



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΜΣ «Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων»

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τίτλος : Γυναικείο φύλο και Διευθυντικές θέσεις στην
εκπαίδευση

Τζώρα Νικολέττα

Επιβλέπων Καθηγητής: **Πιερράκος Γεώργιος**

Ακαδημαϊκό Έτος: 2022-2023

‘Μια Ευτυχισμένη οικογένεια δεν είναι παρά ένας πρόωρος παράδεισος. ‘Τζωρτζ Μπέρναρντ Σω. Ιρλανδός συγγραφέας- Νόμπελ, 1925.

Η εργασία μου αφιερώνεται στην οικογένειά μου.

Αφιερώσεις - Ευχαριστίες

Με το πέρας των Μεταπτυχιακών μου σπουδών αλλά και της Διπλωματικής μου εργασίας που αποτελεί το επισφράγισμα αυτών θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους συνέβαλαν ο καθένας με τον δικό του τρόπο και από την δική του πλευρά στην επιτυχή ολοκλήρωση τους.

Θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς μου και θερμές ευχαριστίες σε όλους τους καθηγητές μου στο ΠΜΣ ‘ Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων ’για όλα όσα με δίδαξαν και για όλους τους νέους δρόμους που άνοιξαν μπροστά μου. Ιδιαίτερα ευχαριστώ θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Πιερράκο Γεώργιο , για την καθοδήγηση ,την επιστημονική υποστήριξη και την πολύτιμη βοήθειά του.

Οι σπουδές αυτές διεύρυναν τους πνευματικούς μου ορίζοντες και μου απέδειξαν ότι η γνώση είναι δύναμη. Ήταν μια εξαιρετική και ανεπανάληπτη εμπειρία και περίοδος που θα μείνει χαραγμένη στη μνήμη μου.

Κλείνοντας το μεγαλύτερο ‘ευχαριστώ’ ανήκει στην οικογένειά μου , το σύζυγό μου Σοφιανό και τα δυο μου παιδιά Θοδωρή και Δημήτρη για την συνεχή τους στήριξη και παρότρυνση αλλά και την ανεξάντλητη υπομονή τους και ανοχή καθ’ όλη την διάρκεια των σπουδών μου. Χωρίς την αμέριστη βοήθεια και συμπαράστασή τους δεν θα είχα καταφέρει να εκπληρώσω τους στόχους μου.

19/5/2023

Τζώρα Νικολέττα

Μέλη Επιτροπής Εξέτασης

<< Πιερράκος Γεώργιος >>

<< Ψαρομίληγκος Ιωάννης >>

<< Γιαννάς Πρόδρομος >>

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ/ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Τζώρα Νικολέττα του Δημητρίου, με αριθμό μητρώου 2115 φοιτήτρια του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων, δηλώνω υπεύθυνα ότι: «Είμαι συγγραφέας αυτής της πτυχιακής/διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου.

Η Δηλούσα



Τζώρα Νικολέττα

«Γυναικείο φύλο και Διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση»

Λέξεις κλειδιά: εκπαιδευτική ηγεσία, γυναικεία ηγεσία, έμφυλες ανισότητες, το φαινόμενο της ‘γυάλινης οροφής’

Περίληψη

Το θέμα της γυναικείας εκπροσώπησης σε ανώτερες διοικητικές θέσεις στην εκπαίδευση έχει απασχολήσει εκτενώς τους θεωρητικούς, οι οποίοι επικεντρώνονται στις έμφυλες ανισότητες αλλά και στις διακρίσεις που υπάρχουν στις σημερινές κοινωνίες. Η παρούσα εργασία επιχειρεί να αναδείξει μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση το ζήτημα της ανέλιξης των γυναικών εκπαιδευτικών στη διοικητική ιεραρχία, τους παράγοντες εκείνους που επηρεάζουν είτε θετικά, είτε αρνητικά την κατάκτηση θέσεων ευθύνης από γυναίκες εκπαιδευτικούς και να φανεί η τυχόν αλλαγή στάσεων και ποσοστών πάνω σε αυτό το ζήτημα. Αναλυτικότερα γίνεται παρουσίαση των συναφών θεωρητικών παραδοχών και ευρημάτων, έτσι ώστε να προκύψει μια διαυγής εικόνα του προβληματισμού που έχει αναπτυχθεί. Παράλληλα, γίνεται αποτύπωση του φαινομένου της ‘γυάλινης οροφής’, το οποίο δείχνει τα εμπόδια τα οποία αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να κατακτήσουν μια διευθυντική θέση στην εκπαίδευση. Η εργασία ολοκληρώνεται με την παράθεση στοιχείων ερευνών σχετικά με την εκπαιδευτική ηγεσία του γυναικείου φύλου σε ευρωπαϊκό επίπεδο αλλά και πιο συγκεκριμένα στην Ισπανία καθώς και με σύγκριση αυτών των στοιχείων με την Ελληνική πραγματικότητα.

«Female gender and Management positions in education»

Key words: educational leadership, women leadership, gender inequalities, 'glass ceiling' phenomenon

Abstract

The issue of female representation in higher management positions in education has extensively occupied theorists who focus on gender inequalities but also on the discrimination that exists in today's societies. This paper attempts to highlight through the bibliographic review the issue of the advancement of women teachers in the administrative hierarchy, those factors that influence either positively or negatively the conquest of positions of responsibility by women teachers and to show the possible change of attitudes and percentages on this matter. In more detail, the relevant theoretical assumptions and findings are presented, so that a clear picture of the problem that has been developed emerges. At the same time, the phenomenon of the 'glass ceiling' is recorded, which shows the obstacles faced by women in their attempt to conquer a managerial position in education. The paper concludes with the citation of research data on the educational leadership of the female gender at European level and more specifically in Spain as well as by comparing these data with the Greek reality.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Αφιερώσεις – Ευχαριστίες	σελ. 1
Περίληψη.....	σελ. 4
Abstract.....	σελ. 5
Εισαγωγή.....	σελ. 9

Μέρος 1^ο : Θεωρητική Προσέγγιση

Κεφάλαιο 1. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

1.1 Ιστορική αναδρομή.....	σελ.12
1.2 Γυναίκες στον τομέα της εργασίας σήμερα –Στατιστικά στοιχεία.....	σελ.15

Μέρος 2^ο : Ερευνητική προσέγγιση

Κεφάλαιο 2. ΣΚΟΠΟΣ – ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ – ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

2.1 Σκοπός της εργασίας.....	σελ.27
2.2 Ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας	σελ.28
2.3 Μεθοδολογία της έρευνας και της αναζήτησης των πηγών.....	σελ.29

Κεφάλαιο 3. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

- 3.1 Η γυναίκα εκπαιδευτικός στην Ελλάδα σήμερα.....σελ.32
3.2 Η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών στην εκπαίδευση.....σελ.37

