



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

Διπλωματική Εργασία

**Ο έμφυλος καταμερισμός στη διοίκηση εκπαιδευτικών
μονάδων της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: οι απόψεις νέων
γυναικών-εκπαιδευτικών**

της
ΚΑΛΦΑ ΜΑΡΙΑ

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια:
Βασιλική Βρανά

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης
στη διοίκηση & οργάνωση εκπαιδευτικών μονάδων

Θεσσαλονίκη, Νοέμβριος 2018

Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τον Κανονισμό Σπουδών του Μεταπτυχιακού Προγράμματος στη Διοίκηση & Οργάνωση Εκπαιδευτικών Μονάδων του Αλεξανδρείου ΤΕΙ Θεσσαλονίκης, δηλώνω υπεύθυνα ότι:

- Η παρούσα Διπλωματική Εργασία αποτελεί έργο αποκλειστικά δικής μου δημιουργίας, έρευνας, μελέτης και συγγραφής.
- Για τη συγγραφή της Διπλωματικής μου Εργασίας δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται σαφής αναφορά στην πηγή προέλευσης(βιβλίο, άρθρο από επιστημονικό περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Θεσσαλονίκη, 20, Νοεμβρίου, 2018

Η Δηλούσα: Μαρία Κάλφα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα έρευνα εξετάζει τις απόψεις νέων γυναικών όσον αφορά τον έμφυλο καταμερισμό στην διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων στην Δευτεροβάθμια εκπαίδευση και τις ευρύτερες αντιλήψεις τους για την επαγγελματική ανέλιξη. Στο πλαίσιο της εν λόγω διπλωματικής επιχειρείται η διερεύνηση των απόψεων των νέων γυναικών όσο αναφορά ζητήματα ηγεσίας και εξουσίας στο πλαίσιο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Η παρούσα έρευνα εξετάζει τις απόψεις των γυναικών σε ζητήματα που απασχολούν την εγχώρια και διεθνή βιβλιογραφία όπως είναι οι κοινωνικοί ρόλοι των φύλων, η σχέση φύλου και αγοράς εργασίας, τα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης και τα μοντέλα ηγεσίας και κυρίως η κριτική που ασκήθηκε σε αυτά. Σκοπός αυτής της έρευνας υπήρξε η αποτύπωση των απόψεων των γυναικών στο πως αντιλαμβάνονται αυτές την έννοια της ηγεσίας και της επαγγελματικής εξέλιξης, αλλά διερευνήθηκαν και οι λόγοι που μία τέτοια πορεία καταστέλλεται εν όψει άλλων υποχρεώσεων. Κεντρική είναι η σχέση κοινωνίας και φύλου, η οποία αποτυπώνεται στον τρόπο που δομούνται οι σχέσεις ιεραρχίας τόσο εντός όσο και εκτός αγοράς εργασίας. Η έρευνα αναδεικνύει τον τρόπο που παράγοντες όπως η οικογένεια και το σχολείο επηρεάζουν και καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τις επαγγελματικές επιλογές των φύλων. Σημαντική είναι η μεταβλητή της μητρότητας, η οποία εμφανίζεται ως μία σημαντική παράμετρος, που αλλάζει τις ισορροπίες μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Αξιοσημείωτα είναι τα αποτελέσματα που αναδεικνύουν σημαντικές παραμέτρους των επιλογών των νέων γυναικών όσο αναφορά την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Ένα σημαντικό πρόβλημα που ανέκυψε, το οποίο αποτελεί κοινό τόπο στην ερμηνεία της έλλειψης φιλοδοξιών είναι η κατανομή των οικιακών ρόλων και η συμβολή της μητρότητας στον τρόπο που οι γυναίκες διαχειρίζονται τις αποφάσεις τους. Εν κατακλείδι, αναδύεται και το ζήτημα της εξισορρόπησης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, το οποίο οι γυναίκες σκέφτονται με όρους μελλοντικού χρόνου, καθώς, ενώ καμία δεν είναι παντρεμένη ή δεν έχει παιδιά, καθίσταται φανερό ότι ανησυχεί για το αν θα μπορέσει –και με τι θυσίες- να διατηρήσει την ισορροπία στην επαγγελματική και την προσωπική της ζωή.

ABSTRACT

The present study examines the views of young women on the gender dimension in the administration of educational units in Secondary education and their wider perceptions of professional development. In the context of this thesis, is attempted a survey of the viewpoints of young women according to leadership and power issues in the context of Secondary Education Units. The thesis examines the views of women on issues of domestic and international literature such as gender roles, gender and labor market, the specificities of female employment and leadership models, and especially the criticism of these . The purpose of this research was to capture the views of women on how they perceive these concepts of leadership and professional development and also the reasons that a course is suppressed in view of other obligations were also investigated. Central is also the relationship of society and gender, which is reflected in the way in which the hierarchy relations are structured within and outside the labor market. Research highlights the way in which factors such as family and school influence and determine to a large extent the professional choices of the genders. Important is the maternity variable, which appears as an important parameter, changing the balance between personal and professional life. At the same time, the internal and external obstacles encountered by women in their professional development are examined, and how they affect negatively their self-esteem and their decisions. In conclusion, is investigated the reasons that women are generally under-represented in positions of authority and responsibility and how these factors can or may not be tackled to bridge the gap that has been built over time. Notable are the results that highlight important aspects of the choices of young women as regards their professional careers. A major problem that has arisen, which is a commonplace in interpreting the lack of ambition, is the distribution of home roles and the contribution of motherhood to the way women manage their decisions. In conclusion, the question of balancing personal and professional life, which women think about in terms of future time, is emerging as, while no one is married or has no children, it becomes obvious that she is worried about whether she can - and what sacrifices - to maintain a balance in her professional and personal life.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Εισαγωγή.....	6-8
Κεφάλαιο 1: Κοινωνικοί ρόλοι και φύλα.....	9-14
Κεφάλαιο 2: Αγορά εργασίας και φύλο.....	15-18
2α: Χαρακτηριστικά γυναικείας απασχόλησης.....	19-23
2β: Μελέτες για την γυναικεία απασχόληση.....	24-26
2γ: Έμφυλα επαγγέλματα: στερεότυπα για τη απασχόληση των φύλων.....	27-36
Κεφάλαιο 3: Εκπαίδευση και φύλο.....	37-43
3α. Χαρακτηριστικά γυναικείας εκπαίδευσης: μια ιστορική αναδρομή.....	44-48
Κεφάλαιο 4: Μοντέλα ηγεσίας.....	49-52
4α Η κριτική κλασικών μοντέλων, η συμβολή φεμινιστικών μοντέλων και οι γυναίκες στην εκπαιδευτική ηγεσία.....	53-62
Κεφάλαιο 5: Έρευνα, στόχοι, μεθοδολογία	63-65
Κεφάλαιο 6: Ανάλυση δεδομένων.....	66-87
Κεφάλαιο 7: Συμπεράσματα-προβληματισμοί.....	88-90
Βιβλιογραφία:	
Ελληνική	91-94
Ξενόγλωσση.....	94-95

Εισαγωγή

Η υπο-εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις εξουσίας και ευθύνης αποτελεί ένα πρόβλημα που εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν οι Δυτικές κοινωνίες. Παρόλο που έχουν επέλθει μεταβολές όσο αναφορά την απασχόληση των γυναικών, τα δεδομένα εξακολουθούν να αναδεικνύουν κεντρικά ζητήματα ανισότητας που αφορούν όχι μόνο το μισθολογικό χάσμα, αλλά και την συγκέντρωση μικρότερων ποσοστών γυναικών σε κέντρα λήψης αποφάσεων. Η εν λόγω έρευνα επιχειρεί να εξετάσει ενδελεχώς το εν λόγω ζήτημα, εκκινώντας από τις μεταβολές στην εκπαίδευση και την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών σε βάθος χρόνου. Η προβληματική της έρευνας εκκινεί από την ανάγκη διερεύνησης των απόψεων των νέων γυναικών όσον αφορά ζητήματα που επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές τους και τι συνέπειες μπορεί αυτό να έχει στις επόμενες γενιές. Ιδιαίτερα σημαντικό θεωρείται να εξεταστούν παράμετροι που επηρεάζουν τις αποφάσεις αυτών των γυναικών σχετικά με τις επαγγελματικές τους επιδιώξεις.

Οι χαμηλοί δείκτες των γυναικών σε θέσεις εξουσίας και ευθύνης έχει μία σειρά από συνέπειες, ενώ οι γυναίκες που βρίσκονται σε αυτές τις θέσεις αντιμετωπίζουν πολύ συχνά την αμφισβήτηση, ανεξαρτήτων προσόντων. Αυτός ήταν και ο λόγος που στάθηκε αφορμή για να συνδεθούν οι κοινωνικοί ρόλοι των φύλων με την αγορά εργασίας και ιδιαίτερα με υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας. Έτσι λοιπόν, η έρευνα αυτή σκοπεύει να αναδείξει τους λόγους που οι γυναίκες συχνά δεν αναλαμβάνουν περισσότερες επαγγελματικές ευθύνες και δεν επιδιώκουν να ανέλθουν επαγγελματικά, οικονομικά και κοινωνικά. Η πρωτοτυπία της εν λόγω έρευνας εκκινεί από την σύνδεση που επιχειρεί να κάνει για τις απόψεις νεαρών γυναικών και την στάση τους απέναντι σε θέσεις εξουσίας, καθώς και η διερεύνηση των λόγων που τις ενθαρρύνουν ή τις αποτρέπουν από αυτή την απόφαση. Η διεθνής εμπειρία δείχνει ότι υπάρχει μεγάλη συσχέτιση μεταξύ των κοινωνικών ρόλων των φύλων και του τρόπου που αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους, τις ικανότητες τους και τις φιλοδοξίες τους.

Σκοπός αυτής της έρευνας είναι να διερευνήσει τις απόψεις των νέων γυναικών σε ζητήματα διεύθυνσης και διοίκησης των Εκπαιδευτικών Μονάδων και συγκεκριμένα της Δευτεροβάθμιας. Στόχος αυτής της έρευνας είναι να αναδείξει τις αιτίες που οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται σε θέσεις εξουσίας και ευθύνης στις Εκπαιδευτικές Μονάδες της

Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Κάποια από τα κεντρικά ερωτήματα που καλείται να διαφωτίσει η έρευνα είναι τα εξής:

- αν πιστεύουν ότι μπορούν να ανταποκριθούν σε διευθυντικές θέσεις στο πλαίσιο εκπαιδευτικών ιδρυμάτων της Δευτεροβάθμιας;
- πως και σε ποιο βαθμό θεωρούν ότι επηρεάζεται η επαγγελματική ζωή τους από την προσωπική ζωή;
- ποιος πιστεύουν ότι είναι ή θα έπρεπε να είναι ο ρόλος της μητρότητας σε σχέση με τις επαγγελματικές υποχρεώσεις των γυναικών;
- την άποψη τους σχετικά με το αν είναι αποτελεσματικότερες στην διοίκηση ή την διδασκαλία
- αν συνάντησαν κάποια εμπόδια
- αν τις αμφισβήτησαν στο επαγγελματικό περιβάλλον τους και γιατί
- που οφείλεται η τάση των γυναικών να αναλαμβάνουν μικρότερες τάξεις
- αν η μη ανάληψη διευθυντικών καθηκόντων οφείλεται σε έλλειψη φιλοδοξιών ή προσόντων τόσο στο πλαίσιο της Δευτεροβάθμιας όσο και σε άλλες επαγγελματικές θέσεις

Καθίσταται σαφές ότι η έρευνα που επιλέχθηκε είναι η ποιοτική και συγκεκριμένα οι ημιδομημένες συνεντεύξεις γιατί αυτό που μας ενδιέφερε ήταν η διερεύνηση των ανωτέρω απόψεων.

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στους κοινωνικούς ρόλους των φύλων. Η επισήμανση αυτή είναι σημαντική, καθώς αναδεικνύει σημαντικά ζητήματα που σχετίζονται με την ‘καλλιέργεια’ τάσεων και έξεων των φύλων. Ο διαφορετικός τρόπος ανατροφής αποτελεί σημαντική παράμετρο για τον τρόπο που το κάθε φύλο αντιλαμβάνεται τις δυνατότητες του, συνιστώσα που έχει μετέπειτα επιπτώσεις και στην ακαδημαϊκή και επαγγελματική του σταδιοδρομία. Σε αυτό το κεφάλαιο γίνεται αναφορά στις νόρμες και στο πως το σχολείο και η οικογένεια τις επικοινωνεί ήδη από την παιδική ηλικία. «...Η βελτίωση ή η επιδείνωση της θέσης των γυναικών μιας γενιάς στο σύστημα απασχόλησης διαμορφώνεται μέσα από τις εμπειρίες των κοινωνικών δομών και κυρίως της οικογένειας και του σχολείου, τα αξιολογικά κριτήρια και τις προσδοκίες των γυναικών της επόμενης γενιάς» (Γιαννακόπουλου, 1997:676).

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύεται η σχέση φύλου και αγορά εργασίας. Το γεγονός ότι όλο και πιο πολλές γυναίκες εισάγονται στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση και εξειδικεύονται στρέφει το ερώτημα στους Λόγους και στο πως αυτοί έχουν δομήσει την έμφυλη κατανομή εργασίας. Αναλυτικότερα, δίνεται έμφαση στα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης.

Στο πλαίσιο αυτό αποδίδονται διάφορες ερμηνείες για τις διακρίσεις των γυναικών (μαρξιστική προσέγγιση κ.λπ), οι κριτικές που ασκήθηκαν, αλλά και οι σημαντικές οδούς ερμηνείας που άνοιξαν για την εξέταση του φαινομένου. Παράλληλα, παρουσιάζονται και κάποιες ενδεικτικές μελέτες για την γυναικεία απασχόληση, θέτοντας σημαντικές προβληματικές, ενώ αναδύονται και κοινωνικά δίπολα που διαμόρφωσαν τα έμφυλα στερεότυπα. Έπειτα, εξετάζονται διάφορες προκαταλήψεις για την απασχόληση των δύο φύλων και η πορεία 'γέννησης' του έμφυλου καταμερισμού εργασίας. Ταυτόχρονα, αναλύονται οι νεοκλασικές θεωρίες για το ανθρώπινο κεφάλαιο, οι θεωρίες θεσμικής διαίρεσης και αγοράς και οι φεμινιστικές θεωρίες.

Στο τρίτο κεφάλαιο, παρουσιάζεται η σχέση φύλου και εκπαίδευσης. Στο πλαίσιο αυτό, αναδύονται οι δυσκολίες που συνάντησαν οι γυναίκες ακόμη και στο επίπεδο της εκπαίδευσης. Μαθήματα και επαγγέλματα μπαίνουν στο μικροσκόπιο, δείχνοντας πως οι προσδοκίες των εκπαιδευτικών και των γονέων για τα φύλα μεγεθύνουν τις φύσει ικανότητες των φύλων. Σαφώς, οι Λόγοι που αποθαρρύνουν πολλές γυναίκες να ακολουθήσουν επαγγέλματα Θετικών ή Τεχνολογικών επιστημών, φαίνεται να έχουν κοινωνικό χαρακτήρα και να μην βασίζονται σε φύσει δυνατότητες. Επιπλέον, αναδύεται και η δύναμη των σχολικών εγχειριδίων να επικοινωνούν έμφυλα πρότυπα στα παιδιά και να καθιστούν σαφή τα όρια μεταξύ των γυναικείων και ανδρικών πλαισίων δράσης.

Στο τέταρτο κεφάλαιο πραγματοποιείται η ανάλυση δεδομένων από τις συνεντεύξεις, οι οποίες αναδεικνύουν κεντρικά ζητήματα που αφορούν την σχέση φύλου και απασχόλησης. Η έμφαση δίνεται σε παράγοντες που δρουν ως τροχοπέδη στις επαγγελματικές φιλοδοξίες και επιδιώξεις των γυναικών. Κεντρικά είναι τα ζητήματα της έμφυλης κατανομής ρόλων στον οικιακό χώρο και οι όψεις της μητρότητας, που διατρέχουν τις απόψεις των περισσότερων υποκειμένων έρευνας. Εν κατακλείδι παρουσιάζονται τα συμπεράσματα και κάποιιοι προβληματισμοί που δείχνουν να αναπαράγουν το φαινόμενο της υπο-εκπροσώπησης των γυναικών τόσο στην διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων της Δευτεροβάθμιας όσο και σε θέσεις ευθύνης και εξουσίας, γενικά.

1: Κοινωνικοί ρόλοι και φύλα

Το φύλο στην εν λόγω εργασία προσεγγίζεται ως κοινωνικό (gender) και όχι ως βιολογικό (sex). Υιοθετώντας αυτή την οπτική καθίσταται σαφές ο κοινωνικός χαρακτήρας του, δηλαδή οι νοηματοδοτήσεις και οι νόρμες που αποδίδονται στο εκάστοτε φύλο είναι απόρροια της κοινωνίας και των προτύπων που αυτή υιοθετεί ανά χώρο και χρόνο. Το εκάστοτε φύλο, κατασκευάζει, διαμορφώνει και επαναπροσδιορίζει τους όρους του φύλου του, δημιουργώντας μία ταυτότητα, η οποία δεν είναι απαραίτητο να επιδέχεται μία συνέχεια. Πιο συγκεκριμένα με τον όρο ταυτότητα εννοούμε την *‘κοινωνική δόμηση’ του εαυτού, το ασταθές και ‘μεταβαλλόμενο εγώ’ του κάθε ανθρώπου* (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006:121).

Σύμφωνα με την Κολέτ Σιλάν «...η ταυτότητα του φύλου μας πριν την οικειοποιηθούμε βρίσκεται στο μυαλό των γονιών μας και εκείνων που μας περιβάλλουν...το φύλο και η ηλικία είναι η πρώτη κοινωνική κατηγορία την οποία χρησιμοποιεί το παιδί για να κατανοήσει τον κόσμο» (Μποντελό, Εστεμπλέ, 2009:50).

Αναλυτικότερα, όπως αναφέρει η Gilbertson (1987: 297), στις δυτικές κοινωνίες η αρρενωπότητα σχετίζεται με την αυτονομία, την επιθετικότητα την ανεξαρτησία και την επίτευξη στόχου, ενώ η θηλυκότητα με την εξάρτηση, την παθητικότητα και την φροντίδα. Η διαφορά μεταξύ του βιολογικού και του κοινωνικού φύλου είναι βασική, ώστε να συνειδητοποιήσει κάποιος την γέννηση των προκαταλήψεων και των στερεοτύπων που αφορούν διάφορες όψεις της καθημερινής ζωής των φύλων. Τα έμφυλα στερεότυπα δεν περιορίζουν μόνο την καθημερινή ζωή των φύλων, αλλά τις επιθυμίες τους, τις φιλοδοξίες τους και τέλος την ίδια τους την δράση, η οποία μπορεί να λειτουργεί θετικά ή αρνητικά.

Σύμφωνα με την Βιτσιλάκη-Σορωνιάτη(1997:587), η ανατροφή των παιδιών τόσο διαμέσου των γονιών όσο και μέσω του σχολείου συμβάλει στις αντιλήψεις και τις φιλοδοξίες που θα αποκτήσει το παιδί. Οι νόρμες του φύλου καλλιεργούνται σταδιακά καθόλη την διάρκεια της ζωής του ατόμου και η κοινωνία στέκεται πάντα στην γωνία, έτοιμη να επισημάνει προσδοκίες και απαγορεύσεις για το κάθε φύλο. Ο τρόπος ανατροφής, ο τρόπος προσφώνησης, τα χρώματα των ρούχων, οι παραινήσεις που θα γίνουν, οι απαγορεύσεις που θα τεθούν, όλοι αυτοί οι παράγοντες καθιστούν ευκρινές ποιο είναι το φύλο του ανθρώπου, εμποτισμένο με κοινωνικές προσδοκίες και κοινωνικά επιτρεπτές κατά το φύλο συμπεριφορές. Η επισήμανση των ορίων καθίσταται ακόμη πιο έντονη, όταν τα φύλα υιοθετούν συμπεριφορές που δεν εμπίπτουν στην επιτρεπόμενη κατά φύλο νόρμα. «Η διαμόρφωση της αντίληψης για το φύλο συνδέεται άμεσα με τις διαδικασίες δόμησης των

στερεοτύπων του φύλου που συνιστούν υπεραπλουστευμένες και προκατασκευασμένες κοινωνικές αντιλήψεις που αναφέρονται σε συμπεριφορές, ικανότητες, ρόλους και επαγγέλματα των μελών μιας κοινωνίας, απλά και μόνο λόγω του φύλου τους» (Χαμπίδης, 2012:20).

Όταν τα κορίτσια είναι επιθετικά-όπως τα αγόρια- λαμβάνουν περισσότερες παρατηρήσεις σε σχέση με τα αγόρια, γιατί δεν είναι στη φύση τους να φέρονται κατ' αυτόν τον τρόπο. Παρομοίως, όταν οι γυναίκες φέρονται αυταρχικά, σκληρά ή απλά αυστηρά - όπως κάποιοι άντρες- θεωρείται ότι χάνουν την θηλυκότητα τους και ότι η συμπεριφορά αυτή δεν ταιριάζει στο φύλο τους. Επιπλέον, συχνά θεωρούνται πιο σκληρές απλώς και μόνο επειδή δεν αντιμετωπίζουν μία κατάσταση με συγκαταβατικό τρόπο, όπως θα έπρεπε δηλαδή! Η συμπεριφορά που είναι κατάλληλη για το ένα φύλο, καθίσταται απαγορευμένη για το άλλο. Οι γυναίκες –από μικρές- οφείλουν να είναι όμορφες και να προσέχουν τους εαυτούς τους. Τα κομπλιμέντα που απευθύνονται σε κορίτσια επικεντρώνονται κατά βάση στην εξωτερική τους εμφάνιση κι' όχι στην πνευματικότητα ή την εξυπνάδα τους.

Τα αγόρια από την άλλη πλευρά μαθαίνουν από μικρή ηλικία να κρύβουν τα συναισθήματα τους, συνιστώσα που μερικές φορές δημιουργεί προβλήματα και στις μετέπειτα σχέσεις τους. Η φράση *οι άντρες δεν κλαίνε*, γνωστή στους περισσότερους αντικατοπτρίζει αυτή ακριβώς τη νόρμα- ότι οι άντρες δεν πρέπει να κλαίνε, δεν πρέπει να εκδηλώνουν την ευαισθησία τους, δεν πρέπει να υιοθετούν μία γυναικεία συμπεριφορά ή συναίσθημα-, υποδείξεις που είναι καταπιεστικές για ένα παιδί και περιοριστικές και λαθεμένες για τον τρόπο που διαχειρίζεται τα συναισθήματα του. Ένα άλλο κεντρικό σημείο όσο αναφορά την ανδρική σεξουαλικότητα είναι η ενθάρρυνση (ιδιαίτερα των πατεράδων) των αγοριών να δημιουργήσουν σχέση με το άλλο φύλο, αλλά και μετέπειτα ο έλεγχος στην σεξουαλική ζωή των αντρών είναι μηδαμινός, ενώ οι εμπειρίες αυτών αποτιμώνται θετικά από το φιλικό περιβάλλον. Ας μην παραβλέπει κάποιος ότι πολλές φορές υπήρχε και η υποστήριξη των ίδιων των πατεράδων για την έναρξη της σεξουαλικής ζωής του γιού.

Σαφώς και τα κορίτσια μεγαλώνουν τελείως διαφορετικά, βρισκόμενες από μία διαρκή εποπτεία της οικογένειας και της κοινωνίας με σκοπό την διαφύλαξη της αγνότητας της. Είναι ίσως περίεργο να τίθενται τέτοια ζητήματα, είναι ωστόσο βασικό να ανακαλύψει κανείς ότι τα φύλα μεγαλώνουν με τελείως διαφορετικές προσδοκίες όσον αφορά την εξωτερική εμφάνιση τους, την ευφυΐα τους, τα συναισθήματα τους, την σεξουαλικότητα τους, την εργασία τους και πολλές άλλες όψεις της καθημερινής τους ζωής, οι οποίες δρουν επιβαρυντικά και περιοριστικά και για τους δύο, ειδικά για τις γυναίκες. Αξίζει να σημειωθεί ότι όσο πιο παγιωμένες είναι οι απόψεις των γονιών για τις νόρμες του φύλου, τόσο πιο σαφή είναι τα όρια που θέτουν και οι συμπεριφορές που επικοινωνούν στα παιδιά τους.

Αν κάποιος δυσπιστεί σε αυτά που διαβάζει μπορεί να ανατρέξει στην παιδική και εφηβική ηλικία του, εξετάζοντας πως τα φύλα τις περισσότερες φορές δέχονταν διαφορετικές φιλοφρονήσεις, είχαν διαφορετικές επιδιώξεις, καλλιεργούσαν διαφορετικές επιθυμίες και επιδίωκαν διαφορετικούς στόχους. Αυτό δεν σημαίνει ότι τα φύλα λειτουργούν πάντα βάσει των κυρίαρχων Λόγων περί φύλου. Παρόλ' αυτά και στην ενήλικη ζωή ιδιαίτερα, η συμμόρφωση των φύλων είναι ακόμη πιο έντονη, κι' όταν δεν είναι επιδέχεται κριτική –ακόμη και από άτομα του ίδιου φύλου-. Καθίσταται ευδιάκριτο σε όποιον ή όποια υιοθετεί διαφορετική συμπεριφορά από αυτή που προστάζει το φύλο του, ότι θεωρείται απαγορευτική ή λαθεμένη. Όλα αυτά τα ζητήματα οφείλουν να επανεξετάζονται κριτικά σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο. Το ότι οι έμφυλες νόρμες υπάρχουν δεν σημαίνει ότι είναι απαραίτητα σωστές και ο λόγος που οφείλουν να μεταβληθούν είναι επειδή η ανθρώπινη δράση δεν πρέπει να μπαίνει σε στεγανά μόνο και μόνο λόγω φύλου. Έτσι λοιπόν υπάρχουν και ευαίσθητοι άντρες και αυστηρές γυναίκες, το γεγονός ότι η κοινωνία προσπαθεί να ταυτίσει συγκεκριμένες συμπεριφορές με συγκεκριμένα φύλα είναι το λιγότερο περιοριστικό για την ζωή των ατόμων, ενώ προκαλεί πολλά εμπόδια και αρνητικές συνέπειες στην επαγγελματική, οικονομική και προσωπική τους ζωή.

Ένα άλλο λάθος που μπορούμε να κάνουμε είναι να *αγνοήσουμε* το φύλο (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006:644). Με το να μην λαμβάνουμε υπόψη τις υποχρεώσεις, τις ιδιαίτερες ανάγκες που έχει το κάθε φύλο κ.λπ είναι σαν να μην υπολογίζουμε τις ιδιαιτερότητες του κάθε φύλου. Ουσιαστικά μέσα από την ισότητα γεννιέται η ανισότητα, είναι κάτι που μπορεί κάποιος να διαπιστώσει ακόμη και σε ένα σχολικό περιβάλλον. Όλα τα παιδιά δεν έχουν τις ίδιες ικανότητες, αυτό όμως δεν σημαίνει ότι δεν έχουν δυνατότητες. Εφόσον, ο κάθε μαθητής φέρει μία διαφορετική ταυτότητα ή μία διαφορετική ικανότητα δεν μπορεί να αξιολογηθεί με ένα μόνο μέτρο. Έτσι λοιπόν και τα φύλα μπορεί να φέρουν ή μεγαλώνουν με τέτοιο τρόπο, ώστε να φέρουν διαφορετικά χαρακτηριστικά γνώρισμα στην προσωπικότητά τους, αλλά αυτό δεν συνεπάγεται ότι το ένα έχει περισσότερες ικανότητες από το άλλο. Είναι η κοινωνία αυτή που μεταφράζει τις ικανότητες των φύλων και τις αξιολογεί βάσει των δικών της προσδοκιών, κι' όχι η αξία αυτή καθαυτή των φύλων ή των δυνατοτήτων που έχουν.

Στο ίδιο μήκος κύματος και η *ουδέτερη στάση* απέναντι στα φύλα, μπορεί να αναπαράγει στερεότυπα (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006:644). Μία γυναίκα εργαζόμενη, η οποία είναι μητέρα πιθανόν να μην μπορέσει να επεκτείνει το εργασιακό ωράριο της, επειδή θα πρέπει να περάσει από το σχολείο, ώστε να πάρει το παιδί της. Σε αυτή την περίπτωση τι μπορεί να γίνει; Το μόνο σίγουρο είναι ότι το να αξιολογήσεις αρνητικά την μη

διαθεσιμότητα της γι' αυτό τον λόγο και να το χρησιμοποιήσεις ως αιτία για να υποστηρίξεις ότι δεν είναι συνεπής στις εργασιακές υποχρεώσεις, είναι το λιγότερο λάθος. Σε αυτή την περίπτωση τι θα μπορούσε να γίνει; Κάποιες πιθανές προτάσεις θα ήταν οι εξής:

- Να υπάρχει μέριμνα ή κάποια κρατική δομή που να μπορεί να παραμείνει το παιδί μέχρι να ολοκληρώσει η μητέρα τις επαγγελματικές υποχρεώσεις της.
- Να συμμετέχει και ο πατέρας στην διαδικασία αυτή και να μην θεωρείται αποκλειστική αρμοδιότητα της μητέρας, εφόσον είναι και οι 2 είναι γονείς.

Η ταύτιση κάποιων δραστηριοτήτων με την μητέρα δρα ανασταλτικά για τις υπόλοιπες υποχρεώσεις που έχουν οι μητέρες και ταυτόχρονα δεν αξιολογείται θετικά η διαδικασία αυτή από κοινωνικής πλευράς. Σε πολλές σχολικές εκδηλώσεις, που αφορούν την ζωή του παιδιού, οι μητέρες δείχνουν να παρευρίσκονται, καθώς θεωρείται *δική τους δουλειά*, ωστόσο αυτό κοινωνικά δεν αξιολογείται όπως θα έπρεπε. Επιπλέον, αρκετές φορές η μητρότητα συνιστά παράγοντα απόλυσης και αντικατάστασης της από μία δουλειά. Η μητρότητα λοιπόν, κοινωνικά, ιδιαίτερα σε επίπεδο εργασίας δεν αναγνωρίζεται όπως θα έπρεπε, βάζοντας τις γυναίκες να διαλέξουν και κατηγορώντας τις έπειτα για επαγγελματικούς λόγους (π.χ. λιγότερη εμπειρία κ.λπ).

Αξίζει να γίνει αναφορά στα παρακάτω μοντέλα δίπολων, τα οποία αν και απόλυτα παρουσιάζουν με έναν πολύ στοχευμένο τρόπο την ταύτιση με τα φύλα και το πώς αυτή αξιολογείται κοινωνικά. Σύμφωνα με την Julie Nelson(2007:68), «...η διανοητική σύνθεση της αξίας (ανώτερης/κατώτερης) με τους δυϊσμούς με το φύλο είναι οι ακόλουθοι:

- οικονομικός/κοινωνικός
- ανεξάρτητος/εξαρτημένος
- λογικό/συναισθηματικός
- ατομικιστής/αλτρομιστής
- αυτάρκης/ ανασφαλής
- σκληρός/μαλακός».

Τα δίπολα λογικός/συναισθηματικός και σκληρός/μαλακός είναι από τα πιο συχνά στερεότυπα όσο αναφορά τις 'φύσεις' των φύλων. Η συναισθηματικότητα των γυναικών συνδέεται ακόμη και με την φυσιολογία της και αποτελεί και επιχείρημα για την ανικανότητα της να βρεθεί σε θέσεις μεγάλης ευθύνης. Επιπλέον, όχι μόνο οι άντρες, αλλά και πολλές

γυναίκες υποστηρίζουν ότι η φύση της γυναίκας (αναφερόμενη στην ιδιαίτερη φύση της και στις ανάγκες που έχει) δρα ανασταλτικά στον τρόπο που οι γυναίκες λαμβάνουν σημαντικές αποφάσεις. Μία συγκεκριμένη κατάσταση που οι γυναίκες αντιμετωπίζουν κάθε μήνα, αποτελεί αρκετές φορές μορφή αστεϊσμού, ωστόσο κρύβει γενικότερες αντιλήψεις για το αν είναι ικανή να κρίνει μη συναισθηματικά! Επίσης, η κοινωνία αναμένει από τις γυναίκες να είναι πιο συναισθηματικές από τους άντρες, ενώ κάτι τέτοιο δεν ισχύει για όλες τις γυναίκες. Εν αντιθέσει, όταν οι άντρες φέρονται συναισθηματικά, νιώθουν ότι πολλές φορές αντιβαίνουν στις προσδοκίες των άλλων. Στο ίδιο μοτίβο και η σύνδεση των γυναικών με μία πιο μαλακή και ευαίσθητη συμπεριφορά και των αντρών με μία πιο σκληρή είναι ένα μοντέλο που έχει επηρεάσει και την εργασιακή ζωή των φύλων, αλλά και τις προσδοκίες της κοινωνίας εν γένει.¹ Τα μοντέλα συμπεριφοράς που συνδέονται με το *φύλο και τα σεξουαλικά στερεότυπα*, επεκτείνονται και στην επαγγελματική ζωή των φύλων και μεταβάλλονται με αρκετά αργούς ρυθμούς, ενώ οι όποιες μεταβολές σημειώνονται μπορούν να γίνουν φανερές μόνο σε μεγάλο βάθος χρόνου (Βιτσιλάκη, 2007:15).

Οι έρευνες των φεμινιστριών έχουν αναδείξει ότι οι σχέσεις ιεραρχίας συνιστούν κεντρικό παράγοντα στον τρόπο που οργανώνεται η κοινωνική δομή (Στρατηγάκη, 1996:28). Ένας βασικός στόχος που έθεσε το γυναικείο κίνημα από το τέλος του 19^{ου} αιώνα μέχρι σήμερα είναι η κατάρριψη της σύνδεσης βιολογικού και κοινωνικού φύλου. (Στρατηγάκη, 1996:29). Ο λόγος πίσω από αυτή την επιθυμία έγκειται στο να αναδείξει ότι η ανισότητα οφείλεται σε θέσει χαρακτηριστικά κι' όχι φύσει. Η έμφυλη ανισότητα δομήθηκε πάνω σε διαφορετικές φύσεις, οι οποίες αποτελούν κατασκευές της κοινωνίας, εμποτισμένες με κοινωνικά αναμενόμενες προσδοκίες, νόρμες και συμπεριφορές κατά φύλο.² Η κοινωνία κατασκευάζει κάποια *επαγγελματικά στερεότυπα*, τα οποία σε συνδυασμό με το πολιτισμικό και εργασιακό πλαίσιο συμβάλλουν στον *διαχωρισμό των φύλων* (Κατή, 2002:31).

¹ Όπως αναφέρει η Connell «... συζητώντας τις αναπαραστάσεις της θηλυκότητας και του ανδρισμού στο πλαίσιο των κοινωνικών επιταγών για τις σχέσεις των φύλων, άτομα που ανήκουν σε διαφορετικές ομάδες είναι δυνατόν να διαμορφώσουν διαφορετικές αντιλήψεις και αξίες» (Δεληγιάννη, Αθανασιάδου, 1997:98).

² «Η μαρξιστική προσέγγιση, η οποία αναφέρεται στον έλεγχο της εργατικής δύναμης και στον περιορισμό της σεξουαλικότητας των γυναικών από τους άντρες δεν μπόρεσε να εξηγήσει με πειστικότητα τον κατά φύλο καταμερισμό της εργασίας, ωστόσο ανέδειξε ζητήματα όπως: α) αυτό της οικιακής εργασίας και του ρόλου του στην ανάπτυξη του καπιταλισμού β) τον 'εφεδρικό στρατό εργασίας' και τον ρόλο των γυναικών σ' αυτό» (Στρατηγάκη, 1996:32-33).

Οι Μπουρνούδη και Ψάλτη (1997:627), υποστηρίζουν ότι η *οικογένεια* διαδραματίζει σημαντικό ρόλο όσο αναφορά τις αποφάσεις που θα πάρουν τα παιδιά σχετικά με την *επαγγελματική τους σταδιοδρομία*. Η έρευνα, επίσης, δείχνει ότι τα κορίτσια προσανατολίζονται σε επαγγέλματα που τους γεμίζουν και τα βρίσκουν ενδιαφέροντα, ενώ τα αγόρια φαίνεται να έλκονται από επαγγέλματα που έχουν μεγαλύτερη ασφάλεια και σημειώνουν καλύτερες οικονομικές απολαβές. Οι προσδοκίες των παιδιών από την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, φαίνεται πως επηρεάζεται από το οικογενειακό πλαίσιο και όσο πιο ευδιάκριτοι είναι οι ρόλοι των φύλων μέσα σε μία οικογένεια, τόσο πιο στερεοτυπικές θα είναι οι παρααινέσεις των γονιών για την ακαδημαϊκή και την επαγγελματική πορεία των παιδιών τους.

Οι επιστήμονες συνέβαλαν επίσης στην εκτόξευση στερεοτύπων, καθώς στα *τέλη του 60'* υποστήριζαν πως οι *νοητικές ικανότητες των φύλων είναι διαφορετικές*, ανάγοντας αυτές τις διαφορές στην βιολογία τους (Κατή, 2002:16). Αυτές οι απόψεις επειδή έφεραν και την συμβολή της επιστήμης θεωρούνταν αυθεντία, με σκοπό να καθίστανται αληθινές, καταστέλλοντας την δράση των γυναικών για χρόνια και χτίζοντας έναν έντονο έμφυλο καταμερισμό στον χώρο της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας. Ωστόσο, από τα *μέσα του 70'* άρχισαν να κάνουν την εμφάνιση τους *μονογραφίες*, οι οποίες αμφισβητούσαν αυτά τα πορίσματα και ταυτόχρονα άσκησαν κριτική *στην ιδέα των εγγενών νοητικών ικανοτήτων»*(Κατή, 2002:17). Στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, παρόλο που η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας συνδέθηκε με *οικονομικές ανάγκες*, εξακολούθησε να διαφοροποιείται από την ανδρική εργασία (Αβδελά, 1990:58). Πιο συγκεκριμένα, η συγγραφέας υποστηρίζει ότι ο μισθός των γυναικών αποτελούσε πιο πολύ έναν *βοηθητικό μισθό*, ο οποίος έρχονταν να συμπληρώσει τον βασικό μισθό του άντρα. Η μισθολογική κατάσταση αυτή εξακολουθεί να υφίσταται και λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική κρίση, οι γυναίκες είναι αυτές που καλούνται να αφήσουν την δουλειά τους είτε επειδή λαμβάνουν μικρότερο μισθό, είτε επειδή πρέπει να ασχοληθούν οι ίδιες με το παιδί και τις ανάγκες του (π.χ. όταν δεν υπάρχει η οικονομική δυνατότητα για απασχόληση νταντάς ή δασκάλας).

Οι γυναίκες προσεγγίζονται ως ομοιογενή ομάδα, ενώ δεν είναι, αν λάβουμε υπόψη παράγοντες όπως η εθνικότητα, η κοινωνική τάξη, η θρησκεία, η σεξουαλικότητα κ.λπ, οι οποίες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον τρόπο που προσλαμβάνεται μία γυναίκα κοινωνικά (Shakeshaft, 2006:497). Όλες αυτές οι συνιστώσες αποτελούν χαρακτηριστικά, τα οποία διαφοροποιούν τις επιθυμίες, τις ανάγκες και τις διεκδικήσεις των γυναικών.

2: Αγορά εργασίας και φύλο

«...η αγορά εργασίας δεν είναι μία, ούτε είναι ενιαία»(Φώκιαλη, 2007:107).

Η γυναικεία απασχόληση χαρακτηρίζονταν και εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από αντιφάσεις, αλλά και αδικίες σε βάρος της γυναικείας ταυτότητας, έχοντας συνέπειες στην επαγγελματική τους ανέλιξη και την οικονομική τους ευρωστία. *«Μετά το 1980 παρατηρείται αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, αλλά και αύξηση της ανεργίας που πλήττει κυρίως τις νέες γυναίκες, ενώ ο μεγαλύτερος αριθμός των γυναικών απασχολείται σε υπηρεσίες, σε μισθωτές θέσεις εργασίας»* (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006:627). Όπως θα διαπιστώσουμε και σήμερα (βλ. έρευνες ΚΕΘΙ) η ανεργία και οι επισφαλείς συνθήκες εργασίας εξακολουθούν να πλήττουν τις γυναίκες. Παρόλ' αυτά, οι γυναίκες πλέον λαμβάνουν την μόρφωση που επιδιώκουν, εξειδικεύονται με μεταπτυχιακές σπουδές, οπότε πρέπει να αναζητήσουμε τις αιτίες όχι σε αυτή καθαυτή τη γυναίκα, αλλά στους Λόγους, οι οποίοι λειτουργούν και πάλι εναντίον της.

Μία βασική παράμετρος που καθορίζει την γυναικεία εργασία, το είδος της εργασίας, τις ώρες εργασίας κ.λπ. είναι η μητρότητα και οι οικιακές εργασίες, οι οποίες εξακολουθούν – σε πολλές περιπτώσεις- να θεωρούνται μία γυναικεία δραστηριότητα, ανεξάρτητα από τις αλλαγές που έχουν επέλθει στο επαγγελματική και οικονομική ζωή των γυναικών. Η επιθυμία των γυναικών να συνδυάσουν την επαγγελματική με την προσωπική τους ζωή, θεωρήθηκε από τους *επιστήμονες* ως η *κοινωνική ποινή* τους. (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006:631). Παρόλ' αυτά μία τέτοια οπτική είναι υπεραπλουστευτική και δείχνει πως η ανακατανομή των υποχρεώσεων που έπρεπε να έχει γίνει αποδείχθηκε φενάκη και οι ευθύνες αποδόθηκαν /λαθεμένα προφανώς πάλι στις γυναίκες. Αξίζει να σημειωθεί όμως ότι *«..το γεγονός της διπλής σταδιοδρομίας στα παντρεμένα ζευγάρια απαιτεί σήμερα την συμμετοχή των αντρών στις οικιακές εργασίες, η οποία εξαρτάται από το επίπεδο μόρφωσης που διαθέτουν, το εισόδημα τους, τις φιλελεύθερες απόψεις τους και την απασχόληση της ίδιας της γυναίκας»* (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006:631). Πολλές φορές, η απόφαση των γυναικών να εργαστούν συνδέεται όχι μόνο με βάση τις ατομικές επιδιώξεις, αλλά και με τις οικογενειακές αποφάσεις, όπου η οικογενειακή κατάσταση (π.χ. η αναμονή ενός παιδιού ή επιθυμία απόκτησης παιδιού) επηρεάζει τις επιλογές τους. Όσο πιο ενθαρρυντικό και συνεργατικό είναι το οικογενειακό

περιβάλλον και ο σύζυγος τόσο πιο εύκολη φαίνεται να είναι για την γυναίκα η επιδίωξη φιλόδοξων στόχων.

