



ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ
ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ & ΓΥΝΑΙΚΩΝ

ΟΔΗΓΟΣ ΠΡΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Καταπολέμηση του Επαγγελματικού Διαχωρισμού
με βάση το φύλο

“Δράσεις για μείωση του χάσματος αμοιβών
μεταξύ ανδρών και γυναικών”



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Το έργο συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΔΙΑΦΟΡΟΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ
της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Κύπρο
οι ίδιες μας, πράξη και ανάπτυξη



ΤΜΗΜΑ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ
ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

Ο Οδηγός ετοιμάστηκε από την κοινοπραξία «Edex - Educational Excellence Corporation Ltd, Cardet Ltd, Mediterranean Institute of Gender Studies και Opinion Action Ltd», στα πλαίσια της Δράσης «Καταπολέμηση του επαγγελματικού διαχωρισμού με βάση το φύλο» που υλοποιείται από το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού.

Η εν λόγω δράση είναι μέρος του συγχρηματοδοτούμενου έργου «Δράσεις για Μείωση του Χάσματος Αμοιβών Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών», που περιλαμβάνει ένα ολοκληρωμένο πακέτο μέτρων για αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτιών του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΧΑΣΜΑ ΑΜΟΙΒΩΝ;

Το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι η διαφορά του μέσου όρου των ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών και των γυναικών για το σύνολο της οικονομίας. Στην Κύπρο, το χάσμα αμοιβών με βάση τα τελευταία επίσημα στοιχεία, είναι 16,4%¹, που σημαίνει ότι **για κάθε 100 ευρώ που αμείβεται ένας άνδρας κατά μέσο όρο, μία γυναίκα αμείβεται μόνο 83,6 ευρώ**. Με βάση τα στοιχεία αυτά, η Κύπρος κατατάσσεται στα 10 κράτη μέλη της Ε.Ε. με το ψηλότερο χάσμα αμοιβών². Η ύπαρξη αυτού του μεγάλου χάσματος αποδίδεται, κυρίως σε άμεσες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών και στο φαινόμενο του **έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού** (Panayiotou, 2008).

ΤΙ ΕΙΝΑΙ Ο ΕΜΦΥΛΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ;

Ο έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός είναι το φαινόμενο στο οποίο, άντρες και γυναίκες, συγκεντρώνονται σε διαφορετικούς επαγγελματικούς τομείς και σε διαφορετικά ιεραρχικά επίπεδα θέσεων εργασίας. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός παρουσιάζεται σε 2 μορφές:

Οριζόντιος: Οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε επαγγέλματα που πληρώνουν λιγότερο ή σε επαγγέλματα χωρίς ευκαιρίες ανέλιξης.

Κάθετος: Οι άντρες βρίσκονται στην κορυφή της ιεραρχίας, ενώ οι γυναίκες παραμένουν στα χαμηλά επίπεδα.

Οριζόντιος Επαγγελματικός Διαχωρισμός

Ονομάζεται το φαινόμενο των «**Γυάλινων Τοίχων**» (“**Glass Walls**”), κατά το οποίο φαίνεται να υπάρχουν «αόρατοι» διαχωρισμοί ανάμεσα στα επαγγέλματα που θεωρούνται κατάλληλα για τα δύο φύλα. Η Κύπρος παρουσιάζει ψηλά επίπεδα επαγγελματικού διαχωρισμού σε σχέση με άλλες χώρες της Ε.Ε., με τις γυναίκες να συγκεντρώνονται σε επαγγέλματα που είναι παραδοσιακά «γυναικεία», όπως παροχή υπηρεσιών (τομείς τουρισμού, υγείας και εκπαίδευσης) και τους άντρες να εκπροσωπούνται με μεγαλύτερα ποσοστά σε επαγγέλματα που έχουν σχέση με τη διοίκηση επιχειρήσεων και την τεχνολογία. Επιπλέον, μια άλλη μορφή του οριζόντιου επαγγελματικού διαχωρισμού είναι το φαινόμενο του «**Κολλώδους Πατώματος**» (“**Sticky Floors**”), στο οποίο οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε επαγγέλματα, τα οποία δεν προσφέρουν ευκαιρίες ανέλιξης (π.χ. γραμματέας, πωλήτρια, αισθητικός).

Ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός οφείλεται κυρίως στις επιλογές του κλάδου σπουδών των μαθητών/τριών. Για παράδειγμα, στην Κύπρο παρουσιάστηκαν οι εξής επιλογές σε πανεπιστημιακές σπουδές, την ακαδημαϊκή χρονιά 2009-2010:

- Τα κορίτσια επέλεξαν σε μεγαλύτερα ποσοστά Διοίκηση Επιχειρήσεων (24%), Παιδαγωγικά (18,2%), Ανθρωπιστικές Σπουδές (11,7%), Κοινωνικές Επιστήμες (9,8%), Υγεία (7%) και Τέχνες (6,4%).

¹ Πηγή: Στοιχεία 2011 Eurostat (tsdsc340)

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

² Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το 2004 η Κύπρος κατείχε την πρώτη θέση (μαζί με την Εσθονία) για το μεγαλύτερο χάσμα μισθών στην Ε.Ε. (γύρω στο 25% τη στιγμή που ο μέσος όρος της Ε.Ε. ήταν 15%).

- Τα αγόρια επέλεξαν σε μεγαλύτερα ποσοστά Διοίκηση Επιχειρήσεων (28,8%), Μηχανική (18,1%), Πληροφορική (8,9%), Αρχιτεκτονική/Πολιτική μηχανική (8,4%), Παιδαγωγικά (6,6%) και Υγεία (6,5%).

Είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι οι αριθμοί της Στατιστικής Υπηρεσίας στην Κύπρο δείχνουν ότι **από το 1995, ο αριθμός των γυναικών που επιδιώκουν πανεπιστημιακή μόρφωση -στην Κύπρο και στο εξωτερικό- είναι μεγαλύτερος σε σχέση με τον αριθμό των αντρών.** Δηλαδή, τα τελευταία 18 χρόνια, τα περισσότερα πτυχία πανεπιστημίου έχουν αποκτηθεί από γυναίκες. Όμως τα κορίτσια επιλέγουν σε μεγάλο βαθμό τους κλάδους Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Σπουδών, που καταλήγουν σε επαγγέλματα τα οποία δεν προσφέρουν ψηλούς μισθούς. Σε περιπτώσεις που ακολουθούν διαφορετικούς κλάδους, συνήθως προσανατολίζονται στην επιδίωξη εργασίας που θα είναι αρμονική με τις μελλοντικές οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Κάθετος Επαγγελματικός Διαχωρισμός

Αυτό είναι το φαινόμενο της «Γυάλινης Οροφής» (“Glass Ceiling”), όπου οι γυναίκες απουσιάζουν από διευθυντικές ή ανώτερες διοικητικές θέσεις: μόνο 8,4% των ηγετών επιχειρήσεων στην Κύπρο είναι γυναίκες, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην Ε.Ε. φτάνει το 32,6%. Η Γυάλινη Οροφή είναι ένα αόρατο, αλλά υπαρκτό εμπόδιο για τις γυναίκες, αφού οι λόγοι για τους οποίους οι γυναίκες δεν ανεβαίνουν σε υψηλές βαθμίδες δεν έχουν να κάνουν με τα προσόντα τους, αλλά με στερεότυπα και κοινωνικές προκαταλήψεις.

