

# ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ ΤΟΥ ΣΕΠ ΧΩΡΙΣ ΕΜΦΥΛΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ

ΣΧΟΛΕΙΟ  
**ΧΩΡΙΣ**  
ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ

Όλες δυνατές,  
όλοι ίσοι!



## ΣΥΓΓΡΑΦΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΥΛΙΚΟΥ

Ευαγγελία Μούντζια | Openous

Νικολέτα Ρεκατσίνα | Openous

## ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ

Στέλλα Κάσδαγλη

## ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΟΥ

Πηνελόπη Θεοδωρακάκου

## ΓΡΑΦΙΣΤΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ

[coppola.gr](http://coppola.gr)

*Το έργο “Σχολείο Χωρίς Στερεότυπα - Όλες Δυνατές, Όλοι Ίσοι” υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος Active Citizens Fund, με φορέα υλοποίησης το Women On Top και εταίρους την Sociality και την Openous. Το πρόγραμμα Active Citizens Fund, ύψους € 13,5 εκ., χρηματοδοτείται από την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και τη Νορβηγία και είναι μέρος του χρηματοδοτικού μηχανισμού του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (EOX) περιόδου 2014 - 2021, γνωστού ως EEA Grants. Το πρόγραμμα στοχεύει στην ενδυνάμωση και την ενίσχυση της βιωσιμότητας της κοινωνίας των πολιτών και στην ανάδειξη του ρόλου της στην προαγωγή των δημοκρατικών διαδικασιών, στην ενίσχυση της συμμετοχής των πολιτών στα κοινά και στην προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Τη διαχείριση της επιχορήγησης του προγράμματος Active Citizens Fund για την Ελλάδα έχουν αναλάβει από κοινού το Ίδρυμα Μποδοσάκη και το SolidarityNow.*

*Διαβάστε περισσότερα εδώ: [www.activecitizensfund.gr](http://www.activecitizensfund.gr)*

Οι απόψεις που εκφράζονται στο παρόν αποτελούν προσωπικές απόψεις του συντάκτη / της συντάκτριας και δεν απηχούν απαραίτητα τις απόψεις του Χρηματοδοτικού Μηχανισμού του EOX ή του Διαχειριστή Επιχορήγησης του Προγράμματος Active Citizens Fund στην Ελλάδα (Ίδρυμα Μποδοσάκη σε συνεργασία με το SolidarityNow).

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b><u>Πρόλογος</u></b>	5
<b><u>A. Βασικές έννοιες και ορισμοί</u></b>	8
<u>1. Στερεότυπα</u>	9
<u>2. Έμφυλα στερεότυπα</u>	9
<u>3. Διακρίσεις</u>	10
<u>4. Ασυνείδητη προκατάληψη</u>	11
<u>5. Διπλά κριτήρια</u>	12
<u>6. Έμφυλος ρόλος</u>	12
<u>7. Έμφυλο Χάσμα</u>	13
<u>8. Χάσμα αυτοπεποίθησης</u>	13
<u>9. Επαγγελματικός διαχωρισμός λόγω φύλου</u>	14
<u>10. Γυάλινη Οροφή</u>	15
<b><u>B. Επαγγελματικές επιλογές και φύλο</u></b>	16
<u>1. Η σημασία της λήψης απόφασης αναφορικά με τις σπουδές</u>	17
<u>2. Παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή σπουδών</u>	17
<u>3. Τα στερεότυπα φύλου στην επιλογή σπουδών</u> <u>Ο παράγοντας φύλο στον σχολικό επαγγελματικό προσανατολισμό</u> <u>και τη Συμβουλευτική.</u>	19
<u>4. Ταυτότητες φύλου και επιλογές ζωής</u>	21
<u>5. Ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση</u>	23

<b><u>Γ. Φύλο και αγορά εργασίας</u></b>	25
1. <u>Διαχρονικές αλλαγές</u>	26
2. <u>Επαγγελματική ανάπτυξη και φύλο</u>	26
3. <u>Έμφυλες διακρίσεις στο χώρο εργασίας</u>	27
4. <u>STEM και γυναίκες</u>	28
5. <u>Ηγετικές θέσεις και γυναίκες</u>	29
6. <u>Μισθολογικές διακρίσεις</u>	30
7. <u>Εξελίξεις στην αγορά εργασίας</u>	31
8. <u>Η περίπτωση της επιχειρηματικότητας</u>	31
9. <u>Οι ευκαιρίες της τηλεργασίας και των προγραμμάτων συμφιλίωσης</u>	34
10. <u>Αξιοποίηση του παρόντος υλικού</u>	34
<b><u>Δ. ΣΕΠ και Συμβουλευτική</u></b>	36
1. <u>Η σημασία του ΣΕΠ</u>	37
2. <u>Επαγγελματική Συμβουλευτική</u>	37
3. <u>Δεξιότητες εκπαιδευτικών ΣΕΠ</u>	39
4. <u>ΣΕΠ χωρίς έμφυλα στερεότυπα στην πράξη</u>	41
5. <u>Εργαλεία ευαισθητοποίησης μαθητών/τριών</u>	43
<u>Οπτικοακουστικό υλικό σχετικά με τις έμφυλες διακρίσεις</u>	45
<u>Έρευνες</u>	46
<u>Πληροφόρηση μέσω διαδικτύου</u>	47
<u>Χρήσιμοι Σύνδεσμοι για Εκπαίδευση και Επαγγέλματα</u>	49
<b><u>Επίλογος</u></b>	51
<b><u>Προτεινόμενες Έμφυλες Δραστηριότητες</u></b>	52
<b><u>Βιβλιογραφία</u></b>	65

# ΠΡΟΛΟΓΟΣ

## ΓΙΑΤΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΘΗΚΕ ΑΥΤΟΣ Ο ΟΔΗΓΟΣ

Ο οδηγός «Διδασκαλία του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού χωρίς Έμφυλα Στερεότυπα» απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς και συμβούλους ΣΕΠ και αποτελεί μέρος του έργου «Σχολείο χωρίς στερεότυπα», το οποίο υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος Active Citizens Fund, με φορέα υλοποίησης το Women On Top και εταιρίες την Openous και την Sociality.

Στον συγκεκριμένο οδηγό εστιάζουμε στην επιμόρφωση των εκπαιδευτικών ΣΕΠ αναφορικά με την διδασκαλία του μαθήματος του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού χωρίς Έμφυλα Στερεότυπα.

Αναλυτικότερα, στο πρώτο μέρος του οδηγού αποσαφηνίζονται όροι που σχετίζονται με τα έμφυλα στερεότυπα και τον εργασιακό χώρο, όπως η άμεση και έμμεση διάκριση, η ασυνείδητη προκατάληψη, τα διπλά κριτήρια, το χάσμα αυτοπεποίθησης, ο έμφυλος ρόλος και ο επαγγελματικός διαχωρισμός λόγω φύλου.

Στο δεύτερο μέρος του οδηγού γίνεται αναφορά στις ταυτότητες φύλου και το πώς αυτές επηρεάζουν (ή δεν επηρεάζουν) τις επιλογές των εφήβων αναφορικά με τις σπουδές τους και τη μελλοντική επαγγελματική τους πορεία.

Στο τρίτο μέρος του οδηγού γίνεται αναφορά στις έμφυλες και μισθολογικές διακρίσεις στο χώρο εργασίας, την εκπαίδευση STEM, τις ηγετικές θέσεις, την επιχειρηματικότητα και τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας.

Τέλος, στο τέταρτο μέρος γίνεται αναφορά στην επαγγελματική συμβουλευτική και την σημασία του ΣΕΠ και δίνονται συμβουλές και πλούσιο εκπαιδευτικό υλικό, το οποίο μπορούν να αξιοποιήσουν οι εκπαιδευτικοί ή/και οι σύμβουλοι ΣΕΠ, για να διδάξουν τον ΣΕΠ χωρίς έμφυλα στερεότυπα και στην πράξη.

Η κοινωνία μας χαρακτηρίζεται από πολυμορφία και ετερότητα και κάθε άνθρωπος είναι μοναδικός και ξεχωριστός. Αυτό, όμως, δεν μας εμποδίζει να θέτουμε κατηγορίες και να εντάσσουμε σε αυτές τα μέλη της κοινωνίας αυτής, με βάση ορισμένα στερεότυπα που δημιουργούμε εμείς οι ίδιοι/ιες. Τα στερεότυπα εμφανίζονται παντού, σε όλες τις εκφάνσεις της δημόσιας ζωής, στις διαπροσωπικές μας σχέσεις, αλλά και στον εργασιακό τομέα. Η οικογένεια και το σχολείο, λόγω του ότι αποτελούν μια μικρογραφία της κοινωνίας, αποτελούν βασικούς φορείς διαίωνισης των στερεοτύπων ή κατάρριψής τους. Το σχολείο, ειδικότερα, μπορεί να συμβάλει στην κατάρριψη αυτή μέσω της αλλαγής του τρόπου διδασκαλίας και του περιεχομένου της διδασκαλίας, προς μια πιο συμπεριληπτική προσέγγιση στην εκπαίδευση.

Ο στόχος του συγκεκριμένου οδηγού είναι τριπλός. Πρώτον, να ευαισθητοποιήσει τους/τις εκπαιδευτικούς ΣΕΠ για την αναγκαιότητα παροχής επαγγελματικού προσανατολισμού χωρίς στερεότυπα στους μαθητές και τις μαθήτριά τους και να τους εφοδιάσει με τα απαραίτητα εργαλεία για να πετύχουν τον στόχο αυτόν. Δεύτερον, να ενισχύσει τις γνώσεις τους αναφορικά με τη μεθοδολογία και τις εφαρμογές της επαγγελματικής συμβουλευτικής για την αποτελεσματικότερη λειτουργία των προγραμμάτων ΣΕΠ. Και τρίτον, να ενημερώσει τους/τις εκπαιδευτικούς ΣΕΠ για τις συνθήκες που διαμορφώνονται στην αγορά εργασίας και τις ανάγκες

που αναδύονται μέσα από την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, την κοινωνία της γνώσης και την επανάσταση των νέων τεχνολογιών.

Παρά την πρόοδο που έχει συντελεστεί τα τελευταία χρόνια στα θέματα των έμφυλων διακρίσεων, η ανισότητα μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας συντηρείται ακόμα. Επομένως, η ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών αποτελεί προϋπόθεση για να περιοριστεί η επίδραση του φύλου στις επιλογές σπουδών, καθώς και να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού με όλες τις αρνητικές συνέπειές του.

### ΓΙΑΤΙ ΣΧΕΔΙΑΣΤΗΚΕ ΑΥΤΟ ΤΟ ΕΡΓΟ

Το έργο “Σχολείο χωρίς στερεότυπα - Όλες δυνατές, όλοι ίσοι” υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος Active citizens fund, με φορέα υλοποίησης το Women On Top και εταίρους την Sociality και την Openous.

Σκοπός του είναι η δημιουργία ενός δικτύου εκπαιδευτικών από την Α΄βάθμια έως τη Β΄βάθμια εκπαίδευση, εξειδικευμένων σε θέματα έμφυλης ταυτότητας και ισότητας των φύλων, οι οποίοι/ες θα πρωτοστατήσουν στην ένταξη της διάστασης του φύλου στα αναλυτικά προγράμματα, τις διδακτικές πρακτικές και εν γένει τη σχολική ζωή.

Συγκεκριμένα, το επιμορφωτικό πρόγραμμα έχει ως στόχο:

- α. την ευαισθητοποίηση και ενημέρωση στελεχών και εκπαιδευτικών της προσχολικής, Α΄βάθμιας και Β΄βάθμιας εκπαίδευσης σε θέματα ισότητας των φύλων στη σχολική ζωή
- β. την προετοιμασία των εκπαιδευτικών, ώστε να εντοπίζουν τα έμφυλα στερεότυπα και να παρεμβαίνουν με καλές πρακτικές στο πλαίσιο του σχολικού προγράμματος, με στόχο τη δημιουργία διαφορετικών προσδοκιών για τους μαθητές/τριες, σχετικά με τους έμφυλους ρόλους
- γ. την επιμόρφωση και αλληλοϋποστήριξη τους σχετικά με την ανάπτυξη δράσεων με τη διάσταση του φύλου
- δ. την ενίσχυση των εκπαιδευτικών, ώστε να βοηθούν τα παιδιά να εξοικειώνονται με τις συμπεριφορές και τις προκλήσεις που τείνουν να δυσκολεύουν περισσότερο το φύλο τους λόγω των στερεοτύπων αλλά και των μικρών εγγενών τους διαφορών
- ε. την ενίσχυση των εκπαιδευτικών, ώστε να εκτιμούν ποιες εκφράσεις του κοινωνικού φύλου είναι απαραίτητες ή ωφέλιμες στη διαδικασία ωρίμανσης και ποιες μπορούν να αμβλυθούν και να εμπλουτιστούν με χαρακτηριστικά που τυπικά αποδίδονται στο άλλο φύλο διευρύνοντας τις προοπτικές ανάπτυξης όλων των παιδιών.
- στ. την ενίσχυση της δυνατότητας του σχολείου να αμφισβητεί τις κυρίαρχες ιδεολογίες για τις σχέσεις των φύλων

## ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ACTIVE CITIZENS FUND

Το πρόγραμμα Active citizens fund, ύψους € 13,5 εκ., χρηματοδοτείται από την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και τη Νορβηγία και είναι μέρος του χρηματοδοτικού μηχανισμού του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ) περιόδου 2014 - 2021, γνωστού ως EEA Grants. Το πρόγραμμα στοχεύει στην ενδυνάμωση και την ενίσχυση της βιωσιμότητας της κοινωνίας των πολιτών και στην ανάδειξη του ρόλου της στην προαγωγή των δημοκρατικών διαδικασιών, στην ενίσχυση της συμμετοχής των πολιτών στα κοινά και στην προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Τη διαχείριση της επιχορήγησης του προγράμματος Active citizens fund για την Ελλάδα έχουν αναλάβει από κοινού το Ίδρυμα Μποδοσάκη και το SolidarityNow. Διαβάστε περισσότερα εδώ: [www.activecitizensfund.gr](http://www.activecitizensfund.gr)

# ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΙ

Στην ενότητα αυτή θα επιχειρήσουμε να ορίσουμε χρήσιμες έννοιες, οι οποίες θα μας βοηθήσουν στη συνέχεια να κατανοήσουμε κοινωνικά φαινόμενα που σχετίζονται με τις έμφυλες ανισότητες, αλλά και να μιλήσουμε πιο αποτελεσματικά με τα παιδιά και τους εφήβους σε σχέση με τάσεις και παθολογένειες που επηρεάζουν τις αντιλήψεις, τις συμπεριφορές και τις επιλογές τους.





# 1. Στερεότυπα

Ως στερεότυπα ορίζονται οι τυποποιημένες και απλουστευμένες θετικές ή αρνητικές σκέψεις που συχνά σχηματίζουμε για ανθρώπους ή και καθημερινές καταστάσεις.<sup>1</sup> Η στερεοτυπική αντίληψη/στερεοτυπικός τρόπος σκέψης συχνά οδηγεί σε προβληματικούς τρόπους δράσης. Ο ενστερνισμός στερεοτύπων έχει ως αποτέλεσμα την άνιση κοινωνικοποίηση των ατόμων, που στιγματίζονται με βάση ευρέως διαδεδομένες αντιλήψεις για την ομάδα από την οποία προέρχονται και όχι με βάση τις δικές τους ιδιαιτερότητες και τα μοναδικά χαρακτηριστικά.

Κατά κύριο λόγο τα στερεότυπα έχουν αρνητική χροιά, αυτό δεν σημαίνει όμως ότι δεν υπάρχουν και στερεότυπα τα οποία είναι «θετικά» φορτισμένα. Αξίζει να σημειωθεί ότι ακόμα και τα φαινομενικά θετικά στερεότυπα έχουν μια αντίθετη πλευρά που είναι αρνητική για μια άλλη ομάδα: αν, για παράδειγμα, οι γυναίκες είναι πιο καλές από τους άνδρες στη φροντίδα αυτό αυτομάτως σημαίνει ότι οι άνδρες είναι λιγότερο καλοί στην διαδικασία αυτή και άρα δεν απαιτείται από εκείνους να αναπτύξουν τις σχετικές δεξιότητες. Ασχολούμαστε, ωστόσο, συνήθως με τα αρνητικά διότι αυτά είναι που έχουν τον πιο προφανή αντίκτυπο στην κοινωνική ζωή των ατόμων.

## 2. Έμφυλα στερεότυπα

Τα έμφυλα στερεότυπα είναι βαθιά ριζωμένες αντιλήψεις με βάση τις οποίες αποδίδονται αυθαίρετα χαρακτηριστικά και ρόλοι στα δύο φύλα,<sup>2</sup> διαφοροποιώντας τις γυναίκες από τους άνδρες και αποδίδοντάς τους συγκεκριμένες συμπεριφορές και χαρακτηριστικά.<sup>3</sup> Παρότι σε ορισμένες περιπτώσεις, τέτοια στερεότυπα μπορεί να έχουν μια βάση στην πραγματικότητα, τα στερεότυπα καθίστανται προβληματικά όταν θεωρείται ότι ισχύουν για όλους τους άνδρες και όλες τις γυναίκες. Αυτό μπορεί να οδηγήσει τόσο σε υλικά όσο και ψυχολογικά εμπόδια, που αποτρέπουν γυναίκες και άνδρες από το να κάνουν ελεύθερα τις επιλογές και να απολαμβάνουν πλήρως τα δικαιώματά τους.<sup>4</sup>

Τα έμφυλα στερεότυπα που διαφοροποιούν τους άντρες από τις γυναίκες έχουν τέσσερα χαρακτηριστικά, κατά τους Deaux και Lewis:<sup>5</sup> α) τα φυσικά, που αφορούν στην εξωτερική εμφάνιση, όπως για παράδειγμα το μήκος των μαλλιών, τον σωματότυπο, β) τα περιγραφικά που αφορούν στη συναισθηματική συμπεριφορά, γ) τις συμπεριφορές ρόλου που σχετίζονται με το ρόλο του ηγέτη ή της ηγέτιδας και με το ρόλο της φροντίδας των παιδιών, και δ) την επαγγελ-

1 Κιούση, Φλωράκος, & Παπακίτσος (2017), «Στερεότυπα φύλου και επιλογή σπουδών ανάλογα με το φύλο στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Έρευνα στην Εκπαίδευση», Hellenic Journal of Research in Education.

2 Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας [www.facebook.com/kethiisotita/posts/3169458743160262/](http://www.facebook.com/kethiisotita/posts/3169458743160262/)

3 Kite M., Deaux K., (1987), «Gender Belief Systems: Homosexuality and the Implicit Inversion Theory», Psychology of Women Quarterly, Vol. 11, 83-96.

4 Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης, Γλωσσάρι Βασικών Όρων και Εννοιών για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου [medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/2020/05/FINAL-GLOSSARY.pdf](http://medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/2020/05/FINAL-GLOSSARY.pdf)

5 Deaux K., Lewis L. (1984), «Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label», Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 46, 991-1004.

ματική κατάσταση, για παράδειγμα το αν ένα άτομο είναι οδηγός φορτηγού ή νοικοκυρά.<sup>6</sup> Αυτά τα χαρακτηριστικά δημιουργούν μια εικόνα αρρενωπότητας και θηλυκότητας που επιβαρύνει τα άτομα και τα αναγκάζει ή τα ενθαρρύνει να συμπεριφέρονται με συγκεκριμένο τρόπο.

Τα έμφυλα στερεότυπα θέλουν τους άνδρες να χαρακτηρίζονται από πιο έντονες και δυναμικές προσωπικότητες, να μην εκδηλώνουν τα συναισθήματά τους, να είναι γενναίοι και έτοιμοι να αναλάβουν ηγετικούς ρόλους, τόσο στην εργασία όσο και στην οικογένεια. Οι γυναίκες από την άλλη αναλαμβάνουν στερεοτυπικά πιο παθητικούς ρόλους, προορίζονται για τη δημιουργία οικογένειας, θεωρούνται πιο φροντιστικές και αναμένεται να ανταποκρίνονται σε ένα συγκεκριμένο στάνταρ εξωτερικής εμφάνισης.<sup>7</sup> Αυτοί οι ρόλοι, που αποδίδονται αυθαίρετα στα φύλα, είναι άνισοι, με αποτέλεσμα να εντείνονται οι διαφορές μεταξύ τους και να δυσχεραίνεται η διαδικασία κοινωνικοποίησης των ατόμων και η ισότιμη αντιμετώπισή τους.<sup>8</sup>

### 3. Διακρίσεις

Οι διακρίσεις εντοπίζονται σε όλες τις εκφάνσεις της κοινωνικής ζωής ως διαφορετική μεταχείριση, συνήθως λιγότερο ευνοϊκή, προς μεμονωμένα άτομα ή ομάδες ατόμων συχνά βάσει στερεοτύπων και προκαταλήψεων, εξαιτίας ορισμένων χαρακτηριστικών.<sup>9</sup> Οι διακρίσεις έχουν ως αποτέλεσμα άτομα της κοινωνίας να στερούνται προνομίων, κύρους, ισχύος, νομικών δικαιωμάτων, ίσης προστασίας από το νόμο και άλλων κοινωνικών ωφελημάτων που λαμβάνουν άλλες κοινωνικές ομάδες. Συνήθως οι διακρίσεις γίνονται με αφορμή τη φυλετική και εθνοτική καταγωγή, το φύλο, τη θρησκεία, τα πολιτικά φρονήματα, το κοινωνικό υπόβαθρο, την ηλικία, την αναπηρία ή τις χρόνιες παθήσεις, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την οικογενειακή κατάσταση, τη συνδικαλιστική ενασχόληση, την εμφάνιση κ.ά.

Στην κοινωνία, και ιδιαίτερα στην επαγγελματική ζωή, εντοπίζονται δύο είδη διακρίσεων, η άμεση και η έμμεση διάκριση. Άμεση διάκριση παρατηρείται όταν ένα άτομο ή μια ομάδα ατόμων υφίστανται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση σε σχέση με κάποιο άλλο άτομο ή ομάδα ατόμων που βρίσκονται στην ανάλογη θέση. Εντοπίζουμε, για παράδειγμα, διακριτική συμπεριφορά όταν, σε μία συνέντευξη για θέση εργασίας το υποψήφιο άτομο δεν κρίνεται με βάση τα προσόντα του αλλά με βάση το φύλο, την εθνικότητα, τη θρησκεία ή τον σεξουαλικό του προσανατολισμό.<sup>10</sup>

Η έμμεση διάκριση είναι πιο δύσκολα ορατή γιατί αφορά αποφάσεις, πολιτικές, κανονισμούς και κριτήρια που δείχνουν φαινομενικά ουδέτερα, εντούτοις θέτουν σε μειονεκτική θέση πρόσωπα με συγκεκριμένα προστατευόμενα χαρακτηριστικά σε σχέση με άλλα πρόσωπα που δεν εμφανίζουν αυτά τα χαρακτηριστικά.<sup>11</sup> Αν, για παράδειγμα, ένας εργοδότης

6 Κορδάμπαλου Δέσποινα (2020), «Τα έμφυλα στερεότυπα στην παιδική διαφήμιση».

7 Williams J., Best D. (1990), «Measuring sex stereotypes: A multination study», Beverly Hills, CA: Sage.

8 Κορδάμπαλου, ό.π.

9 Δρ. Αντωνίου, Λουκάς (2015). «Δράση για αλλαγή: Στρατηγικός σχεδιασμός για τη διαχείριση της διαφορετικότητας», Ινστιτούτο έρευνας Κύπρου [europa.eu/youth/sites/default/files/diversity\\_management\\_manual\\_final.pdf](http://europa.eu/youth/sites/default/files/diversity_management_manual_final.pdf)

10 Δρ. Λουκάς Αντωνίου (2015). «Δράση για αλλαγή: Στρατηγικός σχεδιασμός για τη διαχείριση της διαφορετικότητας», Ινστιτούτο έρευνας Κύπρου [europa.eu/youth/sites/default/files/diversity\\_management\\_manual\\_final.pdf](http://europa.eu/youth/sites/default/files/diversity_management_manual_final.pdf)

11 Άρθρο 2 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, Άρθρο 2 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ [www.opengov.gr/ministryofjustice/?p=6737](http://www.opengov.gr/ministryofjustice/?p=6737)

αναζητά προσωπικό που να έχει προσόντα τα οποία δεν είναι απαραίτητα για την επιτέλεση της συγκεκριμένης θέση εργασίας, τότε αυτομάτως αποκλείει αυθαίρετα όσα άτομα δεν τα διαθέτουν.

## ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΕΜΜΕΣΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

Ένας εργοδότης αποφασίζει, από τους υποψηφίους που κάνουν αίτηση για μια δουλειά, να εξαιρέσει όσους κατοικούν σε μια συγκεκριμένη περιοχή της πόλης. Ένα μεγάλο ποσοστό αθίγγανων, όμως, κατοικεί σε αυτήν την περιοχή. Ως εκ τούτου, οι υποψήφιοι αθίγγανοι βρίσκονται σε μειονεκτική θέση έναντι των υπολοίπων υποψηφίων, έχοντας υποστεί έμμεση διάκριση.<sup>12</sup>

Οι διακρίσεις, άμεσες και έμμεσες, είναι είτε προσωπικές, μεταξύ μεμονωμένων ατόμων και ομάδων ατόμων, είτε θεσμικές, όταν οι θεσμοί της κοινωνίας μεροληπτούν και παράγουν άνισα αποτελέσματα για διαφορετικές ομάδες, με βάση το χρώμα του δέρματος, την εθνοτική καταγωγή ή άλλα προστατευόμενα χαρακτηριστικά των ατόμων.

## 4. Ασυνείδητη προκατάληψη

Ως ασυνείδητη προκατάληψη εννοούμε την αντανακλαστική απόδοση συγκεκριμένων ιδιοτήτων από ένα άτομο σε ένα μέλος μιας κοινωνικής ομάδας εκτός αυτής που το άτομο αυτό ανήκει. Η ασυνείδητη προκατάληψη είναι συχνά ασυμβίβαστη με τις συνειδητές αξίες των ατόμων και πολύ συχνά δεν γίνεται αντιληπτή από αυτό σε συνειδητό επίπεδο. Σύμφωνα με τον Διδάκτορα Συμπεριφορικής Φιλοσοφίας Nick Byrd, η ασυνείδητη προκατάληψη διαμορφώνεται από την εμπειρία μας και βασίζεται σε συσχετισμούς συγκεκριμένων ιδιοτήτων με κοινωνικές κατηγορίες, που συχνά συμπεριλαμβάνουν τη φυλή ή/και το φύλο.<sup>13</sup>

Ακριβώς επειδή η προκατάληψη είναι ασυνείδητη, το άτομο συνήθως δεν αντιλαμβάνεται τον βαθμό στον οποίο επηρεάζει τις αντιλήψεις και την συμπεριφορά του, αλλά ούτε και τα στερεότυπα βάσει των οποίων έχει διαμορφωθεί. Πολύ συχνά η ασυνείδητη προκατάληψη οδηγεί στη διαφορετική αντιμετώπιση αγοριών και κοριτσιών στην τάξη, στην πτώση της αυτοπεποίθησης των κοριτσιών (χάσμα αυτοπεποίθησης) αλλά αργότερα και στον επαγγελματικό διαχωρισμό λόγω φύλου, το χάσμα των αμοιβών, και κατ' επέκταση στο έμφυλο χάσμα (gender gap) (βλ. παρακάτω για τους ορισμούς).

12 Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης-Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης (2006), «Καταπολεμώντας τις διακρίσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση», εκδ. Ευρωπαϊκή Ένωση

13 Byrd, N. (2019), «What we can (and can't) infer about implicit bias from debiasing experiments». Synthese, 1-29 [doi.org/10.1007/s11229-019-02128-6](https://doi.org/10.1007/s11229-019-02128-6)

## 5. Διπλά κριτήρια

Πρόκειται για αρχές που εφαρμόζονται άνισα σε διαφορετικά άτομα ή ομάδες και είναι, συνήθως, απόρροια στερεοτύπων ή υπεραπλουστευμένων ιδεών για ένα συγκεκριμένο τύπο ατόμου ή μιας ομάδας ατόμων. Είναι δύο διαφορετικά κριτήρια αξιολόγησης, δηλαδή, τα οποία διαμορφώνουν και ένα διαφορετικό σύνολο προσδοκιών για κάθε άτομο στο χώρο εργασίας.<sup>14</sup> Διπλά κριτήρια προκύπτουν συνήθως από προκαταλήψεις σχετικά με το φύλο: μπορεί να αφορούν, για παράδειγμα, τους ρόλους που ενδείκνυται να έχουν τα άτομα ανάλογα με το φύλο τους και το πώς αξιολογούνται με βάση το αν υπηρετούν τους ρόλους αυτούς. Για παράδειγμα, πολλές φορές όταν οι άνδρες υποστηρίζουν με έντονη πεποίθηση την άποψή τους χαρακτηρίζονται ως ισχυρογνώμονες ενώ οι γυναίκες ως αυταρχικές. Συχνά, επίσης, οι άνδρες κρίνονται με βάση τις μελλοντικές τους προοπτικές και το τι μπορούν να πετύχουν ενώ οι γυναίκες με βάση το τι έχουν ήδη πετύχει, δηλαδή την προηγούμενη εμπειρία τους. Εξαιτίας αυτών των κριτηρίων, τα άτομα διαφορετικού φύλου συχνά υιοθετούν διαφορετικές επίκτητες συμπεριφορές και δικαιώνουν τα κριτήρια αυτά ακούσια, χωρίς να το συνειδητοποιούν. Γι' αυτό και το πρώτο βήμα για την καταπολέμηση των διπλών κριτηρίων είναι η αναγνώρισή τους.<sup>15</sup>

## 6. Έμφυλος ρόλος

*Ο έμφυλος ρόλος είναι ένα κοινωνικά διαμορφωμένο σύνολο στερεοτύπων γύρω από τη δράση και τη συμπεριφορά ανδρών και γυναικών. Οι ρόλοι αυτοί, δηλαδή, δεν βασίζονται συνήθως σε βιολογικές ή φυσικές επιταγές/αναγκαιότητες, αλλά προκύπτουν από τα στερεότυπα και τις υποθέσεις για το τι μπορούν και τι πρέπει να κάνουν οι άνδρες και οι γυναίκες.*<sup>16</sup> Ενώ, πλέον, οι άνδρες δε χρειάζεται να βγουν και να κυνηγήσουν για να εξασφαλίσουν την τροφή ολόκληρης της οικογένειας, εντούτοις η σωματική δύναμη εξακολουθεί να θεωρείται βασικό στοιχείο του αρσενικού ρόλου. Αναμένεται λοιπόν από την κοινωνία τα μέλη της να ενεργούν, να μιλούν, να ντύνονται και να συμπεριφέρονται βάσει του βιολογικού τους φύλου. Για παράδειγμα, αναμένεται από τις γυναίκες να ντύνονται με τυπικά θηλυκούς τρόπους, να είναι ευγενικές, εξυπηρετικές και περιποιητικές, ενώ από τους άνδρες να είναι δυνατοί, επιθετικοί και τολμηροί. Κάθε κοινωνία, έθνος και πολιτισμός έχει προσδοκίες για το ρόλο του φύλου, οι οποίες ποικίλουν από ομάδα σε ομάδα. Μπορούν, επίσης, να αλλάξουν και μέσα στην ίδια κοινωνία με την πάροδο του χρόνου.<sup>17</sup>

14 Heisler, Kayla. «Double Standards: What They Are and How to Avoid Them» [fairygodboss.com/career-topics/double-standards](https://www.fairygodboss.com/career-topics/double-standards)

15 Heisler, K., «Double Standards: What They Are and How to Avoid Them» [fairygodboss.com/career-topics/double-standards](https://www.fairygodboss.com/career-topics/double-standards)

16 Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης, Γλωσσάρι Βασικών Όρων και Εννοιών για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου [medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/2020/05/FINAL-GLOSSARY.pdf](https://www.medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/2020/05/FINAL-GLOSSARY.pdf)

17 Planned Parenthood, «What are gender roles and stereotypes» [www.plannedparenthood.org/learn/gender-identity/sex-gender-identity/what-are-gender-roles-and-stereotypes](https://www.plannedparenthood.org/learn/gender-identity/sex-gender-identity/what-are-gender-roles-and-stereotypes)

## 7. Έμφυλο Χάσμα<sup>18</sup>

Με τον όρο έμφυλο χάσμα αναφερόμαστε συνολικά στις ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών σε διάφορους τομείς, όπως η οικονομική συμμετοχή και οι ευκαιρίες, η πολιτική συνεισφορά και η πρόσβαση στην εκπαίδευση και την υγεία. Το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (World Economic Forum) δημοσιεύει ανά τακτά χρονικά διαστήματα τον Παγκόσμιο Δείκτη «Gender Gap», μέσω του οποίου παρουσιάζονται οι επικρατούσες ανισότητες μεταξύ των φύλων σε 115 χώρες από όλο τον κόσμο.<sup>19</sup> Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Δείκτη «Gender Gap» 2021, η Ελλάδα βρίσκεται τελευταία στην κατάταξη που αφορά τις χώρες της Δυτικής Ευρώπης και της Νότιας Αμερικής και στην 98η θέση στην παγκόσμια κατάταξη.

Το έμφυλο χάσμα έχει σοβαρές και μακροχρόνιες συνέπειες για τις γυναίκες, αυξάνοντας την έκθεσή τους στη βία, τις διακρίσεις και την κοινωνικοοικονομική ανισότητα, που τις οδηγεί συχνά σε άγχος, κατάθλιψη,<sup>20</sup> χαμηλή αυτοεκτίμηση<sup>21</sup> και διαταραχή μετατραυματικού στρες.<sup>22</sup>

## 8. Χάσμα αυτοπεποίθησης

Το χάσμα αυτοπεποίθησης αφορά την απότομη μείωση της αυτοπεποίθησης των γυναικών από νεαρή, ήδη, ηλικία -μια μείωση που οδηγεί σε χαμένες ευκαιρίες λόγω φόβου και χαμηλής εμπιστοσύνης στις ικανότητες του ατόμου.<sup>23</sup> Πιο συγκεκριμένα, στην προεφηβεία και την εφηβεία παρατηρείται μία αισθητή πτώση της αυτοπεποίθησης των κοριτσιών, η οποία συχνά διαρκεί μέχρι την ενηλικίωση. Το φαινόμενο αυτό δεν παρατηρείται με τον ίδιο τρόπο στα αγόρια. Το χάσμα οδηγεί στη μη ανάληψη ρίσκων και στις περιορισμένες βλέψεις των γυναικών όσον αφορά τη μελλοντική εργασία τους. Καίριο ρόλο στη συγκεκριμένη τάση διαδραματίζουν: α) η ενίσχυση της τελειομανίας<sup>24</sup> των κοριτσιών από τους δασκάλους και τους γονείς, οι οποίοι συνήθως δεν κατανοούν τις συνέπειές της, β) τα βιβλία, τα κινούμενα σχέδια, τα παιδικά τραγούδια και άλλα προϊόντα πολιτισμού που διαιωνίζουν στερεότυπα όπως αυτά της θλιμμένης και απροστάτευτης κοπέλας και της αβοήθητης γιαγιάς, και γ) η αναδυόμενη σεξουαλικότητα και η ανάγκη αποδοχής από το αντίθετο φύλο, τα οποία συχνά οδηγούν τα κορίτσια στην υιοθέτηση των έμφυλων κοινωνικών συμπεριφορών, δημιουργώντας τους έτσι άγχος και μείωση της αυτοπεποίθησή τους.<sup>25</sup>

18 Global gender gap report 2021 [www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021](http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021)

19 World Economic Forum, «The Global Gender Gap Report 2007» [www.weforum.org](http://www.weforum.org)

20 Kuehner, C. (2017). Why is depression more common among women than among men? [www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2215036616302632](http://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2215036616302632)

21 Bleidorn, W., et al. (2016). «Age and gender differences in self-esteem—a cross-cultural window». [www.apa.org/pubs/journals/releases/psp-pspp0000078.pdf](http://www.apa.org/pubs/journals/releases/psp-pspp0000078.pdf)

22 Friberg, M. K., et al. (2017). «Workplace sexual harassment and depressive symptoms: A cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations». [bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-017-4669-x](http://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-017-4669-x)

23 Folkman, Z., «The Confidence Gap In Men And Women: How To Overcome It» [zengerfolkman.com/articles/the-confidence-gap-in-men-and-women-how-to-overcome-it/](http://zengerfolkman.com/articles/the-confidence-gap-in-men-and-women-how-to-overcome-it/)

24 APA Dictionary of Psychology, [dictionary.apa.org/perfectionism](http://dictionary.apa.org/perfectionism)

25 Μαστράχα Πολυνεϊκή (2011), «Η γονεϊκή αντιμετώπιση της σεξουαλικότητας των αγοριών και των κοριτσιών στην εφηβική ηλικία: οι απόψεις των γονέων και των εφήβων», Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης

## ΤΙ ΑΚΡΙΒΩΣ ΕΙΝΑΙ Η ΤΕΛΕΙΟΜΑΝΙΑ;

Ως τελειομανία ορίζεται, στην ψυχολογία, η τάση του ατόμου να απαιτεί από τους άλλους ή από τον εαυτό του να συντηρεί ένα πολύ υψηλό (ή ακόμα και άφθαστο) επίπεδο επιδόσεων, πέρα από αυτό που απαιτεί, στην πράξη, η εκάστοτε περίπτωση. Η τελειομανία συνδέεται με την εμφάνιση κατάθλιψης, άγχους, διατροφικών διαταραχών και άλλων προβλημάτων ψυχικής υγείας.

## 9. Επαγγελματικός διαχωρισμός λόγω φύλου

Με τον όρο «έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός» αναφερόμαστε στον διαφορετικό βαθμό συγκέντρωσης ανδρών και γυναικών σε συγκεκριμένα επαγγέλματα. Ο διαχωρισμός αυτός «παύει να υφίσταται, όταν η αναλογία ανδρών και γυναικών σε κάθε επάγγελμα είναι ίδια με την αναλογία των φύλων στη συνολική απασχόληση».<sup>26</sup> Ο επαγγελματικός διαχωρισμός διακρίνεται σε οριζόντιο και κάθετο [Vertical - Horizontal Segregation]. Ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός αφορά την υπερσυγκέντρωση ή την υποεκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε ορισμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός αναφέρεται στην υπερσυγκέντρωση των ανδρών στα ανώτερα επίπεδα της ιεραρχίας και των γυναικών στα κατώτερα. Μέσω του οριζόντιου διαχωρισμού εντείνεται η διάκριση σε «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα, και διαιωνίζονται στερεότυπα που θέλουν τις γυναίκες να απασχολούνται κατά κύριο λόγο σε επαγγέλματα που έχουν να κάνουν με τη φροντίδα, ενώ τους άνδρες να διατρέπουν σε επαγγέλματα που απαιτούν σωματική δύναμη ή μαθηματική σκέψη. Η τάση αυτή οδηγεί στον αποκλεισμό των γυναικών από τα πιο επικερδή και εξελισσόμενα επαγγέλματα της εποχής μας και την υπερσυγκέντρωσή τους σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Ο Ντερμανάκης (2005), δε, τονίζει τη σαφή συνάρτηση των εκπαιδευτικών επιλογών με τον επαγγελματικό διαχωρισμό.

Αναφορικά με τον κάθετο διαχωρισμό, παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν καταφέρει να διεισδύσουν σε επαγγέλματα, ειδικεύσεις και θέσεις της επαγγελματικής ιεραρχίας από τις οποίες ήταν αποκλεισμένες στο παρελθόν και παρά τις σημαντικές αλλαγές που έχουν σημειωθεί με την μαζική είσοδό τους στην αγορά εργασίας, σε ευρωπαϊκό επίπεδο η πρόσβαση των γυναικών στα υψηλότερα κλιμάκια είναι περιορισμένη ακόμη και στα επαγγέλματα που γυναικοκρατούνται. Πιο δύσκολα οι γυναίκες καταλαμβάνουν θέσεις διευθυντικές ή θέσεις που συνοδεύονται από μεγάλο μερίδιο ευθύνης και περιλαμβάνουν τη λήψη αποφάσεων για σημαντικά θέματα.<sup>27</sup> Μάλιστα, συγκεκριμένα στην Ελλάδα, επιβεβαιώνεται ερευνητικά η ύπαρξη εκτεταμένου στρώματος γυάλινης οροφής στις επιχειρήσεις όλων των κλάδων, ενώ τα στοιχεία δείχνουν ότι όσο μεγαλύτερες είναι οι επιχειρήσεις τόσο αυξάνεται η ένταση του διαχωρισμού.<sup>28</sup>

26 Ντερμανάκης, Ν. Ε., «Ο Οριζόντιος Επαγγελματικός Διαχωρισμός στην Ελληνική Αγορά Εργασίας» ΚΕΘΙ - Equal Ανδρομέδα, Στατιστικό δελτίο Νο 3ο, Ιούνιος 2008, text at [www.equal-greece.gr](http://www.equal-greece.gr)

27 Spencer A. & Podmore D. (1987), «In a man's world», Tavistock Publications: London and New York.

28 Ντερμανάκης, Ν., Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα, ΚΕΘΙ, Στατιστικό δελτίο Νο 1ο, Ιούνιος 2008, text at [www.equal-greece.gr](http://www.equal-greece.gr)

## 10. Γυάλινη Οροφή

Το αόρατο φράγμα που προκύπτει από ένα περίπλοκο σύνολο δομών σε οργανώσεις/επιχειρήσεις όπου κυριαρχούν οι άνδρες, και έχει ως αποτέλεσμα να παρεμποδίζεται η ανάθεση ανώτερων θέσεων σε γυναίκες.<sup>29</sup> Παρότι το χαρακτηρίζουμε ως «αόρατο» τα στατιστικά αποδεικνύουν ότι η παρουσία του είναι ορατή σε όλο το φάσμα των επιχειρήσεων. Πιο συγκεκριμένα:<sup>30</sup>

- Στην Ελλάδα το ποσοστό των γυναικών στο Δ.Σ. των εισηγμένων εταιρειών είναι κατά μέσο όρο 10,2%.
- Ο αριθμός των εκλεγμένων γυναικών στην ελληνική πολιτική σκηνή είναι από τους χαμηλότερους ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ.
- Παρότι, στο 64% των οργανισμών οι γυναίκες αποτελούν πάνω από το 41% του προσωπικού, το ποσοστό των οργανισμών, όπου οι γυναίκες αποτελούν πάνω από το 41% του προσωπικού σε θέσεις ευθύνης, είναι μόλις 21%.
- Οι γυναίκες να λαμβάνουν χαμηλότερη αμοιβή από τους άνδρες συναδέλφους τους για αντίστοιχη εργασία σε ποσοστό 34%.
- Οι γυναίκες να λαμβάνουν αύξηση σπανιότερα από τους άνδρες συναδέλφους τους σε ποσοστό 20%.
- Οι γυναίκες να δεν λαμβάνουν bonus ή άλλα οικονομικά κίνητρα για αντίστοιχα επιτεύγματα με των ανδρών συναδέλφων τους σε ποσοστό 9%.

29 Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης, Γλωσσάρι Βασικών Όρων και Εννοιών για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου, στο [medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/2020/05/FINAL-GLOSSARY.pdf](https://medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/2020/05/FINAL-GLOSSARY.pdf)

30 Alba Graduate Business School, The American College of Greece & Women on Top (2019), «Breaking the glass ceiling» [womenontop.gr/wp-content/uploads/2020/07/VODAFONE\\_Breaking-the-Glass-Ceiling\\_FINAL.pdf](https://womenontop.gr/wp-content/uploads/2020/07/VODAFONE_Breaking-the-Glass-Ceiling_FINAL.pdf)

# ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΚΑΙ ΦΥΛΟ

Στην ενότητα αυτή ασχολούμαστε με τις ταυτότητες φύλου και με τους τρόπους που αυτές επηρεάζουν (ή δεν επηρεάζουν) τις επιλογές των εφήβων αναφορικά με τις σπουδές και τη μελλοντική επαγγελματική τους πορεία.





# 1. Η σημασία της λήψης απόφασης αναφορικά με τις σπουδές

Οι έφηβοι και οι έφηβες καλούνται να επιλέξουν την κατεύθυνση των σπουδών τους ήδη από νεαρή ηλικία. Την κρισιμότητα αυτή της απόφασης μπορεί να την αντιληφθεί κανείς, εάν αναλογιστεί την σύνδεση που υπάρχει μεταξύ αυτής της απόφασης και του μελλοντικού επαγγέλματος του/της εφήβου/έφηβης, αλλά και την σημασία που έχει το επάγγελμα για την ζωή κάθε ανθρώπου.

Πιο συγκεκριμένα, η απόφαση του/της εφήβου/έφηβης στις τελευταίες τάξεις του Λυκείου για τις σπουδές που πρόκειται να ακολουθήσει, αποτελεί έναν «προπομπό» του μελλοντικού του/της επαγγέλματος, άσχετα από το εάν θα μείνει σταθερός/ή σε αυτή την επιλογή ή όχι. Ακόμη, η εργασία εκτός από την κάλυψη των βιοποριστικών αναγκών του ανθρώπου, αποτελεί και ένα μέσο ανεξαρτησίας, έκφρασης, δημιουργίας, αυτοπραγμάτωσης και επιβράβευσης. Τέλος, καταλαμβάνει ένα μεγάλο μέρος της καθημερινότητας και της ζωής μας και την επηρεάζει επί μακρόν.<sup>31</sup> Είναι, λοιπόν, φανερό ότι η λήψη απόφασης αναφορικά με τις σπουδές δεν είναι κάτι που παίρνουμε αφήφιστα στην ζωή μας, αλλά μια απόφαση που απαιτεί σοβαρότητα και υπευθυνότητα.

# 2. Παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή σπουδών

Η επιλογή σπουδών δεν είναι εύκολη απόφαση. Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, απαιτεί από τον/την έφηβο/έφηβη μεγάλη προσοχή. Πρόκειται για μία πολύπλοκη διαδικασία, η οποία επηρεάζεται από ένα πλήθος παραγόντων. Αυτοί είναι:

- **ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ:** Πρόκειται για τον χαρακτήρα, τα ενδιαφέροντα, τις κλίσεις, τις αξίες, τις δεξιότητες και τα ταλέντα κάθε ατόμου. Ο/η έφηβος/η θα πρέπει να γνωρίζουν καλά τον εαυτό τους, ώστε να είναι σε θέση να κάνουν μία σωστή επιλογή σπουδών.<sup>32</sup>
- **ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ:** Πρόκειται για τα ερεθίσματα που λαμβάνει ο/η έφηβος/η από την οικογένειά του και τον βαθμό που η ίδια επεμβαίνει στις επιλογές του/της αναφορικά με τις σπουδές του/της. Συχνά οι γονείς εξαιτίας δικών τους απωθημένων επιθυμιών ή λόγω του ότι υπάρχει στην οικογένεια κάποια επιχείρηση, η οποία επιθυμούν να περάσει στα χέρια των παιδιών τους, παρεμβαίνουν και επηρεάζουν τις επαγγελματικές τους επιλογές.<sup>33</sup>

31 Κατσανέβας, Θ. (2009). «Ο χρυσός κανόνας για επιλογές σταδιοδρομίας - Σύγχρονος επαγγελματικός Προσανατολισμός». Αθήνα: Πατάκη.

32 Κασσωτάκης, Μ. (2004). «Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός». Αθήνα: Τυποθήτω.

33 Κατσανέβας, Θ. (2009). «Ο χρυσός κανόνας για επιλογές σταδιοδρομίας - Σύγχρονος επαγγελματικός Προσανατολισμός». Αθήνα: Πατάκη.