Αν και οι περισσότεροι νόμοι που αφορούσαν την ισότητα στην απασχόληση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και το επάγγελμα ψηφίστηκαν τη δεκαετία του 1980 (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006:633), η ανισότητα όσο αναφορά την ανάληψη υπεύθυνων θέσεων και η πρόσβαση συνεπώς σε υψηλότερα εισοδήματα φαίνεται ότι εξακολουθεί να ισχύει βασιζόμενη σε στερεότυπα περί κοινωνικών ρόλων και σε ικανότητες που φέρει το εκάστοτε φύλο. Τα στερεότυπα επηρεάζουν σε τόσο μεγάλο βαθμό την ζωή των γυναικών εργαζομένων –ιδιαιτέρα σε υψηλόβαθμες θέσεις- όπου ακόμη κι' όταν καταφέρουν να ανέλθουν έρχονται αντιμέτωπες με την αμφισβήτηση της αξίας και των προσόντων τους, κρίνονται αυστηρά στην βάση των κοινωνικών προσδοκιών όσο αναφορά την συμπεριφορά τους (βλ. σκύλα κ.λπ) ή χαρακτηρίζονται για άσχετους λόγους π.χ. το ντύσιμο τους κι' όχι για τις πραγματικές τους ικανότητες και φιλοδοξίες. Αξίζει να σημειωθεί ότι «...όσο υψηλότερη είναι η εκπαίδευση των γυναικών τόσο μεγαλύτερη είναι και η συμμετοχή της στο εργατικό δυναμικό της χώρας» (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006:636). Αυτός είναι άλλωστε και ο λόγος που θα δώσουμε έμφαση στην εκπαίδευση και το φύλο, η οποία διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στον τρόπο που επιχειρήθηκε η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας.

«Σύμφωνα με την Moore, Οι παράγοντες που επηρεάζουν την είσοδο των γυναικών στη μισθωτή εργασία είναι οι ακόλουθοι:

- η οικονομική δομή
- το επίπεδο εκβιομηχάνισης
- οι δυνατότητες εκπαίδευσης
- το νομικό καθεστώς για τις γυναίκες
- οι πολιτισμικές αξίες
- τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του πληθυσμού
- η ηλικία γάμου (Κάτη, 2002:34).

Η οικονομική δομή και το οικονομικό καθεστώς μιας οικογένειας μπορούν να λειτουργήσουν ενθαρρυντικά ή αποθαρρυντικά για την γυναικεία εργασία. Μην λησμονούμε ότι οι πρώτες γυναίκες που εισήλθαν στην αγορά εργασίας ήταν γυναίκες της εργατικής τάξης, οι οποίες ενθαρρύνθηκαν να εργαστούν –σε ορισμένες περιπτώσεις- με σκοπό να συμβάλλουν στα οικονομικά έξοδα της οικογένειας και του νοικοκυριού. Το επίπεδο εκβιομηχάνισης αποτέλεσε έναν καθοριστικό παράγοντα για την εργασία των γυναικών, όπου εκείνη την περίοδο σημειώθηκε έκρηξη της γυναικείας απασχόλησης, γεγονός που

πυροδοτήθηκε και από άλλες πολιτικές και κοινωνικές συνθήκες. Αρχικά, η εργασία των γυναικών είχε *συμπληρωματικό χαρακτήρα*, κάτι που αντικατοπτρίζεται και στους μισθούς που λάμβαναν (Στρατηγάκη, 1996:34). Αξίζει να σημειωθεί ότι δεν μπορεί να επέλθει *ισότητα στην εργασία*, χωρίς να υφίσταται στην *οικογένεια* και την κοινωνική πραγματικότητα (Βιτσιλάκη, 2007:17). Οι *δυνατότητες εκπαίδευσης* έπαιξαν εξίσου πολύ σημαντικό ρόλο – ίσως και μεγαλύτερο-, καθώς όπως θα δούμε οι γυναίκες αποκλείονταν για χρόνια από την εκπαίδευση, έπειτα μπορούσαν να ακολουθήσουν αυτήν την πορεία μόνο κορίτσια της αστικής τάξης, ενώ αργότερα υπήρξε μία έκρηξη στερεοτύπων όταν τα κορίτσια θέλησαν να εισέλθουν στο Πανεπιστήμιο, αλλά και να διεκδικήσουν την είσοδο τους σε σχολές που είχαν νοσηματοδοτηθεί ως ‘αντρικές’.

Το νομικό καθεστώς, υπήρξε ένας άλλος επίσης βαρυσήμαντος παράγοντας, αφού για πολλά χρόνια απέκλειε τις γυναίκες από την έννοια του πολίτη. *«Το εργατικό δίκαιο προσπάθησε να ταυτίσει τη γυναίκα με το πρότυπο του άνδρα εργαζόμενου και έτσι χαρακτηρίστηκε από μια ‘εξανδρισμένη’ αντίληψη για την ισότητα, η οποία αγνοεί τον διαφορετικό κοινωνικό ρόλο των γυναικών»* (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006:634). Στο πλαίσιο αυτό δεν πρέπει να μπερδεύουμε την ισότητα με την ισονομία, καθώς η ισότητα πολλές φορές γεννά την ανισότητα όταν δεν λαμβάνει υπόψη τις ιδιότητες και τα χαρακτηριστικά του άλλου. Η μητρότητα, η οποία αποτελεί μία συνθήκη που οι περισσότερες γυναίκες επιλέγουν πρέπει να λαμβάνεται υπόψιν ως ένα διαφορετικό χαρακτηριστικό που πρέπει να επιδέχεται διαφορετική αντιμετώπιση π.χ. άδεια κ.λπ., όχι υποτιμώντας το ούτε παραβλέποντας, αλλά αναγνωρίζοντας ως μία επιλογή που έχει η γυναίκα και το κράτος οφείλει όχι μόνο να σέβεται, αλλά και να υποστηρίζει τις ενδεχόμενες ανάγκες. Ένας μάλλον αρκετά ισχυρός παράγοντας είναι και οι *πολιτισμικές αξίες*, με τις οποίες οι άνθρωποι μεγαλώνουν και θεωρούνται αναπόσπαστο κομμάτι της ταυτότητας τους και του τρόπου σκέψης τους. Οι προσδοκίες για την συμπεριφορά των φύλων καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό και για κάποιους ανθρώπους αποκλειστικά από το πολιτισμό στον οποίον έχουν γεννηθεί. Οι νόρμες αυτές, οι οποίες αφορούν και τα φύλα και την επιτρεπόμενη κάθε φορά συμπεριφορά έδρασα ανασταλτική για τις γυναίκες, ενώ περιόρισαν για πολλά χρόνια και εξακολουθούν να περιορίζουν την δράση τους. Τα *δημογραφικά χαρακτηριστικά* και η *ηλικία γάμου* διαδραμάτισαν επίσης σημαντικό ρόλο. Τα χαρακτηριστικά αυτά επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό και από τις πολιτισμικές αξίες της κάθε κοινωνίας. Η διεύρυνση της εκπαίδευσης των γυναικών, η ανεργία, οι φιλοδοξίες των γυναικών και άλλοι παράγοντες φαίνεται να επηρεάζουν την ηλικία του γάμου, η οποία μετατοπίζεται. Ωστόσο, οι πολιτισμικές αξίες που

αφορούν τον γάμο και την μητρότητα φαίνεται να επηρεάζουν αρνητικά την ζωή των γυναικών.

Ο έμφυλος καταμερισμός εργασίας έχει μία σειρά από συνέπειες. Πιο συγκεκριμένα, το φαινόμενο αυτό δρα ανασταλτικά για την αγορά εργασίας, δεν ενθαρρύνει τις αλλαγές, ενώ αντιμετωπίζοντας με αυτόν τον τρόπο τις γυναίκες συμβάλει στην *διαιώνιση των έμφυλων ανισοτήτων* (Βιτσιλάκη, 2007β:81). Παράλληλα, αυτή η πρακτική έχει συνέπειες και στον τρόπο που το κάθε φύλο προσλαμβάνει τον εαυτό του, οι γυναίκες παρουσιάζονται ως η ικανές να ηγηθούν ή να αναλάβουν καθήκοντα, ενώ οι άνδρες παρουσιάζονται ως πειθαρχημένοι και αποφασιστικοί ως προς την κατάκτηση των στόχων τους. Συνάγεται λοιπόν το αποτέλεσμα ότι ο έμφυλος καταμερισμός της εργασίας έχει αρνητικά αποτελέσματα στον τρόπο που οι γυναίκες βλέπουν τον εαυτό τους, στον τρόπο που τις βλέπουν οι άντρες, αλλά και στον τρόπο από τον οποίο αντιμετωπίζονται από την *κοινωνία*» (Βιτσιλάκη, 2007β:81-82). Έτσι λοιπόν, γυναίκες που μπορούν να τα καταφέρουν ή έχουν ένα ταλέντο ή μια κλίση σε ένα επάγγελμα ή μία επιστήμη, αποθαρρύνονται να το ακολουθήσουν –ιδιαίτερα από άντρες συναδέλφους- οι οποίοι έχουν ταυτίσει λαθεμένα συγκεκριμένα πεδία σπουδών και δουλειές με συγκεκριμένο φύλο, πέφτοντας στην παγίδα να αναπαράγουν προκαταλήψεις, παρά να συμβάλλουν στην εξέλιξη της επιστημονικής γνώσης, της εργασίας και της επιχειρηματικότητας. Όπως υποστηρίζει η Βιτσιλάκη (2007β:82), αυτός ο έμφυλος διαχωρισμός των επαγγελματιών ωθεί τις γυναίκες σε *συγκεκριμένες επιλογές, περιορίζει τις επαγγελματικές τους ευκαιρίες και δεν επιτρέπει τη διαμόρφωση της προσφοράς εργασίας με βάση τις προτιμήσεις, τις κλίσεις και τα ταλέντα των ατόμων*. Τα ποσοστά συμμετοχής των ανδρών σε υψηλότερες θέσεις εργασίας αποτυπώνουν όχι την ικανότητα να διοικήσουν ή να ηγηθούν μίας κατάστασης, μίας εταιρείας ή μίας υπηρεσίας καλύτερα ή αποτελεσματικότερα, αλλά τις περιοριστικές κοινωνικές νόρμες, οι οποίες περιορίζουν ή υπονομεύουν τις προσπάθειες των γυναικών. Πιο συγκεκριμένα «...το ποσοστό των αντρών που εργάζονται σε διευθυντικές θέσεις είναι σχεδόν διπλάσιο του αντίστοιχου ποσοστού των γυναικών τόσο σε επίπεδο Ε.Ε. όσο και σε εθνικό επίπεδο» (Μαράτου-Αλιπράντη, 2007:149). Ωστόσο, για να κατανοήσουμε τις αιτίες αυτής της αδικίας, οφείλουμε να εστιάσουμε στις κοινωνικές νόρμες, τα στερεότυπα χρόνων και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης, όπως διαμορφώθηκαν από κοινωνικούς ρόλους που σχετίζονται με το βιολογικό τους φύλο, βλέποντας πως ο βιολογικός αναγωγισμός της εργασίας κι' όχι μόνο έχει επί μακρόν καταστείλει επιθυμίες, κλίσεις, ταλέντα και φιλοδοξίες.

2α. Χαρακτηριστικά γυναικείας απασχόλησης

«Η επίκληση της ‘γυναικείας φύσης’ αιτιολογεί την κοινωνική ανισότητα και επιτρέπει την ιδεολογική νομιμοποίηση του καταμερισμού της εργασίας κατά φύλα στις μισθωτές σχέσεις» (Αβδελά, 1990:59).

Οι φεμινίστριες προσπάθησαν να αποδώσουν σε διάφορες αιτίες τις διακρίσεις των γυναικών στην αγορά εργασίας και εν γένει στην απασχόληση. *«Δύο είναι οι επικρατούσες απόψεις στη διεθνή βιβλιογραφία για το θέμα των επαγγελματικών διακρίσεων στην αγορά εργασίας με τις οποίες απασχολήθηκαν οι φεμινίστριες: η πρώτη, η μαρξιστική άποψη επιχειρηματολογεί ότι η γυναικεία συγκέντρωση σε ανειδίκευτες χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας είναι αποτέλεσμα της καπιταλιστικής συσσώρευσης» (Παζαρζή, 2007:36).* Ωστόσο, έχει ασκηθεί κριτική σε αυτή την ερμηνεία γιατί κατηγορήθηκε ότι *δεν εξετάζει την οικογένεια και τον κατά φύλο καταμερισμό εργασίας στην παραγωγή (Παζαρζή, 2007:36).* Αναλυτικότερα, η συγκεκριμένη προσέγγιση εξετάζει την ανισότητα καθαρά με οικονομικούς όρους, παραβλέποντας ότι ο εργαζόμενος και η εργαζόμενη δεν είναι ενιαίες κατηγορίες και όταν προσεγγίζονται έτσι, παραβλέπονται πολλές διακρίσεις που υπέστησαν οι γυναίκες εργαζόμενες στον χώρο εργασίας. Εν παραλλήλω, η εν λόγω προσέγγιση παραβλέπει και τα καθήκοντα του οίκου των γυναικών, τα οποία επωμίζονταν (και επωμίζονται) οι γυναίκες, παρόλο που εργάζονταν όπως και οι άνδρες. Ταυτόχρονα, με την ενιαία πρόσληψη της έννοια ‘εργαζόμενοι’ παραβλέπεται και η μητρότητα, η οποία είναι μία ιδιαίτερη περίοδος στην ζωή της γυναίκας, η οποία έχει διαφορετικές ανάγκες και απαιτήσεις. Η δεύτερη άποψη για την διάκριση αυτή αποδίδεται στην *θεωρία της δυαδικής αγοράς εργασίας, αν και δέχτηκε κριτικές επειδή δεν έχει ιστορική βάση και μοιάζει να τοποθετεί σε δεύτερο επίπεδο της εργασίας των γυναικών (Παζαρζή, 2007:36).* Η Προφορική Ιστορία αλλά και η Ιστορία από τα κάτω μας προσφέρει πλούσιο υλικό, για τις γυναίκες, οι οποίες εργάζονταν και συμμετείχαν σε σημαντικές δράσεις, αλλά η ιστοριογραφία θέλησε να το παραβλέψει. Πίσω από την συγγραφή ωστόσο της ιστορίας υπήρχαν πάντα οι άντρες νικητές, γι’ αυτό μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι οι εκτενέστερες αναφορές ξεχνάνε να αναφέρουν τις γυναίκες και τους ανθρώπους της εργατικής τάξης και της καθημερινότητας. Ιδιαίτερα, στις αγροτικές κοινωνίες, ο ρόλος της γυναίκας ήταν πολύ βαρυσήμαντος δεδομένου ότι όχι μόνο εργάζονταν στις δουλειές του αγρού, αλλά αναλάμβανε και την διευθέτηση των οικιακών καθηκόντων.

Η εργασία των γυναικών υπήρξε και εξακολουθεί –σε πολλές περιπτώσεις- να είναι «... η εφεδρική, η επικουρική και η ενταγμένη στην υπηρεσία, στους στόχους και τις ανάγκες της οικογένειας και όχι αυτή που συγκροτεί την αλλαγή των υφιστάμενων ρόλων» (Δαράκη, 2007:96).³ Ο συμπληρωματικός χαρακτήρας των γυναικών είχε μία σειρά από συνέπειες, καθώς με αυτό τον τρόπο συγκεντρώνονται σε επαγγέλματα χαμηλότερου κύρους που με την σειρά τους δεν προσφέρουν πολλές ευκαιρίες για ανέλιξη, ενώ έχουν πιο *ευκαιριακό χαρακτήρα* (Στρατηγάκη, 1996:34). Πέρα όμως απ' αυτό, με την ανάληψη συγκεκριμένων θέσεων εργασίας, η γυναικεία απασχόληση, αλλά και οι ικανότητες των γυναικών θέτονταν υπό αμφισβήτηση, καθιστώντας την ανάληψη ανώτερων θέσεων πιο δύσκολη και απαιτητική. *«Δύο ήταν οι περιπτώσεις όπου οι γυναίκες συμμετείχαν μαζικά στην παραγωγή:*

α) σε νέους κλάδους παραγωγής, όπου μετέπειτα καταλήφθηκαν από άντρες και απέκτησαν προνομιακό χώρο απασχόλησης

β) σε περιόδους κρίσης –και ειδικότερα πολέμου-, όπου ελλείπει των αντρών, η παρουσία τους αποκτούσε μεγάλη κοινωνική και οικονομική σημασία» (Στρατηγάκη, 1996:36).

Όπου και όποτε χρειάστηκε να εργαστούν οι γυναίκες αποδείχτηκε ότι μπορούν να ανταπεξέλθουν, άρα οι όροι υπονόμευσης της εργασίας τους εντοπίζονται όχι σε αυτή καθαυτή την εργατικότητα και ικανότητα των γυναικών, αλλά στις κοινωνικές αναπαραστάσεις περί φύλου και εργασίας, οι οποίες έτειναν να αναβαθμίζουν την εργασία των αντρών και να υποβαθμίζουν εκείνη των γυναικών. Άλλωστε και οι αναπαραστάσεις της κοινωνίας είχαν συνδέσει την ανειδίκευτη εργασία με τις γυναίκες και την εξειδικευμένη με τους άντρες, παραβλέποντας δύο σημεία. Αρχικά, οι γυναίκες δεν είχαν πρόσβαση στην εκπαίδευση, ενώ οι πρώτες γυναίκες που μπόρεσαν να αποκτήσουν μόρφωση ήταν αυτές των αστικών στρωμάτων και έπειτα η σύνδεση της γυναίκας με τα καθήκοντα 'του οίκου' και την μητρότητα αποτέλεσαν ένα ακόμη ανασταλτικό σημείο για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. *«Η διαφορετική εργασία ανδρών και γυναικών αξιολογήθηκε κοινωνικά όχι με*

³ «Στην πραγματικότητα, οι απαγορεύσεις που επιβάλλονταν στην εργασία των γυναικών στον δημόσιο τομέα δεν είναι τίποτε άλλο παρά η έκφραση και η αναπαραγωγή μιας βασικής διάκρισης: μέχρι το 1952 οι γυναίκες στην Ελλάδα δεν είχαν πολιτικά δικαιώματα και αντιμετωπιζόνταν από το νόμο ως ανήλικες» (Αβδελά, 1990:11).

βάση την προσφορά της στην παραγωγική διαδικασία, αλλά (και) ανάλογα με την θέση των ατόμων στην κοινωνική ιεραρχία» (Στρατηγάκη, 1996:36).

Η μητρότητα αποτέλεσε και εξακολουθεί να αποτελεί λόγο κοινωνικών και επαγγελματικών διακρίσεων (Δουλκέρη, 1994:19). Σ' αυτό το σημείο οφείλουμε να ξεκαθαρίσουμε ότι δεν κρίνουμε αυτή καθαυτή την μητρότητα, αλλά πως αυτή προσλαμβάνεται από την εκάστοτε εργοδοσία και τι επεκτάσεις έχει μία συμπεριφορά που ουσιαστικά αδιαφορεί για τις ανάγκες και τις υποχρεώσεις των γυναικών που κυοφορούν. Αν και απαγορεύεται ρητά από το νόμο η απόλυση γυναίκας για λόγους εγκυμοσύνης, όπως και η μη πρόσληψη εγκύου γυναίκας (Δουλκέρη, 1994:23), οι εργοδότες τείνουν να μην το λαμβάνουν υπόψιν αφήνοντας εκτός αγοράς εργασίας –είτε με απόλυση είτε με μη επιλογή– τις γυναίκες που κυοφορούν ή σκοπεύουν να κυοφορήσουν. Ο τρόπος κατανομής των εργασιών, ο οποίος έχει έμφυλο χαρακτήρα επηρεάστηκε από τον τρόπο που κατανέμεται η εξουσία στα δύο φύλα ευρύτερα σε κοινωνικό επίπεδο, αλλά και από την ταύτιση των γυναικών με την οικογένεια (Δαράκη, 2007:95).

Ένα άλλο παράδοξο αποτελεί η έντονη παρουσία των γυναικών στην εκπαίδευση και συγκεκριμένα στην διδασκαλία και η πολύ μικρή εκπροσώπηση τους σε ανώτατες διοικητικές θέσεις στην εκπαίδευση.⁴ Έχουν διατυπωθεί διάφορες ερμηνείες για τον λόγο που οι γυναίκες αποκλείονται από την εκπαιδευτική διοικητική και μπορούν να συνοψιστούν στις εξής:

- οι μεν αποδίδουν την ευθύνη αποκλεισμού στις ίδιες τις γυναίκες και τις επιλογές τους (*έλλειψη φιλοδοξιών, έλλειψη αυτοπεποίθησης, μειωμένες ικανότητες άσκησης διοικητικού ελέγχου*)
- οι δε ερμηνεύουν το συγκεκριμένο φαινόμενο ως αποτέλεσμα και συνέπεια των ευρύτερων οικονομικών δομών και κοινωνικών σχέσεων και συγκεκριμένα του καπιταλιστικού τρόπου οικονομικής οργάνωσης και της πατριαρχικής διάρθρωσης των δυτικών κοινωνιών (Δαράκη, 2007:105).

Με βάση τις πρώτες προσεγγίσεις, η μη ικανότητα ανάληψης θέσεων ευθύνης στην εκπαιδευτική κλίμακα συνδέθηκε με την φύση των γυναικών και τις φύσει ικανότητες τους,

⁴ «Ο επαγγελματισμός...πλήττει τις γυναίκες εκπαιδευτικούς η θέση των οποίων είναι πιο ευάλωτη και επιδεινώνεται υπό την επίδραση κάθε μορφής διακρίσεων, εξαιτίας των κοινωνικών πιέσεων που υφίστανται, αλλά και επειδή η εκπαίδευση είναι ένας εργασιακός χώρος που συνυπάρχουν πολλοί θεσμικοί καταναγκασμοί» (Σιάνου, 1007:222).

οι οποίες ήταν ικανοποιητικές για την διδασκαλία, αλλά ήταν μάλλον αποθαρρυντικές για την διοίκηση και οργάνωση εκπαιδευτικών μονάδων. Η διοίκηση στο πλαίσιο αυτό ταυτίστηκε με ανδρικές ‘αρετές’ όπως είναι η αποφασιστικότητα, η αυτοπεποίθηση, η ανάληψη πρωτοβουλιών κ.λπ, θεωρώντας ότι όλοι οι άντρες είχαν φύσει την ικανότητα για διοίκηση. Ο ‘αδύναμος’ χαρακτήρας των γυναικών έρχονταν σε αντίθεση με τον δυναμικό χαρακτήρα της διοίκησης. Ωστόσο, οι θεωρίες αυτές δέχτηκαν κριτικές, γιατί παραβλέπουν τις *οικογενειακές υποχρεώσεις* των γυναικών και πως αυτές δρουν ανασταλτικά στις επιδιώξεις τους, κάτι που μπορεί να αντιληφθεί κανείς, βλέποντας συχνά πως οι γυναίκες αναλαμβάνουν *διευθυντικά καθήκοντα σε μεγαλύτερη ηλικία* σε σχέση με τους άντρες (Δαράκη, 2007:16). Το να μην λαμβάνονται υπόψη οι επιθυμίες των γυναικών για τεκνοποίηση συνιστά από μόνο του μία μορφή διάκρισης στον εργασιακό χώρο. Με βάση τις δεύτερες προσεγγίσεις, βλέπουμε ότι οι ευθύνες μετατοπίζονται από το άτομο στην κοινωνία, αναδεικνύοντας πως το κοινωνικό πλαίσιο διαμορφώνει σχέσεις εξουσίας είτε με όρους οικονομίας είτε με όρους πατριαρχίας, όπου οι γυναίκες καταπιέζονται. Οι δεύτερες προσεγγίσεις αποτελούν έναν πιο σωστό εργαλείο ερμηνείας της μη επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών, καθώς αναδεικνύουν την σημασία της κοινωνικής νόρμας και του τρόπου που αυτή επιδρά στις ‘επιλογές’ των φύλων. Αξίζει να αναφέρουμε ότι ενώ η ηλικία γύρω στα 30 έτη αποτελεί μία δημιουργική χρονική περίοδο για τους άνδρες, για πολλές γυναίκες τίθεται το ερώτημα της μητρότητας και της οικογενειακής ολοκλήρωσης. Η κοινωνία εξακολουθεί να έχει διαφορετικές προσδοκίες από το κάθε φύλο, που αυτές είτε μεγεθύνονται είτε περιορίζονται ανάλογα με την κοινωνική τάξη, το μορφωτικό επίπεδο των γονέων, την γεωγραφική προέλευση κ.λπ. *«Προτάσεις για την ανάπτυξη μιας θεωρίας που να επικεντρώνεται στον επαγγελματικό διαχωρισμό τονίζουν 2 κυρίως σημεία, το πρώτο είναι η ανάλυση των συνθηκών, κάτω από τις οποίες οι γυναίκες εργάζονται και οι οποίες είναι διαφορετικές από εκείνες των αντρών, το δεύτερο είναι η ανάλυση της κατασκευής του ‘κοινωνικού φύλου’ μέσα στην ίδια τη διαδικασία της εργασίας και η εξήγηση του διαχωρισμού των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία»* (Παζαρτζή, 2007:380).

Τα εμπόδια που δρουν ανασταλτικά στις φιλοδοξίες των γυναικών μπορεί να είναι εσωτερικά ή εξωτερικά. Οι παράγοντες αυτοί μπορεί να επηρεάζουν τις αποφάσεις των γυναικών σε συνάρτηση με άλλες συνθήκες όπως η κοινωνική τάξη και το κοινωνικοπολιτισμικό πλαίσιο. *«Εσωτερικοί παράγοντες μπορούν να θεωρηθούν οι παράγοντες εκείνοι που οφείλονται σε διαφορετικά ατομικά χαρακτηριστικά και στην προσωπική ιδιοσυγκρασία των ατόμων, όπως είναι η χαμηλή αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση, η έλλειψη προσωπικών κινήτρων, καθώς και η έλλειψη παρότρυνσης για διεκδίκηση υψηλών*

διοικητικών θέσεων» (Δαράκη, 2007:106). Αξίζει να λάβουμε υπόψη όμως όχι μόνο τον χαρακτήρα αυτό καθαυτό των γυναικών, αλλά και το πώς αυτός διαμορφώθηκε μέσα από πεποιθήσεις και παραινήσεις του οικογενειακού περιβάλλοντος. Οι προκαταλήψεις σε σχέση με τις επαγγελματικές ικανότητες των φύλων συνιστούν επίσης ένα σημείο που αξίζει να επισημάνουμε, καθώς για πολλά χρόνια, οι γυναίκες όχι απλά δεν μπορούσαν, αλλά απαγορεύονταν να εργαστούν σε τεχνικούς τομείς, υψηλές θέσεις ευθύνης κ.λπ. Υπάρχουν έρευνες όπως θα δούμε παρακάτω, όπου οι γυναίκες αποκλείονταν από διαγωνισμούς για ανάληψη ανώτερων θέσεων εργασίας, ακόμη κι' αν διέθεταν τα τυπικά προσόντα!⁵ Καθίσταται φανερό λοιπόν, ότι οι εξωτερικοί παράγοντες διαδραμάτισαν σημαντικότερο ρόλο στον τρόπο που προσλαμβάνεται ατομικά και κοινωνικά η γυναικεία εργασία. *«Εξωτερικοί παράγοντες θεωρούνται αυτοί οι παράγοντες που οφείλονται σε κοινωνικά και θεσμικά χαρακτηριστικά, οι οποίοι δεν συμβάλλουν στην προώθηση των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας και αφορούν κυρίως τις διακρίσεις που συντελούνται με βάση όχι τις ικανότητες και τα προσόντα, αλλά αποκλειστικά και μόνο το φύλο»* (Δαράκη, 2007:16).

Ένα άλλο χαρακτηριστικό της γυναικείας απασχόλησης είναι η μερική απασχόληση των γυναικών, η οποία δρα ανασταλτικά, ακόμη κι' αν φαινομενικά φαίνεται να συμφιλιώνει τις υποχρεώσεις της οικογενειακής ζωής με τις επαγγελματικές υποχρεώσεις.⁶ Αν και η μερική απασχόληση συγκεντρώνει κάποια θετικά στοιχεία, όπως είναι η απαίτηση ελάχιστων προσόντων και μία βατή λύση για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, κρύβει και αρκετά αρνητικά όπως είναι οι χαμηλές οικονομικές απολαβές και οι ελάχιστες ή μηδαμινές προοπτικές (Bolle, 2007:168). Εντούτοις, η εν λόγω συνθήκη εργασίας κρύβει αρκετούς κινδύνους π.χ. πολλές γυναίκες αποκλείονται από θέσεις κύρους και ευθύνης, ενώ μία τέτοια μορφή εργασίας καταστέλλει την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών και την συγκέντρωσή τους σε θέσεις εξουσίας, κύρους και ευθύνης, οι οποίες συνεπάγονται και καλύτερες οικονομικές απολαβές.

⁵ *«Είναι γεγονός ότι στη σημερινή εποχή, στις αναπτυγμένες χώρες, με ελάχιστες εξαιρέσεις που αφορούν κυρίως στις μεταπτυχιακές σπουδές, η μόρφωση των γυναικών από άποψη ετών σπουδών έχει σχεδόν εξισωθεί με αυτά των αντρών, ενώ δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις κρατών στα οποία τα ποσοστά πρόσβασης των γυναικών στη τριτοβάθμια εκπαίδευση υπερβαίνουν αυτά των κρατών ...παρόλ' αυτά και στις χώρες αυτές οι αμοιβές των γυναικών παραμένουν χαμηλές»* (Φώκιαλη, 2007:115).

⁶ *«Το 1991 το 82% της ημιαπασχόλησης στην Ευρώπη ήταν γυναίκες!»* (Wilson, 1997:2).

2β. Μελέτες για την γυναικεία απασχόληση

Η άνιση μεταχείριση των φύλων στην αγορά εργασίας είναι απόρροια των διακρίσεων που υφίσταται στην ευρύτερη κοινωνία. Αξίζει να τονιστεί ότι οι διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες είναι 2 ειδών, οι άμεσες και οι έμμεσες:

- *οι άμεσες αφορούν τις διαφορές στην αμοιβή και τις διαφοροποιήσεις στους κλάδους απασχόλησης, οι οποίες λίγο πολύ αντικατοπτρίζουν την άποψη ότι οι βιολογικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα συνεπάγονται διαφορές ικανοτήτων ως προς την εργασία*
- *οι έμμεσες είναι αυτές που είναι αποτέλεσμα των κοινωνικά προσδιορισμένων συνθηκών κάτω από τις οποίες οι γυναίκες αποφασίζουν να εργασθούν-συνθήκες που περιλαμβάνουν τον κοινωνικό ρόλο στον οποίον κοινωνικοποιήθηκαν» (Μαράτου-Αλιπράντη, 2007:138).*

Αξιοσημείωτη είναι η έρευνα της Ηλιού, για την παρουσία και την εξέλιξη των γυναικών στον πανεπιστημιακό χώρο. Είναι σημαντικό να επισημάνουμε ότι το πανεπιστημιακό επάγγελμα αποτελούσε 'ανδρική περιοχή', στην οποία οι γυναίκες άνοιξαν σιγά σιγά δρόμο με υπομονή και επιμονή (Ηλιού, 1991:437). Όπως συνέβη με όλα τα επαγγέλματα και δη τα νοσηματοδοτούμενα ως ανδρικά, οι γυναίκες συνάντησαν πολλές δυσκολίες για την είσοδο τους σε αυτό το επάγγελμα, αλλά συνάντησαν ποικίλες αμφισβητήσεις για τις ικανότητές τους και την ικανότητα τους να αναλάβουν μία τέτοια θέση εργασίας. «*Η εικόνα που μας δίνεται για το γυναικείο ακαδημαϊκό προσωπικό στα Πανεπιστήμια συγκλίνει στο ότι οι γυναίκες υποαντιπροσωπεύονται στο επάγγελμα του πανεπιστημιακού... ιδιαίτερα μάλιστα σε αυτούς που έχουν υψηλότερο γόητρο... ακόμη περισσότερο στις σημαντικές διευθυντικές ακαδημαϊκές θέσεις...παρουσιάζουν άνιση κατανομή ανάμεσα στις διάφορες πανεπιστημιακές βαθμίδες...*» (Ηλιού, 1991:419). Η άνιση κατανομή στις βαθμίδες εκπαίδευσης αφορά όχι μόνο την Πρωτοβάθμια αι την Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, αλλά και την Τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η παρουσία γυναικών σε θέσεις πρύτανη κ.λπ εξακολουθούν να είναι λίγες, παρόλο που υπάρχουν γυναίκες με πλούσιο βιογραφικό. Παράλληλα, «*...η σταδιοδρομία τους παρεμποδίζεται, ανακόπτεται ή εξελίσσεται με πολύ βραδύτερο ρυθμό από αυτή των ανδρών συναδέλφων της» (Ηλιού, 1991:419).*⁷ Αυτή η συνθήκη μεταθέτει τις ευθύνες από το άτομο

⁷ «Είναι φανερό ότι η συνολική αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στο φοιτητικό δυναμικό συνδέεται άμεσα με τον εκδημοκρατισμό της ανώτατης εκπαίδευσης και εκφράζει κυρίως αυτό το φαινόμενο» (Ηλιού, 1991:423).

στην κοινωνία, καθώς πλέον οι γυναίκες έχουν τα τυπικά προσόντα για να διεκδικήσουν αυτές τις θέσεις εργασίας.

Η έρευνα της Δαράκη (2007:137), η οποία επικεντρώθηκε στις απόψεις διευθυντριών της Διεύθυνσης της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης της Νότιας Ελλάδας, έδειξε ότι οι περισσότερες απόψεις έχουν δυστυχώς *ουσιοκρατικό χαρακτήρα και θεωρούν την άσκηση της διοίκησης-ηγεσίας ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας των ανδρών*. Η ταύτιση της διοίκησης και την ηγεσίας με την ανδρική ταυτότητα είναι ένα μοντέλο που κυριαρχεί τόσο εντός όσο και εκτός Ελλάδας. Οι έρευνες αυτές τείνουν να αναδεικνύουν ή και να εξισώσουν τις απαιτήσεις της διοίκησης ή της ηγεσίας με τα ανδρικά ‘έμφυτα’ χαρακτηριστικά, οδηγώντας πολλές γυναίκες στην καταστολή επιδιώξεων και επιθυμιών τους. Σε ένα ποσοστό 46% αποδίδουν οι γυναίκες διευθύντριες την υποεκπροσώπηση τους, προβάλλοντας, ωστόσο απόψεις που σχετίζονται πιο πολύ με την ‘φύση’ του επαγγέλματος που φαίνεται να έχει φτιαχτεί για τους άντρες, παγιδευμένες στους κοινωνικούς ρόλους των φύλων, μη δίνοντας σημασία στην ατομικότητα και στις επιδιώξεις άλλων γυναικών. Εκφράσεις από γυναίκες διευθύντριες όπως *όσο δυναμική κι’ αν είναι μια γυναίκα μπροστά στο δυναμισμό του άντρα είναι υποδεέστερη, οι άντρες είναι πιο σωματώδεις και μπορούν να επιβάλλονται πιο εύκολα κ.α.*, δείχνουν πως οι ίδιες οι έμφυλες νόρμες έχουν εσωτερικευθεί σε βαθμό που θεωρούνται ουδέτερες νόρμες και ‘φυσικές’ αλήθειες.⁸

Η έρευνα της Αβδελά (1990) για την εργασία των γυναικών στις τράπεζες αναδεικνύει βασικές παραμέτρους που εμπόδισαν για χρόνια την ανέλιξη των γυναικών και τις καλύτερες οικονομικές απολαβές. Πιο συγκεκριμένα η έρευνα της Αβδελά (1990:46), αναφέρει ότι *απαγορεύονταν στις γυναίκες να συμμετέχουν στους διαγωνισμούς του κύριου προσωπικού – ανεξάρτητα από τα προσόντα τους-, ότι προσλαμβάνονταν μόνο ως βοηθητικό προσωπικό (γραφείς και δακτυλογράφοι), η εξέλιξη στην ιεραρχία ήταν περιορισμένη, πληρώνονταν πολύ λιγότερο από τους άντρες, εξαρτώνται από την καλή ή κακή διάθεση των αντρών συναδέλφων τους, ενώ από το 1930 ο γάμος συνιστούσε λόγο απόλυσης!*» Στο πλαίσιο αυτό, η προσωπική ζωή καθόριζε και εξακολουθεί να καθορίζει την πρόσληψη των γυναικών σε διαφορετικές θέσεις εργασίας. Πολλές είναι οι παντρεμένες γυναίκες, οι οποίες απορρίπτονται από τους εργοδότες, εν αντιθέσει με τις ελεύθερες, ενώ το ίδιο δείχνει να συμβαίνει και με τις γυναίκες που κυφορούν. Όσο ξεπερασμένες και να φαντάζουν αυτές οι απόψεις, η σύγχρονη πραγματικότητα έχει άλλη άποψη, αναδεικνύοντας ότι η προσωπική ζωή των γυναικών συνιστά αρκετές φορές πρόβλημα για τους εργοδότες. Η ανάληψη καθηκόντων που σχετίζονται με το σπίτι ή η μητρότητα, αλλά και ο συνδυασμός καθιστούν την γυναίκα

⁸ Για περισσότερα βλ. την έρευνα της Δαράκη (2007:138).

επίσης μη ελαστική ως προς το ωράριο σε σχέση με άντρες συναδέλφους που δεν αντιμετωπίζουν αυτές τις 'υποχρεώσεις'.

2γ. Έμφυλα επαγγέλματα: στερεότυπα για τη απασχόληση των φύλων

«Η Margaret Mead είχε τονίσει ότι μια γυναίκα έχει δύο δυνατές επιλογές ή να διακηρύξει πως είναι γυναίκα και άρα άτομο με περιορισμένες προσωπικές επιδιώξεις ή πως είναι άτομο με προσωπικές επιδιώξεις και άρα λιγότερο γυναίκα» (Δαράκη, 2007:107).

Οι διαφορετικές νοηματοδοτήσεις των επαγγελματιών και των χώρων εργασίας είναι απόρροια δύο κοινωνικών συστημάτων εξουσίας: του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής και της κοινωνικής ιεραρχίας του φύλου (Στρατηγάκη, 1996:36). Οι νοηματοδοτήσεις αυτές διαφοροποιούνται από χώρο σε χώρο και από χρόνο σε χρόνο, έχουν, ωστόσο, κοινό σημείο την υποτίμηση της γυναικείας εργασίας και την ύπαρξη εμποδίων στην επαγγελματική και οικονομική εξέλιξη των γυναικών. Η γυναικεία εργασία τείνει να είναι πιο επισφαλής και οι γυναίκες τείνουν να χάνουν την δουλειά τους περισσότερο για προσωπικούς λόγους (π.χ. μητρότητα), παρά για λόγους επίδοσης. Επιπλέον, οι εργασίες αυτές τείνουν να είναι χαμηλότερου κύρους σε σχέση με εκείνες που κυριαρχούν άντρες εργαζόμενοι, ενώ έχουν μικρότερες οικονομικές απολαβές. Επιπροσθέτως, η εργασία των γυναικών σχετίζεται και με τα έμφυλα στερεότυπα περί οικιακής εργασίας και μητρότητας.

Μπορεί ο καθένας να αναζητήσει και να διαπιστώσει ότι πολλές -αν όχι όλες- οι αγγελίες εργασιών που αναφέρονται σε επαγγέλματα όπως αυτό της οικιακής βοηθού ή της καθαρίστριας χρησιμοποιούνται εκφράσεις όπως *Ζητείται γυναίκα εσωτερική για οικιακή απασχόληση, Ζητείται γυναίκα (δηλαδή καθαρίστρια), Αναζητώ γυναίκα για το σπίτι, Ψάχνω γυναίκα*. Όλες αυτές οι εκφράσεις σηματοδοτούν τον έμφυλο χαρακτήρα της εργασίας και την ταύτιση διάφορων τύπων εργασίας με συγκεκριμένα φύλα κάθε φορά. Η εργασία που αφορά τις δουλειές του σπιτιού αντικατοπτρίζει και τον πως κατανέμονται οι υποχρεώσεις αυτές στην προσωπική ζωή των γυναικών. Στο πλαίσιο αυτό, οι δουλειές του σπιτιού θεωρούνται 'δουλειά της γυναίκας', ενώ σε πολλές περιπτώσεις η καθαρότητα του σπιτιού αναφέρονταν και στον ίδιο τον χαρακτήρα και την ιδιοσυγκρασία μιας γυναίκας., είχε δηλαδή και αξιακές συνδηλώσεις.

Παράλληλα, η έννοια της φροντίδας και της μητρότητας αντανακλάται σε πολλά επαγγέλματα στα οποία συγκεντρώνονται γυναίκες και τα επαγγέλματα αυτά τείνουν να έχουν ταυτιστεί με την γυναικεία ταυτότητα με βασική παράμετρο την φροντίδα και την αγάπη προς τους άλλους και την ευαισθησία των γυναικών. Σε επίπεδο φροντίδας, βλέπουμε πολλές γυναίκες να συγκεντρώνονται στο επάγγελμα της Νοσοκόμας και της Κοινωνική

λειτουργού, επαγγέλματα που έχουν να κάνουν κατεξοχήν με την φροντίδα και την περίθαλψη του άλλου. Σε επίπεδο μητρότητας συναντάμε πολλές γυναίκες ως Δασκάλες, Νηπιαγωγούς, Βρεφονηπιοκόμους, babysitter, νταντάδες. Οι γυναίκες έχουν πλέον ταυτιστεί με τα ανωτέρω επαγγέλματα, η ενασχόληση με το παιδί, η αγάπη, η τρυφερότητα και το παιχνίδι είναι έννοιες που ταυτίζονται (λαθεμένα) με τον γυναικείο χαρακτήρα. Αρκετές φορές κρίνεται περίεργη η παρουσία των αντρών σε τέτοια επαγγέλματα, καθώς αντιβαίνει στον στερεοτυπικά σκληρό χαρακτήρα τους. Παρόλ' αυτά, οι άντρες που δραστηριοποιούνται σε τέτοια επαγγέλματα μπορούν όχι μόνο να είναι καλοί, αλλά και να εκφράζουν την ίδια αγάπη προς το επάγγελμα τους και τα παιδιά.