Για παράδειγμα, ακόμα και σε ένα «γυναϊκοκρατούμενο» επάγγελμα, όπως είναι ο χώρος της εκπαίδευσης, παρατηρείται μια αναλογικά χαμηλότερη εκπροσώπηση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις, σε όλες τις βαθμίδες της δημόσιας εκπαίδευσης.

Αν υπολογίσουμε το λόγο (αναλογία) των διευθυντών/τριών στο σύνολο των εκπαιδευτικών του ίδιου φύλου, κατά βαθμίδα, τότε παρατηρούμε ότι στη Δημοτική Εκπαίδευση ο λόγος των αντρών διευθυντών προς το σύνολο των αντρών είναι 10,9%, ενώ για τις γυναίκες είναι μόνο 5,2%. Αυτό σημαίνει ότι, αν και υπάρχουν περισσότερες αριθμητικά γυναίκες διευθύντριες, δε φαίνεται ότι εκπροσωπούνται στη θέση της διευθύντριας με την ίδια αναλογία που εκπροσωπούνται οι άντρες. Αντίθετα, φαίνεται ότι οι άντρες αντιπροσωπεύονται με διπλάσια συχνότητα στη θέση του διευθυντή, σε σχέση με τις γυναίκες.

Πίνακας 1: Κατανομή του προσωπικού των σχολείων στη Δημοτική, Μέση Γενική και Μέση Τεχνική Εκπαίδευση, κατά φύλο, τη σχολική χρονιά 2012-13³.

	Δημοτική		Μέση Γενική		Μέση Τεχνική	
	Άντρες	Γυναίκες	Άντρες	Γυναίκες	Άντρες	Γυναίκες
Διευθυντές	89	184	59	55	7	1
Βοηθοί Διευθυντές/Διευθυντές Α΄	129	482	316	609	82	18
Δάσκαλοι/Καθηγητές/Εκπαιδευτές	593	2819	1649	3323	309	83

³ Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας, Ετήσια Έκθεση 2012. Απουσιάζουν οι αριθμοί για την Προδημοτική Εκπαίδευση, όπου 99,7% είναι γυναίκες νηπιαγωγοί και οι αριθμοί για την Ειδική Εκπαίδευση, όπου παρουσιάζεται παρόμοια εικόνα με τις πιο πάνω βαθμίδες.

Παρόμοια εικόνα παρουσιάζεται σε όλες τις βαθμίδες και είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι αυτό το φαινόμενο παρουσιάζεται: α) σε ένα επάγγελμα που θεωρείται ότι είναι «κατάλληλο» για γυναίκες και β) σε ένα σύστημα ανελιξεων, όπου μεγαλύτερη βαρύτητα έχουν τα χρόνια υπηρεσίας, το οποίο είναι ένα «ουδέτερο», σε σχέση με το φύλο, κριτήριο. Επιπλέον, η εκπροσώπηση των γυναικών στις υπόλοιπες ανώτερες βαθμίδες του εκπαιδευτικού συστήματος (Επιθεωρητές, Πρώτοι Λειτουργοί, Μέλη Επιτροπής Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας) είναι ακόμη χαμηλότερη, μέχρι και μηδενική.

Η απουσία των γυναικών από ανώτερες διευθυντικές θέσεις ερμηνεύεται με το φαινόμενο της «**Δεύτερης Βάρδιας**». Στο βιβλίο τους *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, οι Arlie Hochschild και Anne Machung (1989) εξηγούν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στο συνδυασμό της εργασίας τους εκτός και εντός του σπιτιού. Οι γυναίκες κέρδισαν το δικαίωμα να επιλέγουν να μην είναι μόνο οικοκυρές και έτσι απέκτησαν πανεπιστημιακές σπουδές και κατάφεραν σε μεγάλο βαθμό να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Αυτή όμως η πρόοδος δεν συνοδεύτηκε από ανάλογη αλλαγή στις νοοτροπίες για την οικιακή εργασία. Έτσι, οι γυναίκες τώρα εργάζονται εκτός σπιτιού και αργότερα εντός του σπιτιού για τη φροντίδα παιδιών και συχνά ηλικιωμένων γονέων, για το μαγειρέμα, το ψώνισμα, την καθαριότητα του σπιτιού και άλλες δραστηριότητες που έχουν να κάνουν με τις απογευματινές ασχολίες των παιδιών.

Για όλους αυτούς τους λόγους, που δεν έχουν να κάνουν με την απόδοση τους στο χώρο εργασίας ή τα προσόντα τους, οι γυναίκες δεν επιδιώκουν ή αδυνατούν να επιδιώξουν ανώτερες διευθυντικές θέσεις, οι οποίες συχνά απαιτούν επιπλέον ώρες εργασίας. Στην Κύπρο φαίνεται ότι απουσιάζουν επαρκή υποστηρικτικά μέτρα, στρατηγικές για προγράμματα (ευέλικτα ωράρια, υπηρεσίες καθημερινής φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων, εργασία από το σπίτι κλπ), που θα βοηθούσαν τις γυναίκες να συνδυάσουν τις οικογενειακές με τις επαγγελματικές τους ευθύνες.

Κάτι τέτοιο έχει ως αποτέλεσμα τη μεγαλύτερη συγκέντρωση των γυναικών στη μερική απασχόληση (16% στις γυναίκες, σε σχέση με 9% στους άνδρες⁴), αλλά και σε αρνητικό αντίκτυπο στην ανέλιξη των γυναικών. Γενικά, το γεγονός ότι οι γυναίκες αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο βάρος των οικογενειακών υποχρεώσεων καταλήγει στα εξής φαινόμενα:

- Στις ηλικίες 55 και άνω, η έμφυλη διαφορά στην απασχόληση γίνεται πιο έντονη (61.5% στους άντρες και 39.5% στις γυναίκες), λόγω δυσκολίας των γυναικών για επανένταξη στην εργασία, μετά από τη δημιουργία οικογένειας.
- Τα ποσοστά ανεργίας στις γυναίκες είναι διαχρονικά ψηλότερα.
- 55,9% των γυναικών εργάζονται στον τομέα της μερικής απασχόλησης ή έχουν περιορισμένης διάρκειας συμβόλαια. Οι λόγοι που αναφέρουν είναι: δυσκολία εξεύρεσης εργασίας πλήρους απασχόλησης (28%), οικογενειακοί ή προσωπικοί λόγοι (34%) και υποχρέωση για φροντίδα παιδιών ή ηλικιωμένων (22%).
- Το ποσοστό απασχόλησης γυναικών ηλικίας 25–54 ετών με παιδιά είναι 74,5%, ενώ το ανάλογο ποσοστό στους άντρες είναι 94%.

