



Υπουργείο Παιδείας
Αθλητισμού και Νεολαίας



Διαγωνισμός συγγραφής κειμένου με θέμα σχετικό με την έμφυλη ισότητα

Σχολική Χρονιά 2023-2024

**Νικητήριες Συμμετοχές
στην Κατηγορία Β -
Γυμνάσια**

1^ο βραβείο, Απνοέμη Μαζτ Απτούλα (Γ' Γυμνασίου) Περιφερειακό Γυμνάσιο Αγίου Μάμαντος Τραχωνίου, Λεμεσός Υπεύθυνος εκπαιδευτικός: Χρίστος Ττόφηρος

Έμφυλα στερεότυπα όσον αφορά στην επιλογή σπουδών και επαγγελμάτων: μύθος ή πραγματικότητα;

Η UNICEF ορίζει ως ισότητα την παροχή ίσων δικαιωμάτων και ίσης μεταχείρισης σε άνδρες, γυναίκες, αγόρια και κορίτσια σε όλες τις πτυχές της ζωής. Σύμφωνα με τον LeMoynne, η έμφυλη ισότητα αναφέρεται στην ιδέα ότι άνδρες και γυναίκες πρέπει να έχουν ίσα δικαιώματα, ευκαιρίες και αντιμετώπιση σε όλους τους τομείς της ζωής, συμπεριλαμβανομένων της εργασίας, της πολιτικής συμμετοχής, της εκπαίδευσης και της κοινωνικής ζωής. Εγώ, ως μαθητής καταγόμενος από αραβόφωνη χώρα, διαπίστωσα νωρίς ότι η έμφυλη ισότητα δεν εφαρμόζεται ιδιαίτερα στη χώρα μου. Θυμάμαι χαρακτηριστικά την αδελφή μου η οποία ήταν άριστη μαθήτρια αλλά η οικογένεια δεν της επέτρεψε να συνεχίσει στο γυμνάσιο, πόσο μάλλον να σπουδάσει ή να ακολουθήσει το επάγγελμα που ήθελε και να έχει ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες ανέλιξης με έναν άντρα.

Δυστυχώς παρόμοια στερεότυπα παρατηρούνται και στις δυτικές κοινωνίες. Σύμφωνα με έρευνα της PwC International το 2023, παρατηρείται αργή πρόοδος στην ισότητα των φύλων στην εργασία. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι παρόλο που το 68% των εργοδοτών σε εταιρίες απάντησαν ότι αποδέχονται την ισότητα στην εργασία και στηρίζουν τις ίσες ευκαιρίες ανέλιξης, μόνο το 34% εφαρμόζει αυτή την πρακτική. Ακόμη, 74% των αντρών πιστεύουν ότι έχουν περισσότερες ευκαιρίες να ανελιχθούν επαγγελματικά λόγω φύλου, ενώ 59% των γυναικών δήλωσαν ότι αδικήθηκαν επειδή ήταν γυναίκες. Ακόμα, μόνο το 39% των γυναικών αισθάνεται ότι ανταμείβεται επαρκώς για την εργασία του, ενώ τέλος το μέσο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων διευρύνθηκε από 13,2% σε 13,5%. Στην Ελλάδα, ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) ανακοίνωσε τέλη του 2023 ότι μόλις το 1/3 των διευθύνσεων έχει επικεφαλής γυναίκες, ενώ σύμφωνα με τα στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου που δημοσιεύτηκαν το 2023, οι άντρες που εργάζονται στην Κύπρο ως διευθυντές και διοικητικοί λειτουργοί ήταν πολύ περισσότεροι από τις γυναίκες στις αντίστοιχες θέσεις. Γιατί παρατηρείται άραγε αυτή η διαφορά στους αριθμούς; Υπάρχουν επαγγέλματα που ταιριάζουν καλύτερα σε άντρες ή γυναίκες; Σε ποιον βαθμό το φύλο επηρεάζει την επιλογή σπουδών και κατ' επέκταση επαγγέλματος; Από ποιους παράγοντες απειλείται η έμφυλη ισότητα και τι μπορεί να γίνει για αυτό; Αυτά και πολλά άλλα θα προσπαθήσω να απαντήσω στο κείμενο που ακολουθεί.

Ας αρχίσουμε από μια κοινή διαπίστωση: μπορεί να παραπονιόμαστε για έμφυλη ανισότητα στην εργασία στις δυτικές χώρες, αλλά ας μη ξεχνάμε ότι οι γυναίκες του τρίτου κόσμου δεν έχουν ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες σε σύγκριση με τις αναπτυγμένες χώρες. Και αυτό γιατί σε πολλές από αυτές τις χώρες, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πολλαπλές προκλήσεις και δυσκολίες στην πρόσβαση εργασίας και σε ευκαιρίες ανέλιξης. Άρα, πριν προχωρήσουμε, πρέπει να αναφέρουμε συγκεκριμένα ποσοστά

και δείκτες που συνήθως λαμβάνονται υπόψη για την αξιολόγηση της έμφυλης ισότητας. Αυτά περιλαμβάνουν το ποσοστό πρόσβασης στην εκπαίδευση και κατ' επέκταση στην αγορά εργασίας, καθώς και το ποσοστό ανεργίας, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική εκπροσώπηση και τη λήψη αποφάσεων σε επίπεδο κυβέρνησης και κοινοβουλίου σε σύγκριση με αυτή των ανδρών.

Στην κοινωνία μας ορισμένες δουλειές θεωρούνται συχνά γυναικείες λόγω παραδοσιακών ρόλων φύλων ή επαγγελματικών στερεοτύπων, ενώ άλλες θεωρούνται αποκλειστικά αντρικές. Ορισμένα στερεοτυπικά παραδείγματα «γυναικείων» δουλειών περιλαμβάνουν τη νοικοκυρά αφού παραδοσιακά η ευθύνη για τη φροντίδα του σπιτιού και των παιδιών θεωρείται κυρίως γυναικεία υπόθεση, τη νοσοκόμα αφού πολλές νοσοκόμες είναι γυναίκες και αυτό συνδέεται με την ιδέα της φροντίδας και της συμπόνιας, που είναι κοινωνικά αποδεκτές ως γυναικείες αξίες, καθώς και τη δουλειά της δασκάλας αφού η εκπαίδευση θεωρείται συχνά γυναικείος τομέας λόγω της συνδεδεμένης φροντίδας και αφοσίωσης προς τα παιδιά. Αντιθέτως, αντρικές δουλειές θεωρούνται επαγγέλματα όπως του οικοδόμου, αφού η οικοδομή συνδέεται με τη φυσική δύναμη, του μηχανικού αφού οι τεχνικές και μηχανικές δουλειές είναι συχνά αντρικοί τομείς πιθανώς λόγω των προκαταλήψεων σχετικά με την τεχνική εμπειρία και τις δεξιότητες, και τέλος το επάγγελμα του πιλότου αφού οι πιλότοι, ειδικά στην αεροπορία, είναι συχνά άντρες λόγω προϋπάρχουσας επαγγελματικής εμπειρίας.

