, γεγονός που μπορεί να λειτουργεί αποτρεπτικά και για τις ίδιες τις γυναίκες.

Μερικοί ακόμα λόγοι μπορεί να εντοπιστούν σε πρακτικές δυσκολίες που παρουσιάζει η δευτεροβάθμια εκπαίδευση (και ιδιαίτερα το Λύκειο), όπως η δυσκολότερη χορήγηση αδειών. Οι άνδρες εκπαιδευτικοί επιλέγουν το Λύκειο περισσότερο, καθώς τους αυξάνει το κύρος τους ως εκπαιδευτικών, κάτι που μπορεί να μεταφραστεί σε μεγαλύτερη ζήτηση για ιδιαίτερα μαθήματα και αυξημένες οικονομικές απολαβές. (Φρόση, Κουϊμτζή & Παπαδήμου, 2001)

Μια ακόμα διαφορά είναι πως οι γυναίκες φιλόλογοι είναι σημαντικά περισσότερες από τους άνδρες φιλόλογους, γεγονός που δεν προκαλεί ιδιαίτερη εντύπωση, καθώς η Φιλοσοφική Σχολή υπήρξε από τις πρώτες πανεπιστημιακές σχολές που άνοιξαν τις πόρτες τους για τις γυναίκες. (Φουρναράκη, 1987). Ο ανθρωπιστικός, ιδεολογικός και «σωφρονιστικός» χαρακτήρας της φιλόλογου συνάδει με την κοινωνικοποίηση που λαμβάνουν οι γυναίκες. Αντίθετα, οι θετικές κατευθύνσεις, όπου οι γυναίκες είναι αισθητά λιγότερες, απαιτούν επιστημονική γνώση και αντικειμενικότητα, χαρακτηριστικά δηλαδή που φαίνεται να ταιριάζουν λιγότερο στις γυναίκες. (Βερβενιώτη, 1988)

Όπως προκύπτει από έρευνα που διεξήχθη το 2000, σε σύνολο 2.910 διευθυντές και διευθύντριες Δημοτικού Σχολείου, προέκυψε πως οι 535 ήταν γυναίκες, δηλαδή μόλις το 18%. (Ntona, 2001). Όπως παρουσιάζει η Μαραγκουδάκη, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί σε θέσεις Προϊσταμένων Διεύθυνσης ήταν μόλις δύο (3,5%), ενώ οι άνδρες ήταν πενήντα πέντε (96,5%). Σε θέσεις Προϊσταμένων Γραφείου, οι γυναίκες ήταν μόλις οκτώ (5,8%), ενώ οι άνδρες εκατόν είκοσι εννέα (94,2%). Στις θέσεις Σχολικών Συμβούλων είκοσι οκτώ (14,3%) ήταν οι γυναίκες και εκατόν εξήντα οκτώ (85,7%) ήταν άνδρες. (Μαραγκουδάκη, 2001, 24-26). Αξιοσημείωτο να υπογραμμιστεί εδώ είναι η επισήμανση της συγγραφέως, η οποία τονίζει πως η προβολή της άποψης ότι

δεν πρόκειται για αποκλεισμό αλλά για «προσωπική επιλογή» των γυναικών ελέγχεται ως ανεπαρκής, εφησυχαστική και ενοχοποιητική του θέματος, καθώς οι έρευνες αποδεικνύουν πως οι γυναίκες κατέχουν τόσο τα τυπικά προσόντα όσο και τη θεσμική εξασφάλιση της πρόσβασης στις θέσεις αυτές. Εντοπίζει, μάλιστα, ως λόγους του αποκλεισμού τους την απουσία ευκαιριών για εξοικείωση των γυναικών με το γραφειοκρατικό χαρακτήρα των αρμοδιοτήτων αυτών. Τις έμφυλες στερεοτυπικές αντιλήψεις που ταυτίζουν τις διοικητικές αυτές θέσεις με τον ανδρικό χαρακτήρα. Τον άνισο καταμερισμό της εργασίας στην οικογένεια και τέλος τον ασφυκτικό έλεγχο της στελέχωσης των διοικητικών θέσεων από το εκάστοτε κυβερνών κόμμα. (Μαραγκουδάκη, 2001)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

2.1 Θεωρητικές προσεγγίσεις για το ανθρώπινο κεφάλαιο

Σύμφωνα με την θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, απώτερος σκοπός είναι από την μια η αναζήτηση εργασίας και η εύρεση εργασίας με τους καλύτερους εφικτούς όρους και απολαβές λαμβάνοντας υπόψη την μόρφωση, τις δεξιότητες, την εμπειρία, τους περιορισμούς όπως οι οικογενειακές και προσωπικές υποχρεώσεις, καθώς και οι προσωπικές επιλογές και από την άλλη η επιδίωξη από πλευράς εργοδοτών της μείωσης των δαπανών και του κόστους και ταυτόχρονα αύξηση των κερδών και ωφελημάτων τους. (Becker, 1985).

Υποστηρίζεται ότι οι γυναίκες υστερούν σε επίπεδο μόρφωσης και εμπειρίας σε σχέση με τους άνδρες (Mincer, 1978). Αυτό προκύπτει από την αντίληψη ότι οι γυναίκες καταναλώνουν περισσότερο χρόνο για την ανατροφή των παιδιών και τις οικιακές ασχολίες ενώ αντίθετα οι άντρες έχουν περισσότερο χρόνο στο εργασιακό περιβάλλον. Επομένως, εξαιτίας των μειωμένων εμπειριών και προσόντων αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ανέλιξη τους στην ιεραρχία και παράλληλα διαθέτουν μικρότερες ευθύνες άρα και απολαβές.

Το κύρος των γυναικών ερμηνεύεται με σαφήνεια με άξονα τις επιλογές τους σχετικά με την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τη μόρφωση τους. Σε περίπτωση που

μελλοντικά, οι γυναίκες της νέας γενιάς αποκτήσουν παραπάνω προσόντα θα διεκδικήσουν με μεγαλύτερη ευκολία και αισιοδοξία τις ανώτερες θέσεις στην εργασιακή κλίμακα και τελικά είναι δυνατόν η ανισότητα των δύο φύλων με την πάροδο του χρόνου να ξεπεραστεί επιτυχώς. (Barron & Norris, 1976)

Με βάση την στατική θεωρία διακρίσεων, υφίστανται μεγάλες ανομοιότητες αναφορικά με την εμπειρία, την παραγωγικότητα και τις δεξιότητες των ανδρών και των γυναικών χωρίς να παραλείπονται ανδρικές προκαταλήψεις ως προς τις γυναίκες που κάποιες φορές χαρακτηρίζονται υποδεέστερο και «προβληματικό» εργατικό δυναμικό. Παρόλα αυτά, οι γυναίκες δεν φαίνεται να «πτοούνται», αποκτώντας ανεπτυγμένες δεξιότητες, έχουν ανώτερη απόδοση και ορισμένες φορές προτιμώνται συγκριτικά με το ανδρικό φύλο. (Barron & Norris, 1976)

Εν κατακλείδι, εξαιτίας των προαναφερόμενων διαχωρισμών, τις περισσότερες φορές, οι άνδρες έχουν υψηλότερα ιεραρχικά θέσεις, καλύτερους μισθούς αλλά και μεγαλύτερους μισθούς συγκριτικά με τις γυναίκες.

2.2 Το «διπλό» σύστημα

Σύμφωνα με την συγκεκριμένη θεωρία, καπιταλισμός και πατριαρχικό σύστημα συνυπάρχουν. Θεμέλια λίθος της ανισότητας είναι η κυριαρχία των ανδρών έναντι των γυναικών μέσω ενός συστήματος αποκλεισμού στις ανώτερες και περισσότερο προνομιακές θέσεις. Το ανδρικό φύλο υποστηρίζει την ύπαρξη ενός διαχωρισμού της απασχόλησης με απώτερο στόχο να διατηρήσουν την κυριαρχία τους, ενώ οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερο όγκο και εξέχουσα δυσκολία στην απασχόληση ακόμα και όταν δουλεύουν στα πλαίσια της οικιακής οικονομίας. (Bowlby, 1995).

Σύμφωνα με την θεωρία του Hartmann, 1976, ο ίδιος αποδίδει την διάκριση ανάμεσα σε πατριαρχία και καπιταλισμό βασιζόμενος στο γεγονός ότι οι κυρίαρχοι ενός συστήματος, καπιταλιστές και άνδρες, αποκομίζουν σημαντικά οφέλη. Η συγκεκριμένη προσέγγιση του, θεωρείται γενική και αόριστη καθώς δεν εξηγεί την παρουσία των γυναικών σε ορισμένες επαγγελματικές απασχολήσεις και παραβλέπει τις συγκρούσεις και τις αντιδικίες του καπιταλιστικού συστήματος και της πατριαρχίας, τη σύγκρουση των συμφερόντων ανάμεσα στα δύο συστήματα.

2.3 Φεμινιστικές και μαρξιστικές προσεγγίσεις

Με αφετηρία την μαρξιστική προσέγγιση, υποστηρίζεται ότι στο καπιταλιστικό σύστημα η καταπίεση των γυναικών είναι αναπόφευκτη και δεδομένη. Αυτό συμβαίνει διότι ο καπιταλισμός εξαρτάται αποκλειστικά από την αναπαραγωγή του εργατικού δυναμικού και η γυναίκα είναι το μέσο αναπαραγωγής της εργατικής, κυρίως ανδρικής, δυναμικής και συνεπώς η ζωογόνα συνέχεια και επέκταση του καπιταλισμού. Ως απόρροια αυτού το γυναικείο φύλο θεωρείται υποδεέστερο και περιθωριακή κατηγορία εργατικού δυναμικού. Οι ανισότητες εξαρτώνται σε μείζονα βαθμό από την σχέση της οικογένειας με το κεφάλαιο και την εργοδοσία και κατά πολύ λιγότερο με την αγορά εργασίας, υπό την πιο στενή έννοια (Bauman, 1998). Ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες καταλαμβάνουν χαμηλότερες θέσεις με χαμηλότερες απολαβές. Διάφοροι μαρξιστές υποστηρίζουν πως ο καπιταλισμός αποτελεί το θεμελιώδες αίτιο των οικονομικών ανισοτήτων και η οικογένεια αποτελεί την συνεχιζόμενη καταπίεση των γυναικών. Στις μαρξιστικές πεποιθήσεις ιδιαίτερη προσοχή δίνεται στις σχέσεις κεφαλαίου και εργασίας γεγονός που εντείνει την ανισότητα των δυο φύλων (Firestone, 1970)

Οι φεμινιστικές θεωρίες, υποστηρίζουν πως η υποδεέστερη θέση του γυναικείου φύλου στα πλαίσια της κοινωνίας, του οικογενειακού και εργασιακού περιβάλλοντος οφείλεται στην προκατασκευασμένη αντίληψη πως οι γυναίκες φέρουν την αποκλειστική ευθύνη για τις οικιακές ασχολίες και την ανατροφή των παιδιών ενώ οι άνδρες είναι αρμόδιοι για την εξασφάλιση της διαβίωσης και της επιβίωσης της οικογένειας. Η Pateman (1988) υποστηρίζει την άποψη πως η ευνοϊκότερη θέση των ανδρών στον εργασιακό χώρο οφείλεται κατά κύριο λόγο στο γεγονός πως οι οικογενειακές και συζυγικές υποχρεώσεις των γυναικών έχουν «ξελαφρώσει» τους άνδρες από τις απαιτητικές καθημερινές οικιακές υποχρεώσεις έτσι ώστε να μην έρχονται αντιμέτωποι με το δίλλημα : «οικογένεια ή καριέρα;»

Από την δεκαετία του 1970, φεμινιστές θεωρητικοί κατέληξαν υποστηρικτές της ισότητας των δυνατοτήτων μεταξύ ανδρικού και γυναικείου φύλου στο πλαίσιο της επαγγελματικής ζωής. Εύλογα προκύπτει το συμπέρασμα πως οι γυναικείες απασχολήσεις βασίζονται σε ορισμένα στερεότυπα και διακρίνονται σε εργασίες όπως της πωλήτριας, της δασκάλας, της οικιακής βοηθού, της νοσοκόμας, της καθαρίστριας κ.α. Ενώ τα στερεότυπα των δεξιοτήτων στις θετικές επιστήμες επηρεάζουν αρνητικά

τα επαγγέλματα που απαιτούν τον απαραίτητο δυναμισμό όπως η θέση του πολιτικού ή του ανώτερου στελέχους επιχειρησιακών μονάδων (Anker, 1998).

Για την απόλυση των έμφυλων διακρίσεων κρίνεται απαραίτητο να αλλάξουν οι στερεοτυπικές αντιλήψεις που αφορούν τα χαρακτηριστικά των ανδρών και των γυναικών και παράλληλα κρίνεται «αναγκαίο» το ανδρικό φύλο να απασχοληθεί με «γυναικεία» επαγγέλματα και αντίστοιχα το γυναικείο με επαγγέλματα που στερεοτυπικά θεωρούνται «ανδρικά».

2.4 Πολιτισμικές θεωρίες

Οι πολιτισμικές θεωρίες, υποστηρίζουν πως οι αντιλήψεις συνάμα με τις προκαταλήψεις παίζουν καθοριστικό ρόλο στην ανδρική και την γυναικεία απασχόληση. Τα άτομα των διαφορετικών φύλων παράγουν οι ίδιοι την βασική αιτία του μεταξύ τους διαχωρισμού καθώς οι άνδρες θέτουν «εμπόδιο» στις γυναίκες στην πρόσβαση σε τομείς που θεωρούν «κτήμα» τους, το ίδιο αντίστοιχα ισχύει και για το γυναικείο φύλο. Σύμφωνα με τις πολιτισμικές θεωρίες το ανδρικό φύλο οφείλει να ασχοληθεί εξ ολοκλήρου με τον τομέα της εργασίας και της παραγωγικής διαδικασίας. Στον αντίποδα αυτού, οι γυναίκες οφείλουν να αφιερώνουν τον χρόνο και την προσοχή τους στην οικογένεια, τις οικιακές υποχρεώσεις και την ανατροφή των παιδιών. (Κατή,2002)

2.5 Επαγγελματικός διαχωρισμός με βάση το φύλο

Ως έννοια ο επαγγελματικός διαχωρισμός κατά φύλο σημαίνει την ολοένα μεγαλύτερη ή και μικρότερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και το ποσοστό που αντιπροσωπεύουν στο εργατικό δυναμικό. Ο διαχωρισμός αυτός αφορά κατά κύριο λόγο επαγγέλματα και ασχολίες στις οποίες το μεγαλύτερο μέρος κατέχουν κατά περίπτωση το ανδρικό ή το γυναικείο φύλο αντίστοιχα. Υφίστανται δύο είδη διαχωρισμού : **Οριζόντιος & Κάθετος**. (Jacobs,2000)

Μεταξύ του οριζόντιου διαχωρισμού και της απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών σε διαφορετικούς τύπους ασχολιών και επαγγελμάτων διαπιστώνεται μια άρρηκτη σχέση μεταξύ τους. Οι άνδρες συνηθίζουν να έχουν πιο ενεργή συμμετοχή σε απασχολήσεις που έχουν άμεση σχέση με την τεχνολογία και το βιομηχανικό κλάδο καθώς και σε επαγγέλματα που απαιτούν μεγαλύτερο βαθμό δεξιοτήτων και

εξειδικεύσεων (Fiona Wilson, 1995). Σύμφωνα με την Wilson, οι άνδρες έχουν ιδιαίτερα ανεπτυγμένη επίδοση σε τομείς στους οποίους κρίνεται αναγκαία η σωματική δύναμη αλλά και οι διανοητικές και τεχνικές ικανότητες. Στον αντίποδα αυτής της άποψης, οι γυναίκες απασχολούνται με εργασίες φροντίδας, ιατρικής, νοσοκομειακής και άλλης, σε οικιακές εργασίες, σε βαθμίδες της εκπαίδευσης, κυρίως όμως στην κατώτερη και την μέση, στα λογιστικά, στη διοικητική και τη γραμματική υποστήριξη. Ο βαθμός που συμμετέχουν στην τεχνολογία, την έρευνα, την ασφάλεια και τα οικονομικά είναι πολύ μικρότερος αν και η συμμετοχή του γυναικείου πληθυσμού στις προαναφερθείσες διοικητικές θέσεις τείνει να αυξηθεί. Θεωρείται μάλιστα πως οι γυναίκες συντονίζουν με μεγάλη επιτυχία άτομα του ίδιου φύλου ενώ σημειώνεται μικρότερη συμμετοχή τους στους τομείς λήψης αποφάσεων (Reskin & Ross, 1992). Οι εργασίες αποσαφηνίζονται και κατηγοριοποιούνται ως «ανδρικές» και αντίστοιχα «γυναικείες», με την ασχολία των γυναικών να χαρακτηρίζεται από κάποια αστάθεια και μικρότερα ποσοστά εξέλιξης σε αντιπαραβολή με τους άνδρες των οποίων οι προοπτικές είναι κατά πολύ θετικότερες.