- **ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ:** Κατά την διαδικασία κοινωνικοποίησης το άτομο ανακαλύπτει και αντιλαμβάνεται τους κοινωνικούς ρόλους, εσωτερικεύει τις κοινωνικές νόρμες, δημιουργεί προσωπικές σχέσεις και διαμορφώνει τις αξίες του. Αυτό συνεπάγεται ότι το άτομο έρχεται σε επαφή και διαμορφώνεται από τις κοινωνικές συνθήκες που επικρατούν συμπεριλαμβανομένου και των όσων αποτελούν τα κακώς κείμενα της κοινωνίας, όπως τα στερεότυπα. Όλα αυτά επηρεάζουν τις επιλογές του ατόμου και συγκεκριμένα των εφήβων κατευθύνοντας τις επαγγελματικές επιλογές και αποφάσεις τους.<sup>34</sup>
- **ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ:** Η δομή και το περιεχόμενο του αναλυτικού προγράμματος σπουδών, το εξεταστικό σύστημα, οι επιδόσεις, καθώς και οι συμπεριφορές και τα πρότυπα που περνούν οι καθηγητές στους μαθητές/τριες πολλές φορές επιδρούν καθοριστικά στη διαμόρφωση της αυτοεικόνας των παιδιών και, κατά συνέπεια, και στις μελλοντικές επιλογές τους.<sup>35</sup>
- **ΟΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ:** Πρόκειται για τις οικονομικές απολαβές, την επαγγελματική αποκατάσταση, τις προοπτικές εξέλιξης, την επαγγελματική ασφάλεια και τις συνθήκες εργασίας. Συχνά η επαγγελματική αποκατάσταση, η ασφάλεια και οι οικονομικές απολαβές αποτελούν βασικά κριτήρια επιλογής σπουδών και επαγγέλματος από τον/την έφηβο/η επηρεάζοντας κατά πολύ τις επιλογές τους.<sup>36</sup>
- **ΤΥΧΑΙΑ ΓΕΓΟΝΟΤΑ:** Αφορά γεγονότα τα οποία δεν μπορεί να ελέγξει ο άνθρωπος και μπορεί να επηρεάσουν τις επαγγελματικές του επιλογές. Για παράδειγμα, ο ξαφνικός θάνατος ενός γονέα μπορεί να οδηγήσει τον/την μαθητή/τρια στο να αναλάβει επαγγελματικές και οικονομικές ευθύνες που διαφορετικά δεν θα επέλεγε, προκειμένου να εξασφαλιστεί η οικονομική ασφάλεια του/της ίδιου/ίδιας και της οικογένειάς του/της.<sup>37</sup>

Είναι, λοιπόν, φανερό ότι οι παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν τις επιλογές σπουδών των εφήβων είναι πολλοί. Σε αυτόν τον οδηγό θα εστιάσουμε στους κοινωνικούς παράγοντες και πιο συγκεκριμένα τα έμφυλα στερεότυπα που επικρατούν γύρω μας, σε συνδυασμό με το εκπαιδευτικό σύστημα και την επίδρασή του στις επαγγελματικές επιλογές των μαθητών/τριών.

34 Καλτσούνη-Νόβα, Χρ. (2000). «Κοινωνικοποίηση. Η γένεση του κοινωνικού υποκειμένου». Αθήνα: Gutenberg.

35 Κατσανέβας, Θ. (2009). «Ο χρυσός κανόνας για επιλογές σταδιοδρομίας - Σύγχρονος επαγγελματικός Προσανατολισμός». Αθήνα: Πατάκη.

36 Ελένη Κιούση, Γεώργιος Φλωράκος, Ευάγγελος Χ. Παπακίτσος (2017). «Στερεότυπα φύλου και επιλογή σπουδών ανάλογα με το φύλο στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση». Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης.

37 Κάντας, Α., & Χαντζή, Α. (1998). «Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης». Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

### 3. Τα στερεότυπα φύλου στην επιλογή σπουδών / Ο παράγοντας φύλο στον σχολικό επαγγελματικό προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική.

Ακόμα και σήμερα το φύλο ασκεί μεγάλη επίδραση στην επαγγελματική επιλογή των μαθητών/τριων οδηγώντας με αυτόν τον τρόπο στην κατηγοριοποίηση πολλών επαγγελμάτων σε «ανδρικά» και «γυναικεία». <sup>38</sup> Το γεγονός αυτό με την σειρά του επηρεάζει και τις εργασιακές αξίες των δύο φύλων, ωθώντας τα αγόρια να διεκδικούν επαγγέλματα με κριτήριο τις οικονομικές απολαβές και την ασφάλεια που προσφέρουν, ενώ τα κορίτσια επαγγέλματα που μπορούν να συνδυαστούν και τους παραδοσιακούς οικογενειακούς ρόλους. <sup>39</sup>

Επιπλέον, οι έμφυλες αντιλήψεις για τα μαθήματα, η ισότητα στον σχολικό χώρο και οι πεποιθήσεις των εκπαιδευτικών για τις δεξιότητες και τις προτεραιότητες αγοριών και κοριτσιών, εντείνουν με την σειρά τους τα στερεότυπα φύλου και ασκούν επίδραση στις επιλογές των παιδιών αναφορικά με τις σπουδές τους.

38 Στρατηγάκη, Μ. (2005). «Φύλο, τεχνολογία και εργασία. Σύγχρονες μορφές μιας παλιάς σχέσης». Στο Χ. Ναξάκης & Μ. Χλέτσος (επιμ.), «Το μέλλον της εργασίας», σσ. 167-196. Αθήνα: Πατάκη.

39 Ψάλτη, Α., Κουϊμτζή, Ε., & Δεληγιάννη, Β. (2008). «Φύλο και μεταβατικές διαδικασίες: Θεωρητικό πλαίσιο και ερευνητικοί προβληματισμοί». Στο Β. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Ε. Γωνίδα-Μπαμνίου & Α. Ψάλτη (επιμ.), «Εφηβεία, προσανατολισμοί και επιλογές ζωής: Διερευνώντας τις μεταβατικές διαδικασίες των νέων με την οπτική του φύλου», σσ. 9-34. Έργο ΚΑΛΛΙΡΡΟΗ, Θεσσαλονίκη: ΑΠΘ.

## **ΓΙΑΤΙ ΤΑ ΚΟΡΙΤΣΙΑ ΔΕΝ ΕΠΙΛΕΓΟΥΝ ΣΥΧΝΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ή ΣΠΟΥΔΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΑ ΠΕΔΙΑ STEM;**

Οι αιτίες που εξετάζονται στη βιβλιογραφία, αλλά και εμπειρικά, σε σχέση με τις επιλογές αυτές περιστρέφονται συνήθως γύρω από:

- Την κοινωνικοποίηση των κοριτσιών που συχνά εστιάζει και τις διευκολύνει στην επικοινωνία με άλλους ανθρώπους, τη στιγμή που τα επαγγέλματα STEM θεωρούνται ως πιο μοναχικά και εστιασμένα σε αντικείμενα και διαδικασίες.
- Τη χαμηλή αυτοπεποίθηση πολλών κοριτσιών σε σχέση με τις επιδόσεις και τις δεξιότητές τους στα μαθηματικά και τις φυσικές επιστήμες και, αντίστοιχα, η υψηλότερη αυτοπεποίθησή τους σε ό,τι αφορά τις γλωσσικές και επικοινωνιακές τους δεξιότητες.
- Την κοινωνική “επιβράβευση” που προκύπτει όταν αγόρια και κορίτσια επικεντρώνονται σε πεδία που ευθυγραμμίζονται με τους κοινωνικά προσδιορισμένα έμφυλους ρόλους τους.
- Την έλλειψη θετικών γυναικείων προτύπων που προβάλλονται μέσω των ΜΜΕ, από τον χώρο της τεχνολογίας και της επιστήμης.
- Τη θεώρηση των επαγγελματιών τεχνολογίας ως πιο απαιτητικά από άλλα και ως ασύμβατα με την ισορροπία μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής.
- Τη μικρή ηλικία των παιδιών, όταν καλούνται να πάρουν την απόφαση για τις σπουδές τους, και η έλλειψη σφαιρικής πληροφόρησης σε σχέση με τις προοπτικές, τα οφέλη και την καθημερινότητα των επαγγελμάτων που συνδέονται με την τεχνολογία.

## 4. Ταυτότητες φύλου και επιλογές ζωής

Από την αρχαιότητα οι άνθρωποι ασχολούνταν με την έννοια του φύλου και τον διακριτό ρόλο που κατέχει στην κοινωνία, καθώς ανάλογα με το φύλο που διαθέτει κανείς, κατείχε συχνά και την ανάλογη θέση στην κοινωνία.<sup>40</sup> Η άμεση συσχέτιση του φύλου με τη σεξουαλικότητα επηρεάζει και τη σχέση ανδρών και γυναικών με την κοινωνία. Έτσι ο άνδρας από την αρχαιότητα συνδέεται με τον ενεργητικό ρόλο μέσα στην κοινωνία ενώ η γυναίκα με τον παθητικό. Παρατηρούμε άνδρες να απεικονίζονται ή να περιγράφονται κυρίως ως πολεμιστές ενώ γυναίκες ως σύζυγοι και μητέρες.<sup>41</sup>

Για τη Γαλλίδα φιλόσοφο Σιμόν ντε Μποβουάρ το φύλο βασίζεται στην επανάληψη και την τελετουργία, σε επαναλαμβανόμενες πράξεις που κάνει το σώμα μέσα σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο.<sup>42</sup> Για την Αμερικανίδα φιλόσοφο Τζούντιθ Μπάτλερ «το φύλο είναι μια διαδικασία που δεν έχει ούτε αρχή, ούτε τέλος, οπότε είναι κάτι που 'κάνουμε', παρά κάτι που 'είμαστε',<sup>43</sup> το φύλο είναι πράττειν.»<sup>44</sup>

Υπάρχει μια διάκριση μεταξύ βιολογικού και κοινωνικού φύλου. Ως βιολογικό (sex) νοείται αυτό που σχετίζεται με το αναπαραγωγικό σύστημα ενός ατόμου και με τα βιολογικά του χαρακτηριστικά και που ορίζει τη διάκριση μεταξύ άνδρα και γυναίκας. Το κοινωνικό φύλο είναι μια κοινωνική κατασκευή που τονίζει τις διαφορές μεταξύ θηλυκότητας και αρρενωπότητας, πρόκειται δηλαδή για ένα πολιτισμικό προϊόν.<sup>45</sup> Η γνωστή διατύπωση της Σιμόν ντε Μποβουάρ «γυναίκα δε γεννιέσαι, αλλά γίνεσαι», τονίζει το πως το φύλο και τα χαρακτηριστικά του είναι πολιτισμικές κατασκευές που μεταβάλλονται ανάλογα με το πλαίσιο στο οποίο βρίσκονται κάθε φορά.<sup>46</sup> Το κοινωνικό φύλο είναι επίκτητο, δε γεννιέται κανείς με αυτό αλλά το μαθαίνει και δεν αποτελεί απόρροια του βιολογικού, *δεν εκφράζει το βιολογικό.*<sup>47</sup> Η διάκριση μεταξύ βιολογικού και κοινωνικού φύλου είναι πολύ σημαντική καθώς καταρρίπτει την υπόθεση ότι *οι πολιτισμικές νόρμες ανδρισμού και θηλυκότητας είναι και φυσιολογικές, δηλαδή καθορίζονται βιολογικά.*<sup>48</sup> Αντίθετα, εδραιώνει το ότι οι διαφορές φύλου είναι *κοινωνικά κατασκευασμένες* και άρα *μπορούν να μεταβληθούν μέσα από τη διαδικασία της μάθησης.*<sup>49</sup>

Ως **έμφυλη ταυτότητα** ορίζεται *ο εσωτερικός και ατομικός τρόπος με τον οποίο το φύλο γίνεται αντιληπτό από τα άτομα και ο οποίος μπορεί να συμπίπτει ή να μη συμπίπτει με το φύλο που ορίστηκε κατά τη γέννηση και περιλαμβάνει την ατομική εμπειρία του σώματος.*<sup>50</sup> Η σχέση

40 Brisson, L. (2003), «Το αμφίβολο φύλο: ανδρογυνία και ερμαφροδιτισμός στην ελληνορωμαϊκή αρχαιότητα», Μορφωτικό Ίδρυμα Εθνικής Τραπέζης, Αθήνα, σ. 15

41 Brisson, ό.π., σ. 53.

42 Butler, J. (2009), «Αναταραχή φύλου: ο φεμινισμός και η ανατροπή της ταυτότητας», μτφρ. Γιώργος Καράμπελας, εκδόσεις Αλεξάνδρεια, Αθήνα, 2009, σσ. 60-61.

43 Salih, Sara. (2018), «Εισαγωγή στη Τζούντιθ Μπάτλερ», μτφρ. Μιχάλης Μεντίνης, εκδόσεις OPOSITO, σ. 79

44 Salih, ό.π., σ. 85.

45 Μπούνα, Α. (2019), «Η διαμόρφωση της έμφυλης ταυτότητας: ο ρόλος της οικογένειας και του σχολείου», εκδόσεις Πεδίο, Αθήνα, σσ. 26-28.

46 Μπούνα, ό.π., σ. 22

47 Butler, ό.π., σ. 149

48 Μπούνα, ό.π., σ. 22

49 Μπούνα, ό.π., σ. 22

50 Μπούνα, ό.π., σσ. 29-30

με το σώμα είναι βασική, όσον αφορά στην έμφυλη διαφοροποίηση, καθώς εκεί βασίζεται η αλληλεπίδραση με την κοινωνία. Η κοινωνία ορίζει το «γυναικείο» σώμα ως «αδύναμο» και «υποταγμένο» σε αντίθεση με το «ανδρικό» που είναι «ισχυρό» και «κυρίαρχο».<sup>51</sup>

Το πρώτο κοινωνικό χαρακτηριστικό που μαθαίνει ένα παιδί είναι το φύλο του. Η διαμόρφωση της έμφυλης ταυτότητας είναι μια πολύπλοκη διαδικασία που συμβαίνει ήδη από τα πρώτα χρόνια της ζωής ενός παιδιού.<sup>52</sup> Τα στερεότυπα με τα οποία ανατρέφεται ένα παιδί, καθορίζουν την άνιση κοινωνικοποίηση του, θέτοντάς το εντός έμφυλων κατηγοριών, οι οποίες το ακολουθούν στη ζωή του.<sup>53</sup> Η οικογένεια είναι ο βασικός παράγοντας διαμόρφωσης της έμφυλης ταυτότητας, καθώς τα παιδιά στα πρώιμα στάδια της ζωής τους μιμούνται τις συμπεριφορές από τις οποίες περιβάλλονται. Επομένως, μέσα από την αλληλεπίδραση με την οικογένεια, τα παιδιά διαμορφώνουν την έμφυλη ταυτότητα τους και αναγνωρίζουν τι είναι ή δεν είναι κοινωνικά αποδεκτό,<sup>54</sup> ανάλογα με τα πρότυπα που έχουν.

Οι γονείς, ανάλογα με το πως συμπεριφέρονται στα παιδιά τους, συμβάλλουν στην δημιουργία της έμφυλης ταυτότητάς τους. Βλέπουμε συχνά τα αγόρια να παροτρύνονται να παίξουν με παιχνίδια που οξύνουν τη σκέψη. Αντίθετα, τα κορίτσια περιορίζονται σε παιχνίδια που έχουν μια πιο παθητική διάδραση και επικεντρώνονται στο κομμάτι της φροντίδας, παραπέμποντας έτσι στο ρόλο που στερεοτυπικά έχει μια γυναίκα στην κοινωνία, αυτόν του φροντιστή, της μητέρας και συζύγου.<sup>55</sup> Επομένως, ανάλογα με το ποιες συμπεριφορές επιβραβεύονται και ποιες αποδοκιμάζονται, το παιδί θα αναπτύξει αντίστοιχα τα χαρακτηριστικά του εκάστοτε κοινωνικού φύλου. Πέρα από τη διαδικασία της μίμησης, τα παιδιά δημιουργούν τις δικές τους αντιλήψεις βασιζόμενα σε αυτά που συμβαίνουν γύρω τους και τα οποία προσλαμβάνουν από το άμεσο περιβάλλον τους. Αξίζει να σημειωθεί, πως στα αγόρια ασκείται μεγαλύτερη πίεση για να ανταποκριθούν στα χαρακτηριστικά που αναλογούν, στερεοτυπικά, στο φύλο τους και μάλιστα αποθαρρύνονται εντονότερα, όταν ενίοτε υιοθετούν χαρακτηριστικά πιο «γυναικεία».<sup>56</sup>

Μετά την οικογένεια, το σχολείο είναι ο βασικότερος θεσμός διαμόρφωσης έμφυλων ταυτοτήτων στα παιδιά, καθώς είναι υπεύθυνο για τη μετάδοση κανόνων και αξιών στους μαθητές και τις μαθήτριες. Αυτό είναι που εντάσσει το παιδί στην κοινωνία και το βοηθάει να κοινωνικοποιηθεί, μέσα από τις φιλικές και συνεργατικές σχέσεις που συνάπτει σε αυτό. Μετά την οικογένεια, λοιπόν, το παιδί μέσα από το σχολείο γαλουχείται με αντιλήψεις και απόψεις που αφορούν στην κοινωνική ζωή.

Το σχολείο διαμορφώνει έμφυλες ταυτότητες μέσα από το επίσημο αναλυτικό πρόγραμμα, το «κρυφό» αναλυτικό πρόγραμμα, τα σχολικά εγχειρίδια, τη δυναμική των σχέσεων που αναπτύσσονται μεταξύ των μαθητών, τις σχολικές κατευθύνσεις και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, τη συμπεριφορά και τις προσδοκίες του εκπαιδευτικού και την κατανομή των εκ-

51 Μπούνα, Α. (2019), «Η διαμόρφωση της έμφυλης ταυτότητας: ο ρόλος της οικογένειας και του σχολείου», εκδόσεις Πεδίο, Αθήνα, σ. 57.

52 Μπούνα, ό.π., σ. 59

53 Μπούνα, ό.π., σ. 61

54 Μπούνα, ό.π., σ. 63

55 Μπούνα, ό.π., σ. 64

56 Χαρίκλεια Σταβάρα, «Διαφορές στις επιδόσεις αγοριών και κοριτσιών στη γλώσσα, τα μαθηματικά και τις φυσικές επιστήμες: Μια μετά-ανάλυση», 2016, σσ. 17-19, [ikee.lib.auth.gr/record/287365/files/GRI-2017-18399.pdf](https://ikee.lib.auth.gr/record/287365/files/GRI-2017-18399.pdf)

παιδευτικών σε θέσεις και ειδικότητες ανάλογα με το φύλο τους.<sup>57</sup> Οι εκπαιδευτικοί, λόγω του ρόλου τους, είναι σε θέση να μεταλαμπαδεύσουν τις απόψεις και τις αντιλήψεις τους στους/στις μαθητές/μαθήτριες, επομένως η ευθύνη της ενίσχυσης και της κατάρριψης των έμφυλων στερεοτύπων «βαραίνει» εξίσου και τους/τις εκπαιδευτικούς.

## 5. Ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση

Το σχολείο, όπως έχει αναφερθεί και παραπάνω, αποτελεί βασικό θεσμό κοινωνικοποίησης μετά την οικογένεια. Τόσο μέσω του αναλυτικού προγράμματος όσο και μέσα από τις σχέσεις δασκάλων και μαθητών/μαθητριών διδάσκει στάσεις και προσδοκίες, τόσο για τα αγόρια όσο και για τα κορίτσια.<sup>58</sup> Όσοι και όσες μετέχουν της εκπαιδευτικής διαδικασίας, μεταφέρουν τις αντιλήψεις και τα πρότυπα τους μέσα στην σχολική τάξη αντανακλώντας έτσι εκφάνσεις της κοινωνίας. Το «κρυφό» αναλυτικό πρόγραμμα είναι αυτό που λειτουργεί παράλληλα με το επίσημο και μεταφέρει αξίες και πεποιθήσεις στους μαθητές και τις μαθήτριες χωρίς η διαδικασία αυτή να γίνεται πάντα άμεσα αντιληπτή. *Φορείς του δεν είναι μόνο οι στάσεις των εκπαιδευτικών, αλλά και οι στάσεις των μαθητών/μαθητριών, των γονέων τους και, με ένα λιγότερο άμεσο αλλά εξίσου δυναμικό τρόπο, ολόκληρης της κοινωνίας. Οι εκπαιδευτικοί είναι τα προϊόντα του παραπρογράμματος αλλά συγχρόνως και οι ακούσιοι φορείς του.*<sup>59</sup> Οι εκπαιδευτικοί, μέσα από τον τρόπο διδασκαλίας τους αλλά και μέσα από τον τρόπο που συμπεριφέρονται στα παιδιά εντός της τάξης, έχουν μεγάλη επιρροή ως προς την μετάδοση των έμφυλων στερεοτύπων και του ρόλου που πρέπει να έχουν τα κορίτσια και τα αγόρια. Από τις σχετικές έρευνες προκύπτει πως ενώ οι περισσότεροι/ες εκπαιδευτικοί είναι ενάντια σε οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου, άθελα τους και ασυνείδητα συνεχίζουν να διακρίνουν τις διακρίσεις αυτές.<sup>60</sup> Ενδεικτικά παραδείγματα των τρόπων με τους οποίους συμβαίνει αυτό, αποτελούν τα παρακάτω:

- Ο λόγος επιπλήξης των αγοριών στην τάξη. Σύμφωνα με έρευνες, τα αγόρια φαίνεται να στοχοποιούνται και να επιπλήττονται συχνότερα από τα κορίτσια για θέματα που αφορούν την φασαρία και την αταξία στην τάξη. Αντίθετα τα κορίτσια θεωρούνται πιο φρόνιμα και οργανωμένα, με τους/τις εκπαιδευτικούς να είναι λιγότερο αυστηροί/ες μαζί τους.<sup>61</sup>
- Η διαφοροποίηση της διδασκαλίας και της αλληλεπίδρασης με τους μαθητές και τις μαθήτριες βάσει του γνωστικού αντικειμένου. Παρατηρείται, συχνά, να δίνεται μεγαλύτερη προσοχή στα αγόρια, όταν το γνωστικό αντικείμενο αφορά μαθήματα θετικών επιστημών

57 Μπούνα, Α. (2019), «Η διαμόρφωση της έμφυλης ταυτότητας: ο ρόλος της οικογένειας και του σχολείου», εκδόσεις Πεδίο, Αθήνα, σ. 69.

58 Κανταρτζή, Ε. (1996), «Σύγχρονη Εκπαίδευση», 88, σελ. 39-48  
[www.isotita-epeaek.gr/iliko\\_sxetikes\\_ereunes/ekpedeusi/Kantartzi\\_E\\_Staseis\\_kai\\_oi\\_antilipseis\\_reduce.pdf](http://www.isotita-epeaek.gr/iliko_sxetikes_ereunes/ekpedeusi/Kantartzi_E_Staseis_kai_oi_antilipseis_reduce.pdf)

59 Κανταρτζή, ό.π.

60 Πατσιομίτου, Σ. (2015) «Ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση: Οι γυναίκες διδάσκουν- οι άνδρες διοικούν;», Πρακτικά συνεδρίου «Νέος Παιδαγωγός», 23-24 Μαΐου, Ευγενίδειο Ίδρυμα, σσ. 1267-1290 [LINK](#)

61 Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου (2018), «GenderEd Καταπολεμώντας τα στερεότυπα του φύλου στην εκπαίδευση» [LINK](#)

και αντίστοιχα μεγαλύτερη προσοχή στα κορίτσια για τα μαθήματα των ανθρωπιστικών επιστημών.<sup>62</sup>

- Οι σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των μαθητών/τριων. Σύμφωνα με έρευνες παρατηρείται ότι οι εκπαιδευτικοί φαίνεται να έχουν πιο συχνές και ολοκληρωμένες επιδράσεις με τους μαθητές παρά με τις μαθήτριάς τους και να τους επαινούν περισσότερο.

