



ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ
ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ & ΓΥΝΑΙΚΩΝ

ΟΔΗΓΟΣ ΠΡΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΜΕΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Καταπολέμηση του Επαγγελματικού Διαχωρισμού
με βάση το φύλο

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



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΔΙΑΦΟΡΟΤΗΤΑ ΤΑΜΕΙΑ
της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Κύπρο
αι ιδέες μας, πράξη και ανάπτυξη



ΤΜΗΜΑ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ
ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

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

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 «γυναικοκρατούμενο» 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 ανεξίτηλων, 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 μαγείρεμα, 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 επαγγελματιών 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 «**Παραπρογράμμα**» 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.

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ

Παρεμβάσεις κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας

Με βάση την ευρύτερη φιλοσοφία των Αναλυτικών Προγραμμάτων, η ένταξη της διδασκαλίας σε σχέση με τον έμφυλο διαχωρισμό των επαγγελμάτων, θα έχει μεγαλύτερο αντίκτυπο, αν ακολουθήσει τη διαθεματική προσέγγιση και δεν περιοριστεί σε συγκεκριμένα μαθήματα μόνο. Ο/Η εκπαιδευτικός μπορεί να χρησιμοποιήσει ως αφόρμηση διάφορα κείμενα, αναφορές ή και σκίτσα, τα οποία βρίσκονται στα σχολικά εγχειρίδια ή ακόμα και αναφορές ή στερεότυπα των ίδιων των μαθητών/τριών για να κάνει μια εισαγωγή στο θέμα.

Επακολούθως, ο/η εκπαιδευτικός μπορεί να χρησιμοποιήσει στοχευόμενες δραστηριότητες παρέμβασης, οι οποίες αφορούν στους έμφυλους ρόλους, στα στερεότυπα των φύλων και στον έμφυλο διαχωρισμό των επαγγελμάτων. Οι δραστηριότητες αυτές μπορούν να διεξαχθούν στην τάξη κατά τη διάρκεια του μαθήματος ή να διεξαχθούν εκτός του αναλυτικού προγράμματος, π.χ. στο πλαίσιο των δράσεων που αφορούν στην ΔΔΚ (Δημιουργικότητα, Δράση, Κοινωνική Προσφορά). Συγκεκριμένες ιδέες σε σχέση με προτάσεις παρέμβασης που μπορούν να διεξαχθούν στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής διαδικασίας αναφέρονται στις ενότητες «Δραστηριότητες ευαισθητοποίησης για τους ρόλους των φύλων και τα στερεότυπα των φύλων» και «Δραστηριότητες που αφορούν στον επαγγελματικό διαχωρισμό» του Οδηγού αυτού.

Παρεμβάσεις εκτός της εκπαιδευτικής διαδικασίας

Λαμβάνοντας υπόψη το βαθμό στον οποίο οι γνώσεις, αξίες, στάσεις και πεποιθήσεις των μαθητών/τριών οικοδομούνται μέσα από την ευρύτερη υποβόσκουσα κουλτούρα του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος, πολύ συχνά ο/η εκπαιδευτικός αναγκάζεται να αναλάβει ενεργητικό ρόλο σε παρεμβάσεις εκτός της τάξης. Αυτές οι παρεμβάσεις μπορεί να αφορούν ένα περιστατικό, το οποίο διαδραματίζεται κατά τη διάρκεια του διαλείμματος ή να αφορούν άτυπες συνομιλίες μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών/τριων, οι οποίες έλαβαν χώρα εκτός μαθήματος, π.χ. όταν ένας μαθητής ή μαθήτρια προσεγγίζει ένα καθηγητή ή καθηγήτρια για να ζητήσει μια συμβουλή.

Στην πραγματικότητα, η παρέμβαση κάποιου/κάποιας εκπαιδευτικού εκτός της τάξης, δεν είναι τόσο εύκολη, όσο ακούγεται. Για παράδειγμα αν ένας/μία εκπαιδευτικός παρατηρήσει ότι κάποιοι μαθητές/τριες κοροϊδεύουν ένα μαθητή, ο οποίος θέλει ακολουθήσει το επάγγελμα του αισθητικού, αποκαλώντας τον 'gay', πολύ δύσκολα θα αντιδράσει αν ο ίδιος/ίδια συμμερίζεται αυτό το στερεότυπο. Επίσης, ως σκεφτόμαστε την υποθετική περίπτωση μιας μαθήτριας, η οποία προσεγγίζει ένα καθηγητή ή μια καθηγήτρια Φυσικής για να συζητήσει την επιθυμία της να γίνει Πολιτικός Μηχανικός. Ποια ενδείκνυται να είναι η αντίδραση του/της εκπαιδευτικού; Να ενθαρρύνει άμεσα το κορίτσι να ακολουθήσει αυτό που επιθυμεί και αγαπά; Σκεφτόμενος/η ότι ο χώρος της πολιτικής μηχανικής είναι ανδροκρατούμενος, ο/η εκπαιδευτικός δεν πρέπει να αναφέρει στο κορίτσι όλες τις δυσκολίες, τις αντιστάσεις και τις αρνητικές αντιδράσεις που θα αντιμετωπίσει στις σπουδές, στο εργασιακό περιβάλλον και στη μετέπειτα επαγγελματική της πορεία, σε περίπτωση που ακολουθήσει αυτό το επάγγελμα; Επομένως, είναι πιο συνετό να την ενθαρρύνει να ακολουθήσει ένα επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στη «γυναικεία φύση» και θα τη βοηθήσει να ισορροπήσει τις ευθύνες της οικογενειακής και επαγγελματικής της ζωής;