Συνεχίζοντας με τον κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό, υποστηρίζει ότι συνήθως οι άνδρες τείνουν να κυριαρχούν στις υψηλότερες θέσεις και οι γυναίκες στις υποδεέστερες, αυτό συναντάται συχνά ακόμη και στις «γυναικείες» απασχολήσεις. Προκύπτει πως οι άνδρες διαλέγουν «τον δρόμο της καριέρας» περισσότερο από τις γυναίκες, οι οποίες διαθέτουν μειωμένες προοπτικές μισθολογικής και διοικητικής εξέλιξης. Ο ανδρικός πληθυσμός καταλαμβάνει συχνά ανώτερες επιτελικές θέσεις σε πλήρη αντίθεση με τις γυναίκες, οι οποίες αναλαμβάνουν υποστηρικτικές και γραμματειακές θέσεις. Κάποιες φορές εμφανίζονται να κυριαρχούν φυλετικά κριτήρια, τα οποία επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό την επαγγελματική και μισθολογική εξέλιξη και τις μέλλουσες προοπτικές (Witz & Savage, 1992). Ο διαχωρισμός ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες εξαρτάται όχι μόνο από το γεγονός ότι οι γυναίκες σε ορισμένες περιπτώσεις δεν έχουν τα απαιτούμενα προσόντα αλλά και λόγω του ότι αποκλείονται από τους προϊστάμενους που είναι συνήθως άνδρες (Crompton & Sanderson, 1990).

Τα περιθώρια για μια έμφυλη προσέγγιση των σύγχρονων προβλημάτων γίνονται ολοένα και πιο ασθενή, αν ληφθεί ως δεδομένο ότι στα κέντρα λήψης αποφάσεων συμμετέχει ενεργά ένα πολύ μικρό ποσοστό γυναικών. (Phillips, 1995, Lovenduski, 2005). Η μη εφαρμογή του “Gender mainstreaming” στην οικονομικοκοινωνική

πολιτική, ανεξαρτήτως μορφωτικού επιπέδου, η ανέλιξη τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών στην αγορά εργασίας καθίσταται ανισότιμη. (Καραμεσίνη, 2001).

Παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες αποφοιτούν από τα πανεπιστήμια ισάριθμα με τους άνδρες στα περισσότερα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι άνδρες αποτελούν την πλειονότητα του προσωπικού δυναμικού στην τριτοβάθμια εκπαίδευση σύμφωνα με στοιχεία του Διακρατικού Ερευνητικού Προγράμματος ETAN “Women in Science” (Κογκίδου, 2004).

Όπως υπογραμμίζει η Kohlma (2004), κατά την διάρκεια οικονομικών κρίσεων παρατηρείται έντονη κατάχρηση εξουσίας των οικονομικά, ισχυρών σε βάρος των ασθενέστερων πληθυσμών. Επίσης, παρατηρείται έξαρση της σεξουαλικής παρενόχλησης και εκμετάλλευσης καθώς και της παράνομης εργασίας.

2.6 Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής»

Είναι πολλοί οι τομείς εργασίας που τα περιθώρια επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών παρατηρούνται πολύ περιορισμένα, τόσο όσον αφορά όρους διοίκησης όσο και όσον αφορά όρους μισθοδοσίας. Από το μικρό ποσοστό του γυναικείου πληθυσμού που καταφέρνουν να ξεπεράσουν αυτά τα εμπόδια, να φέρουν εις πέρας δυσκολίες που παρουσιάζονται ακόμα λιγότερες είναι αυτές που καταφέρνουν να προωθήσουν την καριέρα τους σε επίπεδα αντίστοιχα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους. Αυτό το «όριο» που φαίνεται να υπάρχει και καθιστά την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών δύσβατη ορίζεται ως «γυάλινη οροφή» (glass ceiling) ορισμός που δόθηκε σε άρθρο του περιοδικού Adweek, 1984. (Falk, 2003). Η ορολογία ανήκει στην επιστημονική ορολογία και ως όρος αναφέρεται στις δυσκολίες και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα πρόσωπα που ενώ διαθέτουν τα τυπικά προσόντα, δεν έχουν ευκαιρίες ανέλιξης εξαιτίας του φύλου τους, της φυλής τους ή της εθνοτικής τους προέλευσης. Σύμφωνα με τον Morrison et all (Sabatier, Carrere & Magnematin, 2006) ο όρος «γυάλινη οροφή» αποτελεί έννοια ενός αδιαπόρευτου αόρατου εμποδίου, που διακόπτει την ανοδική εξέλιξη των γυναικών στον εργασιακό χώρο.

Για την καλύτερη κατανόηση του φαινομένου, είναι αξιοσημείωτο να αναφερθεί το κοινωνικό πείραμα που διεξήχθη από τους Φλιν και Άντερσον προκειμένου να περιγράψουν καλύτερα το φαινόμενο. Το πείραμα έλαβε χώρα σε δύο πανεπιστήμια όπου δίδασκαν οι ίδιοι, στη Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων του Columbia και του

Πανεπιστημίου της Νέας Υόρκης. Μελέτη περίπτωσης αποτέλεσε η Χάιντι Ρόιζεν, η οποία ήταν ιδιαίτερα πετυχημένη και κατείχε προσόντα και εξειδικευμένες γνώσεις. Δημιούργησαν λοιπόν δύο ομάδες φοιτητών και μοίρασαν το βιογραφικό και τα επιτεύγματα της προαναφερόμενης, με μια διαφορά, το όνομα της μίας ομάδας από Χάιντι είχε γίνει Χάουρντ. Στόχος εργασίας ήταν να αξιολογηθούν οι δύο υποψήφιοι και να επιλεγεί ο καταλληλότερος για την στελέχωση μιας ανώτερης διοικητικής θέσης. Από την συζήτηση που πραγματοποιήθηκε μετά την μελέτη των φοιτητών προέκυψε το συμπέρασμα πως τα δύο πρόσωπα, που ήταν ένα, δεν είχαν διαφορές. Αντίθετα το μεγαλύτερο ποσοστό των φοιτητών συμφώνησε πως τα χαρακτηριστικά των δύο υποψηφίων ήταν πανομοιότυπα. Παρόλα αυτά, οι περισσότεροι έδειξαν μεγαλύτερη συμπάθεια στο πρόσωπο του υποτιθέμενου αρσενικού υποψηφίου και μάλιστα στην επιχειρηματολογία τους τόνισαν πως η συγκεκριμένη θέση χρήζει προσανατολισμού και αποφασιστικότητας, χαρακτηριστικά τα οποία, κατά την γνώμη τους, δεν τα πληρούσε η γυναίκα υποψήφια. (Sandberg 2012)

Από την έκβαση του πειράματος μπορούμε να υποθέσουμε πως συχνά χρησιμοποιούμε πολλά στερεότυπα στην προσπάθεια μας να αξιολογήσουμε τους άλλους. Η γυάλινη οροφή αντανakλά τα εμπόδια που καθιστούν δύσκολη την επαγγελματική ανέλιξη της γυναίκας και την περιορίζουν σε κατώτερα διοικητικά καθήκοντα. Ακόμα και στην σχολική κοινότητα, που θεωρείται παραδοσιακά «γυναικεία», οι γυναίκες κατά βάση διδάσκουν, ενώ οι άντρες καλούνται να αναλάβουν την οργάνωση και την διοίκηση της σχολικής μονάδας. Ακόμα και στην περίπτωση που οι γυναίκες κατέχουν υψηλού επιπέδου τίτλους μετεκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης αντιμετωπίζουν εμπόδια στην επαγγελματική τους πορεία.

Το περιεχόμενο του φαινομένου της γυάλινης οροφής αναφέρεται στην ύπαρξη αρνητικών στάσεων και στερεοτύπων που εμποδίζουν τις γυναίκες να μεταβούν σε υψηλότερα επίπεδα ιεραρχίας (Cender Equality in the Labour Market, Canada 2002). Ως φαινόμενο θίγει την ύπαρξη σοβαρών εμποδίων, που έχουν δημιουργηθεί από αρνητικά στερεότυπα και κοινωνικές προκαταλήψεις και εμποδίζουν τη σταδιοδρομία των γυναικών στην αγορά εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι κοινωνικές και θεσμικές πρακτικές, οι ιδεολογίες αλλά και οι προσδοκίες σχετικά με τους ρόλους των δυο φύλων, να έχουν ανυπολόγιστες επιπτώσεις στην εσωτερική λειτουργία των επιχειρήσεων και των οργανισμών.

Διεξήχθη έρευνα το 2011 από την εταιρεία Randstad για την Workmonitor, με τίτλο “Opinions on part – time work & gender diversity- job market trends around the globe”, προκειμένου να εξετάσει την εκπροσώπηση των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο. Η έρευνα έγινε με τη μέθοδο της συμπλήρωσης ερωτηματολογίων από εργαζόμενους 29 κρατών από όλο τον κόσμο και έδειξε ότι το 70% των προϊσταμένων σε παγκόσμιο επίπεδο είναι άντρες. Η Ιαπωνία και η Τουρκία ήταν οι χώρες με ποσοστά 83% και 80% στην ανδρική εκπροσώπηση σε θέσεις προϊσταμένων . Χώρες που παρουσίασαν μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέσεις προϊσταμένων ήταν η Νέα Ζηλανδία (58%), η Ουγγαρία (61%), η Αυστραλία (63%), οι ΗΠΑ (64%), το Ηνωμένο Βασίλειο (65%) και ο Καναδάς (65%). Από το σύνολο συμμετεχόντων στην έρευνα, ανδρών και γυναικών, μόνο το 25% θα προτιμούσε να έχουν γυναίκα ως άμεσο προϊστάμενο τους, ενώ το 48% θεωρεί πως ο οργανισμός αποδίδει καλύτερα όταν υπάρχει ισορροπία στο ποσοστό μεταξύ ανδρών και γυναικών. Τέλος, όσον αφορά την Ελλάδα, το 74% δήλωσε άμεσα ότι ο προϊστάμενος του είναι άνδρας. Στην ερώτηση για το αν θεωρούν ότι ένας οργανισμός θα είχε καλύτερη απόδοση αν οι γυναίκες κατείχαν περισσότερες θέσεις στην ανώτερη διοίκηση, το 21% των ανδρών συμφώνησε, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες έφτασε το 46%. Παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν πρόσβαση στο μεσαίο επίπεδο της ιεραρχίας, συνεχίζουν να αποκλείονται από τα ανώτερα επίπεδα της διοίκησης. Ακόμα και όταν πετυχαίνουν την εξέλιξη η κουλτούρα της διοικητικής πρακτικής, η «γυάλινη οροφή» βρίσκεται πάντα εκεί να τις περιορίζει και να τις σταματά παρά τις προσπάθειες τους. (www.randstad.com(Αναρτήθηκε 12/10/2011))

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Η ΕΡΕΥΝΑ

3.1 Σκοπός της έρευνας

Η παρούσα εργασία μελετά τη συμμετοχή των γυναικών στον εργασιακό χώρο και πιο συγκεκριμένα την εκπροσώπηση που έχουν σε διευθυντικές θέσεις στο σχολικό περιβάλλον της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Σύμφωνα με το θεωρητικό υπόβαθρο που δομήθηκε στα παραπάνω κεφάλαια, διατυπώθηκαν οι έμφυλες διακρίσεις που συναντά το γυναικείο φύλο στην επαγγελματική του πορεία και τα εμπόδια που αντιμετωπίζει στην προσπάθεια για το «χτίσιμο» καριέρας. Απώτερος στόχος της

μελέτης είναι η λεπτομερής εξέταση εμποδίων, συμπεριφορών, και έμφυλου λόγου στον εργασιακό χώρο της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Κύρια αφορμή για την διεξαγωγή της παρούσας εργασίας ήταν η διαιώνιση των στερεοτύπων μεταξύ γυναικών και ανδρών στον εργασιακό χώρο.

Παρά την ιλιγγιώδη εξέλιξη των τεχνολογικών μέσων και την σημαντική πρόοδο της αγοράς εργασίας σε παροχή υπηρεσιών η κινητικότητα των γυναικών σε θέσεις ιεραρχίας παραμένει ανταγωνιστική και άκρως ακανθώδης. Αμέτρητες δυσκολίες, διακρίσεις και απόψεις για την κοινωνική, οικονομική και επαγγελματική τους θέση αποτελούν εμπόδια στην ανέλιξη τους.

Μια ακόμα παράμετρος της εργασίας είναι η διερεύνηση του αντίκτυπου που έχει η σύγκρουση των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων (work and family conflict) της γυναίκας εκπαιδευτικού στην προσπάθεια ή την επιθυμία της να αναλάβει τον ρόλο της διεύθυνσης μιας σχολικής μονάδας, καθώς και της σημασίας που φαίνεται να έχουν δομές όπως οι υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας και η παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης προκειμένου να αντιμετωπιστούν δυσκολίες που προκύπτουν από τη σύγκρουση των ρόλων που έχουν επωμιστεί οι γυναίκες εκπαιδευτικοί.

3.2 Επιλογή μεθόδου

Καταλληλότερη μέθοδος, για την έρευνα που πραγματοποιήθηκε, θεωρήθηκε η ποιοτική προσέγγιση, προκειμένου να υπάρχει αμεσότερη εμπλοκή μεταξύ της ερευνήτριας και των πληροφορητών/τριών στην συλλογή των δεδομένων καθώς και να μπορέσουν οι συμμετέχοντες να αναφερθούν εκτενέστερα σε γεγονότα με ιδιαίτερη σημασία για τους ίδιους. (Κυριαζή, 2011).

Εργαλείο συλλογής αποτέλεσε η ημιδομημένη συνέντευξη. Οι ερωτήσεις που την δομούν είναι κανονικά καθορισμένες αλλά αφήνουν ανοιχτό το ενδεχόμενο ευελιξίας προκειμένου η ερευνήτρια να έχει την ελευθερία να ερευνήσει περαιτέρω τις απαντήσεις (Mason, 2003)

3.3 Ερευνητικά ερωτήματα

Στην παρούσα εργασία ερευνώνται τα κάτωθι ερευνητικά ερωτήματα :

1. Κατά πόσο η τυπική κατοχύρωση, δια νόμου, των ίσων ευκαιριών εξαλείφει τις έμφυλες διακρίσεις;
2. Ποιοι είναι οι σημαντικότεροι λόγοι που αποτρέπουν τις γυναίκες να διεκδικήσουν επαγγελματική ανέλιξη;
3. Πόσο επηρεάζει το δίλλημα «οικογένεια ή καριέρα» την σύγχρονη εκπαιδευτικό;
4. Ποιο στυλ ηγεσίας θεωρούν οι εκπαιδευτικοί, προϊστάμενοι και διευθυντές πως λειτουργεί αποτελεσματικότερα στη διοίκηση της Β/βάθμιας εκπαίδευσης; Διαφέρει αυτό στα δύο φύλα;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

4.1 Γλωσσικές Πράξεις

Στόχος της παρούσας εργασίας είναι η ανάδειξη των γλωσσικών πράξεων στο λόγο των πληροφορητών/τριών έτσι ώστε να εντοπιστούν οι διαφορετικοί γλωσσικοί τρόποι με τους οποίους αποκρίνονται στις ερωτήσεις, η πληροφόρηση που έχουν για το θέμα που ερευνάται αλλά και η στάση τους απέναντι στην ερευνήτρια ώστε να την κατευθύνουν, να την πείσουν, να την βεβαιώσουν. Συγκεκριμένα στην έρευνα διερευνάται η ποικιλία, το είδος και η συχνότητα ένταξης των γλωσσικών πράξεων (βεβαιωτικών, κατεθυντικών, δεικτικών, έμμεσων, επιτελεστικών, διαπιστωτικών, δεσμευτικών, εκφραστικών) στο λόγο του δείγματος.

Η καθημερινότητα των ανθρώπων περιβάλλεται από την χρήση του λόγου τόσο για την επικοινωνία των ανθρώπων όσο και για την ανταλλαγή απόψεων, την αλληλεπίδραση αλλά και την σύναψη των διαπροσωπικών τους σχέσεων. Επιτελούνται δηλαδή γλωσσικές πράξεις όπως οι υποσχέσεις, οι παρακλήσεις, οι προσταγές καθώς και οι ευχαριστίες. Στον αντίποδα αυτής της άποψης, ότι δηλαδή η γλωσσική σημασία έχει να κάνει αποκλειστικά με την περιγραφική δυνατότητα της γλώσσας, ο J. L. Austin, το 1955, υποστηρίζει πως η υπάρχουσα αντίληψη αποτελεί περιγραφική πλάνη και αναδεικνύει τον κοινωνικό ρόλο που επιτελεί η γλώσσα κατά την επικοινωνιακή διαδικασία. Πιο συγκεκριμένα, υπογράμμισε πως το είδος των επιτελεστικών εκφωνημάτων τις περισσότερες φορές συνδέεται με μια κοινωνική σύμβαση επομένως και το εκφώνημα αποκτά συμβατικό χαρακτήρα (Βελούδης, 2005)

Τρία είναι τα διαφορετικά είδη **πράξεων** που δύναται να επιτελέσει κάθε εκφώνημα ως έκφραση μιας γλωσσικής πράξης.