Όπως είδαμε, η επιλογή και η κατανομή των επαγγελμάτων μεταξύ των φύλων συχνά εξαρτάται από παραδοσιακές προκαταλήψεις, κοινωνικές προσδοκίες και οικονομικούς παράγοντες, καθώς και παλιές ιδεολογίες που όχι μόνο διατηρούνται ακόμη στην κοινωνία, αλλά ανασυγκροτούν και διαγωνίζουν τις συγκεκριμένες διακρίσεις. Όπως υποστηρίζει ο Μιχαήλ, όσον αφορά δε στην απασχόληση, η ανισότητα στην πρόσβαση στις θέσεις εργασίας, στους μισθούς και στις ίσες ευκαιρίες εξέλιξης στο εργασιακό περιβάλλον δυσχεραίνει περισσότερο την κατάσταση. Ακόμη, η περιορισμένη πρόσβαση στην εκπαίδευση και η ανισότητα σε εκπαιδευτικές ευκαιρίες φαίνεται να επηρεάζουν περισσότερο τις γυναίκες αντί τους άντρες. Επιπλέον, πολλές φορές τα στερεότυπα που προβάλλονται σε διάφορα μέσα όπως π.χ. στα Μ.Μ.Ε ή σε διάφορες ταινίες, παρουσιάζουν συγκεκριμένους στερεοτυπικούς ρόλους που σχετίζονται με το γένος. Τέλος, η έλλειψη νομικής προστασίας καθώς και η απουσία νομοθεσίας που προστατεύει τα δικαιώματα των γυναικών και εφαρμόζει κυρώσεις για τις διακρίσεις, καθώς και η ανυπαρξία ουσιαστικών νόμων οι οποίοι προστατεύουν και εξασφαλίζουν την ισότητα στην εργασία, συντείνει ακόμη περισσότερο στο πρόβλημα.

Η αντιμετώπιση του φαινομένου αυτού απαιτεί ολοκληρωμένη προσέγγιση και συνεργασία από διάφορους τομείς της πολιτείας και της κοινωνίας. Κατ' εμένα, πρέπει πρώτα απ' όλα η Πολιτεία να πάρει συγκεκριμένα νομοθετικά μέτρα, ψηφίζοντας νόμους που προάγουν την ισότητα στην εργασία, στην πολιτική, στην εκπαίδευση και σε άλλους τομείς. Επιπλέον, η προώθηση της γυναικείας εκπροσώπησης στην πολιτική και στη λήψη αποφάσεων θα ενθαρρύνει τη συμμετοχής των γυναικών σε δημοκρατικές διαδικασίες και σε θέσεις λήψης αποφάσεων. Ακόμα, το σχολείο οφείλει να ευαισθητοποιήσει εμάς, τους μαθητές, τους αυριανούς πολίτες της κοινωνίας, και να μας διδάξει τη σημασία της έμφυλης ισότητας και την ανάγκη υπεράσπισης των δικαιωμάτων όλων. Τέλος, η παιδεία μπορεί να ανοίξει το δρόμο για την καταπολέμηση των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων μέσω της ενθάρρυνσης μιας κουλτούρας που αναγνωρίζει και εκτιμά τις συμβολές όλων των ατόμων, ανεξαρτήτως φύλου, θρησκείας, σεξουαλικότητας κτλ.

Ένας άλλος τρόπος καταπολέμησης της έμφυλης ανισότητας είναι η ισορροπία εργασίας και οικογένειας. Όπως προτείνεται και από το Ευρωκοινοβούλιο, αυτό μπορεί να επιτευχθεί με την προσφορά ευέλικτων ωραρίων, γονικής άδειας και άλλων μέτρων που θα επιτρέπουν στις γυναίκες και στους άνδρες να εξισορροπούν εργασία και οικογενειακή ζωή. Ακόμη πρέπει να υπάρξει ισότιμη συμμετοχή στην οικογένεια και αυτό μπορεί να επιτευχθεί με διαμοιρασμό ευθυνών και οικογενειακών καθηκόντων μεταξύ ανδρών και γυναικών, ενώ τέλος πρέπει να υπάρξει ισότιμη συμμετοχή στην εργασία μέσω ίσων ευκαιριών πρόσληψης, αμοιβής και εξέλιξης. Επίσης, πρέπει να εξασφαλιστεί η ισότιμη πρόσβαση γυναικών και αγοριών σε εκπαιδευτικά προγράμματα που προάγουν την ισότητα και τη συνειδητοποίηση του ρόλου τους στην κοινωνία, προγράμματα που θα υποστηρίξουν την ενσωμάτωση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και ισότιμης ανταμοιβής στην εργασία και σε άλλους τομείς. Πώς όμως εφαρμόζεται πρακτικά αυτό;

Η έμφυλη ισότητα στην εργασία μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω διαφόρων πρακτικών και πολιτικών που επιδιώκουν να διασφαλίσουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση για όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως φύλου. Σε μελέτη που παρουσιάστηκε στο ευρωκοινοβούλιο τον περασμένο χρόνο, κατά μέσο όρο, οι αποδοχές των γυναικών ήταν κατά 12.7% χαμηλότερες από αυτές των ανδρών ανά ώρα εργασίας. Πρέπει λοιπόν να εξασφαλιστεί ότι οι άνδρες και οι γυναίκες που εργάζονται σε παρόμοιες θέσεις λαμβάνουν ίση αμοιβή για ίση εργασία και επίδοση. Ακόμη, πρέπει να εφαρμοστούν πολιτικές που προάγουν την ίση πρόσβαση σε θέσεις ευθύνης και εξέλιξης στην καριέρα, και να παρθούν μέτρα για την αντιμετώπιση των διακρίσεων στην πρόσληψη, στην προαγωγή και στην αξιολόγηση των εργαζομένων.

Εξίσου σημαντική είναι και η εκπαίδευση και η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών και των εργαζομένων για τη σημασία της εμφυλίου ισότητας και των στρατηγικών για την προαγωγή της στον χώρο εργασίας. Όπως υποστηρίζει ο Jacobs, η ευελιξία στην εργασία, η παροχή ευέλικτων ωραρίων, τηλεργασίας και άλλων μορφών ευελιξίας πιθανό να επιτρέπουν στους εργαζόμενους να συνδυάζουν καλύτερα την εργασία με την προσωπική τους ζωή, ενώ τέλος ένα περιβάλλον εργασίας όπου κάθε εργαζόμενος νιώθει αναγνώριση και σεβασμό θα βοηθούσε πιστεύω εξίσου. Επιπρόσθετα, μια γυναίκα που βιώνει ανισότητα φύλου στην εργασία μπορεί να νιώσει ότι θίγεται η αξιοπρέπεια της ενώ παράλληλα μπορεί να αντιμετωπίζει συμπεριφορές ή σχόλια που υπονομεύουν την αξία ή τις ικανότητές της λόγω του φύλου της. Ακόμα, μπορεί να παρατηρήσει αποκλεισμό από τη λήψη αποφάσεων και τέλος, μπορεί να αντιμετωπίζει διάφορα εμπόδια στην πρόοδο της καριέρας της λόγω διακρίσεων και προκαταλήψεων. Αυτές οι εμπειρίες μπορούν να οδηγήσουν σε αίσθημα απογοήτευσης, ανασφάλειας και αναποτελεσματικότητας στην εργασία, επηρεάζοντας αρνητικά την αυτοεκτίμηση και την επαγγελματική απόδοση της γυναίκας.

Ολοκληρώνοντας, πιστεύω ότι έχει καταστεί σαφές ότι η προώθηση της έμφυλης ισότητας στην εργασία αποτελεί κομβικό παράγοντα για την ανάπτυξη ενός δίκαιου και δυναμικού εργασιακού περιβάλλοντος. Μέσω της αποδοχής, της ενίσχυσης της διαφορετικότητας και της προώθησης της ισότητας σε όλα τα επίπεδα και σε όλους τους τομείς της εργασίας, μπορούμε να δημιουργήσουμε μια πιο ενδυναμωμένη και δίκαιη κοινωνία. Είναι καθήκον όλων – εργοδοτών, εργαζομένων, κυβερνήσεων, κοινωνίας και πολιτών– να εργαστούμε από κοινού για τη δημιουργία μιας πραγματικά ισότιμης και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακής πραγματικότητας. Μόνο με αφοσίωση, αλληλεγγύη, συνεργασία και κοινή δράση μπορούμε να καταφέρουμε την πλήρη επίτευξη των στόχων μας για ένα δίκαιο και ισότιμο μέλλον στον τομέα της εργασίας. Κλείνοντας θα αναφερθώ στα λόγια της Δαβάκη ότι η ισότητα στην εργασία δεν είναι απλώς ζήτημα δικαιοσύνης αλλά και προϋπόθεση για την βιώσιμη ανάπτυξη και την ευημερία της κοινωνίας και δεν σχετίζεται με τις πολιτικές των κρατών αλλά με την ανάπτυξη του καθενός ως άτομο και ως χαρακτήρα, ενώ περιλαμβάνει αφοσίωση και ανάπτυξη μιας κουλτούρας γενικής αποδοχής και συμπερίληψης.