Κεφάλαιο 4. ΣΧΟΛΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΦΥΛΟ

- 4.1 Μορφές ηγεσίας στην εκπαίδευση..... σελ.39
4.2 Η Διοίκηση στην Εκπαίδευση..... σελ.42
4.3 Φύλο και Διοίκηση στην εκπαίδευση..... σελ.43
4.4 Η συμμετοχή των γυναικών στην Διοίκηση της εκπαίδευσης στην Ελλάδα..... σελ.45

Κεφάλαιο 5. ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ /ΕΜΠΟΔΙΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

- 5.1 Προκαταλήψεις ανισότητας..... σελ.49
5.2 Ανισότητα στην μεταχείριση – Εμπόδια και αίτια.....σελ.48
5.3 Συμφιλίωση οικογενειακού και επαγγελματικού βίου σελ.52

Κεφάλαιο 6. ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ

- 6.1 Το φαινόμενο ‘της γυάλινης οροφής’σελ.57
6.2 Το φαινόμενο ‘της γυάλινης οροφής’ στην εκπαίδευση..... σελ.67
6.3 Το φαινόμενο ‘απειλή του στερεοτύπου’..... σελ.69

Κεφάλαιο 7. ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ ΚΑΙ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ ΣΤΗΝ ΙΣΠΑΝΙΑ -ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΕΛΛΑΔΑ

- 7.1 Στοιχεία για τις γυναίκες και την εκπαιδευτική ηγεσία στην Ισπανία..... σελ.70
7.2 Σύγκριση Ελλάδας και Ισπανίας σχετικά με το γυναικείο φύλο και τις διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση..... σελ.80

Κεφάλαιο 8 . ΣΥΖΗΤΗΣΗ

8.1 Συζήτηση	σελ.82
--------------------	--------

Κεφάλαιο 9. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

9.1 Συμπεράσματα.....	σελ.84
-----------------------	--------

9.2 Αντί επιλόγου.....	σελ.87
------------------------	--------

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση.....	σελ.88
-------------------	--------

Ξενόγλωσση.....	σελ.90
-----------------	--------

ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	σελ.93
---------------------------	--------

ΠΙΝΑΚΕΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....	σελ.94
------------------------	--------

Εισαγωγή

Στη σημερινή ραγδαία εξελισσόμενη εποχή, η εκπαίδευση κάνει τα δικά της δύσκολα βήματα, οδεύοντας προς την εξέλιξη και την ανάπτυξη. Μέσα στην εκπαιδευτική πραγματικότητα το γυναικείο φύλο προσπαθεί να αυτοπροσδιοριστεί σε ένα παραδοσιακά γυναικοκρατούμενο χώρο αλλά κατά γενική ομολογία ηγετικά ανδροκρατούμενο. Είναι γεγονός ότι τις τελευταίες δεκαετίες σε παγκόσμιο, ευρωπαϊκό αλλά και εθνικό επίπεδο υπάρχει πλούσια αρθρογραφία και ερευνητική δράση σχετικά με το γυναικείο φύλο και την εκπαιδευτική διοίκηση.

Πρόθεση της γράφουσας είναι να γίνει βιβλιογραφική ανασκόπηση των τελευταίων ερευνών και να πέσει φως στα σκοτεινά σημεία που εμποδίζουν τις γυναίκες να διεκδικήσουν θέσεις ευθύνης στην εκπαίδευση αλλά και κατά πόσο ισχύει κάτι τέτοιο.

Η δομή της παρούσας εργασίας ακολουθεί την παρακάτω διάρθρωση.

Στο πρώτο κεφάλαιο του θεωρητικού μέρους η παρούσα εργασία ξεκινά με μια ιστορική αναδρομή σχετικά με τη θέση της γυναίκας στην κοινωνία, τις κατακτήσεις του γυναικείου φύλου σε όλους τους τομείς και κυρίως στην εκπαίδευση. Γίνεται αναφορά σε γυναίκες που διέπρεψαν η κάθε μια στον δικό της τομέα και κατέκτησαν θέσεις που παραδοσιακά κατείχαν οι άνδρες και έτσι άνοιξαν το δρόμο προς την χειραφέτηση των γυναικών και την κατάρριψη καλά παγιωμένων λανθασμένων αντιλήψεων και προκαταλήψεων. Οι παραπάνω αναφορές γίνονται και σε εθνικό αλλά και σε διεθνές επίπεδο. Επίσης παρατίθενται οι διάφορες νομοθετικές ρυθμίσεις που έγιναν στην Ελλάδα σχετικά με την ισότητα των δυο φύλων σε όλους τους τομείς. Στην συνέχεια γίνεται αναφορά στις γυναίκες στον τομέα της εργασίας σήμερα και δίνονται στατιστικά στοιχεία κυρίως από την ΕΛΣΤΑΤ για την γυναικεία εργασία στην Ελλάδα και τις διευθυντικές θέσεις αλλά και στοιχεία από την EUROSTAT για τις γυναίκες που εργάζονται στην Ευρώπη, τους δείκτες ανεργίας και τις θέσεις ευθύνες που τα δυο φύλα καταλαμβάνουν. Επιπλέον δίνονται στοιχεία για τα σχέδια δράσης σχετικά με την Ισότητα των Φύλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

αλλά και της Ελλάδας. Τέλος δίνονται τα ποσοστά ανεργίας και της Ελλάδας αλλά και των Ευρωπαϊκών χωρών συμπεριλαμβανομένης και της Ισπανίας.

Εν συνεχεία στο πρώτο μέρος της ερευνητικής προσέγγισης δηλαδή στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται σκοπός της εργασίας, τα ερευνητικά ερωτήματα καθώς και η μεθοδολογία της έρευνας, και της αναζήτησης των πηγών. Ένα από τα κυριότερα σημεία αυτού του κεφαλαίου είναι τα ερευνητικά ερωτήματα καθώς αποτέλεσαν τη βάση για αυτή τη Διπλωματική εργασία.

Στην συνέχεια της θεωρητικής προσέγγισης στο τρίτο κεφάλαιο περιγράφεται η γυναίκα εκπαιδευτικός στην Ελλάδα και η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών στην εκπαίδευση η οποία είναι αρκετά εντυπωσιακή τα τελευταία χρόνια. Παρουσιάζονται στατιστικά στοιχεία τα οποία δείχνουν ότι η εκπαίδευση παρότι είναι ‘γυναικοκρατούμενο επάγγελμα’ την Διοίκησή της αναλαμβάνουν ως επί το πλείστον άνδρες κυρίως όσο ανεβαίνει η βαθμίδα της εκπαίδευσης.