ΓΙΑΤΙ Ο ΕΜΦΥΛΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΑΦΟΡΑ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ;

Μέσα από έρευνες (Francis, 2000, Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Ζιώγου-Καραστέργιου και Φρόση, 2003), διαφαίνεται ότι η επιλογή σπουδών και επαγγελματίων από τους/τις μαθητές/τριες επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από παραδοσιακές κοινωνικές προσδοκίες και προκαταλήψεις που ισχύουν για τα δύο φύλα, με αποτέλεσμα κορίτσια και αγόρια να καταλήγουν σε διαφορετικές και στερεότυπες, ως προς το φύλο, επαγγελματικές επιλογές.

⁴ Στατιστική Υπηρεσία: 'Έρευνα Εργατικού Δυναμικού', πρώτο τρίμηνο του 2013

Έρευνες δείχνουν ότι οι εκπαιδευτικοί εξασκούν μεγάλη επιρροή στη διάπλαση αυτών των επιλογών, αν και δεν αντιλαμβάνονται πάντα τη δύναμη του ρόλου τους στη διαμόρφωση των παιδιών. Ακόμη περισσότερο, αγνοούν το γεγονός ότι οι απόψεις τους για τα στερεότυπα και το ρόλο των δύο φύλων έχουν άμεσο αντίκτυπο στον τρόπο με τον οποίο οι μαθητές/τριες σκέφτονται για τους εαυτούς τους και το μέλλον τους.

«Πυγμαλίων στην τάξη»

Το 1968 οι Robert Rosenthal και η Lenore Jacobson δημοσίευσαν το βιβλίο **“Pygmalion in the Classroom: Teacher expectation and pupils' intellectual development”**, το οποίο αποτελεί βιβλίο-σταθμό για τη μελέτη του ρόλου των εκπαιδευτικών στις επιδόσεις των μαθητών/τριών. Στο βιβλίο εξηγείται ένα εκπαιδευτικό πείραμα: οι ερευνητές επέλεξαν τυχαία παιδιά από διάφορες τάξεις και στην αρχή του χρόνου, ενημέρωσαν τους εκπαιδευτικούς ότι τεστ που έγιναν σε αυτά παιδιά έδειξαν πως ήταν έξυπνα και είχαν μεγάλες ικανότητες. Στη σύγκριση της επίδοσης των παιδιών στο τέλος της χρονιάς, διαπιστώθηκε ότι τη μεγαλύτερη πρόοδο παρουσίασαν τα παιδιά που είχαν ονομάσει οι ερευνητές ως έξυπνα! Στην πραγματικότητα αυτά τα παιδιά δεν είχαν κοινά μεταξύ τους και προέρχονταν από διάφορες ομάδες ικανοτήτων. Η μόνη διαφορά ήταν στο μυαλό των εκπαιδευτικών τους: οι προσδοκίες τους καθόρισαν το μέγεθος της προόδου των μαθητών/τριών.

Αυτό είναι επίσης γνωστό ως το **φαινόμενο της αυτοεκπληρούμενης προφητείας (self-fulfilling prophecy)**: οι προβλέψεις των εκπαιδευτικών για τους/τις μαθητές/τριες τους, είτε θετικές είτε αρνητικές, πάντα θα επιβεβαιώνονται εφόσον οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί μεταφέρουν τις προσδοκίες τους και δημιουργούν τις συνθήκες για την επιτυχία ή αποτυχία των παιδιών.

“Όταν αναμένουμε συγκεκριμένες συμπεριφορές από τους άλλους, τότε ενεργούμε με τρόπο που να κάνει πιο πιθανή την εκδήλωση αυτών των συμπεριφορών”

Rosenthal and Babad, 1985

Σημείωση: Το όνομα του βιβλίου είναι εμπνευσμένο από το **μύθο του Πυγμαλίωνα και της Γαλάτειας**. Ο Πυγμαλίων ήταν ένας Κύπριος γλύπτης που έφτιαξε το άγαλμα της Γαλάτειας (από λευκό μάρμαρο), σύμφωνα με την εικόνα της ιδανικής γυναίκας που είχε στο μυαλό του, γιατί δεν μπορούσε να βρει μια γυναίκα που να είναι όπως την ήθελε. Η θεά Αφροδίτη τον λυπήθηκε και έδωσε ζωή στο άγαλμα. Μία από τις κόρες του Πυγμαλίωνα και της Γαλάτειας είναι η Πάφος. Ο μύθος υπονοεί ότι τα άτομα γύρω μας «πλάθονται» ανάλογα με τις προσδοκίες ή τις προβλέψεις μας. Ο **George Bernard Shaw** χρησιμοποίησε τον ίδιο μύθο στο έργο του *Pygmalion* (το musical *My Fair Lady*), όπου ο καθηγητής Henry Higgins μεταμορφώνει την Eliza Doolittle από αφελές κορίτσι της εργατικής τάξης σε μια κυρία που μιλά και συμπεριφέρεται όπως η αριστοκρατία.

ΟΙ ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Έρευνες στον τομέα αυτό έχουν αναδείξει τον κεντρικό ρόλο των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών στη διαμόρφωση της επίδοσης των μαθητών και στη διαμόρφωση του τρόπου με τον οποίο οι μαθητές και οι μαθήτριες αντιλαμβάνονται τις ικανότητες και τις κλίσεις τους.

Γενικά οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν υπέρ της ισότητας των δύο φύλων και πιστεύουν ότι χειρίζονται με ισότητα τα αγόρια και τα κορίτσια (Younger, Warrington&Williams, 1999). Οι έρευνες, όμως, δείχνουν ότι αυτό μάλλον δεν ισχύει:

- Οι εκπαιδευτικοί (άντρες και γυναίκες) πιστεύουν ότι τα αγόρια είναι «εκ φύσεως» καλύτερα στα Μαθηματικά και στις Φυσικές Επιστήμες (Murphy & Whitelegg, 2006).
- Ακόμα και σε περίπτωση που δεν υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στην επίδοση αγοριών και κοριτσιών στις Φυσικές Επιστήμες, οι εκπαιδευτικοί συνεχίζουν να θεωρούν τα αγόρια καλύτερα και τους άντρες πιο ικανούς εκπαιδευτικούς στις Φυσικές Επιστήμες (Σταυρίδου, Σολομωνίδου και Σαχινίδου, 1999).

- Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι εκπαιδευτικοί ερμηνεύουν τις ψηλές επιδόσεις των κοριτσιών στα GCSE και στα A Levels, ως αποτέλεσμα της προσπάθειας και όχι της ευφυΐας τους (Elwood, 2005).
- Ακόμα κι αν τα αγόρια δεν έχουν καλούς βαθμούς, οι εκπαιδευτικοί αποδίδουν την χαμηλή τους επίδοση στην έλλειψη διαβάσματος, εξακολουθώντας να πιστεύουν ότι είναι έξυπνα (Jones & Myhill, 2004b).