Λέξεις: 1496

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Δαβάκη, Κ. (2013). «Η Πολιτική για την Ισότητα των Φύλων στην Ελλάδα». Διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/493028/IPOL-FEMM_NT%282013%29493028_EN.pdf
2. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020, Μια Ένωση Ισότητας – Στρατηγικής για την ισότητα των φύλων 2020-2025, Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 97 Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών COM(2020) 152 final
3. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο, Οδηγία σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές(ΕΕ) 2019/1158
4. Μιχαήλ, Δ. (2006). «Σtereότυπα με βάση το φύλο στον εργασιακό χώρο: η περίπτωση της Ελλάδας». Equal Opportunities International, 25(5), σσ.373–388.
5. Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), άρθρο διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.naftemporiki.gr/business/1491036/gynaikes-se-ellinikes-epicheiriseis-ereyna-toy-sev-protovoylia-toy-gia-tin-isotita-ton-fylon-stin-ergasia/>
6. Χατζηδημητρίου Έ. (2024), «Ισότητα μισθών στη Κύπρο. Τί λένε οι αριθμοί;», άρθρο διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://www.linkedin.com/pulse/%CE%B9%CF%83%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1-%CE%BC%CE%B9%CF%83%CE%B8%CF%8E%CE%BD-%CF%83%CF%84%CE%B7-%CE%BA%CF%8D%CF%80%CF%81%CE%BF-%CF%84%CE%AF-%CE%BB%CE%AD%CE%BD%CE%B5-%CE%BF%CE%B9-%CE%B1%CF%81%CE%B9%CE%B8%CE%BC%CE%BF%CE%AF-elena-hadjidemetriou-fnahe?trk=article-ssr-frontend-pulse_more-articles_related-content-card
7. Jacobs, Lesley A. «Equal Opportunity and Gender Disadvantage». *Canadian Journal of Law & Jurisprudence* 7, no. 1 (January 1994): 61–71.
8. LeMoyne, Roger (2011). «Promoting Gender Equality: An Equity-based Approach to Programming» (PDF). Operational Guidance Overview in Brief. UNICEF.
9. PwC International, Διαθέσιμο στη διεύθυνση <https://www.pwc.com.cy/en/press-room/press-releases-2024/pwc--slow-progress-in-gender-equality-in-the-workplace.html>

2^ο βραβείο, Δημήτρης Κωνσταντίνου (Γ' Τάξη)
Γυμνάσιο Αρχιεπισκόπου Μακαρίου Γ' - Πλατύ
Υπεύθυνοι εκπαιδευτικοί: Νίκη Μιχαηλίδου, Μαριάννα
Χρίστου

Το Φύλο στον Κόσμο της Εργασίας: Καθρεπτίζοντας την επίδρασή του στον
Επαγγελματικό Χάρτη

Η επιλογή σπουδών αποτελεί μια καθοριστική και υπεύθυνη απόφαση στη ζωή κάθε νέου, καθώς θεωρείται σε μεγάλο βαθμό ως «προπομπός» της επαγγελματικής του πορείας και αποκατάστασης. Η επιλογή αυτή πρέπει να γίνεται πάντοτε με βάση αντικειμενικά κριτήρια: τις κλίσεις, τα ενδιαφέροντα, τις ικανότητες και τα ταλέντα του κάθε μαθητή. Ωστόσο πολλές φορές η απόφαση αυτή καθορίζεται από υποκειμενικούς παράγοντες, με το φύλο να συγκαταλέγεται στους κυριότερους από αυτούς. Το φύλο επί το πλείστον επηρεάζει σημαντικά την κρίση των νέων, όχι λόγω της βιολογικής του διάστασης, αλλά κυρίως την κοινωνικής του πτυχής και τα στερεότυπα που το συνοδεύουν. Σε ποιους, όμως, παράγοντες αποδίδονται τα αίτια αυτών των στερεοτυπικών αντιλήψεων και ιδεολογιών;

Ο βιολογικός ορισμός του φύλου βασίζεται στα βιολογικά και τα φυσικά χαρακτηριστικά που διαχωρίζουν τους άνδρες από τις γυναίκες. Αρκετοί άνθρωποι στηρίζονται αποκλειστικά στο βιολογικό φύλο, έχοντας τη λανθασμένη πεποίθηση ότι η σωματική διάπλαση κάποιου συνδέεται άρρηκτα με την επαγγελματική του απόδοση. Ενδεικτικά, μια εσφαλμένη κοινωνική αντίληψη είναι το ότι οι άνδρες χαρακτηρίζονται από μεγαλύτερη μυϊκή και σωματική δύναμη και κατ' επέκταση θα έπρεπε εκείνοι να αναλαμβάνουν ρόλους ηγεσίας και ευθύνης, ενώ οι γυναίκες θα έπρεπε να περιορίζονται σε περισσότερο βοηθητικούς ρόλους. Αναμφίβολα, το στερεότυπο αυτό ισχύει και για τους άντρες αντίστοιχα, αφού εξαιτίας της εμφάνισής τους και των χαρακτηριστικών τους λ.χ. της βαριάς φωνής τους, θεωρούνται ακατάλληλοι για επαγγέλματα που έχουν να κάνουν με τη φροντίδα ατόμων, της αγωγής-ανατροφής παιδιών κτλ. Δυστυχώς αυτή η προκατάληψη, δεν περιορίζεται μονάχα στη βιολογική πτυχή του φύλου, καθώς επεκτείνεται και στην κοινωνική του πτυχή.

Ο όρος "κοινωνικό φύλο", αναφέρεται στο σύνολο των κοινωνικών και πολιτισμικών ρόλων, προσδοκιών και συμπεριφορών που σχετίζονται με τον τρόπο με τον οποίο η κοινωνία θεωρεί και κατανοεί τα άτομα ως άνδρες ή γυναίκες. Το κοινωνικό φύλο ξεπερνά τα απλά βιολογικά χαρακτηριστικά, καθιστώντας το ένα κοινωνικά κατασκευασμένο φαινόμενο. Η διαμόρφωση της ταυτότητας του κοινωνικού φύλου ενός ανθρώπου προκύπτει μέσα από την ανατροφή, τον κοινωνικό του περίγυρο και τα βιώματά του. Όλοι αυτοί οι παράγοντες είναι τόσο ισχυροί, που ουσιαστικά διαμορφώνουν το άτομο ψυχολογικά είτε ως άνδρα είτε ως γυναίκα κατά τη διάρκεια της ανάπτυξής του και όχι από τη γέννησή του. Η κατασκευή της κοινωνικής ταυτότητας κάποιου αναμφισβήτητα εξαρτάται και από την εκπαίδευση, η οποία εμπλέκεται άμεσα και με τον επαγγελματικό προσανατολισμό του μαθητή. Δυστυχώς, ακόμη και στις μέρες μας στην κοινωνία παρατηρείται η τάση για προσπάθεια καταμερισμού εργασίας με βάση το φύλο, η οποία εντάσσεται τόσο στο πλαίσιο του γενικότερου επαγγελματικού προσανατολισμού που ασκείται από τους άμεσα εμπλεκόμενους φορείς, όσο και στην προσπάθεια επεξήγησης του φαινομένου της κοινωνικά προσδιορισμένης εργασίας.