Το τέταρτο κεφάλαιο αναφέρεται στη σχολική ηγεσία και το γυναικείο φύλο παραθέτοντας αρχικά τις διάφορες μορφές ηγεσίας στην εκπαίδευση. Κατόπιν ασχολείται με θέματα φύλου στην εκπαιδευτική ηγεσία και καταλήγει με την συμμετοχή των γυναικών στη Διοίκηση της εκπαίδευσης στην Ελλάδα, τις σχετικές ποσοστώσεις αλλά και κάποιες προτάσεις για την αλλαγή της κατάστασης αυτής.

Το πέμπτο κεφάλαιο ασχολείται με τις δυσκολίες ή τα εμπόδια της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών εκπαιδευτικών. Ξεκινά με τις προκαταλήψεις της ανισότητας μεταξύ των δυο φύλων, συνεχίζει με την ανισότητα στην μεταχείριση καθώς και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και τα αίτια αυτών. Τέλος καταλήγει με την ανάγκη αλλά και τη δυσκολία της συμφιλίωσης του οικογενειακού και του επαγγελματικού βίου από τις γυναίκες.

Το έκτο κεφάλαιο αναφέρεται σε σύγχρονες έρευνες. Αποσαφηνίζονται όροι όπως το ‘φαινόμενο της γυάλινης οροφής’ και της ‘απειλής του στερεότυπου’ και παρατίθενται έρευνες σε σχέση με αυτά. Εξετάζονται τα αίτια των παραπάνω φαινομένων, παρατίθενται στοιχεία όχι μόνο για την Ελλάδα αλλά και για την Ευρώπη που σχετίζονται με αυτά και φυσικά υπάρχει επικέντρωση στα φαινόμενα αυτά σε σχέση με την εκπαίδευση.

Στο έβδομο κεφάλαιο παρατίθενται σύγχρονες έρευνες και στοιχεία για τις γυναίκες και την εκπαιδευτική ηγεσία στην Ισπανία. Αρχικά αναφέρονται οι λόγοι για τους οποίους επιλέχθηκε η Ισπανία για την εξέταση του ίδιου θέματος. Στη συνέχεια δίνονται στοιχεία για τις γυναίκες και την εκπαιδευτική ηγεσία στην Ισπανία και τέλος γίνεται η σύγκριση μεταξύ Ελλάδας και Ισπανίας σχετικά με το γυναικείο φύλο και τις διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση με παρουσίαση των συναφών θεωρητικών παραδοχών και ευρημάτων από την Ελληνική αλλά και την ξένη βιβλιογραφία κυρίως την Ισπανική έτσι ώστε να υπάρξει μια ξεκάθαρη εικόνα αυτής της σύγκρισης καθώς και αποτύπωση και καταγραφή της σύγχρονης ελληνικής και ισπανικής πραγματικότητας.

Στο όγδοο κεφάλαιο παρατίθεται μια Συζήτηση των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας .

Κλείνοντας, στο ένατο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα συμπεράσματα που έχουν προκύψει από την παραπάνω ανάλυση – έρευνα σύμφωνα πάντα με τα ερευνητικά ερωτήματα που είχαν τεθεί. Τέλος, αντί επιλόγου διατυπώνονται ορισμένοι προβληματισμοί και πιθανές λύσεις για το υπό εξέταση ζήτημα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

1.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Με την αξίωση και την βήμα προς βήμα κατάκτηση δικαιωμάτων, οι γυναίκες κατάφεραν να θεμελιώσουν γερά τη θέση τους σε πολλούς τομείς της ζωής . Ένα επίτευγμα του γυναικείου φύλου ήταν αυτό που έλαβε χώρα στον πολιτικό τομέα και αυτό ήταν το δικαίωμα ψήφου. Ένα άλλο επίσης σημαντικό δικαίωμα που κατέκτησε το γυναικείο φύλο ήταν αυτό των ίσων δικαιωμάτων στην εκπαίδευση αλλά και της εισαγωγής τους στην ανώτατη εκπαίδευση, κάτι που έκαναν τις γυναίκες ανεξάρτητες και χειραφετημένες και τους έδωσε τη δυνατότητα να απασχολούνται, να εργάζονται. Φυσικά οι έμφυλες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών υπήρξαν και σχετίζονταν με παγιωμένους κοινωνικούς ρόλους των δύο φύλων. Οι έμφυλοι ρόλοι αμφισβητήθηκαν και σταδιακά υπέστησαν μεταβολή. Σημαντικό ρόλο στη μεταβολή αυτή διαδραμάτισε ο φεμινισμός από τα τέλη του 19^{ου} αιώνα. Ως κοινωνικό κίνημα, ο φεμινισμός είχε ως στόχο τον περιορισμό ή την εξάλειψη της φυλετικής ανισότητας και την προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών μέσα στην κοινωνία. Χάρη σε αυτό το κίνημα, η θέση της γυναίκας άλλαξε κατά πολύ από το δεύτερο μισό του 20^{ου} αιώνα και έτσι ήρθαν και κοινωνικές μεταβολές αλλά και θέσπιση νομοθεσιών για τη χειραφέτησή της και την κατάργηση των έμφυλων διαφορών. Μέσα από την εκπαίδευση οι γυναίκες κατάφεραν να αλλάξουν με θετικό πρόσημο τη ζωή τους και να διεκδικήσουν μια θέση στον εργασιακό χώρο. Έτσι στην εποχή μας όλοι έχουν δικαίωμα στην εκπαίδευση και την εργασία και απολαμβάνουν ίσα δικαιώματα στους τομείς αυτούς ανεξάρτητα από το φύλο.

Γυναίκες επιστήμονες και παράλληλα υψηλές προσωπικότητες οι οποίες χάραξαν το δρόμο προς τη χειραφέτηση των γυναικών και κατέρριψαν τις προκαταλήψεις σχετικά με το φύλο υπήρξαν πολλές και σημαντικές.