Επιπλέον, φαίνεται ότι το σχολείο διαδραματίζει τεράστιο ρόλο στο να κατευθύνει τους/τις μαθητές/τριες σε συγκεκριμένους κλάδους:

- Γενικά τα κορίτσια επιλέγουν λιγότερα μαθήματα στα Μαθηματικά και στις Επιστήμες, ακόμα κι όταν έχουν παρόμοιες επιδόσεις με τα αγόρια. Αυτό το φαινόμενο παρουσιάζεται από τη δεκαετία του '70 και συνεχίζεται, έστω και αν το χάσμα επίδοσης μεταξύ των δύο φύλων κλείνει σταδιακά (Roger & Duffield, 2000).
- Μια έρευνα στην Ολλανδία έδειξε ότι, όταν τα κορίτσια καθοδηγούνται για τις επιλογές τους, τότε διαλέγουν λιγότερα μαθηματικά και επιστήμες (van Langen, Rekers-Mombarg & Dekkers 2006a).
- Μελέτη διάρκειας για τη διδασκαλία Φυσικής σε τάξεις ενός φύλου (μέσα σε μικτά σχολεία) έδειξε αυξημένη αυτοπεποίθηση για τα κορίτσια, καλύτερα αποτελέσματα στα GCSE και αυξημένη πιθανότητα επιλογής Φυσικής A-Level (Gillibrand, Robinson, Brawn and Osborn, 1999).
- Γενικά, όταν τα κορίτσια είναι σε αμιγή τμήματα για τα μαθήματα αυτά, έχουν θετικότερη στάση για τις επιστήμες. Φαίνεται ότι αυτό που παίζει ρόλο, δεν είναι η απουσία των αγοριών, αλλά οι ψηλότερες προσδοκίες και καλύτερη στήριξη από τους εκπαιδευτικούς (Murphy & Whitelegg, 2006).

Τέλος, οι εκπαιδευτικοί συχνά αγνοούν τη συμμετοχή τους στη διάδοση του «Κρυφού Αναλυτικού»: το «**Κρυφό Αναλυτικό**» ή «**Παραπρόγραμμα**» ονομάζεται οτιδήποτε μαθαίνουμε στο σχολείο, που δεν είναι μέρος του επίσημου αναλυτικού προγράμματος και το οποίο μεταδίδεται άτυπα ή αόρατα (Γκότοβος, Μαυρογιώργος και Παπακωνσταντίνου, 2000). Τα κείμενα στα σχολικά εγχειρίδια, οι καθημερινές δραστηριότητες στο σχολείο και η συμπεριφορά των εκπαιδευτικών είναι μέρος του παραπρογράμματος. Για παράδειγμα, τα παιδιά «μαθαίνουν» ότι τα κορίτσια φέρνουν λουλούδια και στολίζουν την τάξη, ενώ τα αγόρια είναι πιο κατάλληλα για να κουβαλούν θρανία.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΤΟΝ ΕΜΦΥΛΟ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ

Γενικές οδηγίες προς τους εκπαιδευτικούς για τη διεξαγωγή των δραστηριοτήτων

- Είναι σημαντικό όπως οι εκπαιδευτικοί έχουν επίγνωση των δικών τους πεποιθήσεων, αντιλήψεων, πιστεύω και καταβολών οι οποίες μπορεί ασυναίσθητα ή ακούσια να αναπαράγουν στερεότυπα. Ο/Η κάθε εκπαιδευτικός χρειάζεται να διατηρεί μια ουδέτερη στάση κατά τη διάρκεια του αναστοχασμού που ακολουθεί τις δραστηριότητες, ώστε οι δικές τους πεποιθήσεις να μην αντανακλώνται και να αποφεύγεται η αναπαραγωγή του παραπρογράμματος.
- Πολλές φορές τα παιδιά έχουν δυσκολία να αναγνωρίσουν κάποιες στερεοτυπικές συμπεριφορές, επειδή θεωρούνται αρκετά συνηθισμένες, «φυσιολογικές» και αναμενόμενες. Είναι σημαντικό να αντικρούσουμε αυτές τις πεποιθήσεις, εξηγώντας με ποιο τρόπο κάποιες συμπεριφορές αποτελούν στερεότυπα και να επισημάνουμε ότι τα στερεότυπα πολύ συχνά δημιουργούν διακρίσεις.
- Σε σχέση με τους ρόλους των φύλων, βοηθάμε τα παιδιά να αντιληφθούν ότι οι ρόλοι αυτοί είναι κοινωνικά κατασκευασμένοι και ακολουθούν τις κοινωνικές ροές και αλλαγές. Οι προσδοκίες που αφορούν στους έμφυλους ρόλους αποτελούν κοινωνικές «νόρμες», οι οποίες υπόκεινται σε συνεχή διαφοροποίηση.
- Παρόλες τις κοινωνικές προσδοκίες για το πως πρέπει να συμπεριφέρονται και με ποιες δραστηριότητες «πρέπει» να ασχοληθούν, τα αγόρια και τα κορίτσια έχουν δικαίωμα να έχουν τα δικά τους ενδιαφέροντα και να ασχολούνται με κάτι που τους αρέσει. Στην πραγματικότητα, τα αγόρια και τα κορίτσια είναι εξίσου ικανά να ασχοληθούν με όποια δραστηριότητα τους ενδιαφέρει (π.χ. υπάρχουν αρκετά κορίτσια τα οποία είναι εξαιρετα στο ποδόσφαιρο ή τους αρέσει να συναρμολογούν κάτι με εργαλεία, όπως και αγόρια τα οποία είναι ταλαντούχα στη γλώσσα, στην τέχνη, στο θέατρο, στο χορό κλπ).
- Τα παιδιά μπορεί να βρουν αστείες τις δραστηριότητες που αφορούν την κατάρτιση των στερεοτύπων, επειδή κάποιοι ρόλοι τους φαίνονται ασυνήθιστοι. Μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε την αντίδρασή τους για να διδάξουμε πόσο δύσκολο είναι να αποδεχτούμε κάτι διαφορετικό, όπως επίσης και να καλλιεργήσουμε ενσυναίσθηση για άτομα που διαλέγουν να συμπεριφέρονται με τρόπους εκτός της «έμφυλης νόρμας» ή ακολουθούν ασύμβατες, προς το φύλο τους, επαγγελματικές επιλογές.
- Σε σχέση με τον επαγγελματικό διαχωρισμό, είναι σημαντικό να επισημάνουμε ότι οι περισσότεροι άντρες και γυναίκες δεν ακολουθούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, επειδή δεν είναι κοινωνικά «αποδεκτό» για το φύλο τους. Αυτό δε σημαίνει ότι δεν έχουν τις ικανότητες ή τις δεξιότητες για να επιτύχουν σε αυτό το επάγγελμα. Στην πραγματικότητα, οι γυναίκες και οι άντρες έχουν ίσες ικανότητες και λαμβάνοντας την ανάλογη κατάρτιση, μπορούν να ανταποκριθούν εξίσου καλά στα ίδια επαγγέλματα.
- Τέλος, χρειάζεται να γίνει αναφορά στην ανάγκη συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Οι κοινωνικοί ρόλοι τοποθετούν τον άντρα στη δημόσια σφαίρα και τη γυναίκα στην προσωπική, απαιτώντας, δηλαδή, από τον άντρα να υιοθετήσει το προφίλ του «κουβαλητή» και του επαγγελματικά επιτυχημένου, ενώ από τη γυναίκα να αφοσιωθεί στο ρόλο της ως «φροντίστρια» της οικογένειας της και να βάζει την επαγγελματική της πορεία σε δεύτερη μοίρα. Αυτό αποκλείει, εμμέσως, τη γυναίκα από την επαγγελματική ζωή, αλλά και τον άντρα από την οικογενειακή. Χρειάζονται να γίνουν διάφορες κοινωνικές αλλαγές, οι οποίες θα διασφαλίζουν την προώθηση της ίσης συμμετοχής και των δύο φύλων, τόσο στην εργασία, όσο και στην οικογένεια.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΜΦΥΛΟΥΣ ΡΟΛΟΥΣ ΚΑΙ ΤΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Προτού προχωρήσουμε με δραστηριότητες που αφορούν στον έμφυλο διαχωρισμό των επαγγελματιών, χρειάζεται να θέσουμε πρώτα το πλαίσιο που αφορά τους έμφυλους ρόλους, τα στερεότυπα των φύλων και τις γενικές αρχές της ισότητας των φύλων. Είναι, επίσης, θεμιτό να έχει ήδη προηγηθεί συζήτηση με τα παιδιά, ώστε να γνωρίζουν τη γενική έννοια του στερεότυπου, πριν διεξάγουμε τις δραστηριότητες που αφορούν το κοινωνικό φύλο.