Επιπλέον, παρατηρούμε στις μικρότερες τάξεις του δημοτικού η πλειονότητα των εκπαιδευτικών να είναι γυναίκες, καθώς υπάρχει η πεποίθηση ότι τα μικρά παιδιά συσχετίζουν τη δασκάλα με το μητρικό ρόλο, οπότε το γυναικείο φύλο είναι καταλληλότερο για τις πρώτες τάξεις του δημοτικού.<sup>63</sup> Επίσης, καθώς προχωράμε στη βαθμίδα εκπαίδευσης, στο γυμνάσιο και το λύκειο ο διαχωρισμός μεταξύ των φύλων, παρατηρείται και στον κλάδο των εκπαιδευτικών. Κατά κύριο λόγο, τα θεωρητικά-φιλολογικά μαθήματα έχουν γυναίκες εκπαιδευτικούς, ενώ τα μαθήματα των θετικών επιστημών έχουν άνδρες.<sup>64</sup> Με αυτό τον τρόπο γίνεται ασυνείδητα ο διαχωρισμός μεταξύ των γυναικών στα θεωρητικά μαθήματα και των ανδρών στα μαθήματα θετικών επιστημών. Η ανισότητα μεταξύ των φύλων εντοπίζεται και στην ιεραρχία των εκπαιδευτικών. Περισσότεροι άντρες κατέχουν τις θέσεις των διευθυντών σε σχέση με γυναίκες.<sup>65</sup> Το γεγονός ότι στις ηγετικές θέσεις είναι κυρίως άντρες, περνάει στους μαθητές το μήνυμα ότι οι άντρες είναι ικανότεροι για τέτοιες θέσεις κι όχι οι γυναίκες.<sup>66</sup>

62 Χαρίκλεια Σταβάρα, «Διαφορές στις επιδόσεις αγοριών και κοριτσιών στη Γλώσσα, τα Μαθηματικά και τις Φυσικές Επιστήμες: μια μετα-ανάλυση», Θεσσαλονίκη 2016.

63 Κανταρτζή, ό.π., σελ. 7

64 Κλαδούχου Ε. (2010), «Εκπαίδευση και φύλο στην Ελλάδα, Φύλο και κοινωνικές επιστήμες στη σύγχρονη Ελλάδα», Αθήνα: Εκδόσεις Αλεξάνδρεια.

65 Πατσιομίτου Σ., 2015, «Ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση : Οι γυναίκες διδάσκουν, οι άνδρες διοικούν» [LINK](#)

66 Κανταρτζή, ό.π., σελ. 7



# ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η συγκεκριμένη ενότητα εστιάζει στην συχνά προβληματική σχέση του φύλου με την αγορά εργασίας και σε παθογένειες όπως οι έμφυλες και μισθολογικές διακρίσεις στο χώρο εργασίας και η περιορισμένη εκπροσώπηση των γυναικών σε πεδία STEM και σε ηγετικές θέσεις.



# 1. Διαχρονικές αλλαγές

Από τον 19ο αιώνα, και έπειτα από πλήθος αγώνων των γυναικών για την απόκτηση δικαιωμάτων όπως το δικαίωμα στην εργασία και την ψήφο, έχουν γίνει πολλές αλλαγές όσον αφορά τη δράση των γυναικών στο δημόσιο χώρο.

Από την άλλη, το ότι οι γυναίκες έχουν πλέον ενταχθεί σε σημαντικό βαθμό στην αγορά εργασίας δεν σημαίνει πως απολαμβάνουν πάντα εκεί ίσα δικαιώματα με τους άνδρες. Αντίθετα, συχνά συναντούν διακρίσεις τόσο στην αμοιβή και τη μεταχείριση, όσο και στην κατάκτηση υψηλόβαθμων θέσεων.<sup>67</sup> Μάλιστα η Ελλάδα κατατάσσεται στις τελευταίες θέσεις της Ε.Ε. όσον αφορά στην εξασφάλιση της ισότητας των φύλων στην εργασία.<sup>68</sup> Αξίζει, επίσης, να σημειωθεί πως παρά την πρόοδο που έχουν σημειώσει οι γυναίκες στον εργασιακό στίβο, δεν έχει προχωρήσει αντίστοιχα και η ανακατανομή των ευθυνών φροντίδας στο σπίτι, γεγονός που δυσκολεύει σημαντικά την επαγγελματική τους εξέλιξη και την προσωπική τους ισορροπία.

# 2. Επαγγελματική ανάπτυξη και φύλο

Ως επαγγελματική ανάπτυξη νοείται η εξελικτική πορεία που ακολουθεί ένα άτομο στον επαγγελματικό τομέα, από την διαδικασία επιλογής ενός επαγγέλματος μέχρι και τη συμπεριφορά του στην άσκηση της εργασίας του.<sup>69</sup> «Πρόκειται για μια δια βίου διαδικασία που περιλαμβάνει ψυχολογικούς, εκπαιδευτικούς, κοινωνικούς, οικονομικούς, σωματικούς, πολιτισμικούς και τυχαίους παράγοντες, οι οποίοι συνδυάζονται με αποτέλεσμα να διαμορφώνουν τη σταδιοδρομία του ατόμου. Η επαγγελματική ανάπτυξη περιλαμβάνει όλες εκείνες τις πλευρές της ζωής ενός ατόμου που σχετίζονται με τις προσωπικές επιλογές, την είσοδο και την πρόοδο στις εκπαιδευτικές, επαγγελματικές και ερασιτεχνικές ενασχολήσεις».<sup>70</sup> Πολλοί είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων:

- Ορισμένοι είναι ενδογενείς, όπως η σωματική διάπλαση.
- Άλλοι είναι εξωγενείς, όπως η οικογένεια, το σχολείο, η κοινωνία.

Συχνά παρατηρείται ότι η οικογένεια επηρεάζει άμεσα τις επαγγελματικές επιλογές των παιδιών, καθώς φαίνεται πολύ συχνά να ακολουθούν το επάγγελμα των γονέων τους.<sup>71</sup> Όπως έχει αναφερθεί και προηγουμένως, υπάρχουν στερεοτυπικές αντιλήψεις που θέλουν κάποια επαγγέλματα να αρμόζουν περισσότερο σε άνδρες και άλλα περισσότερο σε γυναίκες, γεγονός

67 «Striving for a Union of Equality: The Gender Equality Strategy 2020-2025» [LINK](#)

68 Κάσδαγλη Στέλλα, «Πού βρίσκεται η Ελλάδα στον Ευρωπαϊκό Δείκτη Ισότητας;» [LINK](#)

69 Δημητρόπουλος, Ε. Γ. (1998). «Η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου και οι σχετικές θεωρίες», στο Κασσωτάκης, Ι. Μ. (2004). Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Αθήνα: Εκδόσεις Δαρδάνος.

70 Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αικατερίνη Αργυροπούλου, Νίκος Δρόσος, «Επαγγελματική συμβουλευτική και διαχείριση σταδιοδρομίας: Τετράδιο εργασίας», σ. 13 [LINK](#)

71 Trice, A. D. & Knapp, L. (1992). «Relationship of children's career aspirations to parents' occupations», *Journal of Genetic Psychology*, 153, 355-357.

που επηρεάζει τις επαγγελματικές επιλογές και των δύο φύλων. Είναι σημαντικό, λοιπόν, να σημειωθεί πως υπάρχει διαφορά μεταξύ της επαγγελματικής ανάπτυξης των ανδρών και των γυναικών. Με την πάροδο των χρόνων, βέβαια, βλέπουμε κάποια στερεότυπα να αίρονται και γυναίκες να εισχωρούν, όλο και συχνότερα, σε πιο «ανδρικά» επαγγέλματα, όπως αυτό του επαγγελματία οδηγού, και να εξελίσσονται. Ωστόσο, η αλλαγή αυτή είναι αργή και δεν αφορά το σύνολο των ανδροκρατούμενων επαγγελμάτων, ούτε, αντίστροφα, των γυναικοκρατούμενων, όπως αυτό του/της νηπιαγωγού.

### 3. Έμφυλες διακρίσεις στο χώρο εργασίας

Οι έμφυλες διακρίσεις στο χώρο της εργασίας εντοπίζονται, κυρίως, εις βάρος των γυναικών. Οι διακρίσεις αυτές επηρεάζουν:

- Τις προσλήψεις σε θέσεις εργασίας που θεωρούνται πιο κατάλληλες για άνδρες ή για άτομα χωρίς ευθύνες φροντίδας
- Τις συνθήκες εργασίας και την μεταχείριση των γυναικών
- Τις αμοιβές
- Τις ευκαιρίες ανέλιξης
- Τα περιστατικά εκφοβισμού και σεξουαλικής παρενόχλησης<sup>72</sup>

Παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν σημειώσει μεγάλη πρόοδο στην ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση, αυτή η πρόοδος δεν φαίνεται να μεταφέρεται αυτούσια στον εργασιακό τομέα. Σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ,<sup>73</sup> το ποσοστό ανεργίας των γυναικών (17,5%) είναι υψηλότερο σε σχέση με αυτό των ανδρών (9,9%). Επίσης, το ποσοστό των γυναικών που βρίσκονται σε ανώτερες διοικητικές θέσεις άγγιξε το 33% στην Ελλάδα και το 31% παγκοσμίως μόλις τον τελευταίο χρόνο.<sup>74</sup> Τέλος, όσον αφορά το συνολικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, δηλαδή τη διαφορά ανάμεσα στη μέση αμοιβή για το κάθε φύλο, αυτό ανέρχεται σε ποσοστό 41,4% στην Ελλάδα.

Στο σημείο αυτό, αξίζει να αναφερθούμε στα αποτελέσματα μιας πολύ πρόσφατης έρευνας (ημ. δημοσίευσης: 8/12/21)<sup>75</sup> αναφορικά με τις έμφυλες διακρίσεις στο χώρο της εργασίας, η οποία εστιάζει κυρίως στις γυναίκες ηλικίας 25 έως 34 ετών. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, η ενσωμάτωση των νέων γυναικών στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται ως απογοητευτική, καθώς σχεδόν οι μισές γυναίκες (40%) ηλικίας 25 έως 34 ετών στην Ελλάδα δεν εργάζονται. Μάλιστα, παρότι η ηλικία των 25 ετών βρίσκει και τα δύο φύλα σε μία κομβική στιγμή εξόδου από το εκπαιδευτικό σύστημα και εισόδου στην αγορά εργασίας, παρατηρείται στασιμότητα στους δείκτες αγοράς εργασίας για τις γυναίκες, αλλά βελτίωση

72 Σπυριδάκης, Μ. (2009). «Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία». Αθήνα: Διόνικος.

73 Έρευνα εργατικού δυναμικού: Οκτώβριος 2021 [LINK](#)

74 Έρευνα της Grant Thornton για το Γυναικείο Επιχειρείν 2021: Παράθυρο ευκαιρίας [LINK](#)

75 «Νέες γυναίκες και διακρίσεις στην αγορά εργασίας: Ευρήματα μιας νέας μελέτης» [LINK](#)

στους δείκτες αυτούς για τους άντρες.<sup>76</sup> Ενδιαφέρον έχει, επίσης, το ποσοστό των γυναικών που δήλωσαν ότι έχουν υποστεί διακρίσεις λόγω φύλου, το οποίο αγγίζει το 20% στις άνεργες γυναίκες και το 11% στις εργαζόμενες, έναντι του 5% στους εργαζόμενους άντρες. Ιδιαίτερη μνεία αξίζει να γίνει στις γυναίκες που αντιμετωπίζουν πολλαπλές διακρίσεις, λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού, της εθνοτικής προέλευσης, της ηλικίας τους κλπ., οι οποίες, σύμφωνα με την ίδια έρευνα, δυσχεραίνουν ακόμα περισσότερο την επαγγελματική τους πορεία.

## 4. STEM και γυναίκες

Το ακρωνύμιο STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) αφορά στα πεδία που αναφέρονται στις Φυσικές Επιστήμες, την Τεχνολογία, την Επιστήμη της Μηχανικής και τα Μαθηματικά και ως όρος εισήχθη το 2001 από τη βιολόγο Judith A. Ramaley. Πρόκειται για έναν επιστημονικό κλάδο στη διδασκαλία του οποίου καταργείται, ιδανικά, το μοντέλο διδασκαλίας που θέλει τον ή την εκπαιδευτικό στο επίκεντρο, προς όφελος της ανακαλυπτικής μεθόδου, των εργαστηριακών δραστηριοτήτων και της έρευνας. Μέσα από την διαθεματική προσέγγιση των αντικειμένων του STEM, οι μαθητές/τριες μαθαίνουν επί του πρακτέου να δίνουν λύσεις στις ανάγκες της σύγχρονης κοινωνίας.

Τα πεδία STEM αποτελούν χαρακτηριστικό παράδειγμα τομέα όπου εντοπίζεται ανισότητα μεταξύ των φύλων. Η ενασχόληση των κοριτσιών με τον τομέα των θετικών επιστημών είναι περιορισμένη. Από μικρή ηλικία πολλά κορίτσια αποθαρρύνονται να ακολουθήσουν τις θετικές επιστήμες, καθώς ακόμα και στο περιβάλλον του σχολείου ή της οικογένειας κυριαρχεί συχνά η πεποίθηση πως τα αγόρια έχουν “κλίση” στα μαθηματικά και τη φυσική, ενώ τα κορίτσια έχουν καλύτερες επιδόσεις στα μαθήματα γλώσσας. Μέσω των πολιτισμικών αντιλήψεων που επικρατούν σχετικά με την υπεροχή των αγοριών στα μαθηματικά και τα τεχνολογία, τα κορίτσια χάνουν την αυτοπεποίθησή τους και γίνονται πιο διστακτικά στην ενασχόλησή τους με τα πεδία αυτά.<sup>77</sup> Χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτού αποτελεί και ο μικρός αριθμός των γυναικών καθηγητριών στα μαθήματα των θετικών επιστημών, σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους τους που φαίνεται να υπερτερούν, ιδίως στις τάξεις του γυμνασίου και του λυκείου. Το χάσμα που προκύπτει μεταξύ αγοριών και κοριτσιών στα μαθήματα θετικών επιστημών έχει άμεσο αντίκτυπο και στον επαγγελματικό τομέα, όπου παρατηρείται υποεκπροσώπηση των γυναικών στους κλάδους STEM,<sup>78</sup> γεγονός που εντείνει το έμφυλο χάσμα σε αυτούς τους τομείς.<sup>79</sup>

Αξιοσημείωτα είναι, προς την κατεύθυνση αυτή, τα ευρήματα μιας έρευνας που πραγματοποιήθηκε στην Αγγλία, στην οποία τα παιδιά κλήθηκαν να ζωγραφίσουν ένα άτομο που ασχολείται με την επιστήμη. Τα περισσότερα παιδιά απεικόνισαν το άτομο αυτό με την μορφή ενός άντρα,<sup>80</sup> αποδεικνύοντας έτσι ότι έχουν συνυφασμένη την ιδιότητα του «επιστήμονα» με το αν-

76 «Νέες γυναίκες και διακρίσεις στην αγορά εργασίας: Ευρήματα μιας νέας μελέτης» [LINK](#)

77 Carly Berwick, «Keeping Girls in STEM: 3 Barriers, 3 Solutions» [LINK](#)

78 Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, «Το χάσμα των φύλων στην εκπαίδευση STEM» [LINK](#)

79 Unesco, «Women in Science», UIS Fact Sheet No. 60 | June 2020 [LINK](#)

80 Μαρία Βλασταρά, «Η Επιστήμη Δεν Είναι για Όλους, και Μάλλον Όχι για Κορίτσια: Η Δρ. Βασιλεία Χρηστίδου μοιράζεται μαζί μας την έρευνα DAST στην Ελλάδα» [LINK](#)

δρικό φύλο. Ως αποτέλεσμα, ενώ όλο και περισσότερα κορίτσια αποκτούν πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, τα αγόρια συνεχίζουν να είναι εκείνα που αποφοιτούν, σε μεγαλύτερα ποσοστά, από τους κλάδους της φυσικής, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών. Τα κορίτσια, αντίθετα, ακολουθούν σε μεγαλύτερα ποσοστά τους τομείς της υγείας, των ανθρωπιστικών σπουδών, των κοινωνικών σπουδών και των τεχνών.<sup>81</sup> Στην Ευρώπη μόνο το 40% των επιστημόνων είναι γυναίκες,<sup>82</sup> ενώ στην Ελλάδα μόνο το 37,8% των επιστημόνων.<sup>83</sup> Τέλος, σύμφωνα με έρευνα αναφορικά με την συμμετοχή των γυναικών στα επαγγέλματα STEM, οι γυναίκες ερευνήτριες στους κλάδους των θετικών επιστημών φαίνεται να έχουν λιγότερες επιστημονικές δημοσιεύσεις, οι μισθοί τους να είναι χαμηλότεροι σε σχέση με των ανδρών επιστημόνων και η εξέλιξη τους να μην είναι ίση σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους τους.<sup>84</sup> Παρατηρείται, λοιπόν, εδώ τόσο οριζόντιος όσο και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι, μέσα στα επόμενα χρόνια, 40-160 εκατομμύρια γυναίκες θα αναγκαστούν να αλλάξουν επάγγελμα ή να αποσυρθούν από την αγορά εργασίας, λόγω της ψηφιοποίησης των ρόλων στους οποίους απασχολούνται τώρα. Οι νέες θέσεις εργασίας, που θα μπορούν να τις απορροφήσουν, θα είναι θέσεις με υψηλές απαιτήσεις σε ψηφιακές/τεχνολογικές δεξιότητες, γι' αυτό και είναι σήμερα πιο κρίσιμο από ποτέ να δείξουμε και στα κορίτσια πόσο μεγαλύτερο εύρος επιλογών θα τους εξασφαλίσουν τα επαγγέλματα του μέλλοντος, ακόμα κι αν θεωρούνται ακόμα και σήμερα, ανδροκρατούμενα.<sup>85</sup>

## 5. Ηγετικές θέσεις και γυναίκες

Η ανισότητα μεταξύ των φύλων εντοπίζεται και στα χαμηλά ποσοστά γυναικών σε ηγετικές θέσεις, σε θέσεις εξουσίας, τόσο στον επιχειρηματικό τομέα, όσο και στην πολιτική. Σε μεγάλο αριθμό εταιρειών παρατηρείται το φαινόμενο να υπάρχει μεγάλο ποσοστό γυναικείου δυναμικού, παρ' όλα αυτά στις ηγετικές θέσεις να βρίσκονται ως επί το πλείστον άντρες. Εδώ μπορεί να γίνει λόγος για κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό.

Οι έμφυλες διακρίσεις καθώς και οι πολλαπλοί ρόλοι που αναλαμβάνουν συνήθως οι γυναίκες αποτελούν μερικούς από τους βασικότερους λόγους αυτού του διαχωρισμού. Σημαντικό ρόλο, όμως, παίζει και το στερεότυπο που ταυτίζει τις απαραίτητες δεξιότητες της ηγεσίας με παραδοσιακά ανδρικά χαρακτηριστικά -ένα στερεότυπο τόσο βαθιά ριζωμένο στην κοινωνία, που πολλές φορές το ενστερνίζονται και οι γυναίκες, παρότι μπορεί να έχουν τα προσόντα να αναλάβουν μία τέτοια θέση.

Ακόμη και το γεγονός ότι η αυστηρή συμπεριφορά, ως χαρακτηριστικό ενός ηγέτη,<sup>86</sup> δεν γίνεται εύκολα αποδεκτή, όταν προέρχεται από μία γυναίκα, ενώ θεωρείται απόλυτα φυσιολογική όταν εκδηλώνεται από έναν άντρα, αποδεικνύεται προβληματικό για την ανέλιξη των

81 European Institute for Gender Equality, «How gender equality in STEM education leads to economic growth» [LINK](#)

82 Το χάσμα μεταξύ των φύλων στην εκπαίδευση STEM

83 Unesco, «Women in Science», UIS Fact Sheet No. 60 | June 2020 [LINK](#)

84 Ελίζα Σακκά, «Έρευνα: Η συμμετοχή των γυναικών στα επαγγέλματα STEM» [LINK](#)

85 McKinsey global institute (2019) «The future of women at work report» [LINK](#)

86 Thomas Chamorro Premuzic, «Γιατί λίγες γυναίκες έχουν ηγετικές θέσεις;», Insurance Daily News [LINK](#)

γυναικών σε θέσεις ευθύνης.

Αξίζει να αναλογιστούμε από πόσο νωρίς εδραιώνεται το στερεότυπο αυτό στην εικόνα που έχουν τα ίδια τα παιδιά για τον εαυτό τους: ακόμα και σε οικογενειακό πλαίσιο, τα αγόρια τιμωρούνται πιο σπάνια, όταν κάνουν αισθητή την παρουσία τους και σαφείς τις επιθυμίες τους, απ' ό,τι τα κορίτσια. Αντίστοιχα και στο σχολείο, η ηγετική συμπεριφορά των κοριτσιών σπάνια αντιμετωπίζεται ως κάτι θετικό που χρειάζεται να αναπτυχθεί, μέσα στα όρια της ευγένειας, φυσικά, και του σεβασμού, και συχνότερα στηλιτεύεται ως θράσος, αγένεια, υπεροψία ή «κακομαθησιά».

Ως αποτέλεσμα των έμφυλων στερεοτύπων βλέπουμε, επίσης, να υπάρχει αποκλεισμός των γυναικών διεθνώς από την *εκτελεστική εξουσία και από τις ανώτερες θέσεις στη δημόσια διοίκηση και τον ιδιωτικό τομέα*.<sup>87</sup> Όσον αφορά στην πολιτική, μόλις 21 χώρες έχουν γυναίκα αρχηγό κράτους ενώ 119 δεν είχαν ποτέ γυναίκα ηγέτη. Στην ελληνική πραγματικότητα, ο αριθμός των γυναικών στην κυβέρνηση είναι πολύ μικρός, με μόλις 8 γυναίκες αυτή τη στιγμή να συμμετέχουν σε αυτή. Και στο σημείο αυτό έχει ενδιαφέρον να φέρουμε κατά νου τα ποσοστά εκπροσώπησης των κοριτσιών στα μαθητικά συμβούλια των τάξεων και των σχολείων και να αναλογιστούμε κατά πόσο οι νέες γυναίκες ενθαρρύνονται από νωρίς και συνηθίζουν να βλέπουν τους εαυτούς τους σε ρόλους εκπροσώπησης και ευθύνης.

## 6. Μισθολογικές διακρίσεις

Όπως αναφέραμε και παραπάνω, οι έμφυλες διακρίσεις στο χώρο της εργασίας εντοπίζονται τόσο στην αντιμετώπιση των γυναικών αναφορικά με τις ευκαιρίες ανέλιξης τους, όσο και στο μισθό τους. Μέσα από έρευνες προκύπτει ότι, για την ανάληψη της ίδιας θέσης εργασίας με έναν άντρα συνάδελφό τους, οι γυναίκες πληρώνονται λιγότερο μόνο και μόνο εξαιτίας του φύλου τους.<sup>88</sup> Αλλά και σε ευρύτερο, κοινωνικό επίπεδο, εντοπίζουμε ότι ο μέσος όρος αμοιβής των γυναικών είναι κατά πολύ χαμηλότερος από εκείνον των ανδρών, γεγονός που οφείλεται, κατά κύριο λόγο, στο ότι οι γυναίκες εργάζονται συχνότερα με μερική απασχόληση και έχουν μεγαλύτερα διαλείμματα στην εργασιακή τους ζωή, λόγω των μεγαλύτερων ευθυνών φροντίδας που αναλαμβάνουν στο σπίτι και ότι συνήθως υπερεκπροσωπούνται σε θέσεις και τομείς με χαμηλότερες αμοιβές και προοπτικές.<sup>89</sup>

Οι εκπαιδευτικοί ΣΕΠ, λοιπόν, είναι χρήσιμο, να ενημερώνουν τους μαθητές και τις μαθήτρες για τα εργασιακά τους δικαιώματα, προκειμένου να έχουν γνώση αυτών και να μπορούν να διεκδικήσουν μετέπειτα αυτά που δικαιούνται.

Τέλος, για τους λόγους που αναφέρθηκαν παραπάνω είναι σημαντικό, ήδη από τα σχολικά τους χρόνια, τα κορίτσια να ενθαρρύνονται, όπως και τα αγόρια, να διερευνήσουν το σύνολο των ενδιαφερόντων τους και να δοκιμαστούν σε επαγγελματικά πεδία, που θα τους προσφέρουν την ικανοποίηση και τις ευκαιρίες ανάπτυξης, οι οποίες θα τις κρατήσουν ενεργές για το μεγαλύτερο μέρος της επαγγελματικής τους ζωής.