Αν ξεκινήσουμε από την Αρχαία Ελλάδα με την Αγνοδίκη που ήταν η πρώτη γυναίκα μαιευτήρας- γυναικολόγος στον αρχαίο κόσμο του 4^{ου} π. Χ. αιώνα. Τα στερεότυπα της εποχής δεν επέτρεπαν σε γυναίκες να ασκήσουν την ιατρική και χάρη στην Αγνοδίκη που ήταν εξαιρετική γιατρός αναθεωρήθηκε η υφιστάμενη νομοθεσία,

επιτρέποντας από τότε στις γυναίκες της αρχαίας Αθήνας να σπουδάζουν ιατρική και τους άνδρες να δεχθούν τον ανταγωνισμό και να χάσουν το μονοπώλιο της εξουσίας. Πολύ αργότερα στην επανάσταση των Ελλήνων το 1821 δεν απουσίαζε η ενθουσιώδης, ηρωική και ουσιαστική συμμετοχή των γυναικών. Δεν ξεχνάμε ηγετικές φυσιογνωμίες γυναικών όπως η Λασκαρίνα Μπουμπουλίνα , η Μαντώ Μαυρογένους , η Μόσχω Τζαβέλλα και πολλές άλλες που διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο στον εθνικό ξεσηκωμό. Η Μαντώ Μαυρογένους για παράδειγμα αποτέλεσε μια σημαντική και ξεχωριστή προσωπικότητα ως μια χειραφετημένη γυναίκα, με μόρφωση και επηρεασμένη από τις ιδέες του Διαφωτισμού που διέθεσε όλη της την περιουσία στον Αγώνα. Παρόλα αυτά αργότερα, δηλαδή μετά την απελευθέρωση, δεν την είδαμε να καταλαμβάνει κάποια ηγετική θέση στην διοίκηση του νέου κράτους αλλά και καμιά άλλη γυναίκα καθώς κάτι τέτοιο δεν ‘άρμοζε’ στην κοινωνία εκείνης της εποχής. Ας μην ξεχνάμε επίσης τις Μανιάτισσες που στην μάχη του Διρού , σχεδόν άοπλες μόνο με δρεπάνια και πέτρες, σταμάτησαν την εισβολή του Ιμπραήμ στην Μάνη και έγραψαν τη δική τους ιστορία που λίγοι όμως γνωρίζουν καθώς οι αναφορές στα χρόνια της Ελληνικής Επανάστασης περιορίζονται και επικεντρώνονται στον πρωταγωνιστικό ρόλο των ανδρών.

Σε διεθνές επίπεδο μπορούμε να βρούμε πολλά ακόμη παραδείγματα αλλά ενδεικτικά μπορούμε να αναφέρουμε την παιδαγωγό Μαρία Μοντεσσόρι, τη χημικό και καθηγήτρια Μαρί Κιουρί, την αστρονόμο Καρολίν Χέρσελ, την Ελίζαμπεθ Μπλάκγουελ ως πρώτη γυναίκα γιατρό στις Ηνωμένες Πολιτείες καθώς και την ερευνήτρια Ρόζαλιντ Φράνκλιν. Επίσης οι πιο σύγχρονες όπως η Ρουθ Μπείντερ Γκίσμπουργκ ως Δικαστής του Ανώτατου Δικαστηρίου των ΗΠΑ και ένθερμη υποστηρίκτρια των δικαιωμάτων των γυναικών, η Καμάλα Χάρις ως πρώτη γυναίκα-Αφροαμερικανίδα-Ινδοαμερικανή Αντιπρόεδρος των ΗΠΑ αλλά και η Βίλμα Μανκίλερ ως πρώτη γυναίκα αρχηγός του έθνους των Τσερόκι, έκαναν πολλούς τοίχους να γκρεμιστούν και έγιναν ηγέτιδες σε χώρους που ήταν παραδοσιακά μόνο για άντρες.

Όλες αυτές οι γυναίκες και πολλές ακόμη απέδειξαν πως το φύλο δεν μπορεί να αποτελέσει τροχοπέδη στην εκπαιδευτική και επαγγελματική εξέλιξη και πως όλα μπορούν να κατακτηθούν με αγώνα και συνεχή προσπάθεια.

Στις μέρες μας η παρουσία του γυναικείου φύλου στην αγορά εργασίας είναι φανερά πολύ πιο δυναμική. Εν τούτοις όλοι αντιλαμβάνονται ορισμένες ανισότητες που καθιστούν τη θέση των γυναικών πιο αδύναμη σε σύγκριση με αυτή των ανδρών. Οι

ανισότητες αυτές μάλιστα γίνονται ακόμη πιο έντονες όσο οι γυναίκες ανεβαίνουν στην ιεραρχία. Η ανέλιξη των γυναικών σε θέσεις ισχύος είναι κάτι που δεν καθόλου εύκολο πολλές φορές σχετίζεται με τους παγιωμένους κοινωνικούς ρόλους των δύο φύλων.

Στην Ελλάδα το 1834 κατοχυρώνεται με διάταγμα η υποχρεωτική συμμετοχή των Ελληνίδων στη δημόσια δημοτική εκπαίδευση. Πενήντα χρόνια αργότερα το 1884 η Καλλισπέρη Σεβαστή αιτήθηκε να εξεταστεί έτσι ώστε να μπει στη φιλοσοφική σχολή και πράγματι πέτυχε στις εξετάσεις, αλλά λόγω του φύλου της το τότε Υπουργείο Παιδείας της αρνήθηκε την είσοδο στη σχολή αυτή. Η ίδια όμως δεν τα παράτησε, αλλά ξεκίνησε να σπουδάζει στην Γαλλία και πιο συγκεκριμένα στο Πανεπιστήμιο της Σορβόνης, όπου και ολοκλήρωσε τις σπουδές της. Το 1890 η Ελλάδα απέκτησε τελικά την πρώτη Ελληνίδα φοιτήτρια στην Φιλοσοφική Σχολή, την Ιωάννα Στεφανοπούλου, αν και ο τότε Πρύτανης διαμαρτυρήθηκε για την 'ανάμειξη των φύλων'.

Αργότερα το 1929 θεσπίστηκε νόμος για την ισότιμη πρόσβαση των γυναικών στο δημόσιο εκπαιδευτικό σύστημα ωστόσο η αποδοχή του θεσμού αυτού από την κοινωνία έγινε πολλά χρόνια μετά. Η χρονιά εκείνη αποτέλεσε σταθμό για την εξέλιξη της εκπαίδευσης του γυναικείου στη χώρα μας καθώς έγινε πράξη η ισότιμη παροχή εκπαίδευσης κοριτσιών και αγοριών. Η χρονιά εκείνη αποτέλεσε την απαρχή για την γενίκευση της συνεκπαίδευσης με τον Νόμο 4397/1929 και κατάργηση της διαφοροποίησης της μάθησης μεταξύ κοριτσιών και αγοριών.

Στον τομέα όμως που διαπρέπει η γυναίκα στην Ελλάδα είναι στην εκπαίδευση. Ανάμεσα στις γυναίκες που ξεχώρισαν είναι η Καλλιρρόη Παρρέν, η Αλεξάνδρα Παπαδοπούλου, η Πηνελόπη Δέλτα, η Έλλη Αλεξίου και η Ρόζα Ιμβριώτη.