Σε τέτοιες περιπτώσεις, οι εκπαιδευτικοί παρακινούμενοι/ες από δικές τους παραδοσιακές πεποιθήσεις, αντιλήψεις, πιστεύω και καταβολές, μπορεί να υιοθετήσουν μια στάση ή συμπεριφορά, η οποία να αναπαράγει ή να συντηρεί τις στερεοτυπικές νόρμες. Για το λόγο αυτό, είναι σημαντικό να αποκτήσουν επίγνωση των δικών τους στερεοτυπικών αντιλήψεων και να αποφεύγουν να τις αναπαράγουν στο σχολικό περιβάλλον, εντός και εκτός της τάξης. Επίσης, μη γνωρίζοντας πώς να αντιδράσουν, οι εκπαιδευτικοί μπορεί να μείνουν αμέτοχοι μπροστά σε κάποιο περιστατικό, το οποίο αναπαράγει στερεότυπα, ιδιαίτερα αν δεν τους αφορά άμεσα.

Οι παρεμβάσεις των εκπαιδευτικών «εκτός της εκπαιδευτικής διαδικασίας» είναι, όμως, πολύ σημαντικές και απόλυτα απαραίτητες, γιατί έχουν άμεσο αντίκτυπο στην κατάρριψη παραδοσιακών και στερεοτυπικών αντιλήψεων. Παράλληλα, οι ενεργητικές παρεμβάσεις των εκπαιδευτικών συμβάλουν σημαντικά στην αποδόμηση των κοινωνικών νορμών και στην οικοδόμηση των εννοιών της ισότητας, του σεβασμού και της αποδοχής της διαφορετικότητας.

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ

Γενικές οδηγίες προς τους/τις εκπαιδευτικούς για τη διεξαγωγή δραστηριοτήτων που αφορούν τα στερεότυπα των φύλων και τον έμφυλο διαχωρισμό των επαγγελλμάτων

- 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 του/της πεποιθήσεις να μην αντανακλώνται και να αποφεύγεται έτσι, η αναπαραγωγή του παραπρογράμματος.
- Πολλές φορές, οι μαθητές/τριες δυσκολεύονται να αναγνωρίσουν κάποιες στερεοτυπικές συμπεριφορές, επειδή θεωρούνται αρκετά συνηθισμένες, «φυσιολογικές» και αναμενόμενες. Είναι σημαντικό να αντικρούσουμε αυτές τις πεποιθήσεις, εξηγώντας τους τρόπους με τους οποίους κάποιες συμπεριφορές αποτελούν στερεότυπα και να επισημάνουμε ότι τα στερεότυπα, πολύ συχνά, δημιουργούν διακρίσεις.
- Σε σχέση με τον επαγγελματικό διαχωρισμό, είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι συχνά οι άντρες και οι γυναίκες δεν ακολουθούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, για το λόγο ότι δεν είναι κοινωνικά «αποδεκτό». Αυτό δε σημαίνει ότι δεν έχουν τις ικανότητες ή τις δεξιότητες για να επιτύχουν σε κάποιο συγκεκριμένο επάγγελμα. Το κάθε άτομο έχει το δικαίωμα να συμπεριφέρεται εκτός του κοινωνικού του ρόλου και να ακολουθεί το επάγγελμα που αγαπά. Οι γυναίκες και οι άντρες έχουν ίσες ικανότητες και λαμβάνοντας την ανάλογη κατάρτιση, μπορούν να ανταποκριθούν εξίσου στα ίδια επαγγέλματα.
- Τέλος, χρειάζεται, επίσης, 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 «κουβαλήτη» 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 να διασφαλίζουν την προώθηση της **ίσης συμμετοχής και των δύο φύλων**, τόσο στην εργασία, όσο και στην οικογένεια. Στόχος, δηλαδή, δεν είναι μόνο η ισότιμη ένταξη και συμμετοχή της γυναίκας στην απασχόληση, αλλά και η διεύρυνση της αντρικής ταυτότητας για ισότιμη συμμετοχή και η ανάληψη ευθυνών στο χώρο της οικογενειακής ζωής.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΡΟΛΟΥΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ 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 τις ισότητας των φύλων. Είναι, επίσης, θεμιτό να έχει ήδη προηγηθεί μια συζήτηση και να γνωρίζουν οι μαθητές/τριες τη γενική έννοια του στερεότυπου, πριν διεξάγουμε τις δραστηριότητες που αφορούν το κοινωνικό φύλο.

Οι πιο κάτω προτεινόμενες δραστηριότητες είναι προτιμότερο να **προηγηθούν** των συγκεκριμένων δραστηριοτήτων που αφορούν στοχευμένα τον έμφυλο διαχωρισμό των επαγγελματιών.