Είναι πασιφανές, λοιπόν, ότι το φύλο έχει τεράστια επίδραση στις επιλογές σπουδών των νέων, γεγονός που τεκμηριώνεται άμεσα μέσω παραδειγμάτων από τον κοινωνικό τους περίγυρο. Ένα χαρακτηριστικό τεκμήριο είναι οι παραδοσιακοί κοινωνικοί ρόλοι που ανατίθενται σε άνδρες και γυναίκες, οι οποίοι ενισχύουν τη διαφοροποίηση των εργασιακών αξιών ανά φύλο. Συγκεκριμένα, τα αγόρια φαίνονται να προτιμούν

περισσότερο χειρωνακτικά επαγγέλματα, εστιάζοντας στις οικονομικές απολαβές και την ασφάλεια της οικογένειας. Τέτοια επαγγέλματα μπορεί να είναι αυτό του οδηγού ταξί ή λεωφορείου, του μηχανικού αυτοκινήτου, του πιλότου, του μηχανολόγου κ.ά. Με άλλα λόγια, ταυτίζονται με τον ρόλο του «κουβαλητή». Εν αντιθέσει, τα κορίτσια δείχνουν μια ιδιαίτερη προτίμηση στο να ασκούν επαγγέλματα τα οποία θα τους επιτρέπουν να ανταποκρίνονται όχι μόνο στην επαγγελματική τους ζωή, αλλά και στους παραδοσιακούς ρόλους της οικογένειας: της συζύγου και της μητέρας, η οποία μεριμνά για τη φροντίδα του άντρα της, των παιδιών της και του σπιτιού της. Δημοφιλείς καριέρες για τα κορίτσια αποτελούν πολλές φορές αυτές της κομμώτριας, της αισθητικού, της σχεδιάστριας μόδας, της γραμματέως κ.ά.

Υπό αυτό το πρίσμα, οι εκπαιδευτικές επιλογές των εφήβων επηρεάζονται από τις έμφυλες αντιλήψεις για τα μαθήματα και την αντίστοιχη ομαδοποίησή τους σε κατευθύνσεις σπουδών. Στις στερεοτυπικές αντιλήψεις των εφήβων ως προς το πλαίσιο μάθησης που επιλέγουν στο λύκειο, παρατηρείται ότι αυτά του θετικού-τεχνολογικού προσανατολισμού (Μαθηματικά, Φυσική, Πληροφορική, Χημεία κτλ.) θεωρούνται ως «ανδρικά», ενώ αυτά του θεωρητικού - ανθρωπιστικού προσανατολισμού (Ιστορία, Λογοτεχνία, Ξένες Γλώσσες, Ψυχολογία) θεωρούνται ως «γυναικεία». Ως επακόλουθο, αυτές οι αντιλήψεις πιθανόν να αποθαρρύνουν κάποιο μαθητή από το να ακολουθήσει μαθήματα τα οποία εστιάζουν στην πιο ευρεία χρήση του λόγου και κατά τον ίδιο τρόπο κάποια μαθήτρια από το να εστιάσει σε μαθήματα που αφορούν την τεχνολογία και τη διερεύνηση του φυσικού κόσμου με χρήση της λογικής.

Αναντίρρητα, οι στερεοτυπικές επιλογές κλάδων σπουδών με βάση το φύλο έχουν ως συνέπεια τις μετέπειτα ανισότητες εις βάρος των γυναικών στους χώρους εργασίας. Συγκεκριμένα, παρατηρείται οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός κατά τον οποίο οι γυναίκες βιώνουν δυσμενή διάκριση έναντι των ανδρών, αφού οι αόρατοι κοινωνικοί περιορισμοί τις αναγκάζουν να ακολουθήσουν κατεξοχήν παραδοσιακά «γυναικεία» επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών. Συνεπακόλουθο της επαγγελματικής τους πορείας είναι η αντιμετώπιση του «κολλώδους πατώματος», της καθήλωσης τους, δηλαδή, σε θέσεις εργασίας που δεν τους παρέχουν ευκαιρίες ανέλιξης.

Ταυτόχρονα, οι γυναίκες είναι «θύματα» του κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού καθώς έρχονται καθημερινά αντιμέτωπες με την απρόσιτη «γυάλινη οροφή». Με βάση αυτό το φαινόμενο, οι γυναίκες απουσιάζουν από διευθυντικές ή άλλες ανώτερες διοικητικές θέσεις εξαιτίας των στερεοτυπικών αντιλήψεων για την υπεροχή των ανδρών σε ηγετικούς ρόλους. Παράλληλα, η απουσία των γυναικών από ανώτερες θέσεις οφείλεται στη λεγόμενη «Δεύτερη Βάρδια», που έχουν να επιτελέσουν καθημερινά. Συγκεκριμένα, οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις για τη φροντίδα των παιδιών και του σπιτιού τις εμποδίζουν από το να εργάζονται τις επιπλέον ώρες που απαιτούνται σε υψηλόβαθμες θέσεις. Πέρα από τα πιο πάνω, καθόλου ευκαταφρόνητο δεν είναι και το χάσμα που παρατηρείται στον μέσο όρο των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Πώς διασφαλίζεται η ισότητα των μελών μιας κοινωνίας την ίδια ώρα που οι γυναίκες αμείβονται χαμηλότερα από τους άνδρες για να επιτελέσουν την ίδια ακριβώς εργασία;

Παρόλο που οι εποχές της πλήρους υποταγής των γυναικών στις επιταγές των συζύγων και των πατεράδων τους έχουν περάσει ανεπιστρεπτί, έχουμε να διανύσουμε μπροστά μας μεγάλο δρόμο μέχρι τη διασφάλιση της πλήρους ισότητας ανδρών και γυναικών

στον χώρο εργασίας. Προς αυτή την κατεύθυνση πορεύεται και η Ευρωπαϊκή Ένωση με τη «Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025». Στόχος της είναι μια Ένωση στην οποία «οι γυναίκες και οι άνδρες, τα κορίτσια και τα αγόρια, σε όλη την πολυμορφία τους, θα είναι ελεύθεροι να χαράξουν την πορεία που αυτοί επιλέγουν στη ζωή τους, θα έχουν ίσες ευκαιρίες ανέλιξης και θα μπορούν να συμμετέχουν ισότιμα και να αναλαμβάνουν ηγετικό ρόλο στην ευρωπαϊκή κοινωνία μας». Οι κύριοι στόχοι είναι: ο τερματισμός της έμφυλης βίας· η αμφισβήτηση των έμφυλων στερεοτύπων· η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας· η επίτευξη ίσης συμμετοχής σε διάφορους τομείς της οικονομίας· η αντιμετώπιση του μισθολογικού και του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων· η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη φροντίδα και η επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και στην πολιτική. Τα πιο πάνω αποτελούν στόχους και της Κυπριακής Δημοκρατίας η οποία έχει δεσμευτεί για υλοποίηση της πολιτικής με τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων σε εθνικό επίπεδο.

Ωστόσο, πέρα από τα μέτρα που λαμβάνονται από την πολιτεία, καθοριστικότερος και καταλυτικότερος είναι ο ρόλος της οικογένειας και του σχολείου στην κατάρτιση των προκαταλήψεων στην επιλογή επαγγέλματος με βάση το φύλο. Η οικογένεια μπορεί να διαδραματίσει κρίσιμο ρόλο στην ενθάρρυνση των παιδιών να εξερευνήσουν διάφορες επιλογές επαγγελματικής σταδιοδρομίας, ανεξάρτητα από το φύλο τους. Είναι σημαντικό οι γονείς να παρέχουν υποστήριξη και ενθάρρυνση για οποιοδήποτε ενδιαφέρον, ταλέντο και κλίση του παιδιού, ανεξάρτητα από τυχόν στερεότυπες αντιλήψεις. Τα σχολεία με τη σειρά τους θα πρέπει να παρέχουν ευρεία προοπτική στους μαθητές σχετικά με τις δυνατότητες επαγγελματικής ανάπτυξης. Πρέπει να υποστηρίζουν προγράμματα που ενθαρρύνουν τη συμμετοχή όλων των μαθητών και μαθητριών ανεξαιρέτως σε επιστημονικές, τεχνολογικές, μηχανικές και μαθηματικές (STEM) δραστηριότητες. Τέλος, οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού μπορούν να προσφέρουν πολύτιμες συμβουλές και καθοδήγηση στους μαθητές και μαθήτριες χωρίς προκαταλήψεις, ενθαρρύνοντάς τους να ακολουθήσουν επαγγέλματα που συνάδουν με τις κλίσεις, τα ταλέντα, τα ενδιαφέροντα και την προσωπικότητά τους.