Προτεινόμενες δραστηριότητες για τους έμφυλους ρόλους και τα στερεότυπα των φύλων:

«**Τα αγόρια δεν κλαίει! ...Και τα κορίτσια είναι εξυπνότερα ...**» και «**Τι μου αρέσει να κάνω;**» από το εγχειρίδιο για τα ανθρώπινα δικαιώματα «Μικρή Πυξίδα» (Compasito)
[http://www.childcom.org.cy/ccr/ccr.nsf/23f72d859d9ff066c22578f10033887f/fcc521809949020b c22578f10038dd7e/\\$FILE/Compasito.pdf](http://www.childcom.org.cy/ccr/ccr.nsf/23f72d859d9ff066c22578f10033887f/fcc521809949020b c22578f10038dd7e/$FILE/Compasito.pdf)

Δραστηριότητες από την Ενότητα 5: «**Διαφορετικότητα, στερεότυπα και ρόλοι των δύο φύλων**» του εγχειριδίου του Κυπριακού Συνδέσμου Οικογενειακού Προγραμματισμού: «Πρώτα Βήματα, Οδηγός Εκπαίδευσης για υγιείς σχέσεις (7-12 ετών)», το οποίο χρησιμοποιείται για την Αγωγή Υγείας.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟ

Με βάση την ευρύτερη φιλοσοφία των Αναλυτικών Προγραμμάτων, η ένταξη της διδασκαλίας σε σχέση με τον έμφυλο διαχωρισμό των επαγγελματιών θα έχει μεγαλύτερο αντίκτυπο, αν ακολουθήσει τη διαθεματική προσέγγιση. Προς αυτή την κατεύθυνση, ο/η εκπαιδευτικός μπορεί να χρησιμοποιήσει ως αφόρμηση διάφορα κείμενα, αναφορές ή και σκίτσα, τα οποία βρίσκονται στα σχολικά εγχειρίδια, για να κάνει μια εισαγωγή στο θέμα. Επακολούθως, ο/η εκπαιδευτικός μπορεί να χρησιμοποιήσει στοχευόμενες δραστηριότητες, οι οποίες αφορούν στους έμφυλους ρόλους, στα στερεότυπα των φύλων και στον έμφυλο διαχωρισμό των επαγγελματιών, τις οποίες μπορεί να εντάξει διαθεματικά, π.χ. μέσω των μαθημάτων της Γλώσσας και Πολιτισμού, των Μαθηματικών, της Ιστορίας, των Φυσικών Επιστημών, της Αγωγής Ζωής κλπ.

Γλώσσα, Μαθηματικά, Θρησκευτικά, Περιβαλλοντική Εκπαίδευση

1. Με αφορμήση ένα σκίτσο ή μια αναφορά σε επαγγέλματα στα σχολικά εγχειρίδια



Μαθησιακοί στόχοι:

- Να αναλύσουμε πως διάφορες εκφράσεις ή εικόνες που παρουσιάζονται στα σχολικά εγχειρίδια παραπέμπουν στον έμφυλο διαχωρισμό των φύλων.
- Να εξετάσουμε τις επαγγελματικές αναφορές σε άντρες και γυναίκες, το είδος των επαγγελμάτων με τα οποία ασχολούνται, την αναφορά στο χώρο εργασίας τους και τα στερεότυπα που πιθανόν να προβάλλονται.
- Να συζητήσουμε για τον έμφυλο διαχωρισμό των επαγγελμάτων και τις διακρίσεις που δημιουργεί.



Προτεινόμενες ηλικίες:

Παιδιά 10-12 χρονών (Ε' και Στ' Τάξη)



Διάρκεια:

40 λεπτά

Προτεινόμενη βήμα με βήμα διαδικασία:

1. Με αφορμήση μια αναφορά, εικόνα ή ένα σκίτσο σε κάποιο σχολικό εγχειρίδιο ξεκινάμε μια συζήτηση με τα παιδιά, σε σχέση με τα επαγγέλματα. Μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε τα σχολικά εγχειρίδια των Μαθηματικών, της Γλώσσας, των Φυσικών Επιστημών, της Ιστορίας κλπ.
2. Μπορούμε, επίσης, πιο στοχευόμενα να ζητήσουμε από τα παιδιά να ψάξουν, τα ίδια, να βρουν διάφορες αναφορές στα σχολικά εγχειρίδια (γραπτές ή σε εικόνες) που να αφορούν επαγγέλματα γυναικών και αντρών. Τα παιδιά χρειάζεται να μαζέψουν τουλάχιστον 5 επαγγελματικές αναφορές για γυναίκες και 5 για άντρες. Τους δίνουμε 15 λεπτά να το πράξουν.
3. Στον πίνακα καταγράφουμε τις επαγγελματικές αναφορές τις οποίες έχουν συλλέξει τα παιδιά, χωρίζοντάς τις σε «γυναικείες» και σε «ανδρικές».
4. Ζητάμε από τα παιδιά να μας πουν τις παρατηρήσεις τους και τις διαφορές ανάμεσα στις δύο στήλες, που πιθανόν να πρόσεξαν.