«*Η μονογραφία των Garai και Scheinfeld, ανέφερε ότι οι γυναίκες είναι φτιαγμένες για τις τέχνες, τη λογοτεχνία, τις κοινωνικές υπηρεσίες, για υπαλληλικές δουλειές τύπου γραμματέως και για τις εργασίες ρουτίνας στη λωρίδα παραγωγής του εργοστασίου, ενώ οι άνδρες είναι από τη φύση τους φτιαγμένοι να γίνουν καλοί φυσικοί επιστήμονες, μαθηματικοί και μηχανικοί*» (Κάτη, 2002:15). Μέσα από αυτή την μονογραφία καθίσταται σαφές ότι γυναίκες και άνδρες είναι φύσει προορισμένοι για συγκεκριμένου είδους επαγγέλματα. Στο πλαίσιο αυτό, οι γυναίκες συνδέονται με την ευαισθησία και με δευτερεύοντες ρόλους στις υπηρεσίες και την παραγωγή, όπου δεν ηγούνται, αλλά υπακούν σε συγκεκριμένες εντολές, οδηγίες και κατευθύνσεις. Οι άντρες έχουν συνδεθεί με επαγγέλματα που αποτελούν ακρίβεια και ταυτίζονται με τις Θετικές Επιστήμες και την φύσει καλή τους επίδοση σε αυτές. Αν παρατηρήσει κανείς τον τρόπο που νοηματοδοτούνται κοινωνικά τα (υποτιθέμενα) βιολογικά χαρακτηριστικά των δύο φύλων, θα διαπιστώσει ότι οι αντιλήψεις αυτές επηρέασαν και εξακολουθούν να επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές των φύλων. Αυτές οι σεξιστικές απόψεις επηρέασαν όμως και σε τόσο μεγάλο βαθμό τα φύλα, όπου μαθήματα θετικών σπουδών αποκλείονταν από τα πρώτα ιδιωτικά Παρθεναγωγεία, ενώ ακόμη και τώρα η ταύτιση των Θετικών Επιστημών με τα αγόρια γεννά προκαταλήψεις και στις προσδοκίες εκπαιδευτικών και γονιών που επηρεάζουν τα παιδιά στις μελλοντικές επαγγελματικές επιλογές τους.

Οι θεωρίες που εξετάζουν το φαινόμενο της έμφυλης κατανομής των επαγγελματιών μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις ευρείες κατηγορίες:

- νεοκλασικές θεωρίες για το ανθρώπινο κεφάλαιο
- θεωρίες θεσμικής διαίρεσης και αγοράς
- φεμινιστικές θεωρίες (Βιτσιλάκη, 2007β:83).

Οι νεοκλασικές θεωρίες, όπως αναφέρει η Βιτσιλάκη, υποστήριζαν ότι οι εργαζόμενοι διακατέχονται από ορθολογικότητα στην διαδικασία του σκέψιν και του πράττειν και ότι η αγορά εργασίας λειτουργεί αποτελεσματικά, ως απόρροια αυτής της συνθήκης. Ωστόσο, οι θεωρίες αυτές αξιολογούν διαφορετικά τις γυναίκες και τους άνδρες εργαζόμενους, υποστηρίζοντας ότι η διαφορετική αντιμετώπιση (βλ. μισθός κ.λπ) σχετίζεται με τις δυνατότητες και μόνο των εργαζομένων, μη δίνοντας βάση στους λόγους που οι μιν λειτουργούν έτσι και οι δε αλλιώς. Πιο συγκεκριμένα, οι θεωρίες αυτές υποστήριζαν ότι οι γυναίκες διέφεραν από τους άντρες, *τόσο σε επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων, όσο και σε επίπεδο εργασιακής απόδοσης* (Βιτσιλάκη, 2007β:84-85).⁹ Έτσι λοιπόν, οι οικονομολόγοι αυτοί παραβλέπουν τα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες ή τις οικογενειακές υποχρεώσεις που δεν τους επιτρέπουν να αναλάβουν περισσότερα καθήκοντα ή να αναλάβουν να διεκπεραιώσουν εκτός ωραρίου κάποιες υποθέσεις. Ταυτόχρονα, οι εργοδότες πιστεύουν πως το γυναικείο εργατικό δυναμικό απέχει περισσότερο από την εργασία, σταματάει/διακόπτει πολύ πιο εύκολα, ενώ δεν διατίθεται να εργαστεί μέρες αργίας. Αρχικά, όπως έχουμε ξαναπεί η μητρότητα καθιστά τις γυναίκες ευάλωτες πολλές φορές, καθώς κάποιες γυναίκες δεν μπορούν να εργαστούν κατά την διάρκεια της κύησης και ιδιαίτερα αν έχουν αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα σχετικά με την κυοφορία ή αδυνατούν το τελευταίο διάστημα (ιδιαίτερα σε εργασίες χειρωνακτικές). Εν παραλλήλω, ένας άλλος παράγοντας που δεν λαμβάνεται υπόψη είναι ο συμπληρωματικός χαρακτήρας του μισθού των γυναικών, ο οποίος ξεκίνησε ως μέσο συμπλήρωσης του βασικού/αντρικού μισθού. Έτσι λοιπόν, σε περιπτώσεις που οι γυναίκες εργάζονται λιγότερο (εργασία μερικής απασχόλησης) ή λαμβάνουν μικρότερο μισθό σε σχέση με του άντρα, καλούνται πρώτες να εγκαταλείψουν την εργασία τους σε περίπτωση που ανακύψει κάποια ανάγκη. Είναι δε πολύ συνηθισμένο οι γυναίκες στην ελληνική κοινωνία να εγκαταλείπουν την εργασία για να βρίσκονται κοντά στο παιδί τα πρώτα χρόνια της ζωής του ή να φροντίζουν τους ηλικιωμένους της οικογένειας. Ο κλήρος πέφτει πάλι στις γυναίκες όταν πρέπει στις αργίες να προετοιμάσουν ένα τραπέζι ή να είναι οι οικοδέσποινες σε μία ανάλογη περίσταση, καθεστώς που τις αναγκάζει να φύγουν στην ώρα τους και να μην μπορούν να αφιερώσουν παραπάνω χρόνο στην δουλειά τους, εν αντιθέσει με τους άντρες που σπάνια έρχονται αντιμέτωποι με τέτοιες ‘άτυπες υποχρεώσεις’. Σε περίπτωση που κάποιος αναλογιστεί αυτούς λόγους, θα κατανοήσει πως ναι μεν οι γυναίκες έχουν πιο πολλές υποχρεώσεις που πηγάζουν από το κοινωνικό φύλο τους, αλλά κανείς δεν είναι εκεί για να τις επιβραβεύσει, θεωρώντας τα όλα μέρος της φύσης τους!

⁹ «Η διαπίστωση ότι οι γυναίκες διαθέτουν χαμηλότερη ποιότητα ανθρώπινου κεφαλαίου προσφέρει ερμηνεία για την παρουσία γυναικείων επαγγελματών και μάλιστα με κύριο χαρακτηριστικό την κατωτερότητα των επαγγελματών αυτών σε σχέση με τα αντρικά» (Βιτσιλάκη, 2007β:85).

«Οι θεωρίες που βασίζονται στη τμηματοποίηση της αγοράς εργασίας [εκκινώντας] από την οικονομική νεοκλασική σκέψη υποστηρίζουν την διάκριση μεταξύ ‘αρχικού’ και ‘δευτεροβάθμιου’ τομέα της αγοράς εργασίας, καθώς και τη διάκριση σε ‘στατικές’ και ‘προοδευτικές’ εργασίες, αλλά και σε ‘επίσημους’ και ‘άτυπους τομείς’» (Βιτσιλάκη, 2007β:90).¹⁰ Η εν λόγω τμηματοποίηση, η οποία ονομάζεται και φαινόμενο της γυάλινης οροφής αναφέρεται στην τμηματοποίηση των επαγγελματιών. Από την μία πλευρά, έχουμε δουλειές, οι οποίες έχουν καλύτερες οικονομικές απολαβές, περισσότερο κύρος, πιο σταθερή εργασία και περισσότερες προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης, στα οποία συγκεντρώνονται άντρες. Από την άλλη πλευρά, έχουμε δουλειές με μικρότερο μισθό, πιο ασταθείς και πιο επισφαλείς, στις οποίες συγκεντρώνονται γυναίκες. Αυτή η γυάλινη οροφή κρατούσε και εξακολουθεί να κρατά μακριά τις γυναίκες από ανώτερες επαγγελματικά, κοινωνικά και οικονομικά, θέσεις εργασίας. Σταδιακά, άρχισαν να γίνονται κάποιες προσπάθειες σε εθνικό επίπεδο με σκοπό να εξαλείψουν αυτές τις προκαταλήψεις, ανοίγοντας τον δρόμο για γυναίκες που επιθυμούν να διεκδικήσουν ένα καλύτερο επαγγελματικό και οικονομικό μέλλον. «Μια άλλη οικονομική θεωρία σχετική με την τμηματοποίηση της αγοράς εργασίας είναι αυτή της στατιστικής διάκρισης, η οποία βασίζεται στην υπόθεση ότι υπάρχουν διαφορές κατά μέσο όρο στην παραγωγικότητα, τις δεξιότητες, την εμπειρία και ταυτόχρονα διαφορές υψηλών δαπανών αναζήτησης, και πληροφοριών που συνδέονται με τη λήψη αποφάσεων, στελέχωσης και προώθησης όσον αφορά στην εργοδοσία» (Βιτσιλάκη, 2007β:92). Και αυτή η θεωρία εκκινεί από την φύσει διαφορετική σύνθεση των γυναικών εργαζομένων, δικαιολογώντας την ανισότητα, θεωρώντας την δίκαιη βάσει δεξιοτήτων, εμπειρίας και απόδοσης. Αυτές οι θεωρίες αν και παραβλέπουν το τι και το πω της γυναικείας υποαπασχόλησης, είναι σημαντικές, καθώς όπως αναφέρει και η συγγραφέας διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο στο να αναδείξουν πως η αγορά εργασίας διαχωρίζει τις γυναίκες εργαζομένους από τους άντρες εργαζομένους, παραθέτοντας τους λόγους αυτής της διάκρισης, μη μπορώντας, ωστόσο, να διερευνήσει το γιατί, βασιζόμενες σε στερεότυπα περί φύσει παραγωγικότητας και χαρακτηριστικών εργαζομένου.

«Οι φεμινιστικές θεωρίες ενδιαφέρονται κυρίως για παραμέτρους που αναπτύσσονται εκτός αγοράς εργασίας και η βασική τους θέση έγκειται στο ότι η μειονεκτική θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι η αντανάκλαση της πατριαρχίας και της κατώτερης θέσης των γυναικών στην κοινωνία και την οικογένεια...» (Βιτσιλάκη, 2007β:93). Οι αιτίες αυτές αντικατοπτρίζουν τα στερεότυπα για την γυναικεία ταυτότητα, καθιστώντας σαφές πως οι

¹⁰ *«Οι δυνατότητες στο δευτεροβάθμιο τομέα τείνουν αφενός να είναι σχετικά περιορισμένες όσον αφορά την αμοιβή και την ανέλιξη και αφετέρου να παρέχουν περιορισμένη ασφάλεια προστασίας ή εργασίας» (Βιτσιλάκη, 2007β:90).*

Λόγοι αυτοί συντέλεσαν στο να προσανατολίζονται οι γυναίκες σε συγκεκριμένα είδη εργασίας, παραβλέποντας τις πραγματικές τους επιθυμίες και ανάγκες. Η συμβολή αυτών θεωριών έγκειται το γεγονός ότι οι 'θηλυκοί' τομείς εργασίας αντικατοπτρίζουν τις προκαταλήψεις που προβάλλει η κοινωνία στην γυναικεία ταυτότητα.

«Οι νεοκλασικές και φεμινιστικές θεωρίες συμφωνούν στο ότι οι ενδοοικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών ωθούν αρκετές από αυτές στις ευέλικτες μορφές εργασίας προκειμένου να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και να πετύχουν έναν επιθυμητό συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής» (Βιτσιλάκη, 2007β:95). Από την μία πλευρά, η εναρμόνιση της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή θεωρείται για τις νεοκλασικές θεωρίες ως συνειδητή επιλογή των γυναικών, δηλαδή υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες εργαζόμενες επιλέγουν συνειδητά εργασίες μερικής απασχόλησης ή εργασίες χαμηλού κύρους και κατ' επέκταση χαμηλών οικονομικών απολαβών για να μπορέσουν να εκμεταλλευτούν τις ώρες που μπορούν για να δρομολογήσουν οικιακές και οικογενειακές υποχρεώσεις. Από την άλλη πλευρά, οι φεμινιστικές θεωρήσεις έχουν άλλη γνώμη και θεωρούν ότι οι επιλογές αυτές αντανακλούν τα στερεότυπα της κοινωνίας, υποστηρίζοντας ότι οι γυναίκες προσλαμβάνονται κοινωνικά ως φύσει κατώτερες του άντρα και όλοι αυτοί οι Λόγοι συντελούν, ώστε οι γυναίκες να μην αναλαμβάνουν θέσεις υψηλότερου κύρους ή καλύτερων οικονομικών απολαβών λόγω του τρόπου που λειτουργεί ο έμφυλος καταμερισμός εργασίας.

Σύμφωνα με την Φώκιαλη (2007:106) στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας διαπιστώνεται εύκολα ότι οι γυναίκες στο σύνολο τους:

- συμμετέχουν λιγότερο στην αγορά εργασίας, παρόλο που τα προσόντα τους συνεχώς ολοένα και εμπλουτίζονται
- τείνουν να κυριαρχούν σε συγκεκριμένο εύρος επαγγελμάτων και ιδιαίτερα σε χώρους και εξειδικεύσεις που νοηματοδοτούνται κοινωνικά ως 'γυναικείες'
- εξακολουθούν να επιλέγουν -για λόγους που θα παρουσιαστούν αργότερα- μορφές ευέλικτης εργασίας π.χ. μερική απασχόληση, απασχόληση από το σπίτι κ.λπ
- το φαινόμενο της 'γυάλινης οροφής φαίνεται πως εξακολουθεί να αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα, αναπαράγοντας την τμηματοποίηση της εργασίας και τα δίπολα γυναίκα/χαμηλού κύρους εργασία και μικρότερος μισθός και άντρας/εργασία κύρους, ικανοποιητικός μισθός ¹¹

¹¹ «Τα τεχνητά ή αόρατα εμπόδια που εμποδίζουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών έχουν οριστεί ως γυάλινη οροφή και βασίζονται κυρίως σε ορισμένες απόψεις και προκαταλήψεις που επιβραδύνουν ή σταματούν την ανέλιξη των γυναικών στις υψηλότερες θέσεις της επαγγελματικής ιεραρχίας» (Μαράτου-Αλιπράντη, 2007:150)

- μισθολογικά, παρόλο που μπορεί να αποδίδουν το ίδιο με τους άντρες συνηθίζεται να μην λαμβάνεται υπόψη η οποιαδήποτε διαφοροποίηση τους είτε σε επίπεδο απόδοσης, είτε σε επίπεδο δεξιοτήτων
- συνιστούν τα πρώτα θύματα που κινδυνεύουν από το φαινόμενο της ανεργίας και ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής κρίσης, κάτι που ισχύει και για την Ελλάδα.

Το φαινόμενο της ανεργίας είναι ένας άλλος παράγοντας που εμφανίζεται να πλήττει περισσότερο τις γυναίκες επιβαρύνοντας ήδη την κατάσταση τους για τους παρακάτω λόγους:

- άσχημη οικονομική κατάσταση
- αποχή από τον εργασιακό στίβο
- ανασφάλιστες και εκτεθειμένες περισσότερο σε ασθένειες κ.λπ
- μεγαλύτερη διάρκεια ανεργίας (μακροχρόνια άνεργες)

Το ποσοστό των περισσότερων μακροχρόνιων άνεργων είναι γυναίκες, κι' αυτό αν αναρωτηθεί κανείς από πόσα επαγγέλματα (τεχνικά) αποκλείεται, θα διαπιστώσει ότι οι επαγγελματικές της επιλογές είναι πολύ λίγες σε σχέση με εκείνες των αντρών. Η απόκλιση δεν σχετίζεται απαραίτητα με το γεγονός ότι η γυναίκα δεν μπορεί να ανταποκριθεί σε πιο σκληρές συνθήκες εργασίας, αλλά τουλάχιστον στον Δυτικό κόσμο παρατηρείται μία έντονη διχοτόμηση των εργασιών, που αποκλείει το γυναικείο εργατικό δυναμικό από κάποιες θέσεις εργάτη, οι οποίες κρίνονται ως αντρικές, βαριές δουλειές. Παρόλ' αυτά, ακόμη και αυτή η διάκριση είναι κοινωνικά κατασκευασμένη και δεν οφείλεται σε φύσει ικανότητες, αλλά συνιστά μία προκατάληψη, όπου στην βάση της μεγαλύτερης σωματικής δύναμης και αντοχής των ανδρών βρήκαν έδαφος να ευοδώσουν προκαταλήψεις για το τι πραγματικά μπορεί να κάνει μία γυναίκα σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Αν ανατρέξει κάποιος σε παλαιότερους νόμους (για περισσότερα βλέπε το έργο της Δουλκέρη *Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις*), θα διαπιστώσει ότι οι γυναίκες απαγορεύονταν να εργαστούν διά του νόμου σε δουλειές που ορίζονταν ως πολύ σκληρές. Η έννοια της σκληρότητας συνδέεται κοινωνικά με την 'ανδρική φύση', ορίζοντας την ως απαγορευτική ή επικίνδυνη για την ευαίσθητη 'γυναικεία φύση'. Τα δίπολα γυναίκα/τρυφερή και άντρας/σκληρός αναπαράγονται από πολύ μικρή ηλικία από τους ίδιους τους γονείς, προδιαγράφοντας για τα παιδιά τα επιθυμητά χαρακτηριστικά που η προσωπικότητά τους οφείλει να έχει. Ένας τρυφερός άντρας ή μία σκληρή γυναίκα, αντιμετωπίζονται αντιφατικά τις περισσότερες φορές, αν όχι αρνητικά γιατί δεν υπακούουν στα δίπολα που έχει κατασκευάσει η κοινωνία και έχει ορίσει ως νόρμες.

Τα στερεότυπα που καλλιεργούνται σχετικά με τις δυνατότητες ή μη των γυναικών για να αναλάβουν κάποια εργασία που θεωρείται επικίνδυνη ή ανθυγιεινή μπορούν να αναζητηθούν και σε απαγορεύσεις διά νόμου, κι' όχι απλά σε κοινωνικές προσδοκίες. «*Η απαγόρευση απασχόλησης των γυναικών σε ορισμένες εργασίες επικίνδυνες, ανθυγιεινές και επίπονες έχει προβλεφθεί από τη διεθνή Σύμβαση 45/1937...με τη Δ.Σ. 45 απογορεύονταν η απασχόληση των γυναικών σε υπόγειες εργασίες (π.χ. σε μεταλλεία)*» (Δουλκέρη, 1994:61-62). Αλλά ακόμη και για επαγγέλματα που θεωρούνταν 'ανδρικά' η δια του νόμου απαγόρευση εξακολουθούσε να κρατάει μακριά τις γυναίκες από την ανάληψη συγκεκριμένων θέσεων εργασίας. «*Το 1925 άνοιξαν οι πόρτες για το δικηγορικό επάγγελμα ...ενώ το 1984 για την χωροφυλακή, την αστυνομία και την αγροφυλακή...*» (Δουλκέρη, 1994:63-64). Ακόμη και τα επαγγέλματα που έχουν σχέση με 'μηχανές' θεωρούνταν ανδρικά (βλ. Δουλκέρη, 1994:71), και εξακολουθούν να θεωρούνται ανδρικά, προσανατολίζοντας αντίστοιχα τα δύο φύλα ήδη από την μικρή τους ηλικίας σε σχέση με τις κοινωνικά επιτρεπόμενες δεξιότητες που οφείλουν να έχουν. Οπότε καλό θα ήταν προτού κάποιος αποφανθεί για τον καταμερισμό της αγοράς εργασίας και τα φύλα να λάβει υπόψη πως έχει διαμορφωθεί το σύγχρονο εργασιακό τοπίο, εξετάζοντας ενδελεχώς πως η κοινωνία αξιολογεί το φύλο (sex) των ανθρώπων μέσα από έναν βιολογικό αναγωγισμό, διαμορφώνοντας φύλα (genders), τα οποία φέρουν συγκεκριμένες κλίσεις, δεξιότητες, ικανότητες και δυνατότητες στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας.

Ένα άλλο μεγάλο ζήτημα που τίθεται και αφορά την συγκέντρωση των γυναικών στην διδασκαλία και όχι στην ηγεσία επιδέχεται αρκετών ερμηνειών, που εντούτοις αφορούν τον έμφυλα κατανεμημένο ρόλο των φύλων και όχι απλά μία καθαρά συνειδητή επιλογή. Για να υπάρξει μία συνειδητή επιλογή θα πρέπει να υπάρχουν εναλλακτικές λύσεις, τι γίνεται όμως όταν δεν υπάρχουν λύσεις, αλλά επιβεβλημένοι κοινωνικά ρόλοι που ορίζουν τα όρια επιλογών; Σε έρευνα της η Βαρνάβα-Σκούρα (1997:88) διαπίστωσε ότι γυναίκες της δευτεροβάθμιας υποστηρίζουν ότι «...από προσωπική επιλογή δουλεύουν σε αυτό τον κύκλο της εκπαίδευσης, προσθέτοντας μάλιστα ότι σε αρκετές περιπτώσεις χρειάζεται και λιγότερη προετοιμασία στο σπίτι...κριτήριο ανύπαρκτο για τους άντρες». Ένας παράγοντας που τίθεται σε αυτή την έρευνα και όχι μόνο είναι η εργασία στο σπίτι, η οποία είναι απόρροια εργασιακής υποχρέωσης. Οι άντρες σπάνια αντιμετωπίζουν αυτή την οπτική ως πρόβλημα, γιατί όμως; Φυσικά γιατί –ειδικά στο πλαίσιο της ελληνικής κοινωνίας- η ευθύνη για το σπίτι ή το νοικοκυριό (για περισσότερες νοσηματοδοτήσεις του νοικοκυριού βλ. Ευθ. Παπαταξιάρχης), πέφτει στα χέρια της γυναίκας και αποτελεί μία επιπλέον ευθύνη που την επιβαρύνει, χρονικά και σωματικά, η οποία πολλές φορές δεν αφήνει τα περιθώρια για κάποια

άλλη επιλογή. Έτσι λοιπόν, συναντάται συχνά το φαινόμενο, οι γυναίκες να μην μπορούν να εργαστούν πάνω στην εργασία τους και στο σπίτι ή απλά να μην θέλουν γιατί νιώθουν κουρασμένες και επιθυμούν απλά και αυτές να ξεκουραστούν. Το να παραβλέπει κάποιος αυτό το γεγονός, ενώ αποτελεί τον κανόνα και όχι την εξαίρεση στην ελληνική κοινωνία είναι ένας τρόπος για να εθελουφλεί, μη λαμβάνοντας υπόψη το πώς οργανώνεται η καθημερινότητα της ελληνικής –κι όχι μόνο- κοινωνίας. Όπως υποστηρίζει η Σιάνου (1997:222): «...ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών επιλέγει τη συγκεκριμένη εργασία [διδασκαλία], επειδή η άσκηση της επιτρέπει το συνδυασμό της εργασιακής με την οικογενειακή ζωή.».

Οι οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών φαίνεται να συμβάλλουν στον τρόπο που θα κατανέμουν τον χρόνο τους οι γυναίκες. «*Η οικογενειακή κατάσταση και ο αριθμός των παιδιών είναι δύο χαρακτηριστικά που παρουσιάζουν ενδιαφέρον για τους ερευνητές*» (Παζαρζή, 2007:41). Σαφώς και η ύπαρξη ενός συζύγου κι' ενός σπιτικού επιφέρει μία σειρά από υποχρεώσεις οικιακής φύσεως στις γυναίκες, αλλά η ύπαρξη παιδιών είναι αυτή που επιβαρύνει ακόμη περισσότερο τον χρόνο τους στο σπίτι και εκτός. Το λάθος πρέπει να αναζητηθεί όχι στον αν η γυναίκα που εργάζεται και διεκδικεί ένα καλύτερο επαγγελματικό και οικονομικό μέλλον θα καθυστερήσει να κάνει οικογένεια ή να μην έχει παιδιά, αλλά στο γεγονός ότι ενώ και τα δύο φύλα εργάζονται δεν γίνεται σωστή κατανομή των υποχρεώσεων στο σπίτι. Για να γίνει αυτή η μετάβαση πρέπει να συνειδητοποιήσει κάποιος ότι οι αλλαγές σε κοινωνικό επίπεδο οφείλουν να έχουν αντίκτυπο και σε ιδιωτικό επίπεδο. Οι οικιακές εργασίες και η ενασχόληση με τα παιδιά είχαν συνδεθεί με την γυναικεία ταυτότητα σε μία εποχή που η γυναίκα έμενε σπίτι και αναλάμβανε την ιδιωτική σφαίρα (οίκος και παιδιά) και δεν εργάζονταν. Βέβαια όλα αυτά είναι σχετικά, γιατί υπήρχαν γυναίκες που και τότε εργάζονταν κανονικά για οικονομικούς λόγους και διεκδικούσαν το δικαίωμα στην εργασία και κατ' επέκταση στην επαγγελματική και οικονομική αυτονομία. Εντούτοις, βαθμιαία συντελέστηκαν αλλαγές στον δημόσιο χώρο και όλο και περισσότερες γυναίκες στράφηκαν και άρχισαν να ενσωματώνονται στην αγορά εργασίας. Το ερώτημα είναι ότι εφόσον συντελέστηκαν αλλαγές σε κοινωνικό επίπεδο γιατί δεν αντικατοπτρίζονται και σε προσωπικό-ιδιωτικό επίπεδο;

«*Η άποψη ότι οι γυναίκες σε 'ανδρικά' επαγγέλματα είναι πιθανότερο να είναι άγαμες ή άτεκνες σε σύγκριση με τις γυναίκες εργαζόμενες σε 'γυναικεία' επαγγέλματα φαίνεται να έχει σημαντική υποστήριξη από τα δεδομένα των ερευνών της τελευταίας εικοσαετίας*» (Παζαρζή, 2007:41). Αυτή η κατάσταση είναι απόρροια της κατάστασης που αναφέρθηκε πριν, όπου πολλές γυναίκες ξέρουν ότι αν θέλουν να ανέλθουν επαγγελματικά και οικονομικά θα πρέπει να καθυστερήσουν την δημιουργία οικογένειας με ή χωρίς παιδί. Οι οικιακές υποχρεώσεις

φαίνεται να δρουν ανασταλτικά για τις επαγγελματικές υποχρεώσεις των γυναικών, ένα πρόβλημα που οι άντρες δεν αντιμετωπίζουν (Παζαρτζή, 2007:41). Σε περίπτωση όμως που ο σύζυγος ήταν υποστηρικτικός τόσο σε επίπεδο καθηκόντων όσο και σε επίπεδο επικοινωνίας-σχέσης με το παιδί τότε θα ήταν πολύ πιο εύκολος ο συνδυασμός της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Φυσικά υπάρχουν τέτοιοι άντρες, ειδικά αυτοί που αμφισβητούν τέτοιες στερεότυπες ταξινομήσεις και βαθμιαία συντελούνται κάποιες αλλαγές, ωστόσο στην ελληνική κοινωνία εξακολουθούν να υπάρχουν προσκολλήσεις στο παρελθόν.

Παράλληλα, οι γυναίκες σε 'ανδρικά' επαγγέλματα είναι πιθανότερο να έχουν διπλώματα υψηλού επιπέδου, μεταπτυχιακά διπλώματα ... (Παζαρτζή, 2007:42). Ωστόσο, ο ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας και οι λίγες θέσεις εργασίας τείνουν να μεταβάλλουν αυτή την κατάσταση, αφού όλο και περισσότερες γυναίκες –ανεξαρτήτως κλάδου- επιλέγουν να επεκτείνουν την εκπαιδευτική τους πορεία με περαιτέρω εξειδίκευση. Οι κοινωνικές αλλαγές που συντελούνται και αφορούν τον τρόπο που διαμορφώνεται η οικονομία δείχνει ότι γυναίκες επιλέγουν να συνεχίσουν την εκπαίδευση τους διεξάγοντας μεταπτυχιακά, ωστόσο οι άντρες φαίνεται να συνεχίζουν σε μεταπτυχιακό επίπεδο β' κύκλου σε διδακτορικό δηλαδή. Οι έρευνες που επικεντρώνονται σε αυτά τα ζητήματα οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη τις αλλαγές που συντελούνται –αν συντελούνται- στην προσωπική ζωή των γυναικών, καθώς η ανάγνωση ενός φαινόμενο βάσει κάποιων στερεοτύπων δεν οδηγεί ούτε στην επιστημονική αλήθεια και την κριτική, αλλά στην διαστρέβλωση και την επιφανειακή προσέγγιση ενός θέματος.

«Η αγορά εργασίας αλλάζει, ωστόσο οι αλλαγές που συντελούνται ποικίλουν από τη μια χώρα στην άλλη και σχετίζονται φαινομενικά με τις αλλαγές που υφίστανται η οικογένεια» (Carnoy, 2007:188). Οι αλλαγές στην προσωπική και οικογενειακή ζωή των γυναικών μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην επιδίωξη ενός καλύτερου επαγγελματικού και οικονομικού μέλλοντος. Φυσικά μία τέτοια αλλαγή έχει όφελος και για τα δύο φύλα, καθώς οι καλύτερες οικονομικές απολαβές της οικογένειας θα μπορούν να εξασφαλίσουν ένα ευοίωνα μέλλον και για τους ίδιους και για τα παιδιά, αναβαθμίζοντας όχι μόνο την οικονομική επιφάνεια των γυναικών, αλλά και το δικαίωμα τους στην δημιουργία και την εξέλιξη, η οποία σαφώς θα έχει θετικές συνέπειες στη ζωή τους. Οι αλλαγές που πρέπει να σημειωθούν είναι μικρές, τα οφέλη όμως θα είναι πολλά τόσο σε επίπεδο προσωπικής εξέλιξης όσο και σε επίπεδο επαγγελματικής και οικονομικής ζωής.

3. Εκπαίδευση και φύλο

*«Η εκπαίδευση αποτελεί το πιο σημαντικό μηχανισμό για να διεκδικήσουν οι γυναίκες κοινωνική κινητικότητα»
(Kontogiannopoulou, Zambeta, 1997:80).*

Ο χώρος της εκπαίδευσης, εφόσον βρίσκεται σε συνεχή διάλογο με την κοινωνία επηρεάζεται από αυτήν και την επηρεάζει. Το φύλο, ως κοινωνική μεταβλητή που επηρεάζει και καθορίζει – τις περισσότερες φορές- την ζωή του ατόμου συνδέεται με τον χώρο της εκπαίδευσης, καθώς επικοινωνεί πρότυπα και νόρμες που βρίσκονται σε πλήρη αρμονία μεταξύ βιολογικού και κοινωνικού φύλου.¹² Σαφώς και οι έμφυλες προκαταλήψεις επηρέασαν όχι μόνο την προσωπική και κοινωνική ζωή των γυναικών και των αντρών, αλλά διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο όσο αναφορά τις επαγγελματικές και οικονομικές διεκδικήσεις τους. Η εκπαίδευση αποτελεί τον συνδετικό κρίκο με την αγορά εργασίας, κι' όπως είναι φυσικό οι αλλαγές που πραγματοποιούνται επηρεάζουν είτε θετικά είτε αρνητικά την επαγγελματική και οικονομική ζωή των φύλων. *«Το σχολείο, μέσα από την δομή και την οργάνωση του, διαμορφώνει στα παιδιά ένα πλέγμα αξιών και προτύπων που επηρεάζει μεταξύ άλλων και τις απόψεις τους για την εργασία και διαμορφώνει τα επαγγελματικά τους σχέδια»* (Δούβλη, Πάτκου, 2007:412). Τα πρότυπα που ορίζουν κάθε φορά την σωστή συμπεριφορά ανάλογα με το φύλο, μεταβάλλονται ανά εποχή και ανά πολιτισμό.

Από το 1960, η έρευνα για το φύλο στο χώρο της εκπαίδευσης παρουσίασε ιδιαίτερη ανάπτυξη, όπως υποστηρίζει η Ζιώγου-Καραστεργίου (2006:15), καθώς οι πολιτικοί όλων των χωρών ανταποκρίθηκαν στο αίτημα για την καλύτερη εκπαίδευση των γυναικών. Οι πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές που σημειώθηκαν τον 20ο αιώνα ανέδειξαν προβληματισμούς στο πλαίσιο της εκπαίδευσης σχετικά με *την ισότητα ευκαιριών, την συμμετοχή και τη δημοκρατία* (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006:19). Σταδιακά, εντάσσονται και μαθήματα φύλου σε προγράμματα σπουδών της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με σκοπό τον προβληματισμό γύρω από διεπιστημονικά

ζητήματα που έχουν επηρεαστεί και έχουν επηρεάσει το φύλο.¹³ Οι κοινωνικές αναταραχές που λαμβάνουν χώρα την δεκαετία του 60' και του 70' αποτελούν την αφορμή για να την ανάδειξη ενός διαφορετικού Λόγου, ενός Λόγου διεκδίκησης και γνωριμίας με ζητήματα φύλου. Στο πλαίσιο αυτό από την δεκαετία του 80' *«το ενδιαφέρον για τα γυναικεία θέματα διευρύνεται, συστηματοποιείται και εμφανίζεται πλέον στον Πανεπιστημιακό χώρο, είτε ως αντικείμενο διδασκαλίας, είτε αντικείμενο ως θεματικής έρευνας»* (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006:29). Αξίζει να σημειωθεί ότι οι αλλαγές αυτές προκύπτουν και ενθαρρύνονται από τις ίδιες τις γυναίκες. Εν αντιθέσει με τις γυναίκες, πολλοί είναι οι άντρες που αμφισβητούν αυτή την διαδικασία ή την θεωρούν περιττή. Όπως θα δούμε και στη συνέχεια στις έρευνες, πολλοί

¹² Ωστόσο, δεν υπάρχει συνέχεια μεταξύ του βιολογικού φύλου, κοινωνικού φύλου και της σεξουαλικότητας (βλ. Judith Butler).

¹³ *«Τα πρώτα μαθήματα για το φύλο αρχίζουν να καταγράφονται από το 1980 στις Φιλοσοφικές σχολές της χώρας αρχικά»* (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006:20).

άντρες –ακόμη και γυναίκες- θεωρούν υπερβολικό ή περιττό όλο αυτό τον Λόγο περί ισότητας. Οι αλλαγές που πραγματοποιούνται δεν αλλάζουν την κοινωνική πραγματικότητα, ούτε τα στερεότυπα όσο αναφορά τις προσδοκίες ως προς την επαγγελματική και προσωπική ζωή των φύλων, αλλά δρουν ως καταλύτης αλλαγής και μικρών, αλλά σημαντικών αλλαγών που προσανατολίζονται σε μία πιο ισότιμη κοινωνία. *Αυτή η θετική εξέλιξη έχει ως συνέχεια θεσμικές ρυθμίσεις της κυβέρνησης, η οποία ιδρύει (1985-1989):*

- το Συμβούλιο Ισότητας των φύλων
- τη Γενική Γραμματεία Ισότητας
- το Κέντρο Ερευνών για θέματα ισότητας –ΚΕΘΙ- (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006:30).

Οι δράσεις αυτές επικεντρώνονται στον παράγοντα του φύλου και στον τρόπο που αυτό αλληλεπιδρά με την κοινωνική, οικονομική, επαγγελματική και προσωπική ζωή των γυναικών. Επιπλέον, οι δράσεις αυτές επικεντρώθηκαν σε τρόπους και μέσα με τα οποία οι γυναίκες θα μπορούσαν να έχουν περισσότερες ευκαιρίες σε προσωπικό και επαγγελματικό/οικονομικό επίπεδο, εμβαθύνοντας σε ζητήματα που αν και έχουν αλλάξει σε βάθος χρόνου εξακολουθούν να τις απασχολούν. Συχνά μοτίβα αποτελούν η βία κατά των γυναικών και οι επαγγελματικές αδικίες που οι γυναίκες εξακολουθούν να υφίστανται ακόμη και αν έχουν ίση ή και ανώτερη μόρφωση από τους άντρες. Οι περιπτώσεις αυτές μας δείχνουν ότι το πρόβλημα έχει μετατοπιστεί εδώ και χρόνια από το άτομο στην κοινωνία, αν και ακόμη και στις μέρες αυτό τείνει να αμφισβητείται. Δεν είναι ότι οι γυναίκες πλέον δεν έχουν τα προσόντα ή τις φιλοδοξίες για να διεκδικήσουν ένα καλύτερο επαγγελματικό και οικονομικό μέλλον, αλλά είναι οι έμφυλα κατανεμημένοι οικιακοί ρόλοι που εξακολουθούν – ειδικά στο πλαίσιο της Ελλάδας- να περιορίζουν και να υποτιμούν τις δυνατότητες των γυναικών. *«Όπως παρατηρεί η Scott, το ενδιαφέρον για την τάξη, τη φυλή και το φύλο σηματοδότησε για τους ερευνητές αφενός τη θεωρητική παραδοχή ότι οι ανισότητες της εξουσίας οργανώνονται πάνω σε αυτούς τους άξονες και αφετέρου την δέσμευση τους σε μία ιστορία που θα περιείχε τις ιστορίες των καταπιεσμένων και θα ανέλυε τη σημασία και τη φύση της καταπίεσης τους»* (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006:109-110). Η αμφισβήτηση της εξουσίας και η από τα κάτω οπτική της Ιστορίας και άλλων επιστημών επέδρασε καθοριστικά στη νοηματοδότηση της γυναικείας εμπειρίας και στην ανάδειξη της γυναικείας φωνής, η οποίας αποκλείονταν για χρόνια στο πλαίσιο της κοινωνικής και κοινωνικοεπαγγελματικής ζωής της χώρας. Οι προσωπικές αφηγήσεις, τα ημερολόγια και οποιαδήποτε μη επίσημη εκδοχή της

Ιστορίας αναδεικνύει τη σημασία της συμβολής των γυναικών με σκοπό να αμφισβητηθούν δίπολα και στερεότυπα που πηγάζουν από αυτά π.χ. γυναίκα-φύση/ άντρας-πολιτισμός.

Ο χώρος του σχολείου, ο οποίος άρχισε να αναδεικνύεται ως χώρος αναπαραγωγής της ανισότητας από τους Κοινωνιολόγους της εκπαίδευσης δεν αναπαρήγαγε μόνο την ταξική ή κοινωνική ανισότητα, αλλά και την ανισότητα των φύλων. *Το φαινόμενο του σεξισμού στον χώρο της εκπαίδευσης άρχισε να διερευνάται στην Ελλάδα από την δεκαετία του 80' από Κοινωνιολόγους της Εκπαίδευσης (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006:51).* Μέχρι τότε η αποτυχία των μαθητών ανάγονταν αποκλειστικά σε αυτούς και τις ικανότητες τους παραβλέποντας την κοινωνική τάξη (την έρευνα για το πολιτισμικό κεφάλαιο του Bourdieu, την έρευνα για την κυρίαρχη γλώσσα/ γλώσσα του σχολείου του Bernstein κ.α.), την γεωγραφική προέλευση, το φύλο και άλλους παράγοντες που επηρέαζαν όχι μόνο την μαθητική, ακαδημαϊκή και επαγγελματική πορεία των μαθητών, αλλά και τις προσδοκίες που είχαν οι εκπαιδευτικοί ανάλογα με τον μαθητή που είχαν απέναντι τους κάθε φορά. Προφανώς, κι' όταν οι εκπαιδευτικοί και οι καθηγητές υποστήριζαν ότι σκοπός των κοριτσιών ήταν ο γάμος και η μητρότητα, οι προσδοκίες τους έτειναν να είναι πολύ διαφορετικές από εκείνες των αγοριών, ωστόσο αυτοί οι εκπαιδευτικοί πιθανόν να μην αντιλαμβάνονταν καν τις συνέπειες αυτής της διάκρισης. Οι προσωπικές αξιολογήσεις και ταξινομήσεις των εκπαιδευτικών φαίνεται να επηρεάζουν την συμπεριφορά τους πρακτικά, ακόμη κι' αν πρεσβεύουν την ισότητα (Κάλφα, 2018:204). Ωστόσο, αυτό δεν συμβαίνει μόνο για την ανισότητα των φύλων, αλλά όλες οι μορφές ανισότητας τείνουν μέσω της ισότητας να αναπαράγονται και ουσιαστικά να διατηρούνται από γενιά σε γενιά. Στο σημείο αυτό φαίνεται και ο ρόλος που διαδραμάτισε η Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης.¹⁴

Μία άλλη προκατάληψη που επηρέασε και συνεχίζει να επηρεάζει τις ακαδημαϊκές και επαγγελματικές επιλογές των κοριτσιών είναι οι προσδοκίες που έχουν οι άλλοι γι' αυτά στα μαθήματα Θετικών Επιστημών π.χ. στα Μαθηματικά. *«Τη δεκαετία του 70' και ακόμη περισσότερο τη δεκαετία του 80' εκδηλώνεται έντονο ενδιαφέρον από την επιστημονική κοινότητα για τις σχέσεις των δύο φύλων με τις θετικές επιστήμες»* (Τρέσσου, 2007:40). Οι πρώτες έρευνες, οι οποίες έκαναν λόγο για διαφορετικές γνωστικές ικανότητες οξύνουν το πρόβλημα, το οποίο μέχρι τώρα εξακολουθεί να εγείρει ερωτήματα γύρω από τις γνωστικές ικανότητες των φύλων. Όπως αναφέρει ο Χατζηπαντελής (2007: 29): *«είναι σημαντικότερο το πολιτιστικό κεφάλαιο ως προσδιοριστικός παράγοντας απ' ό,τι τα χρωμοσώματα στην ερμηνεία διαφορών στις βασικές μαθηματικές ικανότητες».* Συγκρίνοντας το φύλο των

¹⁴ Αν και η Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης έχει δεχτεί κριτικές για τον θεωρητικό χαρακτήρα της, η συμβολή της δεν πρέπει να υποτιμάται, καθώς σηματοδότησε σημαντικές αλλαγές στον τρόπο σκέψης και διαμόρφωσης της σχολικής κουλτούρας .

μαθητών που εισήχθησαν στο Μαθηματικό τμήμα του ΑΠΘ ο Χατζηπαντελής (2007:30), παραθέτει ότι *το 1990 εισήχθησαν 56,8% αγόρια και 43,2% κορίτσια, ενώ το 2004 τα κορίτσια προηγούνταν με 54,4% και τα αγόρια ακολουθούσαν με 45,6%*, γεγονός που δείχνει ότι δεν υπάρχει μεγάλη απόκλιση στην απόδοση των δύο φύλων στα Μαθηματικά, αλλά ότι έπειτα υπάρχουν διαφορετικές προσδοκίες για το κάθε φύλο που φαίνεται να ενισχύουν από την μια τα αγόρια και να εμποδίζουν από την άλλη τα κορίτσια. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι «... η συζήτηση για την ισότητα των φύλων στη μαθηματική εκπαίδευση επηρεάζεται, διαμορφώνεται και επαναπροσδιορίζεται στο πλαίσιο περιβαλλοντικών, κοινωνικών, πολιτισμικών και πολιτικών παραγόντων και των μεταξύ τους σχέσεων» (Τρέσσου, 2007:40).