Εν κατακλείδι, φαίνεται ότι παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί στην ισότιμη αντιμετώπιση ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό χώρο, οι ανισότητες εξακολουθούν να υφίστανται. Οι επαγγελματικές επιλογές των νέων με τη σειρά τους σε μεγάλο βαθμό επηρεάζονται από βαθιά ριζωμένες στερεοτυπικές αντιλήψεις σχετικές με το φύλο και τις δυνατότητες των γυναικών να βρίσκονται σε θέσεις εξουσίας. Δυστυχώς, μεγάλος αριθμός γυναικών στις μέρες μας ακολουθούν καθηλωτικές επαγγελματικές πορείες, όχι εξαιτίας έλλειψης προσόντων και ικανοτήτων, αλλά εξαιτίας της λανθασμένης καθοδήγησης από τον οικογενειακό και εκπαιδευτικό τους περίγυρο. Καιρός είναι να σπάσει αυτό ο φαύλος κύκλος της επιλογής επαγγελμάτων με βάση το φύλο που λειτουργεί άδικα εις βάρος των γυναικών. Καιρός είναι να ευαισθητοποιηθούν οι γονείς, οι εκπαιδευτικοί, αλλά και οι ίδιοι οι νέοι και να αντιληφθούν ότι το φύλο δεν πρέπει να αποτελεί τροχοπέδη στην επαγγελματική πορεία του κάθε ατόμου. Όλοι μαζί, άντρες και γυναίκες, ας πορευθούμε με ισότητα προς ένα καλύτερο μέλλον για εμάς και τις επόμενες γενεές. Με ανοικτό μυαλό ας συνεργαστούμε για την οικοδόμηση μίας δίκαιης κοινωνίας στην οποία ο καθένας θα έχει τη θέση που του αξίζει, ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, θρησκείας, καταγωγής ή άλλης ιδιαιτερότητας.

3^ο βραβείο, Νικολέτα Μιχαηλίδη (Β' Τάξη)
Περιφερειακό Γυμνάσιο Κοκκινοτριμιθιάς
Υπεύθυνη εκπαιδευτικός: Έλενα Αγαπίου

Δικηγορέσα ή χορεύτρια:

Ισότητα των φύλων. Μια διακηρυγμένη και χιλιοειπωμένη βασική αρχή και αξία που χαρακτηρίζει την Ευρώπη και τον δυτικό κόσμο γενικότερα. Σύμφωνα λοιπόν με τις γενικότερες διακηρύξεις, παρά τις βιολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών, όλοι πρέπει να είναι ελεύθεροι να δημιουργούν, να κάνουν τις επιλογές τους και να συμμετάσχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στην κοινότητά τους. Η ισότητα των φύλων σημαίνει ότι όλοι είναι ίσοι και ότι οι ανάγκες, οι στόχοι και οι συμπεριφορές τους θεωρούνται ισότιμες. Είναι όμως αυτό μια πραγματικότητα; Γυναίκες και κορίτσια σε όλο τον δυτικό κόσμο απολαμβάνουν αυτό το θεμελιώδες και ζωτικής σημασίας ανθρώπινο δικαίωμα που πρέπει ή θα έπρεπε να χαρακτηρίζει μια υγιή, δίκαιη και αρμονική κοινωνία; Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση για το έτος 2023 του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων, υπάρχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ευρώπη σε όλους τους τομείς που μελετήθηκαν. Παρόλη την πρόοδο που έχει παρατηρηθεί τα τελευταία χρόνια υπάρχει πολύς δρόμος ακόμη για να καλυφθεί ενώ οι διαφορές μεταξύ των κρατών είναι πολύ μεγάλες. Στην έκθεση επίσης αναφέρεται επί λέξει ότι «ο διαχωρισμός των φύλων στην αγορά εργασίας καλά κρατεί... και παραμένει το ίδιο έντονος με πριν από 10 χρόνια». Τέλος, σε σχέση με την Κύπρο η έκθεση αποκαλύπτει ότι η ισότητα των φύλων θα επέλθει σε... 86 χρόνια, αν ως κοινωνία συνεχίσουμε με τον ίδιο ρυθμό τις θεσμικές μεταρρυθμίσεις.

Ένας τομέας που αναντίρρητα μπορεί να κάνει τη διαφορά στο μεγάλο αυτό θέμα είναι ο τομέας της Παιδείας. Η εκπαίδευση των νέων γενιών μπορεί να βελτιώσει την κατάσταση και να επιταχύνει τη σμίκρυνση αυτού του χάσματος. Κατόρθωσαν όμως τα μέτρα και οι πολιτικές που έχουν μέχρι τώρα ληφθεί και εφαρμοστεί στον τομέα της παιδείας, να εξαλείψουν τις επιδράσεις που προκαλούν οι αντιλήψεις της κοινωνίας για τον καταμερισμό των ρόλων; Το σύγχρονο σχολείο λειτουργεί όντως ως μηχανισμός καταπολέμησης των έμφυλων στερεοτύπων και διακρίσεων και αποτελεί υπέρμαχο της ισότητας των φύλων; Τελικά οι μαθητές επιλέγουν ελεύθερα τις σπουδές και το μελλοντικό τους επάγγελμα ή το φύλο τους καθορίζει και επηρεάζει τις επιλογές τους;

Μετά λύπης μας παρατηρούμε πως μπορεί τα μέχρι στιγμής μέτρα που πάρθηκαν να κατόρθωσαν να περιορίσουν κάποιες ανισότητες μεταξύ των φύλων αλλά δεν έχουν εκλείψει εντελώς τα έμφυλα στερεότυπα. Οι προκαταλήψεις μέσω των οποίων το θηλυκό και αρσενικό φύλο δέχονται αυθαίρετα χαρακτηριστικά και ρόλους που καθορίζονται από το κοινωνικό τους φύλο, δυστυχώς είναι εμφανείς στο χώρο του σχολείου. Ο σχολικός χώρος, ως μικρόκοσμος της ίδιας της κοινωνίας αποτελεί το σημαντικότερο κανάλι μεταφοράς των στερεοτύπων και των αξιών και έχει την τάση να καθρεφτίζει και να αναπαράγει τα έμφυλα στερεότυπα, την ανισότητα των φύλων (Skelton & Francis στο Heynes, 2009). Από το νηπιαγωγείο κιόλας, αρχίζει να γαλουχεί τα παιδιά στο δίπολο αγόρι-κορίτσι, προωθώντας διαφορετικά χρώματα, παιχνίδια και ενδιαφέροντα στα παιδιά, ανάλογα με το κοινωνικό τους φύλο (Τσιάκαλος, 2002).

Δυστυχώς οι αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στο Αναλυτικό Πρόγραμμα, τον σχεδιασμό και ανάπτυξη συγκεκριμένων μαθημάτων, ειδικότερα στο μάθημα της Αγωγής Υγείας που αρχίζει από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση, με στόχο την απόρριψη των έμφυλων στερεοτύπων, που οδηγούν τα παιδιά σε συγκεκριμένες συμπεριφορές, ταυτότητες που επιβάλλει η κοινωνική κατασκευή του φύλου, κρίνονται ως ανεπαρκείς. Αυτό συμβαίνει παρά την αντιρατσιστική πολιτική του Υπουργείου Παιδείας που προωθεί εδώ και χρόνια στα σχολεία, με στόχο την πρόληψη και διαχείριση περιστατικών σχολικού εκφοβισμού. Παράλληλα, το γυναικείο φύλο κάθε ηλικίας, σε αρκετές περιπτώσεις, συνεχίζει να αμφισβητείται για τις ικανότητές του .