- i. Την **λεκτική πράξη** : ένα εκφώνημα οφείλει να έχει σημασία
- ii. Την **προσλεκτική πράξη** : πράξη που επιτελεί ο πομπός ενώ λέει κάτι
- iii. Την **απολεκτική πράξη** : πράξη που επιτελεί ο πομπός με το να προκαλεί συγκεκριμένα συναισθήματα, σκέψεις ή πράξεις του δέκτη.

Παρόλο που η λεκτική και η προσλεκτική πράξη έχουν άμεση σύνδεση με την πρόθεση του πομπού, το αποτέλεσμα της απολεκτικής πράξης δεν εμπίπτει στον έλεγχο της (Μαρμαρίδου, 2000)

Σύμφωνα με την θεωρία του Searle (1969) για τις γλωσσικές πράξεις, φαίνεται πως ο ίδιος εστιάζει κατά κύριο λόγο στην πρόθεση του πομπού να επιτελέσει μια συγκεκριμένη γλωσσική πράξη και όχι στην κοινωνική και γλωσσική σύμβαση που ακολουθείται με απώτερο σκοπό να επιτελεσθεί η πράξη αυτή (Βελούδης, 2005). Για τον ίδιο υφίστανται πέντε κατηγορίες λεκτικών πράξεων.

- i. **Αποφαντικές ή δηλωτικές** : ο πομπός δηλώνει την αλήθεια του περιεχομένου της πρότασης που εκφωνεί.
- ii. **Κατευθυντικές** : ο πομπός προσπαθεί να πείσει τον ακροατή να κάνει ή να αποφύγει κάτι
- iii. **Δεσμευτικές** : ο πομπός αναλαμβάνει την υποχρέωση να υλοποιήσει ο ίδιος κάτι σε ακόλουθο χρόνο.
- iv. **Εκφραστικές** : ο πομπός εκφράζει τα συναισθήματα και τις σκέψεις του.
- v. **Διακηρυκτικές** : επιφέρουν μια συγκεκριμένη αλλαγή στην τάξη των πραγμάτων (Βελούδης, 2005)

4.2 Συλλογή Δεδομένων

Η αρχική προσέγγιση των περισσότερων συμμετεχόντων της παρούσας έρευνας έγινε κατά κύριο λόγο τηλεφωνικά ή μέσω συζήτησης είτε δια ζώσης, είτε με τη βοήθεια των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Σε κάθε μορφή επικοινωνίας προσδιορίστηκαν το αντικείμενο της έρευνας και ο λόγος συμβολής των συμμετεχόντων σε αυτή. Έγινε προσπάθεια να γίνουν ξεκάθαροι οι σκοποί της έρευνας και της συνέντευξης αλλά και οι λόγοι επιλογής των συγκεκριμένων ατόμων προκειμένου να μειωθεί τυχόν επιφυλακτικότητα και ανησυχία από την πλευρά των συμμετεχόντων, αλλά και να

τεθούν οι πρώτες βάσεις μιας σχέσης εμπιστοσύνης. Ακόμα, διευκρινίστηκε το είδος καταγραφής της συνέντευξης προκειμένου να εξασφαλιστεί η συναίνεση των συμμετεχόντων στην χρήση μαγνητόφωνού. Επιπλέον συζητήθηκε το ζήτημα της ανωνυμίας παρέχοντας τις απαραίτητες εγγυήσεις για τον τρόπο συλλογής των δεδομένων που θα συλλεχθούν.

Συνολικά διενεργήθηκαν είκοσι μια συνεντεύξεις από είκοσι Σεπτεμβρίου έως δέκα Νοεμβρίου 2022. Διενεργήθηκε μια πιλοτική προκειμένου να εντοπιστούν και να διορθωθούν τυχόν ατέλειες και παραβλέψεις στον οδηγό συνέντευξης.

Είναι αξιοσημείωτο να αναφερθεί πως κατά την διάρκεια των συνεντεύξεων δεν προέκυψαν απρόβλεπτες καταστάσεις όσον αφορά τις συνθήκες, τα υποκείμενα, την διάθεση συνεργασίας τους και το επίπεδο επικοινωνίας. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα οι συνεντεύξεις να ολοκληρωθούν εντός προβλεπόμενου προσυμφωνημένου χρόνου.

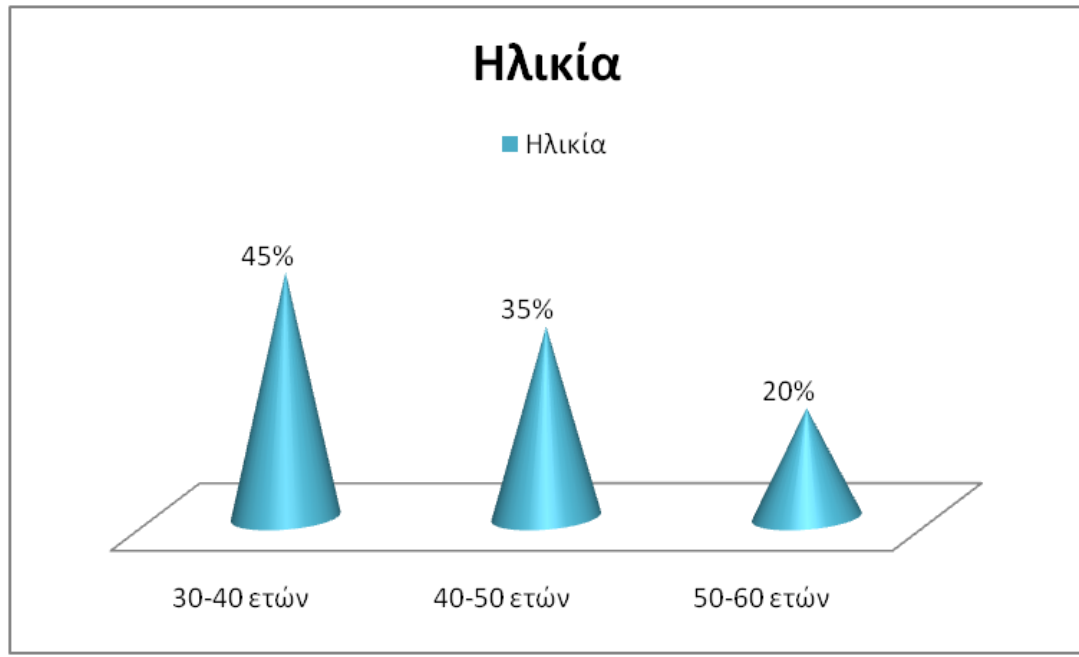
4.3 Περιγραφή του Δείγματος

Στην παρούσα μελέτη το δείγμα αποτέλεσαν 20 εκπαιδευτικοί, διευθυντές και καθηγητές, και των δύο φύλων στην δευτεροβάθμια γενική εκπαίδευση. Το φάσμα των ηλικιών τους ήταν από 33 έως 58 ετών. Κατά την διεξαγωγή της έρευνας ήταν ενεργεία διευθυντές/τριες και εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε δημόσια σχολεία της Φλώρινας, της Ζακύνθου και του Ηρακλείου Κρήτης.

Τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων της παρούσας έρευνας ποικίλουν τόσο ως προς την ηλικία όσο και τα έτη προϋπηρεσίας. Οι 9 συμμετέχοντες ήταν άνδρες και 11 γυναίκες. Οι πλειοψηφία των συμμετεχόντων είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Επιμόρφωση σε θέματα διοίκησης κατέχει το 65% του δείγματος. Τέλος, το 75% των συμμετεχόντων είναι έγγαμοι.

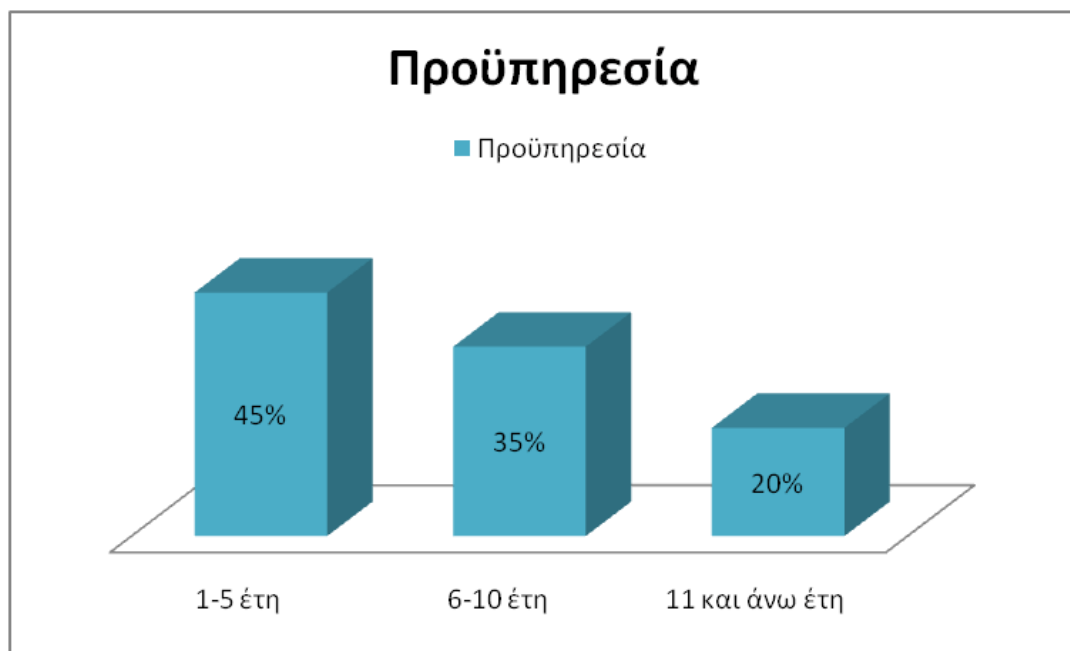
Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Σύμφωνα με το Γράφημα 1, οι ηλικίες των συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα κυμαίνονται από τα 33 έως τα 58 έτη, με μεγαλύτερο ποσοστό ερωτηθέντων να ανήκει στην ομάδα των 30 – 40 ετών, ποσοστό που αγγίζει το 45%, αντίστοιχο ποσοστό συναντάται στη δεκαετία 40-50 (35%)



ΓΡΑΦΗΜΑ 1 ΗΛΙΚΙΑ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

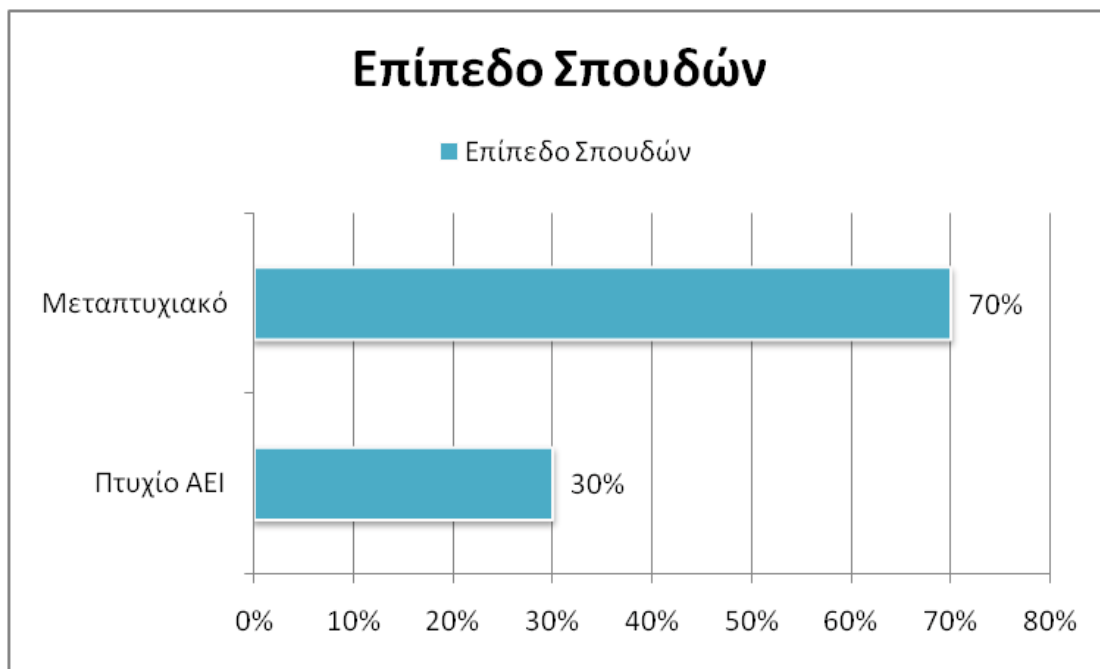
Σύμφωνα με το Γράφημα 2, οι περισσότεροι συμμετέχοντες κατέχουν προϋπηρεσία στην εκπαίδευση 1-5 έτη. Με μικρή διαφορά ακολουθεί το ποσοστό των συμμετεχόντων με προϋπηρεσία 6-10 έτη.



ΓΡΑΦΗΜΑ 2 ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ

Όπως φαίνεται και στο Γράφημα 3, το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων έχει επιλέξει να επεκτείνει τις σπουδές του σε μεταπτυχιακό επίπεδο θέλοντας να

ενισχύσει τις γνώσεις και τα προσόντα του. Μάλιστα το ποσοστό που αγγίζει είναι 70%.



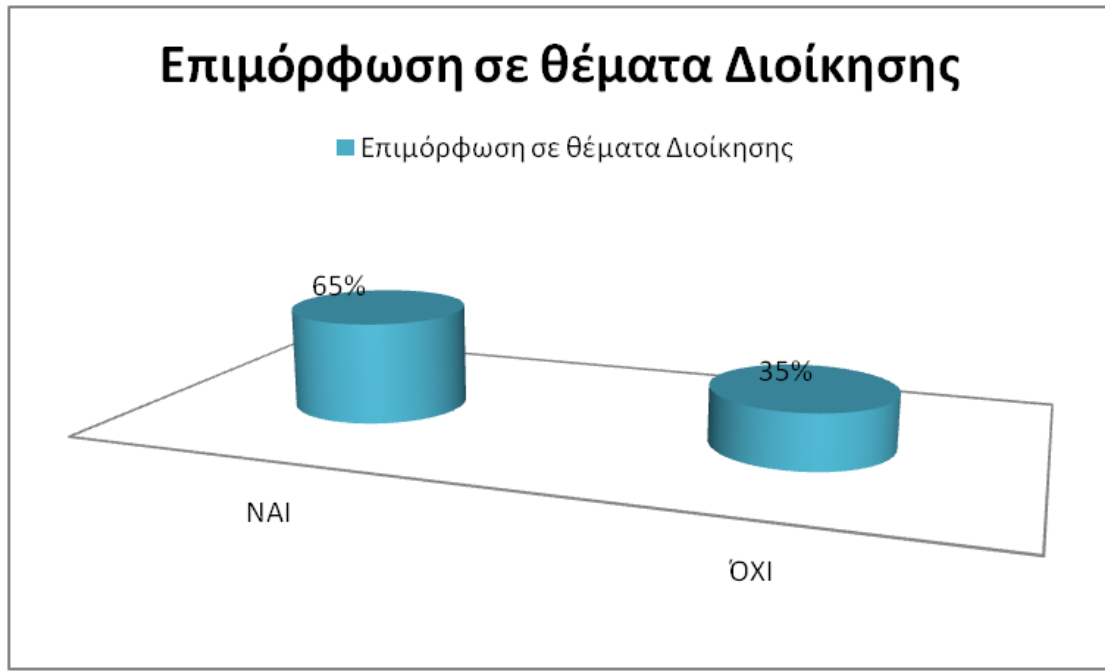
ΓΡΑΦΗΜΑ 3 ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ

Όπως φαίνεται στο Γράφημα 4, το 75% των συμμετεχόντων είναι έγγαμοι.