Ακολουθεί συζήτηση χρησιμοποιώντας τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Ποια επαγγέλματα βλέπουμε να κάνουν συνήθως οι άντρες και ποια οι γυναίκες;
- Πώς είναι ο χώρος εργασίας των επαγγελμάτων που κάνουν συνήθως οι άντρες; Και ποιος ο χώρος εργασίας για τα επαγγέλματα που κάνουν συνήθως οι γυναίκες;
- Τι κοινό έχουν τα επαγγέλματα που κάνουν συνήθως οι άντρες;
- Τι κοινό έχουν τα επαγγέλματα που κάνουν συνήθως οι γυναίκες;
- Χρησιμοποιώντας τα δικά σας βιώματα από το οικογενειακό και κοινωνικό σας περιβάλλον, τι παρατηρείτε; Για παράδειγμα, στο σχολείο έχουμε γυμναστή ή γυμνάστρια; Ξέρετε γυναίκες γιατρούς; Έχετε δει γυναίκες αστυνομικούς, έμπορες, πυροσβέστες; Ξέρετε κάποιο άντρα νηπιαγωγό;

- Για ποιους λόγους νομίζετε ότι επιλέγουν οι άντρες και οι γυναίκες τα συγκεκριμένα επαγγέλματα;
- Για ποιο λόγο νομίζετε δε βρίσκουμε πολλές γυναίκες οδηγούς νταλίκας, πυροσβέστες, επιστήμονες κλπ; Και γιατί οι άντρες δεν επιλέγουν να ακολουθήσουν το επάγγελμα του ηλιαγωγού, προσωπικού γραμματέα, αισθητικού κλπ;

Οι εκπαιδευτικοί εξηγούν ότι αυτές οι διαφορές που παρατηρούνται στα επαγγέλματα γυναικών και αντρών αφορούν στον έμφυλο διαχωρισμό των επαγγελμάτων και δίνουν μια σύντομη ερμηνεία του όρου και των παραγόντων που τον προκαλούν.

Αναστοχασμός και κύρια μηνύματα της δραστηριότητας:

- Σε πρώτο στάδιο χρειάζεται να γίνει αναφορά στον οριζόντιο διαχωρισμό των επαγγελμάτων, δηλαδή την υπερ-συγκέντρωση των αντρών σε τεχνικά επαγγέλματα (μηχανικοί-engineers, οικοδόμοι, οδηγοί βαρέων μηχανημάτων, έμποροι κλπ) και των γυναικών σε επαγγέλματα, τα οποία έχουν να κάνουν με τη φροντίδα (π.χ. υγεία, εκπαίδευση, φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων κλπ). Σε σχέση με τον οριζόντιο διαχωρισμό, παρατηρείται, επίσης, μια υπερ-συγκέντρωση των γυναικών σε «υποστηρικτικά επαγγέλματα», τα οποία δε χρειάζονται σημαντική εξειδίκευση (όπως π.χ. γραφειακό προσωπικό, καθαρίστριες, νοσηλεύτριες, βοηθός φαρμακοποιού, βοηθός αρχιτέκτονα κλπ), τα οποία, όμως, πληρώνονται λιγότερο. Αντίθετα, οι άντρες συχνά ακολουθούν επαγγέλματα, τα οποία χρειάζονται συγκεκριμένη εξειδίκευση (π.χ. γιατροί, φαρμακοποιοί, αρχιτέκτονες, χημικοί μηχανικοί κλπ), για τα οποία πληρώνονται περισσότερο.
- Σημαντικό είναι, επίσης, να αναφερθεί και ο κάθετος διαχωρισμός των επαγγελμάτων, δηλαδή να επισημάνουμε το γεγονός ότι, ακόμα και σε χώρους όπου εργάζονται άντρες και γυναίκες μαζί, βλέπουμε περισσότερες γυναίκες στις χαμηλότερες βαθμίδες, με λιγότερες προοπτικές ανέλιξης, ενώ αντίστοιχα οι άντρες κυριαρχούν στις ανώτερες διευθυντικές θέσεις (π.χ. σε μια επιχείρηση βλέπουμε περισσότερους άντρες διευθυντές, ενώ οι γυναίκες αποτελούν συνήθως το γραφειακό προσωπικό).
- Σε σχέση με τους λόγους που ωθούν τους άντρες και τις γυναίκες σε διαφορετικές επαγγελματικές επιλογές, τα παιδιά μπορεί να αναφερθούν σε στερεοτυπικές αντιλήψεις, όπως ότι «οι άνδρες είναι αυτοί που φέρνουν τα λεφτά στο σπίτι», «οι γυναίκες είναι καλύτερες στο να φροντίζουν μικρά παιδιά», «οι γυναίκες είναι καλύτερες γραμματείς γιατί είναι πιο συγυρισμένες», «οι άντρες οδηγούν βαριά μηχανήματα γιατί είναι πιο δυνατοί» κλπ. Είναι σημαντικό να βοηθήσουμε τα παιδιά να αναγνωρίσουν ότι αυτές οι αντιλήψεις είναι καθαρά στερεοτυπικές και ότι οι άντρες και οι γυναίκες έχουν τις ίδιες ικανότητες για να αντεπεξέλθουν και, ακόμα, να διαπρέψουν στα ίδια επαγγέλματα.
- Τέλος, βοηθάμε τα παιδιά να αναγνωρίσουν ότι ο έμφυλος διαχωρισμός των επαγγελμάτων επιφέρει διάφορες ανισότητες στην αγορά εργασίας, όπως χάσμα αμοιβών (με τις γυναίκες να αμείβονται λιγότερο) και λιγότερες προοπτικές ανέλιξης των γυναικών. Σε σχέση με το δεύτερο, κάνουμε, επίσης, αναφορά στους παράγοντες που εμποδίζουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών, όπως είναι η ανάγκη για συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, η συγκέντρωση σε εργασία μερικής απασχόλησης, η απουσία από την αγορά εργασίας για μεγάλα χρονικά διαστήματα για να αφοσιωθούν στο μέγαλωμα των παιδιών κλπ.

Φυσικές Επιστήμες

2. Γυναίκες που διακρίθηκαν στις Επιστήμες και στα Μαθηματικά



Μαθησιακοί στόχοι:

- Να βοηθήσουμε τα παιδιά να κατανοήσουν τη συμβολή των γυναικών στις θετικές επιστήμες.
- Να αντικρούσουμε τα στερεότυπα σχετικά με τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντα που έχει το κάθε φύλο, όσον αφορά συγκεκριμένα μαθήματα.



Προτεινόμενες ηλικίες:

Παιδιά 10-12 χρονών (Ε' και Στ' Τάξη)



Διάρκεια:

40 λεπτά



Υλικά / Προετοιμασία:

Ετοιμασία κειμένων που αφορούν γυναίκες, οι οποίες διακρίθηκαν στις επιστήμες.