Ένας άλλος επαγγελματικός και ακαδημαϊκός χώρος φαίνεται ότι έχει χαρακτηριστεί ως ‘αντρικός’, αποθαρρύνοντας πολλά κορίτσια να ακολουθήσουν την σχετικά καριέρα και δεν είναι άλλος από τον χώρο της Πληροφορικής. Οι τεχνολογικές επιστήμες, συγκεντρώνουν περισσότερα αγόρια απ’ ότι κορίτσια, αλλά και αυτή η ‘κανονικότητα’ μοιάζει να μην είναι τόσο δεδομένη, αν αναλογιστούμε το πώς διαμορφώνεται και επηρεάζεται η στάση των φύλων απέναντι στις τεχνολογικές επιστήμες ήδη από την παιδική ηλικία. «*Η οικογένεια φαίνεται να επηρεάζει σε μεγαλύτερο βαθμό τα κορίτσια απ’ ό,τι τα αγόρια που επιλέγουν Σχολές Πληροφορικής*» (Κορδάκη, Τσαγαλά, 2007:254). Πιο συγκεκριμένα, η διαφορετική συμπεριφορά απέναντι σε αγόρια και κορίτσια όσο αναφορά την χρήση του Η/Υ, αλλά ακόμη και η εγκατάσταση του στο δωμάτιο του αγοριού φαίνεται να συντελεί στο να μεγαθύνει το χάσμα (Κορδάκη, Τσαγαλά, 2007:255). Αρχικά, η επαφή του αγοριού –μέσω του πατέρα του– με τον κόσμο της Πληροφορικής συνιστά την πρώτη σχέση που δημιουργεί με το εν λόγω αντικείμενο. Ο πατέρας και οι γονείς εν γένει χρησιμοποιούν αυτό το ενδιαφέρον για να επιβραβεύσουν την συμπεριφορά του παιδιού τους είτε αγοράζοντας καλύτερο Η/Υ είτε κατεβάζοντας νέα παιχνίδια, είτε αφήνοντας το να παίξει λίγο παραπάνω κάποιες μέρες (π.χ. το Σαββατοκύριακο). Εν αντιθέσει, σπάνια το κορίτσι ενθαρρύνεται να ασχοληθεί τόσο όσο το αγόρι, ενώ πολλές φορές αποθαρρύνεται και για πρακτικούς λόγους (π.χ. όταν ο υπολογιστής βρίσκεται μόνο στο δωμάτιο του αδερφού της κ.α.). Όσο περίεργο κι’ αν φαντάζει αυτό, οι παραινήσεις των γονιών σ’ αυτή την ηλικία, ασκούν πολύ μεγαλύτερη επίδραση απ’ ότι πιστεύουμε στα ενδιαφέροντα και στις κλείσεις των παιδιών. Πιο συγκεκριμένα «...*τα ηλεκτρονικά παιχνίδια είναι σχεδιασμένα για άντρες από άντρες, επικεντρώνονται στην ευχαρίστηση μέσω συμμετοχής σε βίαια γεγονότα, πολέμους, μάχες εκκωφαντικούς θορύβους... προβάλλουν μη δυναμικό χαρακτήρα για τις γυναίκες ...*»

(Κορδάκη, Τσαγαλά, 2007:356).¹⁵ Ο στερεότυπος χαρακτήρας των γυναικών αναπαράγεται ακόμη και μέσα από αυτά τα παιχνίδια, τροφοδοτώντας το αγόρι με τις κυρίαρχες νόρμες που εμπίπτουν στην γυναικεία ταυτότητα. «Οι κοινωνικές αναπαραστάσεις για την τεχνολογία ... είναι ιδιαίτερα ισχυρές και δεν είναι εύκολο να αλλάξουν από τη μία μέρα στην άλλη...η αρχή μπορεί να γίνει στο σχολείο, αλλά χρειάζονται και ανάλογες δράσεις στο κοινωνικό επίπεδο» (Σολομωνίδου, Παπαστεργίου, Τασιός, 2007: 289).¹⁶

Πέρα όμως από τις προσδοκίες γονέων και εκπαιδευτικών υπάρχει κι' ένας άλλος παράγοντας που μεταδίδει αξίες και κοινωνικές νόρμες που αντιστοιχούν στο κάθε φύλο. «Το σχολικό εγχειρίδιο μεταφέρει αξίες, κοινωνικές και πολιτισμικές παραδόσεις, στερεότυπα και αντιλήψεις... το περιεχόμενο του και ιδιαίτερα τα στερεότυπα φύλων που προβάλλονται μέσα από αυτό επιδρούν στη διαμόρφωση του ρόλου του φύλου, των στάσεων, των αντιλήψεων και των προσδοκιών μαθητών και μαθητριών...» (Δούβλη, Πάτκου, 2007:408). Παρόλο που για πολλά χρόνια, τα σχολικά εγχειρίδια εξακολουθούσαν να μεταλαμπαδεύουν απόψεις αρκετά παρωχημένες, τα τελευταία χρόνια έγινε μία πιο πρακτική μετατόπιση στο περιεχόμενο και στα έμφυλα στερεότυπα που αναπαράγουν. «Έτσι, μέσα από τα σχολικά εγχειρίδια, τα κορίτσια από τη μία αποθαρρύνονται να εμπλακούν σε γνωστικές περιοχές που παραδοσιακά θεωρούνται 'αντρικές και από την άλλη, ενθαρρύνονται να ακολουθήσουν σταδιοδρομίες που παραδοσιακά θεωρούνται κατάλληλες για τις γυναίκες στα πλαίσια της μητρότητας και της κοινωνικής προσφοράς» (Δούβλη, Πάτκου, 2007:408). Τα επαγγέλματα που έχουν νοσηματοδοτηθεί ως αντρικά ή γυναικεία, είναι πολλά και δυστυχώς συνδέουν το εκάστοτε φύλο με ένα συγκεκριμένο εύρος επαγγελματικών επιλογών με συνέπεια τον αποκλεισμό από επαγγελματικές περιοχές που μπορεί να αποδίδουν ακόμη και καλύτερα. Επιπλέον, οι επιστήμες δεν εξελίσσονται με τον ρυθμό που θα μπορούσαν να εξελίσσονται ούτε με την ποικιλομορφία που θα μπορούσαν να εξελιχθούν και να επιτύχουν έναν πιο διεπιστημονικό προσανατολισμό. Στο πλαίσιο των σχολικών εγχειριδίων, οι άντρες εμφανίζονται να κυριαρχούν παντού, στον επαγγελματικό, τον κοινωνικό, τον οικονομικό και τον πολιτικό χώρο... υπάρχει ένας αυστηρός διαχωρισμός τόσο στις δραστηριότητες όσο και στα επαγγέλματα (Κανταρτζή, Πιλόγκου, 2007:433). Σαφώς, οι αλλαγές που συμβαίνουν σε κοινωνικό επίπεδο και στις αντίστοιχες νόρμες –ακόμη κι' αν μιλάμε για απλές μετατοπίσεις-

¹⁵ Ωστόσο «... η ενεργός συμμετοχή των γυναικών στον κόσμο των υπολογιστών χρονολογείται από τις αρχές του 19 ου αιώνα, οπότε οι γυναίκες ασχολούνταν με αυτές τις μηχανές, μιας και είχαν εμπειρία ως δαχτυλογράφοι και τηλεφωνήτριες» (Κορδάκη, Τσαγαλά, 2007:254-5).

¹⁶ Στην έρευνα που παραθέτουν οι συγγραφείς παρουσιάζεται η μηδενική σχεδόν επιθυμία των γονιών να εξοικειώσουν τα κορίτσια με την τεχνολογία π.χ. σε αναφορά με την χρήση της τηλεόρασης -ενώ το κορίτσι ήθελε να μάθει σε τι χρησιμεύουν τα υπόλοιπα κουμπιά- ο πατέρα της αποκρίθηκε ότι δεν χρειάζεται να τα ξέρει (Σολομωνίδου, Παπαστεργίου, Τασιός, 2007: 281).

θα πρέπει να αποτυπώνονται στα σχολικά εγχειρίδια, τα οποία επηρεάζουν σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό απ' ότι πιστεύουμε τον τρόπο που νοηματοδοτείται η γυναικεία και η ανδρική ταυτότητα, αλλά και οι δυνατότητες και οι ευκαιρίες τους.

Σημαντικές παράμετροι είναι, επίσης, οι απόψεις των εκπαιδευτικών όσον αφορά τις δυνατότητες και τις ικανότητες που έχει το κάθε φύλο. Έχει αποδειχθεί ερευνητικά ότι οι προσδοκίες των εκπαιδευτικών επηρεάζουν την απόδοση του κάθε μαθητή ή μαθήτριας, προβάλλοντας στον καθένα την αναμενόμενη συμπεριφορά που αναμένεται να έχει βάσει κάποιων χαρακτηριστικών όπως το φύλο. Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι παράγοντες όπως το κοινωνικό γόητρο και η κοινωνική τάξη αποτελούν κάποια άλλα χαρακτηριστικά, όπου οι εκπαιδευτικοί προβάλλουν πολλές φορές τα στερεότυπα τους έμμεσα μέσα από τις προσδοκίες που έχουν. Τα παιδιά των ανώτερων κοινωνικών στρωμάτων τις περισσότερες φορές χρησιμοποιούν πιο εξειδικευμένο λεξιλόγιο (βλ. έρευνα Bernstein) και οι εκπαιδευτικοί είναι πιο θετικά διακείμενοι απέναντι τους σε σχέση με μαθητές από κατώτερες κοινωνικές τάξεις, ακόμη κι' αν κάνουν κάποια λάθη.¹⁷ Το φύλο αποτελεί ένα άλλο κριτήριο με βάση το οποίο οι εκπαιδευτικοί διαμορφώνουν στάσεις και προσδοκίες. Σε έρευνα των Παπαπάνου, Ραβάνη και Δεληγιάννη (2007:157), «... οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν σε ποσοστό 100% ότι τα κορίτσια είναι πιο επιμελή, άρα αυτός είναι ο βασικός λόγος που έχουν καλύτερη επίδοση, ενώ παράλληλα το 82,07% δηλώνει ότι δεν είναι πιο έξυπνα από τα αγόρια». Το γεγονός ότι ένα ποσοστό εκπαιδευτικών της τάξης των 100% δηλώνει ότι τα κορίτσια έχουν καλύτερες επιδόσεις, όχι επειδή είναι έξυπνα, αλλά επειδή είναι απλά επιμελή, αναδεικνύει ότι ακόμη κι' όταν τα κορίτσια τα καταφέρνουν κάπου δεν θεωρείται ότι έχουν κλίση ή είναι έξυπνες, αλλά αποδίδεται στην προσπάθεια που έχουν καταβάλει. Εν αντιθέσει, τα αγόρια εμφανίζονται να έχουν κλίση σε έναν επιστημονικό τομέα ή απλά να τα καταφέρνουν καλύτερα από τα κορίτσια. Οι προκαταλήψεις αυτές μεγεθύνονται ακόμη περισσότερο στην αγορά εργασίας, ταυτίζοντας την επιτυχία των γυναικών με την προσπάθεια και την επιτυχία των ανδρών με 'έμφυτες κλίσεις' κ.λπ. Στην ίδια έρευνα, οι απόψεις των εκπαιδευτικών συσχετίζουν τα κορίτσια με επαγγέλματα που σχετίζονται με την φροντίδα και τα αγόρια με τεχνικά (αλλά και πιο δυναμικά) επαγγέλματα (Παπαπάνου, Ραβάνη και Δεληγιάννη, 2007:157). Οι προκαταλήψεις των εκπαιδευτικών δεν σταματούν φυσικά στην σχολική απόδοση, αλλά επεκτείνονται και στις επαγγελματικές επιλογές των φύλων, κάνοντας το ίδιο λάθος ταυτίζοντας τις γυναίκες και τους άντρες αντίστοιχα με

¹⁷ Γενικότερα, τα παιδιά των ανώτερων κοινωνικών στρωμάτων αντιμετωπίζονται διαφορετικά από τους εκπαιδευτικούς γιατί τείνουν να προσέχουν περισσότερο, να συμμορφώνονται στους κανόνες της σχολικής τάξης και να μιλούν την «γλώσσα του σχολείου» (βλ. περισσότερα για την γλώσσα του σχολείου στην έρευνα του Bernstein).

έμφυτες ικανότητες που οδηγούν αναγκαστικά σε εκ διαμέτρου διαφορετικές επαγγελματικές επιλογές. Βέβαια, ένας λόγος που οι εκπαιδευτικοί προβάλλουν προκαταλήψεις που αφορούν τα φύλα και εδράζονται σε απόψεις με τις οποίες έχουν γαλουχηθεί είναι το γεγονός ότι στα πανεπιστημιακά τμήματα, από τα οποία αποφοιτούν δεν υπάρχουν αντίστοιχα κάποια μαθήματα φύλου, τα οποία θα βάλουν σε περισυλλογή και σε κριτική διάθεση του αυριανούς εκπαιδευτικού. Σύμφωνα με την Κογκίδου (1997:234): *ελάχιστα είναι τα πανεπιστημιακά τμήματα που προετοιμάζουν στοιχειωδώς τους/τις εκπαιδευτικούς για να μπορέσουν να υιοθετήσουν εκπαιδευτικές πρακτικές που προωθούν την ισότητα των φύλων* στο πλαίσιο της τάξης. Παρόλ' αυτά τα πανεπιστημιακά τμήματα που αγκαλιάζουν τέτοιες πρακτικές είναι λίγα και κυρίως να είναι τμήματα θεωρητικού προσανατολισμού, αφήνοντας τμήματα θετικών και τεχνολογικών επιστημών εκτεθειμένα σε έμφυλες προκαταλήψεις που δυστυχώς τείνουν να αναπαράγονται ακόμη και από τους ίδιους τους καθηγητές που διδάσκουν! Τα μαθήματα φύλου, αν θέλουμε να κάνουμε λόγο για κριτική σκέψη και διάθεση, θα πρέπει να υπάρχουν σε όλα τα πεδία σπουδών, ώστε να μπορούν όλοι σχεδόν οι μαθητές και οι μαθήτριες να αναρωτηθούν για τις 'αλήθειες' με τις οποίες έχουν γαλουχηθεί τόσα χρόνια.

3α. Χαρακτηριστικά γυναικείας εκπαίδευσης: μια ιστορική αναδρομή

Οι κοινωνικές νόρμες όσο αναφορά τον ρόλο του κάθε φύλου άσκησαν και εξακολουθούν να επηρεάζουν τις επιλογές των φύλων. Αναλυτικότερα, η Ζιώγου-Καραστεργίου (2006:106) αναφέρει *3 διχοτομήσεις της παραδοσιακής σκέψης για τις σχέσεις των φύλων:*

- Φύση/ Πολιτισμός
- Εργασία/ Οικογένεια
- Δημόσιος/Ιδιωτικός χώρος.

Τα δίπολα αυτά άσκησαν μεγάλη επιρροή στον τρόπο που προσλαμβάνεται η γυναικεία και η αντρική ταυτότητα. Από την μία πλευρά, η φύση ταυτίστηκε με την γυναικεία ταυτότητα και συγκεκριμένα με την μητρότητα και την οικιακή εργασία. Για πολλά χρόνια, το σώμα των

γυναικών αποτελούσε –και εξακολουθεί να αποτελεί (σε πολλές περιπτώσεις)- το πεπρωμένο της. Η μητρότητα ειδωμένη ως κομμάτι της γυναικείας ταυτότητας ταυτίστηκε με αυτήν και επηρέασε την κοινωνική, επαγγελματική και οικονομική ζωή των γυναικών, περιορίζοντας τις περισσότερες φορές τις επιλογές και τις κρίσεις της. Από την άλλη πλευρά, η αντρική ταυτότητα, συνδέθηκε με την οικονομία και την εργασία. Ωστόσο, η γυναικεία εργασία υποτιμήθηκε και ακόμη και τώρα εξακολουθεί να προσλαμβάνεται διαφορετικά κι' όχι επί 'ίσις όροις'. Ωστόσο, η διχοτόμηση αυτή κρίθηκε έντονα, καθώς οι όροι φύση/πολιτισμός νοηματοδοτούνται διαφορετικά σε διαφορετικά χωροχρονικά πλαίσια (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006). Παρόλ' αυτά προσφέρουν ένα χρήσιμο μοντέλο για την ερμηνεία των ανισοτήτων και για τον τρόπο που αυτές διαμορφώθηκαν.

Το δίπολο εργασία/ οικογένεια απασχόλησε και εξακολουθεί να απασχολεί τις έρευνες που σχετίζονται με το φύλο, καθώς, παρόλο που οι γυναίκες επεκτάθηκαν στην αγορά εργασίας, η οικογένεια εξακολουθεί να αποτελεί προορισμός των γυναικών σε συνάρτηση πάντα με το βιολογικό τους φύλο, καθιστώντας σχεδόν αυτονόητο τον προορισμό της κάθε γυναίκας. Οι επιδιώξεις αυτές φυσικά καλλιεργούνται και από το οικογενειακό περιβάλλον, αν και τείνουν να υπάρχουν διαφοροποιήσεις ανάλογα με την οικονομική κατάσταση της οικογένειας, την εθνικότητα, την θρησκεία και γενικότερα ευρύτερες απόψεις που συνθέτουν ένα συγκεκριμένο μοντέλο της γυναικείας ταυτότητας. Όπως θα δούμε και στην έρευνα μας, ο Λόγος περί μητρότητας εμφανίζεται έντονος ακόμη και στις νεαρές εκπαιδευτικούς, οι οποίες το θεωρούν αναπόσπαστο κομμάτι της προσωπικής τους επιδίωξης. Ειδικά τους προηγούμενους αιώνες, η ολοκλήρωση και ο προορισμός της γυναίκας ήταν αποκλειστικά ο γάμος και η μητρότητα, αποκόβοντας, ωστόσο, τις γυναίκες από άλλες δημιουργικές εργασίες και οικονομικές απολαβές, με εξαίρεση ίσως τις γυναίκες των εργατικών τάξεων, οι οποίες 'αναγκάστηκαν' να εργαστούν με σκοπό την συμπλήρωση του μισθού του συζύγου της. Ο συμπληρωματικός χαρακτήρας της εργασίας των γυναικών και η μερική απασχόληση, η οποία επιδιώχθηκε και επιδιώκεται ακόμη από άλλες γυναίκες δεν είναι τίποτα άλλο από μία απόπειρα συντονισμού και ισορροπίας των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων των γυναικών. Οι άντρες, από την άλλη πλευρά, θεωρήθηκαν 'στυλοβάτες' της οικίας και ως τα κεντρικά πρόσωπα που κυριαρχούσαν στον δημόσιο χώρο, στην πολιτική, την επαγγελματική και οικονομική ζωή, καθώς ο ρόλος τους καλλιεργούνταν από νωρίς βασιζόμενος στην έννοια του 'κουβαλητή' και του υπεύθυνου για την οικονομική ευρωστία της οικογένειας.

Έτσι λοιπόν καταλήγουμε στο δίπολο γυναίκα-ιδιωτικός χώρος και άντρας-δημόσιος χώρος, αν και αυτό το δίπολο έχει επικριθεί για τον ισοπεδωτικό και εξισωτικό χαρακτήρα

του, καθώς παραβλέπει όψεις π.χ. της γεωργικής ζωής, όπου οι γυναίκες όχι μόνο εργάζονταν μαζί με τον άντρα της στα χωράφια, αλλά συμμετείχε και σε πολύ σκληρές εργασίες, κάτι που μάλλον δεν της αναγνωρίζεται όπως θα έρεπε. . Η διάκριση δημόσιου χώρου και ιδιωτικού χώρου άσκησε επιρροή στην εκπαιδευτική, επαγγελματική και οικονομική ζωή των γυναικών, όπου 'ο χώρος δράσης' τους ήταν ο ιδιωτικό χώρος, η οικία και η δρομολόγηση των αντίστοιχων αναγκών. Η Ζιώγου-Καραστεργίου (2006) αναφέρει ότι για μία γυναίκα του 19^{ου} αιώνα που ήθελε να γίνει δασκάλα, η επιλογή ανάμεσα σε εργασία και οικογένεια ήταν αυστηρή. Πολλές προκαταλήψεις για τις 'γυναίκες-καριέρας' εξακολουθούν να υφίστανται, καθώς ο λόγος δυσaráεσκείας έγκειται στο ότι δεν εκπληρώνουν τον σκοπό τους. Ο κοινωνικός ρόλος της γυναίκας νοηματοδοτείται με τέτοιο τρόπο, που οι γυναίκες που επιλέγουν συνειδητά ή μη την εργασία από την μητρότητα χαρακτηρίζονται σχεδόν πάντα με αρνητικά σχόλια, ενώ κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει στην περίπτωση των αντρών. Αξίζει να σημειωθεί ότι στα τέλη του 19^{ου} αιώνα και στις αρχές του 20^{ου} αιώνα η εκπαίδευση είχε συνδεθεί με τον κίνδυνο για τις αναπαραγωγικές λειτουργίες των κοριτσιών (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006:106). Αυτές οι απόψεις όσο παράλογες κι' αν αντηχούν πλέον στα αυτιά μας, είναι καλό να επισημαίνονται, καθώς έχουν διαμορφώσει προκαταλήψεις και έχουν διαμορφώσει στερεότυπα χρόνων

Αν επιχειρήσουμε μία στροφή στο παρελθόν θα διαπιστώσουμε ότι όλες οι βαθμίδες της εκπαίδευσης περιόρισαν την γυναικεία μόρφωση και επαγγελματική αποκατάσταση μετέπειτα. Αξίζει να σημειωθεί ότι ενώ δηλαδή η Δημοτική, Μέση και Ανώτατη εκπαίδευση των αγοριών ρυθμίζεται νομοθετικά την ίδια εποχή (1834,1831,1837), παραχωρούνται στις μαθήτριες ίσες εκπαιδευτικές ευκαιρίες στο επίπεδο της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έναν αιώνα σχεδόν αργότερα, με την μεταρρύθμιση του Βενιζέλου στα 1929». (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006:129). Αυτός είναι και ο λόγος που αναφερθήκαμε στις κοινωνικές νόρμες ανά φύλο, καθώς ο προορισμός των γυναικών μεταφράστηκε και σε λιγότερες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ευκαιρίες, γεγονός που με την σειρά του επηρέασε το προσωπικό, επαγγελματικό και οικονομικό μέλλον τους. Ας μην λησμονούμε όμως ότι οι μόνες γυναίκες που είχαν την δυνατότητα να σπουδάσουν σε ιδιωτική βάση στο σπίτι ήταν κορίτσια των ανώτερων κοινωνικών στρωμάτων που συνήθως λάμβαναν την μόρφωση που λάμβαναν όχι για να την αξιοποιήσουν επαγγελματικά και να έχουν και οικονομικά οφέλη, αλλά ως ένα επιπλέον 'γόητρο' στο πλαίσιο της γαμήλιας αγοράς.¹⁸ Ακόμη και οι απογραφές εκείνης της εποχής αποδεικνύουν τα χαμηλά ποσοστά αναλφαβητισμού που έφτασαν στο

¹⁸ Ουσιαστικά, η ιδιωτική πρωτοβουλία αναλαμβάνει την ευθύνη για την διαμόρφωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης έναν αιώνα σχεδόν αργότερα με την μεταρρύθμιση του Βενιζέλου στα 1929(Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006:136).

σημαντικό ποσοστό του 93% καθιστώντας επιτακτικές τις όποιες μεταρρυθμίσεις για ισότιμη πρόσβαση και διεύρυνση της γυναικείας μόρφωσης (βλ. Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006).¹⁹ Βλέπουμε λοιπόν ότι το υποκείμενο γυναίκα δεν ήταν ούτε είναι ενιαίο, καθώς διαβάζοντας αυτές τις πρακτικές πρέπει να αναλογιστούμε ότι γυναίκες από χαμηλότερα κοινωνικά στρώματα ή από γεωγραφικά πιο απομακρυσμένες περιοχές έρχονταν αντιμέτωπες με ακόμη περισσότερες δυσκολίες για να εξασφαλίσουν την εκπαίδευση τους και μετέπειτα την οικονομική τους αυτονομία.²⁰ «*Η εκπαίδευση των κοριτσιών, ιδιαίτερα η ανώτερη, συνδέθηκε με τις ανώτερες κοινωνικές τάξεις, αποκλείοντας τα κορίτσια χαμηλότερων κοινωνικοοικονομικών στρωμάτων*» (Φουρναράκη, 1987).

Οι στερεοτυπικές εικόνες από τα σχολικά εγχειρίδια είναι ένα σημείο που αξίζει να εστιάσουμε, καθώς σε ένα βιβλίο μάλιστα ο γάμος αποτελούσε μία από τις επαγγελματικές επιλογές που είχαν τα κορίτσια να επιλέξουν. Ένα ‘αθώο’ σχολικό εγχειρίδιο φαίνεται να κρύβει πολλά στερεότυπα και να αναπαράγει τις προσδοκίες της κοινωνίας για το κάθε φύλο. Στο ίδιο μήκος κύματος, το πρόγραμμα σπουδών είχε έντονο έμφυλο χαρακτήρα προσανατολίζοντας το κάθε φύλο σε επαγγέλματα που αρμόζουν ή που είναι προορισμένα για το φύλο του. Ακόμη και το πρόγραμμα σπουδών φαίνεται να είχε επηρεαστεί από τις κοινωνικά επιβεβλημένες αλήθειες όσο αναφορά τη φύση του φύλου. Ένα χαρακτηριστικό κι’ όχι μόνο παράδειγμα αποτελεί ότι στα *σχολεία θηλέων μαθήματα όπως η Γεωμετρία και η Φυσική Πειραματική διαγράφονταν από το πρόγραμμα σπουδών* (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006:133).²¹

Θα μπορούσαμε να πούμε πως κάποια από τα χαρακτηριστικά των γυναικών κατά τον 19^ο αιώνα ήταν τα ακόλουθα:

- διαφορετική εκπαίδευση από αυτή των αγοριών

¹⁹ Πολλές έρευνες όσο ανατρέχουμε πίσω στον χρόνο παρουσιάζουν την μόρφωση των γυναικών ως κάτι που τους προκαλεί μέχρι και προβλήματα υγείας και υποσκάπτει τις αναπαραγωγικές κι’ όχι μόνο λειτουργίες τους, δείχνοντας πως η άγνοια και οι προκαταλήψεις στέρησαν από τις γυναίκες κοινωνική, επαγγελματική και οικονομική ανεξαρτησία. Για κάποια μεγάλο χρονικό διάστημα και όσο πιο παλιά ανατρέχουμε πίσω στον χρόνο, οι απόψεις αυτές φαινόταν να υποστηρίζονται και από επιφανείς γιατρούς με το ‘αντικειμενικό’ πρόσημο της Ιατρικής και της Επιστήμης, οι οποίες θεωρούνταν αλάθητες.

²⁰ «*Η αντίληψη ότι η μαθήτριά του Δημοτικού προετοιμάζεται κυρίως για τον ρόλο της συζύγου και της μητέρας επηρεάζει όπως είναι φυσικό το πρόγραμμα μαθημάτων και το περιεχόμενο των βιβλίων*» (Ζιώγου-Καραστεργίου, 1999:75).

²¹ Χαρακτηριστικά είναι τα λόγια του Φυσικού Αλεσάντρο Στρούμια εν έτει 2018 που υποστήριξε ότι οι γυναίκες προωθούνται σε θέσεις ευθύνης χωρίς να το αξίζουν και ότι ουσιαστικά οι άντρες εφηύραν και έφτιαξαν την Φυσική γι’ αυτό είναι και ποσοτικά περισσότεροι (βλ. ΤΑ ΝΕΑ). Φυσικά μία τέτοια δήλωση προκάλεσε αρκετές αντιδράσεις, ωστόσο ακόμη υπάρχουν άνθρωποι σε επιστημονικές θέσεις και θέσεις κύρους και ευθύνης που όχι μόνο δέχονται τέτοια στερεότυπα για την γυναικεία σταδιοδρομία, αλλά θεωρούν ότι τα επαγγέλματα STEM είναι ουσιαστικά ‘άντρικά επαγγέλματα’.

- υποβαθμισμένη εκπαίδευση όσο αναφορά τον χρόνο φοίτησης (λιγότερα χρόνια φοίτησης σε σχέση με τα αγόρια) και το περιεχόμενο σπουδών (πολλά μαθήματα θετικής κατεύθυνσης αποκλείονταν συστηματικά)
- κεντρική η αντίληψη για τον ρόλο και τον προορισμό της γυναίκας (περιορισμός στο σπίτι και στην οικογένεια) (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006:136).

Όπως βλέπουμε οι απόψεις για την γυναικεία ‘ολοκλήρωση’ επηρέασαν για πολλά χρόνια τις εκπαιδευτικές δυνατότητες των γυναικών δρώντας ανασταλτικά και αφαιρώντας πρακτικά το δικαίωμα τους αρχικά να εργαστούν και αργότερα να διεκδικήσουν ανώτερες και εξειδικευμένες θέσεις εργασίας που θα τους απέδιδαν επαγγελματικό κύρος και μεγαλύτερη οικονομική επιφάνεια. Τα στερεότυπα που έχουν διαμορφωθεί σε βάθος χρόνου και αφορούν τις γυναικείες δυνατότητες έχουν ασκήσει επιρροή ακόμη και στον τρόπο που προσλαμβάνονται και τώρα οι ικανότητες των γυναικών, εξακολουθώντας να προσεγγίζονται αρνητικά πολλές οι φορές οι γυναίκες σε θέσεις εξουσίας και ευθύνης.

Το επάγγελμα της δασκάλας ήταν η πρώτη επαγγελματική διέξοδος για κορίτσια της αστικής τάξης. Η επιλογή του εν λόγω επαγγέλματος συνδέθηκε σαφώς και με τον χαρακτήρα των γυναικών ή για να το θέσουμε καλύτερα με την επικρατούσα νόρμα που αφορά το φύλο τους και θέλει τις γυναίκες τρυφερές, να αγαπούν τα παιδιά και να επιθυμούν να φροντίζουν όσους αγαπούν. Ωστόσο, τις περισσότερες φορές, υπήρξε μία *προσπάθεια υποβάθμισης του εν λόγω επαγγέλματος και πιο συγκεκριμένα υποστηρίχονταν ότι οι τα κορίτσια που έκαναν αυτή την επιλογή αποτύγχαναν στους άλλους τομείς (ομορφιά, γάμος)* (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006:145). Οι αντιλήψεις αυτές αντικατοπτρίζουν τα στερεότυπα της εποχής για τις γυναίκες που απλά ήθελα να διεκδικήσουν ένα αυτόνομο επαγγελματικό και οικονομικό μέλλον. Ακόμη και στις μέρες μας οι γυναίκες που διεκδικούν καλύτερες θέσεις εργασίες, δέχονται αρνητικά σχόλια για την εμφάνιση τους ή για την προσωπική τους ζωή, κάτι που δεν συμβαίνει με τους άντρες.

Σύμφωνα με την Δέσποινα Σιδηροπούλου «...οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού αποτρέπουν τα κορίτσια από τα ‘ανδρικά επαγγέλματα’» (Δαράκη, 2007:93). Αυτή η πρακτική έχει μία σειρά από αρνητικές συνέπειες για την επαγγελματική και οικονομική ζωή των κοριτσιών, καθώς δρα ανασταλτικά σε μία περίοδο όπου οι μαθητές και οι μαθήτριες διακατέχονται από μεγάλο άγχος όσο αναφορά τις ακαδημαϊκές επιλογές που καλούνται να πραγματοποιήσουν. Ο Λόγος των ειδικών διαθέτει -για τα περισσότερα παιδιά- κύρος και δυστυχώς αυτές οι υποδείξεις είναι απαγορευτικές, περιορίζοντας τις επιδιώξεις και τις επιθυμίες των παιδιών. Αν λοιπόν συνυπολογίσουμε, τις προσδοκίες των γονιών, των

εκπαιδευτικών και των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού σε συνδυασμό με το κρυφό ΑΠΣ και τα σχολικά εγχειρίδια, τότε καθίσταται σαφές πόσο σημαντικές είναι οι παράμετροι και πόσο διαφορετικές, οι οποίες επικοινωνούν διαφορετικά πρότυπα εναρμονισμένα με τις κοινωνικές νόρμες για τα φύλα. Ένας άλλος παράγοντας που ειδικά μετά την προεφηβική ηλικία κερδίζει έδαφος είναι η παρουσία των συμφοιτητών και των φίλων, οι οποίοι μοιάζουν τις περισσότερες φορές να αναπαράγουν –σχεδόν πιστά– προκαταλήψεις των γονέων ειδικά όσον αφορά ‘γυναικεία’ ή ‘ανδρικά’ επαγγέλματα. Φυσικά και εδώ πρέπει να συνυπολογίσουμε το προφίλ και το υπόβαθρο του εκάστοτε μαθητή, ωστόσο η δυναμική που αποκτά η επίδραση τους αυξάνει με το πέρασμα του χρόνου, ασκώντας μεγαλύτερη επίδραση στους συμμαθητές και φίλους, απ’ ότι οι γονείς και οι εκπαιδευτικοί.

4. Μοντέλα ηγεσίας

Οι διαφορές της ηγεσίας από την διοίκηση είναι πολλές τόσο στον τρόπο οργάνωσης, όσο και στο τρόπο επικοινωνίας με υφιστάμενους και συναδέλφους. Σύμφωνα με την Δαράκη (2007:31) η ηγεσία «...ορίζεται ως η ικανότητα δια-προσωπικής επιρροής ενός υποκειμένου πάνω σε άλλα υποκείμενα, με κατεύθυνση την επίτευξη στόχων και των σκοπών μιας ομάδας ή ενός οργανισμού». Έχουν διατυπωθεί πολλές διαφορές ανάμεσα στην ηγεσία και την διοίκηση, ωστόσο εμείς θα εμβαθύνουμε σε συγκεκριμένους παράγοντες. Ο τρόπος που βλέπει ο ηγέτη τον εαυτό του, ο τρόπος που τον βλέπουν οι άλλοι, οι πολιτικές που ακολουθεί, η στάση του απέναντι στις αλλαγές και στα νέα δεδομένα, ο τρόπος που αντιμετωπίζει τους υφιστάμενους του και ο τρόπος που διαχειρίζεται τις συγκρούσεις, τόσο τις δικές τους με τους υφισταμένους, όσο και τις συγκρούσεις μεταξύ των υφισταμένων αποτελούν όψεις που διαφοροποιούνται χρονικά και ταυτίζονται με διαφορετικά πρότυπα ηγεσίας και (λαθεμένα) με τον κάθε φύλο. Αν αποδεχτούμε τον τρόπο διοίκησης ή ηγεσίας κατά φύλο, τότε αποδεχόμαστε όλες τις προκαταλήψεις και τις έμφυλες κοινωνικές νόρμες

που αποδίδονται στο κάθε φύλο. Ωστόσο, δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι τα φύλα υπακούουν στις νόρμες που αφορούν την δράση τους, επειδή έτσι έχουν μάθει, θεωρώντας αυτονόητο τον τρόπο συμπεριφοράς βάσει του φύλου τους και των ορίων που αυτό θέτει.

Η διοίκηση δεν ενθαρρύνει τις αλλαγές, ενώ πολλές φορές τις φοβάται, *εφαρμόζει εξειδικευμένες επιστημονικές μεθόδους και τεχνικές και αποτελεί ένα σύστημα βάσει του οποίου λειτουργούν προγραμματισμένα οι άνθρωποι και οι υλικοί πόροι* (Δαράκη, 2007:34). Οι αλλαγές σ' αυτή την περίπτωση λειτουργούν ανασταλτικά για την οργάνωση της διοίκησης, ενώ οι πρωτοβουλίες συχνά αποτρέπονται. Εν αντιθέσει, η ηγεσία «...συνδέεται περισσότερο με την προσωπικότητα και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ατόμων που την ασκούν, αποτελεί μια τέχνη που σχετίζεται με την προσωπικότητα, την στάση και την συμπεριφορά αυτού που την ασκεί και δεν μπορεί να μεταβιβαστεί» (Δαράκη, 2007:34). Ενώ η διοίκηση σχετίζεται με το τι κάνει κάποιος, η ηγεσία σχετίζεται με το ποιος είναι κάποιος βασιζόμενη στην προσωπικότητα και τον ιδιαίτερο χαρακτήρα που φέρει ο ηγέτης. Παράλληλα, η ηγεσία ενθαρρύνει τις πρωτοβουλίες, θεωρεί καλοδεχούμενες τις αλλαγές, ενώ μπορεί και να τις επιζητά. Σε ένα τέτοιο πλαίσιο, οι συνάδελφοι έχουν το βήμα σε αρκετές περιπτώσεις, εκφράζοντας τις ιδέες τους και τις απόψεις τους στα κατά τόπους ζητήματα, νιώθοντας ότι συνεισφέρουν και έχοντας μεγαλύτερη αυτοεκτίμηση και επιθυμία συνεργασίας.

«Οι πρώτες θεωρήσεις επικεντρώνονται στα χαρακτηριστικά και στη συμπεριφορά των επιτυχημένων ηγετών, ενώ οι μετέπειτα λαμβάνουν υπόψη τους το ρόλο της ομάδας, των συνεργατιδών/των και τα συγκείμενα μέσα στα οποία ασκείται η ηγεσία» (Δαράκη, 2007:39). Οι θεωρήσεις αυτές επιχείρησαν να απομονώσουν και να μιλήσουν για τα χαρακτηριστικά που έχει φύσει ο ηγέτης και συγκεκριμένα ο επιτυχημένος ηγέτης. «Οι Hogan, Curphy και Horgan (1994) θεωρούν ότι υπάρχουν πέντε χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που συνδέονται με την αποτελεσματική ηγεσία και συγκεκριμένα η εξωστρέφεια, η ευσυνειδησία, η συναισθηματική σταθερότητα, η νοημοσύνη και το να είναι κάποιος/α ευχαριστός/η, ενώ θα πρέπει να αποφεύγονται τα αρνητικά χαρακτηριστικά, όπως η υπεροψία, η αναξιοπιστία, η απάθεια, η τραχύτητα, ο καταναγκασμός και η κακοκεφιά» (Δαράκη, 2007:41). Χαρακτηριστικές είναι οι θεωρίες για τον 'Μεγάλο Άνδρα'. «Οι θεωρίες από το 'Μεγάλο Άνδρα' προσπάθησαν να απομονώσουν τα κύρια χαρακτηριστικά του επιτυχημένου ηγέτη» (Δαράκη, 2007:38). Οι θεωρίες αυτές έτειναν να συνδέουν τον ηγέτη με κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, έτσι λοιπόν όποιος κατείχε αυτά τα (εγγενή) χαρακτηριστικά θεωρούνταν ότι έχει την ικανότητα του 'ηγέτη'. Έτσι λοιπόν, ηγέτης γεννιόσουν, δεν γινόσουν, δεν έπρεπε ούτε να διδάχτείς ούτε να εξειδικευτείς στην διοίκηση, αν έφερεις συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που σε καθιστούσαν 'Μεγάλο Άνδρα'. Όπως παρατηρούμε,

ακόμη και ο όρος είναι καθαρά έμφυλος και είχε διαμορφωθεί από τα κοινωνικά συμφοραζόμενα, όπου οι ηγετικές θέσεις καλύπτονταν μόνο από άνδρες, καθιστώντας την ηγεσία συνώνυμη με την ανδρική ταυτότητα, χτίζοντας την πάνω σε έννοιες που νοηματοδοτούνται ως ανδρικές. Άλλωστε, υπήρχε και εξακολουθεί να υπάρχει μία άμεση σχέση μεταξύ κοινωνίας και γλώσσας, μεταξύ κοινωνίας και γλωσσικών επιλογών, καθώς υπάρχει μία αμφίδρομη σχέση μεταξύ τους. Ο λόγος που η αλλαγή ενός όρου φέρει τόση ευθύνη, είναι επειδή ένας διαφορετικός όρος που περιγράφει την ίδια σημασία έχει διαφορετικές συνδηλώσεις. Η ηγεσία έτσι κι' αλλιώς θεωρήθηκε βάσει και των πρώτων θεωριών, αλλά και των πρώτων ηγετών στην πλειονότητα τους ένα 'ανδρικό επάγγελμα', το οποίο απέκλειε και συνεχίζει να αποκλείει τις γυναίκες υποψήφιας.

Έπειτα, ακολούθησαν οι θεωρίες συμπεριφοράς, οι οποίες επικεντρώθηκαν στις συμπεριφορές των ηγετών/τιδων παρά στα ποιοτικά χαρακτηριστικά τους και η ηγεσία άρχισε να αμφισβητείται ως υποχρεωτικά έμφυτο χαρακτηριστικό γνώρισμα (Δαράκη, 2007:45). Η μετάβαση αυτή είναι πολύ σημαντική, καθώς ανοίγει τον δρόμο (θεωρητικά) για την είσοδο των γυναικών στην ηγεσία, καθώς η ηγεσία παύει να θεωρείται έμφυτο (ανδρικό) χάρισμα, αλλά συνδέεται με την συμπεριφορά των ατόμων. Επιπλέον, η μετάβαση αυτή παρέχει τα περιθώρια βελτίωσης της ηγετικής δράσης, καθώς ο μη εγγενής χαρακτήρας της ηγεσίας αποτελεί πλέον μέσο για να επιδιώξει ο εκάστοτε ηγέτης την αλλαγή και την βελτίωση στον τρόπο άσκησης της ηγεσίας. Η συμπεριφορά του ηγέτη, συνεπώς, μπορεί να μαθαίνεται και να βελτιώνεται, καθώς δεν αποτελεί φύσει χαρακτηριστικό γνώρισμα, αλλά επίκτητο.

«Τέλος, οι περιστασιακές και ενδεχομενικές θεωρίες αφορούν την αλληλεπίδραση μεταξύ των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων του/της ηγέτη/τιδας, τις συμπεριφορές του και την περίσταση, στην οποία λειτουργεί» (Δαράκη, 2007:48). Στο πλαίσιο αυτό, λαμβάνονται υπόψη και οι εξωτερικές συνθήκες και πως τις αξιοποιεί ή τις διαχειρίζεται κατά περίπτωση ο ηγέτης. *«Η περιστασιακή απορρίπτει την αντίληψη ότι μια προσέγγιση είναι καλύτερη από την άλλη, θέτοντας δύο πρωταρχικά σημεία:*

- η προσέγγιση της ηγεσίας που γίνεται από ένα άτομο είναι σχετική με την περίσταση
- αυτές οι διαφορετικές περιστάσεις απαιτούν διαφορετικά είδη συμπεριφοράς από τον ηγέτη/τιδα...συνεπώς, συγκεκριμένες μορφές ηγεσίας είναι περισσότερο αποτελεσματικές σε συγκεκριμένες περιστάσεις» (Δαράκη, 2007:48).