Πολύ αργότερα και συγκεκριμένα με το Σύνταγμα του 1975, που αποτέλεσε το εφαλτήριο για την συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων, εξασφαλίζεται η ισότητα αυτή στην Ελλάδα. Νομικώς λοιπόν, η ισότητα των φύλων εγκαθιδρύεται με το άρθρο 4 παράγραφος 2 του Συντάγματος, όπου ορίζεται ρητώς ότι « Έλληνες και Ελληνίδες πολίτες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις», αλλά αναφορές υπάρχουν και σε άλλα σημεία του Συντάγματος όπως π.χ. στο άρθρο 22§1 εδάφιο β' Σ, που καθιερώνει την αρχή της ίσης αμοιβής για την ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία ανεξαρτήτως φύλου. Παράλληλα, σε συνδυασμό με το άρθρο 116 §1-2 Σ, όπως αυτό βέβαια ίσχυσε με την συνταγματική αναθεώρηση

του 2001 ολοκληρώνεται η συνταγματική πρόνοια για την αρχή της ισότητας των φύλων.

Τέλος η θεμελίωση της ισότητας των φύλων στην χώρα μας επήλθε τη δεκαετία του '80, με αρκετές νομοθετικές και θεσμικές τροποποιήσεις, όπως η αναθεώρηση του Οικογενειακού Δικαίου.

1.2 ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΗΜΕΡΑ-ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Για σχεδόν μισό αιώνα η εξέλιξη των γυναικών στην εργασία έχει γίνει θέμα συζήτησης αλλά έχουν γίνει και τεράστια βήματα με τις γυναίκες να απασχολούνται σε όλους σχεδόν τους τομείς. Παρόλα αυτά η υπο-εκπροσώπηση του γυναικείου φύλου στις υψηλά ιστάμενες θέσεις σε ολόκληρο τον κόσμο είναι καλά εγκαθιδρυμένη. Παρά τις δεσμεύσεις για την ισότητα των φύλων και την εκπαίδευση των γυναικών, οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε ορισμένα επαγγέλματα, βιώνουν μεγαλύτερη ανεργία, διακρίσεις αλλά και μια γενική έμφυλη προκατάληψη. Ας δούμε λοιπόν κάποια στατιστικά στοιχεία για να κατανοήσουμε αριθμητικά τα διάφορα μεγέθη και τις αποκλίσεις. Οι γυναίκες αποτελούν το 51% του πληθυσμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης δηλαδή 228 εκατομμύρια σύμφωνα με έρευνα και μετρήσεις της Eurostat το 2022.

Διάγραμμα 1: Πληθυσμός Ευρωπαϊκής Ένωσης

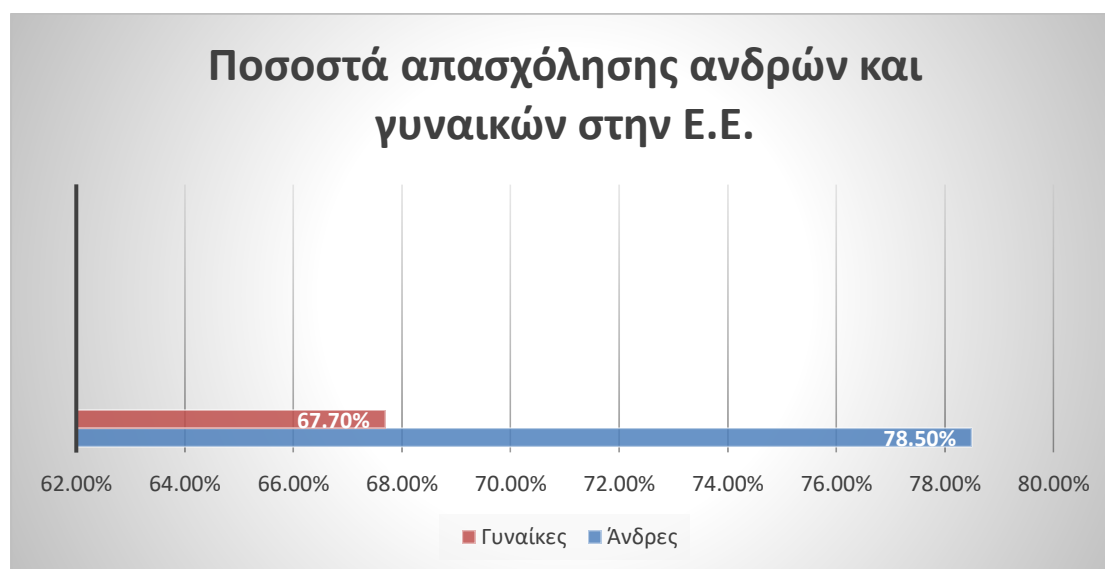


Πηγή : Eurostat - 2022

Βλέπουμε λοιπόν ότι ο πληθυσμός κατανέμεται σχεδόν ισομερώς και στα δυο φύλα. Λογικά λοιπόν θα περίμενε κανείς και τα ποσοστά απασχόλησης καθώς και τα ποσοστά ανεργίας να είναι πολύ παρόμοια για άνδρες και γυναίκες. Συμβαίνει όμως κάτι τέτοιο;

Αντλώντας λοιπόν στοιχεία πάλι από τον ίδιο ανεξάρτητο φορέα δηλαδή την Eurostat, το 2021 το ποσοστό απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση για τους άνδρες σε ηλικία εργασίας ήταν 78,5% και για τις γυναίκες 67,7%. Το ποσοστό λοιπόν απασχόλησης των ανδρών υπερβαίνει κατά 10,8 ποσοστιαίες μονάδες αυτό των γυναικών.

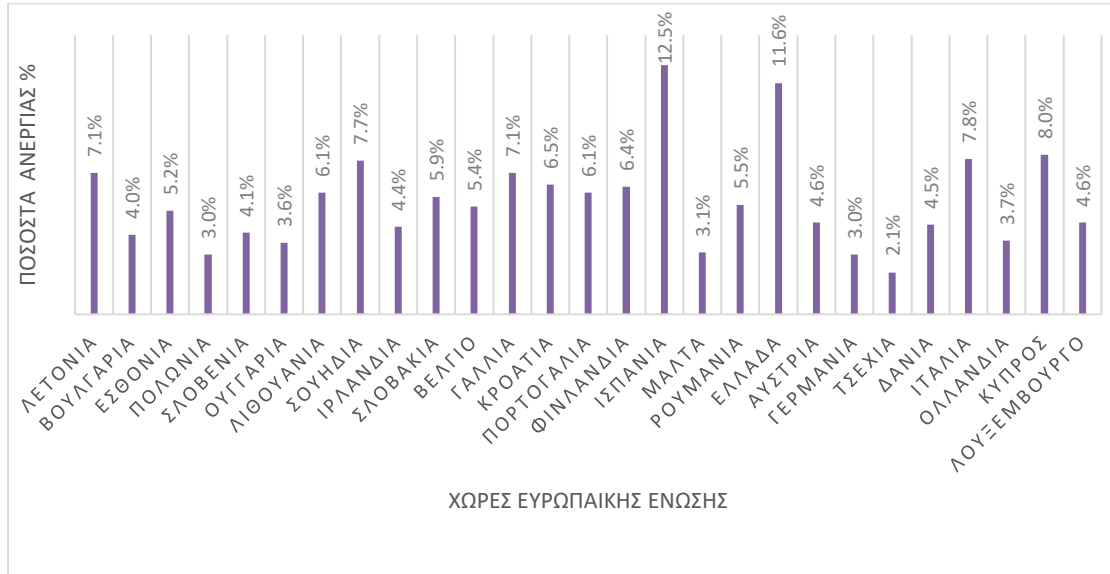
Διάγραμμα 2: Ποσοστά απασχόλησης ανδρών & γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση



Πηγή : Eurostat - 2022

Όσον αφορά την ανεργία στην ζώνη του ευρώ το Φεβρουάριο του 2023 ανήλθε στο 6,6% και στο 6,0% στην Ευρωπαϊκή Ένωση . Τα ποσοστά για την κάθε χώρα από τις 27 της Ε.Ε. απεικονίζονται στο Διάγραμμα 3 που ακολουθεί, δείχνοντας την Ελλάδα στο 11,6% που αποτελεί δυστυχώς ένα από τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας στην Ε.Ε.

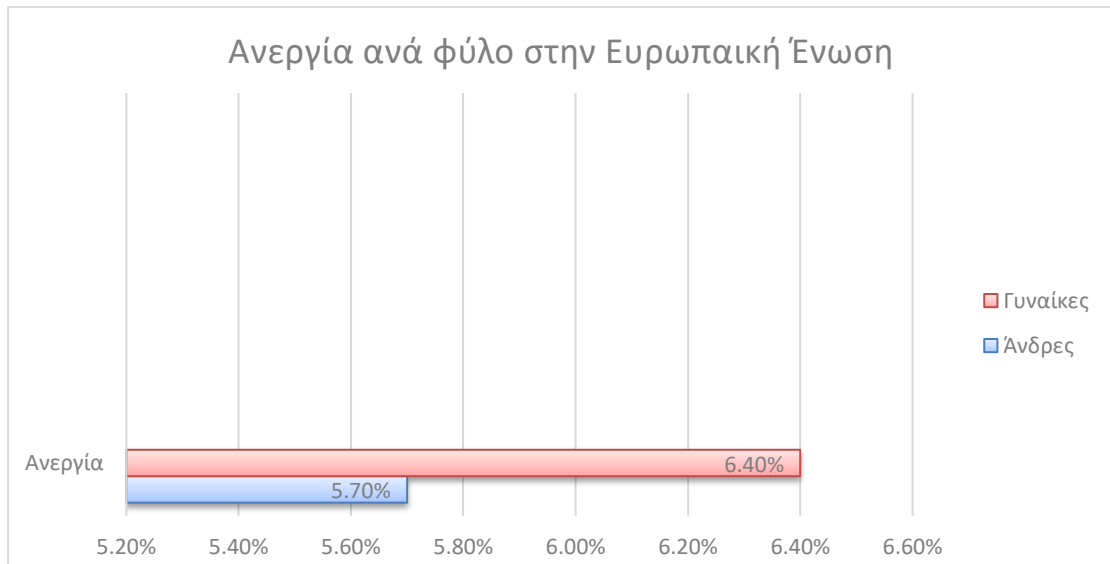
Διάγραμμα 3: Ποσοστά ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση



Πηγή : Eurostat - 2022

Αν περάσουμε στα δύο φύλα, ο δείκτης της ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση για το γυναικείο φύλο ήταν αισθητά μεγαλύτερος στο 6,4% και για το ανδρικό φύλο 5,7%.

Διάγραμμα 4: Ποσοστά ανεργίας ανά φύλο στην Ευρωπαϊκή Ένωση



Πηγή : Eurostat - 2022

Γενικότερα το 46,3% των άνεργων ανθρώπων ήταν γυναίκες. Πιο αναλυτικά η Ελλάδα, η Ρουμανία, η Ιταλία, η Μάλτα και η Τσεχία είχαν το μεγαλύτερο χάσμα ανεργίας ανάμεσα στα δυο φύλα, με περισσότερες από 15 ποσοστιαίες μονάδες διαφοράς ανάμεσα στην ανεργία των ανδρών και των γυναικών, με τις γυναίκες φυσικά να κατέχουν το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας. Η ανάλυση της Eurostat αναφέρει ότι αυτό οφείλεται στη χαμηλότερη συμμετοχή των γυναικών στις αγορές εργασίας αυτών των χωρών. Στον αντίποδα όλων των παραπάνω η Eurostat αναφέρει ότι στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2020 το ποσοστό των γυναικών ηλικίας 30 έως 34 ετών που είχαν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση υπερέβαινε αυτό των ανδρών κατά 10,1 ποσοστιαίες μονάδες, κάτι που δείχνει ένα ξεκάθαρο προβάδισμα των γυναικών στις ανώτατες σπουδές, όχι όμως στη συνέχεια και στην αγορά εργασίας. Οι γυναίκες λοιπόν μορφώνονται περισσότερο, αλλά όταν έρχεται η ώρα για την επιλογή τους σε θέσεις εργασίας, οι άντρες έρχονται πρώτοι στην προτίμηση.

Είναι αλήθεια ότι τις τελευταίες δεκαετίες η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει κάνει πολλά βήματα μπροστά όσον αφορά την ισότητα των φύλων. Η πρόοδος αυτή έχει ως βάση της τη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, το γεγονός ότι η διάσταση του φύλου λαμβάνεται υπόψη σε όλες τις πολιτικές και τέλος στα ειδικά μέτρα για την προστασία και προαγωγή των γυναικών.

Όσον αφορά την διοίκηση, αν και οι γυναίκες κατέχουν το ποσοστό 47,7% του εργατικού δυναμικού σε παγκόσμιο επίπεδο, παρόλα αυτά κατέχουν μόλις το 27,1% των διευθυντικών θέσεων.