87 «Γυναίκες σε ηγετικές θέσεις» [LINK](#)

88 Καραμεσίνη, Μ. & Ιωακείμογλου, Η. (2003), «Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών», (ΚΕΘΙ) [LINK](#)

89 Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, «Τι είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και πώς υπολογίζεται;» [LINK](#)

## 7. Εξελίξεις στην αγορά εργασίας

Σύμφωνα με το Ινστιτούτο Εργασίας, η αγορά εργασίας παρουσιάζει ορισμένες εξελίξεις ανάλογα με τα οικονομικά, κοινωνικά και επιστημονικά ζητήματα που προκύπτουν. Έτσι παρατηρούνται ορισμένες αλλαγές, όπως:<sup>90</sup>

- **Η αυξημένη χρήση της τεχνολογίας στην εργασία.** Η τεχνολογία έχει γίνει πλέον αναπόσπαστο κομμάτι των περισσότερων επαγγελματιών. Ιδίως με την καθιέρωση της τηλεργασίας σε ορισμένους επαγγελματικούς τομείς, η γνώση χρήσης του υπολογιστή και του διαδικτύου είναι απαραίτητη για τους/τις περισσότερους/ες εργαζόμενους/ες.
- **Τα ευέλικτα μοντέλα απασχόλησης (μερική και εκ περιτροπής απασχόληση, τηλεργασία κ.λπ.).** Τα μοντέλα αυτά διευκολύνουν, συνήθως, τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες και δημιουργούν, θεωρητικά τουλάχιστον, καλύτερες συνθήκες εργασίας. Σε συνεννόηση με την εργοδοσία, οι εργαζόμενοι και εργαζόμενες μπορούν να δημιουργούν το καταλληλότερο για αυτούς ωράριο εργασίας.
- **Η γνώση για τις τάσεις και εξελίξεις στην αγορά εργασίας.** Οι εργαζόμενοι/ες ενημερώνονται για τις αλλαγές που προκύπτουν στον εργασιακό τομέα και τις χρησιμοποιούν προς όφελος τους για εύρεση εργασίας ή και διατήρηση της ήδη υπάρχουσας εργασίας τους ανάλογα με τις επιταγές της εποχής.
- **Η ανάγκη για συνεχή επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση.** Πρόκειται για μια ανάγκη που έχει προκύψει από τις διαρκείς αλλαγές και εξελίξεις που συμβαίνουν στην αγορά εργασίας και η οποία αναγκάζει τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες να εκπαιδεύονται και να καταρτίζονται συνέχεια για να μπορέσουν να εξελιχθούν επαγγελματικά και να συγχρονιστούν με τις αλλαγές που συμβαίνουν.

## 8. Η περίπτωση της επιχειρηματικότητας

Παρά το γεγονός ότι τα στερεότυπα συνεχίζουν να υπάρχουν στην κοινωνία και να δυσκολεύουν την επαγγελματική πορεία των γυναικών, ταυτόχρονα συντελούνται αλλαγές που βοηθούν και ενισχύουν την εξελικτική τους πορεία στον επαγγελματικό τομέα.

Σημαντική αλλαγή, για παράδειγμα, αποτελεί η πιο έντονη παρουσία των γυναικών στον επιχειρηματικό τομέα.<sup>91</sup> Ο όρος «γυναικεία επιχειρηματικότητα», σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ένωση, αφορά επιχειρήσεις στις οποίες τουλάχιστον το 50% της ιδιοκτησίας ανήκει σε γυναίκα

90 Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., «Τάσεις και εξελίξεις στην αγορά εργασίας ως εργαλείο αναζήτησης εργασίας», Σεπτέμβριος 2020 [LINK](#)

91 «Η γυναικεία επιχειρηματικότητα ως μοχλός ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας» [LINK](#)

και η ουσιαστική/ενεργητική διαχείριση της επιχείρησης ασκείται από γυναίκα.<sup>92</sup> Οι γυναίκες φαίνεται να ασχολούνται με την επιχειρηματικότητα λόγω ανάγκης, όταν η αγορά εργασίας δεν τους εξασφαλίζει κατάλληλες και επαρκείς θέσεις, αλλά και λόγω του ότι η επιχειρηματική δραστηριότητα συχνά τους προσφέρει αναγνώριση και καταξίωση - ίσως ακόμα και καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.<sup>93</sup>

Από την άλλη, η επιχειρηματικότητα δεν είναι απαλλαγμένη από έμφυλες διακρίσεις. Οι λόγοι για τη μειωμένη συμμετοχή των γυναικών στην επιχειρηματικότητα ποικίλλουν.<sup>94</sup> Αρχικά, οι γυναίκες φαίνεται να νιώθουν ότι δεν έχουν αρκετή εμπειρία στο επιχειρείν όπως οι άντρες. Ακόμη, το δίκτυο επαφών τους φαίνεται να είναι περιορισμένο με αποτέλεσμα να μην έχουν την ίδια πρόσβαση σε χρηματοδοτικές ευκαιρίες. Σημαντικό ρόλο παίζουν επίσης τα έντονα στερεότυπα που επικρατούν ακόμα και σήμερα σχετικά με τη γυναικεία παρουσία στην επιχειρηματικότητα. Ανασταλτικός παράγοντας για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι η έλλειψη επενδυτικού ενδιαφέροντος για τις κατηγορίες επιχειρηματικότητας στις οποίες κατατάσσονται συνήθως οι γυναικείες επιχειρήσεις (εμπόριο, υπηρεσίες κλπ.). Κατά βάση, οι γυναίκες εισέρχονται στον επιχειρηματικό τομέα για βιοποριστικούς λόγους, και όχι τόσο για λόγους κέρδους όπως συμβαίνει συχνότερα με τους άντρες. Επίσης, το χρηματοδοτικό χάσμα από το οποίο πλήττονται πολλές γυναικείες επιχειρήσεις οφείλεται τόσο στην ελλιπή ενημέρωση από πλευράς των γυναικών επιχειρηματιών, όσο και στο χάσμα αυτοπεποίθησής τους, που έχει ως αποτέλεσμα την περιορισμένη δικτύωση. Ως βασικό ανασταλτικό παράγοντα για τις ίδιες αναφέρουν οι γυναίκες επιχειρηματίες και τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Έπειτα, έρχονται τα έμφυλα στερεότυπα, η έλλειψη υποστήριξης από συναδέλφους, οι άνισες απολαβές και οι αντιρρήσεις από το οικογενειακό περιβάλλον.<sup>95</sup>

Τα τελευταία χρόνια η Ε.Ε. πραγματοποιεί προγράμματα για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα και για την ενδυνάμωση των γυναικών επιχειρηματιών, με χαρακτηριστικό παράδειγμα τη δι-αδικτυακή πύλη WEgate.<sup>96</sup> Όλο και περισσότερες γυναικείες επιχειρήσεις δημιουργούνται, καθώς τόσο το κράτος όσο και άλλοι οργανισμοί μεριμνούν για να ενισχύσουν τις προσπάθειες αυτές μέσω χρηματοδοτήσεων.<sup>97</sup> Βλέπουμε στην Ελλάδα ο ΟΑΕΔ να προκηρύσσει προγράμματα χρηματοδότησης<sup>98</sup> για επιχειρήσεις που δημιουργούνται από γυναίκες, ενώ υπάρχουν αρκετές πρωτοβουλίες και οργανισμοί που στηρίζουν αντίστοιχες προσπάθειες (βλ. πλαίσιο).

Άλλωστε, η ταχεία άνθιση του ηλεκτρονικού εμπορίου είναι μια αλλαγή που βοηθά στην ενίσχυση των επιχειρήσεων και την ανάπτυξή τους. Πέρα από τα χρηματοδοτικά προγράμματα, όμως, σημαντική είναι η εκπαίδευση των γυναικών για την ανάπτυξη των ψηφιακών δεξιοτήτων τους. Η έλλειψη των δεξιοτήτων αυτών φαίνεται να είναι βασικός ανασταλτικός παράγοντας για την επαγγελματική και επιχειρηματική ανάπτυξη των γυναικών.<sup>99</sup>

92 Στέλλα Κάσδαγλη, «Έρευνα: Το έμφυλο χάσμα στη χρηματοδότηση», σ. 7 [LINK](#)

93 Muhammad Sajjad, Nishat Kaleem, Muhammad Irfan Chani, Munir Ahmed (2020), «Worldwide role of women entrepreneurs in economic development», *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*.

94 Στέλλα Κάσδαγλη, «Έρευνα: Το έμφυλο χάσμα στη χρηματοδότηση», σσ. 13-15 [LINK](#)

95 ό.π., σ. 16

96 ό.π.

97 Έρευνα από τη Διεύθυνση Οικονομικών Μελετών της ICAP για τη «Γυναικεία Επιχειρηματικότητα», με εστίαση στη Γυναίκα-Ανώτατο Στέλεχος [LINK](#)

98 «ΟΑΕΔ: Πρόγραμμα ενίσχυσης €14.800 με έμφαση στη γυναικεία επιχειρηματικότητα», Οικονομικός Ταχυδρόμος [LINK](#)

99 «Η γυναικεία επιχειρηματικότητα ως μοχλός ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας» [LINK](#)



## **ΦΟΡΕΙΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ**

ΜΚΟ ΜεΧΟΧΟ, που ενισχύει τις γυναικείες επιχειρηματικές προσπάθειες

[www.mexoxo.com](http://www.mexoxo.com)

Θερμοκοιτίδα Νεοφυών Επιχειρήσεων Αθήνας (Θ.Ε.Α.) του Εμπορικού και Βιομηχανικού  
Επιμελητηρίου Αθηνών

[www.theathensincube.gr](http://www.theathensincube.gr)

Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών – Ε.Ε.Δ.Ε.Γ.Ε.,  
που παρέχει διάφορες εξειδικευμένες υπηρεσίες, όπως νομική και λογιστική υποστήριξη,  
παροχή επαγγελματικού χώρου κ.ά.

[www.eedege.gr](http://www.eedege.gr)

Action Finance Initiative, οργανισμός μικροχρηματοδοτήσεων

[www.afi.org.gr](http://www.afi.org.gr)

Women Do Business, δίκτυο υποστήριξης γυναικών επιχειρηματιών

[womendobusiness.eu](http://womendobusiness.eu)

Women On Top, οργανισμός για την επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών

[womenontop.gr](http://womenontop.gr)

IforU, προγράμματα mentoring για γυναίκες επιχειρηματίες

[iforu.gr/el/1002-2](http://iforu.gr/el/1002-2)

## 9. Οι ευκαιρίες της τηλεργασίας και των προγραμμάτων συμφιλίωσης

Ακόμη μια αλλαγή που προέκυψε τα τελευταία χρόνια και γίνεται ολοένα και πιο συνήθης, και βοηθά στην επαγγελματική ανάπτυξη, είναι η τηλεργασία. Πρόκειται για μία μορφή εργασίας με πολλά πλεονεκτήματα που αναπτύσσεται όλο και περισσότερο, ιδίως με την έλευση της πανδημίας του Covid-19. Η τηλεργασία, όταν γίνεται με τρόπο πλαισιωμένο, που σέβεται το δικαίωμα των εργαζομένων στην αποσύνδεση και τους προσφέρει τα απαραίτητα εφόδια για να πετύχουν σε αυτόν τον νέο τρόπο δουλειάς, βοηθάει γυναίκες και άνδρες να εξισορροπήσουν καλύτερα την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή, καθώς τους επιτρέπει να κερδίζουν χρόνο στη μετακίνηση από και προς τη δουλειά και να βρίσκονται στο σπίτι για τις ανάγκες των εξαρτώμενων μελών της οικογένειάς τους. Έτσι δίνονται ευκαιρίες σε όλο και περισσότερες γυναίκες, που ακόμα τείνουν να επιβαρύνονται δυσανάλογα με τις ευθύνες φροντίδας άλλων ατόμων, να μπορούν να εξελιχθούν επαγγελματικά.

Τέλος, κατά την περίοδο που γράφεται ο οδηγός αυτός, σχεδιάζονται και ορισμένες κρατικές πρωτοβουλίες για την ενίσχυση γυναικών και ανδρών στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, όπως το «*Νταντάδες της γειτονιάς*» που αφορά τη φύλαξη βρεφών ηλικίας 2 μηνών έως 2,5 ετών,<sup>100</sup> η θεσμοθέτηση της άδειας πατρότητας και οι χώροι φύλαξης βρεφών στις επιχειρήσεις.<sup>101</sup> Τα προγράμματα αυτά, εάν υλοποιηθούν με οργάνωση και υπευθυνότητα, μπορούν να δώσουν μία «ανάσα» ανακούφισης στις εργαζόμενες μητέρες και να έχουν οφέλη τόσο για την προσωπική όσο και για την επαγγελματική τους ζωή. Το σημαντικό, βέβαια, προκειμένου να αρθούν τα εμπόδια και οι δυσκολίες, δεν είναι να δημιουργούνται όλο και περισσότερα προγράμματα που να αφορούν αποκλειστικά τις γυναίκες αλλά να δομηθεί μια κοινωνία δίχως έμφυλα στερεότυπα και μια αγορά εργασίας που θα επιτρέπει και θα ενθαρρύνει όλα τα άτομα, ανεξαρτήτως φύλου, να συμμετέχουν ισότιμα και στις ευθύνες φροντίδας που προκύπτουν εκτός αυτής.

## 10. Αξιοποίηση του παρόντος υλικού

Στην ενότητα αυτή αναλύσαμε φαινόμενα και παθογένειες της εργασιακής πραγματικότητας του 21ου αιώνα, καθώς και ορισμένες από τις συνέπειές τους. Πώς όμως μπορεί ο/η εκπαιδευτικός ΣΕΠ να χρησιμοποιήσει τα στοιχεία αυτά; Αξιοποιώντας τις πληροφορίες που δίνονται εδώ, αλλά και άλλες που είναι ευρέως διαθέσιμες σε έρευνες και δημοσιεύσεις για την έμφυλη ανισότητα και το μέλλον της εργασίας, ο/η εκπαιδευτικός ΣΕΠ ενημερώνεται ο/η ίδιος/α, ενημερώνει τους/τις μαθητές/τριες του και συγχρόνως τους ευαισθητοποιεί με άμεσο τρόπο πάνω στα έμφυλα στερεότυπα και τις έμφυλες διακρίσεις.

100 Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων [LINK](#)

101 ό.π.

Αναλυτικότερα, ο/η εκπαιδευτικός βάσει του παρόντος υλικού είναι ενημερωμένος/η για τα δεδομένα που αφορούν και τα δύο φύλα εργασιακά. Έπειτα, ο/η μαθητής/τρια μέσω του υλικού αυτού μπορεί να ενημερωθεί για τα εργασιακά δεδομένα της εποχής και να προετοιμαστεί για τις συνθήκες που πρόκειται να αντιμετωπίσει. Τέλος, του/της δίνεται η δυνατότητα να γνωρίσει και να εντοπίσει τα έμφυλα στερεότυπα και τις έμφυλες διακρίσεις άσχετα από το φύλο στο οποίο ανήκει και να εμπλακεί σε μία εποικοδομητική συζήτηση με τους/τις συμμαθητές/τριες του/της.

# ΣΕΠ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

Στην ενότητα αυτή στρέφουμε το ενδιαφέρον μας στο πώς η επαγγελματική συμβουλευτική μπορεί να υποστηρίξει, ήδη από τον χώρο του σχολείου, την διαδικασία της επαγγελματικής ανάπτυξης των γυναικών και παρέχουμε συμβουλές και πλούσιο εκπαιδευτικό υλικό για την διδασκαλία του ΣΕΠ χωρίς έμφυλα στερεότυπα και στην πράξη.



# 1. Η σημασία του ΣΕΠ

Ο βασικός θεσμός εντός του εκπαιδευτικού συστήματος που μπορεί να συμβάλει στην κατάρριψη των επαγγελματικών στερεοτύπων και στην ενδυνάμωση των μαθητών και μαθητριών είναι ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (ΣΕΠ). Το μάθημα του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού έχει αλλάξει δομή πολλές φορές ανά τα χρόνια. Πλέον, σύμφωνα με το νόμο (2021),<sup>102</sup> ο ΣΕΠ ανεξαρτητοποιείται από τα Κ.Ε.Δ.Α.Σ.Υ. (πρώην Κ.Ε.Σ.Υ.) και μεταφέρεται στην εκάστοτε Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση κάθε Περιφέρειας, ενώ για τις όμορες σχολικές μονάδες θα δημιουργηθεί ένα Γραφείο Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Την ευθύνη του μαθήματος για κάθε περιφέρεια αναλαμβάνει ένας/μία εκπαιδευτικός με ειδίκευση στον ΣΕΠ ή, εάν δεν υπάρχει ενδιαφέρον από κάποιο άτομο με την ανάλογη ειδίκευση, από έναν ή μία εκπαιδευτικό με οργανική θέση στην εκάστοτε περιφέρεια. Μέχρι τη στιγμή που γράφονταν αυτές οι γραμμές, δεν είχε γίνει γνωστή η νέα δομή του μαθήματος.

Στα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑ.Λ.) ο ΣΕΠ συνεχίζει να αποτελεί μάθημα του αναλυτικού προγράμματος και να διδάσκεται κανονικά, με βασικό σκοπό να εφοδιάσει τους μαθητές και τις μαθήτριες με τις απαραίτητες πληροφορίες, γνώσεις και δεξιότητες που θα επιτρέψουν τη σταδιακή ένταξή τους σε μια δυναμικά μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας αλλά και στην ενεργό κοινωνική ζωή. Οι ειδικότεροι στόχοι του μαθήματος είναι να βοηθήσει τους μαθητές και τις μαθήτριες να ενισχύσουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που θα διαμορφώσουν τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους αποφάσεις, να τους ενημερώσει για τις εξελίξεις στον εργασιακό τομέα, να τους παρέχει την απαιτούμενη πληροφόρηση για τον τομέα που ενδιαφέρει το κάθε άτομο και να τους/τις προετοιμάσει για το ρόλο του/της εργαζόμενου/νης προκειμένου να έχουν μια ομαλή ένταξη στην αγορά εργασίας.<sup>103</sup>

Το μάθημα, λοιπόν, οφείλει να έχει ως κέντρο το μαθητή και τη μαθήτρια και να μπορεί να ανταποκριθεί στις ανάγκες και τις απαιτήσεις της εκάστοτε ομάδας. Αξίζει να σημειωθεί πως στα ΕΠΑ.Λ. το μάθημα δεν αφορά αποκλειστικά στον σχολικό επαγγελματικό προσανατολισμό αλλά και στην ασφάλεια και την υγεία στο χώρο εργασίας. Μέσω αυτού οι καθηγητές/τριες είναι σε θέση να δώσουν τα απαραίτητα εφόδια στους μαθητές και τις μαθήτριες τους για να επιλέξουν και να ακολουθήσουν τη σταδιοδρομία που μοιάζει καταλληλότερη για τον καθένα και την καθεμία ξεχωριστά.

## 2. Επαγγελματική Συμβουλευτική

Η Επαγγελματική Συμβουλευτική έχει ψυχολογική χροιά, καθώς υποβοηθά το άτομο στη λήψη αποφάσεων. Σκοπός της είναι να μπορέσει το άτομο να αναπτύξει τις δεξιότητές του, ώστε να λαμβάνει καλύτερες επαγγελματικές αποφάσεις, να βελτιώσει τις δεξιότητές του στην αναζήτηση εργασίας, να αναπτύξει την επαγγελματική του ωριμότητα και να αυξήσει την απόδοσή

102 Νόμος 4823/2021 - ΦΕΚ 136/Α/3-8-2021 (Άρθρα 1- 103) [LINK](#)

103 ό.π.

του στην εργασία και την ικανοποίησή του από αυτή.<sup>104</sup> Καλύπτει, επομένως, *όλες τις φάσεις της προετοιμασίας ενός ανθρώπου για τη μελλοντική επαγγελματική του ζωή, ενισχύει παράλληλα την προσωπική του ανάπτυξη, και αφορά μια δια βίου διαδικασία με εξελικτική προσέγγιση*.<sup>105</sup> Πιο συγκεκριμένα η επαγγελματική συμβουλευτική ασχολείται με:<sup>106</sup>

- την υποστήριξη του ατόμου που αφορά τον επαγγελματικό του προσανατολισμό
- την αναζήτηση εργασίας
- τη διαχείριση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας
- τη διαχείριση των πολλαπλών μεταβάσεων που ενδέχεται να αντιμετωπίσει το άτομο στην επαγγελματική του πορεία
- τα προβλήματα που αντιμετωπίζει το άτομο κατά την εργασία του
- την ισορροπία μεταξύ του εργασιακού ρόλου και των υπόλοιπων ρόλων που αναλαμβάνει το άτομο στη ζωή του

Αντίστοιχα με τον επαγγελματικό σύμβουλο λειτουργεί και ο/η εκπαιδευτικός ΣΕΠ, ο/η οποίος/α μπορεί να περιορίζεται στο σχολικό περιβάλλον, όμως η δράση του ξεπερνάει τα σύνορα του σχολείου, καθώς οι μαθητές και οι μαθήτριές του/της, όταν τελειώσουν το σχολείο, θα είναι ενεργοί πολίτες της κοινωνίας. «Ο επαγγελματικός προσανατολισμός αναφέρεται σε όλες τις μορφές παρεμβάσεων, στρατηγικών και τεχνικών που έχουν ως στόχο την παροχή βοήθειας στο άτομο σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης, επιλογής και σχεδιασμού σταδιοδρομίας.»<sup>107</sup> Ο/Η καθηγητής/τρια ΣΕΠ θα χρησιμοποιήσει τις γνώσεις του/της στην επαγγελματική συμβουλευτική ως μέσο για να δώσει τα απαραίτητα εφόδια στους μαθητές και στις μαθήτριες του, προκειμένου να αποκτήσουν συνείδηση των ενδιαφερόντων τους και να γνωρίσουν την αγορά εργασίας, έτσι ώστε να διευκολυνθούν στην επαγγελματική τους ανάπτυξη και δράση. Όπως ένας/μία επαγγελματικός σύμβουλος, ο/η καθηγητής/τρια ΣΕΠ θα πληροφορήσει τους μαθητές και τις μαθήτριες σχετικά με τα επαγγέλματα, τις προοπτικές που έχουν και τι ακριβώς περιλαμβάνουν, καθώς και για τις σχολές και τα τμήματα των πανεπιστημίων στα οποία αφορούν τα επαγγέλματα που τους/τις ενδιαφέρουν.<sup>108</sup> Αξίζει να σημειωθεί, πως ο/η εκπαιδευτικός έχει άμεση επιρροή στους μαθητές και στις μαθήτριες και κατ' επέκταση οι απόψεις του/της έχουν άμεσο αντίκτυπο στις αντιλήψεις και τις επιλογές αυτών. Επομένως, οφείλει να είναι προσεκτικός/ή για τις απόψεις που μεταφέρει, καθώς αυτές μπορούν να επηρεάσουν θετικά ή αρνητικά τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των μαθητών και των μαθητριών. Γι' αυτό είναι σημαντικό η προσέγγισή του να είναι απαλλαγμένη από έμφυλα στερεότυπα και έμφυλες διακρίσεις.

104 Σωτηρία Α. Καρολίδου, Σύγχρονες θεωρητικές προσεγγίσεις [LINK](#)

105 Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αικατερίνη Αργυροπούλου, Νίκος Δρόσος, «Επαγγελματική συμβουλευτική και διαχείριση σταδιοδρομίας: Τετράδιο εργασίας», σ. 8 [LINK](#)

106 ό.π., σσ. 8-9

107 ό.π., σ. 9

108 ό.π., σ. 11

### 3. Δεξιότητες εκπαιδευτικών ΣΕΠ

Οι εκπαιδευτικοί Σ.Ε.Π., όπως αναφέρεται και στον Οδηγό Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον τομέα της Εκπαίδευσης,<sup>109</sup> οφείλουν:

- **να γνωρίζουν την αγορά εργασίας και την εκπαίδευση**, τόσο σε εθνικό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο, προκειμένου να μπορούν να συμβουλευθούν επαρκώς τους μαθητές και τις μαθήτριες τους σε θέματα κατάρτισης και απασχόλησης.
- **να παρέχουν την απαραίτητη πληροφόρηση και στήριξη**, έτσι ώστε οι μαθητές και οι μαθήτριες να αναπτύξουν τις κατάλληλες δεξιότητες για την επαγγελματική τους ανάπτυξη.