Σύμφωνα με αυτή την θεωρία λοιπόν, δεν αρκεί η συμπεριφορά να είναι κοινή σε όλες τις περιστάσεις, αλλά απαιτείται να διαμορφώνεται και να αναδιαμορφώνεται ανάλογα με τις

συνθήκες και τα προβλήματα, τα άτομα ή τις αλλαγές που καλείται να αντιμετωπίσει. «*Η περιστασιακή ηγεσία θεωρεί ότι η άσκηση ηγεσίας απαιτεί διαφορετικές προσεγγίσεις και δεξιότητες σε διαφορετικό χρόνο και τόπο*» (Δαράκη, 2007:50-51). Μία συμπεριφορά που μπορεί να είναι σωστή σε μία δεδομένη εκπαιδευτική πολιτική, μπορεί να είναι λαθεμένη σε μία άλλη, ενώ, ταυτόχρονα, μία συμπεριφορά που μπορεί να είναι επιζήμια στην μία περίπτωση μπορεί να είναι αποτελεσματική σε μία άλλη. Οι θεωρίες αυτές λοιπόν αποδίδουν την επιτυχία του ηγέτη στην προσαρμοστικότητα του, κι' όχι σε δεδομένες και στατικές πτυχές του χαρακτήρα ή της συμπεριφοράς του. Επίσης, οι ηγέτες δεν μεταβιβάζουν την θέση τους, αλλά ανακηρύσσονται μέσα από τους άλλους.

Πέρα όμως από τις αλλαγές που συντελέστηκαν στο επίπεδο της ηγεσίας, εξακολουθούν να υπάρχουν προκαταλήψεις όσον αφορά την συμπεριφορά των φύλων σε εργασιακό επίπεδο, καθώς «...*τα έμφυλα χαρακτηριστικά που αποδίδονται στους άνδρες είναι ο ανταγωνισμός, η επιθετικότητα, η κυριαρχία, η ανεξαρτησία, η διεκδικητικότητα, η τόλμη, η ριψοκίνδυνη συμπεριφορά, η φιλοδοξία, ο έλεγχος και η αυτοπεποίθηση*» (Δαράκη, 2007:84-85). Αν αναλογιστούμε τα θετικά και τα αρνητικά χαρακτηριστικά που αποδίδονται στην ανδρική ταυτότητα, θα διαπιστώσουμε ότι ακόμη και τα αρνητικά χαρακτηριστικά όπως ο ανταγωνισμός, η κυριαρχία και η ριψοκίνδυνη συμπεριφορά αξιολογούνται θετικά κατά περίπτωση και σε κάποιες περιπτώσεις αποτελούν και το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα των ανδρών έναντι των γυναικών. Τα χαρακτηριστικά αυτά τείνουν να αξιολογούνται θετικά και από γυναίκες, αλλά μόνο σε περιπτώσεις που αποτελούν χαρακτηριστικά ανδρικής ταυτότητας και ηγεσίας. Γιατί όμως; Επειδή οι γυναίκες ταυτίζονται λαθεμένα με μία άλλη συμπεριφορά και ένα άλλο σύνολο χαρακτηριστικών που διαφοροποιείται αρκετά από αυτό των ανδρών. Οι γυναίκες που είναι ανταγωνιστικές, κυριαρχικές και υιοθετούν ριψοκίνδυνες συμπεριφορές κρίνονται με διαφορετικά μέτρα και σταθμά και κυρίως αρνητικά, όχι μόνο από τους άνδρες, αλλά και από τις ίδιες τις γυναίκες. Ποια είναι όμως τα χαρακτηριστικά που αποδίδονται στις γυναίκες; «*Τα χαρακτηριστικά που αποδίδονται περισσότερο σε γυναίκες είναι η πρόνοια για την ευημερία των άλλων, η αφοσίωση, η αγάπη, η φροντίδα, η βοήθεια, η ευγένεια, η συμπόνια και η διαπροσωπική ευαισθησία...*» (Δαράκη, 2007:85). Παρόλο που όλα τα χαρακτηριστικά που συγκεντρώνει η γυναικεία ταυτότητα (στερεοτυπικά) είναι θετικά, βλέπουμε ότι στον εργασιακό χώρο δεν συμβαίνει κάτι τέτοιο. Η αφοσίωση, η οποία μπορεί να συνδεθεί με την διευθέτηση διάφορων εκρεμμοτήτων και την συνέπεια στον σκοπό, απλά δεν λαμβάνεται υπόψη, ούτε θεωρείται σημαντική για τον κόσμο της ηγεσίας, απλά και μόνο επειδή αποτελεί στοιχείο της γυναικείας ταυτότητας. Στο ίδιο μοτίβο, η πρόνοια για την ευημερία των άλλων, η βοήθεια, η ευγένεια και η διαπροσωπική ευαισθησία, οι οποίες

αποτελούν την βάση για την ενσυναίσθηση και την καλή και γόνιμη συνεργασία με τους συναδέλφους και τους υφιστάμενους, επίσης δεν αξιολογείται όπως θα έπρεπε. Καταλήγουμε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι η αξία ενός χαρακτηριστικού γνωρίσματος δεν αξιολογείται θετικά ή αρνητικά αυτή καθαυτή, αλλά ανάλογα με το φύλο που την κατέχει.

Ακόμη και ο χώρος της ηγεσίας που αξιολογεί θετικά χαρακτηριστικά όπως είναι η διεκδίκηση και η φιλοδοξία, όταν τα ίδια χαρακτηριστικά φέρουν οι γυναίκες ηγέτιδες αντιμετωπίζονται τελείως διαφορετικά και πολλές φορές –αν όχι τις περισσότερες- αρνητικά. Μία φιλόδοξη γυναίκα που επιδιώκει να κατακτήσει μία ανώτερη θέση εξουσίας δέχεται πολλές αμφισβητήσεις για το αν μπορεί να το πετύχει, αλλά και γιατί το επιδιώκει. Η Judy Rosener αναφέρει ότι *«οι γυναίκες που κατάφεραν να σπάσουν τη γυάλινη οροφή που τις χώριζε από θέσεις ηγεσίας κατάφεραν να σπάσουν και το παραδοσιακό μοντέλο ηγεσίας που είχαν οι άντρες»* (Δαράκη, 2007:86).

4α Η κριτική κλασικών μοντέλων, η συμβολή φεμινιστικών μοντέλων και οι γυναίκες στην εκπαιδευτική ηγεσία

Η Shakesaft (1981:24) επισήμανε ότι η αδυναμία των ερευνών για τις γυναίκες διευθύντριες έχει μία σημαντική αδυναμία και αυτή δεν είναι άλλη από την ανδρική σκοπιά, η οποία παρουσιάζει τους *άντρες ως νόρμα* (άρα και την ανδρική ηγεσία) και τις *γυναίκες* (την γυναικεία δηλαδή ηγεσία) ως *απόκλιση*. Η ηγεσία ορίζεται με ανδρικούς όρους και όταν τα θετικά χαρακτηριστικά των ανδρών συγκεντρώνονται σε γυναίκες ηγέτιδες, τότε παρατηρείται μία στερεοτυπική και αρνητική συμπεριφορά εναντίον τους, παρόλο που στην ουσία η συμπεριφορά και οι τακτικές μπορεί να είναι ίδιες και το μόνο που διαφέρει να είναι το φύλο. Όπως είδαμε και παραπάνω, τα διάφορα χαρακτηριστικά των ανδρών, τα οποία αξιολογούνται θετικά ακόμη κι' αν ευρύτερα θεωρούνται αρνητικά ή αμφιβόλου αποτελέσματος, στην περίπτωση των γυναικών θεωρούνται απαράδεκτα, μη φυσικά και αναποτελεσματικά!

«Ο μαρξιστικός, σοσιαλιστικός, μεταμοντέρνος και μετά στρουκτουραλιστικός φεμινισμός επικεντρώνεται στις οικονομικές και πολιτικές δομές της κοινωνίας που ταυτοποιούν την δύναμη στο να είναι στα χέρια των αντρών , η οποία διατηρείται από την

οικογένεια και την κουλτούρα της πατριαρχίας» (Coleman, 2002:9).²² Οι γονείς διαδραματίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στην αναπαραγωγή της προσδοκώμενης κατά φύλο συμπεριφοράς από την κοινωνία. Τόσοι οι μητέρες όσο και οι πατεράδες επικοινωνούν έμφυλα πρότυπα στα παιδιά τους και είναι πολύ αυστηροί ως προς την τήρηση αυτών. Τα κορίτσια μαθαίνουν από πολύ νωρίς να εκφράζονται συναισθηματικά (π.χ. κλάμα), να προσέχουν την εμφάνιση τους, να είναι ευγενικά, να μην βρίζουν κ.λπ. Εν αντιθέσει, τα αγόρια μαθαίνουν να καταπιέζονται συναισθηματικά (οι άντρες δεν κλαίνε), να εκφράζουν την επιθετικότητα τους (γιατί αγόρια είναι !), να βρίζουν και να χρησιμοποιούν πιο συχνά την αργκό κ.λπ. Όλες αυτές οι πλευρές της ζωής των φύλων καλλιεργούνται από την οικογένεια και μετέπειτα τους φίλους, τα ΜΜΕ, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης κ.α. Στο ίδιο μήκος κύματος, η κουλτούρα της πατριαρχίας δρα καταπιεστικά για τις επιδιώξεις και τις επιθυμίες των γυναικών (εργασία, σεξουαλικότητα κ.λπ), αναπαράγοντας τον σεξισμό και τις περιοριστικές επιλογές τους.

Οι φεμινιστική σκοπιά όσο αναφορά την ηγεσία, διαφοροποιείται από την γυναικεία ηγεσία, αμφισβητώντας την έννοια της εξουσίας από τα πάνω, υιοθετώντας ένα πιο συνεργατικό μοντέλο ηγεσίας και ένα όχι τόσο ιεραρχικό. Πιο συγκεκριμένα, *«...η φεμινιστική σκέψη εκλαμβάνει την έννοια της ηγεσίας ως ανδροκρατική έννοια και επικεντρώνοντας στην φεμινιστική εκπαιδευτική ηγεσία τη διαχωρίζει από τη γυναικεία ηγεσία και την ορίζει ως εφαρμογή του φεμινισμού και της ηγεσίας με έναν τρόπο χειραφετικό και επιδιώκει κοινωνική δικαιοσύνη και ισότητα για εκπαιδευτικούς και μαθητές/τριες...αμφισβητεί τις ηγεμονικές πρακτικές και τις αλλάζει» (Δαράκη, 2007:33-34). Μία σειρά από αλλαγές στις επιστήμες και στην θεώρηση του φύλου οδήγησαν σε αμφισβήτηση του κυρίαρχου ανδρικού μοντέλου διοίκησης, το οποίο όριζε την διαδικασία αυτή ως ανδρική και την νοσηματοδοτούσε με 'ανδρικές αξίες'. «Η φεμινιστική θεωρία, η ανάδυση αντρικών σπουδών, η θεωρία των φύλων και η κριτική θεωρία της οργάνωσης και διοίκησης βοήθησαν στη βαθμιαία απόδοση της ανδροκρατικής έννοιας της ηγεσίας ως θεωρίας και πράξης»(Δαράκη, 2007:75). Η μετάβαση από την διοίκηση στην ηγεσία ήταν σημαντική, επίσης, επειδή επανανοηματοδότησε το περιεχόμενο και τις αξίες περί των ατόμων που την ασκούν. Αναλυτικότερα, «...οι πρακτικές διοίκησης αποτελούν συνώνυμο ηγεμονικού ανδρισμού... ανδροκρατικές αξίες εξουσίας, δύναμης, υπεροχής, ορθολογισμού, βεβαιότητα, διείσδυσης στη γνώση, ατομικισμού, της αυτοπεποίθησης, του ανταγωνισμού, της δεξιολογίας, της γνώσης των*

²² «Η πατριαρχία ορίζεται ως ένα σύστημα ανδρικής κυριαρχίας, που καταπιέζει τις γυναίκες... αναφέρεται σε μία παραδοσιακή μορφή άσκησης της εξουσίας, που βασίζεται περισσότερο στα έθιμα παρά στο τυπικό δίκαιο» (Kantzara, 2006:6).

δημόσιων πραγμάτων, της αυτό-πειθαρχίας, του ελέγχου, της επιβολής κ.λπ» (Δαράκη, 2007:76).

Η Coleman (2002:2), υποστήριξε ότι οι γυναίκες κυριαρχούν στα επαγγέλματα διδασκαλίας στις περισσότερες χώρες, αλλά αποτελούν την μειοψηφία σε θέσεις διοίκησης στην εκπαίδευση. «*Η διαχρονική κυριαρχία των ανδρών σε διοικητικές θέσεις, τόσο στο χώρο της εκπαίδευσης όσο και στον ευρύτερο χώρο της απασχόλησης, έχει συμβάλει στην ταύτιση της διοίκησης με το ανδρικό πρότυπο*» (Μαραγκουδάκη, 1997:276). Η υποαντιπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας στις εκπαιδευτικές μονάδες δεν είναι μόνο ελληνικό φαινόμενο, αλλά εξακολουθεί να αποτελεί ένα ζήτημα που γεννά την ανισότητα και επιφέρει συνέπειες στο επαγγελματικό και οικονομικό μέλλον των γυναικών. Το οξύμωρο είναι ότι οι γυναίκες υποαντιπροσωπεύονται σε ένα επάγγελμα που οι αποτελούν την πλειονότητα (Patricia, et al., 1981:94, Carlson, Schmuck, 1981:118). Οι Carlson και Schmuck (1987:124) αναφέρονται σε 5 τύπους εμποδίων που συναντούν οι γυναίκες:

- τα στάνταρ/πρότυπα που πρέπει να πληρούν
- ο βαθμός επίσημης εκπαίδευσης που απαιτείται
- η προτεραιότητα βάσει ηλικίας
- η εμπειρία
- η προσωπική συνεισφορά.

Ένας άλλος ανασταλτικός παράγοντας είναι αυτός της εμπειρίας, όπου οι γυναίκες δεν διαθέτουν προϋπηρεσία, καθώς *δεν θεωρούνται κατάλληλες υποψήφιοις για αυτή την θέση*, άρα ακόμη κι' αν διαθέτουν αρκετά προσόντα, ο παράγοντας της προϋπηρεσίας επηρεάζει αρνητικά την ανέλιξη τους (Edson, 1981:178). Πιο συγκεκριμένα η Coleman (2002:2) αναφέρει ότι οι άντρες είναι πιο πιθανό κατά 3 φορές να αναλάβουν την διοίκηση στην δευτεροβάθμια σε σχέση με γυναίκες συναδέλφους. «*Το εκπαιδευτικό σύστημα αναπαράγει τις εξουσιαστικές σχέσεις με τον καταμερισμό των ρόλων στον χώρο της οικογένειας και τη δομή και οργάνωση διοίκησης της εκπαίδευσης*» (Μαραγκουδάκη, 1997:272). Όπως αναφέρει και η Χατζηπαναγιώτου (1997), τα στερεότυπα δρουν ανασταλτικά για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς π.χ. ότι οι γυναίκες δεν έχουν φιλοδοξίες ή δεν μπορούν να επιβληθούν στους μαθητές.

Ωστόσο, πέρα από τα στερεότυπα χαρακτηριστικά που συγκεντρώνουν κάποιες γυναίκες που βρίσκονται σε θέσεις εξουσίας, κάποια από αυτά έχουν βάση, αλλά εξηγούνται σε σχέση με τις κοινωνικές προσδοκίες για τον ρόλο της γυναίκας και τις προτεραιότητες που

οφείλει ή πρέπει να θέτει! «Οι γυναίκες διευθύντριες είναι λιγότερο πιθανό να έχουν παιδιά σε σχέση με το μέσο όρο γυναικών, να έχουν αρνηθεί την μητρότητα μέχρι τα 30 και ίσως έχουν ένα παιδί» (Coleman, 2002:53). Επιπλέον, σε σχέση με τους άνδρες οι γυναίκες διευθύντριες είναι πιο μεγάλες σε ηλικία (Μαραγκουδάκη, 1997:274). Στο πλαίσιο αυτό, οι οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών και η μητρότητα μπορεί να καθυστερούν την ανέλιξη των γυναικών. Ακόμη και σε περιπτώσεις που δεν υφίσταται παιδί, οι οικιακές 'υποχρεώσεις' των γυναικών τείνουν να απαιτούν μεγαλύτερη ενασχόληση με διάφορες δραστηριότητες καθόλη την διάρκεια της μέρας. Όταν όμως οι γυναίκες έχουν παιδί ή παιδιά καθίσταται φυσιολογικό να καθυστερούν στην ανάληψη ανώτερων διευθυντικών θέσεων, καθώς μία τέτοια εργασία απαιτεί περισσότερο χρόνο και ενασχόληση, ακόμη και στο σπίτι. Συνεπώς, πριν βγάλουμε αυθαίρετα συμπεράσματα, αποδίδοντας τα στην ιδιοτροπία των γυναικών, οφείλουμε να σκεφτούμε κριτικά τους λόγους που μία γυναίκα καθυστερεί να ανέλθει επαγγελματικά και οικονομικά. Επιπλέον, για γυναίκες που ανεβαίνουν την κλίμακα της ιεραρχίας επικρατεί ένα άλλο στερεότυπο, το οποίο τις ταυτίζει με πολύ σκληρές δηλώσεις που σαφώς δεν θεωρούνται αποδεκτές για μία γυναίκα. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της *Margaret Thatcher*, πρώην πρωθυπουργό, η οποία είναι σε πολλούς γνωστή με το όνομα *Σιδηρά κυρία* (Δαράκη, 2007:77).²³ Δεν ακούσαμε ποτέ να αποδίδεται παρόμοιος όρος σε έναν άνδρα, καθώς για έναν άνδρα η συμπεριφορά αυτή θεωρείται φύσει κι' όχι θέσει. Η σκληρότητα της εν λόγω γυναίκας όσον αφορά την πολιτική της και την συμπεριφορά της θεωρούνταν μην αναμενόμενη απλά και μόνο λόγω του φύλου της. Είναι πολύ λυπηρό ότι η κοινωνία έχει ταυτίσει τόσο έντονα κάποια χαρακτηριστικά με συγκεκριμένο κάθε φορά φύλο, όπου οποιαδήποτε απόκλιση καταντάει ταμπού και ιδιαίτερο θέμα συζήτησης! Όπως αναφέρει η Δαράκη (2007:77): «...η έννοια της ηγεσίας έχει κατασκευαστεί με αντρικού όρους». Η έρευνα της Στρατηγάκη (1996) για τον έμφυλο καταμερισμό εργασιών στο πλαίσιο της Τράπεζας κατέδειξε στερεότυπα που ανακυκλώνονταν όσο αναφορά γυναίκες σε υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας ακόμη και σήμερα. «Ακραίες μορφές του τρόπου ύπαρξης των γυναικών μέσα στην Τράπεζα ήταν από τη μία η γυναίκα που 'παντρεύτηκε τη δουλειά της' (πέτυχε επαγγελματική καταξίωση αντιμετωπίζοντας πολύ μεγαλύτερες δυσκολίες απ' ότι οι άντρες συνάδελφοι) και από την η άλλη η γυναίκα 'που κοιτάζει συνέχεια το ρολόι της' (έχει παραιτηθεί από τη διεκδίκηση καλύτερων όρων εργασίας)» (Στρατηγάκη, 1996:229).

Στην έρευνα της Μαραγκουδάκη (1997:262) μόλις 2 γυναίκες ήταν διευθύντριες στην Δευτεροβάθμια και καμία στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Αν και η έρευνα αυτή πραγματοποιήθηκε το 94-95 φανερώνει μία συνθήκη που επικρατεί μέχρι σήμερα, το γεγονός

²³ «Αν οι γυναίκες είναι σκληρές (βλ. *Thatcher*), κριτικάρονται» (Adler, Laney, Packer, 1993:7)

δηλαδή ότι «...ο αποκλεισμός των γυναικών από την διοικητική ιεραρχία της εκπαίδευσης ... απαντάται στα εκπαιδευτικά συστήματα όλων των δυτικών κοινωνιών με ελαφρές διακυμάνσεις» (Μαραγκουδάκη, 1997:269). Στο πλαίσιο αυτό, διατυπώθηκαν διάφορες ερμηνείες που προσπάθησαν να εξηγήσουν την χαμηλή ή και πολλές φορές ανύπαρκτη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στην εκπαιδευτική ηγεσία. «*Η πρώτη ερμηνευτική προσέγγιση, η οποία κυριάρχησε μέχρι το 70' απέδιδε την ευθύνη στις ίδιες τις γυναίκες εκπαιδευτικούς, εξηγούσε [την διαφορά] με όρους ατομικής επιλογής και ευθύνης (π.χ. έλλειψη ενδιαφέροντος, φιλοδοξιών, αυτοπεποίθησης, ικανοτήτων) και δέχτηκε έντονη κριτική λόγω του απλουστευτικού και ανεπαρκή χαρακτήρα της*» (Μαραγκουδάκη, 1997:270). Ωστόσο, οι απόψεις αυτές εξακολουθούν να θεωρούνται αυτονόητες και δεδομένες. Όπως θα δούμε και στην έρευνα που πραγματοποιήσαμε, κάποιες γυναίκες εκπαιδευτικοί εκφράζουν αυτή την άποψη, αναφερόμενες σε έλλειψη φιλοδοξιών κ.λπ. Παρόλ' αυτά, η ερμηνεία της επιλογής αυτής δεν συμβαίνει συχνά, καθώς λίγοι είναι αυτοί που αναρωτιούνται που οφείλεται μία τέτοια επιλογή και πως έχει διαμορφωθεί σε βάθος χρόνου. «*Η δεύτερη ερμηνευτική προσέγγιση ανάγει την εξήγηση του συγκεκριμένου ζητήματος στις ευρύτερες οικονομικές δομές και κοινωνικές σχέσεις, στον καπιταλιστικό τρόπο οργάνωσης της οικονομίας σε συνδυασμό με την πατριαρχία και την διάκριση ιδιωτικού/οικογενειακού από το δημόσιο τομέα, την ιδεολογικοποίηση της ανωτερότητας του ανδρικού φύλου και την παγίωση και διαιώνιση της κυριαρχίας των ανδρών στο δημόσιο χώρο και ιδιαίτερα στα κέντρα λήψης αποφάσεων*» (Μαραγκουδάκη, 1997:270-271).

Η ανάλυση στα προηγούμενα κεφάλαια όσον αφορά τις δυσκολίες που συνάντησαν οι γυναίκες για να εξασφαλίσουν την είσοδο τους στην εκπαίδευση, την αγορά εργασίας και τον δημόσιο χώρο με ό,τι αυτός συνεπάγεται είναι καθοριστική ως προς τις προκλήσεις που συνάντησαν οι γυναίκες και την αμφισβήτηση που δέχτηκαν, επιχειρώντας τα αυτονόητα: εκπαίδευση, εργασία, οικονομική ανεξαρτησία. Οι *ευρύτερες οικονομικές δομές*, όπως είχαν διαμορφωθεί αφορούσαν κατά βάση την ανδρική παρουσία και ηγεσία ως αυτονόητη, αποκλείοντας τις γυναίκες. Το οικονομικό σύστημα σε συνδυασμό με τις *κοινωνικές σχέσεις* εξασφάλισε για πολλά χρόνια την απουσία των γυναικών από την εργασία, τα κέντρα λήψης αποφάσεων και την οικονομική αυτοδυναμία. Οι κοινωνικές σχέσεις έδρασαν ανασταλτικά και σε επίπεδο μόρφωσης, ενώ σε συνδυασμό με την *πατριαρχία* θεωρήθηκαν αποκλειστικά μέσο για την κατάκτηση της οικογενειακής αρμονίας με απομόνωση τους στο σπίτι και μοναδικό σκοπό της ζωής τους την μητρότητα και την διευθέτηση οικιακών καθηκόντων. Ο χώρος της κουζίνας, ο οποίος ακόμη χρησιμοποιείται υποτιμητικά για κάποιες γυναίκες – ιδιαίτερα στον δημόσιο χώρο- αποτελεί μία ύψιστη μορφή σεξιστικής συμπεριφοράς, η οποία

έχει καλλιεργηθεί σε βάθος χρόνων και έχει θεωρηθεί ‘γυναικείος χώρος’. Παράλληλα, η διάκριση όπως είδαμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο, του δημόσιου –αντρικού από τον ιδιωτικό-γυναικείο χώρο, αν και έχει δεχτεί κριτικές, αναπαριστά την πραγματικότητα πολλών γυναικών, τους λόγους καθυστέρησης της εισόδου τους στην εκπαίδευση και την εργασία. Η οικονομική αυτοδυναμία των γυναικών καταστέλλονταν μέσα από διάφορα μέσα, όπου τα κυριότερα ήταν η πρόσβαση στην εκπαίδευση και μετέπειτα η πρόσβαση στην εργασία και σε καλύτερες συνθήκες εργασίας. Μην ξεχνάμε ότι ο μισθός των γυναικών είχε και εξακολουθεί –σε κάποιες περιπτώσεις- να έχει συμπληρωματικό χαρακτήρα και να μην είναι ο κύριος/βασικός μισθός ενός σπιτιού.²⁴ Τέλος, ο Λόγος περί ανωτερότητας του ανδρικού φύλου συνιστά επίσης έναν τρόπο θέασης των δυνατοτήτων των δύο φύλων, ο οποίος δρα αρνητικά και επιβαρυντικά για τις γυναίκες, αλλά και για τους άνδρες σε ορισμένες περιπτώσεις. Και μόνο το γεγονός ότι πολλοί υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες ό,τι και να κάνουν δεν θα το κάνουν ποτέ –όπως το κάνει ένας άντρας-, ξεκινάμε από μία λαθεμένη βάση αξιολόγησης ανθρώπων, προσώπων, δεξιοτήτων, ταλέντων και δυνατοτήτων. Είναι τόσο περιοριστικό για ανθρώπους που σκέφτονται έτσι, καθώς λειτουργούν υπομονετικά με τα λάθη ή τις αποτυχίες των ανδρών, ενώ βρίσκουν αφορμή να επισημάνουν τα λάθη των γυναικών. Σαφώς, ξεκινώντας από λαθεμένη βάση, θα βγάζουμε λαθεμένα συμπεράσματα, κι’ αυτό μπορεί να αλλάξει μόνο αν αλλάξουμε τον τρόπο θέασης των πραγμάτων, εκκινώντας από τις πραγματικές ικανότητες που μπορεί να έχουν οι άνθρωποι, κι’ όχι από διαστρεβλωμένες και στερεοτυπικές απόψεις μας!

«Η πλειονότητα των γυναικών είναι αισθητή τόσο στην Πρωτοβάθμια όσο και στην Δευτεροβάθμια, όμως, στην ανώτατη εκπαιδευτική βαθμίδα, πανεπιστήμια και ερευνητικά ιδρύματα οι γυναίκες καλύπτουν μόνο το 30% του συνόλου του διδακτικού προσωπικού [και]... το ποσοστό μειώνεται δραματικά, καθώς ανεβαίνουμε την κλίμακα ιεραρχίας» (Χρονάκη, 2007:310). Είναι αξιοσημείωτη η παρατήρηση πολλών ερευνητών, οι οποίοι αναφέρουν ότι ενώ οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα στην Δευτεροβάθμια και ιδιαίτερα στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση, η ανάληψη των διευθυντικών θέσεων ακόμη και σε αυτές τις περιπτώσεις τείνει να είναι ελάχιστη ή μηδαμινή. Το ίδιο συμβαίνει και σε Παιδαγωγικά τμήματα, όπου ενώ οι περισσότεροι καθηγητές είναι γυναίκες, η παρουσία τους στις ανώτατες διοικητικές θέσεις τείνει να υποεκπροσωπείται.

²⁴ Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η εργασία μερικής απασχόλησης που εξακολουθεί να συγκεντρώνει γυναίκες, οι οποίες την επιλέγουν για να ισορροπήσουν την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή. Επιπλέον, οι σύζυγοι είναι υπέρ μίας τέτοιας πρακτικής, καθώς με αυτό τον τρόπο θεωρούν ότι οι γυναίκες δεν πιέζονται και πετυχαίνουν την ισορροπία που επιθυμούν. Παρόλ’ αυτά, όπως είδαμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο η μερική απασχόληση έχει ποικίλες συνέπειες για την επαγγελματική σταδιοδρομία και την οικονομική κατάσταση των γυναικών.

«Αν και οι πρώτες γυναίκες σε ηγετικές διευθυντικές θέσεις έτειναν να αντιγράψουν τους τρόπους ηγεσίας των αντρών που βασίζονται στην εξουσία και τον έλεγχο, το δεύτερο κύμα των γυναικών σε αυτές τις θέσεις έφερε μια νέα πνοή στον τρόπο άσκησης ηγεσίας, αμφισβητώντας πολλές από τις ‘ανδρικές’ μορφές και τους τρόπους άσκησης ηγεσίας που είχαν αποδειχθεί επιτυχείς» (Δαράκη, 2007:86-87).²⁵ Ας αναφερθούμε λίγο και στα στερεότυπα που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες διευθύντριες, οι οποίες «... στην περίπτωση που δεν υιοθετούν ανδρικές πρακτικές στην άσκηση καθηκόντων τους... αλλά υιοθετούν μια συνεργατική αλληλεπίδραση με το διδακτικό προσωπικό, κρίνονται συνήθως ως ανεπαρκείς και αναποτελεσματικές... ενώ... αν υιοθετήσουν το ανδρικό πρότυπο κρίνονται ως αυταρχικές, σκληρές, ως σιδηρές κυρίες που έχουν αποποιηθεί κάθε ίχνος θηλυκότητας» (Μαραγκουδάκη, 1997:278). Οι γυναίκες ηγέτιδες κρίνονται ανεπαρκείς όποια μέθοδο ή προσέγγιση κι’ αν χρησιμοποιήσουν και δέχονται κριτική είτε υιοθετήσουν ένα συνεργατικό μοντέλο είτε υιοθετήσουν ένα ‘ανδρικό μοντέλο’ ηγεσίας. Γιατί όμως συμβαίνει αυτό; Η συνεργατική αλληλεπίδραση, ενώ θα έπρεπε προσλαμβάνεται ως σωστή, καθώς εκφράζει επικοινωνία, συνεργασία και ενσυναίσθηση, παράγοντες που αξιολογούνται θετικά από έναν ηγέτη, δέχεται κριτική επειδή ασκείται από γυναίκες, θεωρώντας την αποτελεσματική, ενώ οι έρευνες επισημαίνουν την ολοένα και πιο σημαντική συνιστώσα των καλών σχέσεων μεταξύ των συναδέλφων. Απεναντίας, οι γυναίκες κρίνονται όταν υιοθετούν και ένα ‘ανδρικό’ μοντέλο ηγεσίας, καθώς το εν λόγω μοντέλο δεν ταιριάζει και δεν θεωρείται αποδεκτό για το φύλο τους. Έτσι, οι γυναίκες κινδυνεύουν να χάσουν και την θηλυκότητα τους, γεγονός που δεν επισημαίνεται ποτέ στους άντρες... καθώς δεν κινδυνεύει κάποιος άντρας να χαρακτηριστεί λιγότερο άντρας επειδή μπορεί να είναι ευγενικός ή ενθαρρυντικός με τους συνεργάτες ή τους υφιστάμενους του, ενώ η γυναίκα πρέπει να μην ξεχνά ποτέ το φύλο της! Βέβαια, αυτή η οπτική δεν αφορά μόνο την συμπεριφορά, αλλά και τον τρόπο έκφρασης, ομιλίας, ντυσίματος κ.λπ της γυναίκας που πάντα είναι στο μικροσκόπιο της κοινωνίας και κρίνεται αυστηρά.

Αν αναρωτηθούμε τις επιλογές που έχει η κοινωνία για την γυναίκα ποιες είναι; Από την μία πλευρά, σιδηρά κυρία, που έχει ξεχάσει την θηλυκότητα της σπίτι της, καθώς

²⁵ Η Δαράκη(2007:87) αναφέρει ότι «... ενώ οι άντρες ασκούσαν συναλλακτική μορφή ηγεσίας οι γυναίκες ασκούσαν μετασχηματιστική και αλληλεπιδραστική ηγεσία.... πετυχαίνοντας την ενεργοποίηση των συναδέλφων και την έμπνευση ενθουσιασμού και συμμετοχικότητας, μετασχηματίζοντας τα ατομικά ενδιαφέροντα τους σε αυτά της ομάδας».

φέρεται όχι αυστηρά (όπως θα λέγαμε για έναν άνδρα), αλλά ως σκύλα και από την άλλη μία γυναίκα πολύ ευαίσθητη, πολύ μαλακή για να επιβληθεί στους άλλους, η οποία διατηρεί την θηλυκότητα της! Ωστόσο, «...οι γυναίκες που δεν εμφανίζονται ή δεν δρουν αρκετά θηλυκά μπορεί να χαρακτηριστούν ως αρκετά αρρενωπές» (Adler, Laney, Packer, 1993:17). Είναι το λιγότερο αστείο για την κοινωνία να οριοθετεί την συμπεριφορά των φύλων με αποτέλεσμα επιζήμιο τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άντρες –ιδιαίτερα όμως για τις γυναίκες-.

Άλλο ένα χαρακτηριστικό γνώρισμα των γυναικών διευθυντριών είναι ότι συχνά αμφισβητούνται τόσο από τους μαθητές όσο και από το διδακτικό προσωπικό (ειδικά από τους άντρες) (Μαραγκουδάκη, 1997:279). Οι προκαταλήψεις περί φύλου δεν περιορίζονται μόνο στους συναδέλφους, αλλά επεκτείνονται και στις συνειδήσεις των μαθητών, οι οποίοι αναπαράγουν μοντέλα που έχουν μάθει –στερεοτυπικά συνήθως- έχοντας τις ίδιες προσδοκίες από τις γυναίκες διευθύντριες. Οι άντρες διευθυντές μπορεί να χαρακτηριστούν αυστηροί, αλλά οι γυναίκες θα χαρακτηριστούν σκληρές, σκύλες (πολύ συχνό ειδικά στην Δευτεροβάθμια που έχουν παγιωθεί οι νόρμες) και με διάφορους άλλους χαρακτηρισμούς, οι οποίοι αφορούν την σεξουαλική και την προσωπική τους ζωή, που είναι το λιγότερο άσχημο και προσβλητικό. Γενικότερα οι γυναίκες διευθύντριες «...παρακολουθούνται διαρκώς από τους υφισταμένους μήπως υποπέσουν σε διοικητικά σφάλματα, κρίνονται αυστηρά και καταβάλλουν πολύ μεγαλύτερη προσπάθεια απ' ό,τι οι άντρες για να αποδείξουν ότι αξίζουν την θέση που κατέχουν» (Μαραγκουδάκη, 1997:279).

Πολλές έρευνες έχουν ασχοληθεί με τον τρόπο που οι γυναίκες ηγέτιδες ασκούν αυτόν τον ρόλο. «Οι πιο χαρακτηριστικές διαφοροποιήσεις αφορούν τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, την επικοινωνία με το διδακτικό προσωπικό και τους μαθητές και τον τρόπο που διαχειρίζονται τις συγκρούσεις» (Μαραγκουδάκη, 1997:280). Φαίνεται λοιπόν μέσα από τις έρευνες ότι οι γυναίκες τα καταφέρνουν σε επικοινωνιακό επίπεδο, γιατί διαθέτουν ενσυναίσθηση. «Οι γυναίκες διευθύντριες θεωρούν σημαντικές τις σχέσεις και πιστεύουν στην ομαδική δουλειά, την συνεργασία, ενώ ακούν τους άλλους και είναι υποστηρικτικές» (Shakeshaft, 2006:505). Εν παραλλήλω, «...κι' άλλες έρευνες (Lambert) έχουν δείξει ότι κάποιες από τις δεξιότητες των γυναικών είναι να δουλεύουν με ομάδες, διαθέτουν ενσυναίσθηση, να διαχειρίζονται αποτελεσματικά το στρες και τις διαφωνίες, να αντιμάχονται τον ρατσισμό και τον σεξισμό και να κινητοποιούν τους άλλους» (Adler, Laney, Packer, 1993:119). Επιπλέον, οι γυναίκες τείνουν να δίνουν περισσότερη βάση στην αποτελεσματική διεκπεραίωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας, στις καλές σχέσεις με τους γονείς, τους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές, κι' όχι τόσο στις διασυνδέσεις με πρόσωπα ανώτερα στην διοικητική ιεραρχία (Μαραγκουδάκη, 1997:281). Ο διαφορετικός τρόπος διαχείρισης

σχετίζεται και με την σημασία που μπορεί οι ίδιες να αποδίδουν, δίνοντας περισσότερη έμφαση στην επικοινωνία, η οποία είναι καθοριστική για την δρομολόγηση διάφορων προβλημάτων και την καλύτερη συνεργασία μεταξύ συναδέλφων και μεταξύ συναδέλφων και μαθητών. Για την Μαραγκουδάκη (1997:270), «...οι διαφορετικοί τρόποι άσκησης εξουσίας αποδίδονται και ερμηνεύονται ως συνέπεια του διαφορετικού τρόπου κοινωνικοποίησης των γυναικών και των αντρών». Σύμφωνα με την Hall (1996:160), οι γυναίκες διευθύντριες ακούν προσεκτικά τους άλλους, ενθαρρύνουν τους άλλους να μιλήσουν, αλληλεπιδρούν μέσω οπτικής επαφής, γλώσσας του σώματος και κάνοντας ερωτήσεις, ενώ θεωρούν την ικανότητα να 'διαβάξεις' τους άλλους απαραίτητη για μία επιτυχημένη ηγεσία.

«Όπως προκύπτει από εμπειρικά δεδομένα από διάφορες δυτικές χώρες, οι γυναίκες δεν υποβάλλουν καν αίτηση για επιλογή σε διευθυντική θέση» (Μαραγκουδάκη, 1997:270-273). Οι ευθύνες που συνεπάγεται μία τέτοια θέση αποτρέπει πολλές γυναίκες να την διεκδικήσουν, καθώς ο χρόνος τους είναι περιορισμένος με βάση τις προσωπικές τους υποχρεώσεις. «Πολύ συχνά δεν κάνουν αιτήσεις, όχι επειδή φοβούνται, αλλά επειδή γνωρίζουν ότι το κόστος είναι υψηλό για τις οικογένειες τους και τις ίδιες» (Shakeshaft, 2006:503). Οι άντρες δεν έρχονται ποτέ αντιμέτωποι με τέτοια διλήμματα ή έρχονται σπάνια, καθώς οι έμφυλα κατανομημένοι ρόλοι αποδίδουν την ευθύνη για την διατήρηση του νοικοκυριού και την ανατροφή των παιδιών αποκλειστικά στις γυναίκες. Παράλληλα, κάποιες εργασίες απαιτούν και δουλειά στο σπίτι –και ιδιαίτερα εκείνες, οι οποίες είναι πιο απαιτητικές-, καθιστώντας περιορισμένες τις επιλογές των γυναικών. Το μέγεθος των παιδιών που έχει μία οικογένεια, αλλά και η ηλικία αποτελούν επίσης παραμέτρους, οι οποίες επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές των γυναικών.

Συμπερασματικά, «...τα εμπόδια των γυναικών στη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων είναι τα ακόλουθα:

- η υποτίμηση γυναικών
- η έμφυλη διάκριση
- η έμφυλη κοινωνικοποίηση
- η έλλειψη υποστηρικτικών συστημάτων
- οι οικογενειακές υποχρεώσεις
- η έλλειψη ενδιαφέροντος στη δουλειά
- η προετοιμασία
- τα θηλυκά μοντέλα ηγεσίας» (Shakeshaft, 2006:500-504).

«Μια μελέτη για τα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες σε αρκετές χώρες (Ινδονησία, Κίνα, Κύπρος, Ελλάδα, Ιράκ, Commonwealth of Dominica, Gambia, Ζάμπια) έδειξε ότι υπάρχουν παρόμοια πρότυπα στερεοτυπικών προσδοκιών και κοινωνικών και πολιτισμικών προσδοκιών που υποβαθμίζουν τις γυναίκες» (Shakeshaft, 2006:501).

Βλέπουμε λοιπόν ότι ένα φαινόμενο που συναντάμε συνεχώς σε όλο και περισσότερες χώρες όπως είναι η υπο-αντιπροσώπευση των γυναικών σε θέσεις κύρους, ευθύνης και εξουσίας σχετίζονται άμεσα με τα στερεότυπα περί έμφυλων ικανοτήτων, δεξιοτήτων και φιλοδοξιών. *«Έτσι οι γυναίκες που καταλαμβάνουν θέσεις διευθύντριας πρέπει να εργάζονται σκληρότερα σε σύγκριση με τους άντρες ομόλογους τους για να ανατρέψουν τις κοινωνικές προκαταλήψεις και να αποδείξουν ότι αξίζουν την θέση που κατέχουν» (Δαράκη, 2007:153-4).* Τέλος, *«...για να μπορέσει το σχολείο να αναλάβει έναν πιο ενεργό ρόλο στη διαμόρφωση και στην άσκηση της διοίκησης θα πρέπει να δημιουργηθεί ένα πλαίσιο λειτουργίας, το οποίο θα στηρίζεται στις αρχές της συνεργασίας και της ανάδειξης των δυνατοτήτων όλων των μελών της εκπαιδευτικής κοινότητας [αλλά] για να επιτευχθεί αυτό απαιτείται αλλαγή των δομών της σχολικής μονάδας με στόχο τη δημιουργία μιας κουλτούρας συνεργασίας» (Χατζηπαναγιώτου, 2003:73).* Με αυτή την μετάβαση η ηγεσία παύει να έχει στερεοτυπικό χαρακτήρα και αποκτά ένα πιο συνεργατικό και αξιοκρατικό πρότυπο συνδιαλλαγής και συνύπαρξης.