1. Η φυλακή του φύλου

Από το εγχειρίδιο «Youth 4 Youth: Ενδυνάμωση των νέων για την Πρόληψη της Έμφυλης Βίας μέσω Αλληλοδιδασκτικής Προσέγγισης».

http://www.medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/ManualY4Y_GR.pdf

2. “Good, better, best”

Από το εγχειρίδιο ‘Gender Matters’, το οποίο είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα του Συμβουλίου της Ευρώπης. <http://www.eycb.coe.int/gendermatters/>

3. «Αγόρι ή κορίτσι», «Συμπληρώστε τις εκφράσεις», «Σαπουνόπερα»

Από το εγχειρίδιο του Προγράμματος Καλλιρόη: «Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός με την Οπτική του Φύλου: Ασκήσεις Ευαισθητοποίησης Μαθητών».

http://www.e-yliko.gr/htmls/SEP/sep_kalliroi.aspx#prwto

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟ

Μαθήματα Θεωρητικής Κατεύθυνσης

4. Συνέντευξη με μια οδηγό ταξί⁵



Μαθησιακοί στόχοι:

- Να κατανοήσουν οι συμμετέχοντες/ουσες τους περιορισμούς που έχουν τα δύο φύλα στην άσκηση ορισμένων επαγγελματιών και να ευαισθητοποιηθούν γύρω απ’ αυτούς.



Προτεινόμενες ηλικίες:

Παιδιά Β΄ και Γ΄ Γυμνασίου



Διάρκεια:

45 λεπτά



Προτεινόμενα υλικά: Αντίγραφα της συνέντευξης της κυρίας Κυραιλίδου, οδηγού ταξί, από το σχέδιο μαθήματος «Ποια είναι η θέση της γυναίκας στη σύγχρονη κοινωνία;». www.gym-diap-thess.thess.sch.gr/sx_apth.doc

⁵ Η πιο πάνω δραστηριότητα είναι παρμένη από το σχέδιο μαθήματος: “Ποια είναι η θέση της γυναίκας στη σύγχρονη κοινωνία; Εφαρμογή της ομαδοσυνεργατικής διδασκαλίας με διδακτικό υλικό από τα Νέα Ελληνικά” http://gym-diap-thess.thess.sch.gr/protaseis_didaskalias.htm

Προτεινόμενη βήμα με βήμα διαδικασία:

1. Χωρίζουμε τους μαθητές σε ομάδες των 4-5 ατόμων και τους δίνουμε τη συνέντευξη της κυρίας Κυραϊλίδου, οδηγού ταξί.
2. Δίνουμε περίπου 20 λεπτά στις ομάδες να διαβάσουν το κείμενο και να απαντήσουν τις ερωτήσεις που ακολουθούν το κείμενο.
3. Όταν οι ομάδες ολοκληρώσουν, συζητάμε στην ολομέλεια της τάξης τις ακόλουθες ερωτήσεις:
 - Πώς χαρακτηρίζετε το επάγγελμα του/της οδηγού ΤΑΞΙ;
 - Ποιοι λόγοι οδήγησαν την κυρία Κυραϊλίδου στο επάγγελμα αυτό;
 - Είναι επικίνδυνο αυτό το επάγγελμα;
 - Πώς βλέπει ο κόσμος μια γυναίκα – οδηγό ταξί;
 - Πώς την αντιμετωπίζουν οι άνδρες συνάδελφοι της;
 - Τι απαντά στην ερώτηση: «Πως τα καταφέρντε δουλεία και υποχρεώσεις σπιτιού»;
 - Γνωρίζετε άλλους χώρους, οι οποίοι είναι παραδοσιακά «ανδροκρατούμενοι»; Ποιες ανισότητες μπορεί να δημιουργούν στις γυναίκες αυτοί οι χώροι; Πως είναι οι σχέσεις μεταξύ συναδέλφων;
 - Ποιες προοπτικές ανέλιξης έχουν οι γυναίκες σε ανδροκρατούμενους χώρους; Ποιες δυσκολίες αντιμετωπίζουν;
 - Υπάρχουν χώροι οι οποίοι είναι παραδοσιακά «γυναικοκρατούμενοι»; Ποιες ανισότητες μπορεί να δημιουργούν στους άντρες αυτοί οι χώροι; Πως είναι οι σχέσεις μεταξύ συναδέλφων;
 - Ποιες προοπτικές ανέλιξης έχουν οι άντρες σε γυναικοκρατούμενους χώρους;

5. Αγγελίες

Μαθησιακοί στόχοι:



- Να αναγνωρίσουν οι μαθητές/τριες ότι, μολονότι τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί σημαντικά ο αριθμός των γυναικών που εργάζονται σε παραδοσιακά «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα, ο εργασιακός χώρος εξακολουθεί να αναπαράγει διακρίσεις με βάση το φύλο.
- Να αποκωδικοποιήσουν οι μαθητές/τριες τις σεξιστικές αναπαραστάσεις των φύλων στον καθημερινό τύπο, με βάση την προσφορά θέσεων εργασίας.



Προτεινόμενες ηλικίες:

Παιδιά Γ' Γυμνασίου και Α' Λυκείου



Διάρκεια:

45 λεπτά



Προτεινόμενα υλικά:

Άρθρα του καθημερινού τύπου - αγγελίες

Προτεινόμενη βήμα με βήμα διαδικασία:

1. Ζητάμε από τους μαθητές και τις μαθήτριες να χωριστούν σε μικρές ομάδες των πέντε ατόμων. Μοιράζουμε στην κάθε ομάδα το φυλλάδιο με τις αγγελίες και τους ενθαρρύνουμε να εξετάσουν τις ομοιότητες και τις διαφορές που παρατηρούν, με βάση τους εξής άξονες:
 - Φύλο και επαγγέλματα
 - Φύλο και απαιτούμενες σπουδές
 - Φύλο και απαιτούμενες δεξιότητες
 - Φύλο και οικονομικές αποδοχές
 - Φύλο και θέσεις στην ιεραρχία
2. Δίνουμε 20 λεπτά στις ομάδες για να επεξεργαστούν τις αγγελίες.
3. Όταν οι ομάδες τελειώσουν, επιστρέφουμε στην ολομέλεια και ακολουθεί συζήτηση.