Προτεινόμενη βήμα με βήμα διαδικασία:

- Ξεκινάμε τη δραστηριότητα κάνοντας τις πιο κάτω ερωτήσεις στα παιδιά:
 - Ποια παιδιά πιστεύετε ότι είναι καλύτερα στη Γλώσσα; Τα αγόρια ή τα κορίτσια; Γιατί;
 - Ποια παιδιά είναι καλύτερα στα Μαθηματικά; Τα αγόρια ή τα κορίτσια; Γιατί;
 - Ποια παιδιά έχουν μεγαλύτερη κλίση στις επιστήμες, όπως η Φυσική; Τα αγόρια ή τα κορίτσια; Γιατί;
 - Ποιους διάσημους επιστήμονες γνωρίζετε; Ήταν άντρες ή γυναίκες;
- Κάνουμε μια μικρή συζήτηση σχετικά με το γεγονός ότι τα αγόρια και τα κορίτσια έχουν τις ίδιες ικανότητες και ότι μπορούν να είναι εξίσου καλά στη Γλώσσα και στις Επιστήμες. Ξεκαθαρίζουμε ότι οι απόψεις που αφορούν το γεγονός ότι ένα φύλο έχει συγκεκριμένη κλίση στις θετικές ή θεωρητικές επιστήμες πηγάζουν από τα στερεότυπα.
- Προχωρούμε με μια παρουσίαση με παραδείγματα γυναικών που διακρίθηκαν στις επιστήμες κατά τη διάρκεια της ιστορίας.
- Κλείνουμε με την ακόλουθη συζήτηση:
 - Τι σας έκανε εντύπωση από τις ιστορίες που μόλις ακούσατε;
 - Αν ήταν εδώ κάποια από αυτές τις γυναίκες, τι θα συζητούσατε μαζί της;
 - Γιατί νομίζετε, αν και υπάρχουν αρκετές γυναίκες επιστήμονες, ωστόσο παραμένουν «κρυμμένες» και δεν είναι τόσο γνωστές;

Παραδείγματα γυναικών που διακρίθηκαν στις επιστήμες:

Βιογραφίες γυναικών που διακρίθηκαν στην επιστήμη μπορούν να χρησιμοποιηθούν από την ιστοσελίδα: http://www.isotita-epaek.gr/photo_yliko_5.htm

Βιογραφίες γυναικών που διακρίθηκαν στα μαθηματικά μπορούν να αν χρησιμοποιηθούν από την ιστοσελίδα: <http://users.forthnet.gr/ath/thantas77/math/math032.html>

Ιστορία

3. Τα επαγγέλματα πριν και σήμερα



Μαθησιακοί στόχοι:

- Να γίνει μια αναδρομή σε παλιά (παραδοσιακά) και νέα επαγγέλματα αντρών και γυναικών.
- Να αναγνωριστούν στερεότυπα, τα οποία αφορούν τις επαγγελματικές επιλογές των αντρών και γυναικών, τα οποία διαιωνίζονται μέχρι σήμερα.



Προτεινόμενες ηλικίες:

Παιδιά 10-12 χρονών (Ε' και Στ' Τάξη)



Διάρκεια:

40 λεπτά



Υλικά / Προετοιμασία:

Ετοιμασία των κειμένων που αφορούν επαγγελματικές δραστηριότητες αντρών και γυναικών τα παλιά χρόνια.

Προτεινόμενη βήμα με βήμα διαδικασία:

1. Ζητάμε από τα παιδιά να συλλέξουν πληροφορίες και εικόνες σχετικά με παραδοσιακά επαγγέλματα, τα οποία έκαναν άντρες και γυναίκες τα παλιά χρόνια. Μπορούν να ανατρέξουν στο βιβλίο της Ιστορίας, να μιλήσουν με τους παππούδες και τις γιαγιάδες τους ή να ψάξουν στο διαδίκτυο.
2. Κάποια ενδεικτικά παραδοσιακά επαγγέλματα που έκαναν οι άντρες ήταν: ο γανωματής, ο καλαθοποιός, ο καρεκλάς, ο μυλωνάς, ο πεταλωτής, ο τσαγκάρης, ο βαρελάς, ο παπλωματάς, ο σιδεράς κλπ. Στα «γυναικεία» παραδοσιακά επαγγέλματα συγκαταλέγονται η πλύστρα, η υφάντρα, η υπηρέτρια, η μαμή, η καπελού, η μοδίστρα κλπ. Περισσότερες πληροφορίες και περιγραφές των παλιών επαγγελμάτων βρίσκονται στην ιστοσελίδα: http://www.doxato-athina.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=94:2011-12-08-19-49-55&catid=3:news&Itemid=6
3. Ζητάμε από τα παιδιά να μοιραστούν τα αποτελέσματα της έρευνάς τους. Στον πίνακα, χωρίζουμε τα διάφορα παραδοσιακά επαγγέλματα σε «ανδρικά» και «γυναικεία». Στις δύο στήλες μπορούμε επίσης να τοποθετήσουμε και τις εικόνες που έχουν φέρει τα παιδιά.
4. Ακολούθως κάνουμε μια συζήτηση με τα παιδιά, χρησιμοποιώντας τις πιο κάτω ερωτήσεις:

- Ποια επαγγέλματα βλέπουμε να κάνουν συνήθως οι άντρες και ποια οι γυναίκες;
- Πώς είναι ο χώρος εργασίας των επαγγελματιών που κάνουν συνήθως οι άντρες; Και ποιος ο χώρος εργασίας για τα επαγγέλματα που κάνουν συνήθως οι γυναίκες;
- Τι κοινό έχουν τα επαγγέλματα που κάνουν συνήθως οι άντρες; Τι δεξιότητες χρειάζονται; (π.χ. είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι είναι σε εξωτερικό χώρο, χρειάζονται συγκεκριμένη εξειδίκευση, αφορούν βαριά χειρωνακτική εργασία, απαιτούν μυϊκή δύναμη κλπ).
- Τι κοινό έχουν τα επαγγέλματα που κάνουν συνήθως οι γυναίκες; Τι δεξιότητες χρειάζονται; (π.χ. είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι αφορούν επαγγέλματα που μπορούν να γίνουν μέσα στο σπίτι, αφορούν επαγγέλματα «φροντίδας», δε χρειάζονται συγκεκριμένες δεξιότητες ή εξειδίκευση και άρα θεωρούνται «υποστηρικτικά», είναι χαμηλά αμειβόμενα, δεν απαιτούν χειρωνακτική εργασία).
- Ποιοι νομίζετε ότι αμείβονται περισσότερο, οι άντρες ή οι γυναίκες; Γιατί;
- Πώς έχουν αλλάξει τα πράγματα σήμερα; Πώς έχουν αλλάξει οι επαγγελματικές επιλογές των ανθρώπων;
- Αναφέρετε κάποια επαγγέλματα αντρών και γυναικών στη σημερινή εποχή. Ο/Η εκπαιδευτικός τα καταγράφει δίπλα από τα παραδοσιακά επαγγέλματα).
- Βλέπετε κάποια κοινά με τα παραδοσιακά επαγγέλματα, ιδιαίτερα σε σχέση με τα «αντρικά» και τα «γυναικεία» επαγγέλματα;

Κύρια μηνύματα της δραστηριότητας:

Κάνοντας τη σύγκριση μεταξύ των παλιών και των νέων επαγγελμάτων, είναι σημαντικό να αναγνωρίσουν τα παιδιά ότι, παρόλο που τα επαγγέλματα έχουν αλλάξει με τα χρόνια, εξακολουθούμε να παρατηρούμε ανισότητες στην αγορά εργασίας. Ο έμφυλος διαχωρισμός των επαγγελμάτων εξακολουθεί να υφίσταται, με τις γυναίκες να συγκεντρώνονται σε «γυναικεία», «υποστηρικτικά» και χαμηλότερα αμειβόμενα επαγγέλματα. Θα μπορούσαμε να κάνουμε μια συζήτηση με τα παιδιά για τους λόγους που αυτές οι διαφορές εξακολουθούν να υφίστανται και να αναφέρουμε τις προσδοκίες της κοινωνίας για τους ρόλους των φύλων και το πως αυτές επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές των αντρών και γυναικών.