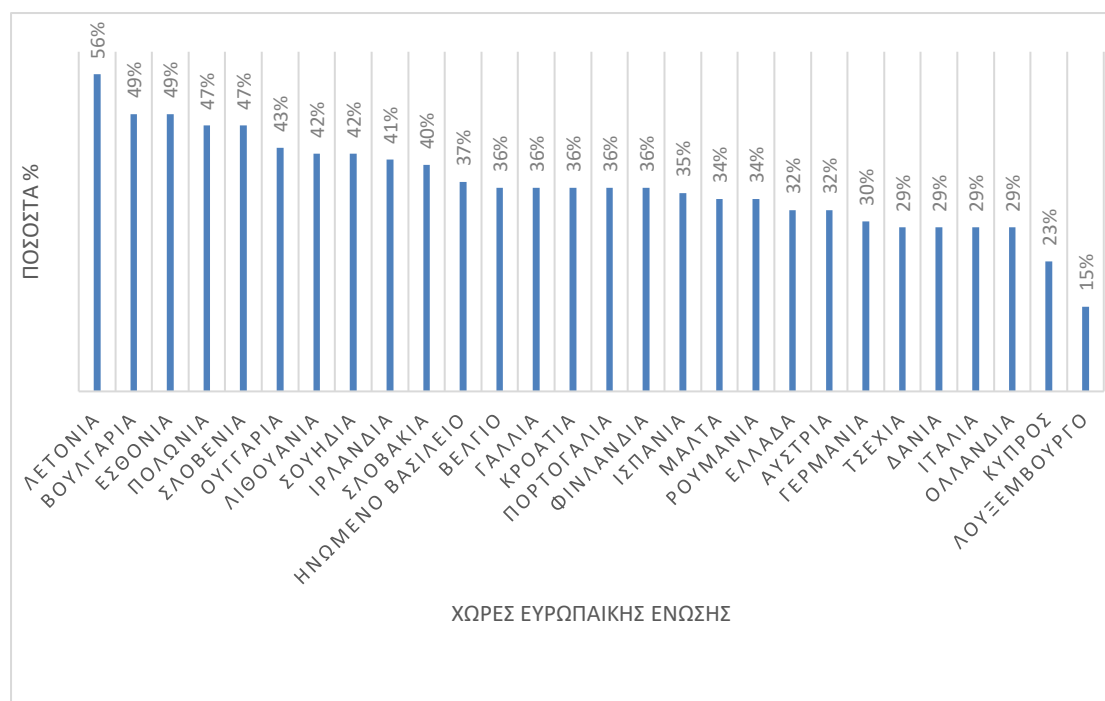
Στη χώρα μας, σύμφωνα με Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 του υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, πραγματοποιούνται οι παρακάτω δράσεις και σχεδιασμός:

Παρακολούθηση της συμμετοχής του γυναικείου φύλου σε υψηλές θέσεις, παρακολούθηση της ποσόστωσης συμμετοχής των γυναικών σε Διοικητικά Συμβούλια εισηγμένων στο Χρηματιστήριο εταιρειών με τουλάχιστον 25%, δημιουργία ηλεκτρονικής εφαρμογής (posostosi.isotita.gr) για καταγραφή των γυναικών που κατέχουν θέσεις ευθύνης στο Δημόσιο, επικαιροποίηση της εφαρμογής για την τήρηση του νομικού πλαισίου σχετικά με την ποσόστωση ανά φύλο στα

συλλογικά όργανα του Δημοσίου και προώθηση δικτύωσης γυναικών σε ανώτερες θέσεις .

Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο ο παρακάτω πίνακας της Eurostat μας δείχνει τα στοιχεία σχετικά με τις γυναίκες που κατείχαν Διευθυντικές θέσεις σε εταιρίες το 2017 και το 2018 σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Διάγραμμα 5 : Ποσοστά γυναικών σε Διευθυντικές θέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση



Πηγή : Eurostat - 2017/2018

Δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι το μερίδιο των γυναικών που υπηρετούν ως ανώτερα στελέχη στις μεγαλύτερες εισηγμένες εταιρείες είναι μάλλον χαμηλό σε όλα τα κράτη μέλη, φθάνοντας στο υψηλότερο επίπεδό του στη Λιθουανία στο 28%.

Το μερίδιο των γυναικών σε γενικές διευθυντικές θέσεις έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια και είναι το υψηλότερο στη Λετονία με 56%. Ακολουθούν η Βουλγαρία και η

Εσθονία με 49% η καθεμία. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 37% των διοικητικών θέσεων καταλαμβάνονται από γυναίκες, ενώ στη Γερμανία, το ποσοστό είναι 30%.

Η Ελλάδα και η Ισπανία βρίσκονται πολύ κοντά στα ποσοστά με την χώρα μας να καταγράφει ένα 18% γυναικών στα ανώτερα στελέχη το 2018 έναντι ενός ποσοστού 14% της Ισπανίας. Επιπλέον το 2017 η χώρα μας είχε το ποσοστό του 32% σε γυναίκες Διευθυντές ,ενώ αντίστοιχα η Ισπανία είχε ποσοστό 35% . Από ότι λοιπόν μπορούμε να συμπεράνουμε υπάρχει πολύς ακόμα δρόμος και για τη χώρα μας, αλλά και για χώρες όπως η Ισπανία σχετικά με την αντιπροσώπευση των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Γενικά ανεβαίνοντας στη διευθυντική κλίμακα, οι γυναίκες φαίνεται να κάνουν πολύ καλή δουλειά σε σχέση με τους άνδρες όμως οι εταιρίες προτιμούν τους άνδρες έναντι των γυναικών. Σύμφωνα με έρευνες, παρά τη δουλειά που έγινε όλα αυτά τα χρόνια για να ελαχιστοποιηθεί το χάσμα μεταξύ των φύλων, το 6% των εργοδοτών εξακολουθεί να πιστεύει ότι οι άνδρες είναι καλύτεροι μάνατζερ από τις γυναίκες και πολλοί ακόμη το σκέφτονται αλλά δεν το εκφράζουν. Ο σεξισμός όμως στην εργασία δεν υπάρχει μόνο στον ιδιωτικό τομέα αλλά είναι ιδιαίτερα εμφανής και στον δημόσιο τομέα. Σχεδόν δύο στις πέντε γυναίκες σε ανώτερες θέσεις ισχυρίζονται ότι υπάρχει σεξισμός στον οργανισμό τους, είτε φανερός είτε καλά καλυμμένος. Γενικότερα, οι στατιστικές για τις διακρίσεις των φύλων στο χώρο εργασίας σημειώνουν ότι το 71% των γυναικών πιστεύουν ότι η «ασυνείδητη προκατάληψη» από τους ανώτερους τους είναι ο λόγος για τον οποίο δεν μπορούν να προχωρήσουν σε ηγετικές θέσεις. Επιπλέον, το 77% των μητέρων δηλώνει ότι έχει βιώσει διακρίσεις στην εργασία κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης αλλά και αργότερα με την ανατροφή των παιδιών τους.