Ακόμη, σημαντικό είναι οι εκπαιδευτικοί ΣΕΠ:

- **να αναπτύξουν τις δεξιότητες επικοινωνίας τους**, έτσι ώστε να δημιουργούν ειλικρινείς και δημιουργικές σχέσεις με τους μαθητές και τις μαθήτριες.
- **να μπορούν να αξιολογούν την κάθε περίπτωση ξεχωριστά** και να παρεμβαίνουν εξατομικευμένα για κάθε παιδί.
- **να χρησιμοποιούν έναν κώδικα επικοινωνίας** που να ανταποκρίνεται κατάλληλα στην εκάστοτε περίπτωση.
- να μπορούν **να θέσουν όρια** μεταξύ των ίδιων και των μαθητών/τριών τους και όταν καταλάβουν ότι χρειάζεται η παρέμβαση κάποιου ειδικού να είναι σε θέση να το κάνουν.
- να μπορούν **να αναγνωρίσουν τα προτερήματα του κάθε παιδιού και εφήβου** και να τα εξελίσσουν, καθώς και να αξιοποιούν τη δύναμη του περιβάλλοντος του κάθε μαθητή και μαθήτριας.
- **να αναγνωρίζουν ότι άθελά τους γίνονται και οι ίδιοι φορείς στερεοτύπων.** Έτσι, προκειμένου να είναι ομαλή και προσοδοφόρα η συμβουλευτική διαδικασία, οι εκπαιδευτικοί οφείλουν **να τα εντοπίζουν και να τα διαχειρίζονται**, ώστε να λειτουργούν ως θετικό παράδειγμα και αντικειμενικοί μέντορες προς τους μαθητές και τις μαθήτριές τους.

Η Συμβουλευτική, άλλωστε, είναι μια αμφίδρομη διαδικασία επικοινωνίας,<sup>110</sup> όπου ο/η εκπαιδευτικός-σύμβουλος λειτουργεί υποστηρικτικά και βοηθητικά, δεν κατευθύνει, ούτε επιβάλλει τις απόψεις του, αλλά με τη στάση και τον τρόπο συμπεριφοράς του επηρεάζει τις αντιδράσεις και τις απόψεις των μαθητών και των μαθητριών του.

109 Οδηγός Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον τομέα της Εκπαίδευσης, σ. 92 [LINK](#)

110 Συμβουλευτική (2008), Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, σ. 8 [LINK](#)

Επιπρόσθετα, είναι σημαντικό οι εκπαιδευτικοί-σύμβουλοι:

- **να αναπτύσσουν σχέσεις και συνεργασίες και με άλλους/ες εκπαιδευτικούς της σχολικής μονάδας**, ώστε να βοηθήσουν κι εκείνοι/ες μέσα από το μάθημα τους την ανάπτυξη μαθητών και μαθητριών. Για παράδειγμα, θα ήταν χρήσιμο οι εκπαιδευτικοί να ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου στο εκάστοτε μάθημα και να αξιοποιούν τη διδακτική στιγμή για θεώρηση και συζήτηση σχετικά με τα στερεότυπα που μπορεί να διαφαίνονται μέσα από τα σχολικά εγχειρίδια, ή άλλες πτυχές της εκπαιδευτικής διαδικασίας.
- **να ενθαρρύνουν τα κορίτσια στα μαθήματα που θεωρούνται «αγορίστικα»** και να τους δίνουν την απαραίτητη προσοχή και το βήμα για να εκφράζονται χωρίς δισταγμό, και αντίστοιχα στα αγόρια στα μαθήματα που, συνήθως, συμμετέχουν περισσότερο τα κορίτσια.
- **να αναπτύξουν δεξιότητες επικοινωνίας και συνεργασίας** προκειμένου να συντονίζουν δράσεις με σκοπό τη σύνδεση του σχολείου με την τοπική κοινωνία και με τους γονείς.<sup>111</sup>

**Σχετικά με τον παράγοντα φύλο**, οι εκπαιδευτικοί ΣΕΠ οφείλουν:

- **να αναγνωρίζουν τα συντηρητικά και πατριαρχικά στοιχεία της σύγχρονης κοινωνίας**, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο τα έμφυλα στερεότυπα ενισχύονται καθημερινά. Μέσα από την αναγνώριση αυτή, προκύπτει και η ετοιμότητα των ίδιων των εκπαιδευτικών **να επιδιώκουν την κατάρριψη των στερεοτύπων αυτών, τη στιγμή που συμβαίνουν**, εντός της σχολικής κοινότητας. Χρειάζεται, με άλλα λόγια, να γίνεται σαφές στους μαθητές και στις μαθήτριες, πως το φύλο δεν αποτελεί περιορισμό ούτε προορισμό και πως κάθε άνθρωπος έχει θετικά και αρνητικά χαρακτηριστικά τα οποία συνθέτουν την ιδιαίτερη προσωπικότητά του. Μέσω του σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής σκοπός είναι να ενισχυθούν τα θετικά χαρακτηριστικά, έτσι ώστε να αξιοποιηθούν στην προσωπική και επαγγελματική ζωή του ατόμου. Ακόμη, είναι σημαντικό να γίνει σαφές σε όλους/όλες τους/τις μαθητές/τριες, ότι οι δεξιότητες και οι προτιμήσεις του κάθε ατόμου δεν προκύπτουν μονομερώς από το φύλο του, αλλά είναι το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης πολλών παραγόντων. Επομένως, είναι μάταιο και καθόλου εποικοδομητικό να μπαίνομε στη διαδικασία έμφυλων διαχωρισμών, είτε για τον εαυτό μας είτε για άλλα άτομα.
- **να έχουν όμοια συμπεριφορά**, ίση αντιμετώπιση σε αγόρια και κορίτσια στη σχολική τάξη και σε ολόκληρη την εκπαιδευτική διαδικασία.

Αυτό μπορεί να σημαίνει, πως όταν γίνονται συζητήσεις σχετικές με επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται «ανδρικά», ο/η εκπαιδευτικός πρέπει να παρεμβαίνει και να τονίζει πως κανένα επάγγελμα δεν είναι για άντρες ή αντίστοιχα για γυναίκες, και πως ο καθένας και η κάθε μία μπορούν να ακολουθήσουν οποιαδήποτε επαγγελματική πορεία νιώθουν ότι τους και τις ευ-

111 Οδηγός Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον τομέα της Εκπαίδευσης [LINK](#)



χαριστεί περισσότερο. Να μην αποθαρρύνονται, επομένως οι έφηβοι/ες για την εκπαίδευση και την επαγγελματική πορεία που θέλουν να ακολουθήσουν, λόγω του φύλου τους και των έμφυλων στερεοτύπων που υπάρχουν στην κοινωνία.

Επιπλέον, οφείλουν:

- **να λαμβάνουν υπόψη πώς αντιμετωπίζει η κοινωνία τα κορίτσια και να προσπαθούν να μην αναπαράγουν τα δεδομένα στερεότυπα**, όπως για παράδειγμα την ομορφιά και την καλοσύνη, ως χαρακτηριστικά που θα τους διευκολύνουν στην αγορά εργασίας. Αντίστοιχα, στα αγόρια δεν πρέπει να δικαιολογείται οποιαδήποτε ταραχώδης συμπεριφορά μόνο και μόνο επειδή είναι αγόρια - η επισήμανση δηλαδή του φύλου δεν μπορεί να λειτουργεί ως απαλλακτικός παράγοντας.
- **να επαινούν τους μαθητές και τις μαθήτριες όχι τόσο για τα υποτιθέμενα έμφυτα ταλέντα και χαρακτηριστικά τους**, αλλά κυρίως για τη συνειδητή προσπάθεια που επενδύουν προκειμένου να αναπτύξουν τις δεξιότητες που θα τους βοηθήσουν να επιτύχουν τους στόχους τους.

Τέλος, για να μπορέσει ο/η εκπαιδευτικός να ανταποκριθεί σε μία εποχή γοργών αλλαγών και εξελίξεων, οφείλει να επιμορφώνεται διαρκώς προκειμένου να ενισχύσει την ισότητα των φύλων στις σχολικές μονάδες.

## 4. ΣΕΠ χωρίς έμφυλα στερεότυπα στην πράξη

Προκειμένου να επιτευχθεί μια εκπαίδευση στον σχολικό επαγγελματικό προσανατολισμό που θα στοχεύει στην κατάρριψη των έμφυλων στερεοτύπων, οι καθηγητές/τριες μπορούν να ακολουθήσουν μερικές ή όλες από τις παρακάτω πρακτικές και να τις συνδυάσουν με άλλες δραστηριότητες που έχουν ήδη σχεδιάσει για την πιο αποτελεσματική πραγματοποίηση της δουλειάς μέσα στην τάξη:

- Κατά την προετοιμασία του εκπαιδευτικού υλικού του μαθήματος, οι εκπαιδευτικοί καλούνται να το εξετάζουν όσο γίνεται ως εξωτερικοί παρατηρητές. Να **θέτουν** δηλαδή **ερωτήματα στον εαυτό τους**, τα οποία μπορούν να τους αποκαλύψουν στερεοτυπικές αντιλήψεις που πιθανόν τους έχουν ξεφύγει ασυναίσθητα. Τέτοια ερωτήματα είναι:
  - 1) Το υλικό που χρησιμοποιώ είναι συμπεριληπτικό;
  - 2) Απευθύνεται ισότιμα και στα δύο φύλα;
  - 3) Μήπως το συγκεκριμένο άρθρο/βίντεο που χρησιμοποιώ διαιωνίζει στερεοτυπικές αντιλήψεις;
  - 4) Απευθύνομαι με τον ίδιο τρόπο στα αγόρια και στα κορίτσια της τάξης μου;

- Σημαντικό είναι επίσης οι εκπαιδευτικοί να **χρησιμοποιούν κατά το δυνατόν συμπεριληπτική γλώσσα**. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί, πρώτον μέσω της χρήσης του αρσενικού και του θηλυκού άρθρου, ειδικά όταν γίνεται αναφορά σε επαγγέλματα που τα συναντάμε μόνο στο αρσενικό γένος. Για παράδειγμα: ο/η δικηγόρος, ο/η πολιτικός, ο/η εκπαιδευτικός. Δεύτερον, στις λέξεις και τα επαγγέλματα που τα συναντάμε και στο θηλυκό γένος, να γίνεται αναφορά σε αυτά με τη χρήση τόσο του άρθρου όσο και των καταλήξεων και των δύο γενών. Για παράδειγμα: “κάθε μαθητής/μαθήτρια θα πρέπει να έχει την ευκαιρία να ακολουθήσει το επάγγελμα που αυτός/αυτή επιθυμεί”. Πρόκειται για μία απλή αλλαγή με σημαντικά αποτελέσματα, αφού ο σεξισμός στη γλώσσα εντείνει τις έμφυλες διακρίσεις.
- Όταν εντοπίζουν στα **σχολικά εγχειρίδια** του μαθήματος ΣΕΠ εικόνες, αναφορές ή/ και παραδείγματα που διαιωνίζουν τα έμφυλα στερεότυπα, οι εκπαιδευτικοί μπορούν και χρειάζεται να παίρνουν θέση και να μπαίνουν σε μια διαδικασία σχολιασμού αυτών. Να τα αναγνωρίζουν, δηλαδή, να μην τα προσπερνούν, αλλά να παρακινούν τα παιδιά σε συζήτηση γύρω από αυτά και να τονίζουν ότι τέτοιες αντιλήψεις είναι προβληματικές και πρέπει να εκλείψουν και να μην αναπαράγονται. Για παράδειγμα, στην περίπτωση όπου στο σχολικό βιβλίο γίνεται αναφορά σε αγγελία εργασίας, στην οποία καθορίζονται το φύλο και η εμφάνιση του υποψήφιου/της υποψήφιας, ο/η εκπαιδευτικός οφείλει να αναφερθεί στον σεξισμό της αγγελίας αυτής και να μην την προσπεράσει εστιάζοντας μόνο στην εξοικείωση των μαθητών/τριων με τους τρόπους εύρεσης εργασίας (σχολικό εγχειρίδιο «Σχεδιάζω το μέλλον μου» Α΄ Τάξη ΕΠΑ.Λ, σελ.35).
- Οι εκπαιδευτικοί καλούνται επίσης να αξιοποιούν **την σύγχρονη αρθρογραφία**, καθώς και **σχετικές δημοσιεύσεις στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και στο διαδίκτυο εν γένει**. Οι έφηβοι/ες σήμερα είναι πάρα πολύ εξοικειωμένοι/ες με το διαδίκτυο και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης αποτελούν μέρος της καθημερινότητάς τους. Επιπλέον, το υλικό, το οποίο καθημερινά δημοσιεύεται στο διαδίκτυο, προσφέρει πλούσιο υλικό τόσο αναφορικά με το περιεχόμενο και τις θεματικές που αναπτύσσονται όσο και με τις απόψεις και τις αντιλήψεις που αναπαράγονται στον δημόσιο λόγο. Η εκπαιδευτική δραστηριότητα «Αποδομώντας έμφυλα στερεότυπα» μπορεί να αποτελέσει ένα καλό παράδειγμα αξιοποίησης του διαδικτύου στην εκπαιδευτική διαδικασία.
- Εξίσου σημαντική είναι η αξιοποίηση από τους/τις εκπαιδευτικούς της **τέχνης** και της **λογοτεχνίας**. Μέσα από τις διάφορες μορφές τέχνης (μουσική, θέατρο, κινηματογράφος, φωτογραφία) και την λογοτεχνία παρουσιάζονται κοινωνικά φαινόμενα, κοινωνικές αντιλήψεις και δράσεις εναντίωσης στα κακώς κείμενα. Αυτό το υλικό μπορεί να αποτελέσει εξαιρετική αφορμή για συζήτηση με τους/τις μαθητές/τριες πάνω σε θεματικές που αφορούν τα έμφυλα στερεότυπα, τις μισθολογικές διακρίσεις, την ασυνείδητη προκατάληψη, τα διπλά κριτήρια κτλ. Η εκπαιδευτική δραστηριότητα «In a parallel universe» μπορεί να αποτελέσει ένα καλό παράδειγμα αξιοποίησης της τέχνης της φωτογραφίας στην εκπαιδευτική διαδικασία.

- Οι εκπαιδευτικοί μπορούν επίσης να αξιοποιούν **παιχνίδια** που είναι ήδη γνωστά στα παιδιά και να τα παραλλάσσουν, ώστε να εξυπηρετούν το μάθημα. Έτσι, η παράδοση γίνεται πιο διασκεδαστική ενώ συγχρόνως εκπαιδεύει τους/τις μαθητές/τριες. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η εκπαιδευτική δραστηριότητα του οδηγού “Ποιος/Ποια είμαι;” που αποτελεί μια παραλλαγή του επιτραπέζιου παιχνιδιού «Μάντεψε ποιος».
- Βοηθητική μπορεί να είναι επίσης η οργάνωση **επισκέψεων σε διάφορους χώρους εργασίας**, όπου οι μαθητές/τριες θα έχουν την δυνατότητα να συζητήσουν με τους/τις επαγγελματίες του χώρου. Στην περίπτωση αυτή καλό θα είναι, να υπάρξει μία προετοιμασία πριν την επίσκεψη αναφορικά με τις ερωτήσεις που πρόκειται να γίνουν, ώστε η συζήτηση να μην επικεντρωθεί μόνο στα προσόντα του/της υποψηφίου εργαζόμενου/ης. Στόχος είναι οι μαθητές/τριες να μάθουν συνολικά για το επάγγελμα και να γίνει συζήτηση και πάνω στα έμφυλα στερεότυπα και τις έμφυλες διακρίσεις.
- Τέλος, οι εκπαιδευτικοί ΣΕΠ μπορούν πλέον να αξιοποιήσουν το **υλικό** που προτείνεται **στις ενότητες του οδηγού**: 1) Εργαλεία ευαισθητοποίησης, 2) Οπτικοακουστικό υλικό σχετικά με τις έμφυλες διακρίσεις, 3) Εργαλεία ενημέρωσης 4) Πληροφόρηση μέσω διαδικτύου.

## 5. Εργαλεία ευαισθητοποίησης μαθητών/τριών

Προκειμένου να ευαισθητοποιήσουν τους μαθητές και τις μαθήτριές τους, οι εκπαιδευτικοί ΣΕΠ μπορούν να αξιοποιήσουν οπτικοακουστικό υλικό, ιστοσελίδες και έρευνες που σχετίζονται άμεσα με την ισότητα των φύλων. Η χρήση οπτικοακουστικού υλικού ως εκπαιδευτικό βοήθημα κρίνεται ιδιαίτερως ωφέλιμη, καθώς μπορεί να προσελκύσει και να συγκρατήσει πιο αποτελεσματικά το ενδιαφέρον των μαθητών/τριών και να τους/τις εμπλέξει με επιτυχία σε δραστηριότητες προβληματισμού και συζήτησης γύρω από τα έμφυλα στερεότυπα, την επίδρασή τους στις επαγγελματικές επιλογές και τις διαφορετικές προοπτικές των επαγγελμάτων.

Ακόμη, χρήσιμο θα ήταν να ενημερώσουν τους μαθητές/τριες για τους οργανισμούς που αφορούν επαγγελματικά τους νέους και τις νέες, προτρέποντάς τους/τες να ενημερώνονται από εκεί για τις δυνατότητες και τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας (βλ. Ενότητα Εξελίξεις στην αγορά εργασίας).

Εξίσου σημαντικό είναι να δίνεται η πληροφόρηση στους μαθητές και τις μαθήτριες σχετικά με τα πανεπιστήμια και τις σχολές που υπάρχουν βάσει των ενδιαφερόντων τους, να τους παρέχεται ο οδηγός σπουδών, έτσι ώστε να έρχονται σε μία πρώτη επαφή με την πανεπιστημιακή πραγματικότητα, προτού κληθούν να συμπληρώσουν το μηχανογραφικό τους, και να έχουν την ευκαιρία να συζητήσουν τις σκέψεις τους με τους εκπαιδευτικούς τους.

Επίσης, μέσα από προγράμματα που θα μπορούσαν να ενταχθούν στο σχολικό πρόγραμμα, όπως οι Ημέρες Σταδιοδρομίας ή Ημέρες Επαγγελμάτων, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να προωθήσουν την ισότητα των φύλων. Οι μαθητές και οι μαθήτριες σε αυτές τις θεματικές ημέρες,

που θα αφορούν στην επαγγελματική σταδιοδρομία, θα έχουν τη δυνατότητα να γνωρίζουν και να έρχονται σε επαφή με διαφορετικά επαγγέλματα και με επαγγελματίες του εκάστοτε χώρου. Η προβολή προτύπων θα λειτουργήσει ενθαρρυντικά, καθώς τα παιδιά θα έχουν τουλάχιστον ένα από παράδειγμα αναφοράς για αυτό που ενδεχομένως σκέφτονται. Μάλιστα, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να φροντίζουν οι επαγγελματίες που θα γνωρίζουν τα παιδιά να μην είναι οι αναμενόμενοι/ες, να ξεφεύγουν δηλαδή από τα στερεότυπα: για παράδειγμα αν πρόκειται για το επάγγελμα του/της πυροσβέστη, ο εκπαιδευτικός μπορεί να βρει μία γυναίκα πυροσβέστη προκειμένου τα παιδιά να την γνωρίσουν και να έχουν την ευκαιρία να αναστοχαστούν πάνω στο κατά πόσο το επάγγελμά της είναι τελικά αποκλειστικά ανδρικό.<sup>112</sup>

Τέλος, το υλικό που ακολουθεί, μπορεί να αξιοποιηθεί από τους εκπαιδευτικούς και για προσωπική χρήση, προκειμένου να εμβαθύνουν περισσότερο σε ζητήματα έμφυλων στερεοτύπων και διακρίσεων.

---

112 Μαρία Αγγελή, «GenderEd: Καταπολεμώντας τα στερεότυπα του φύλου στην εκπαίδευση» [LINK](#)

## ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΕΜΦΥΛΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

[Gender stereotypes and education](#) (βίντεο)

[Σtereότυπα από κούνια](#) (βίντεο)

[Riley On Marketing](#) (βίντεο)

[Girl toys vs boy toys: The experiment - BBC Stories](#) (βίντεο)

[Πες μου το φύλο σου να σου πω τι θα γίνεις](#) (βίντεο)

[Η Τέλεια Γυναίκα](#) (βίντεο)

[The Effects Of Sexism On Children Reactions To Female Discrimination 1](#) (βίντεο)

[Inspiring The Future - Redraw The Balance](#) (βίντεο)

[Εκπαιδευτικοί Ενεργοποιητές](#) (βίντεο)

[Φύλα και στερεότυπα στην ανατροφή μας](#) (βίντεο)

[Φύλα και στερεότυπα στην καθημερινότητα](#) (βίντεο)

[Φύλο, σπουδές και εργασία](#) (βίντεο)

Οι Σουφραζέτες, ταινία, 2015

## ΕΡΕΥΝΕΣ

[Δείκτης Ισότητας Φύλων 2021: Ουραγός η Ελλάδα στην ΕΕ](#)

[Πού βρίσκεται η Ελλάδα στον Ευρωπαϊκό Δείκτη Ισότητας;](#)

[Τι μάθαμε από την έρευνά μας για τον Χρηματοοικονομικό Αλφαριθμητισμό των Γυναικών](#)

[Γιατί οι σκανδιναβικές χώρες τα πάνε τόσο καλά στα θέματα ισότητας;](#)

[Το έμφυλο χάσμα στη χρηματοδότηση](#)

[Τι είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και πώς υπολογίζεται;](#)

[Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας \(ΚΕΘΙ\) - Προσδιοριστικοί Παράγοντες](#)

[Δικαιώματα των γυναικών: υπάρχει πράγματι ισότητα των φύλων στην Ευρώπη;](#)

[Δικαιώματα των Γυναικών και Ισότητα των Φύλων](#)

[Empowering women in the EU and beyond leadership and conflict resolution](#)

[Education Indicators Focus](#)

[Διακρίσεις λόγω ταυτότητας φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού: δεδομένα, θεσμικό πλαίσιο και ποιοτική διερεύνηση](#)

[Σχολείο χωρίς στερεότυπα | Ένα πρόγραμμα για την ισότητα στο σχολείο](#)

[Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών](#)

## ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΜΕΣΩ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ

Το διαδίκτυο είναι το βασικότερο εργαλείο που μπορεί να αξιοποιήσει ο/η σύμβουλος και ο/η συμβουλευόμενος/η προκειμένου να πληροφορηθούν και να ενημερωθούν για τα όποια ζητήματα τους απασχολούν. Στις παρακάτω ιστοσελίδες, το ενδιαφερόμενο άτομο μπορεί να ενημερωθεί για τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές που έχει, τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας και να ενισχύσει την επαγγελματική του ανάπτυξη μέσω της επαγγελματικής συμβουλευτικής (mentoring).

- **Εγχειρίδια – εργαλεία ΣΥΕΠ**

Ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. με στόχο την επιστημονική στήριξη των φορέων και των στελεχών εκπονεί σε συστηματική βάση επιστημονικά εγχειρίδια και εργαλεία Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Τα επιστημονικά εγχειρίδια και ενημερωτικά έντυπα εκδίδονται σε έντυπη ή/και ηλεκτρονική μορφή και είναι στη διάθεση κάθε ενδιαφερόμενου/ης [www.eoppep.gr/index.php/el/work-guidance-and-consulting/eoppep-science-actions/syep-tools-manuals](http://www.eoppep.gr/index.php/el/work-guidance-and-consulting/eoppep-science-actions/syep-tools-manuals)

- **Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης, Συμβουλευτικής εργαζομένων και ανέργων**

του (ΙΝΕ Γ.Σ.Ε.Ε.), όπου οι εργαζόμενοι/ες και οι άνεργοι/ες μπορούν να πληροφορηθούν για κάθε φύσης εργασιακά ζητήματα. [www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliforosis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/](http://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliforosis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/)

- Το **Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού** (ΕΙΕΑΔ), εποπτευόμενος φορέας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης έχει αναπτύξει το Μηχανισμό Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας και ανακοινώνει τα αποτελέσματα των ερευνών που διεξάγει ανά εξάμηνο με στόχο την έγκαιρη και έγκυρη πληροφόρηση των φορέων και ενδιαφερόμενων πολιτών για τα βασικά χαρακτηριστικά και εξελίξεις στην Ελληνική Αγορά Εργασίας, το Δυναμισμό των Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας και των Επαγγελμάτων καθώς και για θέματα Προσόντων, Ικανοτήτων και Δεξιοτήτων.