Η διεθνής βιβλιογραφία δίνει ιδιαίτερη έμφαση στο ρόλο που διαδραματίζει η εκπαίδευση αναπαράγοντας και καλλιεργώντας στερεότυπα για τον καταμερισμό της εργασίας κατά φύλα καθώς βασικό χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας συνεχίζει να είναι η έντονη τάση για κάθετη και οριζόντια διάκριση των φύλων, με τις γυναίκες να συμμετέχουν στη μη προνομιούχο ομάδα. Ανάμεσα μάλιστα στα στοιχεία της εκπαιδευτικής διαδικασίας που λειτουργούν στη διαμόρφωση μιας διαφορετικής ταυτότητας του φύλου για τους μαθητές και τις μαθήτριες επηρεάζοντας σημαντικά τις επαγγελματικές τους κατευθύνσεις και επιλογές είναι τα προγράμματα μαθημάτων, τα σχολικά βιβλία αλλά και οι στάσεις και προσδοκίες των εκπαιδευτικών για τους μαθητές και μαθήτριές τους. (Των Ερευνών Ανάλεκτα» - Τεύχος 4, Επαγγελματικές επιλογές: Αποφασίζουν διαφορετικά μαθητές και μαθήτριες).

Η ίδια η οργάνωση της σχολικής τάξης, τα λεκτικά και μη λεκτικά μηνύματα που παράγονται στο πλαίσió της, ισχυροποιούν τις υφιστάμενες διακρίσεις και «νομιμοποιούνται» από ένα σύνολο μύθων, με πιο γνωστόν αυτόν της «φυσικής» αδυναμίας των κοριτσιών στην ενασχόληση με τα μαθηματικά και τις θετικές επιστήμες ευρύτερα σε σχέση με τα αγόρια. Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Κύπρο, στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος Gender Ed, το οποίο συντονίζει το Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου και συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Μαρία Αγγελή, 2018), επιβεβαιώνει ότι τα κορίτσια και τα αγόρια επιλέγουν διαφορετικούς τομείς εκπαίδευσης, όσον αφορά τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, γεγονός που καθορίζει τις μελλοντικές επιδιώξεις καριέρας και εργασίας. Οι πιο σημαντικές διαφορές, ανά φύλο βρίσκονται σε μαθήματα όπως η Τεχνολογία (μόνο 3,7% κορίτσια σε σύγκριση με 16,5% αγόρια) και η Ιστορία (21,4% κορίτσια σε σύγκριση με μόνο 6% αγόρια). Έτσι δημιουργείται το φαινόμενο του οριζόντιου έμφυλου διαχωρισμού, χάνοντας την ευκαιρία αξιοποίησης πολλών γυναικείων ταλέντων στην επιστήμη αλλά και αντίστοιχα αντρικών ταλέντων στις ανθρωπιστικές επιστήμες.

Επιπρόσθετα, η μυϊκή δύναμη μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως δικαιολογία για τον αποκλεισμό των γυναικών από τεχνικά μαθήματα και επαγγέλματα. Για παράδειγμα, κάποιοι/ες από τους/τις καθηγητές/τριες που συμμετείχαν στην έρευνα πιστεύουν ότι το χαμηλό ενδιαφέρον των κοριτσιών στο μάθημα της Ηλεκτρολογίας βασίζεται στις πεποιθήσεις σχετικά με τη μυϊκή αδυναμία των κοριτσιών.

Το θετικό από τελευταία έρευνα είναι ότι ενώ οι απαντήσεις των κοριτσιών για επιλογή επαγγέλματος συγκεντρώθηκαν σε ελάχιστα, εξαιρετικά στερεότυπα “γυναικεία” επαγγέλματα, από την άλλη είναι έκδηλη η επιθυμία τους για ανώτερες σπουδές και για απασχόληση υψηλού κύρους. (Των Ερευνών Ανάλεκτα» - Τεύχος 4 Επαγγελματικές επιλογές: Αποφασίζουν διαφορετικά μαθητές και μαθήτριες). Άξιο προβληματισμού είναι και το γεγονός ότι και τα κορίτσια κατέγραψαν στο αρσενικό γένος επαγγέλματα όπως π.χ. καθηγητής, γυμναστής, δάσκαλος κ.λ.π. Βλέπετε ενώ υπάρχουν πολλές κοινωνικές και επαγγελματικές ιδιότητες που έπαψαν καιρό τώρα να μονοπωλούν οι άντρες, όπως δικηγόρος, γιατρός, ζωγράφος, βουλευτής... και όμως ούτε έχουν ούτε καταφέρνουν ν' αποκτήσουν αυτές οι λέξεις θηλυκό. Και κάθε απόπειρα κατασκευής με την αναλογία του θηλυκού αυτών των ιδιοτήτων ακούγεται σαν ανόητη, μοιάζει άχρηστη, χτυπάει περίεργα

ή και άσχημα στο αυτί. «Η φίλη μου η Μαρίνα είναι δικηγορέσα» ή «μηχανολόγισσα». Αντίθετα λέξεις μαγείρισσα ή χορεύτρια ηχούν φυσικές και απόλυτα κανονικές, ταιριάζουν τέλος πάντων στη γυναικεία «φύση». Ενώ υπουργέσα και βουλευτρια όχι μόνο δεν ταιριάζουν διάβολε στη γυναικεία «φύση», αλλά είναι κιόλας ένα είδος υπεξαίρεσης ιδιοτήτων που «κανονικά» είναι αντρικές. Πρόκειται για λέξεις ενάντια στην τάξη του κόσμου και καμιά ομάδα μέσα στην ομιλούσα κοινότητα δεν τις αρθρώνει τις θηλυκές αυτές λέξεις.... [πηγή: Δίνη, Φεμινιστικό Περιοδικό, τ. 4, 1988, σελ. 42-44]

Επιπρόσθετα μέσα από την έρευνα διαφάνηκε, ότι οι νεαρές έφηβες έρχονται αντιμέτωπες κατά τη διαδικασία των επαγγελματικών τους επιλογών με διάφορες αντιφάσεις και είναι εδώ που το εκπαιδευτικό σύστημα οφείλει να άρει αυτά τα έμφυλα στερεότυπα. Παρόλα αυτά μπορεί να εντοπισθεί σε αρκετά σημεία της έρευνας που παρουσιάστηκε παραπάνω, η ελπίδα για ουσιαστικές αλλαγές το γεγονός ότι τα κορίτσια, έστω και σε πρώιμο στάδιο, επιλέγουν με άνεση φιλόδοξους τομείς απασχόλησης δηλώνοντας μια τάση για δυναμικότερη παρουσία τους στην αγορά εργασίας στο μέλλον. Επίσης, η αποφασιστικότητα με την οποία οι ίδιες νεαρές κοπέλες δηλώνουν ότι επιλέγουν το συγκεκριμένο επάγγελμα επειδή “τους αρέσει” ή επειδή “είναι ικανές”, αποτελεί ένδειξη ότι οι νέες γενιές γυναικών είναι έτοιμες να διαφοροποιήσουν και να προωθήσουν ουσιαστικά τις επαγγελματικές επιλογές τους και προς νέες κατευθύνσεις.