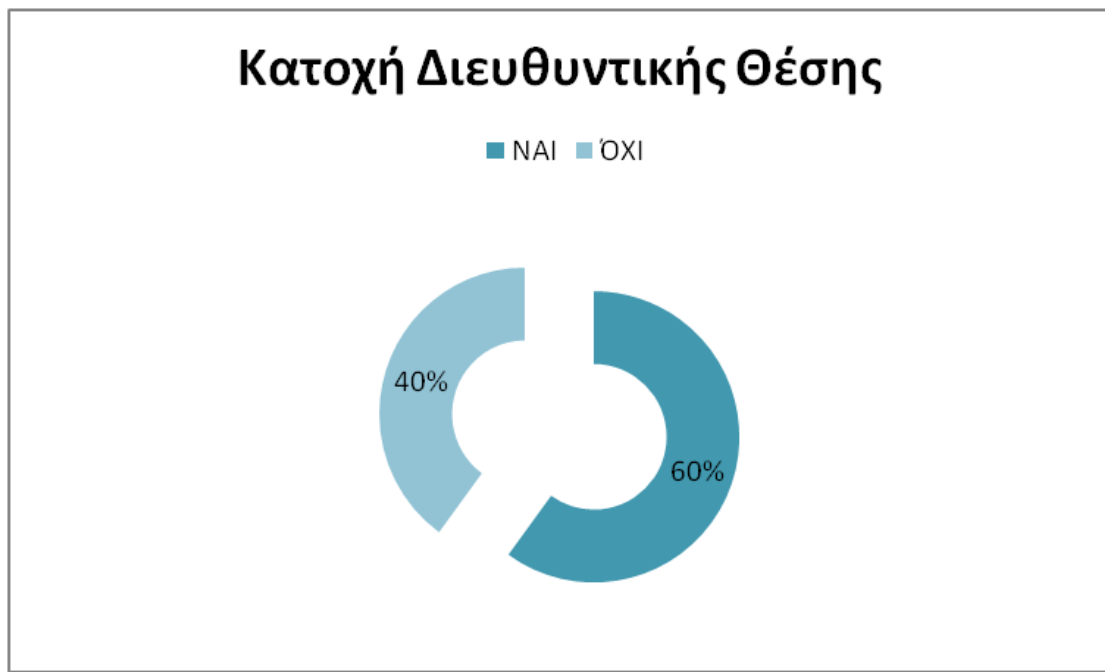
ΓΡΑΦΗΜΑ 4 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετεχόντων (65%) κατέχει επιμόρφωση σε θέματα διοίκησης. Οι περισσότεροι από αυτούς κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο. Ένας μικρότερος αριθμός αφορά αυτούς που έχουν σεμινάριο διάρκειας βμήνου.



ΓΡΑΦΗΜΑ 5 ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Σύμφωνα με το Γράφημα 6, το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετεχόντων κατείχαν διευθυντική θέση (60%). Από τους συμμετέχοντες οι 12 που κατείχαν την θέση, οι 8 ήταν άνδρες και οι 4 γυναίκες.



ΓΡΑΦΗΜΑ 6 ΚΑΤΟΧΗ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΗΣ ΘΕΣΗΣ

4.4 Αποτελέσματα

Αντιπροσώπευση σε διοικητικές θέσεις

Στο σχολείο σας κατέχει την διευθυντική θέση άνδρας ή γυναίκα;

«Την θέση την κατέχει άνδρας φυσικά...Αλλά έχουμε και δυο υποδιευθύντριες γυναίκες»

«Άνδρας για καλή μας τύχη, κάπως έτσι αποφεύγουμε τους πολύωρους συλλόγους»

«Κανονικά την έχει γυναίκα, αλλά πολλές φορές οι αποφάσεις έχουν παρθεί από πριν από το ανδροκρατούμενο σύνολο που έχουμε στο σχολείο, η ίδια απλά τις ανακοινώνει»

«Την έχει γυναίκα. Και μάλιστα τα πάει και καλά, βέβαια αν την έβλεπες πριν αναλάβει την θέση, δεν θα την αναγνώριζες. Έχει αποστασιοποιηθεί από το σύνολο για να είναι πιο αμερόληπτη, όπως δηλώνει»

Στις απαντήσεις του δείγματος διαπιστώνεται ότι στην περίπτωση του άνδρα διευθυντή οι απαντήσεις είναι πιο σύντομες και θεωρείται πως ότι προκύπτει στην σχολική μονάδα αντιμετωπίζεται με βάση την δική του γνώμη. Στον αντίποδα αυτής της τοποθέτησης, όταν συναντάται γυναίκα στην θέση της διεύθυνσης οι απαντήσεις είναι πιο μακροσκελείς και επεξηγούν την συμβολή τρίτων στην πραγματοποίηση των καθηκόντων της. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων εντάσσει στον λόγο του δηλωτικές γλωσσικές πράξεις, καθώς με διάφορα επιχειρήματα περιγράφει την κατάσταση που βιώνει.

Ποια είναι, κατά την γνώμη σας, τα απαραίτητα προσόντα που πρέπει να έχει ένας/μία διευθυντής/ντρια ενός σχολείου Β/βάθμιας εκπαίδευσης;

«Θα πρέπει να γνωρίζει τους νόμους, οι οποίοι αλλάζουν συχνά, ειδικά τα τελευταία χρόνια στην εκπαίδευση αλλάζουν κάθε χρόνο μπαίνουν καινούρια πράγματα (αξιολόγηση, μέντορες, σχολικοί σύμβουλοι). Σίγουρα να μη μένει στάσιμος, να επιμορφώνεται πάνω στα διοικητικά θέματα και τα εκπαιδευτικά. Να μαθαίνει τις νέες εκπαιδευτικές μεθόδους, τώρα πια και με την ειδική αγωγή που έχει μπει σε όλα τα σχολεία με τα τμήματα υποδοχής με τους μετανάστες. Να ενημερώνεται για όλα αυτά τα νέα πλαίσια, ως διευθυντής»

«Επιμόρφωση σε θέματα διοίκησης, να υπάρχει ελεύθερος χρόνος, να έχει ηγετικά στοιχεία, κοινωνικότητα, γνώση ξένων γλωσσών και Η/Υ»

« Απαραίτητα προσόντα θεωρώ πως είναι η διαλλακτικότητα, το κοινωνικό και ομαδικό πνεύμα, η συν εργατικότητα και η ενθάρρυνση για την επίτευξη των μαθησιακών στόχων.»

«Σίγουρα όχι τα ίδια με αυτά που έπρεπε να έχει όταν ξεκίνησα να εργάζομαι. Τότε αρκούσε να είσαι άνδρας, να ανήκεις σε ένα σχολείο και να συμπαθούν οι συνάδελφοι σου. Τώρα τα πράγματα έχουν γίνει πιο περίπλοκα. Οφείλεις να έχεις «χαρτιά», κάθε χρόνο όλο και περισσότερα. Αυτό με τα προσοντολόγια έχει παραγίνει»

Με γνώμονα τις απαντήσεις των ερωτηθέντων διαπιστώνεται πως ένας διευθυντής ή μια διευθύντρια οφείλουν να κατέχουν γνώσεις και προσαρμοστικότητα σε ζητήματα που προκύπτουν και χρίζουν ιδιαίτερης διευθέτησης και χειρισμού. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην διαρκή επιμόρφωση. Ακόμη, επαναλαμβάνεται στις απαντήσεις των ερωτηθέντων ότι ο/η διευθυντής/ντρια οφείλει να είναι σε θέση να διαχειριστεί τις διάφορες κρίσεις που προκύπτουν αμερόληπτα. Οι συμμετέχοντες/ουσες κάνουν χρήση δηλωτικών γλωσσικών πράξεων στον λόγο τους καθώς περιγράφουν μια κατάσταση όπως θεωρούν ότι υφίσταται στην πραγματικότητα. Ακόμα μέσω επιχειρημάτων περιγράφουν μια κατάσταση και παράλληλα καταθέτουν τη συμφωνία ή τη διαφωνία τους με το περιεχόμενο της ερώτησης.

Ποια θεωρείτε απαραίτητα χαρακτηριστικά για μια «επιτυχημένη» διοίκηση;

«Να είναι διαμεσολαβητής γιατί τόσο σε μεγάλα σχολεία όσο και σε μικρά μπορούν να προκύψουν πολλά θέματα ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς αλλά και εκπαιδευτικούς και γονείς και εκπαιδευτικούς και μαθητές φυσικά. Και ο δικός μας διευθυντής έχει πολλά από αυτά. Θα πρέπει ένας διευθυντής να είναι σίγουρα ενημερωμένος, σωστά ενημερωμένος. Πρέπει να ακούει όλες τις πλευρές, να παρατηρεί και να έχει πρόληψη, να μας ενημερώνει νωρίτερα για κάποια θέματα που ίσως προκύψουν γιατί αυτός γνωρίζει καλύτερα τον σύλλογο. Να είναι δίκαιος και να είναι ανοιχτός σε νέες «καταστάσεις» είτε έχουν να κάνουν με εκπαιδευτικό πλαίσιο»

«Επικοινωνιακός, να έχει αντίληψη, να είναι διαλλακτικός, να κάνει σωστή αντιπροσώπευση του συνόλου, να είναι αμερόληπτος και ισχυρογνώμων»

«Να υπάρχει ένας κοινός γνώμονας που θα ακολουθούν όσοι βρίσκονται σε αυτήν με στόχο την επιτυχία. Σαφέστατα για να είναι εφικτή η επιτυχία θα πρέπει να υπάρχει οικείο και φιλικό κλίμα όπου θα επικρατεί σεβασμός, αποδοχή και ισότητα ως προς την λήψη αποφάσεων»

«Για να διοικήσεις όσο πιο σωστά μπορείς μια σχολική μονάδα οφείλεις να προσπαθήσεις να είσαι δίκαιος. Να ξες πολλά και να λες λίγα. Να προσπαθείς να μην αδικήσεις κανέναν και να είσαι συμπαθής σε όσους περισσότερους γίνεται. Το παν είναι να μη σε αντιπαθήσει γυναίκα συνάδελφος, γιατί τότε «την πάτησες» οι γυναίκες τείνουν να μεγαλοποιούν καταστάσεις και λεγόμενα και αν συμβεί αυτό παρακινούν και άλλους συναδέλφους να έχουν την ίδια αντίληψη μαζί τους. Από άνδρες δεν θα το συναντήσεις αυτό, ο καθένας κοιτάει την δουλειά του. Ακόμα και κάτι παραπάνω να πεις γίνεται πιο εύκολα «νερό και αλάτι»

Σύμφωνα με τις τοποθετήσεις των ερωτηθέντων τα βασικά χαρακτηριστικά που οδηγούν σε μια «επιτυχημένη» διοίκηση είναι η ευελιξία, η διπλωματία και η διαμεσολάβηση. Πιο συγκεκριμένα, υποστηρίζουν πως ένας διευθυντής/ντρια οφείλει να εκτελεί τα διοικητικά του/της καθήκοντα προς όφελος της σχολικής μονάδας και να υποστηρίζει το εκπαιδευτικό προσωπικό σε ζητήματα επικοινωνίας. Και εδώ οι συμμετέχοντες/ουσες κάνουν χρήση δηλωτικών γλωσσικών πράξεων στον λόγο τους καθώς περιγράφουν μια κατάσταση όπως θεωρούν ότι υφίσταται στην πραγματικότητα. Η γλώσσα χρησιμοποιείται εκφραστικά και αναπαραστατικά. Οι ομιλητές, δεν έχουν στόχο να πείσουν παρά μόνο να εκφράσουν την άποψη τους όσον αφορά την κατοχή ορισμένων προσόντων στον χώρο της διοίκησης μιας σχολικής μονάδας δημόσιας δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Από την εμπειρία σας μέχρι και σήμερα, θεωρείτε ότι η διεκδίκηση διευθυντικής θέσης είναι συχνότερη από άνδρες ή γυναίκες εκπαιδευτικούς; Και γιατί;

«Μέχρι σήμερα, θα έλεγα από άνδρες περισσότερο, οι λόγοι που εγώ έχω στο μυαλό μου είναι κυρίως ότι η γυναίκα εκτός από την καριέρα, έχει να αναλάβει και την οικογένεια, πολλές περισσότερες υποχρεώσεις μέσα στην ημέρα οπότε ή δεν ενδιαφέρεται ή δεν επιτρέπεται από την ζωή της και την ρουτίνα της να ασχοληθεί παραπάνω, να «πάρει» αυτά τα παραπάνω προσόντα που ίσως χρειάζεται και να προσπαθήσει να «κερδίσει» τέτοιες θέσεις διευθυντικές. Βέβαια, «έτρεχαν» αιτήσεις

των διευθυντών και είδα αρκετές γυναίκες να κάνουν αιτήσεις πλέον για διευθυντικές θέσεις»

«Θεωρώ ότι είναι συχνότερη η διεκδίκηση από την μεριά των ανδρών επειδή οι γυναίκες φοβούνται να αναλάβουν μια τέτοια ευθύνη καθώς έχουν αναλάβει τις ευθύνες του νοικοκυριού»

«Θεωρώ ότι είναι από τους άνδρες, γιατί επικρατεί μέχρι και σήμερα η φιλοσοφία και ιδεολογία ότι στις διοικητικές θέσεις μπορούν να ανταπεξέλθουν πιο αποτελεσματικά οι άνδρες. Άλλωστε, το θέμα της διάκρισης των φύλων στο εργασιακό χώρο αποτελεί μια από τις κυριότερες μορφές αδικίας αλλά και τροχοπέδη στην ανάπτυξη της κοινωνίας αλλά και της αγοράς εργασίας γενικότερα»

«Παλαιότερα δεν συναντούσες εύκολα γυναίκες να «σηκώνουν το ανάστημά τους» και να διεκδικούν διευθυντική θέση. Αυτές που το έκαναν ήταν λίγες. Πλέον αυτό έχει αλλάξει αλλά σε μικρό βαθμό. Συχνότερα βλέπεις άνδρες να νιώθουν πιο σίγουροι και να διεκδικούν τέτοιου είδους θέση, δεν μου φαίνεται περίεργο. Αυτοί έχουν άλλωστε πιο ελεύθερο χρόνο. Οι γυναίκες τις περισσότερες φορές έχουν οικογένεια, γιατί να μπαίνουν σε τέτοιες σκοτούρες»

Οι επαγγελματικοί ρόλοι στο σχολικό περιβάλλον, είναι κατά γενική ομολογία άνισα καταμερισμένοι μεταξύ των δύο φύλων, όπως ακριβώς και στην κοινωνία. Άλλωστε, η σχέση ανάμεσα στο σχολείο και στην κοινωνία είναι αμφίδρομη. Τόσο η κοινωνία όσο και οι δομές της έχουν μεγάλο αντίκτυπο στο σχολείο και η σχολική πραγματικότητα διαμορφώνεται έτσι ώστε να επηρεάζει την κοινωνία. Εύλογα, προκύπτει το συμπέρασμα πως το γεγονός ότι το γυναικείο φύλο επικρατεί του ανδρικού στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση καθώς και το ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε διευθυντικές θέσεις αλλά και ανώτερες διοικητικές, αλληλοεπιδρά με την κοινωνική δομή. (Glendynning, A. & Darling 1996). Το δείγμα θεωρεί πως οι πολλαπλοί ρόλοι των γυναικών και κατά κύριο λόγο οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις δρουν ανασταλτικά στην ανάληψη διευθυντικής θέσης. Έναν ακόμα σημαντικό ανασταλτικό παράγοντα αποτελεί η έλλειψη θάρρους της γνώμης των γυναικών αλλά και της ύπαρξης μιας τετριμμένης άποψης πως η ανάληψη μεγαλύτερων ευθυνών από μια γυναίκα θεωρείται «σκοτούρα». Όπως προκύπτει από τις απαντήσεις οι συνεντευξιζόμενοι/ες εντάσσουν στον λόγο τους βεβαιωτικές και δηλωτικές πράξεις. Αυτό γίνεται αντιληπτό από την χρήση επιχειρημάτων προκειμένου να αναλυθεί μια

κατάσταση και παράλληλα προκύπτει συμφωνία ή διαφωνία με το περιεχόμενο της ερώτησης.