[www.eiead.gr](http://www.eiead.gr)

- Το **Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης** (CEDEFOP) εκδίδει κατά περιόδους σύντομα ενημερωτικά σημειώματα για τις τάσεις στην αγορά εργασίας της Ευρώπης, τις ζητούμενες δεξιότητες κ.ά.

[epso.europa.eu/job-opportunities/institutions-and-agencies/2144-edefop-european-centre-development-vocational\\_el](http://epso.europa.eu/job-opportunities/institutions-and-agencies/2144-edefop-european-centre-development-vocational_el)

- Ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ) εκπονεί μελέτες και υλικό πληροφόρησης για την αγορά εργασίας.

[www.eoppep.gr/index.php/el/](http://www.eoppep.gr/index.php/el/)

- Ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ)  
[www.sev.org.gr/](http://www.sev.org.gr/)
- Το Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ προσφέρει επιστημονικά τεκμηριωμένες αναλύσεις για την αγορά εργασίας.  
[ineobservatory.gr/](http://ineobservatory.gr/)
- Η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματικών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΒΕΕ) δημοσιεύει τακτικά σχετικές έρευνες και μελέτες για την αγορά εργασίας, την απασχόληση και τις οικονομικές τάσεις.  
[www.gsevee.gr/](http://www.gsevee.gr/)  
[imegsevee.gr/](http://imegsevee.gr/)
- Το Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε. (ΙΝΕ Γ.Σ.Ε.Ε.)<sup>113</sup>  
[www.inegsee.gr/](http://www.inegsee.gr/)

---

113 ΕΟΠΠΕΠ, «Τι συμβαίνει στην αγορά εργασίας;» [LINK](#)



## **ΧΡΗΣΙΜΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ**

Οι μαθητές κι οι μαθήτριες μπορούν να ανακαλύψουν τις σχολές που υπάρχουν στη χώρα, τα επαγγέλματα που μπορούν να ακολουθήσουν και πληροφορίες για αυτά και για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

**Επαγγελματικός προσανατολισμός**

[sep4u.gr](http://sep4u.gr)

**Επαγγέλματα**

[sep4u.gr/professional-monographs](http://sep4u.gr/professional-monographs)

**Κατάλογος Επαγγελματικών Περιγραμμάτων**

[www.eoppep.gr/index.php/en/33-katalogos\\_perigrammaton](http://www.eoppep.gr/index.php/en/33-katalogos_perigrammaton)

**Αναζήτηση επαγγελμάτων**

[epagelmata.oaed.gr](http://epagelmata.oaed.gr)

**Επαγγελματικός προσανατολισμός & εκπαιδευτικές επιλογές**

[www.edujob.gr](http://www.edujob.gr)

**Κατηγορίες επαγγελμάτων**

[edujob.gr/kathgories-epaggelmaton](http://edujob.gr/kathgories-epaggelmaton)

**Σύστημα αναζήτησης επαγγελμάτων**

[edujob.gr/systhma-anazhthshs-epaggelmatos](http://edujob.gr/systhma-anazhthshs-epaggelmatos)

**Πράσινα επαγγέλματα**

[edujob.gr/node/118591](http://edujob.gr/node/118591)

**Εκπαιδευτικές επιλογές**

[gostudy.gr](http://gostudy.gr)

**Βίντεο επαγγελμάτων από επαγγελματίες**

[www.eoppep.gr/teens/index.php/professional-video](http://www.eoppep.gr/teens/index.php/professional-video)

**Επαγγέλματα με μέλλον**

[www.youtube.com/results?search\\_query=%23SEV4jobs](http://www.youtube.com/results?search_query=%23SEV4jobs)

Εκπαιδευτικό πρόγραμμα

[uniqueminds.gr/#info](http://uniqueminds.gr/#info)

Εκπαιδευτικό πρόγραμμα

[www.thetippingpoint.org.gr](http://www.thetippingpoint.org.gr)

Εκπαιδευτικές επιλογές

[www.youtube.com/channel/UC\\_PRRmTSz04wnXOqyYka2Jg/videos](http://www.youtube.com/channel/UC_PRRmTSz04wnXOqyYka2Jg/videos)

Εκπαιδευτικές επιλογές

[greekwomeninstem.com/gr](http://greekwomeninstem.com/gr)

Εκπαιδευτικός και επαγγελματικός προσανατολισμός

[www.compass.mysch.gr](http://www.compass.mysch.gr)

Σύνδεσμος Επιχειρηματιών Γυναικών Ελλάδος Σ.Ε.Γ.Ε.

[www.sege.gr](http://www.sege.gr)

Έργο: Καλλιρόη - Δράσεις Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού με την οπτική του φύλου

[edu-gate.minedu.gov.gr/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=233:ergo-kalliroi-drasesi-symvouleftikis-kai-epaggelmatikoy-prosanatolismoy-me-tin-optiki-tou-fylou&Itemid=131](http://edu-gate.minedu.gov.gr/index.php?option=com_k2&view=item&id=233:ergo-kalliroi-drasesi-symvouleftikis-kai-epaggelmatikoy-prosanatolismoy-me-tin-optiki-tou-fylou&Itemid=131)

## Επίλογος

Οι ανισότητες στην αγορά εργασίας εξαρτώνται από πολλούς και διάφορους παράγοντες και για να εξαλειφθούν πρέπει να προωθηθεί η ισότητα σε όλο το εύρος της κοινωνίας, να καταρριφθούν τα έμφυλα στερεότυπα και να πάψει να υπάρχει ο επαγγελματικός διαχωρισμός λόγω φύλου. Οι έμφυλοι ρόλοι και τα στερεότυπα είναι υπεύθυνα για την *κατανομή εργασίας ανδρών και γυναικών στην οικογένεια, στην απασχόληση και στην κοινωνία γενικότερα, και είναι μοχλοί παραγωγής και αναπαραγωγής του χάσματος μεταξύ των φύλων.*<sup>114</sup> Τα βαθιά ριζωμένα έμφυλα στερεότυπα διατηρούν τις έμφυλες διαφορές επηρεάζοντας άμεσα τον καταμερισμό της εργασίας. Το σχολείο είναι από τους πιο σημαντικούς και βασικούς παράγοντες που μπορεί να ανατρέψει τις έμφυλες προκαταλήψεις και να οδηγήσει σε αλλαγές στην κοινωνία. Το σχολείο είναι φορέας αλλαγής μέσω των μελών του.

Ελπίζουμε ο οδηγός αυτός, να σας έδωσε περισσότερες γνώσεις, εργαλεία και κίνητρα για να τολμήσετε να κάνετε μαζί μας την αλλαγή, “χτίζοντας” ένα σχολείο χωρίς έμφυλα στερεότυπα. Ένα σχολείο όπου όλες είναι δυνατές, όλοι είναι ίσοι. Μαζί μπορούμε!

114 Μελέτη, Β., (2020), «Έμφυλα πρόσωπα σε κρίση: Η ισότητα των φύλων στην επαγγελματική και την πολιτική ζωή», εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, σσ. 87-88.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

# ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΕΜΦΥΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες που ακολουθούν, αποτελούν ενδεικτικά παραδείγματα δραστηριοτήτων, μέσω των οποίων μπορούμε να ευαισθητοποιήσουμε και να ενημερώσουμε τους μαθητές και τις μαθήτριάς μας για τα έμφυλα στερεότυπα και τις διακρίσεις στο χώρο της εργασίας.

Οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες είναι έτσι δομημένες, ώστε να αποτελούν ένα αυτοτελές 45λεπτο μάθημα.

Κάθε μία από αυτές βασίζεται σε ένα διαφορετικό οπτικοακουστικό ερέθισμα, καταδεικνύοντας σύγχρονα γεγονότα και θέτοντας στους/στις μαθητές/τριες προβληματισμούς.

## 1. Ποιος/Ποια είμαι;

**ΣΤΟΧΟΣ:** Η εκπαιδευτική δραστηριότητα «ποιος/ποια είμαι» έχει ως στόχο να δείξει έμπρακτα στους μαθητές και τις μαθήτριες την επιρροή που μας ασκούν τα έμφυλα στερεότυπα διακρίνοντας τα επαγγέλματα σε «ανδρικά» και «γυναικεία». Επιπλέον, στόχος είναι οι μαθητές και οι μαθήτριες να εξοικειωθούν με τον όρο “σεξιστική γλώσσα” και να αντιληφθούν την επιρροή της στην διαιώνιση των έμφυλων στερεοτύπων.

---

**ΔΙΑΡΚΕΙΑ:** 45’

---

### ΥΛΙΚΑ:

- Κάρτες προσωπικοτήτων (5)
- Κάρτες ερωτήσεων (2)

**Σημείωση:** Στο παρόν φύλλο εργασίας δίνεται ενδεικτικά ένας αριθμός 5 προσωπικοτήτων και 5 ερωτήσεων. Ωστόσο, το υλικό προσωπικοτήτων που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε είναι ανεξάντλητο, εμπλουτίζοντάς το και με δικό σας υλικό. Ρίξτε μια ματιά στα παρακάτω βιβλία για να πάρετε έμπνευση:

*«Ιστορίες της καληνύχτας για επαναστάτριες»*  
Ελένα Φαβίλι, εκδ. Ψυχογιός,

*«30 γυναίκες που άλλαξαν τον κόσμο και πως μπορείς να τον αλλάξεις κι εσύ»*  
Στέλλα Κάσδαγλη, εκδ. Πατάκη.

*«Ιστορίες για αγόρια που ονειρεύονται να αλλάξουν τον κόσμο»*  
Μάρβελ Γκ. Λ., εκδ. Ψυχογιός.

*«Ιστορίες της καληνύχτας για επαναστάτριες (3) - 100 Μετανάστριες που άλλαξαν τον κόσμο»*  
Ελένα Φαβίλι, εκδ. Ψυχογιός.

---

### ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ:

Ένας/μία μαθητής/τρια επιλέγει μία κάρτα προσωπικοτήτων την οποία βλέπει μόνο αυτός/αυτή. Περιγράφει την προσωπικότητα που βρίσκεται στην κάρτα του/της απαντώντας αρχικά μόνο στις 8 ερωτήσεις που θα του κάνουν οι συμμαθητές/τριες του/της από την κάρτα ερωτήσεων και **χωρίς να αποκαλύψει το φύλο της προσωπικότητας μέσω των απαντήσεών του/της**. Οι υπόλοιποι μαθητές/μαθήτριες μπορούν είτε να είναι μία ενιαία ομάδα είτε να χωριστούν σε μικρότερες.

Σε **πρώτο στάδιο** οι μαθητές/τριες πρέπει να βρουν το επάγγελμα της προσωπικότητας που έχει ο/η συμμαθητής/τρια τους.





## 1. Ποιος/Ποια είμαι; (συνέχεια)

### 1η κάρτα ερωτήσεων

- Το επάγγελμά σου απαιτεί να φοράς στολή;
- Αφορά άμεσα τον άνθρωπο και την υγεία του;
- Αφορά την εκπαίδευση;
- Αφορά τον καλλιτεχνικό χώρο;
- Αφορά τον αθλητισμό;
- Αφορά το περιβάλλον;
- Αφορά την επιστήμη;

Σημείωση: Καθ' όλη την διάρκεια ερωτο-απαντήσεων προτρέπουμε τα παιδιά να κάνουν υποθέσεις και καταγράφουμε τις σκέψεις τους.

Στο **επόμενο στάδιο** και αφού οι μαθητές/τριες έχουν καταλήξει στο επάγγελμα που εικάζουν ότι ανήκει ο/η συμμαθητής/τρια τους, του κάνουν ακόμα 2 ερωτήσεις από την δεύτερη κάρτα ερωτήσεων.

### 2η κάρτα ερωτήσεων

- Είσαι διάσημος/η;
- Τι επιτεύγματα έχεις καταφέρει;

Στο **τρίτο στάδιο**, οι μαθητές/τριες έχουν επιβεβαιωθεί για την ορθότητα ή μη του επαγγέλματος που είχαν υποθέσει εξαρχής και τώρα πρέπει να βρουν ποια είναι αυτή η προσωπικότητα. Ενθαρρύνουμε όλους τους μαθητές και τις μαθήτριες να δώσουν από μία απάντηση και τις καταγράφουμε στον πίνακα.

Σημείωση: Όπως θα παρατηρήσετε στην περιγραφή των επιτευγμάτων, έχουν χρησιμοποιηθεί οι τίτλοι στο αρσενικό γένος, γιατί δεν υπάρχει αντίστοιχος για το θηλυκό γένος, ώστε να γίνει κατανοητή η χρήση της σεξιστικής γλώσσας. Επομένως, δεν ξεχνάμε να τονίσουμε στους/στις μαθητές/τριες, ότι η προσωπικότητα μπορεί να είναι είτε γένους θηλυκού είτε γένους αρσενικού.

Στο **τέταρτο και τελευταίο στάδιο** γίνεται η αποκάλυψη της προσωπικότητας και συζητάμε όλοι/όλες μαζί λαμβάνοντας υπόψη τις απαντήσεις των μαθητών/τριων, τα παρακάτω ερωτήματα:

- Υπάρχουν σήμερα στερεότυπα με βάση το φύλο;
- Εάν ναι, πόσο μας επηρεάζουν τα έμφυλα στερεότυπα στη διάκριση των επαγγελμάτων σε «ανδρικά» και «γυναικεία»;





## 1. Ποιος/Ποια είμαι; (συνέχεια)

- Αναφέρετε μερικά επαγγέλματα που το όνομά τους μας κατευθύνει σε ένα από τα δύο φύλα μόνο.
- Έχετε ακούσει για την συμπεριληπτική γλώσσα;
- Πώς μπορούμε να κάνουμε την γλώσσα μας λιγότερο σεξιστική;
- Πιστεύετε ότι σας επηρεάζουν τα έμφυλα στερεότυπα στο επάγγελμα που θα θέλατε να ακολουθήσετε;
- Εάν ναι, με ποιον/ποιους τρόπο/τρόπους;

### **Προσωπικότητα 1**

Marta Vieira Da Silva

Ποδοσφαιρίστρια, Επιθετικός

Επιτεύγματα:

- Έχει βραβευτεί με το βραβείο «Παίκτης της Χρονιάς» της FIFA 4 φορές (2006, 2007, 2008, 2009).
- Έχει βραβευτεί 2 φορές με το βραβείο «Χρυσή Μπάλα» (2004, 2007).
- Έχει κατακτήσει 2 ασημένια ολυμπιακά μετάλλια με την Εθνική της Βραζιλίας.
- Έχει κερδίσει το βραβείο «Χρυσό Παπούτσι» στο Μουντιάλ του 2007, καθώς επίσης και το 2009 και το 2010.
- Έχει χαρίσει 12 τίτλους στην ομάδα που παίζει.

### **Προσωπικότητα 2**

Rudolf Nureyev

Χορευτής

Κορυφαίος χορευτής του 20ου αιώνα στο κλασικό μπαλέτο.

Επιτεύγματα:

- Έχει συνεργαστεί με το Μπαλέτο της Σκάλας του Μιλάνου.
- Έχει συνεργαστεί με το Μπαλέτο του Βερολίνου.
- Συνεργάστηκε ακόμη με τα Βασιλικά Μπαλέτα της Σουηδίας.
- Διετέλεσε διευθυντής του Μπαλέτου της Όπερας του Παρισιού από το 1983 έως το 1989.

### **Προσωπικότητα 3**

Margaret Hilda Thatcher

Πολιτικός

Επιτεύγματα:

- Πολιτικός του Ηνωμένου Βασιλείου για 11 χρόνια.
- Αρχηγός του Συντηρητικού Κόμματος για 15 χρόνια.





## 1. Ποιος/Ποια είμαι; (συνέχεια)

- Μέλος του Τάγματος της Αξίας, Μέλος του Συμβουλίου Επικρατείας του Ηνωμένου Βασιλείου, Μέλος της Βασιλικής Εταιρείας.

### Προσωπικότητα 4

Jane Morris Goodall

Πρωτευοντολόγος και Ανθρωπολόγος

Επιτεύγματα:

- Έχει λάβει το βραβείο επιστημονικού επιτεύγματος Ουίλιαμ Πρόκτερ.
- Έχει λάβει το αξίωμα “Αξιωματικός της Λεγεώνας της τιμής”.
- Είναι διδάκτωρ στο Πανεπιστήμιο του Τορόντο.
- Είναι διδάκτωρ του Πανεπιστημίου της Ζυρίχης.
- Έχει μελετήσει για σχεδόν 6 δεκαετίες την ζωή των χιμπατζήδων περνώντας πολύ χρόνο στην Αφρική.

### Προσωπικότητα 5

Γεώργιος Παπανικολάου

Πατρός, βιολόγος και ερευνητής

Επιτεύγματα:

- Πρωτοπόρος στην κυτταροπαθολογία.
- Έχει λάβει το βραβείο Λέισκερ-ΝτεΜπέικι κλινικής ιατρικής έρευνας.
- Έχει λάβει το βραβείο Άλμπερτ Λέισκερ για την βασική ιατρική έρευνα.
- Ανακάλυψε την πρωτοποριακή κυτταροδιαγνωστική μέθοδο, γνωστή ως Τεστ Παπ.



## 2. In a Parallel Universe - Eli Rezkallah

**ΣΤΟΧΟΣ:** Στόχος της εκπαιδευτικής δραστηριότητας “In a Parallel Universe” είναι η ευαισθητοποίηση των μαθητών/τριων αναφορικά με τα έμφυλα στερεότυπα και την διαιώνισή τους μέσα από τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας. Επιπλέον, στόχος είναι οι μαθητές και οι μαθήτριες να προβληματιστούν και να συζητήσουν αναφορικά με την φροντίδα του σπιτιού και την γονεϊκότητα.

---

**ΔΙΑΡΚΕΙΑ:** 45’

---

**ΥΛΙΚΑ:**

- Φύλλο Εργασίας μαθητή/τριας
- Μολύβι/Στυλό

---

**ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ:**

Το «In a Parallel Universe» είναι ένα φωτογραφικό project του φωτογράφου Eli Rezkallah. Στο project αυτό ο Eli Rezkallah αναδημιουργεί στιγμιότυπα από πραγματικές διαφημίσεις αντιστρέφοντας παγιωμένους έμφυλους ρόλους, καταδεικνύοντας τον σεξισμό.

Με αφορμή φωτογραφίες του συγκεκριμένου project, θέτουμε ερωτήματα στους μαθητές και τις μαθήτριες και φέρνουμε στο επίκεντρο της συζήτησης τα έμφυλα στερεότυπα και τις διακρίσεις. Ακολουθεί το φύλλο εργασίας μαθητή/τριας με φωτογραφίες του project και ενδεικτικά ερωτήματα.





## 2. In a Parallel Universe - Eli Rezkallah (συνέχεια)

### ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



© Eli Rezkallah





## 2. In a Parallel Universe - Eli Rezkallah (συνέχεια)

ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (συνέχεια)



© Eli Rezkallah





## 2. In a Parallel Universe - Eli Rezkallah (συνέχεια)

### ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (συνέχεια)



© Eli Rezkallah





## 2. In a Parallel Universe - Eli Rezkallah (συνέχεια)

### ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ:

1 Τι παρατηρείς στις παραπάνω εικόνες;

Εικόνα 1:

Εικόνα 2:

Εικόνα 3:

2 Κατά την άποψή σου, σε μία οικογένεια, οι υποχρεώσεις του σπιτιού αποτελούν ευθύνη ποιου/ποιων προσώπου/προσώπων; Στη δική σου οικογένεια ποιο/α άτομο/α έχει/ουν την ευθύνη;

3 Οι δουλειές του σπιτιού επηρεάζουν την καθημερινότητα του κάθε φύλου;

4 Εάν ναι με ποιον/ποιους τρόπο/τρόπους.

5 Πιστεύεις ότι η φροντίδα των παιδιών καταλαμβάνει τον ίδιο χρόνο στη ζωή ενός άντρα και μιας γυναίκας;





## 2. In a Parallel Universe - Eli Rezkallah (συνέχεια)

- 6 Πώς πιστεύεις ότι επηρεάζει η εγκυμοσύνη και η γονεϊκότητα την εργασιακή ζωή των δύο φύλων;
  
- 7 Εάν ναι με ποιον/ποιους τρόπο/τρόπους;
  
- 8 Υπάρχουν σήμερα στερεοτυπικές αντιλήψεις, όπως αυτές που φαίνονται στις φωτογραφίες;
  
- 9 Πού οφείλεται η ύπαρξη των στερεοτυπικών αντιλήψεων;
  
- 10 Τι μπορούμε να κάνουμε για την εξάλειψή τους;

### 3. Αποδομώντας έμφυλα στερεότυπα

**ΣΤΟΧΟΣ:** Στόχος της Εκπαιδευτικής δραστηριότητας «Αποδομώντας έμφυλα στερεότυπα» είναι η ευαισθητοποίηση και ενημέρωση των μαθητών/τριων αναφορικά με τις έμφυλες διακρίσεις στον εργασιακό χώρο.

---

**ΔΙΑΡΚΕΙΑ:** 45'

**ΥΛΙΚΑ:**

- Προτζέκτορας & Laptop
- Φύλλο εργασίας μαθητή/τριας
- Μολύβι/Στυλό

---

**ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ:**

Το παρακάτω βίντεο αποτελεί μέρος της καμπάνιας «Αποδομώντας έμφυλα στερεότυπα» του μη κερδοσκοπικού οργανισμού Gender Alliance Initiative. Στο παρακάτω βίντεο παρακολουθούμε την αναπαράσταση μιας διάκρισης στον εργασιακό χώρο που αφορά το γυναικείο φύλο. Παρακολουθώντας το βίντεο οι μαθητές/τριες μπορούν να εκφράσουν τις απόψεις τους και να συζητήσουν πάνω στο φαινόμενο που με πολύ παραστατικό τρόπο καταδεικνύεται. Επιπλέον, μπορεί να ζητηθεί από τους μαθητές/τριες, να αναπαραστήσουν στην τάξη και οι ίδιοι/ίδιες, φαινόμενα διάκρισης στον εργασιακό χώρο, θέτοντας ένα ζήτημα προς συζήτηση με τους υπόλοιπους συμμαθητές/τριες τους.

[www.youtube.com/watch?time\\_continue=79&v=vA2eLnSsVSA&feature=emb\\_logo](http://www.youtube.com/watch?time_continue=79&v=vA2eLnSsVSA&feature=emb_logo)

---

**ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ:**

- 1 Τι παρατηρείς στο βίντεο που παρακολούθησες;
  
- 2 Για ποιο λόγο πιστεύεις ότι επιλέχθηκε ο άντρας στη θέση της γυναίκας από τον εργοδότη;
  
- 3 Αντιλαμβάνεσαι κάποιου είδους διάκριση;





### 3. Αποδομώντας έμφυλα στερεότυπα (συνέχεια)

- 4 Εάν ναι, ποια και που οφείλεται;
  
- 5 Εσύ πως θα ένιωθες στη θέση της γυναίκας στο βίντεο; Πως θα αντιδρούσες;
  
- 6 Γνωρίζεις άλλου είδους διακρίσεις λόγω φύλου στον εργασιακό χώρο;
  
- 7 Σύμφωνα με έρευνες στις ηγετικές θέσεις βρίσκονται περισσότεροι άντρες από ότι γυναίκες. Συνδέεται το δεδομένο αυτό με το περιεχόμενο του βίντεο; (Αιτιολόγησε την άποψή σου.)
  