Ερωτήσεις για τη συζήτηση:

- Ποιες αγγελίες απευθύνονται σε γυναίκες και ποιες σε άντρες; Σε ποιες από αυτές τις αγγελίες θεωρείτε ότι θα ανταποκριθούν γυναίκες και σε ποιες άνδρες;
- Ποιες διαφορές παρατηρείτε μεταξύ των «ανδρικών» και των «γυναικείων» επαγγελμάτων;
- Για ποιους λόγους κάποιες θέσεις εργασίας απευθύνονται κυρίως ή κατ' αποκλειστικότητα σε γυναίκες, ενώ κάποιες άλλες σε άνδρες;
- Ποιες ιδιότητες περνούν με τρόπο «φυσικό» ως «γυναικείες» και ποιες ως «ανδρικές»;
- Διαπιστώνετε διαφορές στις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης που διαφαίνονται για τις «ανδρικές» και για τις «γυναικείες» θέσεις εργασίας; Για ποιο λόγο νομίζετε ότι γίνεται αυτό;

6. Παιχνίδι με τα επαγγέλματα



Μαθησιακοί στόχοι:

- Να κατανοήσουν οι συμμετέχοντες/ουσες τους περιορισμούς που αντιμετωπίζουν τα δύο φύλα στην άσκηση ορισμένων επαγγελμάτων και να ευαισθητοποιηθούν γύρω απ' αυτούς.



Προτεινόμενες ηλικίες:

Παιδιά Α΄, Β΄ και Γ΄ Γυμνασίου



Διάρκεια:

45 λεπτά



Προτεινόμενα υλικά:

Χαρτάκια με «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα

Προτεινόμενη βήμα με βήμα διαδικασία:

1. Χωρίζουμε τους μαθητές και τις μαθήτριες σε ομάδες και ζητάμε από την κάθε ομάδα να τραβήξει ένα χαρτάκι από ένα κουτί, στο οποίο αναγράφεται κάποιο «γυναικείο» ή «ανδρικό» επάγγελμα. Η κάθε ομάδα αναπαριστά το επάγγελμα αυτό, εκτελώντας ένα «σιωπηλό» θεατρικό, διάρκειας 2-3 λεπτών. Δίνουμε 10 λεπτά προετοιμασίας σε κάθε ομάδα.
2. Η κάθε ομάδα παρουσιάζει το θεατρικό της στην ολομέλεια της τάξης. Τα υπόλοιπα μέλη της τάξης προσπαθούν να καταλάβουν από τη μίμηση, ποιο επάγγελμα κάνει το κάθε άτομο και ποια είναι η σχέση μεταξύ τους.
3. Όταν οι ομάδες τελειώσουν, ενθαρρύνουμε τα παιδιά να συζητήσουν τις εντυπώσεις τους από τη συγκεκριμένη άσκηση, χρησιμοποιώντας τις πιο κάτω ερωτήσεις, για να καθοδηγήσουμε τη συζήτηση:
 - Τι παρατηρήσατε βλέποντας τα συγκεκριμένα θεατρικά;
 - Ήταν εύκολο να μαντέψετε το επάγγελμα; Γιατί ήταν εύκολο/δύσκολο;
 - Πως έγινε η αναπαράσταση; Μήπως χρησιμοποιήθηκαν στερεοτυπικές απεικονίσεις των διαφόρων επαγγελματιών; Ποιες ήταν αυτές;
 - Τι διαφορές παρατηρήσατε μεταξύ των «ανδρικών» και «γυναικείων» επαγγελμάτων;
 - Γιατί νομίζετε υπάρχουν αυτές οι διαφορές; Τι ωθεί τους άντρες και τις γυναίκες στις διαφορετικές επιλογές επαγγελμάτων;
 - Υπάρχουν νομίζετε διαφορές στις θέσεις που κατέχουν οι γυναίκες και σε αυτές που κατέχουν οι άντρες, όσον αφορά κάποιο συγκεκριμένο επάγγελμα; Π.χ. σε ένα γραφείο ποιοι κατέχουν τη διευθυντική θέση και ποιοι τη θέση του γραφειακού προσωπικού;
 - Γιατί υπάρχει αυτός ο διαχωρισμός στην εργασιακή ιεραρχία;

Μαθήματα Θετικής Κατεύθυνσης

7. «Ζωντανά Παραδείγματα»⁶



Μαθησιακοί στόχοι:

- Να γνωρίσουν οι μαθητές/τριες «ζωντανά» παραδείγματα γυναικών, οι οποίες ακολούθησαν μη παραδοσιακά, για το φύλο τους, επαγγέλματα.
- Να αναγνωρίσουν και να κατανοήσουν ότι και τα δύο φύλα έχουν ίσες φυσικές ικανότητες να ακολουθήσουν επαγγέλματα που αφορούν στις θετικές επιστήμες.
- Επαφή με την εργασιακή πραγματικότητα και την καθημερινότητα γυναικών που εργάζονται σε μη «παραδοσιακά», για το φύλο τους, επαγγέλματα.
- Διαπίστωση των στερεοτύπων που επηρεάζουν την εργασιακή ζωή των γυναικών σε μη «παραδοσιακά» επαγγέλματα, όπως π.χ. δυσκολίες στην ένταξη, επαγγελματικές συνθήκες, δυσκολίες επαγγελματικής εξέλιξης, καθώς και η ανάγκη για συμφιλίωση εργασιακής και οικογενειακής ζωής



Προτεινόμενες ηλικίες:

Παιδιά Γ' Γυμνασίου, Α' και Β' Λυκείου

⁶ Κάποιες από αυτές τις δραστηριότητες έχουν προσαρμοστεί από το Εγχειρίδιο «Προγράμματα Δράσεων και οι Καλές Πρακτικές: Παραδείγματα Εφαρμογών» του Προγράμματος «Καλλιρόη», το οποίο είναι διαθέσιμο από την ιστοσελίδα: http://www.e-yliko.gr/htmls/SEP/sep_kalliroi.aspx

Προτεινόμενες δράσεις:

Γνωρίζουμε γυναίκες σε «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα

- Με πρωτοβουλία κάποιου/ας εκπαιδευτικού μαθήματος θετικής κατεύθυνσης, καλείται μια γυναίκα, η οποία έχει ακολουθήσει ένα τεχνικό επάγγελμα ή ένα επάγγελμα στις θετικές επιστήμες, με σκοπό να μιλήσει για τις εμπειρίες της. Οι μαθητές/τριες προετοιμάζουν τις ερωτήσεις τους από πριν και παίρνουν συνέντευξη από την καλεσμένη τους, ωσάν να ήταν δημοσιογράφοι. Αν αυτή η δραστηριότητα λάβει χώρα σε Τεχνικό Λύκειο, μπορεί να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση σε σχετικά επαγγέλματα του κλάδου σπουδών της Τεχνικής Σχολής, όπως π.χ. να καλεστεί μια γυναίκα πολιτικός μηχανικός, αρχιτέκτονας, ξυλουργός κλπ.
- Ενθαρρύνουμε τους μαθητές και τις μαθήτριες να προετοιμάσουν ερωτήσεις, οι οποίες αφορούν στις συνθήκες εργασίας, στα απαιτούμενα προσόντα, στις σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον, στις προοπτικές ανέλιξης, στις δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίζει μια γυναίκα σε ένα ανδροκρατούμενο επάγγελμα κλπ. Σημαντικό είναι να δοθούν και θετικά μηνύματα, ειδικά σε σχέση με τους τρόπους αντιμετώπισης των δυσκολιών.

Εκπαιδευτικές εκδρομές σε χώρους εργασίας

- Στο πλαίσιο δραστηριοτήτων που αφορούν στη ΔΔΚ, οργανώνουμε μια εκπαιδευτική εκδρομή σε χώρους εργασίας, όπου εργάζονται γυναίκες σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα, όπως π.χ. στο χώρο της έρευνας. Ένα καλό παράδειγμα είναι το Ινστιτούτο Γενετικής και Νευρολογίας. Η επίσκεψη αυτή, από τη μια θα δώσει την ευκαιρία στους μαθητές και στις μαθήτριες να ενημερωθούν για τις έμφυλες ανισότητες που επικρατούν στο χώρο της έρευνας (δηλαδή ο πολύ μικρός αριθμός γυναικών που απασχολούνται σε αυτή), αλλά από την άλλη θα καταστήσει δυνατή την επαφή με ζωντανά «παραδείγματα» γυναικών-ερευνητριών, που ανάτρεψαν τα κοινωνικά και εργασιακά στερεότυπα.
- Πριν την υλοποίηση της επίσκεψης, χρειάζεται να γίνει μια σχετική προετοιμασία με τους/τις μαθητές/τριες, όπως: (α) μια σύντομη συζήτηση σχετικά με τη λειτουργία και το αντικείμενο του Ινστιτούτου, (β) συζήτηση για το επάγγελμα του/της ερευνητή/τριας, (γ) συνθήκες εργασίας (όπως υψηλά ακαδημαϊκά προσόντα, πολυετείς σπουδές, διαστήματα κινητικότητας εκτός Κύπρου, ασαφή ωράρια και απαιτητικές συνθήκες εργασίας) και τέλος, (δ) σύνταξη ερωτήσεων, τις οποίες τα παιδιά θα απευθύνουν κυρίως στις γυναίκες-ερευνητριες, με σκοπό, τη συγκέντρωση χρήσιμων πληροφοριών.
- Κατά την ημέρα της επίσκεψης, ενθαρρύνουμε τους/τις μαθητές/τριες να κάνουν μια περιήγηση στο χώρο και να συνομιλήσουν με τους/τις εργαζόμενους/ες. Προτρέπειμε τους/τις μαθητές/τριες να καταγράψουν τις συζητήσεις τους, ώστε να μπορέσει να συλλεχθεί χρήσιμο υλικό που να αφορά στους στόχους της επίσκεψης. Οι συζητήσεις μπορούν να περιστρέφονται γύρω από τα ακόλουθα: συνθήκες εργασίας, σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον, προοπτικές ανέλιξης, θέσεις στην ιεραρχία που κατέχουν οι γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες, δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίζει μια γυναίκα σε ένα ανδροκρατούμενο επάγγελμα και οι λόγοι στους οποίους οφείλονται, απόψεις των εργοδοτών για τις γυναίκες εργαζόμενες, συγκριτικά με τους άνδρες, συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής ζωής κλπ.
- Μετά την επίσκεψη, ζητάμε από τους μαθητές, ως κατ'όικον εργασία, να επεξεργαστούν τις πληροφορίες που συνέλεξαν. Μπορούν να δουλέψουν ομαδικά, αν το επιθυμούν. Στο επόμενο μάθημα διεξάγουμε μια ανοιχτή συζήτηση με τους/τις μαθητές/τριες και εξάγουμε ορισμένα συμπεράσματα.