Έμφυλα στερεότυπα

Η διπολική κοινωνικοποίηση προδιαθέτει το ανδρικό φύλο να «αγαπά» το κύρος και την εξουσία ενώ αντίθετα το γυναικείο να αποσκοπεί στην στήριξη των ανδρών. Ποια είναι η άποψη σας;

«Το βλέπω να συμβαίνει, η αλήθεια είναι αυτή. Όχι τόσο συχνά όσο παλαιότερα. Λέγαμε βέβαια μα καλά αφού είσαι γυναίκα γιατί δεν στηρίζεις τις γυναίκες; Και στον επαγγελματικό χώρο αλλά και έξω, στην κοινωνική μας ζωή. Τώρα τελευταία και οι άνδρες ίσως να μην είναι όπως ήταν και οι γυναίκες να είναι λίγο πιο αντικειμενικές. Στο σχολείο μας έχουμε δύο υποδιευθύντριες και «καλύπτουν» πολλές τον διευθυντή. Δεν του δίνουν δίκαιο, αλλά κάνουν «τα στραβά μάτια», υποστηρίζουν πως έτσι είναι, ίσως έχει «παλιά μυαλά» και θεωρούν ότι έτσι αποφεύγονται οι φασαρίες»

«Συμφωνώ με την προαναφερθείσα άποψη καθώς παρά τον καταιγισμό των σύγχρονων αντιλήψεων που πολιορκούν την κοινωνία μας το ανδρικό φύλο τείνει να αποζητά την δύναμη και την αναγνωσιμότητα, ενώ το γυναικείο στρέφεται ολοένα και περισσότερο στη δημιουργία μιας ευτυχισμένης οικογένειας έτσι ώστε να ανταπεξέλθει σε τετριμμένα αναχρονιστικά στερεότυπα που θέλουν την γυναίκα να έχει πετύχει τον απώτερο σκοπό της κάνοντας έναν επιτυχημένο γάμο και όχι μια επιτυχημένη καριέρα»

«Από τη φύση τους οι άνδρες λόγω του ότι επιδιώκουν τον θαυμασμό και τον σεβασμό θεωρούν ότι αυτό κατακτιέται μέσα από την ανάδειξη των ικανοτήτων τους γεγονός που τους προδιαθέτει να κυνηγάνε το κύρος και την αναγνώριση. Οι άνδρες τέτοιου είδους αναζητάνε γυναίκες που θα μπορούν να στηρίζουν τις προσδοκίες τους αλλά και να τους απελευθερώσουν από την επαγγελματική πίεση παρέχονται κάθε βοήθεια και στήριξη»

«Θεωρώ πως έτσι είναι. Πίσω από έναν πετυχημένο άνδρα κρύβεται μια γυναίκα που έχει καταφέρει να κρατήσει το σπίτι ενωμένο. Πίσω από μια γυναίκα που επιλέγει την καριέρα της συνήθως δεν υπάρχει σύζυγος ή οικογένεια αλλά ένας σύντροφος που απλά συνυπάρχει με την γυναίκα. Ένας άνδρας δεν μπορεί πολύ εύκολα να δεχτεί ότι θα μοιράζεται ισόποσα τις δουλειές του σπιτιού πόσο μάλλον να τις αναλάβει εξ ολοκλήρου. Στην παρέα μου, εγώ και οι 3 φίλοι μου έχουμε καλές θέσεις με ευθύνες

και οι 3 σύζυγοι μας δεν δουλεύουν και δεν χρειάστηκε να δουλέψουν. Δεν τους έλειψε ποτέ τίποτα. Μέσα από τα παιδιά μου βλέπω την εξαιρετική δουλειά της γυναίκας μου»

Μια από τις θεωρίες που αναπτύχθηκαν είναι και αυτή της κοινωνικοποίησης και των στερεοτύπων για τον ρόλο των γυναικών. Σύμφωνα με αυτή οι γυναίκες λογίζονται ως θύματα τα οποία κλίνονται να επαναπροσδιορίσουν τους επαγγελματικούς τους στόχους και να επανακοινωνικοποιηθούν προκειμένου να προσαρμοστούν και να γίνουν αποδεκτές στον σύγχρονο αρσενικό κόσμο (Shakeshaft, 1989). Η πλειοψηφία του δείγματος υπογραμμίζει ως ανασταλτικό παράγοντα διεκδίκησης θέσεων από το γυναικείο φύλο τις οικογενειακές υποχρεώσεις, την ανατροφή των παιδιών και τις οικιακές εργασίες. Αρκετοί από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες δηλώνουν ότι καταλυτικό ρόλο διαδραματίζει και το κοινωνικό περιβάλλον, το οποίο εξακολουθεί να αντιμετωπίζει με αμφισβήτηση την ανέλιξη γυναικών σε διευθυντικές θέσεις. Τέλος, οι γλωσσικές πράξεις που χρησιμοποιούνται είναι κατά κύριο λόγο εκφραστικές καθώς οι ερωτηθέντες/είσες αναφέρονται σε εμπειρίες.

Τι είδους προβλήματα θεωρείτε ότι αντιμετωπίζουν – αν αντιμετωπίζουν- οι γυναίκες που στελεχώνουν διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση;

«Σίγουρα δυσκολεύονται πολύ περισσότερο να κερδίσουν τον σεβασμό. Πολλές φορές δεν τον κερδίζουν και όσο ένας άνδρας, στην ίδια θέση. Θα δυσκολευτούν και θα πρέπει να απαιτήσουν με άσχημο τρόπο, ίσως, τον σεβασμό. Κανονικά δεν θα έπρεπε να απαιτείται. Και σίγουρα σε κάποιους καυγάδες ακούν σχόλια που τις περισσότερες φορές έχουν να κάνουν με το φύλο, που δεν είναι ένα επιχείρημα για να είναι ο λόγος που γίνεται η διαφωνία, αλλά το βασίζονται στο φύλο και τον συναισθηματισμό της και ότι είναι γυναίκα και ότι «τι ξέρει αυτή» και τα «γνωστά»...

«Αναγκάζονται να υποσκελίζουν τα γυναικεία χαρακτηριστικά τους και να υιοθετήσουν στην θέση τους αρρενωπά προκειμένου να γίνει αποδεκτή η θέση εξουσίας που έχουν. Αντιμετωπίζουν υποτίμηση ικανοτήτων τους και έχουν έλλειψη χρόνου εξαιτίας οικογενειακών τους υποχρεώσεων»

«Αν υπάρχει κάποιο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στις μέρες μας, έχει να κάνει με τον τρόπο που αντιμετωπίζονται ή για το αν είναι απόλυτα έμπειρες και καταρτισμένες για να βρίσκονται σε μια ηγετική θέση»

«Σίγουρα αντιμετωπίζουν. Κύριο πρόβλημα είναι να καταφέρουν να επιβληθούν. Να ακουστεί η φωνή τους. Να γίνει αποδεκτή η απόφαση τους για το πως θα κινηθεί ολόκληρη η ομάδα»

Σήμερα, παρότι θα περίμενε κανείς την εξομάλυνση των διαφορών ανάμεσα στα δύο φύλα, φαίνεται να υπάρχει άμβλυνση. Επαναλαμβάνεται η πεποίθηση πως ο ηγετικός ρόλος αρμόζει «καλύτερα» στο ανδρικό φύλο. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες προκειμένου να «κατακτήσουν» υψηλότερες ηγετικές θέσεις. Οι γυναίκες που έχουν την ικανότητα να προσαρμοστούν με αρμόζον τρόπο στα απαραίτητα ανδρικά χαρακτηριστικά έχουν την ευκαιρία να ανελιχθούν σε ηγετικές θέσεις στην εργασιακή κλίμακα. Σε ότι αφορά τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που αναλαμβάνουν την διεύθυνση των σχολικών μονάδων, το δείγμα δηλώνει πως ακόμα και στις μέρες μας είναι εμφανής η υποτίμηση που βιώνει το γυναικείο φύλο σε διευθυντική θέση καθώς οι προκαταλήψεις είναι γερά θεμελιωμένες. Ως επιπρόσθετο πρόβλημα υπογραμμίζεται και η πίεση χρόνου εξαιτίας της διεκπεραίωσης πολλαπλών υποθέσεων της σχολικής μονάδας. Οι γλωσσικές πράξεις που χρησιμοποιούνται είναι κατά κύριο λόγο εκφραστικές καθώς αναφέρονται στα τυχόν υπάρχοντα προβλήματα γυναικών που κατέχουν διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση.

Κατά την γνώμη σας, υπάρχουν στερεοτυπικές συμπεριφορές απέναντι σε γυναίκες που ασκούν διοίκηση; (εάν ναι, αναφέρετε παραδείγματα)

« Υπάρχει ένα συμβάν, τις πρώτες μέρες που ήμουν στο σχολείο, έγινε ένα σκηνικό ανάμεσα σε δυο συναδέλφους αντίθετων φύλων. Η συνάδελφος πήγε να απευθυνθεί στον διευθυντή, ο διευθυντής είπε «βρείτε τα μεταξύ σας» και έφυγε από το σχολείο για κάποιους προσωπικούς λόγους εκείνη την ώρα, οπότε η κοπέλα απευθύνθηκε στην υποδιευθύντρια και ο άντρας ο οποίος ήταν εμπλεκόμενος στο συμβάν, από τα πρώτα λεπτά συνομιλίας είπε «Τι ξες εσύ; Εγώ θα περιμένω τον διευθυντή» ήταν παρών ολόκληρος ο σύλλογος, όχι κατ' ιδίαν. Το συμβάν ξεκίνησε για παρόμοιους λόγους ανάμεσα σε έναν άνδρα και μια γυναίκα και μετά συνεχίστηκε και απέναντι στην υποδιευθύντρια μέχρι να έρθει ο διευθυντής. Από ότι μάθαμε ο διευθυντής ζήτησε να ζητήσουν αμφοτέρωτεροι συγγνώμη. Από το συμβάν που διεξήχθη, επειδή έγινε στην αυλή, όλοι ξέραμε ότι η κοπέλα δεν όφειλε να ζητήσει συγγνώμη. Τους ζήτησε να το λύσουν περαιτέρω έξω από το σχολείο. Αναφορικά με την στάση που κράτησε ο συνάδελφος

στην υποδιευθύντρια ο διευθυντής ανέφερε σε επόμενο σύλλογο πως «όταν λείπω εγώ, θα απευθύνεστε στην υποδιευθύντρια» τίποτα περαιτέρω»

«Ναι, φυσικά και υπάρχουν. Ένα παράδειγμα είναι ότι πριν την ανάληψη της διευθυντικής μου θέσης υπήρξα σε σχολείο που τη θέση αυτή, την κατείχε γυναίκα και είχε προκύψει ένα ζήτημα με έναν μαθητή με ιδιαίτερα ανάρμοστη συμπεριφορά. Το ζήτημα ήταν εάν έπρεπε να παραπεμφθεί σε συνεδρία ψυχολόγου έπειτα από την συναίνεση των γονέων. Ενώ η πλειοψηφία των διδασκόντων θεώρησε ιδανική την λύση, μια ομάδα ανδρών εκπαιδευτικών παρουσίασε έντονη αντίσταση στην παρούσα άποψη αποκλειστικά και μόνο για να ιντριγκάρει την διευθύντρια καθώς σε συζήτηση χωρίς την παρουσία της είχαν συμφωνήσει στην παραπομπή του παιδιού στον ψυχολόγο»

«Φυσικά και υπάρχουν. Οι γυναίκες που φιλοδοξούν να ανέβουν ανώτατα κλιμάκια στον εργασιακό χώρο και οι γυναίκες που επιδιώκουν θέσεις ευθύνης, βρίσκονται αντιμέτωπες με αόρατα εμπόδια λόγω των προκαταλήψεων που εμποδίζουν την προαγωγή και ανέλιξη τους. Παράγοντες όπως οι μητρότητα και το άγχος ανατροφής της οικογένειας αποτελούν τροχοπέδη για νέες ικανές και φιλόδοξες γυναίκες που θα μπορούσαν να διεκδικήσουν ανώτατες εργασιακές θέσεις»

«Υπάρχουν ναι. Θυμάμαι όταν πρωτοπήκα στην δημόσια εκπαίδευση μου έτυχε γυναίκα διευθύντρια και άνδρας υποδιευθυντής. Με πλησίασε τότε ένας συνάδελφος και μου είπε για ότι χρειαστείς θα πηγαίνεις κατευθείαν στον υποδιευθυντή, σίγουρα θα έχει κάτι περισσότερο να σου πει»

Οι ερωτηθέντες αποκρίθηκαν θετικά στην ερώτηση ύπαρξης έμφυλων στερεοτύπων σε ότι αφορά την διεύθυνση της εκπαίδευσης. Υπογραμμίζεται ακόμα πως πολλοί είναι αυτοί που βλέπουν επιφυλακτικά τη γυναίκα – διευθύντρια και αναφέρονται σε γεγονότα που αντιμετωπίζουν που θα περίμενε κανείς να έχουν εξαλειφθεί στην σύγχρονη κοινωνία. Στις απαντήσεις των ερωτηθέντων κυριαρχούν οι εκφραστικές και δεικτικές γλωσσικές πράξεις καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετεχόντων καταθέτει προσωπικά βιώματα και συναισθήματα.

Φύλο και Ηγεσία

Η απόδοση των γυναικών σε ιεραρχικές θέσεις είναι το ίδιο αποτελεσματική με αυτή των ανδρών;

«Θα πω ναι»

«Όχι δεν είναι. Θεωρώ πως οι γυναίκες είναι πιο μεροληπτικές και αντιμετωπίζουν ορισμένες καταστάσεις με περισσότερο συναίσθημα, ενώ οι άνδρες τείνουν να είναι πιο δυναμικοί και ορθολογιστές»

«Δεν μπορώ να πω με σιγουρά. Αυτό που προσωπικά γνωρίζω είναι πως η γυναικεία οπτική είναι συνυφασμένη με την ομαδικότητα και τις επικοινωνιακές δεξιότητες που διαθέτουν οι σύγχρονες γυναίκες. Λόγο του ότι η γυναίκα διαθέτει αυξημένη αντίληψη και επίγνωση μιας κατάστασης, θα βοηθούσε αποτελεσματικά στη διαχείριση και αντιμετώπιση κρίσιμων καταστάσεων. Άλλωστε, η πρωτοβουλία αποτελεί προσόν του γυναικείου φύλου και μπορεί να αποτελέσει θετική επιρροή όταν η κατάσταση αφορά διαπροσωπικές επαφές και σχέσεις. Παρά τις τα θετικά γνωρίσματα που έχουν συνεχίζεται να υπάρχει μια στερεότυπη φυλετική διάκριση στο εργασιακό χώρο»

«Σίγουρα όχι. Μπορεί μια γυναίκα να υπερτερεί σε θέματα γνώσης από έναν άνδρα αλλά στο θέμα διαχείρισης κρίσεων τις άνδρας μπορεί να κοντρολάρει πιο εύκολα τις εντάσεις. Οι γυναίκες είναι πιο συναισθηματικές εμείς δεν θα φιλτράρουμε τόσο θα ψάξουμε απλά την αμεσότερη λύση»

Αναφορικά με την απόδοση των γυναικών σε ιεραρχικές θέσεις η πλειοψηφία των συμμετεχόντων εικάζει πως το φύλο διαδραματίζει μεν ρόλο, καθώς ο άνδρας τις περισσότερες φορές θεωρείται πιο επιβλητικός και τυγχάνει της αποδοχής των συναδέλφων, αλλά ζητούμενο είναι και η επίτευξη των στόχων της σχολικής μονάδας. Αξιοσημείωτο γεγονός αποτελεί πως οι ερωτηθέντες αντιμετωπίζουν με επιφύλαξη την γυναίκα σε θέση ευθύνης. Στο σύνολο απαντήσεων των ερωτηθέντων γίνεται χρήση εκφραστικών γλωσσικών πράξεων καθώς υποστηρίζεται η προσωπική τους στάση απέναντι στο θέμα.

Αντιμετωπίζουν οι γυναίκες μεγαλύτερες δυσκολίες προκειμένου να κατακτήσουν υψηλότερες ηγετικά θέσεις;

«Ναι, χρειάζεται παραπάνω προσπάθεια να αποδείξουν και τι αξίζουν και τι μπορούν να κάνουν και έχουν πάντα περισσότερο κόσμο να τις αμφισβητεί για λόγους που δεν έχουν να κάνουν με την δουλειά τους»

«Θεωρώ πως ναι, καθώς καλούνται να αντιμετωπίσουν σε μεγάλο βαθμό διλλήματα και στερεοτυπικές απόψεις της κοινωνίας για το ποιος πραγματικά είναι ο απώτερος σκοπός για την αποκατάσταση της γυναίκας, η καριέρα ή η οικογένεια;»

«Όπως γνωρίζουμε ο αριθμός των γυναικών σε ηγετική θέση είναι χαμηλός καθώς αντιμετωπίζουν πολλά εμπόδια στο να γίνουν ηγέτες σε σχέση με τους άνδρες. Επομένως, η κατάκτηση μιας θέσης ηγεσίας αποτελεί για την γυναίκα μια πρόκληση. Ακόμα και αν καταφέρει να διεκδικήσει μια θέση, θα πρέπει συνεχώς να αγωνίζεται και να αποδεικνύει την αξία της, κυνηγώντας την αποδοχή»

«Ναι. Ο κοινωνικός και οικογενειακός περίγυρος είναι δύο από τα βασικά της προβλήματα. Κυριαρχεί η συμβουλή «έλα μωρέ, που να μπλέκεις τώρα με αυτά» και στην κόρη μου όταν με ρώτησε αν αξίζει να προσπαθήσει για προαγωγή στον χώρο εργασίας της απάντησα κάπως έτσι. «Γιατί μου να ταλαιπωρηθείς; Να γίνεις μισητή σε συναδέλφους που τώρα κάνεις παρέα επειδή θα πάρεις μια απόφαση με την οποία μπορεί να μη συμφωνούν;»

Το σύνολο των συμμετεχόντων/ουσών στην ερώτηση για το αν οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες προκειμένου να κατακτήσουν υψηλότερες ηγετικά θέσεις αποκρίνεται καταφατικά. Θεωρούν πως τα δύο βασικότερα «εμπόδια» με τα οποία έρχεται αντιμέτωπο το γυναικείο φύλο είναι ο κοινωνικός και ο οικογενειακός περίγυρος. Ακόμα θεωρεί πως η ανάληψη ευθυνών αποτελεί «πρόκληση» για τις γυναίκες. Στο μεγαλύτερο μέρος απαντήσεων των ερωτηθέντων γίνεται χρήση εκφραστικών γλωσσικών πράξεων καθώς υποστηρίζεται η προσωπική τους στάση απέναντι στο θέμα. Ένα άλλο μέρος χρησιμοποιεί δηλωτικές φράσεις, θεωρώντας ότι υφίστανται προβλήματα σε συγκεκριμένους τομείς που χρίζουν άμεσης παρέμβασης και επίλυσης από την/ τον διευθυντή/ρια και απαιτούν να διαθέτει όραμα και γνώσεις.