- 8 Έχεις ακούσει ξανά για το μισθολογικό χάσμα; Τι είναι;
  
- 9 Γιατί πιστεύεις ότι υπάρχει το μισθολογικό χάσμα;
  
- 10 Πως πιστεύεις ότι επηρεάζει την ζωή των δύο φύλων;



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

# ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ & ΧΡΗΣΙΜΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ

Alba Graduate Business School, The American College of Greece & Women on Top (2019), «Breaking the glass ceiling»  
[womenontop.gr/wp-content/uploads/2020/07/VODAFONE\\_Breaking-the-Glass-Ceiling\\_FINAL.pdf](https://womenontop.gr/wp-content/uploads/2020/07/VODAFONE_Breaking-the-Glass-Ceiling_FINAL.pdf)

Άρθρο 2 Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, Άρθρο 2 Οδηγίας 2000/78/ΕΚ  
[www.opengov.gr/ministryofjustice/?p=6737](http://www.opengov.gr/ministryofjustice/?p=6737)

Bleidorn, W., et al. (2016). «Age and gender differences in self-esteem—a cross-cultural window»  
[www.apa.org/pubs/journals/releases/psp-pspp0000078.pdf](http://www.apa.org/pubs/journals/releases/psp-pspp0000078.pdf)

Brisson, L. (2003), «Το αμφίβολο φύλο: ανδρογυνία και ερμαφροδιτισμός στην ελληνορωμαϊκή αρχαιότητα», Μορφωτικό Ίδρυμα Εθνικής Τραπέζης, Αθήνα, σ. 15.

Butler, J. (2009), «Αναταραχή φύλου: ο φεμινισμός και η ανατροπή της ταυτότητας», μτφρ. Γιώργος Καράμπελας, εκδόσεις Αλεξάνδρεια, Αθήνα, 2009, σσ. 60-61.

Byrd, N. (2019), «What we can (and can't) infer about implicit bias from debiasing experiments», Synthese, 1-29  
[doi.org/10.1007/s11229-019-02128-6](https://doi.org/10.1007/s11229-019-02128-6)

Carly Berwick, «Keeping Girls in STEM: 3 Barriers, 3 Solutions»  
[www.edutopia.org/article/keeping-girls-stem-3-barriers-3-solutions](http://www.edutopia.org/article/keeping-girls-stem-3-barriers-3-solutions)

«Γυναίκες σε ηγετικές θέσεις»  
[www.what-europe-does-for-me.eu/el/portal/2/B61](http://www.what-europe-does-for-me.eu/el/portal/2/B61)

Deaux K., Lewis L. (1984), «Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label», Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 46, 991-1004.

Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αικατερίνη Αργυροπούλου, Νίκος Δρόσος, «Επαγγελματική συμβουλευτική και διαχείριση σταδιοδρομίας: Τετράδιο εργασίας».  
[keaes.ppp.uoa.gr/fileadmin/keaes.ppp.uoa.gr/uploads/Ereynitika\\_Programmata/ASKT\\_final.pdf](http://keaes.ppp.uoa.gr/fileadmin/keaes.ppp.uoa.gr/uploads/Ereynitika_Programmata/ASKT_final.pdf)

Δημητρόπουλος, Ε. Γ. (1998). «Η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου και οι σχετικές θεωρίες», στο Κασσωτάκης, Ι. Μ. (2004). Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Αθήνα: Εκδόσεις Δαρδάνος.

Δρ. Λουκάς Αντωνίου (2015). «Δράση για αλλαγή: Στρατηγικός σχεδιασμός για τη διαχείριση της διαφορετικότητας», Ινστιτούτο έρευνας Κύπρου  
[europa.eu/youth/sites/default/files/diversity\\_management\\_manual\\_final.pdf](http://europa.eu/youth/sites/default/files/diversity_management_manual_final.pdf)

Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας

Τάξης, Γλωσσάρι Βασικών Όρων και Εννοιών για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου  
[medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/2020/05/FINAL-GLOSSARY.pdf](https://medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/2020/05/FINAL-GLOSSARY.pdf)

Ελένη Κιούση, Γεώργιος Φλωράκος, Ευάγγελος Χ. Παπακίτσος (2017). «Σtereότυπα φύλου και επιλογή σπουδών ανάλογα με το φύλο στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση». Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης.

Ελίζα Σακκά, «Έρευνα: Η συμμετοχή των γυναικών στα επαγγέλματα STEM»  
[www.thriveglobal.gr/arthra/ereyna-i-symmetochi-ton-gynaikon-sta-epaggelmata-stem/](http://www.thriveglobal.gr/arthra/ereyna-i-symmetochi-ton-gynaikon-sta-epaggelmata-stem/)

ΕΛΣΤΑΤ «Έρευνα εργατικού δυναμικού», 2021  
[www.statistics.gr/documents/20181/a841462a-3a89-85b3-5dce-9e68e31ccfca](http://www.statistics.gr/documents/20181/a841462a-3a89-85b3-5dce-9e68e31ccfca)

ΕΟΠΠΕΠ, «Τι συμβαίνει στην αγορά εργασίας;»  
[www.eoppep.gr/teens/index.php/agora\\_ergasias/%CF%84%CE%B9-%CF%83%CF%85%CE%BC%CE%B2%CE%B1%CE%AF%CE%BD%CE%B5%CE%B9-%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B1%CE%B3%CE%BF%CF%81%CE%AC-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82](http://www.eoppep.gr/teens/index.php/agora_ergasias/%CF%84%CE%B9-%CF%83%CF%85%CE%BC%CE%B2%CE%B1%CE%AF%CE%BD%CE%B5%CE%B9-%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B1%CE%B3%CE%BF%CF%81%CE%AC-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82)

Έρευνα από τη Διεύθυνση Οικονομικών Μελετών της ICAP για τη «Γυναίκεια Επιχειρηματικότητα», με εστίαση στη Γυναίκα-Ανώτατο Στέλεχος  
[dir.icap.gr/mailimages/flipbooks/LWB/2020/index.html](http://dir.icap.gr/mailimages/flipbooks/LWB/2020/index.html)

Έρευνα εργατικού δυναμικού: Οκτώβριος 2021  
[www.statistics.gr/documents/20181/a841462a-3a89-85b3-5dce-9e68e31ccfca](http://www.statistics.gr/documents/20181/a841462a-3a89-85b3-5dce-9e68e31ccfca)

Έρευνα της Grant Thornton για το Γυναίκείο Επιχειρείν 2021: Παράθυρο ευκαιρίας  
[www.grant-thornton.gr/globalassets/\\_markets\\_/grc/media/diversity--inclusion/grant-thornton-women-in-business-report-2021\\_final---greece6.pdf](http://www.grant-thornton.gr/globalassets/_markets_/grc/media/diversity--inclusion/grant-thornton-women-in-business-report-2021_final---greece6.pdf)

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης-Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης (2006), «Καταπολεμώντας τις διακρίσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση», εκδ. Ευρωπαϊκή Ένωση.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, «Τι είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και πώς υπολογίζεται;»  
[www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/2020109STO69925/ti-einai-to-misthologiko-chasma-metaxu-ton-fulon-kai-pos-upologizetai](http://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/2020109STO69925/ti-einai-to-misthologiko-chasma-metaxu-ton-fulon-kai-pos-upologizetai)

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, «Το χάσμα των φύλων στην εκπαίδευση STEM»  
[emphasyscentre.com/wp-content/uploads/2021/03/PHYSICSKIT4STEM-ARTICLE1\\_GR.pdf](http://emphasyscentre.com/wp-content/uploads/2021/03/PHYSICSKIT4STEM-ARTICLE1_GR.pdf)

European Institute for Gender Equality, «How gender equality in STEM education leads to economic growth»  
[eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/stem](http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/stem)

- Friborg, M. K., et al. (2017). «Workplace sexual harassment and depressive symptoms: A cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations»  
[bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-017-4669-x](https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-017-4669-x)
- Folkman, Z., «The Confidence Gap In Men And Women: How To Overcome It»  
[zengerfolkman.com/articles/the-confidence-gap-in-men-and-women-how-to-overcome-it/](https://zengerfolkman.com/articles/the-confidence-gap-in-men-and-women-how-to-overcome-it/)
- Global gender gap report 2021  
[www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021](https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021)
- «Η γυναικεία επιχειρηματικότητα ως μοχλός ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας»  
[www.quantum.gr/qblog/h-gynaikieia-epicheirimatikotita-os-mochlos-anaptyksis-tis-ellinikis-oikonomias/](https://www.quantum.gr/qblog/h-gynaikieia-epicheirimatikotita-os-mochlos-anaptyksis-tis-ellinikis-oikonomias/)
- Heisler, K., «Double Standards: What They Are and How to Avoid Them»  
[fairygodboss.com/career-topics/double-standards](https://fairygodboss.com/career-topics/double-standards)
- Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., «Τάσεις και εξελίξεις στην αγορά εργασίας ως εργαλείο αναζήτησης εργασίας», Σεπτέμβριος 2020  
[career.duth.gr/portal/sites/default/files.pdf](https://career.duth.gr/portal/sites/default/files.pdf)
- Καλτσούνη-Νόβα, Χρ. (2000). «Κοινωνικοποίηση. Η γένεση του κοινωνικού υποκειμένου». Αθήνα: Gutenberg.
- Κανταρτζή, Ε. (1996), «Σύγχρονη Εκπαίδευση», 88, σελ. 39-48  
[www.isotita-epeaek.gr/iliko\\_sxetikes\\_ereunes/ekpedeusi/Kantartzi\\_E\\_Staseis\\_kai\\_oi\\_antilipseis\\_reduce.pdf](https://www.isotita-epeaek.gr/iliko_sxetikes_ereunes/ekpedeusi/Kantartzi_E_Staseis_kai_oi_antilipseis_reduce.pdf)
- Κάντας, Α., & Χαντζή, Α. (1998). «Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης». Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Καραμεσίνη, Μ. & Ιωακείμoglou, Η. (2003), «Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών», (ΚΕΘΙ)  
[www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2008/12/117\\_MISTHOLOGIKO\\_XASMA.pdf](https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2008/12/117_MISTHOLOGIKO_XASMA.pdf)
- Κασσωτάκης, Μ. (2004). «Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός», Αθήνα: Τυποθήτω
- Κατσανέβας, Θ. (2009). «Ο χρυσός κανόνας για επιλογές σταδιοδρομίας – Σύγχρονος Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Αθήνα: Πατάκη.
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας  
[www.facebook.com/kethiisotita/posts/3169458743160262/](https://www.facebook.com/kethiisotita/posts/3169458743160262/)

Κλαδούχου Ε. (2010), «Εκπαίδευση και φύλο στην Ελλάδα, Φύλο και κοινωνικές επιστήμες στη σύγχρονη Ελλάδα», Αθήνα : Εκδόσεις Αλεξάνδρεια.

Κιούση, Φλωράκος, & Παπακίτσος (2017), «Σtereότυπα φύλου και επιλογή σπουδών ανάλογα με το φύλο στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση», Έρευνα στην Εκπαίδευση.

Kite M., Deaux K., (1987), «Gender Belief Systems: Homosexuality and the Implicit Inversion Theory», Psychology of Women Quarterly, Vol. 11, 83-96.

Κορδάμπαλου Δέσποινα (2020), «Τα έμφυλα στερεότυπα στην παιδική διαφήμιση».

Kuehner, C. (2017). «Why is depression more common among women than among men?» [www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2215036616302632](http://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2215036616302632)

Μαρία Αγγελή, «GenderEd: Καταπολεμώντας τα στερεότυπα του φύλου στην εκπαίδευση» [medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/%CE%9A%CE%B1%CF%84%CE%B1%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%B5%CE%BC%CF%8E%CE%BD%CF%84%CE%B1%CF%82-%CF%84%CE%B1-%CF%83%CF%84%CE%B5%CF%81%CE%B5%CF%8C%CF%84%CF%85%CF%80%CE%B1-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CF%86%CF%8D%CE%BB%CE%BF%CF%85-%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%AF%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7-%CE%95%CE%9B.pdf](http://medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/%CE%9A%CE%B1%CF%84%CE%B1%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%B5%CE%BC%CF%8E%CE%BD%CF%84%CE%B1%CF%82-%CF%84%CE%B1-%CF%83%CF%84%CE%B5%CF%81%CE%B5%CF%8C%CF%84%CF%85%CF%80%CE%B1-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CF%86%CF%8D%CE%BB%CE%BF%CF%85-%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%AF%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7-%CE%95%CE%9B.pdf)

Μαρία Βλασταρά, «Η Επιστήμη Δεν Είναι για Όλους, και Μάλλον Όχι για Κορίτσια: Η Δρ. Βασιλεία Χρηστίδου μοιράζεται μαζί μας την έρευνα DAST στην Ελλάδα» [greekwomeninstem.com/gr/science-is-not-for-everyone-and-especially-not-for-girls/](http://greekwomeninstem.com/gr/science-is-not-for-everyone-and-especially-not-for-girls/)

McKinsey global institute (2019) «The future of women at work report» [www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20future%20of%20women%20at%20work%20transitions%20in%20the%20age%20of%20automation/mgi-the-future-of-women-at-work-exec-summary-july-2019.pdf](http://www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20future%20of%20women%20at%20work%20transitions%20in%20the%20age%20of%20automation/mgi-the-future-of-women-at-work-exec-summary-july-2019.pdf)

Μελέτη, Β., (2020), «Έμφυλα πρόσωπα σε κρίση: Η ισότητα των φύλων στην επαγγελματική και την πολιτική ζωή», εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, σσ. 87-88.

Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου (2018), «GenderEd Καταπολεμώντας τα στερεότυπα του φύλου στην εκπαίδευση» [medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/%CE%9A%CE%B1%CF%84%CE%B1%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%B5%CE%BC%CF%8E%CE%BD%CF%84%CE%B1%CF%82-%CF%84%CE%B1-%CF%83%CF%84%CE%B5%CF%81%CE%B5%CF%8C%CF%84%CF%85%CF%80%CE%B1-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CF%86%CF%8D%CE%BB%CE%BF%CF%85-%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%AF%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7-%CE%95%CE%9B.pdf](http://medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/%CE%9A%CE%B1%CF%84%CE%B1%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%B5%CE%BC%CF%8E%CE%BD%CF%84%CE%B1%CF%82-%CF%84%CE%B1-%CF%83%CF%84%CE%B5%CF%81%CE%B5%CF%8C%CF%84%CF%85%CF%80%CE%B1-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CF%86%CF%8D%CE%BB%CE%BF%CF%85-%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%AF%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7-%CE%95%CE%9B.pdf)

Μπούνα, Α. (2019), «Η διαμόρφωση της έμφυλης ταυτότητας: ο ρόλος της οικογένειας και

του σχολείου», εκδόσεις Πεδίο, Αθήνα, σσ. 26-28.

Muhammad Sajjad, Nishat Kaleem, Muhammad Irfan Chani, Munir Ahmed (2020), «Worldwide role of women entrepreneurs in economic development», Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship.

Ναξάκης Χ. & Χλέτσος Μ. (επιμ.), «Το μέλλον της εργασίας», σσ. 167-196. Αθήνα: Πατάκη.

«Νέες γυναίκες και διακρίσεις στην αγορά εργασίας: Ευρήματα μιας νέας μελέτης»  
[www.kathimerini.gr/economy/local/561621595/nees-gynaikes-kai-diakriseis-stin-agora-ergasias-eyrimata-mias-neas-meletis/](http://www.kathimerini.gr/economy/local/561621595/nees-gynaikes-kai-diakriseis-stin-agora-ergasias-eyrimata-mias-neas-meletis/)

Νόμος 4823/2021 - ΦΕΚ 136/Α/3-8-2021 (Άρθρα 1- 103)  
[www.e-nomothesia.gr/kat-ekpaideuse/nomos-4823-2021-phek-136a-3-8-2021.html](http://www.e-nomothesia.gr/kat-ekpaideuse/nomos-4823-2021-phek-136a-3-8-2021.html)

Πτερμανάκης, Ν., «Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα», ΚΕΘΙ, Στατιστικό δελτίο Νο 1ο, Ιούνιος 2008.

Πτερμανάκης, Ν. Ε., «Ο Οριζόντιος Επαγγελματικός Διαχωρισμός στην Ελληνική Αγορά Εργασίας» ΚΕΘΙ - Equal Ανδρομέδα, Στατιστικό δελτίο Νο 3ο, Ιούνιος 2008.

«ΟΑΕΔ: Πρόγραμμα ενίσχυσης €14.800 με έμφαση στη γυναικεία επιχειρηματικότητα», Οικονομικός Ταχυδρόμος  
[www.ot.gr/2021/06/03/epixeiriseis/oaed-programma-](http://www.ot.gr/2021/06/03/epixeiriseis/oaed-programma-)

Οδηγός Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον τομέα της Εκπαίδευσης  
[www.eoppep.gr/images/SYEP/ODIGOS\\_EKPAIDEUSIS.pdf](http://www.eoppep.gr/images/SYEP/ODIGOS_EKPAIDEUSIS.pdf)

Πατσιομίτου, Σ. (2015) «Ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση: Οι γυναίκες διδάσκουν - οι άνδρες διοικούν;», Πρακτικά συνεδρίου «Νέος Παιδαγωγός», 23-24 Μαΐου, Ευγενίδειο Ίδρυμα, σσ. 1267-1290  
[www.researchgate.net/publication/273130870\\_Patsiomitou\\_S\\_2015\\_Isoteta\\_ton\\_phylon\\_sten\\_ekpaideuse\\_Oi\\_gynaikes\\_didaskoun-oi\\_andres\\_dioikoun\\_Praktika\\_synedriou\\_Neos\\_Paidagogos\\_23-24\\_Maiou\\_Eugenideio\\_Idryma\\_ss\\_1267-1290](http://www.researchgate.net/publication/273130870_Patsiomitou_S_2015_Isoteta_ton_phylon_sten_ekpaideuse_Oi_gynaikes_didaskoun-oi_andres_dioikoun_Praktika_synedriou_Neos_Paidagogos_23-24_Maiou_Eugenideio_Idryma_ss_1267-1290)

Planned Parenthood, «What are gender roles and stereotypes»  
[www.plannedparenthood.org/learn/gender-identity/sex-gender-identity/what-are-gender-roles-and-stereotypes](http://www.plannedparenthood.org/learn/gender-identity/sex-gender-identity/what-are-gender-roles-and-stereotypes)

Πολυεικη Μαστράχα (2011), «Η γονεϊκή αντιμετώπιση της σεξουαλικότητας των αγοριών και των κοριτσιών στην εφηβική ηλικία: οι απόψεις των γονέων και των εφήβων», Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

Salih, Sara. (2018), «Εισαγωγή στη Τζούντιθ Μπάτλερ», μτφρ. Μιχάλης Μεντίνης, εκδόσεις ΟΠΟΣΙΤΟ, σ. 79.

Spencer A.& Podmore D. (1987), «In a man's world»  
Tavistock Publications: London and New York.

Σπυριδάκης, Μ. (2009). «Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία». Αθήνα: Διόνικος.

Σταβάρα Χ., «Διαφορές στις επιδόσεις αγοριών και κοριτσιών στη γλώσσα, τα μαθηματικά και τις φυσικές επιστήμες: Μια μετά-ανάλυση», 2016, σσ. 17-19  
[ikee.lib.auth.gr/record/287365/files/GRI-2017-18399.pdf](https://ikee.lib.auth.gr/record/287365/files/GRI-2017-18399.pdf)

«Striving for a Union of Equality: The Gender Equality Strategy 2020-2025»  
[ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/gender\\_equality\\_strategy\\_factsheet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender_equality_strategy_factsheet_en.pdf)

Στέλλα Κάσδαγλη, «Έρευνα: Το έμφυλο χάσμα στη χρηματοδότηση»  
[womenontop.gr/wp-content/uploads/2021/07/XrimatodotikoXasma\\_final.pdf](https://womenontop.gr/wp-content/uploads/2021/07/XrimatodotikoXasma_final.pdf)

Στέλλα Κάσδαγλη, «Πού βρίσκεται η Ελλάδα στον Ευρωπαϊκό Δείκτη Ισότητας;»  
[womenontop.gr/european-equality-index-2021/](https://womenontop.gr/european-equality-index-2021/)

Στρατηγάκη, Μ. (2005). «Φύλο, τεχνολογία και εργασία. Σύγχρονες μορφές μιας παλιάς σχέσης».

Συμβουλευτική (2008), Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, σελ.8  
[repository.edulll.gr/edulll/bitstream/10795/1369/2/1369.pdf](https://repository.edulll.gr/edulll/bitstream/10795/1369/2/1369.pdf)

Σωτηρία Α. Καρολίδου, «Σύγχρονες θεωρητικές προσεγγίσεις»  
[sotriakarolidou.files.wordpress.com/2020/03/1\\_-cea3cea5ce93cea7cea1ce9fce9dce95cea3-ce98ce95cea9cea1ce97cea4ce99ce9ace95cea3-cea0cea1ce9fcea3ce95ce93ce93ce99cea3ce95ce99cea3-1.pdf](https://sotriakarolidou.files.wordpress.com/2020/03/1_-cea3cea5ce93cea7cea1ce9fce9dce95cea3-ce98ce95cea9cea1ce97cea4ce99ce9ace95cea3-cea0cea1ce9fcea3ce95ce93ce93ce99cea3ce95ce99cea3-1.pdf)

Thomas Chamorro Premuzic, «Γιατί λίγες γυναίκες έχουν ηγετικές θέσεις;»  
Insurance Daily News  
[www.insurancedaily.gr/giati-liges-gynekes-echoun-igetikes-thesis/](https://www.insurancedaily.gr/giati-liges-gynekes-echoun-igetikes-thesis/)

Trice, A. D. & Knapp, L. (1992). «Relationship of children's career aspirations to parents' occupations», Journal of Genetic Psychology, 153, 355-357.

Unesco, «Women in Science», UIS Fact Sheet No. 60 | June 2020  
[uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs60-women-in-science-2020-en.pdf](https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs60-women-in-science-2020-en.pdf)

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων  
[ypergasias.gov.gr/isotita-ton-fylon/programma-ntantades-tis-geitonias/](https://ypergasias.gov.gr/isotita-ton-fylon/programma-ntantades-tis-geitonias/)

Ψάλτη Α., Κουϊμτζή, Ε., & Δεληγιάννη, Β. (2008). «Φύλο και μεταβατικές διαδικασίες: Θεωρητικό πλαίσιο και ερευνητικοί προβληματισμοί». Στο Β. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Ε. Γωνίδα-Μπαμνίου & Ψάλτη Α. (επιμ.), «Εφηβεία, προσανατολισμοί και επιλογές ζωής:

Διερευνώντας τις μεταβατικές διαδικασίες των νέων με την οπτική του φύλου», σσ. 9-34.  
Έργο ΚΑΛΛΙΠΡΟΗ, Θεσσαλονίκη: ΑΠΘ.

Williams J., Best D. (1990), «Measuring sex stereotypes: A multination study»  
Beverly Hills, CA: Sage.

World Economic Forum, «The Global Gender Gap Report 2007»  
[www.weforum.org](http://www.weforum.org)



Το έργο “Σχολείο Χωρίς Στερεότυπα - Όλες Δυνατές, Όλοι Ίσοι” υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος Active Citizens Fund, με φορέα υλοποίησης το Women On Top και εταίρους την Sociality και την Orepous.

Το πρόγραμμα Active Citizens Fund, ύψους € 13,5 εκ., χρηματοδοτείται από την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και τη Νορβηγία και είναι μέρος του χρηματοδοτικού μηχανισμού του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ) περιόδου 2014 – 2021, γνωστού ως ΕΕΑ Grants. Το πρόγραμμα στοχεύει στην ενδυνάμωση και την ενίσχυση της βιωσιμότητας της κοινωνίας των πολιτών και στην ανάδειξη του ρόλου της στην προαγωγή των δημοκρατικών διαδικασιών, στην ενίσχυση της συμμετοχής των πολιτών στα κοινά και στην προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Τη διαχείριση της επιχορήγησης του προγράμματος Active Citizens Fund για την Ελλάδα έχουν αναλάβει από κοινού το Ίδρυμα Μποδοσάκη και το SolidarityNow.

Διαβάστε περισσότερα εδώ:  
[www.activecitizensfund.gr](http://www.activecitizensfund.gr)