8. Σχέδια δράσης (projects)



Μαθησιακοί στόχοι:

- Να διεξαχθεί κριτική διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές των νέων.
- Οι μαθητές/τριες να ευαισθητοποιηθούν και να διερευνήσουν τον τρόπο με τον οποίο, τα στερεότυπα του φύλου, εισέρχονται και επηρεάζουν τις επιλογές και προτιμήσεις τους στα μαθήματα και στις σπουδές.
- Να διερευνηθούν οι συνθήκες εργασίες, το εργασιακό περιβάλλον, οι προοπτικές ανέλιξης και οι δυσκολίες που έχουν να αντιμετωπίσουν γυναίκες, οι οποίες ακολούθησαν κάποιο ανδροκρατούμενο επάγγελμα.
- Να αναγνωριστούν τρόποι αντιμετώπισης των δυσκολιών αυτών.



Προτεινόμενες ηλικίες:

Παιδιά Α' και Β' Λυκείου



Προετοιμασία:

- Δημιουργία ομάδων εργασίας, με σκοπό τη διερεύνηση των διαφόρων θεμάτων που αναφέρονται πιο κάτω και την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων.
- Προετοιμασία ερωτηματολογίων, θεμάτων συνεντεύξεων, σεναρίων κλπ, πριν από τη διεξαγωγή της συλλογής δεδομένων.

Προτεινόμενες Ιδέες για Δράση:

Οι μαθητές/τριες ενθαρρύνονται να διεξάγουν σχέδια δράσης (projects) στα πλαίσια της ΔΔΚ, όπως π.χ.:

1. Διεξαγωγή δευτερογενούς έρευνας (π.χ. από το διαδίκτυο) από τους/τις μαθητές/τριες για την ανεύρεση στατιστικών στοιχείων, που αφορούν σε επιλογές σπουδών ανά φύλο, επαγγελματική κατηγορία ανά φύλο, ποσοστά ανεργίας, αμοιβές ανδρών και γυναικών, αριθμός γυναικών σε τεχνικά επαγγέλματα, ποσοστό γυναικών στην έρευνα και καινοτομία, καταμερισμός των διευθυντικών θέσεων μεταξύ αντρών και γυναικών κλπ. Χρήσιμη ιστοσελίδα είναι αυτή της Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου
[http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/index_gr/index_gr?](http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/index_gr/index_gr?OpenDocument)
 OpenDocument στην οποία βρίσκεται αναρτημένη η έρευνα «Το Στατιστικό Πορτραίτο της Γυναίκας της Κύπρου» (2012).
2. Μπορεί, επίσης, να διεξαχθεί επισκόπηση της βιβλιογραφίας σε θέματα που αφορούν το φύλο και τις επαγγελματικές επιλογές. Χρήσιμες ιστοσελίδες αποτελούν η ιστοσελίδα του ΚΕΘΙ (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας)
http://www.kethi.gr/index.php?option=com_content&view=category&id=9%3Aresearch&Itemid=23&layout=default&lang=el και του Προγράμματος Καλλιρόη (Δράσεις Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού με την οπτική του φύλου)
http://www.e-yliko.gr/htmls/SEP/sep_kalliroi.aspx.
3. Διεξαγωγή πρωτογενούς έρευνας από τους/τις μαθητές/τριες, με σκοπό τη διερεύνηση σχετικών θεμάτων, όπως:
 - > Ύπαρξη μαθημάτων χαρακτηριζόμενων ως «καταλληλότερα» για κορίτσια ή για αγόρια.
 - > Ταυτότητα φύλου και νέες τεχνολογίες.