Θεωρείτε πως οι γυναίκες που κατέχουν θέσεις ισχύος υιοθετούν «ανδρικά γνωρίσματα» υποσκελίζοντας την θηλυκότητά τους, ώστε να γίνουν αποδεκτές;

«Ναι, οι περισσότερες και σε τρόπο συμπεριφοράς, κυρίως τρόπο συμπεριφοράς, αλλά για να δείξουν ότι είναι σκληρές και δυναμικές, τουλάχιστον στην εκπαίδευση, και το ντύσιμο είναι πιο «μαζεμένο» και το βάψιμο, όλη η εμφάνιση μας. Έχω δει αλλαγές

και στον τρόπο ομιλίας και στον τρόπο συμπεριφοράς, ίσως για να αποδείξουν ότι είναι δυνατές να έχουν υιοθετήσει ανδρικά χαρακτηριστικά»

«Ναι καθώς όπως προανέφερα, αναγκάζονται να υποσκελίζουν τα γυναικεία τους χαρακτηριστικά και να υιοθετήσουν στην θέση αυτών αρρενωπά, προκειμένου να γίνει αποδεκτή η θέση εξουσίας τους»

«Μια γυναίκα για να εισχωρήσει σε ηγετική θέση προσπαθεί σαφώς να υιοθετήσει το στιλ των ανδρών, προκειμένου να ανταπεξέλθει στη πίεση, στο άγχος, τις δυσκολίες, στις απαιτήσεις και να βρει λύσεις με στόχο το επιθυμητό αποτέλεσμα. Θα πρέπει λοιπόν να είναι σε θέση να διαχειριστεί κάθε πρόκληση και να αποδείξει ότι διακατέχεται από καινοτόμες ιδέες και δυναμικό πνεύμα»

«Σίγουρα ναι. Μια γυναίκα που διατηρεί το ευαίσθητο και μητρικό προφίλ που χαρακτηρίζει το γυναικείο φύλο είναι «χαμένη» έχει χάσει την διαχείριση ομάδας πριν καν την αναλάβει. Για να ανταπεξέλθει πρέπει να γίνει «αντράκι» να έχει τσαγανό, να τα λέει «έξω από τα δόντια» τότε ίσως μπορούμε να μιλάμε για διαχείριση ομάδας»

Σε πολλές περιπτώσεις οι γυναίκες διοικητικά στελέχη υποσκελίζουν τη θηλυκότητα τους προκειμένου να εδραιωθούν στην εργασιακή τους θέση, υιοθετώντας ανδρικές συμπεριφορές στον τρόπο της διοίκησης, αφού αυτά αποτελούν τα κυρίαρχα προβαλλόμενα. Δεδομένα βασισμένα στην πραγματικότητα αποδεικνύουν πως οι γυναίκες συχνά αισθάνονται πως οφείλουν να υιοθετήσουν ανδρικές συμπεριφορές προκειμένου να γίνουν αποδεκτές στις θέσεις Managers (Κανταρτζή – Ανθόπουλος, 2004). Αυτό έχει ως απόρροια την υιοθέτηση των αυταρχικών μεθόδων συμπεριφοράς οι οποίες στερεοτυπικά ταιριάζουν στο ανδρικό μοντέλο και πρότυπο συμπεριφοράς και όχι στην γυναικεία φύση τους. Στην ερώτηση για το αν τελικά οι γυναίκες υποσκελίζουν τα γυναικεία τους χαρακτηριστικά προκειμένου να γίνουν αποδεκτές το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος απάντησε «ναι». Η απάντηση αυτή προήλθε είτε από προσωπικό τους βίωμα είτε από την εμπειρία τους στο εργασιακό περιβάλλον. Κατά κύριο λόγο οι γλωσσικές πράξεις στις παραπάνω απαντήσεις είναι βεβαιωτικές και δηλωτικές καθώς δηλώνουν την διαφωνία ή την συμφωνία των ερωτηθέντων αναφορικά με το ζήτημα για το αν τελικά υποσκελίζουν τα γυναικεία τους γνωρίσματα. Θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν και κατευθυντικές καθώς χρησιμοποιούνται επιχειρήματα με απώτερο σκοπό την πειθώ.

Η γυάλινη οροφή

Θεωρείτε πως υπάρχουν κατάλληλα «γυναικεία» επαγγέλματα;

«Θα πω όχι. Ίσως πριν μια δεκαετία να θεωρούσαμε κάποια γυναικεία επαγγέλματα, ειδικά στην επαρχία όπως οι τεχνίτριες νυχιών, μακιγιέζ, αλλά πλέον όχι και οι άνδρες είναι εξίσου καλοί σε αυτά τα επαγγέλματα. Πολλές φορές είναι και καλύτεροι. Και η καθαρίστρια, ήταν παλαιότερα ένα γυναικείο επάγγελμα αλλά πλέον βλέπουμε και άνδρες»

«Ναι. Γενικότερα τα επαγγέλματα που έχουν να κάνουν με παιδιά(π.χ. Νηπιαγωγοί) που μερικές φορές τείνουν να αντικαθιστούν τον ρόλο της μητέρας και ό,τι αφορά την καθαριότητα, επειδή οι γυναίκες από την φύση τους έχουν την τάση περιθαλψής, οπότε μπορούν να το μεταφέρουν και στο εργασιακό τους περιβάλλον»

«Θεωρώ ότι τα επαγγέλματα σχετίζονται με τις κλίσεις και τα ενδιαφέροντα που έχει ο καθένας μας. Στην εποχή μας δεν υπάρχει η απαγόρευση στο να ακολουθήσει μια γυναίκα κάποιον άλλο κλάδο από αυτό που σχετίζεται με την κλασική γυναικεία απασχόληση. Επαγγέλματα που σχετίζονται με εργασιακά επίπεδα και θέσεις, σαφώς απαιτούν αφοσίωση και προσπάθεια ως προς την κατάκτηση μια ανώτατης θέσης»

«Φυσικά και υπάρχουν, όσο και να προσπαθούν να μας πείσουν για το αντίθετο. Ακόμα και μόνο για το κομμάτι της εκπαίδευσης να μιλήσουμε δεν θα δεις συχνά έναν άντρα σε μια τάξη νηπιαγωγείου. Δεν θα επιλέξει τόσο εύκολα να «μεγαλώσει» και να κυνηγά παιδιά να φάνε ή να μάθουν πως πρέπει να φέρονται και να αυτοεξυπηρετούνται. Κατά κύριο λόγο θα δεις γυναίκες γιατί ταιριάζει περισσότερο με την μητρική τους φύση. Το ίδιο εύκολα δεν θα δεις και μια γυναίκα μαθηματικό σε μια τάξη Γυμνασίου ή Λυκείου. Τα μαθηματικά συνήθως αποφεύγονται από τις γυναίκες, τις «ταλαιπωρούν». Είναι μια επιστήμη που θέλει πυγμή και κύρος να μεταδοθεί σε ηλικίες εφηβείας για αυτό και την προτιμούν κυρίως άνδρες»

Από την δεκαετία του 1970, φεμινιστές θεωρητικοί κατέληξαν υποστηρικτές της ισότητας των δυνατοτήτων μεταξύ ανδρικού και γυναικείου φύλου στο πλαίσιο της επαγγελματικής ζωής. Εύλογα προκύπτει το συμπέρασμα πως οι γυναικείες απασχολήσεις βασίζονται σε ορισμένα στερεότυπα και διακρίνονται σε εργασίες όπως της πωλήτριας, της δασκάλας, της οικιακής βοηθού, της νοσοκόμας, της καθαρίστριας κ.α. Ενώ τα στερεότυπα των δεξιοτήτων στις θετικές επιστήμες επηρεάζουν αρνητικά

τα επαγγέλματα που απαιτούν τον απαραίτητο δυναμισμό όπως η θέση του πολιτικού ή του ανώτερου στελέχους επιχειρησιακών μονάδων (Anker, 1998). Από τις απαντήσεις μεγάλου μέρους του δείγματος φαίνεται πως υπάρχει ακόμα η αντίληψη κατηγοριοποίησης των επαγγελμάτων σε «γυναίκεια» και «ανδρικά». Φαίνεται μάλιστα πως το επάγγελμα της νηπιαγωγού θεωρήθηκε από τους περισσότερους ένα καθαρά γυναικείο επάγγελμα καθώς θεωρούν ότι «αντικαθιστά» για μέρος της ημέρας τον ρόλο της μητέρας. Αντίθετα, ως ανδροκρατούμενο αναφέρθηκε πολλές φορές αυτό του μαθηματικού καθώς σύμφωνα με την γνώμη των ερωτηθέντων εκπέμπει κύρος και δυναμισμό. Στην πλειοψηφία τους οι γλωσσικές πράξεις χαρακτηρίζονται βεβαιωτικές και δηλωτικές καθώς εκφράζουν την συμφωνία ή την διαφωνία του δείγματος αναφορικά με την ύπαρξη ή μη «γυναικείων» επαγγελμάτων.

Καλείται το γυναικείο φύλο να επαναπροσδιορίσει τους επαγγελματικούς στόχους ώστε να γίνει αποδεκτό;

«Ναι. Ας δούμε και μια επιχείρηση, στην ίδια θέση εργάζεται και ένας άνδρας και μια γυναίκα από τις πρώτες μέρες που θα προσληφθούν κάνουν ένα σχεδιάγραμμα, ένα πρόγραμμα...σίγουρα σε αυτό το καρνέ η γυναίκα πάντα έχει να προσθέτει την συμπεριφορά της απέναντι στους άνδρες συναδέλφους, να προσέξει περισσότερο το ντύσιμο της να μην είναι τόσο προκλητικό ή τελείως casual, ενώ ένας άνδρας στα περισσότερα επαγγέλματα μπορεί να πάει και με ένα τζιν και να είναι οκ»

«Δυστυχώς είναι κάτι που από τα παλαιότερα χρόνια μέχρι και σήμερα υφίσταται σε μεγάλο βαθμό μιας και οι γυναίκες για να γίνουν αποδεκτές στην κοινωνία αναγκάζονται να “αγαπήσουν” κάτι το οποίο ίσως αν ήταν στην επιλογή τους δεν θα το “αγαπούσαν” ποτέ»

«Η ασυμφωνία μεταξύ των ρόλων των ανδρών και των γυναικών καθώς και τα κοινωνικά στερεότυπα, έχουν οδηγήσει σε προκαταλήψεις ενάντια στις γυναίκες. Αυτό οδηγεί πολλές φορές τις γυναίκες σε επαναπροσδιορισμό των επαγγελματικών στόχων που θέτουν προκειμένου να νιώσουν αποδεκτές και να αντιμετωπιστούν με ισότιμο τρόπο. Εφόσον οι γυναίκες διαθέτουν επικοινωνιακές δεξιότητες εστιάζουν στο να εξελιχθούν σε κάτι που θα επιφέρει αναγνώριση ως προς το έργο που προσφέρουν»

«Αν επιλέξει από την αρχή ένα επάγγελμα που του ταιριάζει καλύτερα και αρκестεί σε έναν ικανοποιητικό μισθό όχι. Αν όμως έχει μια καριέρα και συνάμα αποφασίσει να ανοίξει ένα σπίτι τότε σίγουρα ναι. Όλα είναι θέμα προτεραιοτήτων»

Στο αν τελικά το γυναικείο φύλο καλείται να επαναπροσδιορίσει τους επαγγελματικούς του στόχους ώστε να γίνει αποδεκτό οι απαντήσεις ποικίλουν. Υπάρχει όμως συμφωνία στο ότι το γυναικείο φύλο οφείλει τελικά να προσαρμοστεί σε στερεοτυπικές συμπεριφορές που του επιβάλλει η κοινωνία προκειμένου να γίνει αποδεκτό. Οι γλωσσικές πράξεις που εντοπίζονται κατά κύριο λόγο είναι οι βεβαιωτικές και εκφραστικές. Οι πρώτες δηλώνουν και γενικά αναλαμβάνουν την ευθύνη για την αλήθεια του περιεχομένου του εκφωνήματός τους, μέσα από την περιγραφή μιας κατάστασης πραγμάτων, ενώ οι δεύτερες εκφράζουν την ψυχική στάση του δείγματος απέναντι στο περιεχόμενο του εκφωνήματός

Αν σε έναν εργασιακό χώρο επικρατούν οι άνδρες καθίσταται «απαγορευτική» η πρόσβαση των γυναικών σε ανώτερες θέσεις;

«Όταν οι περισσότεροι είναι άνδρες, μια γυναίκα είναι δύσκολο να ανέβει, εκτός και αν της ανήκει η επιχείρηση»

«Θεωρώ πως ναι είναι απαγορευτική καθώς η ανδρική νοοτροπία δύσκολα αποδέχεται τη γυναικεία διαχείριση εξουσίας»

«Δεν θεωρώ ότι είναι απαγορευτική η παρουσία των γυναικών σε εργασιακούς χώρους που στελεχώνονται από άνδρες, απλά θέλει υπομονή και επιμονή καθώς και να είναι διατεθειμένες να κάνουν ότι χρειαστεί για να επιφέρουν αποτελέσματα που θα αντικατοπτρίζουν την φιλοσοφία του εργασιακού τομέα με στόχο την επιτυχία»

«Σίγουρα ναι. Άντε να πείσεις τώρα μεγάλο ποσοστό ανδρών ότι στον μεταξύ τους ανταγωνισμό για την ανέλιξη υπάρχει και γυναικείος ανταγωνισμός. Δεν θα το θεωρήσουν καν πρόκληση»

Άνδρες και γυναίκες ως διοικητικά στελέχη, παρότι θεσμικά έχουν τα ίδια καθήκοντα, υποχρεώσεις, αρμοδιότητες και εξουσία, εντούτοις παρατηρείται μια τάση διαφορετικής εκτέλεσης των καθηκόντων αλλά και διαφορετικού τρόπου διαχείρισης και άσκησης της εξουσίας. Οι διαφοροποιήσεις αυτές ερμηνεύονται από τη σχετική βιβλιογραφία ως συνέπεια του διαφορετικού τρόπου κοινωνικοποίησης των γυναικών και των ανδρών αλλά κατά κύριο λόγο ως συνέπεια της περιορισμένης εξουσίας που

κατέχουν οι γυναίκες στα πλαίσια της πατριαρχικής κοινωνίας, έτσι μειώνονται οι πιθανότητες να γίνει κατάχρηση της εξουσίας, όταν την έχουν. Οι περισσότεροι ερωτηθέντες στην ερώτηση αν τελικά καθίσταται απαγορευτική η πρόσβαση των γυναικών σε ανώτερες θέσεις όταν σε αυτό επικρατούν άνδρες απάντησαν είτε άμεσα είτε έμμεσα πως συνήθως ισχύει ως φαινόμενο. Ακόμα και οι ερωτηθέντες που βρίσκονταν σε ενδοιασμό φαίνεται να προσπαθούν να στηρίξουν πως αυτό δεν ισχύει οι επεξηγήσεις που έδωσαν έτειναν περισσότερο προς την ύπαρξη του φαινομένου. Στις αποκρίσεις των συμμετεχόντων κυριαρχούν οι εκφραστικές και δεικτικές γλωσσικές πράξεις με τις οποίες οι συμμετέχοντες καταθέτουν εμπειρίες και εντάσσουν στον λόγο τους προσωπικές εμπειρίες.