5. Έρευνα, στόχοι, μεθοδολογία

Η εν λόγω έρευνα διεξήχθη με ποιοτικές μεθόδους, οι οποίες κρίνονται ως αποτελεσματικότερες για να διερευνηθεί το υπό εξέταση θέμα. *«Η ποιοτική έρευνα αποτελεί ερευνητική στρατηγική, η οποία συνήθως δίνει έμφαση στις λέξεις και όχι στην ποσοτικοποίηση κατά τη συλλογή και ανάλυση δεδομένων»* (Bryman, 2017:409). Στο πλαίσιο αυτής της έρευνας, επιδιώκεται η ανάλυση και η εμβάθυνση στις απόψεις των νεαρών γυναικών με σκοπό να αναδειχθούν πιθανές μεταβολές στον τρόπο που προσλαμβάνεται το ζήτημα της διεύθυνσης. Σκοπός της έρευνας αυτής είναι να διερευνήσει τις απόψεις τους για τις ικανότητες των φύλων να αναλάβουν μία διευθυντική θέση, αλλά και επιμέρους ζητήματα που μπορεί να επηρεάζουν την απόφαση αυτήν. Πιο συγκεκριμένα, η μέθοδος που επιλέχθηκε είναι η συνέντευξη, η οποία παρουσιάζει μία σειρά από πλεονεκτήματα.

Ένα πλεονέκτημα της συνέντευξης είναι ότι μπορούν να δοθούν περαιτέρω διευκρινίσεις και να δοθεί περισσότερη εμβάθυνση σε σημεία που θεωρούνται σημαντικά ή αμφίσημα (Cohen, Manion, 1994:374). Με μία ποσοτική μέθοδο δεν μπορούμε να εμβαθύνουμε τόσο όσο μπορούμε σε μία ποιοτική έρευνα. Οι συνεντεύξεις παρέχουν την ευκαιρία μίας αποτελεσματικότερης αλληλεπίδρασης, η οποία καλλιεργεί το έδαφος, ώστε να αναζητηθούν περαιτέρω προεκτάσεις. Παράλληλα, οι συγγραφείς επισημαίνουν ότι η *ημιδομημένη* συνέντευξη παρέχει *μεγαλύτερη ευελιξία και ελευθερία*, μία θετική συνθήκη και για τους δύο εμπλεκόμενους και ιδιαίτερα για τον συνεντευξιαζόμενο, ο οποίος εμβαθύνει σε σημεία που επιθυμεί ο ίδιος, αλλά ταυτόχρονα, διατηρεί και τα όρια του σε ίσως πιο προσωπικές ερωτήσεις. Ένα άλλο πλεονέκτημα της συνέντευξης είναι η δημιουργία μιας πιο *στενής επαφής* με τον συνεντευξιαζόμενο (Bryman, 2017:436) Σημαντικό, επίσης

πλεονέκτημα είναι και αυτό την οπτικής επαφής και αλληλεπίδρασης, όπου δίνεται η δυνατότητα στον ερευνητή να αξιολογήσει την γλώσσα του σώματος, αλλά και τους δισταγμούς και τις πιθανές σιωπές, ώστε να τις αξιολογήσει σχετικά και να τις συσχετίσει με το περιεχόμενο της θεματικής που αναλύθηκε. Η αλληλεπίδραση αυτή παρέχει δυνατότητες που μία ποσοτική έρευνα δεν μπορεί να αξιοποιήσει, ενώ δεν μπορεί να λάβει υπόψη τις ιδιαίτερες 'υφές' αυτής της επικοινωνίας. Μία άλλη σημαντική παράμετρος είναι αυτή της σχέσης που οικοδομείται, καθώς στις ημιδομημένες συνεντεύξεις, όπως και στις αφηγήσεις ζωής κ.λπ δημιουργείται μία πιο προσωπική σχέση μεταξύ ερευνητή και υποκειμένου, καθώς το υποκείμενο επεκτείνεται σε ζητήματα και απόψεις προσωπικής φύσης. *«Στη συνομιλία ερευνητή-ερευνώμενου υπεισέρχεται και παίζει σημαντικό ρόλο η προσοχή με την οποία επικεντρώνεται κανείς στα λεγόμενα του άλλου, ο οποίος το αντιλαμβάνεται και με μια τάση αμοιβαιότητας έρχεται πιο κοντά»* (Λυδάκη, 2001:170). Ωστόσο, αυτή η συνθήκη είναι διαφορούμενη, καθώς εφόσον ο ερωτώμενος θα κληθεί να απαντήσει σε προσωπικές ερωτήσεις, αλλά και να τις αναλύσει, θεωρείται σημαντικό για τον ερευνητή να χτίσει ένα κλίμα εμπιστοσύνης. Οι συνεντεύξεις θέλουν αρκετές φορές χρόνο και κατάλληλη προετοιμασία, ώστε ο συνεντευξιαζόμενος να νιώσει άνετα και ότι δεν εκτίθεται, κάτι που διασφαλίζεται με την ανωνυμία.

Παρόλ' αυτά, υπάρχουν κάποια εμπόδια που ενδέχεται να συναντήσει ο ερευνητής, τα οποία αφορούν πιο συχνά την διασφάλιση της εμπιστοσύνης, τις κλειστές απαντήσεις που μπορεί να δίνει το υποκείμενο, τις εξωτερικές συνθήκες που ενδέχεται να επηρεάσουν την συνέντευξη κ.α. Στην εν λόγω έρευνα δεν υπήρξε κάποιο πρόβλημα όσο αναφορά την διεξαγωγή των συνεντεύξεων, το μόνο που παρατηρήθηκε είναι κάποιες παύσεις, όπου τα υποκείμενα σκέφτονταν να αιτιολογήσουν τις απαντήσεις τους. Αυτό συνέβη γιατί κάποια ζητήματα θεωρούνται δεδομένα ή αποτελούν ενδείξεις στερεοτύπων, τα οποία τα υποκείμενα δεν είχαν σκεφτεί ή δεν είχαν διερευνήσει όσο θα έπρεπε.

Το δείγμα επιλέχτηκε με την μέθοδο της χιονοστιβάδας. *«Ο όρος 'χιονοστιβάδα' αναφέρεται στη διαδικασία της συσσώρευσης, καθώς κάθε υποκείμενο συστήνει άλλο υποκείμενο και χρησιμοποιείται για διερευνητικούς σκοπούς»* (Babbie, 2011:292). Η μέθοδος αυτή ήταν βοηθητική, καθώς οι περισσότερες γυναίκες αυτής της ηλικιακής βαθμίδας ετεροαπασχολούνται, οπότε μέσα από αυτή την μέθοδο μπορούσε να καταστεί πιο αποτελεσματική η ανεύρεση υποκειμένων που ασχολούνται με την εκπαίδευση.

Τα υποκείμενα έρευνας ήταν αποκλειστικά γυναίκες 24-30 ετών, απόφοιτες (καθηγητικών) σχολών Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης από διαφορετικά αντικείμενα, ανεξαρτήτως γεωγραφικής προέλευσης, θρησκείας ή πολιτικής τοποθέτησης. Επιπλέον, οι

γυναίκες αυτές εργάζονται σε τυπικές και μη μορφές εκπαίδευσης. Σκοπός ήταν να διερευνηθούν οι απόψεις νέων γυναικών, ώστε να διαπιστωθεί πως βλέπουν την εξέλιξη σε μία ανώτερη θέση και αν αναπαράγουν στερεότυπα των μεγαλύτερων γυναικών. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν σε εξωτερικούς ουδέτερους χώρους και πραγματοποιήθηκαν όλες διά ζώσης στην Καβάλα, την Δράμα, την Θεσσαλονίκη και την Αθήνα.

Ένα απαραίτητο σημείο είναι αυτό της απομαγνητοφώνησης της συνέντευξης. Αναλυτικότερα, η απομαγνητοφώνηση είναι σημαντική γιατί *δεν μας ενδιαφέρει μόνο τι λένε τα υποκείμενα, αλλά και πως το λένε* (Bryman, 2017:524). Όλες οι παύσεις, τα γέλια, η αμήχανες σιωπές και άλλα σημεία της πορείας μίας συνέντευξης μπορούν να αποτυπωθούν καθαρά μόνο στο πλαίσιο μιας απομαγνητοφώνησης και όχι μιας απλής ηχογράφησης.

6. Ανάλυση δεδομένων

Μέσα από την ανάλυση των συνεντεύξεων καθίσταται σαφές ότι πολλά στερεότυπα ή πολλές επιλογές επιβεβαιώνονται από νεότερες γυναίκες όσο αναφορά την σχέση της προσωπικής και επαγγελματικής επιλογής, αλλά και όσο αναφορά διάφορες παραμέτρους της επαγγελματικής τους ζωής. Άλλωστε, οι μεταβολές στην συμπεριφορά των ατόμων απαιτούν χρόνια για να καταστούν φανερές. Ωστόσο, η έρευνα ήθελε να αναδείξει αν και κατά πόσο οι νεαρές γυναίκες στέκονται κριτικά απέναντι σε διάφορες επιλογές που αφορούν το επαγγελματικό και οικονομικό τους μέλλον.

Πιο συγκεκριμένα, η πρώτη ερώτηση αφορούσε την γνώμη των νεαρών γυναικών πάνω στην ικανότητα των γυναικών να ανταποκριθούν σε διευθυντικά καθήκοντα. Ένα αισιόδοξο ποσοστό 100% (10/10) απάντησε πως οι γυναίκες έχουν τις ικανότητες να ανταπεξέλθουν σε διευθυντικές θέσεις Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Το γεγονός ότι όλες οι γυναίκες υποστήριξαν ότι οι γυναίκες διαθέτουν τις ικανότητες και μπορούν να ανέλθουν –αν το επιθυμούν- είναι πολύ σημαντικό ως προς τον τρόπο που νοείται η ικανότητα των γυναικών για μία πιο απαιτητική θέση. Η αιτιολογία αυτής της απάντησης είχε ποικίλο περιεχόμενο. Για την Μαρίνα (απόφοιτη Νομικής, 27 ετών), οι γυναίκες μπορούν να ανταποκριθούν *«...με μεγάλη επιτυχία, έχουν πολλές διοικητικές και οργανωτικές ικανότητες, διαβάζουν περισσότερο... άλλωστε κουμαντάρουν ένα ολόκληρο σπίτι!»*.

Η διεύθυνση ενός εκπαιδευτικού ιδρύματος παρομοιάζεται με το σπίτι, στο οποίο φαίνεται οι γυναίκες να διατηρούν τα ηνία σχετικά με την δρομολόγηση των περισσότερων καθηκόντων και υποχρεώσεων. Επίσης, η Μαρίνα αποδίδει την επιτυχία που μπορεί να έχουν

οι γυναίκες σε μία τέτοια θέση επειδή *διαβάζουν περισσότερο* και ουσιαστικά επιδιώκουν την εξέλιξη τους.

Στο ίδιο μήκος κύματος, η Χριστίνα (απόφοιτη Ιστορικού τμήματος, 27 ετών), υποστήριξε ότι οι γυναίκες έχουν την δυνατότητα να ανταποκριθούν καθώς αναφέρει σχετικά: «... θεωρώ ότι είναι πιο έξυπνες, έχουν περισσότερες γνώσεις γιατί διαβάζουν περισσότερο σε σχέση με τους άντρες... ενώ οι άντρες λειτουργούν πιο πολύ ενστικτωδώς... πράγμα που δεν είναι πάντα επιτυχές».

Κατά την Χριστίνα, οι γυναίκες μπορούν να ανταποκριθούν επειδή προσπαθούν περισσότερο σε σχέση με τους άντρες, κάνοντας αναφορά στην εκπαίδευση τους, ενώ –εν αντιθέσει με το δίπολο άντρας-λογική και γυναίκα-συναίσθημα-, υποστηρίζει ότι οι γυναίκες παίρνουν πιο συνετές αποφάσεις και δεν δρουν ενστικτωδώς, όπως κάνουν οι άνδρες. Παράλληλα, για την Αρετή (απόφοιτη Πληροφορικής, ετών 26), οι γυναίκες έχουν *εξίσου τις ίδιες δυνατότητες με τους άντρες* και για την Έλενα (απόφοιτη Αγγλικής Φιλολογίας, 26 ετών), η ικανότητα ανάληψης απαιτητικότερων θέσεων οφείλεται στο ότι *έχουν γίνει πολύ ανταγωνιστικές*. Για την Έλενα ο ανταγωνισμός αξιολογείται θετικά και προσλαμβάνεται ως μοντέλο της ‘ανδρικής θεώρησης’ της ηγεσίας. Επίσης, ο ανταγωνισμός θεωρείται πλεονέκτημα, το οποίο δρα υποστηρικτικά για τις γυναίκες που επιθυμούν να διεκδικήσουν μία απαιτητική θέση. Βέβαια το γεγονός ότι έχουν γίνει *πολύ ανταγωνιστικές* υποδηλώνει την γενικότερη τάση των ατόμων να ταυτίζουν τις γυναίκες με μία πιο μαλακή και συγκαταβατική συμπεριφορά. Αναφερόμενη λοιπόν με ένα παράδειγμα σε ένα τέτοιο γυναικείο πρότυπο, κατέστη σαφές ότι και η ίδια η Έλενα, προσδοκούσε μία λιγότερο ανταγωνιστική διάθεση από αυτή την γυναίκα λόγω φύλου. Οι δυνατότητες μπορεί πλέον να παρουσιάζονται ως περισσότερες, τα στερεότυπα όσο αναφορά τις νόρμες για την επιτρεπτή συμπεριφορά κατά φύλο είναι ακόμη φανερά και διαπερνούν τον τρόπο σκέψης και πολλών γυναικών. Σημαντική είναι και η απάντηση της Νάντιας (απόφοιτη Κοινωνιολογίας, 27 ετών), η οποία υποστήριξε ότι το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν την δυνατότητα να ανταποκριθούν σε διευθυντικά καθήκοντα είναι απόρροια της *αναβάθμισης της θέσης τους και λόγω των σπουδών τους*. Η αλήθεια είναι ότι όπως εξετάστηκε και σε προηγούμενο κεφάλαιο, η είσοδος των γυναικών στην εκπαίδευση και η διεκδίκηση για καλύτερη και ανώτερη μόρφωση επηρέασε σημαντικά και την επαγγελματική και οικονομική τους ζωή. Για την Εύη (απόφοιτη Κοινωνιολογίας, 27 ετών), το γεγονός ότι υπάρχουν γυναίκες σε αντίστοιχες θέσεις αποδεικνύει την ικανότητα τους να ανταπεξέλθουν σε ανάλογες προκλήσεις. Η Στέλλα (απόφοιτη Γαλλικής Φιλολογίας, 30 ετών), υποστηρίζει: «*Φυσικά! Ήδη ανταποκρίνονται σε θέσεις διεύθυνσης, ... αλλά απαιτούν χρόνο και οι γυναίκες συνήθως*

από την στιγμή που... αποφασίζουν να εγκαταλείψουν ... επιλέγουν να κάνουν οικογένεια». Όπως φαίνεται, η Στέλλα αναφέρεται σε μία πολύ σημαντική παράμετρο που θεωρείται τροχοπέδη στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών. Παρόλ' αυτά, έτσι όπως παρουσιάζεται από την Στέλλα, η απόφαση αυτή είναι απόρροια επιλογής.

Η Κατερίνα (απόφοιτη Μαθηματικών, 30 ετών), υποστήριξε ότι *«Φυσικά, σίγουρα με την κατάλληλη επιμόρφωση να εκπαιδευτούν, να μάθουν το διοικητικό... γνώσεις οικονομικές, λογιστικές είναι βασικές... έχουν έμφυτη τάση στην επιχειρηματικότητα».* Στο πλαίσιο αυτό, η Κατερίνα αναφέρεται σε μία φύσει ικανότητα των γυναικών στο θέμα της επιχειρηματικότητας και όπως ανέφερε σχετικά αυτό οφείλεται στο ότι οι γυναίκες είναι πιο διπλωματικές σε σχέση με τους άνδρες. Αναλυτικότερα, η Κατερίνα αναφέρεται τόσο στο επίπεδο της διαπραγμάτευσης, όσο και στο επίπεδο της επικοινωνίας, όπου οι ικανότητες αυτές προσλαμβάνονται θετικά. Για την Κατερίνα η ηγεσία των γυναικών διαπνέεται από ένα χαρακτηριστικό, το οποίο χαρακτηρίζεται με βάση τις κοινωνικές νόρμες ως θηλυκό, ωστόσο, αυτή το αξιολογεί θετικά. Ενώ η ανταγωνιστική διάθεση προσλαμβάνεται συχνά ως πλεονέκτημα και ως αντρική ιδιότητα και η συγκαταβατικότητα ως μειονέκτημα και συνδέεται με την γυναικεία ταυτότητα, για την Κατερίνα η διπλωματία συνιστά μέσο και κλειδί για την αποτελεσματικότερη διαχείριση στο πλαίσιο της επιχειρηματικότητας.

Η Ελισάβετ (απόφοιτη Ελληνικής φιλολογίας, 24 ετών), πιστεύει ότι *έχουμε δει ότι οι γυναίκες έχουν δυνατότητες.* Η Αλεξάνδρα (απόφοιτη Ελληνικής φιλολογίας, 25 ετών), ανέφερε ότι οι γυναίκες μπορούν να ανταποκριθούν σε αυτά τα καθήκοντα, ωστόσο επισήμανε ότι η διευθύντρια που είχε αυτή στο γυμνάσιο ήταν *δύστροπη*. Όταν την ρώτησα να μου αναλύσει για ποιο λόγο αποκάλεσε έτσι την διευθύντρια της μου αποκρίθηκε ότι όλοι την θεωρούσαν *δύστροπη* και αυτό οφείλονταν στον τρόπο που συμπεριφέρονταν, ότι φώναζε συνεχώς και ότι προσπαθούσε –χωρίς αποτέλεσμα- να τους επιβληθεί ή να τους διαχειριστεί. Παράλληλα, απέδωσε αυτή την συμπεριφορά της στην *ανασφάλεια* που πιθανόν να ένιωθε, καθώς ήθελε να την 'ακούν'. Άρα τι συμβαίνει και η διευθύντρια της Αλεξάνδρας προσπαθούσε με αυτό τον τρόπο να διαχειριστεί μία κατάσταση; Έχει ειπωθεί ότι οι γυναίκες στην προσπάθεια τους να πείσουν ή να περάσουν την γνώμη τους απαιτείται να επιδείξουν μεγαλύτερη προσπάθεια. Φαίνεται, λοιπόν, ότι εν προκειμένω ότι ο σεβασμός στο πρόσωπο της απαιτείται να κερδισθεί και δεν θεωρείται αυτονόητος όπως συμβαίνει με τα περισσότερα αντρικά πρότυπα διεύθυνσης/ ηγεσίας, τα οποία να μεν είναι αυστηρά, αλλά είναι 'απόρροια του φύλου τους'. Διαπιστώνει κανείς ότι γυναίκες και άντρες κρίνονται με διαφορετικά σταθμά και η αντιστροφή των ρόλων –ακόμη και σε μία τέτοια θέση- έχει πάντα αρνητικές επιπτώσεις για τις γυναίκες οι οποίες χαρακτηρίζονται *στραβιές και ανασφαλείς*.

Θετική είναι, ωστόσο η ευρύτερη αντιμετώπιση των γυναικών όσον αφορά τις δυνατότητες τους στην διοίκηση. Κάποιοι λόγοι που συντελούν σε αυτή την ικανότητα αφορούν τον τρόπο που η γυναίκες διαχειρίζονται τα του οίκου, ότι διαβάζουν περισσότερο, είναι πιο λογικές από τους άντρες, προσπαθούν περισσότερο, ενώ για κάποιες θεωρείται απόρροια του βαθμού επιμόρφωσης και των αλλαγών που συντελέστηκαν στο επίπεδο του ρόλου τους (π.χ. μόρφωση κ.α.). Καθίσταται σαφές ότι το δίπολο άντρας-λογική και γυναίκα-συναίσθημα αμφισβητείται σε αυτό το πλαίσιο, καθώς οι γυναίκες παρουσιάζονται πιο 'έτοιμες' να αναλάβουν διοικητικά καθήκοντα λόγω της λογικής σκέψης και της μικρότερης παρορμητικότητας τους. Επίσης, αναδεικνύεται ένα σημαντικό ζήτημα αυτό των μεταβολών στην θέση τις γυναίκας και πως αυτή η αλλαγή κατάφερε να εξασφαλίσει στις γυναίκες ένα καλύτερο οικονομικό και επαγγελματικό μέλλον, κάτι που επιβεβαιώνεται από πολλές έρευνες.

Η δεύτερη ερώτηση, αναφέρεται στο πως επηρεάζεται η επαγγελματική ζωή των γυναικών από την προσωπική τους ζωή. Ο σκοπός που τέθηκε αυτή η ερώτηση είναι επειδή στην εγχώρια και διεθνή βιβλιογραφία παρατηρείται μία αλληλένδετη σχέση μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών. Στο πλαίσιο αυτό, θέλαμε να εξετάσουμε αν οι νεαρές γυναίκες επηρεάζονται από την προσωπική τους ζωή και πως ορίζουν αυτή την επιρροή. Οι 9/10 ανέφεραν ότι επηρεάζονται από την προσωπική τους ζωή και μόλις 1/10 απάντησε ότι η επιρροή εξαρτάται από την ηλικία και συγκεκριμένα την ηλικία των 30 την οποία συσχέτισε με το ενδιαφέρον της γυναίκας για την αποκατάσταση της και την επιθυμία να κάνει οικογένεια. Η Μαρίνα υπογράμμισε ότι: *«Απόλυτα! Λίγες είναι αυτές που θέτουν ως προτεραιότητα την καριέρα τους και ασχολούνται μόνο μ' αυτήν. Οι άντρες έχουν περισσότερη ανάγκη να ασχολούνται με το επαγγελματικό κομμάτι...(2) π.χ. οι γιατροί βάζουν ως προτεραιότητα το επάγγελμα τους και εκεί γύρω στα 40 θυμούνται την προσωπική τους ζωή!»*. (χρήση ειρωνείας) Το πρώτο στερεότυπο που διαφαίνεται στην παρατήρηση της Μαρίνας (απόφοιτη Νομικής, 27 ετών) είναι ότι οι λίγες γυναίκες που ασχολούνται με την καριέρα τους ασχολούνται μόνο μ' αυτήν. Υποστηρίζεται συχνά ότι οι γυναίκες που ακολουθούν μία απαιτητική καριέρα διαλέγουν να μην παντρευτούν, να μην κάνουν παιδιά ή απλά να καθυστερήσουν. Εντούτοις, το σχόλιο αυτό παραπέμπει στο ότι οι γυναίκες που ασχολούνται με την επαγγελματική τους καταξίωση δεν έχουν καθόλου χώρο για την προσωπική τους ζωή. Επίσης, ένα άλλο στερεότυπο που αναδύεται είναι αυτό για την προσωπική ζωή των γιατρών. Το προβληματικό σημείο είναι ότι η οικογένεια ταυτίζεται με την προσωπική ζωή, αγνοώντας πιθανόν ότι τα άτομα αυτά μπορεί να διαθέτουν προσωπική

ζωή, αλλά να μην έχουν επιλέξει ακόμη να δημιουργήσουν οικογένεια. Σε αυτό το μοτίβο σκέψης η προσωπική ζωή αναφέρεται σε μια πιο επίσημη μορφή σχέσης.

Η Χριστίνα (απόφοιτη Ιστορικού, 27 ετών) τονίζει ότι η προσωπική ζωή των γυναικών καθορίζει την επαγγελματική τους ζωή, ενώ η Αρετή (απόφοιτη Πληροφορικής, 26 ετών) αναφέρει ότι «...τις επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό, ειδικά όταν μπαίνει στην ζωή των γυναικών το παιδί παίζει μεγάλο ρόλο... ειδικά τα πρώτα χρόνια μπαίνει σε δεύτερη μοίρα η επαγγελματική της ζωή». Η αναφορά της Αρετής στο παιδί και το πώς επηρεάζει την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών, αναδεικνύει πως προσλαμβάνει η ίδια την έννοια της προσωπικής ζωής και ενώ είναι μικρή σε ηλικία, νιώθει ότι μετέπειτα η έλευση ενός παιδιού θα επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό την επαγγελματική της πορεία. Αρκετές από τις συνεντευξιαζόμενες αναδεικνύουν την σημασία της μητρότητας και την καθυστέρηση που μπορεί να έχει η επαγγελματική τους πρόοδος σε σχέση με αυτή την παράμετρο.

Για την Έλενα, *όποιος είναι καλά στην προσωπική του ζωή το μεταφέρει στην επαγγελματική του είναι αλληλένδετα*. Είναι αλήθεια ότι η ερώτηση αυτή ήταν ελεύθερη και με την έννοια προσωπική ζωή, επιδιώχθηκε να αποδώσει το κάθε υποκείμενο τις δικές του σημασίες και θεωρήσεις. Η προσωπική ζωή μπορεί να περιλαμβάνει διάφορες μορφές σχέσεων, ωστόσο τα περισσότερα υποκείμενα αναφέρονται στην μητρότητα και εν γένει την οικογένεια όπως η Νάντια (απόφοιτη Κοινωνιολογίας, 27 ετών), η οποία εκτιμάει ότι «... από την φύση της η γυναίκα έχει φτιαχτεί για να γίνει μητέρα, αυτό της προσδίδει περισσότερο φόρτο...η επαγγελματική ζωή μπαίνει σε δεύτερη μοίρα όταν γίνεσαι μητέρα». Είναι αξιοπρόσεκτο ότι η Νάντια ταυτίζει την γυναίκα με την μητρότητα, θεωρώντας την φύση της και θεωρεί φυσικό επακόλουθο την υποβάθμιση της επαγγελματικής της πορείας με στόχο της αφοσίωση στην προσωπική ζωή. Η προσωπική ζωή και για τη Νάντια ταυτίζεται με την μητρότητα.

Η Εύη (απόφοιτη Κοινωνιολογίας, 27 ετών) επισημαίνει ότι η επαγγελματική ζωή των γυναικών επηρεάζεται, αλλά δεν είναι καθοριστικός παράγοντας. Η Στέλλα (απόφοιτος Γαλλικής Φιλολογίας, 30 ετών), όμως, υπογραμμίζει ότι «... μέχρι μια ηλικία δεν επηρεάζεται όταν φτάσεις στα 30+ που θες να κάνεις οικογένεια, επηρεάζεται, τίθεται το θέμα του χρόνου και των προτεραιοτήτων». Θα αποτελούσε παράλειψη να μην αναφερθούν δύο σημαντικοί παράγοντες, όπως είναι ο χρόνος και οι προτεραιότητες. Η προσέγγιση της Στέλλας συνοψίζει κάτι πολύ σύνηθες, τα όρια που άτυπα θέτει μία κοινωνία σχετικά με την δημιουργία οικογένειας. Αν και η ηλικία απόκτησης οικογένειας μπορεί να επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες π.χ. ανεργία, οικονομικής κρίση, προσωπική κατάσταση κ.α., η ηλικία των 30+ θεωρείται άτυπα μία περίοδος, η οποία συνδέεται με γεγονότα όπως ο γάμος και η

μητρότητα. Τα όρια αυτά διαφέρουν από εποχή σε εποχή, από εθνικότητα σε εθνικότητα και από χώρο σε χώρο και απ' ότι δείχνει η Στέλλα, η ηλικία των 30+ αποτελεί αυτή την στιγμή ένα μέσο όρο, το οποίο συνδέεται με συγκεκριμένες κοινωνικές προσδοκίες και από τα δύο φύλα και ειδικότερα τις γυναίκες.

Η Κατερίνα (απόφοιτη Μαθηματικού, 30 ετών), θέτει ένα άλλο σημαντικό ζήτημα και πιο συγκεκριμένα αναφέρει πως «...υπάρχει ακόμη ο ρατσισμός της γυναίκας, η οποία πετυχαίνει...όταν ένας άντρας βλέπει ότι μια γυναίκα ανέρχεται θέλει να την υποτιμήσει και να την πείσει ότι οι άντρες τα καταφέρνουν καλύτερα ...μας έχουν μεγαλώσει έτσι... η μαμά θέλει να βρούμε τον κουβαλητή». Στο πλαίσιο αυτό κατανοούμε ότι υπάρχουν πολλά στερεότυπα που σχετίζονται με τις γυναίκες σε ανώτατες θέσεις εξουσίας. Η Κατερίνα, μιλώντας για την ίδια και την επαγγελματική της ανέλιξη αναφέρεται στην συμπεριφορά την οποία έχει δεχτεί και την έχει επηρεάσει αρνητικά όχι ως προς τις ικανότητες της, αλλά ως προς το περιβάλλον, το οποίο δείχνει μη προετοιμασμένο να δεχτεί γυναίκες σε θέσεις εξουσίας και ευθύνης. Η αναφορά στην υποτίμηση που υπέστη από άντρες μόνο και μόνο λόγω φύλου -*αυτοί μπορούν να τα καταφέρουν καλύτερα*- είναι ενδεικτική του τρόπου, με τον οποίο πολλές γυναίκες αντιμετωπίζονται σε παρόμοιες θέσεις. Με αφετηρία την άποψη της Κατερίνας για την μητέρα και τις προσδοκίες που έχει από την κόρη της, αντιλαμβανόμαστε και τον τρόπο που το άμεσο περιβάλλον, το οποίο είναι οι γονείς, προβάλλουν την ιδανική κατάσταση, ορίζοντας ως *κουβαλητή*, ως το κεντρικό άτομο που θα είναι υπεύθυνο για την οικονομική ευρωστία του ζευγαριού ή της οικογένειας τον άντρα. Αυτό μας δείχνει ότι είναι δύσκολο ακόμη και οι νεαρές εκπαιδευτικοί να απομονώσουν απόψεις και ιδέες με τις οποίες έχουν μεγαλώσει, ωστόσο κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει στην περίπτωση της Κατερίνας, η οποία αντιτίθεται σε αυτή την συνθήκη.

Ιδιαίτερα σημαντική θεωρείται η απάντηση της Ελισάβετ (απόφοιτη Φιλολογίας, 24 ετών), η οποία υποστήριξε ότι: «... επηρεάζει αρκετά αν λάβουμε υπόψη την οικογένεια... βρισκόμαστε σε μια κοινωνία που τις ευθύνες του νοικοκυριού τις έχει η γυναίκα, αν και τα τελευταία χρόνια αυτό τείνει να αλλάξει... αν οι δουλειές ήταν μοιρασμένες τα πράγματα θα ήταν πιο ιδανικά... το έχω δει στην ξαδέλφη μου ε θα πλύνει ο άντρας της ένα πιάτο (ειρωνία)». Το νοικοκυριό υπήρξε ανέκαθεν στην Ελλάδα ως γυναικείος χώρος και παρόλο που η Ελισάβετ αναφέρει ότι βλέπει πως σταδιακά αυτό το φαινόμενο φαίνεται να αλλάζει ο τόνος που χρησιμοποιεί στο παράδειγμα της ξαδέλφης της είναι ειρωνικός, δείχνοντας ότι μπορεί ο άντρας της να βοηθάει, εντούτοις –μάλλον- αφήνει να εννοηθεί ότι η βοήθεια είναι ελάχιστη και ότι ουσιαστικά δεν μοιράζονται οι δουλειές. Τέλος, η Αλεξάνδρα (απόφοιτη Φιλολογίας, 25 ετών) αναφέρει ότι η προσωπική ζωή των γυναικών επηρεάζει πολύ την επαγγελματική

τους ζωή και αναφέρεται στο ζήτημα των προτεραιοτήτων επισημαίνοντας ότι: «... είμαι ανύπαντρη έχω τον χρόνο να διαβάσω κ.λπ, αν είχα παιδιά κάτι θα πήγαινε πίσω... είναι θέμα προτεραιοτήτων ή καθυστερείς να κάνεις οικογένεια». Για την Αλεξάνδρα ο χρόνος και η διαχείριση του είναι θέμα προτεραιοτήτων, ενώ η μητρότητα εμφανίζεται ως ένας παράγοντας, ο οποίος δείχνει να είναι μη συμβατός με άλλες υποχρεώσεις.

Στο πλαίσιο αυτής της συσχέτισης, βλέπουμε πολλά στοιχεία να επιβεβαιώνονται και να συμφωνούν με τις έρευνες που έχουν διενεργηθεί, οι οποίες αναδεικνύουν την σημασία της προσωπικής ζωής για τις γυναίκες και στον βαθμό, στον οποίο αυτή επιδρά όσο αναφορά τις επαγγελματικές επιλογές της. Η σύνδεση με την οικογένεια, τη μητρότητα, τη 'φύση' της γυναίκας επιβεβαιώνονται, ενώ ένα υποκείμενο αναφέρεται και στην ηλικία των 30 ως ένα όριο, όπου οι γυναίκες μετά από αυτό επαναπροσδιορίζουν τις προτεραιότητες τους. Άλλα ζητήματα που τίγονται όπως είναι ο σεξισμός ή το βάρος των οικιακών εργασιών, αναδεικνύουν, όπως και ευρύτερες έρευνες, τους λόγους που η διεκδίκηση ανώτερων επαγγελματικών θέσεων καθίστανται τροχοπέδη. Σύνηθες μοτίβο που επαναλαμβάνεται είναι και η ταύτιση της φύσης της γυναίκας με την οικογένεια και την μητρότητα, γεγονός που αναδεικνύει και τις προσδοκίες που υπάρχουν σε κοινωνικό επίπεδο από μία γυναίκα.

Η τρίτη ερώτηση εκκινεί από την σχέση μητρότητας και επαγγελματικών επιδιώξεων και ειδικότερα αναφέρεται στην διερεύνηση του ρόλου της μητρότητας σε σχέση με τις επαγγελματικές υποχρεώσεις των γυναικών. Οι νεαρές γυναίκες δίνουν βαρύτητα στο θέμα της μητρότητας, ενώ κάποιες από αυτές υποστηρίζουν τι μπορεί να κάνει ο εργοδότης ή το κράτος ώστε να είναι ως κατάσταση πιο διαχειρίσιμη για τις γυναίκες. Οι 6/10 υποστηρίζουν ότι πρέπει να δίνεται προτεραιότητα στην προσωπική ζωή, οι 2/10 αναφέρουν ότι είναι ζήτημα προτεραιοτήτων, ενώ 2/10 υπογραμμίζουν ότι πρέπει να υπάρχει μία ισορροπία με την επαγγελματική και προσωπική ζωή και μέριμνα από το κράτος. Στην βιβλιογραφία, όπως και στην προηγούμενη ερώτηση καθίσταται σαφές ότι η μητρότητα, ως μία περίοδος και μία νέα εποχή για τις γυναίκες επηρεάζει τις επαγγελματικές τους επιλογές.

Η Μαρίνα (απόφοιτη Νομικής, 27 ετών) υποστηρίζει ότι «...μια γυναίκα πρέπει να βάλει σε προτεραιότητα το παιδί και την οικογένεια της... αυτό (2) Ξεκάθαρα! Μόνο η μάνα μπορεί να ανταπεξέλθει και να κρατήσει ένα σπίτι». Η Μαρίνα συνοψίζει την άποψη που επικρατούσε και σε παλιότερες γενιές, όπου οι έννοιες σπίτι, οικογένεια και παιδί ήταν αποκλειστικά συνυφασμένες με την γυναικεία ταυτότητα. Στο ίδιο μοτίβο η Χριστίνα (απόφοιτου Ιστορικού, 27 ετών) αναφέρει πως «... είναι πιο σημαντικός ο ρόλος της μητρότητας, οπότε πρέπει να είναι πάνω από την επαγγελματική σταδιοδρομία».

Αξιοσημείωτη είναι η οπτική της Αρετής (απόφοιτη πληροφορικής, 26 ετών), η οποία υπογραμμίζει ότι *«..καλό θα ήταν να γίνεται συνδυαστικά αυτό. Κατά την γνώμη μου δεν θα πρέπει να αποκοπεί τελείως από το επαγγελματικό κομμάτι... αν είναι απαιτητική η δουλειά μπορεί να αποτραβηχτεί για ένα διάστημα, να εργαστεί εξ' αποστάσεως αν γίνεται ή να την στηρίζει το κράτος»*. Η Αρετή εκφράζει μία πιο συμβιβαστική λύση και θεωρεί πολύ σημαντική την επαγγελματική σταδιοδρομία, κάτι που θα πρέπει να επηρεάζεται όσο το δυνατόν λιγότερο από την μητρότητα. Αναφερόμενη στο κράτος η Αρετή εννοούσε τις δομές, που θα μπορούσαν να στηρίζουν την γυναικεία εργασία κατά την διάρκεια της μητρότητας (ολοήμερα, κέντρα μελέτης κ.λπ) και στην δωρεάν παροχή αυτών.

Η Έλενα (απόφοιτη Αγγλικής φιλολογίας, 26 ετών), αναφέρει ότι *«...η μητρότητα κρατάει πίσω τις εργαζόμενες, επειδή οι επιχειρήσεις βάσει κανονισμών προβλέπουν περιορισμένα εργασιακά δικαιώματα για τις γυναίκες ...Η μητρότητα δεν έχει το χώρο που θα έπρεπε να έχει στη ζωή μιας γυναίκας... θα έπρεπε οι ώρες να είναι λιγότερες ώστε να είναι με το παιδί της και αυτό να μην επηρεάζει τον μισθό ή τα δικαιώματα της»*. Η Έλενα αναφέρει μία εξίσου σημαντική άποψη σχετικά με το πώς θα έπρεπε να αντιμετωπίζεται βάσει νόμου η μητρότητα. Ειδικά στον ιδιωτικό τομέα, οι περισσότερες γυναίκες –αν όχι όλες- καλούνται να επιστρέψουν άμεσα στην εργασία τους χωρίς να λαμβάνεται υπόψη αυτή η αλλαγή στην ζωή της. Οπότε αυτός είναι και ο λόγος που οι περισσότερες γυναίκες καλούνται να διαλέξουν, διότι γνωρίζουν ότι τις περισσότερες φορές δεν υπάρχει κάποια λύση ή δεν είναι διατεθειμένο το εκάστοτε νομικό/πολιτικό σύστημα να τις υποστηρίξει. Στο ίδιο μήκος κύματος και η Νάντια (απόφοιτη Κοινωνιολογίας, 27 ετών), υποστηρίζει πως *«... ο ρόλος της μητρότητας είναι καθοριστικός (2)θα έπρεπε να έχει διαφορετική αντιμετώπιση από τον εργοδότη ή πιο ευέλικτα ωράρια και οι άδειες να δίνονται πιο εύκολα (π.χ. για λόγους υγείας παιδιών)»*. Παρομοίως, η Εύη (απόφοιτη Κοινωνιολογίας, 27 ετών), επισημαίνει ότι *«... θα έπρεπε να υπάρχει μέριμνα από το κράτος και ειδικοί νόμοι που θα ρυθμίζουν το ζήτημα της μητρότητας και των επαγγελματικών υποχρεώσεων των γυναικών εκείνη την περίοδο»*.

Η Στέλλα (απόφοιτη Γαλλικής Φιλολογίας, 30 ετών), αναφέρει πως *«Όταν μπαίνει η μητρότητα στη μέση (2) επισκιάζεται η επαγγελματική τους καριέρα»*. Για την Κατερίνα (απόφοιτη Μαθηματικού, 30 ετών), μία γυναίκα πρέπει να είναι συνειδητοποιημένη όσον αφορά την επιλογή της να κάνει παιδί και ότι θα μπορέσει να ανταπεξέλθει στις όποιες δυσκολίες, *αλλιώς μην το κάνει καθόλου*. Η απόφαση της Κατερίνας θα μπορούσε να χαρακτηριστεί έως και σκληρή, καθώς παραβλέπει το γεγονός ότι μία γυναίκα μπορεί να θέλει να διατηρήσει τις ισορροπίες. Σε συζήτηση που ακολούθησε, η Κατερίνα επισήμανε ότι οι γυναίκες πρέπει να είναι απόλυτα σίγουρες ότι μπορούν να συνδυάσουν επαγγελματικές

υποχρεώσεις και μητρότητα, καθώς η μη τήρηση αυτής της ισορροπίας θα μπορούσε να έχει επιπτώσεις και για τους δύο τομείς. Για την Κατερίνα, επίσης είναι δύο κλάδοι που δεν πρέπει να μπλέκονται μεταξύ τους και ο ένας να μην επηρεάζει τον άλλον.

Η Ελισάβετ (απόφοιτη Φιλολογίας, 24 ετών), αναφέρει χαρακτηριστικά: «...να... οι γυναίκες διαλέγουν δουλειές που μπορούν να το συνδυάσουν π.χ. νηπιαγωγός, δασκάλα κ.α., αλλά δεν είναι έτσι γιατί όσοι παίρνουν στα σοβαρά το επάγγελμα τους ξέρουν ότι κάτι τέτοιο δεν ισχύει ...γι' αυτό και βλέπουμε σπάνια γυναίκες σε θέσεις εξουσίας για γυναίκες -πως το λένε- (2) CIO; ... να είναι ανύπαντρες ή να μην έχουν παιδιά». Η Ελισάβετ αναφέρει μία συνθήκη που συναντάται συχνά, όπου γυναίκες επιλέγουν συγκεκριμένα επαγγέλματα για να μπορέσουν να συνδυάσουν την επαγγελματική και προσωπική τους ζωή. Ωστόσο, Η Ελισάβετ υπογραμμίζει ότι ακόμη και αυτές οι δουλειές είναι απαιτητικές και μπορεί να θέλουν και προετοιμασία και το σπίτι. Ενώ, η αναφορά της σε γυναίκες που έχουν αναλάβει θέσεις εργασίας και είναι ανύπαντρες ή δεν έχουν παιδιά δείχνει ότι τις περισσότερες φορές οι γυναίκες καλούνται να διαλέξουν. Άλλωστε και η βιβλιογραφία επεξηγεί που οφείλεται αυτό, όπως αναφέρθηκε και σε ανωτέρω κεφάλαιο, καθώς καταλήγει να είναι αποτέλεσμα επιλογής ή προτεραιοτήτων για την κάθε γυναίκα. Ωστόσο, αρκετές γυναίκες όπως δείχνει η έρευνα θα ήθελαν να έχουν περισσότερα δικαιώματα πάνω στο θέμα της μητρότητας ή να παρέχεται μία βοήθεια από το κράτος που θα καθιστά πιο εύκολη την 'επιλογή' τους.

Μία άλλη σημαντική παράμετρο θέτει η Αλεξάνδρα (απόφοιτη Φιλολογίας, 25 ετών), η οποία σχολιάζει κριτικά ότι «...είναι θέμα προτεραιοτήτων...αλλά να σου πω κάτι; Άλλη εξέλιξη θα είχε αν ήταν δίπλα η μαμά ή η πεθερά...». Το αξιοσημείωτο είναι ότι η βοήθεια που μπορεί να έχει η γυναίκα είναι μόνο από γυναίκα (μαμά ή πεθερά) και όχι από άντρα, δεν γίνεται καμία αναφορά στον σύζυγο, αλλά στις γυναίκες της οικογένειας. Αυτό μπορεί να συμβαίνει για δύο λόγους είτε επειδή η Ελισάβετ έχει ταυτίσει την μητρότητα μόνο με τις γυναίκες είτε επειδή η μητέρα ή η πεθερά μπορούν λόγω ηλικία να είναι σε θέση να αναλάβουν τέτοιες ευθύνες.