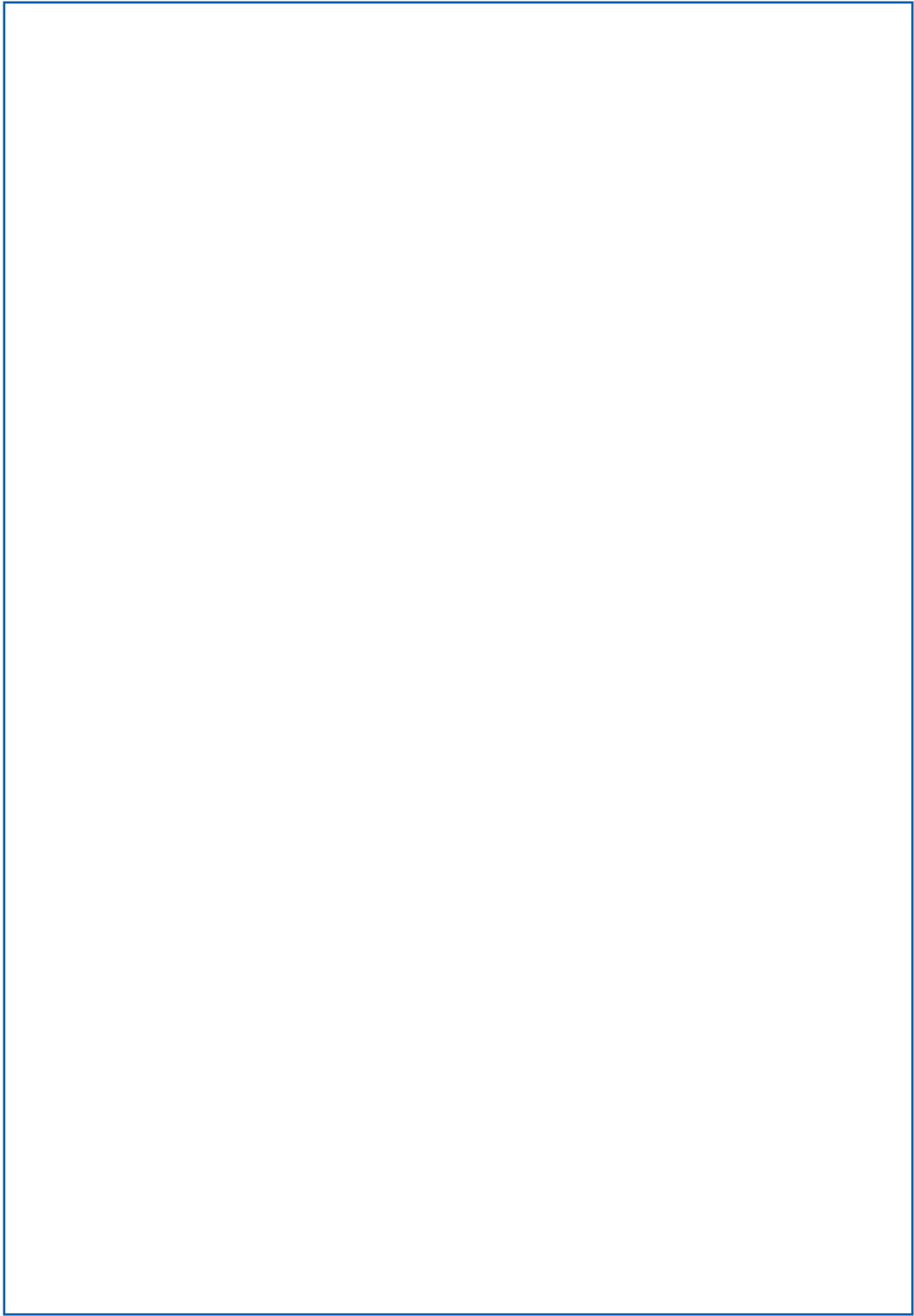
- > Σπουδές που «ταιριάζουν» σε αγόρια ή σε κορίτσια.
- > Οι προτιμήσεις των αγοριών και των κοριτσιών ως προς τα επαγγέλματα σήμερα.
- > Πόσο ελεύθερες μπορεί να είναι οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των μαθητών/τριών; Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν τους νέους σ' αυτόν τον τομέα;
- > Η μικρή ως ελάχιστη συμμετοχή των γυναικών στην έρευνα και σε επαγγέλματα της επιστήμης.

Λόγοι για το φαινόμενο αυτό.

- > Στερεότυπα για το ρόλο των φύλων και τρόποι με τους οποίους τα στερεότυπα επηρεάζουν τον τρόπο σκέψης και τις στάσεις απέναντι στην επαγγελματική ζωή των δυο φύλων.
 - > Έμφυλες ανισότητες, στερεότυπα και διακρίσεις στον επαγγελματικό χώρο.
 - > Γυναίκες σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα: συνθήκες εργασίας, δυσκολίες ανέλιξης, απόψεις των εργοδοτών για τις γυναίκες εργαζόμενες.
- Είναι σημαντικό όπως οι μαθητές/τριες έχουν την απαραίτητη στήριξη και καθοδήγηση στην ετοιμασία των ερωτηματολογίων και των οδηγιών συζήτησης. Χρήσιμα παραδείγματα ερωτηματολογίων βρίσκονται στο εγχειρίδιο του ΚΕΘΙ (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας) «Εγχειρίδιο Ασκήσεων και Εφαρμογών για την Προώθηση της Διάστασης του Φύλου στην Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση»
http://www.kethi.gr/index.php?option=com_content&view=category&id=35&Itemid=23&lang=el.
 - Οι μαθητές/τριες μπορούν να διανέμουν τα ερωτηματολόγια σε μαθητές/τριες ή εργαζόμενους/ες, ανάλογα με το θέμα στο οποίο εστιάζονται.
 - Όσον αφορά τη συλλογή στοιχείων που αφορούν το εργασιακό περιβάλλον, οι μαθητές/τριες ενθαρρύνονται, εκτός από ερωτηματολόγια, να διεξάγουν και ημι-δομημένες συνεντεύξεις με άντρες και γυναίκες εργαζόμενους/ες, όπως επίσης και με κάποιο/α από τους προϊσταμένους/ες. Σε περίπτωση που οι μαθητές/τριες διερευνούν τις συνθήκες εργασίας γυναικών σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, μπορούν να διενεργήσουν επισκέψεις σε βιομηχανίες, κέντρα επιστημονικής έρευνας, αρχιτεκτονικά γραφεία, εργοτάξια, εταιρείες που ασχολούνται με την πληροφορική κλπ.
 - Μετά τη συλλογή/καταγραφή των δεδομένων, ακολουθεί η ταξινόμηση και η επεξεργασία των δεδομένων που θα συλλεχθούν από τα ερωτηματολόγια ή τις συνεντεύξεις.
 - Αφού διεξαχθεί η ανάλυση των δεδομένων, οι μαθητές/τριες παρουσιάζουν τα συμπεράσματα της έρευνας τους στην τάξη τους.
4. Οργάνωση Ημερίδας σχετικής με το θέμα των σπουδών, της επαγγελματικής αποκατάστασης των νέων και του έμφυλου διαχωρισμού των επαγγελμάτων.
- Σε συνεργασία με τους καθηγητές/τριες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής μπορεί να διοργανωθεί ημερίδα, στην οποία, εκτός από διάφορες παρουσιάσεις σχετικές με το θέμα, μπορούν να παρουσιαστούν τα αποτελέσματα των πιο πάνω projects των μαθητών.
5. Δημιουργία Ομίλου σχετικού με το θέμα των Επιστημών π.χ. «Οι Επιστήμες και η συμβολή τους στην εξέλιξη της ανθρωπότητας».