Πόσο συχνά, κατά την γνώμη σας, βρίσκονται αντιμέτωπες οι γυναίκες με το δίλλημα «οικογένεια ή καριέρα»;

«Στην Ελλάδα πολύ συχνά. Στο εξωτερικό που η κατάσταση είναι λίγο καλύτερη με παιδικούς σταθμούς με ολοήμερα σχολεία και όλα αυτά, βλέπουμε περισσότερες γυναίκες να μην έχουν αυτό το δίλλημα. Εκεί όμως και οι άνδρες μεγαλώνουν με άλλα στερεότυπα, βοηθούν περισσότερο αν έρθει ένα παιδί στην οικογένεια. Δεν θεωρούν ότι υπάρχουν γυναικείες και ανδρικές δουλειές μέσα στο σπίτι. Θεωρώ ότι στην Ελλάδα έχουμε πολύ δρόμο ακόμα ώστε να μη μπαίνουμε εμείς οι γυναίκες σε αυτό το δίλλημα. Αν κρίνω και από εμένα σίγουρα κοιτάμε πρώτα την οικογένεια. Για να κάνουμε την δουλειά μας κάνουμε πολλές θυσίες»

«Όπως προανέφερα, θεωρώ πως καλούνται να το αντιμετωπίσουν σε καθημερινή βάση»

«Δεν υπάρχει κάποια συγκεκριμένη ηλικία που μια γυναίκα έρχεται αντιμέτωπη με αυτό το δίλλημα. Όμως μπορώ να πω με σιγουριά ότι έρχεται αντιμέτωπη σε κάποια φάση της επαγγελματικής της καριέρας με αυτό το δίλλημα. Σε αυτή τη περίπτωση η γυναίκα συνήθως θέτει σε προτεραιότητα την οικογένεια από την φύση της και πολλές φορές θυσιάζεται για αυτήν ακόμα και ως προς τους επαγγελματικούς της στόχους»

«Καθημερινά. Κάθε φορά που μια γυναίκα σκέφτεται να βγει στην αγορά εργασίας σκέφτεται τι υπάρχει πίσω της. Η για το πως μπορεί «να τα φέρει βόλτα όλα μαζί» κατά την διάρκεια μιας ημέρας. Αν είναι ήδη στην αγορά εργασίας και σκεφτεί το

ενδεχόμενο οικογένειας θεωρώ πως αποζητά την μείωση ευθυνών στο εργασιακό της περιβάλλον έτσι ώστε να έχει περισσότερο χρόνο στην οικογένεια της»

Καλούνται το ίδιο συχνά οι άνδρες να αντιμετωπίσουν το ίδιο δίλλημα και γιατί;

«Σίγουρα όχι το ίδιο. Έχω στο μυαλό μου δυο με τρεις άνδρες που έχουν κάνει και αυτοί θυσίες, που παλαιότερα δεν το έβλεπες σίγουρα. Το πιο συχνό φαινόμενο που έχω δει είναι να πηγαίνουν όλοι εκεί που θα πάει ο μπαμπάς και να μη δουλέψει η μαμά. Πάλι θυσία της μαμάς. Από την πλευρά του ο μπαμπάς επιβαρύνεται στο ότι με έναν μισθό θα πάρω την οικογένεια. Παλαιότερα, οι άνδρες έφευγαν λόγω δουλειάς, όπως και ο πατέρας μου, και δεν τους ένοιαζε τι θα κάνει πίσω η μητέρα με τα παιδιά, αρκεί να έχουν αυτοί επαγγελματική αποκατάσταση. Δεν υπήρχε ενδοιασμός καθώς υπήρχε η αντίληψη πως εγώ είμαι ο άνδρας άρα εγώ πρέπει και να δουλεύω. Κανένας δεν έφερνε αντίρρηση σε αυτό, ενώ όλοι θα πουν ακόμα και σήμερα «που άφησες τα παιδιά σου» σε μια μητέρα»

«Όχι, τουλάχιστον όχι στην ίδια συχνότητα, καθώς οι άνδρες έχουν το κοινωνικό προνόμιο να είναι ελεύθεροι να επιλέξουν να φτάσουν ψηλά σε θέματα καριέρας, χωρίς αυτό να αναιρεί την ικανότητα τους να κάνουν οικογένεια. Πιο συγκεκριμένα, ένας πετυχημένος άνδρας συνήθως μπορεί να έχει και οικογένεια και καριέρα απαιτώντας την στήριξη της συζύγου του, ενώ το αντίστροφο δεν ισχύει»

«Οι άνδρες λόγω του ότι έχουν το αίσθημα της επιτυχίας από τον ευρύτερο κόσμο και κυρίως από τα κοντινά του άτομα, την οικογένεια, εστιάζουν στην ολοένα ανέλιξη τους προκειμένου, όπως λένε, να προσφέρουν μια άνετη ζωή στην οικογένειά τους. Ο ρόλος της προσφοράς μεταξύ των δυο φύλων διαφέρει σημαντικά και η βαρύτητα της οικογενείας πέφτει ως επί το πλείστο στην γυναίκα»

«Όχι δεν νομίζω. Άλλωστε οι άνδρες έχουμε και την ευθύνη να στηρίξουμε οικονομικά το σπίτι τις περισσότερες φορές. Άρα το να «κυνηγάμε» καλύτερες θέσεις και να εξελισσόμαστε είναι κάτι που είναι ζητούμενο για εμάς. Οι γυναίκες οφείλουν να το καταλάβουν αυτό για αυτό άλλωστε και αποζητούμε την στήριξη τους συναισθηματικά αλλά και πρακτικά σε ζητήματα σπιτιού»

Η προσέγγιση της Walby υποθέτει πως οι γυναίκες που είναι ταυτόχρονα σύζυγοι και έχουν μια θέση στην αγορά εργασίας υποβάλλονται σε δύο διαφορετικές, συνυπάρχουσες εξουσιαστικές δομές. Το γεγονός πως τα «ενδιαφέροντα» των δύο

δομών φαίνεται να συναντώνται είναι συμπτωματικό μεν, καθιστά δε τις γυναίκες αντικείμενα μιας διπλής εκμετάλλευσης. Αναφορικά με τις δύο προηγούμενες ερωτήσεις για το δίλλημα «οικογένεια ή καριέρα» οι απαντήσεις των συμμετεχόντων του δείγματος δημιουργεί ένα χάσμα ανάμεσα στο αν καλείται το ίδιο συχνά το ανδρικό και το γυναικείο φύλο να επιλέξει ανάμεσα στην καριέρα ή την οικογένεια. Όσον αφορά τις γυναίκες, φαίνεται πως το δίλλημα τις ταλανίζει σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από ότι τους άνδρες. Στην περίπτωση των γυναικών οι ερωτηθέντες/είσες υποστηρίζουν πως μια γυναίκα αδυνατεί να φέρει εις πέρας καθήκοντα νοικοκυριού και επαγγελματικής καριέρας παράλληλα. Αντίθετα, θεωρεί πως ένας άνδρας είθισται να μπορεί να ανταπεξέλθει κάνοντας και τα δύο παράλληλα. Τέλος, στις αποκρίσεις των συμμετεχόντων των δύο προηγούμενων ερωτήσεων κυριαρχούν οι εκφραστικές και δεικτικές γλωσσικές πράξεις με τις οποίες οι συμμετέχοντες καταθέτουν εμπειρίες και εντάσσουν στον λόγο τους προσωπικές εμπειρίες. Οι αποκρίσεις του δείγματος στις συγκεκριμένες ερωτήσεις εμπεριέχουν ακόμα συνομιλιακά υπονοήματα, από τη στιγμή που, αν και η πλειοψηφία εισάγει στο λόγο της δεσμευτικές επιτελεστικές γλωσσικές πράξεις, μιας και με επιχειρήματα προσπαθεί να πείσει για την αλήθεια των λεγομένων της, αναδύονται υπονοήματα αναφορικά με την καταλληλότητα του γυναικείου φύλου στην ανάληψη διευθυντικών θέσεων στη σχολική μονάδα. Το δείγμα καταθέτει την άποψή του, αν και έμμεσα δηλώνει υποσυνείδητα ή μη την πεποίθησή του σχετικά με την αδυναμία ή την ανασφάλεια των γυναικών στη διεκδίκηση διευθυντικών θέσεων στην εκπαίδευση.

Σύμφωνα με το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» οι γυναίκες έχουν φτάσει πλέον σε ένα «όριο». Έχουν ανέβει δηλαδή στα μεσαία διοικητικά επίπεδα και σταματούν εκεί. Ποια είναι η άποψη σας;

«Συμφωνώ. Υπάρχουν και γυναίκες που ανεβαίνουν στα ανώτερα, αλλά έχουμε πολύ δρόμο ακόμα μπροστά μας και στο κομμάτι των προκαταλήψεων αλλά και στην πάλη που γίνεται μέσα στην γυναίκα για να προσπαθήσει να πάρει αυτές τις θέσεις και να είναι και καλή σε αυτό που κάνει. Ιδανικά, θα έπρεπε να είμαστε ισάριθμοι. Αυτό όμως δεν ισχύει και οι λόγοι είναι αυτοί που είπαμε. Και οι προσωπικοί της γυναίκας αλλά και οι τοίχοι που βρίσκει στον δρόμο της ανέλιξης στην ιεραρχία. Θεωρώ πως στην Ελλάδα είμαστε κάπου εκεί και για αρκετά χρόνια κάπου εκεί θα μείνουμε»

«Συμφωνώ με την διατύπωση του φαινομένου και θεωρώ πως παρά τις μεγάλες προσπάθειες να αλλάξουν ριζικά τέτοιου είδους στερεότυπα είναι δύσκολο να καταρριφθούν οι αντιλήψεις που θέλουν τον άνδρα να φέρνει τα λεφτά στο σπίτι και να στηρίζει την οικογένεια ενώ η γυναίκα να είναι υπεύθυνη για την προσοχή των παιδιών της, του συζύγου της και πάνω από όλα την προσοχή του νοικοκυριού της»

«Η γυναίκα λόγω της φύσης της αναγκάζεται στην πορεία της καριέρας της να πάρει αποφάσεις που μπορεί να την απομακρύνουν από την επίτευξη ανώτερων επαγγελματικών στόχων. Άλλες γυναίκες δεν καταφέρνουν να κατακτήσουν κάποια διοικητική θέση λόγω μητρότητας και ευθυνών, ενώ άλλες χρειάζεται να έρθουν αντιμέτωπες με το δίλημμα να παραμερίσουν στόχους ή και να αφήσουν κάποια θέση ευθύνης για την στήριξη των οικογενείας»

«Ναι συμφωνώ έτσι είναι. Βέβαια δεν είναι απαραίτητα κακό αυτό μιας και στα μεσαία διοικητικά στρώματα μπορεί να έχει ικανοποιητικές απολαβές, να συνεισφέρει στην οικογένεια της και μάλιστα χωρίς να χρειαστεί να απομονωθεί από αυτή»

Το περιεχόμενο του φαινομένου της γυάλινης οροφής αναφέρεται στην ύπαρξη αρνητικών στάσεων και στερεοτύπων που εμποδίζουν τις γυναίκες να μεταβούν σε υψηλότερα επίπεδα ιεραρχίας (Cender Equality in the Labour Market, Canada 2002). Ως φαινόμενο θίγει την ύπαρξη σοβαρών εμποδίων, που έχουν δημιουργηθεί από αρνητικά στερεότυπα και κοινωνικές προκαταλήψεις και εμποδίζουν τη σταδιοδρομία των γυναικών στην αγορά εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι κοινωνικές και θεσμικές πρακτικές, οι ιδεολογίες αλλά και οι προσδοκίες σχετικά με τους ρόλους των δυο φύλων, να έχουν ανυπολόγιστες επιπτώσεις στην εσωτερική λειτουργία των επιχειρήσεων και των οργανισμών. Σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων η μητρότητα, η οποία αποτελεί προνόμιο και χάρισμα της γυναίκας από τη φύση, φαίνεται ότι μετατρέπεται σε εμπόδιο όταν απορροφά χρόνο ο οποίος θα μπορούσε υπό άλλες συνθήκες να αφιερωθεί στην πραγμάτωση των φιλοδοξιών της. Ακόμα υποστηρίζουν πως τα εμπόδια που δημιουργούνται από την ενασχόληση των γυναικών με ευθύνες της οικογένειας πηγάζουν από στερεοτυπικές αντιλήψεις σχετικά με το πόσο χρόνο οφείλει να αφιερώνει μια γυναίκα στη μητρότητα και πόσο χρόνο δύναται να αφιερώσει στην επίτευξη των στόχων της. Τέλος, στις αποκρίσεις των ερωτηθέντων/εισών διακρίνονται τόσο κατευθυντικές όσο και εκφραστικές γλωσσικές πράξεις. Μέρος του δείγματος επιδιώκει να κατευθύνει (πείσει, ωθήσει) την

συνεντεύκτρια να αποδεχθεί την άποψη αντικειμενικότητας και αξιοκρατίας στα κριτήρια ανέλιξης των γυναικών, ενώ μέρος του απλώς δηλώνει την ψυχική του στάση απέναντι στο ζήτημα.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην παρούσα ερευνητική εργασία εξετάζονται έμφυλες διακρίσεις στην διοίκηση αλλά και την στελέχωση του εργασιακού χώρου της δευτεροβάθμιας δημόσιας εκπαίδευσης. Η συλλογή των δεδομένων έγινε μέσω ερωτήσεων που τέθηκαν στους εκπαιδευτικούς κατά την διάρκεια συνεντεύξεων. Στην διαδικασία των συνεντεύξεων συμμετείχαν άνδρες και γυναίκες εκπαιδευτικοί από τις περιοχές της Φλώρινας, της Ζακύνθου και του Ηρακλείου Κρήτης. Στα ερωτήματα που τέθηκαν, οι απαντήσεις και οι περιγραφές των γυναικών ήταν πιο περιγραφικές ως προς την παράθεση των στερεοτυπικών συμπεριφορών και αντιλήψεων, συγκριτικά με αυτές των ανδρών συμμετεχόντων. Ακόμα, εξετάστηκαν οι απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τους παράγοντες που αποτελούν τροχοπέδη για μια γυναίκα στη διεκδίκηση διευθυντικής θέσης στη σχολική μονάδα. Επίσης, διερευνήθηκαν τα προβλήματα που μπορεί να αντιμετωπίζει μια γυναίκα για όσο καιρό ασκεί καθήκοντα ηγετικής θέσης.

Από την έρευνα δεν θα μπορούσε να λείπει η διερεύνηση ύπαρξης τυχόν στερεοτυπικών συμπεριφορών στο εργασιακό περιβάλλον. Θίχτηκε ακόμη και το ζήτημα του φαινομένου «της γυάλινης οροφής». Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν πως η παρουσία του φαινομένου έχει ακόμα γερά θεμέλια στην κοινωνία μας, παρά τις μεγάλες προσπάθειες εξάλειψής του. Κατά την διάρκεια των συζητήσεων το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος συμφώνησε πως παρά την δια νόμου κατοχύρωση της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα, τα μικρά ποσοστά γυναικών σε θέσεις ισχύος της δημόσιας εκπαίδευσης συνεχίζουν να υφίστανται, γεγονός που σηματοδοτεί την έννοια των ποιοτικών διακρίσεων μεταξύ των φύλων στο σχολικό περιβάλλον της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Από τις απαντήσεις που έδωσαν οι συμμετέχοντες φαίνεται να συμφωνούν πως η κείμενη νομοθεσία πρακτικά δεν έχει καταφέρει να εξαλείψει τις κατά φύλο διακρίσεις.

Στην συνέχεια, αναζητώντας το ποιοι είναι οι σημαντικότεροι λόγοι που αποτρέπουν τις γυναίκες να διεκδικήσουν την επαγγελματική ανέλιξη, με γνώμονα τις απαντήσεις που δόθηκαν από τους συμμετέχοντες, οι δύο βασικότεροι λόγοι που φαίνεται να

αποτρέπουν τις γυναίκες να διεκδικήσουν την επαγγελματική τους ανέλιξη είναι οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις και ο φόβος μήπως δεν καταφέρουν να γίνουν αποδεκτές σε ηγετική θέση από το ευρύτερο κοινωνικό και εργασιακό περίγυρο. Το θεωρητικό μέρος επιβεβαιώνει την έρευνα, καθώς σύμφωνα με μια αντίστοιχη έρευνα η Τσικαλάκη (2009) υπογραμμίζει ως ανασταλτικούς παράγοντες διεκδίκησης μιας διευθυντικής θέσης από τις γυναίκες στην εκπαίδευση τον φόρτο εργασίας αλλά και τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Αξιοσημείωτη να αναφερθεί σε αυτό το σημείο είναι και η έρευνα των Athanassoula – Rerra & Koutouzis το 2002 που απέδειξε πως πολλές γυναίκες παρόλο που διαθέτουν την εμπειρία και τις απαραίτητες γνώσεις για την διεκδίκηση μιας ηγετικής θέσης διστάζουν να τις διεκδικήσουν.

Στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα σχετικά με το πόσο επηρεάζει το δίλλημα «οικογένεια ή καριέρα» την σύγχρονη εκπαιδευτικό, όπως προκύπτει από τα ευρήματα της έρευνας, το δίλλημα «οικογένεια ή καριέρα» ταλανίζει ακόμα σε πολύ μεγάλο βαθμό το γυναικείο φύλο παρά τις πολλές προσπάθειες των γυναικών να εναρμονιστούν σε ένα σύστημα ίσων ταχυτήτων συγκριτικά με το ανδρικό φύλο. Σε αντίστοιχη έρευνα που διενεργήθηκε από την Αργυροπούλου (2010) διαπιστώθηκε πως αν μια γυναίκα εκτελεί συνάμα διδακτικά και διοικητικά καθήκοντα αυτό έχει ως απόρροια τον ανασταλτικό παράγοντα για την ανάληψη ηγετικής θέσης.