Κατά συνέπεια είναι ανάγκη να αναφέρουμε ότι οι γυναίκες φαίνεται να επηρεάζονται από την προσωπική τους ζωή όσον αφορά επαγγελματικά ζητήματα, ενώ για κάποιες γυναίκες τίθεται θέμα προτεραιοτήτων, που σαφώς συνδέεται και με την ηλικία. Η επιλογή πολλών γυναικών να καθυστερήσουν να παντρευτούν ή να κάνουν παιδιά εμφανίζεται ως μία επιλογή και σε κάποια υποκείμενα, ενώ για κάποιες γυναίκες η στήριξη από εξωτερικούς παράγοντες διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στον τρόπο που θα διαχειριστούν τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις.

Η τέταρτη ερώτηση αφορά το αν οι γυναίκες είναι πιο αποτελεσματικές στην διοίκηση ή την διδασκαλία. Οι έρευνες δείχνουν ότι οι γυναίκες έχουν προβάδισμα στην διδασκαλία, ωστόσο αυτό που μας ενδιαφέρει είναι να διερευνηθούν οι απόψεις περί αποτελεσματικότητας κι' όχι αυτής καθαυτής της επιλογής που κάνουν οι γυναίκες. Οι 6/10 αναφέρουν ότι οι γυναίκες είναι πιο αποτελεσματικές στην διδασκαλία κι' αυτό συνδέεται με τον μητρικό τους ρόλο και την πιο άμεση σχέση που αναπτύσσουν με το παιδί, ενώ οι 3/10 αναφέρουν ότι μπορούν να ανταποκριθούν εξίσου και αιτιολογούν σχετικά την επιλογή τους. Μόλις 1/10 αναφέρει ότι οι γυναίκες είναι αποτελεσματικότερες στην διοίκηση. Αξιοσημείωτη είναι σε αυτό το σημείο η έννοια της διοίκησης με την 'διοίκηση' στο πλαίσιο του σπιτιού, η οποία αναφέρεται σε 2-3 υποκείμενα, τα οποία θεωρούν ότι εφόσον οι γυναίκες *κουμαντάρουν ένα σπίτι* μπορούν να αναλάβουν αντίστοιχα και τα ηνία σε μία διευθυντική/απαιτητική θέση.

Εκκινώντας από την σύνδεση μητρότητας και διδασκαλίας, η Μαρίνα(απόφοιτη Νομικής, 27 ετών), υποστηρίζει ότι *«... στην διδασκαλία το έχουν έμφυτο ρε παιδί μου...έχουν γεννηθεί για να κάνουν παιδιά, να μεγαλώνουν παιδιά... είναι πιο άμεσες με τα παιδιά»*. Στο ίδιο μήκος κύματος και η Χριστίνα (απόφοιτη Ιστορικού, 27 ετών) συμφωνεί παραθέτοντας ότι *«... σίγουρα πιο αποτελεσματικές στην διδασκαλία, είναι πιο άμεσες και σ' αυτό παίζει ρόλο σίγουρα το κομμάτι της μητρότητας ...αντιμετωπίζουν τα παιδιά περισσότερο μητρικά.... ακόμη και στο πλαίσιο της διοίκησης»*. Για την Χριστίνα, η αντιμετώπιση των γυναικών, η οποία είναι πιο άμεση δεν περιορίζεται μόνο στην διδασκαλία, αλλά επηρεάζει και την επαγγελματική τους συμπεριφορά και σε άλλες δουλειές. Οι έρευνες υπογραμμίζουν ότι οι κάποιες γυναίκες σε ηγετικές θέσεις υιοθετούν όντως πιο συγκαταβατική και διπλωματική συμπεριφορά. Η αμεσότητα για την Χριστίνα μεταφράζεται απ' ότι μου είπε σε μία πιο *ζεστή* συμπεριφορά, μια συμπεριφορά δηλαδή που δεν σχετίζεται με την αυστηρότητα και την διάκριση ρόλων σε ένα ιεραρχικό μοντέλο σχέσης. Βιβλιογραφικά προκύπτει ότι οι γυναίκες που βρίσκονται σε θέσεις εξουσίας υιοθετούν είτε ένα αυστηρό πρότυπο συμπεριφοράς είτε ένα μοντέλο πιο διπλωματικό, το οποίο ενθαρρύνει την συνεργασία και την επιθυμία να συμμετέχουν αμφοτέρωθεν στις αποφάσεις.

Η Αρετή (απόφοιτη Πληροφορικής, 26 ετών), υποστήριξε ότι οι γυναίκες μπορούν να τα καταφέρουν εξίσου και στα δύο, ωστόσο *«...κάποιες γυναίκες είναι πολύ δυναμικές και πιστεύω ότι μπορούν να τα καταφέρουν καλύτερα στην διοίκηση... είναι πιο πειθαρχημένες, έξυπνες, ευέλικτες και σκέφτονται πολλά πράγματα ταυτόχρονα»*. Είναι θετικό να εκφράζονται τέτοιες απόψεις, είναι επίσης καλό να αναφέρουμε ότι η Αρετή είναι πολυπράγμων και θεωρεί ότι οι γυναίκες –αν επιθυμούν- μπορούν να ανταπεξέλθουν σε πολλές εργασιακές

θέσεις, έχοντας ως παράδειγμα, όταν μιλάει, τον εαυτό της. Είναι, επιπλέον, θετικό να εκφέρονται απόψεις που αποδεικνύουν ότι οι γυναίκες μπορούν να τα καταφέρουν, αν το θελήσουν. Σημαντική παράμετρος θεωρείται και το οικογενειακό περιβάλλον, όπου στην περίπτωση της Αρετής, υπήρξε ενθαρρυντικό και πίστεψε στις ικανότητες της, καλλιεργώντας αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση, κάτι που όπως θα δούμε επηρέασε αρνητικά κάποιες άλλες γυναίκες ως προς την έννοια της αυτό-αξίας και την έννοια του εαυτού.

Σημαντική είναι και η παρατήρηση της Έλενας (απόφοιτη Αγγλικής Φιλολογίας, 26 ετών), η οποία αναφέρει ότι «... έχει εγγραφεί στις γυναίκες η παρατήρηση λόγω της μητρότητας και αυτό τις κάνει να μεταδίδουν πιο εύκολα (αποτελεσματικά) μία πληροφορία... στην διοίκηση όμως δεν είναι τόσο καλές, αλλά το εξελίσσουν». Είναι παράδοξο το γεγονός ότι ενώ η Έλενα μιλάει για μία φύσει ικανότητα των γυναικών να μεταδίδουν κάτι αξιολογείται θετικά ως προς την διδασκαλία, όχι όμως ως προς την διοίκηση. Είναι πολύ ενθαρρυντικό και θετικό γνώρισμα για τις γυναίκες να μπορούν να μεταδίδουν εύκολα κάτι που θέλουν να πουν ‘μεταφράζοντας’ τα πρόσωπα και τις κινήσεις των άλλων. Συνεπώς, αυτό το θετικό γνώρισμα θα μπορούσε να αξιολογηθεί θετικά και σε μία διευθυντική θέση, όπου το ‘διάβασμα’ των άλλων, θα μπορούσε να καταστήσει πιο αποτελεσματική την μεταξύ τους σχέση και διαπραγμάτευση.

Η Νάντια (απόφοιτη Κοινωνιολογίας, 27 ετών) εκτιμάει ότι « ...είναι λίγο ερώτηση παγίδα...πιστεύω και στα δύο... η μητέρα έχει το πάνω χέρι στο σπίτι, ο πατέρας είναι απών είτε σε μονογονεϊκή οικογένεια, είτε σε παντρεμένα ζευγάρια... η φωνή και το μάλωμα της μητέρας ακούγονται... ο πατέρας έχει σε δεύτερη μοίρα την οικογένεια...». Αξίζει να προσθέσουμε ότι η Νάντια υποστηρίζει αυτή την άποψη επειδή ίσως ο πατέρας της λείπει πολλές ώρες στην δουλειά του, οπότε η σχέση με την μητέρα αποκτά και διαφορετικό νόημα. Η αναφορά στην φωνή και το μάλωμα της μητέρας προσδιορίζει ότι ακόμη και η επιβολή κανόνων και ορίων στο σπίτι είναι ευθύνη της μητέρας τουλάχιστον για τη Νάντια. Αυτός είναι και ο λόγος που η Νάντια υποστηρίζει πως μία γυναίκα μπορεί να διοικήσει γιατί κάνει κουμάντο αυτή στο σπίτι, όπως ανέφερε χαρακτηριστικά. Ο ‘απών πατέρας’ είναι απόρροια του πως έχουν διαμορφωθεί οι σχέσεις εντός οικογένειας, καθώς η Νάντια υποστήριξε ότι ανέκαθεν ο πατέρας της περνούσε πολλές ώρες στο γραφείο του, θεωρώντας ότι το σπίτι και η μητρότητα είναι ‘δουλειά’ της γυναίκας. Αυτή η άποψη είναι αρκετά λαθεμένη, καθώς οφείλουν και οι δύο γονείς να συμμετέχουν στην ζωή του παιδιού και να συμβάλλουν στην υγιή ανάπτυξη του.

Αξίζει να τονιστεί και η άποψη της Εύης, η οποία προβάλλει μία διαφορετική άποψη λέγοντας ότι μπορούν να ανταπεξέλθουν και στις δύο θέσεις εργασίας, αλλά ότι αυτό καθορίζεται από τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα τους. Στο πλαίσιο αυτό δεν τίθεται θέμα δυνατοτήτων, αλλά επιλογής και προσωπικής εκτίμησης. Εν αντιθέσει, η Στέλλα (απόφοιτη Γαλλικής Φιλολογίας, 30 ετών), αναφέρει ότι «... δεν είναι τόσο αποτελεσματικές στην διοίκηση... τα καταφέρνουν καλύτερα με τα παιδιά, όπου απαιτείται περισσότερη υπομονή, φαντασία, δημιουργικότητα... στην διοίκηση μπορεί να χρειαστεί να πάρουν αποφάσεις που θεωρούνται σκληρές και οι γυναίκες είναι πολύ συναισθηματικές... κάποιες... (γέλια)». Η Στέλλα, καθώς μου απαντάει γελάει προς το τέλος, μου αναφέρει ότι μιλάει για την πλειονότητα και όχι για τον εαυτό της. Ωστόσο, φαίνεται να ταυτίζει κάποιες ιδιότητες όπως η υπομονή, η φαντασία και η δημιουργικότητα αποκλειστικά με τις γυναίκες και με την διδασκαλία. Εντούτοις, αυτές οι ιδιότητες θα μπορούσαν να είναι πολύ σημαντικές και στον χώρο της διοίκησης – ίσως αν δεν χαρακτηρίζονταν ως γυναικείες-!

Είναι αξιοπρόσεκτο ότι η άποψη της Κατερίνας (απόφοιτη Μαθηματικού, 30 ετών), συσχετίζει ιδιότητες οι οποίες στην βιβλιογραφία θεωρούνται ‘γυναικείες’ ως αποτελεσματικές για την διοίκηση λέγοντας πως: «... στην διοίκηση μια γυναίκα μπορεί να εξελιχθεί περισσότερο, ενώ οι άντρες είναι πιο απόλυτοι... οι γυναίκες έχουν περισσότερη διπλωματία... οι άντρες είναι καλύτεροι στην διδασκαλία είναι πιο ακούραστοι, λιγότερο γκρινιάρηδες και πιο φιλόδοξοι». Η Κατερίνα αντιστρέφει κάπως τις ιδιότητες και αναδεικνύει την διπλωματία των γυναικών ως πολύ σημαντική παράμετρο για μία θέση ευθύνης. Όπως μου ανέφερε, οι άντρες μπορούν να χάσουν πολλές συμφωνίες κ.λπ επειδή δεν συμβιβάζονται εύκολα, έτσι λοιπόν μπορεί να τα χάσουν όλα, επειδή έχουν μάθει να είναι πιο απόλυτοι. Πολύ σημαντική η παρατήρηση της Κατερίνας ότι έχουν μάθει και όχι ότι είναι φύσει πιο απόλυτοι.

Η Ελισάβετ(απόφοιτη Φιλολογίας, 24 ετών) εκφράζει μία επίσης ενδιαφέρουσα άποψη, καθώς αναφέρει ότι «... δεν έχω δεδομένα και από τους δύο κλάδους ... δεν έχουμε εμπειρία χρόνων για το πώς τα καταφέρνουν οι γυναίκες στην διοίκηση ή το αντίθετο...χμ πρότυπα εξουσίας γυναικών έχω δει... δεν είναι και πολύ επιθυμητά... τώρα τι να πω για την Μέρκελ δηλαδή...ε δεν είναι στην εκπαίδευση αλλά...(ειρωνεία)». Εντούτοις, η Ελισάβετ δεν επεκτείνεται πάνω σε αυτό το θέμα, απλά για κάποιο λόγο δείχνει ενοχλημένη με το συγκεκριμένο πρότυπο.

Η άποψη της Αλεξάνδρας (απόφοιτη Φιλολογίας, 25 ετών) επανέρχεται στο ζήτημα της μητρότητας αναφέροντας πως: «.. στην διδασκαλία.. πιο πολύ για να κάνουν λίγο την μαμά.. γι’ αυτό τις βάζουν σε μικρότερες τάξεις...τα παιδιά θέλουν ...ένα μητρικό πρότυπο να

αναφέρονται». Η ταύτιση των γυναικών με ένα μητρικό πρότυπο αναφέρεται συχνά στην βιβλιογραφία. Στο πλαίσιο αυτής της ερώτησης, φαίνεται ότι τα περισσότερα υποκείμενα ταυτίζουν την διδασκαλία με τον μητρικό ρόλο και την αξία που έχει η σχέση μητέρας-παιδιού για την ομαλή διεξαγωγή της διδασκαλίας, ενώ το αυστηρό πρότυπο φαίνεται να χαρακτηρίζει τους άντρες, αν και δεν ταυτίζεται σε όλες τις περιπτώσεις με μία αποτελεσματική ηγεσία.

Η πέμπτη ερώτηση αναφέρονταν στο αν τα υποκείμενα συνάντησαν εσωτερικά ή εξωτερικά εμπόδια στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Οι 6/10 ανέφεραν ότι βίωσαν εμπόδια, τα οποία σχετίζονται –σε αυτή την φάση της ζωής τους- με την αμφισβήτηση, η οποία απορρέει από την έλλειψη εμπειρίας ή από την ηλικία, ενώ οι 4/10 υποστήριξαν ότι δεν συνάντησαν κανένα εμπόδιο. Η Μαρίνα (απόφοιτη Νομικής, 27 ετών), υποστήριξε ότι: «...κάθε άνθρωπος όταν ξεκινάει να εργάζεται για πρώτη φορά στην ζωή του, ότι και να έχει σπουδάσει πάντα θα τον υποτιμήσουν στην δουλειά του ... μου χει τύχει...δεν ήξερα κάτι που έπρεπε να γνωρίζω...». Η απόλυτη απάντηση της Μαρίνας ότι πάντα θα βρεθεί κάποιος να την υποτιμήσει, πηγάζει από το γεγονός, ότι και η ίδια αντιμετώπισε τέτοιου είδους συμπεριφορές. Ωστόσο, πιστεύει ότι και η έλλειψη εμπειρίας είναι ένας λόγος που –πολλές φορές- κάποιοι φέρονται υποτιμητικά στους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας.

Η Χριστίνα (απόφοιτη Ιστορικού, 27 ετών) υποστήριξε ότι «...εξωτερικά ποτέ, εσωτερικά, όμως, ναι....ακόμη κι' αν σκέφτομαι εκείνη την στιγμή αρνητικά 'σεντόνι' και εκείνη την στιγμή λειτουργώ...». Τα εμπόδια για την Χριστίνα σχετίζονται με την γνώμη που έχει για τις δυνατότητες της και το φόβο της για το αν θα ανταπεξέλθει και το 'σεντόνι' με οποίο σκεπάζει τους φόβους της την έχει βοηθήσει, καθώς πιστεύει ότι η αποφασιστικότητα και η σιγουριά μπορεί να κερδίσει τον άλλον. Επιπλέον, η Αρετή (απόφοιτη Πληροφορικής, 26 ετών), δεν αντιμετώπισε κάποιο εμπόδιο, αλλά όλα κύλησαν νορμάλ. Στο ίδιο πλαίσιο με την Χριστίνα, η Έλενα (απόφοιτη Αγγλικής Φιλολογίας, 26 ετών), υποστήριξε πως: «...ναι... η αυτοεκτίμηση μου δεν με κράτησε πίσω στο να εργαστώ, αλλά στο να διεκδικήσω αυτά που θέλω.. ε... τα πρέπει της οικογένειας μου για το πώς εγώ θα ήμουν επιτυχημένη π.χ. έχει να κάνει με την οικονομική και προσωπική σταθερότητα». Η Χριστίνα αναφέρεται σε μία άλλη δουλειά που θα ήθελε να κάνει και προσπαθεί να ασχοληθεί με αυτή, έστω, ως έχοντας την ως χόμπι. Πιο συγκεκριμένα, η Χριστίνα αντιλαμβάνεται την ενασχόληση της με το συγκεκριμένο επάγγελμα ως κάτι που δεν την 'γεμίζει', αλλά υπακούει στις επιταγές της επιθυμίας της οικογένειας της για μια πιο σταθερή δουλειά. Η Χριστίνα έχει επιλέξει να ασχοληθεί με την δουλειά που θα ήθελε, έχοντας την ως χόμπι, ωστόσο, ο χρόνος της δεν το επιτρέπει πάντα. Παρομοίως, η Νάντια (απόφοιτη Κοινωνιολογίας, 27 ετών), υποστήριξε ότι

οι γονείς της αποτέλεσαν τροχοπέδη καθώς»: «... ναι, οι γονείς μου έπαιζαν καθοριστικό ρόλο π.χ. στο επάγγελμα...η μητέρα μου ήθελε να σπουδάσω φιλόλογος για να πάω στο φροντιστήριο του θείου μου και να αποκατασταθώ εύκολα, ενώ ο πατέρας μου ήθελε τα οικονομικά για να αναλάβω το γραφείο του... πέρασα σε άσχετη σχολή... αλλά η σύγκριση με τα αδέρφια σου π.χ. σε κάνει να νιώθεις γιατί είσαι ικανός ή όχι να κάνεις...». Οι γονείς εμφανίζονται να επηρεάζουν σε πολύ μεγάλο βαθμό τις επαγγελματικές επιλογές των γυναικών είτε με βάση τις δικές τους θεωρίες περί ολοκλήρωσης είτε με τις δικές τους επιθυμίες για αποτελεσματικότερη και ταχύτερη αποκατάσταση των παιδιών τους. Ωστόσο, η Νάντια θέτει και το ζήτημα της σύγκρισης, το οποίο δημιουργήσε εμπόδια στην αυτοεκτίμηση της και στον τρόπο που βλέπει τον εαυτό της και της ικανότητες της. Καθίσταται σαφές λοιπόν, ότι πολλές γυναίκες, πέρα από τα ενδεχόμενα εξωτερικά εμπόδια που έχουν, πολλά προκύπτουν ως μέρος της έννοιας της αυτό- αξίας που έχουν διαμορφώσει μέσα από το οικογενειακό τους περιβάλλον.

Η Εύη(απόφοιτη Κοινωνιολογίας, 27 ετών), αναφέρει ότι συνάντησε εμπόδια λόγω του φύλου της και της ηλικίας της. Πιο συγκεκριμένα, εκτιμάει ότι λόγω ηλικίας ανεξάρτητα από το πώς εργάζεται και όσο και να προσπαθεί, ποτέ αυτό δεν γίνεται αντιληπτό από τους συναδέλφους και σε συνδυασμό με το ότι είσαι γυναίκα, λειτουργεί επίσης αρνητικά, αναφέρει επιπλέον: «... επειδή είσαι η γυναίκα περιμένουν από σένα αν γίνει κάτι να τρέξεις να το μαζέψεις π.χ. να πέσει ένας καφές, ακόμη κι' αν έχεις δουλειά είναι άτυπη υποχρέωση επειδή είσαι απλά γυναίκα». Η Εύη συσχετίζει τον τρόπο που οι γυναίκες συνδέονται με τις οικιακές εργασίες ακόμη και στον χώρο της εργασίας τους, το χειρότερο δε είναι ότι λαμβάνεται ως άτυπη υποχρέωση, την οποία καλείται να δρομολογήσει άμεσα, ακόμη κι' αν έχει δουλειά. Παρομοίως, η Κατερίνα (απόφοιτη Μαθηματικού, 27 ετών), αναφέρει ότι: «...ευτυχώς που μίλησα με γυναίκες μέντορες...έβλεπα την αυτοπεποίθηση τους και είπα έτσι θέλω να γίνω και γω... οι περισσότεροι ειδικά όταν ήμουν μικρότερη έλεγαν αχ είναι γυναίκα.. αχ είναι μικρή..θα μπορέσει να αναλάβει την γ' λυκείου; (αναφερόμενη σε ιδιαίτερα μαθήματα που έκανε όταν ξεκίνησε)». Αυτό το στερεότυπο επαναλαμβάνεται συχνά, ακόμη και άτυπα, όπου οι γυναίκες αναλαμβάνουν μικρότερες τάξεις και οι άντρες μεγαλύτερες. Η Κατερίνα είχε να αντιμετωπίσει 2 εμπόδια το φύλο και την ηλικία της, ωστόσο την βοήθησε η αποφασιστικότητά της, καθώς ανέφερε ότι ο μόνο τρόπος να κερδίσεις τον άλλον είναι να δείξεις ότι είσαι σίγουρη.

Η Στέλλα (απόφοιτη Γαλλικής Φιλολογίας, 30 ετών) υποστηρίζει ότι «...έχω χάσει πολλές δουλειές επειδή δεν έχω τα προσόντα, -σύμφωνα με το δημόσιο πάντα- δηλαδή δεν είμαι πολύτεκνη, μακροχρόνια άνεργη, ΑΜΕΑ κ.λπ... έχω χάσει επειδή έχω πολλά πτυχία και θα

έπρεπε να με πληρώνουν παραπάνω». Η Στέλλα, παρουσιάζει τον τρόπο που πολλές φορές, ακόμη κι' αν κάποιος πληροί τις προϋποθέσεις, αντιμετωπίζει εμπόδια. Αξίζει να αναφερθεί σε αυτό το σημείο ότι η Στέλλα διαθέτει μεταπτυχιακό, παρακολουθεί μία δεύτερη σχολή, ενώ διαθέτει και εμπειρία ετών πάνω στο αντικείμενο της.

Η Ελισάβετ (απόφοιτη Φιλολογίας, 24 ετών) και η Αλεξάνδρα (απόφοιτη Φιλολογίας, 25 ετών), ανέφεραν ότι δεν αντιμετώπισαν κάποιο εμπόδιο. Ωστόσο, και οι δύο γυναίκες έχουν μικρή εργασιακή εμπειρία σε σχέση με τις υπόλοιπες.

Η έκτη ερώτηση θα μπορούσε να θεωρηθεί συνέχεια της προηγούμενης, καθώς ήθελε να διερευνήσει αν οι γυναίκες αντιμετώπισαν την αμφισβήτηση στο επάγγελμά τους και για ποιους λόγους μπορεί να αμφισβητήθηκαν. Οι 7/10 ένιωσαν ότι αμφισβητήθηκαν, λόγω ηλικίας κατά βάση και οι 3/10 ότι δεν ένιωσαν κάτι τέτοιο. Πιο συγκεκριμένα, η Μαρίνα (απόφοιτη Νομικής, 27 ετών), ανέφερε ως αποφασιστικό παράγοντα την *ηλικία*. Στο ίδιο πλαίσιο και η Αρετή (απόφοιτη Πληροφορικής, 26 ετών) ανέφερε ότι τις κάνουν συχνά πολλές ερωτήσεις για την ηλικία της, αλλά υποστήριξε ότι δεν το θεωρεί απαραίτητα αρνητικό. Εξίσου, η Στέλλα (απόφοιτη Γαλλικής Φιλολογίας, 30 ετών), ανέφερε ότι «... *ναι επειδή με θεωρούν μικρή και επειδή κάνω πολλά πράγματα ταυτόχρονα...δεν πιστεύουν ότι μπορώ να είμαι εξίσου καλή σε όλα*». Η Κατερίνα (απόφοιτη Μαθηματικού, 30 ετών) δήλωσε ότι έχει αμφισβητηθεί *άπειρες φορές* λόγω ηλικίας. Εκκινώντας, πάλι από την ηλικία, η Έλενα (απόφοιτη Αγγλική Φιλολογίας, 26 ετών), ανέφερε ότι την αμφισβήτησαν λόγω ηλικίας, αλλά ότι αυτό είχε ως αποτέλεσμα, όπως είπε: «.. *αμφισβήτησαν την θέση μου... με αποτέλεσμα να μην πιστεύω πολύ σε μένα...*». Η έννοια της αυτοεκτίμησης είναι κεντρική στον τρόπο με τον οποίο οι γυναίκες αντιλαμβάνονται τις ικανότητες και τις δυνατότητες που έχουν. Αντίστοιχα, και η Νάντια (απόφοιτη Κοινωνιολογίας, 27 ετών), υποστήριξε ότι την αμφισβήτησαν για την αποτελεσματικότητά της σε προηγούμενη δουλειά, όπως συνέβη και με την Εύη (απόφοιτη Κοινωνιολογίας, 27 ετών), η οποία υποστήριξε ότι την αμφισβήτησαν *ελλείψει εμπειρίας*.

Η Χριστίνα (απόφοιτη Ιστορικού, 27 ετών), διατύπωσε τα εξής: «.. *ε ... καταλαβαίνω... η αντιμετώπιση προς τις γυναίκες είναι διαφορετική... π.χ. ο διευθυντής της ***** εταιρείας μου είχε πει ότι τα εξωτερικά προσόντα πρέπει να τα χρησιμοποιείς*». Σαφώς και αυτή η προσέγγιση αναδεικνύει τον σεξισμό μιας κοινωνίας, η οποία αξιολογεί διαφορετικά τις γυναίκες, ειδικότερα σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, οι οποίες ταυτίζονται με το μάρκετινγκ ή το κοινό.

Η Ελισάβετ (απόφοιτη Φιλολογίας, 24 ετών) και η Αλεξάνδρα (απόφοιτη Φιλολογίας, 25 ετών), δεν ένιωσαν ότι αμφισβητούνται στην μέχρι τώρα εργασιακή τους πορεία.

Η έβδομη ερώτηση εκκινεί από μία συνθήκη, η οποία εμφανίζεται πολύ συχνά στην βιβλιογραφία και αφορά την ανάληψη μικρότερων τάξεων από γυναίκες και την ανάληψη των μεγαλύτερων τάξεων από άντρες, τόσο στην Δευτεροβάθμια όσο και στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Σκοπός αυτής της ερώτησης ήταν να διευκρινιστεί αν οι ερωτώμενες συμφωνούν ή αμφισβητούν αυτό το πρότυπο και γιατί. Οι περισσότερες εμφανίζονται να συμφωνούν μ' αυτή την κατανομή, καθώς θεωρούν τις γυναίκες πιο προσιτές για τα παιδιά με αναφορά πάλι στο πρότυπο της μητέρας, ενώ θεωρούν τους άντρες πιο αποτελεσματικούς στο να επιβάλλουν την τάξη λόγω εξωτερικών χαρακτηριστικών και λόγω χαρακτήρα.

Η Μαρίνα (απόφοιτη Νομικής, 27 ετών), αναφέρει ότι: «.. οι άντρες μπορούν να ανταπεξέλθουν πιο εύκολα σε μεγαλύτερες ηλικίες γιατί μπορούν να επιβάλλουν την τάξη... οι δασκάλες είναι πιο γλυκιές... την βλέπουν σαν μαμά τους». Η αυστηρότητα συνδέεται με την ανδρική ταυτότητα και το πρότυπο της μαμάς πιο στοργικό και προσιτό συνδέεται με την γυναικεία ταυτότητα, άρα θεωρείται φυσικός και ο αντίστοιχος καταμερισμός καθηκόντων εντός της τάξης. Η Αρετή (απόφοιτη Πληροφορικής, 26 ετών) συμφωνεί και παραθέτει ότι «... οι άντρες είναι και πιο άγριοι στην όψη (γένια, ύψος) και φαίνονται γίγαντες στα παιδιά... η γυναίκα είναι από την φύση της πιο γλυκιά». Στο ίδιο μοτίβο η Έλενα (απόφοιτη Αγγλικής Φιλολογίας, 26 ετών), αναφέρει ότι «... ο άντρας είναι πιο αυστηρός, επιβάλλεται περισσότερο... έχει και πιο μπάσα φωνή ... σου παρέχει μια αίσθηση αυθεντίας». Τα εξωτερικά χαρακτηριστικά των αντρών φαίνεται στο να συνηγορούν, ώστε να επιβάλλονται πιο αποτελεσματικά και να καθίστανται 'αυθεντίες' τα μάτια των παιδιών. Εν αντιθέσει, η Χριστίνα (απόφοιτη Ιστορικού, 27 ετών), θυμάται ότι: «.. εμείς είχαμε περισσότερες γυναίκες... και οι γυναίκες ήταν πιο αυστηρές από τους άντρες».

Η Νάντια (απόφοιτη Κοινωνιολογίας, 27 ετών), υποστήριξε ότι: «... οι άντρες δεν μπορούν να επιβληθούν σε μικρότερα παιδιά... ενώ οι γυναίκες μπορούν γιατί είναι πιο τρυφερές και ευαισθητοποιημένες από την φύση τους... βρίσκουν στην δασκάλα μία δεύτερη μητέρα, ενώ ο δάσκαλος είναι πιο απρόσιτος, δεν υπάρχει στοργικότητα, αμεσότητα και τρυφερότητα». Για την Αλεξάνδρα (απόφοιτη Φιλολογίας, 25 ετών), αυτό το σχήμα λειτουργεί, επειδή όπως αναφέρει: «... οι γυναίκες είναι πιο γλυκές, πιο μητρικές...». Ενώ στο ίδιο μοτίβο, η Ελισάβετ (απόφοιτη Φιλολογίας, 24 ετών), υποστηρίζει ότι οι γυναίκες είναι πιο προσιτές... πιο γλυκές. Η γυναίκα στις περισσότερες αφηγήσεις συνδέεται φύσει με την μητρότητα, γεγονός που της αποδίδει κάποια χαρακτηριστικά όπως είναι η ευαισθησία και η τρυφερότητα. Ο άντρας, από την άλλη, συνδέεται με ένα πιο 'ψυχρό' πρόσωπο, το οποίο είναι λιγότερο ευαίσθητο και περισσότερο αυστηρό. Όλες αυτές οι αναπαραστάσεις περί θηλυκότητας και αρρενωπότητας σχετίζονται με τα ευρύτερα κοινωνικά έμφυλα πρότυπα και

τις προσδοκίες της κοινωνίας για το κάθε φύλο. Σύμφωνα μ' αυτή τη νόρμα, φυσιολογικός θεωρείται ο άντρας που υιοθετεί μια πιο αυστηρή συμπεριφορά, ενώ φυσιολογική θεωρείται μία γυναίκα που υιοθετεί ένα πιο μαλακό χαρακτήρα. Τα πρότυπα αυτά υποδηλώνουν τις νόρμες που μαθαίνουν από παιδική ηλικία οι άνθρωποι και αντικατοπτρίζουν σε μεγάλο βαθμό τις συμπεριφορές που πρέπει να φύλα να καλλιεργήσουν. Όπως αναφέρει και η Εύη (απόφοιτη Κοινωνιολογίας, 27 ετών), *οι γυναίκες έχουν συνδεθεί με το συναίσθημα και οι άντρες με την πειθαρχία* και γι' αυτό ορίζονται κατά αυτόν τον τρόπο οι ρόλοι τους και στην εκπαίδευση. Ενώ για την Κατερίνα (απόφοιτη Μαθηματικού, 30 ετών), αυτό οφείλεται στην *αμφισβήτηση*, δηλαδή συχνά αναμένεται ότι οι γυναίκες ίσως δεν είναι αποτελεσματικές όσο οι άντρες. Επιπλέον, για την Στέλλα (απόφοιτη Γαλλικής Φιλολογίας), *οι γυναίκες έχουν περισσότερη δημιουργικότητα*, γι' αυτό και αναλαμβάνουν τις μικρότερες τάξεις.

Η όγδοη ερώτηση αναφέρεται στο αν η μη ανάληψη διευθυντικών καθηκόντων στα εκπαιδευτικά ιδρύματα της Δευτεροβάθμιας οφείλεται σε έλλειψη προσόντων. Είναι θετικό το γεγονός ότι οι 8/10 γυναίκες ανέφεραν ότι δεν οφείλεται σε έλλειψη προσόντων και μόνο οι 2/10 ανέφεραν ότι οφείλεται σε θέματα κατάρτισης κ.λπ. Για την Μαρίνα (απόφοιτη Νομικής, 27 ετών), *«...η μη ανάληψη διευθυντικών καθηκόντων οφείλεται σε διαφορετικές προτεραιότητες»*. Η Αρετή (απόφοιτη Πληροφορικής, 26 ετών), υποστήριξε ότι: *«... όχι φυσικά! Είμαι κάθετη σ' αυτό»*. Παράλληλα, η Έλενα (απόφοιτη Αγγλικής Φιλολογίας, 26 ετών), τόνισε: *«... όχι... οφείλεται στην θέση της γυναίκας, τις υποχρεώσεις που την κρατούν πίσω»*.

Αξιοσημείωτη θεωρείται η άποψη της Νάντιας (απόφοιτη Κοινωνιολογίας, 27 ετών), η οποία εκτιμάει ότι: *«... δεν οφείλεται σε έλλειψη προσόντων... όχι... θεωρούν ότι δεν θα ανταποκριθούν λόγω εξωτερικών συνθηκών π.χ. οικογένεια... ο άντρας δεν έχει να αναλάβει τόσες ευθύνες... αν έχεις και τα δύο φύλα θα επιλέξεις τον άντρα προφανώς γιατί ξέρεις ότι η δουλειά μπορεί να έχει αυστηρό ωράριο, λίγες ώρες ύπνου κ.λπ»*. Η οπτική της Νάντιας φανερώνει έναν άλλο σημαντικό παράγοντα, αυτό της διαθεσιμότητας και της ευελιξίας του εργαζομένου και απ' ότι φαίνεται οι γυναίκες αποκλείονται όχι λόγω προσόντων, αλλά λόγω των υπολοίπων καθηκόντων, τα οποία είναι συνυφασμένα με το δικό της φύλο. Άλλωστε, και οι ερωτήσεις πολλών εργοδοτών όσο αναφορά την προσωπική ζωή των υποψήφιων εργαζόμενων σχετίζεται και με αυτή την οπτική, που λειτουργεί ως τροχοπέδη για τις γυναίκες. Εν παραλλήλω, η Εύη (απόφοιτη Κοινωνιολογίας, 27 ετών), εκθέτει μία άλλη άποψη που, επίσης, μας προβληματίζει αναφέροντας πως: *«... όχι, υπάρχουν γυναίκες που έχουν πολλές φορές και περισσότερα προσόντα από άντρες συναδέλφους»*. Ενώ στο ίδιο μήκος κύματος, η Στέλλα (απόφοιτη Γαλλικής Φιλολογίας, 30 ετών), αναφέρει πως: *«... οι γυναίκες*

έχουν πολλά προσόντα για διευθυντικές θέσεις...αλλά... πως θα σταθεί αυτή σε μια συζήτηση π.χ. σε ένα συμβούλιο που θα είναι μόνο άντρες; Από την άλλη... υπάρχουν γυναίκες που φοβούνται να αναλάβουν, που ενώ έχουν τα προσόντα, φοβούνται να αναλάβουν όλες αυτές τις ευθύνες ίσως επειδή δεν θα ανταπεξέλθουν λόγω χρόνου». Η Στέλλα, θεωρεί –λαθεμένα προφανώς- ότι σε ένα συμβούλιο θα υπάρχουν μόνο άντρες. Θεωρείται άξιο προβληματισμού για την Στέλλα ο δισταγμός για το πώς θα ‘σταθεί’ μία γυναίκα σε έναν ‘ανδροκρατούμενο’ χώρο. Άρα επανέρχεται το ζήτημα της αυτοπεποίθησης και την αυτοεκτίμησης, το οποίο είναι κεντρικό και αντικατοπτρίζει την στάση που θα έχει η κάθε γυναίκα σε μία ανάλογη περίπτωση. Παρομοίως, η Κατερίνα (απόφοιτη Μαθηματικού, 30 ετών), θα μπορούσε να συμφωνήσει καθώς είπε πως «... δεν είναι θέμα προσόντων, έχουν (προσόντα)... είναι θέμα φόβου, οι περισσότερες φοβούνται...» Ο φόβος εν προκειμένω αφορά τον φόβο της απόδοσης ή ότι μπορεί να μην τα καταφέρουν. Οι έρευνες αναφέρουν ότι οι άντρες διαθέτουν περισσότερη αυτοπεποίθηση από τις γυναίκες και αυτό οφείλεται στο ότι αναλαμβάνουν και περισσότερα ρίσκα. Το πρόβλημα που ανακύπτει είναι ότι, πολλές φορές, οι γυναίκες δεν ‘αισθάνονται ‘άνετα’ σε θέσει που μέχρι πρότινος ανήκαν ή κυριαρχούνταν αποκλειστικά από άντρες. Αν, εντούτοις, εστιάσει κάποιος στην αμφισβήτηση που νιώθουν, μπορεί να συμπεράνει που οφείλεται αυτό το ‘άγχος της επίδοσης’. Σ’ αυτό το σημείο είναι διαφωτιστική η άποψη της Ελισάβετ (απόφοιτη Φιλολογίας, 24 ετών), η οποία υποστηρίζει πως «... όχι, οφείλεται στην έλλειψη εμπειρίας στο πεδίο, στο πως θα επιβάλλουν ένα κύρος».

Η Χριστίνα (απόφοιτη Ιστορικού, 27 ετών) υποστήριξε ότι το γεγονός αυτό οφείλεται σε έλλειψη γνώσεων και πιο συγκεκριμένα αποκρίθηκε ότι: «... είναι καθαρά θέμα κατάρτισης και πτυχίων». Η έμφαση που έδωσε η Χριστίνα και η σιγουριά με την οποία απάντησε έρχεται σε αντίθεση με την πραγματικότητα και τους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται σε θέσεις εξουσία, μη εξετάζοντας άλλους λόγους και μη γνωρίζοντας ότι πλέον δεν τίθεται θέμα πτυχίων ή προσόντων εν γένει. Αντίστοιχα και η Αλεξάνδρα (απόφοιτη Φιλολογίας, 25 ετών), παραθέτει ότι: «...ναι π.χ. ο διευθυντής μας ήταν αυστηρός και περιμέναμε να είναι αυστηρός... η γυναίκα που είχαμε (διευθύντρια) προσπαθούσε περισσότερο ίσως λόγω ανασφάλειας... ένας πανικός, μία τσιρίδα...λύση δεν έβγαινε...ο άντρας έβγαινε έλεγε 2 πράγματα, τον φοβόμασταν, τέλος! Οι γυναίκες φώναζαν, φώναζαν... αποτέλεσμα δεν είχαν». Η Αλεξάνδρα δείχνει πως όταν οι γυναίκες προσπαθούν ποτέ δεν έχουν το επιθυμητό αποτέλεσμα και αυτό οφείλεται στον τρόπο που έβλεπαν και οι ίδιοι οι μαθητές τον διευθυντή και την διευθύντρια τους. Ας επανέλθουμε στα λόγια των προηγούμενων υποκειμένων, όπου αναφέρουν ότι ο άντρας επιβάλλεται μόνο και μόνο λόγω του χαρακτήρα του και των εξωτερικών χαρακτηριστικών του. Εφόσον, η γυναίκα

παραπέμπει σε μία προσιτή και γλυκιά φιγούρα, οφείλει να καταβάλει είτε περισσότερη προσπάθεια για να επιβληθεί είτε να αξιοποιήσει τον δικό της πιο 'έμμεσο' τρόπο. Καθίσταται σαφές πως ακόμη κι' όταν οι γυναίκες υιοθετούν ένα πιο αντρικό μοντέλο συμπεριφοράς ή απλά δεν υπακούουν στις νόρμες περί φύλου, κατακρίνονται και αμφισβητούνται.

Η ένατη ερώτηση ήθελε να εξετάσει τις απόψεις των υποκειμένων για το αν η υποεκπροσώπηση των γυναικών σε διευθυντικά καθήκοντα της Δευτεροβάθμιας είναι απόρροια της έλλειψης φιλοδοξιών. Εν αντιθέσει με την προηγούμενη ερώτηση, οι 7/10 απάντησαν ότι η μη ανάληψη διευθυντικών καθηκόντων οφείλεται στην έλλειψη φιλοδοξιών, ενώ οι 3/10 διατύπωσαν διαφορετική άποψη. Η Μαρίνα (απόφοιτη Νομικής, 27 ετών) θέτει ένα σημαντικό παράγοντα που συναντάται πολύ συχνά στους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες δεν επιλέγουν μία θέση με περισσότερες ευθύνες και υποχρεώσεις και αναφέρει: «.. *πρέπει να μοιραστούν οι ρόλοι σε μία οικογένεια, δεν γίνεται και οι δύο να το κάνουν αυτό... έχει να συντηρήσει την οικογένεια και το παιδί της...*». Ενώ, και η Χριστίνα (απόφοιτη Ιστορικού, 27 ετών), υποστηρίζει επίσης ότι «*...η γυναίκα έχει σε βασική προτεραιότητα την οικογένεια της και τον μητρικό της ρόλο...και καλά κάνει βασικά!*». Το γεγονός ότι η Χριστίνα τονίζει τον μητρικό ρόλο της γυναίκας δείχνει ότι κρίνει πως είναι ηθικά σωστό και αναμενόμενο να παραμερίσει τις επαγγελματικές της υποχρεώσεις (και καλά κάνει βασικά). Η Νάντια (απόφοιτη Κοινωνιολογίας, 27 ετών), αναφέρει ότι «*... η κοινωνία επιβάλλει (στις γυναίκες) να μην έχουν υψηλούς στόχους και φιλοδοξίες για την καριέρα τους λόγω της μητρότητας... από πού να κόψεις; Καλείσαι να διαλέξεις! ... Πολλές φορές δεν μπορείς να ανταποκριθείς όταν έχεις 2-3 παιδιά στο σπίτι που όλη μέρα κλαίνε, ουρλιάζουν, πεινάνε... πρέπει να τας πας σχολείο, να δεις αν έχουν δυσλεξία κ.λπ να κάνουν εμβόλια... το ένα ... το άλλο... το πλύσιμο, το μαγείρεμα, οι δουλειές του σπιτιού... Ίσως αν ζούσαμε σε μια κοινωνία που οι άντρες αναλάμβαναν ευθύνη στην ανατροφή των παιδιών, να άλλαζε η κατάσταση που επικρατεί...».*

Η απάντηση της Νάντιας είναι ίσως η πιο αντιπροσωπευτική για την ελληνική τουλάχιστον κοινωνία, όπου δείχνει πως διαμορφώνεται η πραγματικότητα των γυναικών και για ποιους λόγους, η επιλογή δεν είναι μία τόσο εύκολη υπόθεση. Σημαντική είναι η υπόθεση που κάνει στο τέλος, όπου μία ανακατανομή στον τρόπο διαχείρισης της ανατροφής των παιδιών και όχι μόνο, θα μπορούσε να αλλάξει την υπάρχουσα κατάσταση. Όπως και για την Εύη (απόφοιτη Κοινωνιολογίας, 27 ετών), οφείλεται σε έλλειψη φιλοδοξιών και πιο συγκεκριμένα στην επιθυμία των γυναικών να αναζητήσουν μία ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Παρομοίως και η Στέλλα (απόφοιτη Γαλλικής Φιλολογίας, 30 ετών) υποστηρίζει ότι οι γυναίκες έχουν φιλοδοξίες, αλλά επιλέγουν να τις βάλουν στην άκρη για προσωπικούς λόγους.