Αγωγή Ζωής

4. Στερεότυπα στην εργασία



Μαθησιακοί στόχοι:

- Να βοηθήσουμε τα παιδιά να κατανοήσουν τον έμφυλο διαχωρισμό των επαγγελμάτων.
- Να σκιαγραφήσουμε τον τρόπο με τον οποίο τα στερεότυπα που αφορούν τον έμφυλο διαχωρισμό των επαγγελμάτων, δημιουργούν διακρίσεις.



Προτεινόμενες ηλικίες:

Παιδιά 10-12 χρονών (Ε' και Στ' Τάξη)



Διάρκεια:

80 λεπτά



Υλικά / Προετοιμασία:

Δημιουργία διαφόρων σεναρίων, στα οποία τα παιδιά θα γράψουν ή θα αναπαραστήσουν τις αντιδράσεις τους.

Προτεινόμενη βήμα με βήμα διαδικασία:

1. Δίνουμε στα παιδιά τα διάφορα σενάρια και τους ζητάμε να γράψουν τις αντιδράσεις και τα συναισθήματά τους.
2. Αν η τάξη είναι εξοικειωμένη με το θεατρικό παιχνίδι, χωρίζουμε τα παιδιά σε μικρές ομάδες των 5 ατόμων και τους ζητάμε να ετοιμάσουν ένα μικρό αυτοσχεδιασμό, με βάση το σενάριο.
3. Δίνουμε 15 λεπτά στα παιδιά για να απαντήσουν το φύλλο εργασίας ατομικά ή για να προετοιμάσουν τον αυτοσχεδιασμό τους.
4. Όταν τα παιδιά τελειώσουν, τους ζητάμε να διαβάσουν τι έγραψαν ή προσκαλούμε τις ομάδες να παρουσιάσουν το θεατρικό τους στην ολομέλεια της τάξης.
5. Ακολουθεί συζήτηση στην ολομέλεια της τάξης.

Ερωτήσεις για συζήτηση:

- Πώς σας φάνηκε που είδατε ένα άντρα νηπιαγωγό/ μια γυναίκα υδραυλικό/ ένα άντρα γραμματέα/ μια γυναίκα οδηγό φορτηγού;
- Μήπως είμαστε συνηθισμένοι να βλέπουμε τους άντρες και τις γυναίκες να κάνουν κάποια συγκεκριμένα επαγγέλματα που «ταιριάζουν καλύτερα» στο φύλο τους; Ποια είναι αυτά;
- Πώς αντιδράσατε προς αυτό το άτομο;
- Πώς αντέδρασαν οι άλλοι σε αυτό το άτομο;
- Πώς νομίζετε ότι συμπεριφέρονται στα άτομα αυτά οι συνάδελφοι τους στον εργασιακό τους χώρο; (Π.χ. τους απομονώνουν, τους κοροϊδεύουν, τους αποφεύγουν, τους κουτσομπολεύουν, δεν εμπιστεύονται τη δουλειά τους, τους αμφισβητούν κλπ).
- Πώς νομίζετε ότι νιώθουν τα ίδια τα άτομα, τα οποία έχουν επιλέξει να κάνουν ένα «ασυνήθιστο» για το φύλο τους επάγγελμα;
- Τι άλλα προβλήματα μπορεί να αντιμετωπίζουν στην εργασία τους, ιδιαίτερα σε σχέση με την επαγγελματική τους ανέλιξη; (Π.χ. δυσκολίες στο να πάρουν προαγωγή, χαμηλότερο μισθό, αμφισβήτηση από τους προϊστάμενους τους σε σχέση με την ποιότητα της εργασίας τους κλπ).
- Είναι σωστό να αδικείται ένα άτομο στην εργασία του, λόγω του φύλου του; Μπορούν οι άντρες και οι γυναίκες να διεκπεραιώσουν εξίσου καλά μια εργασία, αν είναι κατάλληλα καταρτισμένοι;

Μπορούμε να τελειώσουμε τη συζήτηση αναφέροντας κάποια στατιστικά στοιχεία που αφορούν στον έμφυλο διαχωρισμό των επαγγελμάτων στην Κύπρο, στο χάσμα αμοιβών και στις γενικές έμφυλες ανισότητες που υπάρχουν στην αγορά εργασίας.

Προτεινόμενα σενάρια:

1. Πηγαίνεις με τη μαμά σου να παραλάβετε τη μικρή σου αδερφή από το νηπιαγωγείο και αντιλαμβάνεσαι ότι το νηπιαγωγείο έχει προσλάβει καινούργιο άτομο και ότι ο νηπιαγωγός της αδερφής σου είναι άντρας. Περίγραψε τις αντιδράσεις σου και τις αντιδράσεις της μαμάς σου.
2. Παρατηρώντας την οικοδομή απέναντι από το σπίτι σου, βλέπεις ότι η οδηγός του φορτηγού είναι γυναίκα. Ποιες είναι οι πρώτες σκέψεις σου; Πως νομίζεις ότι αντιμετωπίζουν οι κτίστες και οι άλλοι τεχνίτες της οικοδομής αυτή τη γυναίκα;
3. Πηγαίνεις να επισκεφτείς τον μπαμπά σου στη δουλειά και βλέπεις ότι ο προσωπικός γραμματέας του διευθυντή είναι άντρας. Τι σκέφτεσαι; Πως νομίζεις ότι τον αντιμετωπίζουν οι άλλοι συνάδελφοι του;
4. Έχει πλημμυρίσει το σπίτι σας από διαρροή νερού και οι γονείς σου κάλεσαν μια εταιρεία υδραυλικών. Η τεχνικός που έρχεται να φτιάξει τη διαρροή είναι γυναίκα. Ποιες είναι οι πρώτες σκέψεις σου όταν τη βλέπεις; Πώς νομίζεις ότι θα αντιδράσουν οι γονείς σου;

Επιπρόσθετο εκπαιδευτικό υλικό και δραστηριότητες που αφορούν τα στερεότυπα των φύλων και τον έμφυλο διαχωρισμό των επαγγελμάτων, είναι αναρτημένα στην ιστοσελίδα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου www.pi.ac.cy/isotita_fylon_yliko και στην ιστοσελίδα του Συγχρηματοδοτούμενου Έργου «Δράσεις για Μείωση του Χάσματος Αμοιβών μεταξύ Αντρών και Γυναικών» <http://www.gender-equalpay.com/>



ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ & ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Για περαιτέρω πληροφορίες μπορείτε να απευθύνεστε στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Το έργο συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΔΙΑΦΟΡΩΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ
της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Κύπρο
οι ιδέες μας, πράξη και ανάπτυξη



ΤΜΗΜΑ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ
ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων Λευκωσία - Κεντρικά Γραφεία

Λεωφόρος Γρίβα Διγενή 54, 2ος και 3ος όροφος, 1096 Λευκωσία

Τηλ.: +357 22 803100/1, Φαξ: +357 22 661977

Ηλ. ταχυδρομείο: info@dlr.mlsi.gov.cy, Ιστοσελίδα: www.mlsi.gov.cy/dlr