Τέλος, στο ερευνητικό ερώτημα για το ποιο είναι το στυλ ηγεσίας που θεωρούν οι εκπαιδευτικοί, προϊστάμενοι/ες και διευθυντές/ντριες πως λειτουργεί αποτελεσματικότερα στη διοίκηση της Β/βάθμιας εκπαίδευσης οι απόψεις του δείγματος ποικίλουν. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων υποστηρίζει πως είναι υπέρ της συλλογικής λήψης αποφάσεων στα θέματα του σχολείου. Υπογραμμίζεται όμως πως οι άνδρες που ασκούν την διοίκηση είναι συνήθως πιο αυταρχικοί και επιβλητικοί με αποτέλεσμα οι υπόλοιποι εκπαιδευτικοί να αποδέχονται χωρίς ιδιαίτερες ενστάσεις και ενδοιασμούς τις αποφάσεις τους. Στον αντίποδα αυτής της άποψης οι γυναίκες περιγράφονται ως πιο διαλλακτικές και συναισθηματικές. Από αυτό προκύπτει πως υφίσταται διαφορετικός τρόπος άσκησης της ηγεσίας όσον αφορά τα δύο φύλα. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων επιβεβαιώνουν το θεωρητικό μέρος της έρευνας καθώς όπως υποστηρίζουν οι Pouders&Coleman (2002) οι γυναίκες διευθύντριες συνηθίζουν να επιλέγουν έναν πιο συνεργατικό και συμμετοχικό τρόπο άσκησης της διοίκησης σε αντίθεση με τους άνδρες που τείνουν να είναι πιο γραφειοκρατικοί. Στην θεωρία αυτή φαίνεται να συμφωνεί και ο Clays (2001) καθώς

υποστηρίζει πως το γυναικείο διοικητικό στύλ χαρακτηρίζεται από συναίσθημα, υποστηρικτικότητα και συμμετοχικότητα.

ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΕΚΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Όπως γίνεται αντιληπτό μέσω της παρούσας έρευνας υπάρχει ακόμα ο διαχωρισμός μεταξύ των φύλων. Έναν παράγοντα θα μπορούσαν να αποτελούν οι πάγιες αντιλήψεις και τα ποικίλα στερεότυπα που είναι ακόμα εδραιωμένα και σε ανθρώπους νεότερης γενιάς καθώς η ίδια η κοινωνία ελλοχεύει ολοένα και περισσότερο τέτοιες ιδέες και προκαταλήψεις. Αξιοσημείωτο να αναφερθεί είναι πως τα αποτελέσματα της έρευνας δεν αντικατοπτρίζουν μόνο τον σχολικό επαγγελματικό μικρόκοσμο αλλά έναν μακρόκοσμο καθώς η θέση της γυναίκας στην σύγχρονη κοινωνία φαίνεται να αποτελεί ακόμα κάτι για το οποίο οι γυναίκες πρέπει να «παλέψουν» και όχι κάτι το οποίο είναι κεκτημένο για τις ίδιες. Η ενδεχόμενη αξιοποίηση των ευρημάτων της έρευνας θα θεωρούνταν χρήσιμη και συμβουλευτική τόσο για φορείς όσο και για εκπαιδευτικά ιδρύματα τα οποία πραγματοποιούν επιμορφωτικές δράσεις προκειμένου να αναβαθμιστούν ζητήματα διοίκησης στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Με αυτό τον τρόπο άνθρωποι ανεξαρτήτως φύλου θα έχουν την δυνατότητα να δουλεύουν αρμονικά μεταξύ τους. Τόσο άνδρες όσο και γυναίκες θα συνεχίσουν να εξελίσσονται ομαλά και αδιακρίτως, γεγονός που μπορεί να συμβάλει στην αντιμετώπιση των πάγιων αντιλήψεων. Τέλος, με αυτό τον τρόπο δεν θα υπάρχει ανησυχία για ύπαρξη ασθενέστερου φύλου, ο χώρος εργασίας θα είναι πρόκληση για περαιτέρω εκπαίδευση και καλλιέργεια γνώσης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Bell, J. (2007). Πώς να συντάξετε μια επιστημονική εργασία. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Bourdieu, P. (2007). Η ανδρική κυριαρχία. Μετάφραση: Έφη Γιαννοπούλου. Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη.
- Bourdieu, P. (2007β). Η ανδρική κυριαρχία. Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη

- Cohen, L. , & Manion, L. (1997). Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας. Αθήνα: Έκφραση.
- Elliot G. Mishler.(1996). “Συνέντευξη Έρευνας.” Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Grawitz, M. (2006α). Μέθοδοι των κοινωνικών επιστημών. Αθήνα: Οδυσσέας
- Grawitz, M. (2006). Μέθοδοι των κοινωνικών επιστημών (τόμος Β’). Αθήνα: Οδυσσέας.
- Robson, C. (2006). Η έρευνα του πραγματικού κόσμου. Αθήνα: Gutenberg.
- Verma, G.K., & Mallick, K. (2004). Εκπαιδευτική έρευνα. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Αθανασούλα - Ρέππα, Α. (2008). Εκπαιδευτική Διοίκηση και Οργανωσιακή Συμπεριφορά. Αθήνα: Έλλην.
- Βάμβουκας, Μ. (2007). Εισαγωγή στην ψυχοπαιδαγωγική έρευνα και μεθοδολογία. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Βλαχόπουλος, Β., Γεωργούλας, Α., Ιντζέσινογλου, Ν., Κάλφας, Α., Μπρίκα, Ε. (2003). Κοινωνιολογία, Οργανισμός Εκδόσεων Διδακτικών Βιβλίων. Αθήνα.
- Βοσνιάδου, Σ. (2005). Οι γυναίκες στο επιστημονικό και διοικητικό προσωπικό του Πανεπιστημίου Αθηνών. Αθήνα: Εφημερίδα Καποδιστριακού του Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Βοσνιάδου, Σ. (2000). Εισαγωγή στην Ψυχολογία. Αθήνα: Gutenberg.
- Γκασούκα, Μ. (2008). Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Πρόταση μέτρων και πολιτικών. Λευκωσία: Cyprus Employability Network.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1999β). Συμβουλευτική - Προσανατολισμός. Μέρος Δεύτερο: Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας (Θ’). Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Ζαφειρόπουλος, Κ. (2005). Πώς γίνεται μια επιστημονική εργασία. Αθήνα: Κριτική.
- ΙΕΚΕΠ, (Ινστ. Εκπ/κου & Επαγ/κου Προσαν/μου). (2000). (Χρηματοδότηση: LEONARDO DA VINCI, Γ.Γ. Ν. Γενιάς.). Το φύλο και οι επαγγελματικές επιλογές: Εκπαίδευση λειτουργών Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού. Αθήνα
- Ιωσηφίδης, Θ. (2003). Ανάλυση ποιοτικών δεδομένων στις κοινωνικές επιστήμες. Αθήνα: Κριτική.
- Κακλαμανάκη, Ρ. (1984). Η θέση της Ελληνίδας στην οικογένεια, στην κοινωνία, στην πολιτεία. Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη.

- Κανταρτζή Ε., & Ανθόπουλος Κ., (2004). Γυναίκες εκπαιδευτικοί και θέσεις εξουσίας: Φράγματα φύλου στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση, στο Τριλιανός Α., Καραμήνας Ι. (επιμ.), Μάθηση και Διδασκαλία στην Κοινωνία της γνώσης, Πρακτικά Ε΄ Πανελλήνιου Συνεδρίου του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών σε συνεργασία με το Κέντρο Έρευνας Επιστήμης και Εκπαίδευσης, Αθήνα 26-28 Νοεμβρίου 2004, Τόμος Β.
- Κανταρτζή Ε., (1997α). Οι απόψεις των παιδιών για τον καταμερισμό των επαγγελματιών κατά φύλο. Αθήνα :Σύγχρονη Εκπαίδευση.
- Κανταρτζή, Ε., (2003). Τα Στερεότυπα του Ρόλου των Φύλων στα Σχολικά Εγχειρίδια του Δημοτικού Σχολείου. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.
- Κάντας, Α. & Χαντζή, Α. (1991). Επαγγελματική Συμβουλευτική – Η Συμβουλευτική Προσέγγιση της Επαγγελματικής Επιλογής & Σταδιοδρομίας. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Καραμεσίνη, Μ. (2001). Πολιτικές στην εργασία. Από τα κινήματα στον κρατικό θεσμικό φεμινισμό Φεμινισμός και εργασία γυναικών: Συμπτώσεις και αποκλίσεις. Αθήνα: Εταιρεία Πολιτικού Προβληματισμού «Νίκος Πουλαντζάς».
- Κατή, Δ., (2002). Νοημοσύνη και Φύλο. Αθήνα: Οδυσσέας.
- Κογκίδου , Δ., (2004). Φεμινιστικές Αναγνώσεις της Επαγγελματικής Ταυτότητας των Εκπαιδευτικών, στο: Πρακτικά του Διεθνούς Συνεδρίου Κοινωνιολογίας Ετερότητα και Κοινωνία. Αθήνα
- Κυριαζή, Ν. (2006). Η κοινωνιολογική έρευνα. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μαραγκουδάκη, Ε. (1997). Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν, στο Δεληγιάννη Β.-Ζιώγου Σ. (επ.), Φύλο και σχολική πράξη. Θεσσαλονίκη :Εκδόσεις Βάνιας.
- Μαραγκουδάκη, Ε. (2000). Εκπαίδευση και διάκριση φύλων. Αθήνα: Οδυσσέας.
- Μουρίκη, Α. (2006). Το θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα για την ισότητα και τη συμφιλίωση. Κ.Π. Equal – Εθνικό Θεματικό Δίκτυο, Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, Αθήνα.

- Ντερμανάκης, Ν. (2004α). Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα του ΚΕΘΙ: <http://www.kethi.gr>).
- Παπασταμάτης, Α., & Κανταρτζή, Ε. (2006 γ.). Φύλο και Ηγεσία. Εμπειρίες γυναικών και στελεχών της εκπαίδευσης , στα πρακτικά του 2ου Πανελληνίου Συνεδρίου Διοίκησης Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Άρτα 2-4 Δεκεμβρίου 2005, Πανεπιστήμιο Πατρών, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης.
- Φίλιας, Β. (2000). Κοινωνιολογία του Πολιτισμού (Τόμος 1). Αθήνα: εκδόσεις Παπαζήση.
- Φίλιας, Β. (επιμέλεια) (1998). Εισαγωγή στη μεθοδολογία και τις τεχνικές των κοινωνικών ερευνών. Αθήνα: Gutenberg.
- Φούρου, Α., Φίλιππας, Γ., & Νίκας, Σ., (2005). Προβληματισμός για τη διαχρονική άνιση κατανομή των διοικητικών θέσεων ως προς το φύλο στην εκπαίδευση, στο 2ο Πανελλήνιο Συνέδριο Διοίκησης Α/βάθμιας και Β/βάθμιας Εκπαίδευσης, Πρακτικά εισηγήσεων, Άρτα Δεκεμβρίου 2005, Πανεπιστήμιο Πατρών, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Anker, R. (1998). Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world. Geneva: ILO.
- Apodaca, E., & Kleiner, B. (2001). Sexual Harassments in the Business Environment. International Journal of Sociology and Social Policy.
- Augoustinos, M., & Walker, I. (1995). Social Cognition: An Integrated Introduction. United States: Sage Publications.
- Banister, P., Burman, E., Parker, I., Taylor, M., & Tindall, C. (1994). Qualitative methods in psychology: a research guide. Buckingham: Open University Press.
- Barnet – Verzat, C., & Wolf, F.C. (2008). Gender wage gap and the glass ceiling effect: a firm-level investigation. International Journal of Manpower Vol. 29 No. 6.
- Barron, R.D., & Norris, G.M. (1976). Sexual Divisions and the Dual Labour Market. London, UK: Prentice Hall Press.

- Bauman, Z. (1998). Globalization: The Human Consequences. Columbia: Columbia University Press.
- Brizendine, L. (2007). The female brain. United States: Broadway Books.
- Cahill, L. (2005). His brain, her brain. Scientific American, Vol. 295 No5.
- Catalyst, (2004). The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity. Report. Knowledge Center, Catalyst. (δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα του Catalyst: <http://catalyst.org>).
- Chanda, A., & Shen, J. (2009). HRM Strategic Integration and Organizational Performance. United Kingdom, London: Sage Publications Pvt.
- Cockkburn, C. (1991). In the way of women: Men's resistance to sex equality in organizations. London: Pluto Press.
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (2005). The Sage Handbook of Qualitative Research. United States: Sage Publications.
- Eagly, A.H., & Karau, S.J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. US: American Psychological Association
- Kohlman, M. (2004). Person or position? The demographics of sexual harassment in the workplace. Equal Opportunities International, Vol. 23 Iss: 3/4/5.
- Lippman, W. (1922). Public opinion. New York: Harcourt Brace.
- Marshall, J. (1984). Women managers: Travelers in a male world. Chichester: Wiley.
- Mason, J. (2002). Qualitative Researching Second Edition. US: Sage Publications.
- Zimbardo, P. (2004). Does Psychology Make a Significant Difference in Our Lives? US: American Psychologist.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Εκφώνηση

Αγαπητέ/η συνάδελφε,

Ονομάζομαι Απιδοπούλου Δήμητρα και στα πλαίσια εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας διεξάγω έρευνα αναφορικά με τις αντιλήψεις διευθυντών/ντριων και

εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σχετικά με την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις Γυμνασίων και Λυκείων. Η συλλογή των δεδομένων θα γίνει με την ποιοτική μέθοδο καθώς θα συλλεχθούν μέσω συνεντεύξεων. Τα δεδομένα που θα προκύψουν θα είναι εμπιστευτικά και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας. Θα τηρηθεί απόλυτη ανωνυμία των συμμετεχόντων και ο χρόνος ορίζεται στα 15-20 λεπτά περίπου.

A. Δημογραφικά στοιχεία

1. Πόσο χρονών είστε;
2. Πόσα χρόνια προϋπηρεσίας έχετε ως εκπαιδευτικός;
3. Τι σπουδές έχετε κάνει;
4. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;
5. Έχετε κάνει κάποια επιμόρφωση σε θέματα διοίκησης;
6. Πόσα χρόνια είστε σε διοικητική θέση στο σχολείο; *(Αν κατέχει την θέση)*

B. Αντιπροσώπηση διοικητικών θέσεων

7. Στο σχολείο σας κατέχει την διευθυντική θέση άνδρας ή γυναίκα;
8. Ποια είναι, κατά την γνώμη σας, τα απαραίτητα προσόντα που πρέπει να έχει ένας/μία διευθυντής/ντρια ενός σχολείου Β/βάθμιας εκπαίδευσης;
9. Ποια θεωρείτε απαραίτητα χαρακτηριστικά για μια «επιτυχημένη» διοίκηση;
10. Από την εμπειρία σας μέχρι και σήμερα, θεωρείτε ότι η διεκδίκηση διευθυντικής θέσης είναι συχνότερη από άνδρες ή γυναίκες εκπαιδευτικούς;
Και γιατί;

Γ. Έμφυλα στερεότυπα

11. Η διπολική κοινωνικοποίηση προδιαθέτει το ανδρικό φύλο να «αγαπά» το κύρος και την εξουσία ενώ αντίθετα το γυναικείο να αποσκοπεί στην στήριξη των ανδρών. Ποια είναι η άποψη σας;
12. Τι είδους προβλήματα θεωρείτε ότι αντιμετωπίζουν – αν αντιμετωπίζουν- οι γυναίκες που στελεχώνουν διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση;

13. Κατά την γνώμη σας, υπάρχουν στερεοτυπικές συμπεριφορές απέναντι σε γυναίκες που ασκούν διοίκηση; (εάν ναι, αναφέρετε παραδείγματα)

Δ. Φύλο και Ηγεσία

14. Η απόδοση των γυναικών σε ιεραρχικές θέσεις είναι το ίδιο αποτελεσματική με αυτή των ανδρών;
15. Αντιμετωπίζουν οι γυναίκες μεγαλύτερες δυσκολίες προκειμένου να κατακτήσουν υψηλότερες ηγετικά θέσεις;
16. Θεωρείτε πως οι γυναίκες που κατέχουν θέσεις ισχύος υιοθετούν «ανδρικά γνωρίσματα» υποσκελίζοντας την θηλυκότητα τους, ώστε να γίνουν αποδεκτές;

Ε. Η «γυάλινη» οροφή

17. Θεωρείτε πως υπάρχουν κατάλληλα «γυναικεία» επαγγέλματα;
18. Καλείται το γυναικείο φύλο να επαναπροσδιορίσει τους επαγγελματικούς στόχους ώστε να γίνει αποδεκτό;
19. Αν σε έναν εργασιακό χώρο επικρατούν οι άνδρες καθίσταται «απαγορευτική» η πρόσβαση των γυναικών σε ανώτερες θέσεις;
20. Πόσο συχνά, κατά την γνώμη σας, βρίσκονται αντιμέτωπες οι γυναίκες με το δίλλημα «οικογένεια ή καριέρα»;
21. Καλούνται το ίδιο συχνά οι άνδρες να αντιμετωπίσουν το ίδιο δίλλημα και γιατί;
22. Σύμφωνα με το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» οι γυναίκες έχουν φτάσει πλέον σε ένα «όριο». Έχουν ανέβει δηλαδή στα μεσαία διοικητικά επίπεδα και σταματούν εκεί. Ποια είναι η άποψη σας;