Για την Έλενα (απόφοιτη Αγγλικής Φιλολογίας, 26 ετών), τίθεται το θέμα των προτεραιοτήτων και αναφέρει χαρακτηριστικά ότι: «...για την γυναίκα προτεραιότητα είναι ο άντρας της, το σπίτι της, τα παιδιά της, η οικογένεια της... έχει περισσότερους ρόλους και άλλες προτεραιότητες».

Μία σημαντική παράμετρο θέτει και η Αρετή, η οποία αναφέρει πως: «... όλοι έχουμε φιλοδοξίες, αλλά ίσως η κοινωνία να μην επιτρέπει στο γυναικείο φύλο αυτό που μπορεί να κάνει... στον ίδιο βαθμό, ώστε να το επιδιώξει...έρχεται από τους γονείς και περνάει στα παιδιά (αυτή η νοοτροπία)». Η Αρετή αναδεικνύει μία πολύ σημαντική αιτία, η οποία αποθαρρύνει πολλές γυναίκες από το να επιδιώξουν ένα καλύτερο επαγγελματικό και οικονομικό μέλλον. Η επικέντρωση στην μητρότητα και η έννοια της ολοκλήρωσης, η οποία περνάει από την μητρότητα δρα επίσης ανασταλτικά για τις γυναίκες, καθώς οι απόψεις αυτές μεταφέρονται από τις μητέρες στις κόρες και ευρύτερα από τις οικογένειες, κάνοντας τις γυναίκες πολλές φορές να επαν-ορίσουν τι πρέπει να κάνουν και τι θεωρείται σημαντικό να επιδιώξουν σε επαγγελματικό και σε προσωπικό επίπεδο. Ο φόβος αποτελεί για την Κατερίνα (απόφοιτη Μαθηματικού, 30 ετών), ανασταλτικό παράγοντα, ενώ θεωρεί πως οι γυναίκες διαθέτουν πολλά προσόντα. Τέλος, η Αλεξάνδρα (απόφοιτη Φιλολογίας, 25 ετών) και η Ελισάβετ (απόφοιτη Φιλολογίας, 24 ετών) απέδωσαν την ευθύνη για την μη ανάληψη των γυναικών στην έλλειψη φιλοδοξιών των γυναικών, χωρίς να επεκταθούν.

Τέλος, η δέκατη ερώτηση αφορούσε την διερεύνηση των λόγων που τα υποκείμενα πιστεύουν ότι οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται γενικά σε θέσεις εξουσίας και ευθύνης. Οι 5/10 ανέφεραν ότι ο σεξισμός, η διαφορετική αντιμετώπιση ή διαφορετικές προσδοκίες που απορρέουν από το φύλο τους επιδρούν αρνητικά στην διεκδίκηση αντίστοιχων θέσεων. Οι υπόλοιπες απέδωσαν την ευθύνη στις διαφορετικές προτεραιότητες. Ενδιαφέρουσα είναι η προσέγγιση της Μαρίνας (απόφοιτη Νομικής, 27 ετών), η οποία παραθέτει: «...υπάρχει ένας ρατσισμός προς τις γυναίκες ότι μπορεί και να μην τα καταφέρουν, είναι η αντίληψη της κοινωνίας τέτοια...ακόμη κι' αν προτιμήσεις μία γυναίκα, θα πρέπει να ρίξει πολύ κόπο, να έχει αποδείξει την αξία της, ενώ στον άντρα πιο εύκολα θα δώσεις μία τέτοια θέση... η γυναίκα πρέπει να κοπιώσει πολύ». Η Μαρίνα εστιάζει σε ένα πολύ σημαντικό σημείο, στο ότι –για κάποιο λόγο- η γυναίκα πρέπει να προσπαθήσει περισσότερο για να αποδείξει ότι μπορεί να ανταπεξέλθει σε μία θέση εξουσίας και ευθύνης. Η Αρετή (απόφοιτη Πληροφορικής, 27 ετών), εκκινεί από την κοινωνία και το πώς αυτή θέτει εμπόδια στις γυναίκες ενώ θα μπορούσαν εξίσου εύκολα να διοικήσουν λόγω των προκαταλήψεων δεν τολμούν. Στο ίδιο μήκος κύματος κινείται και η Στέλλα (απόφοιτη Γαλλικής Φιλολογίας, 30 ετών), η οποία ορίζει το πρόβλημα αυτό ως κοινωνικό, η οποία είπε χαρακτηριστικά ότι: «... (παύση πάνω

από 2 λεπτά)...είναι τελείως κοινωνικό το θέμα... πιστεύω αν οι γυναίκες ήταν σε θέσεις εξουσίας ο κόσμος θα ήταν καλύτερος... είναι πιο λογικές από τους άντρες... πολλές φορές δεν τις σέβονται..., ειδικά αν είναι όμορφη μπορεί να της πουν τα χίλια μύρια ... αν είναι όμορφη και δυναμική έχω ακούσει να λένε την άλλη που είναι σε διευθυντική θέση... πουτάνα ή σκύλα... ακόμη και Meetings να έχει κάποιιοι τα παρεξηγούν μόνο και μόνο επειδή είναι γυναίκα». Οι χαρακτηρισμοί αυτοί, δεν ανταποκρίνονται στην δουλειά της γυναίκας, αλλά στοχεύουν στο να την υποτιμήσουν ηθικά, επειδή υιοθετεί ένα άλλο μοντέλο ηγεσίας, ίσως πιο δυναμικό απ' ότι θα έπρεπε για το φύλο της πάντα! Η Στέλλα ανέφερε και άλλα παραδείγματα που η επίθεση επικεντρώνεται στην ηθική της γυναίκας και όχι στην δουλειά που κάνει, ενώ πολλοί τις αποκαλούν έτσι για να τις μειώσουν και τις κόψουν τον τσαμπογκά, αυτό κι' αν είναι σεξιστικό!

Η Χριστίνα (απόφοιτη Ιστορικού, 27 ετών), αποδίδει την ευθύνη τόσο στις διαφορετικές προτεραιότητες όσο και στην απουσία γνώσεων των γυναικών. Παρόλ' αυτά, μία τέτοια άποψη δεν φαίνεται να επαληθεύεται τόσο στην εγχώρια όσο και στην διεθνή βιβλιογραφία, καθώς κάποιες φορές οι γυναίκες συγκεντρώνουν και περισσότερα προσόντα από τους άντρες ή από αυτά που απαιτεί η εκάστοτε θέση ευθύνης. Η Έλενα (απόφοιτη Αγγλικής Φιλολογίας, 26 ετών), πιστεύει ότι είναι πολλοί οι παράγοντες που συντελούν στην υπο-εκπροσώπηση των γυναικών σε ανώτερες θέσεις και υποστηρίζει την άποψη ότι «... το σύστημα πρέπει να προσαρμοστεί στις ανάγκες της γυναίκας (αναφερόμενη σε ζητήματα μητρότητας)». Στο ίδιο μοτίβο, η Αλεξάνδρα (απόφοιτη Φιλολογίας, 25 ετών), σχολιάζει κριτικά λέγοντας ότι: «... είναι θέμα προτεραιοτήτων... στην τελική ο καθένας κάνει ό,τι θέλει... ειδικά στη νεότερη γενιά». Παρόλ' αυτά φαίνεται ότι η νεότερη γενιά φέρει κάποια κατάλοιπα από το παρελθόν, αλλά και οι όποιες κοινωνικές αλλαγές φαίνεται να αλλάζουν αλλά με πολύ αργό ρυθμό το τοπίο. Αυτές οι αλλαγές θα φανούν σε βάθος χρόνου και εφόσον επανεξεταστούν κεντρικά ζητήματα ή ληφθούν περαιτέρω μέτρα για την ταυτόχρονη δρομολόγηση ζητημάτων που απασχολούν τις εργαζόμενες και την αποτελεσματικότερη (βλ. δικαιότερη) παρουσία των φύλων αντίστοιχα στην προσωπική και επαγγελματική ζωή.

Η Νάντια (απόφοιτη Κοινωνιολογίας, 27 ετών) πιστεύει ότι «.. οι γυναίκες έχουν περισσότερες αρμοδιότητες μέσ' το σπίτι... π.χ. γι' αυτό μπορεί να επιλέγουν και δουλειές με ευέλικτο ωράριο... δεν μπορούν να είναι σε θέση τύπου leader ... το επάγγελμα έρχεται σε δεύτερη μοίρα, δεν μπορούν να είναι σταντ μπάι». Το σύνολο των οικιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων φαίνεται πως για την Νάντια καθίσταται ένας λόγος που οι γυναίκες δεν μπορούν να αναλάβουν μία απαιτητική θέση. Επιπροσθέτως, θίγει και ένα άλλο σημαντικό ζήτημα –αυτό της ευέλικτης εργασίας και κατ' επέκταση του ευέλικτου ωραρίου-,

το οποίο εξετάστηκε ενδελεχώς και σε προηγούμενο κεφάλαιο, δείχνοντας πως για κάποιες γυναίκες αποτελεί κλειδί στην εξισορρόπηση των προσωπικών και επαγγελματικών καθηκόντων. Όπως υποστηρίζει και ξεκάθαρα η Εύη (απόφοιτη Κοινωνιολογίας, 27 ετών), αυτό συμβαίνει γιατί *δίνουν προτεραιότητα στην οικογένεια και την μητρότητα*. Η Ελισάβετ (απόφοιτη Φιλολογίας, 24 ετών), ανέφερε ότι: «... δεν αναλαμβάνουν για να μην έχουν περισσότερες έγνοιες... και ο κοινωνικός κύκλος της γυναίκας θα της πει 'που πας να μπλέξεις τώρα';». Ο κοινωνικός κύκλος της γυναίκας όπως και το οικογενειακό πλαίσιο -όπως βλέπουμε- επηρεάζει αρνητικά τις περισσότερες φορές τις γυναίκες, υπενθυμίζοντας τις οικιακές και οικογενειακές της υποχρεώσεις -ακόμη και αν δεν υφίστανται σε παρόντα χρόνο-.

Συμπερασματικά, αξίζει να τονιστεί η άποψη της Κατερίνας (απόφοιτη Μαθηματικού, 30 ετών), η οποία αναφέρει τον τρόπο με τον οποίο μεγαλώνουν οι γυναίκες και πως αυτός επιδρά αρνητικά στις επαγγελματικές επιδιώξεις των γυναικών. Αναλυτικότερα, η Κατερίνα αναφέρει: «... οι γυναίκες μεγαλώνουν σαν το αδύναμο φύλο... το καλό είναι ότι οι νέοι γονείς θέλουν τα παιδιά τους πιο δυναμικά, αλλά συνεχίζει η παράδοση... ακούς... θέλω να βρω έναν πλούσιο να κάνω την ζωή μου ... βγάζουν τα πτυχία για να έχουν το κύρος απλά, αλλά θέλουν πάντα κάποιον πάνω απ' αυτές... θέλουν να μένουν ένα βήμα πίσω... ακόμη και στο γάμο α παντρεύτηκε; Ποιον πήρε; Αν πήρε καλύτερο (από αυτήν), έφτιαξε την ζωή της, αν πήρε χειρότερο, καταστράφηκε και ο άντρας έτσι αποκτάει και κόμπλεξ...». Ο τρόπος ανατροφής, ο οποίος κατακρίνεται από την Κατερίνα αποτελεί ερμηνεία κλειδί για τον τρόπο που διαμορφώνεται η γυναικεία ψυχοσύνθεση και νοοτροπία. Προχωρώντας, η ίδια μου ανέφερε και ένα άλλο παράδειγμα λέγοντας ότι αν ένας άντρας είναι διευθυντής κάπου και η γυναίκα του είναι άνεργη, ότι θα είναι μια χαρά τύπου αυτή θα ασχολείται με τα οικιακά, αλλά αν συμβεί το αντίστροφο, ο άντρας λογοκρίνεται, επίσης πολύ άσχημα ως αποτυχημένος, ανίκανος να συντηρήσει το σπίτι κ.λπ. Τα έμφυλα στερεότυπα δεν επηρεάζουν μόνο τις γυναίκες, επηρεάζουν όλα τα φύλα, γιατί αποτελούν νόρμες, στις οποίες όμως δεν μπορούν όλοι να ανταποκριθούν ή απλά δεν επιθυμούν.

7. Συμπεράσματα-προβληματισμοί

Στο πλαίσιο της εν λόγω έρευνας καθίσταται σαφές ότι οι αναπαραστάσεις των νεότερων γυναικών δεν διαφοροποιούνται σημαντικά όσο αναφορά ζητήματα απασχόλησης και ηγεσίας. Οι βασικότερες αιτίες υπο-εκπροσώπησης των γυναικών σε Εκπαιδευτικές Μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σχετίζονται με τις έμφυλες νόρμες και τις κοινωνικές προσδοκίες που φέρουν τα φύλα και εν γένει η κοινωνία. Υπάρχει ίσως μία μεγαλύτερη διάθεση των νεότερων γυναικών να αναλάβουν διευθυντικά καθήκοντα, ωστόσο ο τρόπος ανατροφής και η σημασία της οικογένειας και της μητρότητας φαίνεται να τις απασχολεί έντονα.

Ενώ τα υποκείμενα εκθέτουν μία σειρά από προτερήματα των γυναικών και αναφέρονται σε δυνατότητες και ικανότητες, φαίνεται πρακτικά πως οι περισσότερες αδυνατούν να δουν τον εαυτό τους σε μία επαγγελματικά ανώτερη θέση, εκφράζοντας αιτίες που είναι συχνές στην βιβλιογραφία και σχετίζονται με την κατανομή των οικιακών καθηκόντων και την μητρότητα. Η ανατροφή των γυναικών εξακολουθεί να θίγει ζητήματα περί ολοκλήρωσης, η οποία διαπερνά την μητρότητα και παραβλέπει οποιαδήποτε άλλο παράγοντα εξέλιξης και προσωπικής ολοκλήρωσης και επιτυχίας. Η επιτυχία ορίζεται με όρους προσωπικής ολοκλήρωσης για τα περισσότερα υποκείμενα. Κάποια υποκείμενα θεωρούν και επιβεβλημένη την επιλογή της μητρότητας έναντι άλλων υποχρεώσεων και ένα φυσικό επακόλουθο για όλες τις γυναίκες. Σαφώς, μία τέτοια άποψη είναι πολύ περιοριστική για τις γυναίκες, καθώς η επιτυχία ορίζεται με διαφορετικούς όρους απ' ότι συμβαίνει με την περίπτωση των αντρών, ξεχνώντας ίσως ότι είναι δύο εκ διαμέτρου διαφορετικά πλαίσια. Το ζήτημα των προτεραιοτήτων ή της ισορροπίας της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής είναι

επίσης κεντρικό και αποτελεί προβληματισμό για τα περισσότερα υποκείμενα. Σημαντικές είναι οι αναφορές που κάνουν τα υποκείμενα σχετικά με την βοήθεια ή τις επιπλέον παροχές που θα έπρεπε να έχει μία γυναίκα κατά την διάρκεια της κυοφορίας και αργότερα μέχρι τα πρώτο χρόνο του παιδιού.

Το δίπολο γυναίκες-διδασκαλία και άντρες διοίκηση, το οποίο θίγεται εσκεμμένα στο πλαίσιο της συνέντευξης φαίνεται να επιβεβαιώνεται για τα περισσότερα υποκείμενα, τα οποία αποδίδουν διαφορετικά χαρακτηριστικά και διαφορετικές ικανότητες στα δύο φύλα. Πιο συγκεκριμένα, με εξαίρεση 2-3 υποκείμενα, τα οποία υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες μπορούν να διοικήσουν και ίσως πιο αποτελεσματικά και σε σχέση με τους άντρες, η πλειονότητα δείχνει τον δρόμο στους άντρες ανάγοντας αυτή την επιλογή στις 'έμφυτες' ικανότητες των ανδρών. Οι γυναίκες εμφανίζονται πιο τρυφερές, ευαίσθητες και γλυκές και τις περισσότερες φορές ταυτίζονται με την μητρότητα. Η δασκάλα, ως 'μητέρα όλων των παιδιών', όπως αναφέρει και ένα υποκείμενο αναδεικνύει και τις προσδοκίες των παιδιών σε σχέση με το φύλο του/ της δασκάλου/λας του. Τα παιδιά αναμένουν από τις γυναίκες εκπαιδευτικούς να είναι πιο προσιτές και συγκαταβατικές με τα παιδιά. Εν αντιθέσει, οι άντρες εκπαιδευτικοί φαίνεται να διακατέχονται από αυστηρότητα και δυνατότητα επιβολής της πειθαρχίας. Ακόμη και τα εξωτερικά χαρακτηριστικά των αντρών όπως είναι τα γένια, το ύψος και η φωνή λειτουργούν θετικά όσο αναφορά την επιθυμία τους να επιβληθούν ή να είναι αυστηροί. Στο πλαίσιο αυτό καθίσταται σαφές ότι κάποια υποκείμενα φτάνουν στο σημείο ακόμη και να χαρακτηρίσουν υπερβολικές τις γυναίκες που υιοθετούν ένα διαφορετικό μοντέλο αναφοράς σε σχέση με το αναμενόμενο. Οι νόρμες σε σχέση με την επιθυμητή κατά φύλο συμπεριφορά φαίνεται να χαρακτηρίζουν τα περισσότερα υπό εξέταση υποκείμενα, καθώς προσδοκούν από τους άντρες ένα πιο αυστηρό μοντέλο συμπεριφοράς και από τις γυναίκες μια πιο προσιτή και ευαίσθητη προσέγγιση. Στο πλαίσιο αυτό, η μη τήρηση της νόρμας θεωρείται αρνητική και δεν επιφέρει και την επιζητούμενη αποτελεσματικότητα. Ωστόσο, υπάρχουν υποκείμενα που έχουν γνώση των στερεοτύπων και προσπαθούν να μην τα αναπαράγουν ή προσπαθούν να βρουν τρόπους να εξισορροπήσουν κάποιες συμπεριφορές ή καταστάσεις. Τα στερεότυπα έχουν διαμορφωθεί και οι έμφυλες νόρμες θεωρούνται για πολλές γυναίκες αυτονόητες, μέρος της φύσης τους, θέματα που δεν επιδέχονται αμφισβήτηση. Κατά συνέπεια, μπορεί να δει κανείς ότι ακόμη κι' όταν οι γυναίκες φαίνεται να ασφυκτιούν σε μία κατάσταση -που έχουν επιβάλλει άλλοι για αυτήν ή που θεωρούν συμβατή με το φύλο της- εξακολουθούν να την θεωρούν αυτονόητη και να μην την αμφισβητούν. Η αμφισβήτηση, ακόμη κι' αν επέρχεται δεν αρκεί, καθώς, ενώ πολλές

γυναίκες αμφισβητούν τον τρόπο που κατανέμονται τα οικιακά καθήκοντα ή οι εργασιακές υποχρεώσεις, για κάποιους λόγους δεν μπορούν να τον αλλάξουν.

Κάποιες από αυτές τις αιτίες, όπως προκύπτουν από την έρευνα είναι η οικογένεια, ο φόβος και η χαμηλή αυτοεκτίμηση. Η οικογένεια και οι αξιώσεις της περί ολοκλήρωσης φαίνεται να ασκούν σημαντική επίδραση στον τρόπο που η γυναίκα αντιλαμβάνεται το μέλλον της. Ο λόγος που έχουν οι γονείς της Νάντιας για το επαγγελματικό μέλλον της Νάντιας αποτελεί ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα του τρόπου με τον οποίο οι γονείς επικοινωνούν αξίες και πρότυπα στα παιδιά τους. Σημαντική είναι και η περίπτωση της Έλενας, η οποία ακολουθεί μία επαγγελματική σταδιοδρομία, η οποία δεν είναι απόλυτα συμβατή με την επιθυμία της, καθώς οι γονείς της την απέτρεψαν να ασχοληθεί με αυτό που πραγματικά ήθελε. Το οικογενειακό πλαίσιο είναι αποφασιστικής σημασίας για τις απόψεις που διαμορφώνουν οι νέες γυναίκες. Και εφόσον στην Ελλάδα, η έννοια της οικογένειας είναι μία βασική μονάδα, η οποία αποφεύγει να κόψει τους δεσμούς με τα παιδιά της, δημιουργώντας δεσμούς εξάρτησης, γίνεται φανερό πως ο Λόγος της εξακολουθεί να λαμβάνεται υπόψιν ή να αποδεικνύεται αποφασιστικός στις αποφάσεις των παιδιών.

Ο φόβος ως προς την επίτευξη ή μη του αποτελέσματος αποτελεί ένα σύνθημα συναίσθημα για τις νέες γυναίκες. Οι περισσότερες γυναίκες αποκρίθηκαν ότι συνάντησαν εμπόδια κατά την είσοδο τους στην αγορά εργασίας, όπου τα περισσότερα συνδέονται με την ηλικία τους και την έλλειψη της εμπειρίας τους. Γιατί όμως είναι τόσο εμφανής ο φόβος; Οι φόβοι των γυναικών φαίνεται να προκύπτουν από διάφορες αιτίες όπως είναι χαμηλή αυτοεκτίμηση τους, ο σεξιστικός τρόπος αντιμετώπισης τους, η επιθυμία για τήρηση των ισορροπιών επαγγελματικών και προσωπικών υποχρεώσεων και οι προσδοκίες της οικογένειας και της κοινωνίας.

Η πλειονότητα των υποκειμένων της έρευνας υποστήριξε ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε διευθυντικές θέσεις της Δευτεροβάθμιας και σε θέσεις εξουσίας και ευθύνης εν γένει, όχι ελλείπει προσόντων, αλλά ελλείπει φιλοδοξιών. Αναλυτικότερα, οι λόγοι που φαίνεται να κρατούν μακριά τις γυναίκες από τέτοιες θέσεις εργασίας είναι ο έμφυλος καταμερισμός των οικιακών καθηκόντων, η μητρότητα και οι απαιτήσεις που αυτή έχει, η έλλειψη σεβασμού που συχνά αντιμετωπίζουν, ο μεγαλύτερος κόπος που χρειάζεται να επιδείξουν για να αποδείξουν την αξία τους και η ανάληψη πολλών ρόλων ταυτοχρόνως, η οποία τις καταπονεί και δεν τις αφήνει τα περιθώρια να διεκδικήσουν θέσεις με πιο απαιτητικά ωράρια και περισσότερες ευθύνες. Η έννοια της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικών και προσωπικών είναι κεντρική στις αφηγήσεις των υποκειμένων. Συμπερασματικά, καθίσταται σαφές ότι είναι σημαντική η ανακατανομή των οικογενειακών

και οικιακών καθηκόντων, αν θέλουμε να κάνουμε λόγο για ίσες ευκαιρίες στον εργασιακό στίβο. Εφόσον, δεν υπάρχει ανακατανομή καθηκόντων εντός σπιτιού, δεν μπορεί να γίνεται λόγος για ισότητα και εφόσον ο σεξισμός κρατά δέσμιες φιλοδοξίες και ικανότητες, η αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού δεν θα μπορεί να είναι αποτελεσματική.

Βιβλιογραφία

Ελληνική

- Αβδελά, Ε. (1990). *Δημόσιοι υπάλληλοι γένους θηλυκού: Καταμερισμός της εργασίας κατά φύλα στον δημόσιο τομέα 1908-1955*. Αθήνα: Ίδρυμα Έρευνας και Παιδείας της Εμπορικής Τράπεζας της Ελλάδας
- Βαρνάβα- Σκούρα, Ε. (1997). Θέματα φύλου και αναπαραστάσεις των εκπαιδευτικών για τη δουλειά τους. Στο Β. Δεληγιάννη, Σ. Ζιώγου (επιμ). *Φύλο και σχολική πράξη*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Βάνιας, σελ. 84-94
- Βιτσιλάκη-Σορωνιάτη, Χ. (1997). Ο ρόλος του φύλου στη διαμόρφωση εκπαιδευτικών και επαγγελματικών φιλοδοξιών. Στο Β. Δεληγιάννη, Σ. Ζιώγου (επιμ). *Φύλο και σχολική πράξη*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Βάνιας, σελ.586-620
- Βιτσιλάκη-Σορωνιάτη, Χ. (2007α.)Φύλο και απασχόληση: Μια εισαγωγή. Στο Χ. Βιτσιλάκη-Σορωνιάτη (επιμ) *Φύλο και απασχόληση*. Αθήνα: Εκδόσεις Ατραπός, σελ. 13-23
- Βιτσιλάκη-Σορωνιάτη, Χ. (2007β)Ο Λόγος για την κατά φύλα διαίρεση των επαγγελματιών. Στο Χ. Βιτσιλάκη-Σορωνιάτη (επιμ) *Φύλο και απασχόληση*. Αθήνα: Εκδόσεις Ατραπός, σελ. 81-100
- Babbie, E. (2011). *Εισαγωγή στην Κοινωνική Έρευνα*, Κ. Ζαχαρόπουλος (επιμ), Γ. Βογιατζής (μτφρ). Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική
- Bolle, P. (2007). Εργασία Μερικής Απασχόλησης: Λύση ή Παγίδα. Στο Χ. Βιτσιλάκη-Σορωνιάτη (επιμ) *Φύλο και απασχόληση*. Αθήνα: Εκδόσεις Ατραπός, σελ. 155-181
- Bryman, A. (2017). Μέθοδοι κοινωνικής έρευνας. Π. Σακελλαρίου(μτφρ). Αθήνα: Gutenberg
- Δαράκη, Ε. (2007). *Εκπαιδευτική ηγεσία και φύλο*. Αθήνα: Εκδόσεις Επίκεντρο
- Δεληγιάννη, Β., Αθανασιάδου, Χ. (1997). Αναπαραστάσεις των εκπαιδευτικών για το φύλο. Στο Β. Δεληγιάννη, Σ. Ζιώγου (επιμ). *Φύλο και σχολική πράξη*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Βάνιας, σελ. 95-127
- Δούβλη, Γ., Πάτκου, Ε. (2007). Μία διαφορετική ανάγνωση των σχολικών εγχειριδίων των θετικών επιστημών του Γυμνασίου: διερεύνηση σεξιστικών προτύπων. Στο Ε. Ντρενογιάννη, Φ. Σερόγλου, Ε. Τρέσσου (επιμ). *Φύλο και εκπαίδευση: Μαθηματικά, Φυσικές επιστήμες, Νέες Τεχνολογίες*. Αθήνα: Εκδόσεις Καλειδοσκόπιο, σελ. 407-420
- Δουλκέρη, Τ. (1994). *Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση
- Γιαννακόπουλου, Ε. (1997). Αξιολογικές κρίσεις και προσδοκίες κοριτσιών και αγοριών εφηβικής ηλικίας για τα βασικά χαρακτηριστικά της επαγγελματικής απασχόλησης. Στο Στο Β. Δεληγιάννη, Σ. Ζιώγου (επιμ). *Φύλο και σχολική πράξη*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Βάνιας, σελ. 667-679

- Carnoy, M. (2007). Η Οικογένεια, η Ευέλικτη εργασία και η Κοινωνική Συνοχή σε κίνδυνο. Στο Χ. Βιτσιλάκη-Σορωνιάτη (επιμ) *Φύλο και απασχόληση*. Αθήνα: Εκδόσεις Ατραπός, σελ. 185-215
- Ζιώγου-Καραστεργίου., Σ. (2006). *Διερευνώντας το φύλο: Ιστορική διάσταση και σύγχρονος προβληματισμός στη Γενική, Επαγγελματική και Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση*. Θεσσαλονίκη: Βάνιας
- Ζιώγου-Καραστεργίου, Σ. (1999). Η εξέλιξη του προβληματισμού για την γυναικεία εκπαίδευση στην Ελλάδα. Στο Σ. Ζιώγου-Καραστεργίου, Β. Δεληγιάννη (επιμ). *Εκπαίδευση και φύλο: Ιστορική διάσταση και προβληματισμός*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Βάνιας, σελ. 71-125
- Ηλιού, Μ. (1999). Οι γυναίκες πανεπιστημιακοί: εξέλιξη της θέσης τους ή στασιμότητα; Στο Σ. Ζιώγου-Καραστεργίου, Β. Δεληγιάννη (επιμ). *Εκπαίδευση και φύλο: Ιστορική διάσταση και προβληματισμός*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Βάνιας, σελ. 417-444
- Κάτη, Δ. (2002). *Νοημοσύνη και φύλο: ο σεξισμός στις επιστημονικές ιδέες για τις γνωστικές ικανότητες*. Αθήνα: Εκδόσεις Οδυσσέας
- Κανταρτζή, Ε., Πλιόγκου, Β. (2007). Η εικόνα του φύλου στα σχολικά εγχειρίδια του Δημοτικού σχολείου: η περίπτωση των Μαθηματικών, της Γεωγραφίας και των Φυσικών Επιστημών. Στο Ε. Ντρενογιάννη, Φ. Σερόγλου, Ε. Τρέσσου (επιμ). *Φύλο και εκπαίδευση: Μαθηματικά, Φυσικές επιστήμες, Νέες Τεχνολογίες*. Αθήνα: Εκδόσεις Καλειδοσκόπιο, σελ.421-437
- Κάλφα, Μ.(2018). Ο έμφυλος καταμερισμός στη διδασκαλία των κοριτσιών στην Ελλάδα. Στο Ν. Κανελλοπούλου-Μπότη (επιμ) *Παιδί και Πληροφορία: Αναζητήσεις ιστορίας, δικαίου, δεοντολογίας και πολιτισμού*. Αθήνα: Εκδόσεις Οσελότος, σελ. 202-211
- Κογκίδου, Δ. (1997). Φεμινιστική παιδαγωγική: ένα πλαίσιο για την εκπαίδευση των εκπαιδευτικών Στο Β. Δεληγιάννη, Σ. Ζιώγου (επιμ). *Φύλο και σχολική πράξη*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Βάνιας, σελ. 227-256
- Κορδάκη, Μ, Τσαγαλά, Ε. (2007). Ο ρόλος της οικογένειας και του σχολείου στις επιλογές μαθητών διαφορετικού φύλου σχετικά με τις επιστήμες των Η/Υ. Στο Ε. Ντρενογιάννη, Φ. Σερόγλου, Ε. Τρέσσου (επιμ). *Φύλο και εκπαίδευση: Μαθηματικά, Φυσικές επιστήμες, Νέες Τεχνολογίες*. Αθήνα: Εκδόσεις Καλειδοσκόπιο, σελ.253-273
- Λυδάκη, Α. (2001). Ποιοτικές μέθοδοι της Κοινωνικής Έρευνας. Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη
- Cohen, L. (1994). *Μεθοδολογία εκπαιδευτική έρευνας*. Χ. Μητσοπούλου, Μ. Φιλοπούλου (μτφρ). Αθήνα: Μεταίχμιο
- Μαραγκοδάκη, Ε. (1997). ‘Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν’ Στο Β. Δεληγιάννη, Σ. Ζιώγου (επιμ). *Φύλο και σχολική πράξη*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Βάνιας, σελ. 258-292
- Μαράτου-Αλιπράντη, Α. (2007). Παλαιά και νέα επαγγέλματα: Μία επισκόπηση από την πλευρά του φύλου 19ης-20^{ου} αιώνας. Στο Χ. Βιτσιλάκη-Σορωνιάτη (επιμ) *Φύλο και απασχόληση*. Αθήνα: Εκδόσεις Ατραπός, σελ. 129-154
- Μποντελό, Κ., Εσταμπλέ, Ρ. (2009). *Κορίτσια: Διαφορές ναι, ανισότητες όχι*. Αθήνα: Μεταίχμιο

- Μπουρνούδη, Ε, Ψάλτη, Α. (1997). Επαγγελματικές επιταγές και προσδοκίες των νέων και της οικογένειας : η επίδραση του φύλου. Στο Β. Δεληγιάννη, Σ. Ζιώγου (επιμ). *Φύλο και σχολική πράξη*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Βάνιας, σελ.621-644
- Madeleine, A. (1999). Η πρόκληση των ίσων ευκαιριών: Προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη για τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στο Σ. Ζιώγου-Καραστεργίου, Β. Δεληγιάννη (επιμ). *Εκπαίδευση και φύλο: Ιστορική διάσταση και προβληματισμός*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Βάνιας, σελ.445-481
- Nelson, J. (2007). Εργασία, φύλο και οικονομική/κοινωνική κατανομή. Στο Χ. Βιτσιλάκη-Σορωνιάτη (επιμ) *Φύλο και απασχόληση*. Αθήνα: Εκδόσεις Ατραπός, σελ. 53-79
- Σιάνου, Ε. (1997). Η επαγγελματική ταυτότητα των γυναικών εκπαιδευτικών. Στο Β. Δεληγιάννη, Σ. Ζιώγου (επιμ). *Φύλο και σχολική πράξη*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Βάνιας, σελ. 213-226
- Σολομωνίδου, Χ., Παπαστεργίου, Μ., τασίος, Α. (2007). Όψεις της σχέσης αγοριών και κοριτσιών με την τεχνολογία: αναπαραστάσεις και χρήσεις της τεχνολογίας στην καθημερινή ζωή. Στο Ε. Ντρενογιάννη, Φ. Σερόγλου, Ε. Τρέσσου (επιμ). *Φύλο και εκπαίδευση: Μαθηματικά, Φυσικές επιστήμες, Νέες Τεχνολογίες*. Αθήνα: Εκδόσεις Καλειδοσκόπιο, σελ. 275-291
- Στρατηγάκη, Μ. (1996). Φύλο, εργασία, τεχνολογία. Αθήνα: Πολίτης
- Τρέσσου, Ε. (2007). Γυναίκες στη μαθηματική εκπαίδευση: Συμφιλίωση ή πόλεμος των φύλων; Στο Ε. Ντρενογιάννη, Φ. Σερόγλου, Ε. Τρέσσου (επιμ). *Φύλο και εκπαίδευση: Μαθηματικά, Φυσικές επιστήμες, Νέες Τεχνολογίες*. Αθήνα: Εκδόσεις Καλειδοσκόπιο, σελ. 39-62
- Παζαρτζή, Ε. (2007). Θεωρητικές εξηγήσεις και έρευνες για τη γυναικεία εργασία. Στο Χ. Βιτσιλάκη-Σορωνιάτη (επιμ) *Φύλο και απασχόληση*. Αθήνα: Εκδόσεις Ατραπός, σελ. 25-51
- Παπαπάνου, Ζ., Ραβάνης, Κ., Δεληγιάννη, Β. (2007). Στάσεις και αντιλήψεις εκπαιδευτικών θετικών επιστημών για τον παράγοντα 'φύλο' στην εκπαίδευση. Στο Ντρενογιάννη, Φ. Σερόγλου, Ε. Τρέσσου (επιμ). *Φύλο και εκπαίδευση: Μαθηματικά, Φυσικές επιστήμες, Νέες Τεχνολογίες*. Αθήνα: Εκδόσεις Καλειδοσκόπιο, σελ.143-159
- Φουρναράκη, Ε. (1987). *Εκπαίδευση και Αγωγή των κοριτσιών: Ελληνικοί προβληματισμοί 1830-1910*. Αθήνα: Ιστορικό Αρχείο Ελληνικής Νεολαίας
- Φώκιαλη, Π. (2007). Φύλο και σύγχρονες οικονομικές προσεγγίσεις εργασίας. Στο Χ. Βιτσιλάκη-Σορωνιάτη (επιμ) *Φύλο και απασχόληση*. Αθήνα: Εκδόσεις Ατραπός, σελ. 101-127
- Χαμπίδης, Θ. (2012). *Οι απόψεις των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για το ρόλο του φύλου στην εκπαιδευτική διαδικασία*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Αδελφών Κυριακίδη
- Χατζηπαναγιώτου, Π. (2003). Στάσεις και αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για τη συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων στη σχολική μονάδα. Στο Ζ. Παπαναούμ, Π. Χατζηπαναγιώτου (επιμ). *Η Διεύθυνση της Σχολικής Μονάδας: Τάσεις και Προοπτικές*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Αδελφών Κυριακίδη, σελ. 63-76

- Χατζηπαναγιώτου, Π. (1997). Η συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε θέματα διοίκησης και διαχείρισης της σχολικής μονάδας: η επίδραση του παράγοντα φύλου. Στο Β. Δεληγιάννη, Σ. Ζιώγου (επιμ). *Φύλο και σχολική πράξη*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Βάνιας, σελ. 293-302
- Χατζηπαντελής, Θ. (2007). Η πάλη των φύλων: θα μπορούσε ο Αϊνστάιν να είναι γυναίκα; Στο Ε. Ντρενογιάννη, Φ. Σερόγλου, Ε. Τρέσσου (επιμ). *Φύλο και εκπαίδευση: Μαθηματικά, Φυσικές επιστήμες, Νέες Τεχνολογίες*. Αθήνα: Εκδόσεις Καλειδοσκόπιο, σελ. 25-37
- Χρονάκη, Α. (2007). Θετικές επιστήμες στο 'σώμα' της εκπαίδευσης: εμπειρίες γυναικών σε στερεοτυπικά ανδροκεντρικά πεδία γνώσης. Στο Στο Ε. Ντρενογιάννη, Φ. Σερόγλου, Ε. Τρέσσου (επιμ). *Φύλο και εκπαίδευση: Μαθηματικά, Φυσικές επιστήμες, Νέες Τεχνολογίες*. Αθήνα: Εκδόσεις Καλειδοσκόπιο, σελ. 307-329

Ξενόγλωσση

- Adler, S., Laney, J., Packer, M. (1993). *Managing Women*. USA: Open University Press
- Carlson, R., Schmuck P., (1981). The sex dimension of careers in Educational Management: overview and synthesis. In A. P.,Schmuck, Charters, Jr. Carlson, R., O. (edit) *Educational Policy and Management: sex differentials*. New York: Academic Press, p.p. 117-130
- Coleman, M (2002). *Women as headteachers: striking the balance*. USA: Trentham Books
- Edson, S. (1981). If they can, I can: women aspirants to administrative positions in public schools. In A. P.,Schmuck, Charters, Jr. Carlson, R., O. (edit) *Educational Policy and Management: sex differentials*. New York: Academic Press, p.p. 169-185
- Gilbertson, M. (1987). The influence of gender on verbal interactions among principals and staff members: an exploratory study. In A. P.,Schmuck, Charters, Jr. Carlson, R., O. (edit) *Educational Policy and Management: sex differentials*. New York: Academic Press, p.p.297-306
- Hall, V. (1996). *Dancing on the ceiling: a study of women Manager in Education*. London: Paul Chapman Publishing
- Kantzara, V. (2006). Patriarchy In T, Fitzpatrick (edit) *International Encyclopedia of Social Policy*. London: Routledge
- Kontogiannopoulou, P., Zambeta, E. (1997). Greece In M. Wilson (edit) *Women in Educational Management: a European Perspective*. London: Paul Chapman Publishing, p.p. 78-96
- Patricia, A., Schmuck, W., Spencer, H., Wyant. (1981). Clues to sex bias in the selection of school administrators: a report from the Oregon network. In A. P.,Schmuck, Charters, Jr. Carlson, R., O.

(edit) *Educational Policy and Management: sex differentials*. New York: Academic Press, p.p. 73-97

Wilson, M. (1997). Introduction In M. Wilson (edit) *Women in Educational Management: a European Perspective*. London: Paul Chapman Publishing, p.p. 1-8

Shakeshaft, C. (1981). Women in educational administration: a descriptive analysis of dissertation research and a paradigm for future research. In A. P. Schmuck, Charters, Jr. Carlson, R., O. (edit) *Educational Policy and Management: sex differentials*. New York: Academic Press, p.p. 9-31

Shakeshaft, C. (2006). Gender and Educational Management. In C. Skelton, B. Francis, L. Smulgan (edit). *The SAGE Handbook of Gender and Education*. London: SAGE, p.p. 497-511

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

- 1) Πιστεύετε ότι θα μπορούσαν οι γυναίκες να ανταποκριθούν σε διευθυντικές θέσεις στο πλαίσιο εκπαιδευτικών ιδρυμάτων της Δευτεροβάθμιας;
- 2) Πως και σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι επηρεάζεται η επαγγελματική ζωή από την προσωπική ζωή;

- 3) Ποιος είναι ή θα έπρεπε να είναι ο ρόλος της μητρότητας σε σχέση με τις επαγγελματικές υποχρεώσεις των γυναικών;
- 4) Θεωρείτε ότι οι γυναίκες είναι καλύτερες/αποτελεσματικότερες στην διοίκηση ή την διδασκαλία;
- 5) Αντιμετωπίζατε εσωτερικά ή εξωτερικά εμπόδια στην επαγγελματική σας σταδιοδρομία;
- 6) Σας αμφισβήτησαν ποτέ στον επαγγελματικό σας χώρο και αν ναι γιατί;
- 7) Γιατί πιστεύετε ότι οι γυναίκες αναλαμβάνουν συχνότερα τις μικρότερες τάξεις και οι άντρες τις μεγαλύτερες στο πλαίσιο της εκπαίδευσης;
- 8) Πιστεύετε ότι η μη ανάληψη διευθυντικών καθηκόντων στα εκπαιδευτικά ιδρύματα της Δευτεροβάθμιας οφείλεται σε έλλειψη προσόντων;
- 9) Θεωρείτε ότι η υπο-εκπροσώπηση των γυναικών σε διευθυντικά καθήκοντα της Δευτεροβάθμιας είναι απόρροια της έλλειψης φιλοδοξιών;
- 10) Εν γένει για ποιους λόγους πιστεύετε ότι οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται σε θέσεις εξουσίας και ευθύνης;