Αποτελεί αδήριτη ανάγκη η εμβόλιμη παρέμβαση στην εκπαιδευτική διαδικασία με τη διάχυση των σχετικών προβληματισμών σε ολόκληρο το φάσμα της σχολικής πράξης (βιβλία, δραστηριότητες, στάσεις εκπαιδευτικών, κρυφό αναλυτικό πρόγραμμα). Επιπρόσθετα, κρίνεται απαραίτητη η εκπαίδευση των ίδιων των εκπαιδευτικών σε έμφυλα ζητήματα τόσο στο στάδιο της ακαδημαϊκής εξειδίκευσής τους, πριν από τον διορισμό τους, όσο και κατά τη διάρκεια της καριέρας τους. Η εκπαίδευση χρειάζεται να είναι συνεχής, καθώς τα έμφυλα ζητήματα είναι τόσο βαθιά ριζωμένα μέσα μας και στην ίδια την κοινωνία, που πολλές φορές, αν και συμβαίνουν μπροστά μας, δυσκολευόμαστε ακόμη και να τα αναγνωρίσουμε, πόσο άλλωστε να παρέμβουμε. Επιπλέον, η ανάπτυξη ενός νέου λόγου για τα φύλα θα μπορούσε να γίνει μέσα από τις σχολές ή τους συνδέσμους γονέων, αφού και η ίδια η οικογένεια αποτελεί σημαντικό κανάλι μεταφοράς των στερεοτύπων και των αξιών. Ακόμη, σε αυτό θα συνέβαλλε ο σχεδιασμός και υλοποίηση προγραμμάτων κατεύθυνσης των παιδιών σε δραστηριότητες που παραδοσιακά ανήκουν στο αντίθετο φύλο.

Αναμφίβολα, σε αυτό θα συμβάλει τα μέγιστα και τα στοχευμένα σχέδια δράσης, της ειδικής Διατμηματικής επιτροπής του Υπουργείου Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας, στοχεύοντας στην καταπολέμηση και άρση στερεοτύπων και προκαταλήψεων μέσα και έξω από το εκπαιδευτικό μας σύστημα.

Όλα αυτά προϋποθέτουν υπομονή, επιμονή και μεθοδικότητα, ώστε η εκπαίδευση να εξαλείψει τις ανισότητες του φύλου, όχι μόνο στον σχολικό χώρο αλλά και σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής, ούτως ώστε να μπορεί κανείς να αρθρώσει τις θηλυκές λέξεις «δικηγόρεσα», βουλευτριά ελεύθερα χωρίς να φαντάζει ως κάτι ενάντια στην τάξη του κόσμου.

Έπαινος, Ειρήνη Πιττάλη (Γ' Τάξη)
Γυμνάσιο Αρχαγγέλου Λακατάμειας
Υπεύθυνη εκπαιδευτικός: Ευρυδίκη Ιωσήφ

Η έμφυλη ισότητα στην επιλογή σπουδών και επαγγέλματος:

Μια ανάγκη για ισορροπημένη κοινωνία

Η έμφυλη ισότητα είναι ένα φαινόμενο που απασχολεί όλο και περισσότερο τις σύγχρονες κοινωνίες και αποτελεί προτεραιότητα διεθνών και ευρωπαϊκών οργανισμών, όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση, το Συμβούλιο της Ευρώπης και ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών. Σύμφωνα με το Συμβούλιο της Ευρώπης, η έμφυλη ισότητα εμπεριέχει ίσα δικαιώματα για γυναίκες και άνδρες, κορίτσια και αγόρια, καθώς και ίσες ευκαιρίες για προβολή, συμμετοχή, ανάληψη ευθύνης, και ενίσχυση για συμμετοχή σε όλους τους τομείς της δημόσιας και ιδιωτικής ζωής. Ιστορικά, παρατηρούνται σημαντικές διακρίσεις ενάντια στις γυναίκες που στηρίζονται κυρίως σε κοινωνικά χαρακτηριστικά, προκαταλήψεις και αντιλήψεις που σχετίζονται με το βιολογικό φύλο του ατόμου που γεννιέται γυναίκα ή άνδρας. Σήμερα, σε νομικό τουλάχιστον πλαίσιο, οι ανισότητες αυτές έχουν εξαλειφθεί, καθώς οι γυναίκες έχουν αποκτήσει πλήρη εξίσωση με τους άνδρες. Το γεγονός όμως, ότι οι αντιλήψεις που αποτελούν την αιτία της έμφυλης ανισότητας έχουν μακράιωνη ιστορία και στηρίζονται στη θέση ότι η γυναίκα είναι σαφώς κατώτερη από τον άντρα, παρατηρούνται ακόμη και σήμερα με τη μορφή στερεότυπων που ταλανίζουν την κοινωνία. Οι αντιλήψεις αυτές επηρεάζουν άμεσα ή έμμεσα και τους νέους ανθρώπους στην επιλογή σπουδών και επαγγέλματος.

Καταρχάς μερικοί άνθρωποι εξακολουθούν να πιστεύουν ότι ορισμένες θέσεις εργασίας είναι μόνο για αγόρια ή κορίτσια, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει το τι επιλέγουν οι νέοι να σπουδάσουν και να κάνουν ως δουλειά όταν μεγαλώσουν. Σε πολλές κοινωνίες παγκοσμίως, η άποψη αυτή βασίζεται σε παλιές παραδόσεις και στερεότυπα φύλου, που έχουν επηρεάσει τη σκέψη μας εδώ και δεκαετίες. Αυτά τα στερεότυπα μεταδίδονται από γενιά σε γενιά αφού μπορεί κανείς να τα διακρίνει ακόμα και σε παιδιά νηπιαγωγείου. Ενδεικτικά, σε μια έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο Λονδίνο το 2016, ζητήθηκε από παιδιά νηπιαγωγείου να ζωγραφίσουν ανθρώπους σε διάφορα επαγγέλματα όπως αυτά του πιλότου, του πυροσβέστη, του χειρουργού. Από τις 66 ζωγραφιές οι 61 αναπαριστούσαν

άντρες και μόνο 5 γυναίκες. Τα παιδιά αιτιολόγησαν τις ζωγραφιές τους με το ότι ένας πυροσβέστης πρέπει να είναι δυνατός, ενώ ένας χειρουργός πρέπει να σώζει κόσμο. Ωστόσο, η πραγματικότητα είναι ότι η ικανότητα, η προσωπικότητα και οι προτιμήσεις κάθε ατόμου δεν εξαρτώνται από το φύλο του. Επομένως, η κατηγοριοποίηση επαγγελματιών ως "ανδρικά" ή "γυναικεία" είναι περιοριστική και αντίθετη με την αρχή της ισότητας και της αξιοπρέπειας.

Η έννοια των επαγγελματικών ρόλων που είναι συσχετισμένοι με το φύλο πηγάζει από ιστορικούς και κοινωνικούς παράγοντες. Σε πολλές κοινωνίες, η πρόσβαση των γυναικών στην εκπαίδευση και σε επαγγελματικές ευκαιρίες ήταν για πολύ καιρό περιορισμένη. Αυτό οδήγησε σε μια δομή που ορισμένες εργασίες θεωρήθηκαν «κατάλληλες» ή «ακατάλληλες» για άνδρες και γυναίκες αντίστοιχα. Για πολύ καιρό, οι άνθρωποι πίστευαν ότι οι γυναίκες έπρεπε να φροντίζουν το σπίτι και τα παιδιά, επομένως συχνά επιλέγουν δουλειές όπως δασκάλα και νοσοκόμα που περιλαμβάνουν τη φροντίδα άλλων. Τα αγόρια συνήθως διδάσκονται να είναι σκληρά και καλά στο να χτίζουν πράγματα, γι' αυτό τείνουν να επιλέγουν δουλειές σε τεχνικούς τομείς. Ακόμα και σήμερα, αν κάποιος κάνει μια έρευνα στους φοιτητές των παιδαγωγικών τμημάτων στα πανεπιστήμια της Κύπρου θα βρει ότι γύρω στο 70% των φοιτητών είναι γυναίκες, ενώ σε μια Πολυτεχνική Σχολή το 80% των φοιτητών θα είναι αγόρια. Για αυτό και η Ευρωπαϊκή Ένωση συστηματικά χρηματοδοτεί ερευνητικά προγράμματα με σκοπό την προσέλκυση κοριτσιών σε σπουδές θετικής κατεύθυνσης. Τα λίγα κορίτσια που επιλέγουν να ακολουθήσουν επαγγέλματα όπως αυτά του εργολάβου ή του πολιτικού μηχανικού θα έχουν να αντιμετωπίσουν την έμφυλη ανισότητα στον χώρο εργασίας τους, όπως κακεντρεχή σχόλια και υποτίμηση από τους συναδέλφους τους.