- Μέσα από τη μελέτη της ιστορικής εξέλιξης των θετικών επιστημών, οι μαθητές/τριες μπορούν να γνωρίσουν τη συμβολή τους στην εξέλιξη της ανθρωπότητας, αλλά και τη συμβολή τους στην παροχή καθημερινών ανέσεων στην ζωή μας.
 - Στον όμιλο αυτό μπορούν να παρουσιαστούν βιογραφίες αντρών και γυναικών, οι οποίοι/ες διακρίθηκαν στις διάφορες φυσικές επιστήμες, στα μαθηματικά και στο χώρο της τεχνολογίας. Βιογραφίες τέτοιων γυναικών μπορούν να χρησιμοποιηθούν από την ιστοσελίδα: http://www.isotita-epeaek.gr/photo_yliko_5.htm.
 - Θέματα συζήτησης, τα οποία μπορούν να απασχολήσουν τον Όμιλο αυτό μπορούν, επίσης, να περιλαμβάνουν:
 - (α) τους διάφορους παράγοντες και συγκεκριμένα τα κοινωνικά στερεότυπα, τα οποία αποθαρρύνουν τα κορίτσια και τις γυναίκες να ασχοληθούν με τις Επιστήμες,
 - (β) το μικρό αριθμό των γυναικών στην έρευνα και (γ) την ενθάρρυνση των κοριτσιών για στροφή προς τις φυσικές επιστήμες και για να ακολουθήσουν επαγγελματική καριέρα σχετική με αυτές κ.α.
6. Δημιουργία Ομίλου σχετικού με το θέμα των σπουδών και της επαγγελματικής αποκατάστασης των νέων:
- Ο Όμιλος μπορεί να έχει ως κύριο σκοπό την κριτική διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές των νέων. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, οι μαθητές και οι μαθήτριες μπορούν να διερευνήσουν τον τρόπο με τον οποίο τα στερεότυπα του φύλου εισέρχονται και επηρεάζουν τις επιλογές και τις προτιμήσεις τους στα μαθήματα και στις σπουδές.
 - Επιπρόσθετα θέματα συζήτησης, τα οποία θα μπορούσαν επίσης να απασχολήσουν τον Όμιλο αυτό μπορούν, μεταξύ άλλων, να περιλαμβάνουν:
 - (α) τον έμφυλο διαχωρισμό στις επιλογές σπουδών,
 - (β) τον κάθετο και οριζόντιο διαχωρισμό των επαγγελμάτων με βάση το φύλο,
 - (γ) τις έμφυλες ανισότητες στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένου και του χάσματος των αμοιβών και τέλος,
 - (δ) την ενθάρρυνση και ενδυνάμωση των κοριτσιών και των αγοριών να ακολουθήσουν μη παραδοσιακές, ως προς το φύλο, επαγγελματικές επιλογές.
7. Αξιοποίηση της εβδομάδας εργασίας για ενημέρωση των μαθητών/τριών από ειδικούς, σε σχέση με επαγγελματικές επιλογές, οι οποίες θεωρούνται μη συμβατικές ως προς το φύλο. Μπορούν, επίσης, να διεξαχθούν επισκέψεις μαθητών μαζί με εξειδικευμένους επαγγελματίες σε χώρους εργασίας, όπου εργάζονται γυναίκες σε τεχνικά επαγγέλματα ή επαγγέλματα τα οποία σχετίζονται με τις φυσικές επιστήμες, την έρευνα και την τεχνολογία (π.χ. σε βιομηχανίες, κέντρα επιστημονικής έρευνας, αρχιτεκτονικά γραφεία, εργοτάξια, εταιρείες που ασχολούνται με την πληροφορική κλπ), με σκοπό την απόκτηση εμπειρίας ζωής, η οποία να τους εκθέτει σε πραγματικές συνθήκες εργασίας.

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



ΔΙΑΦΟΡΟΤΗΤΑ ΤΑΜΕΙΑ
της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Κύπρο
αι 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