Ωστόσο, η κοινωνία εξελίσσεται συνεχώς, και οι παραδοσιακοί αυτοί ρόλοι δεν είναι πλέον ενδεδειγμένοι ή αποδεκτοί. Η αντιμετώπιση των επαγγελματικών επιλογών ως κάτι που εξαρτάται από το φύλο αγνοεί την πολυμορφία και την ποικιλία των ικανοτήτων και των ενδιαφερόντων κάθε ατόμου, ανεξάρτητα από το φύλο του. Υπάρχουν πολλοί άνδρες που είναι εξίσου καλοί φροντιστές παιδιών όπως και γυναίκες που είναι εξαιρετικές πιλότοι. Επίσης, η εξέλιξη των τεχνολογιών και οι αλλαγές στις κοινωνικές αξίες έχουν ανοίξει νέες δυνατότητες και επαγγελματικές προοπτικές για όλους. Αυτό βέβαια δε σημαίνει ότι δεν πρέπει να σεβόμαστε και τη φύση του ανθρώπου, όπως για παράδειγμα τη σωματική

δύναμη που πρέπει να έχει ένας αχθοφόρος. Πέραν τούτου, η προώθηση των επαγγελματικών επιλογών με βάση το φύλο διαταράσσει την ισορροπία και την ισότητα στην κοινωνία. Αν ένα άτομο θεωρεί ότι κάποιο επάγγελμα δεν είναι κατάλληλο για το φύλο του, τότε είναι πιθανό να το αποφεύγει, ακόμη και αν είναι το πλέον κατάλληλο για τις ικανότητές του. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε ανισότητα στην πρόσβαση σε ευκαιρίες και πόρους, καθώς και στη δημιουργία προκαταλήψεων και διακρίσεων στον χώρο εργασίας.

Οι διακρίσεις αυτές φαίνονται και από έρευνες της Eurostat τα τελευταία χρόνια. Παρά το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια (από το 2010 και μετά) οι γυναίκες φαίνεται να έχουν υψηλότερα ποσοστά μόρφωσης ως προς την τριτοβάθμια εκπαίδευση, οι εργασιακές συνθήκες παραμένουν πιο ευνοϊκές για τους άντρες. Σε έρευνα που έγινε το 2021 για τα άτομα που βρίσκονταν εκτός εργατικού δυναμικού λόγω ευθυνών φροντίδας παιδιών ή ηλικιωμένων φαίνεται στους άντρες να επηρεάζεται το 0,2%, ενώ στις γυναίκες το 1,6%. Το φαινόμενο αυτό δεν παρατηρείται μόνο στην Κύπρο, αλλά και στις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με έρευνα της Eurostat 2023, υπάρχει χάσμα στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Κύπρο, αφού για την ίδια εργασία οι άντρες αμείβονται σε όλους τους τομείς περισσότερο, εκτός από τον κυβερνητικό τομέα. Ακόμη κι εκεί το 55% των ανώτερων διευθυντικών θέσεων κατέχεται από άντρες, παρά το γεγονός ότι το 56% του συνολικού προσωπικού είναι γυναίκες. Στην πολιτική ζωή, η εκπροσώπηση των γυναικών στο υπουργικό συμβούλιο περιορίζεται στο 35.3%, ενώ στο κοινοβούλιο οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο το 14.3%. Ελπίδα για αλλαγή της κατάστασης αυτής, αποτελεί το γεγονός ότι το 2021 εκλέχθηκε για πρώτη φορά στο αξίωμα της προέδρου της Βουλής των Αντιπροσώπων γυναίκα.

Εύλογα μπορεί κάποιος να αναρωτηθεί γιατί συμβαίνει αυτό σε εποχές που η ισότητα των δύο φύλων είναι τόσο σημαντική. Συχνά ο ρόλος της μητέρας είναι για πολλούς εργοδότες αποτρεπτικός λόγος για να προσλάβουν μια γυναίκα. Οι πεπαλαιωμένες αντιλήψεις και στερεότυπα ότι μια γυναίκα θα πρέπει να απουσιάζει από την εργασία της σε περίοδο εγκυμοσύνης, ότι θα πρέπει να προσέχει άρρωστα παιδιά στο σπίτι ή ότι δε θα μπορεί να δουλέψει τόσες πολλές ώρες λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, πολλές φορές αποθαρρύνουν εργοδότες να προσλάβουν ακόμα και πολύ ικανές και προσοντούχες γυναίκες στην εργασία τους ή να τους δώσουν μια προαγωγή.

Για να αντιμετωπιστεί αυτό το πρόβλημα, είναι σημαντικό να προωθηθεί η ιδέα της ισότητας στον τομέα της εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος, όπου οι άνθρωποι θα επιλέγουν τις επαγγελματικές τους πορείες βάσει των ικανοτήτων, των ενδιαφερόντων και των προσωπικών τους φιλοδοξιών, ανεξάρτητα από το φύλο τους. Επιπλέον, πρέπει να δημιουργηθούν προγράμματα που θα προωθούν τη συμμετοχή των γυναικών σε επαγγελματικούς τομείς που παραδοσιακά θεωρούνταν "ανδρικοί", καθώς και των ανδρών σε τομείς που θεωρούνταν "γυναικείοι". Πρέπει να δημιουργηθούν περισσότερες ευκαιρίες για τις γυναίκες σε τομείς όπως η τεχνολογία, η μηχανική και οι επιστήμες και να καταργηθεί το στερότυπο ότι τα επαγγέλματα φροντίδας είναι μόνο για γυναίκες. Παράλληλα πρέπει να γίνουν προσπάθειες από την πολιτεία και την κοινωνία για να εξαλειφθούν οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας και να προαχθεί η ισότητα στις επαγγελματικές ευκαιρίες, τις προοπτικές ανέλιξης και τις αμοιβές.

Σημαντικό ρόλο στην προσπάθεια αυτή θα πρέπει να διαδραματίσει η εκπαίδευση. Η καλλιέργεια παιδείας για την έμφυλη ισότητα και η ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σημασία της ισότητας στην επιλογή επαγγέλματος είναι ζωτικής σημασίας. Μέσω των κατάλληλων προγραμμάτων θα δημιουργηθεί κουλτούρα ευαισθητοποίησης σχετικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι στην επιλογή επαγγελμάτων. Η διαδικασία αυτή μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία μιας πιο προοδευτικής και ανοικτής κοινωνίας όπου οι άνθρωποι δεν θα περιορίζονται από στερεότυπα φύλου και θα έχουν τη δυνατότητα να αναπτυχθούν χωρίς περιορισμούς. Ως πολυδιάστατο κοινωνικό ζήτημα, η προώθηση της έμφυλης ισότητας απαιτεί συνεχή δράση και δέσμευση από όλους τους τομείς της κοινωνίας, με στόχο την ενδυνάμωση των μελών της ώστε να γίνουν οι απαραίτητες αλλαγές. Στο έργο αυτό σημαντικό ρόλο έχουν να διαδραματίσουν πέρα από την πολιτεία, η ίδια η κοινωνία, θεσμοί όπως η Εκκλησία, μη κυβερνητικές οργανώσεις και πρωτοβουλίες πολιτών. Όταν η αποδοχή και η προώθηση της ποικιλομορφίας και της ισότητας προκύψει ως πραγματική ανάγκη της βάσης της κοινωνίας, τότε θα μπορούμε να δημιουργήσουμε έναν κόσμο όπου κάθε άνθρωπος θα παίρνει αποφάσεις, θα αναπτύσσεται και θα προοδεύει ανεξάρτητα από το φυλετικές διακρίσεις, και η αλλαγή αυτή θα είναι ουσιαστική και μόνιμη.