Αποτελεί επίσης κοινά αποδεκτό γεγονός ότι τα μέσα μαζικής επικοινωνίας (ΜΜΕ) σε αρκετά μεγάλο βαθμό διατηρούν και ενισχύουν τις διακρίσεις ανάμεσα στα δυο φύλα αλλά και τα έμφυλα στερεότυπα με διάφορους τρόπους. Συχνά εμφανίζεται να ανατίθενται στις γυναίκες θέσεις εργασίας που θεωρούνται ως υποδεέστερες και με λιγότερες απαιτήσεις ικανοτήτων , ενώ λίγες γυναίκες κατέχουν θέσεις ευθύνης όπως παρουσιάζεται στα ΜΜΕ. Φυσικά θα πρέπει να αναγνωρίσουμε το γεγονός ότι έχουν γίνει πολλές αλλαγές προς αυτή την κατεύθυνση δηλαδή της ισότητας των δυο φύλων στην παρουσίασή τους στα ΜΜΕ αλλά δεν έχει πραγματοποιηθεί ακόμη η εξάλειψη των έμφυλων αυτών διακρίσεων. Γενικότερα όμως είναι θετικό το γεγονός ότι ο

σεξισμός στα ΜΜΕ σε σχέση με τις ανώτερες θέσεις ηγεσίας και όχι μόνο έχει αποτελέσει το αντικείμενο θεσμικών πρωτοβουλιών και συστάσεων σε διεθνές αλλά και εθνικό επίπεδο.

Τι πραγματικά συμβαίνει όμως με τις υψηλόβαθμες θέσεις της διοικητικής πυραμίδας;

Αν και οι γυναίκες κατέχουν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα σχετικά με την συμμετοχή τους στην διοίκηση γιατί οι άνδρες φαίνεται τελικά να υπερτερούν και είναι αυτοί που καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης;

Η Eurostat επίσης κατέγραψε ότι περισσότερα από 9,5 εκατομμύρια άνθρωποι είχαν μια διευθυντική θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση: 6,2 εκατομμύρια από αυτούς ήταν άνδρες και 3,3 εκατομμύρια ήταν γυναίκες. Αν και οι γυναίκες λοιπόν αντιπροσωπεύουν σχεδόν το μισό όλων των εργαζόμενων ανθρώπων στην Ευρωπαϊκή Ένωση με 46%, υπάρχει υποεκπροσώπηση ανάμεσα στους διευθυντές με 34%. Συγκεκριμένα στην Ελλάδα οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο περίπου το 29% των διευθυντικών στελεχών. Στον επαγγελματικό τομέα λοιπόν, οι άνδρες σε γενικές γραμμές καταλαμβάνουν υψηλότερες θέσεις από ότι οι γυναίκες. Πιο συγκεκριμένα για την εκπαίδευση το τρίτο τρίμηνο του 2021 στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπήρχαν περισσότερες γυναίκες από άνδρες που εργάζονταν στην εκπαίδευση, με ποσοστό που ανέρχεται στο 72% όμως το ποσοστό αυτό αντιστρέφεται σημαντικά με κατά πολύ μεγαλύτερο ποσοστό ανδρών σε θέσεις ευθύνης στην εκπαίδευση.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση φυσικά έχει σημειώσει σημαντική πρόοδο σε σχέση με την ισότητα των φύλων τα τελευταία χρόνια, αν και εξακολουθούν να υφίστανται ανισότητες. Η πρόοδος αυτή οφείλεται στη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση, στο γεγονός ότι η διάσταση του φύλου λαμβάνεται υπόψη στις περισσότερες πολιτικές των Ευρωπαϊκών κρατών και τέλος στα συγκεκριμένα μέτρα σχετικά με την προώθηση των γυναικών.

Η στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων υλοποιεί τη δέσμευση της Επιτροπής της Ε.Ε ως προς την επίτευξη μιας ένωσης με ισότητα. Η στρατηγική στοχεύει στην επίτευξη σημαντικής προόδου έως το 2025 προς μια Ευρώπη με ισότητα των φύλων. Κύριος στόχος είναι μια Ένωση στην οποία γυναίκες και άνδρες να κατέχουν ίσες ευκαιρίες ανέλιξης, να δύνανται να συμμετέχουν με ίσους όρους και να μπορούν να αναλάβουν ηγετικές θέσεις μέσα σε αυτή. Συγκεκριμένα, η Ευρωπαϊκή Ένωση κατέληξε σε συμφωνία για την ύπαρξη υποχρεωτικού ποσοστού εκπροσώπησης γυναικών της τάξεως του 40% στα

υψηλότερα διοικητικά κλιμάκια των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο εταιρειών καθώς και το 33% των διευθυντικών στελεχώνμέχρι το 2026. Αυτή η συμφωνία χρειάστηκε σχεδόν 10 χρόνια για να επιτευχθεί καθώς ορισμένα κράτη μέλη, ανάμεσά τους και η χώρα μας, θεωρούσαν ότι αυτό ήταν αρκετά δεσμευτικό και δεν αποτελούσε τον καλύτερο τρόπο για την πραγματοποίηση του στόχου δηλαδή των ίσων ευκαιριών για τα δυο φύλα.

Για να δώσει το καλό παράδειγμα η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατάφερε για πρώτη φορά να υπάρξει απόλυτη ισορροπία φύλων μεταξύ των μελών της δηλαδή 50% σε όλες τις θέσεις της έως το τέλος του 2024.

Κύριοι στόχοι της στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Ένωσηςόσο αφορά την ισότητα των φύλων του 2020-2025 είναι οι παρακάτω:

να μπει ένα τέλος στη βία μεταξύ των φύλων, να υπάρξει αμφισβήτηση των έμφυλων στερεοτύπων, να μην υπάρχει μεγάλο χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας , να επιτευχθεί ίση συμμετοχή τους σε όλους τους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας, να γεφυρωθεί το μισθολογικό τους χάσμα και τέλος να υπάρξει ισόρροπη εκπροσώπηση των δυο φύλων στα κέντρα λήψης αποφάσεων καθώς και στην πολιτική σκηνή.

Η ως άνω στρατηγική (Strategic engagement for gender equality 2020-2025) ακολουθεί μια διπλή προσέγγιση που έχει να κάνει πρώτα με την συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου σε συνδυασμό με πολύ στοχευμένες δράσεις, αλλά και την ενσωμάτωση σε κάθε είδους πολιτικές της Ε.Ε, καθώς και στα χρηματοδοτικά προγράμματα της. Κύριος στόχος λοιπόν είναι μια Ευρωπαϊκή Ένωση στην οποία γυναίκες και άνδρες θα έχουν ίσες ευκαιρίες ανέλιξης και θα έχουν την δυνατότητα να συμμετέχουν με ίσους όρους καθώς και να κατέχουν ισότιμα ηγετικέςθέσεις στην κοινωνία της Ευρώπης.

Στον Ελλαδικό χώρο σύμφωνα με έρευνα της ΕΛΣΤΑΤ σχετικά με το εργατικό δυναμικόπροκύπτουν τα εξήςστοιχεία:

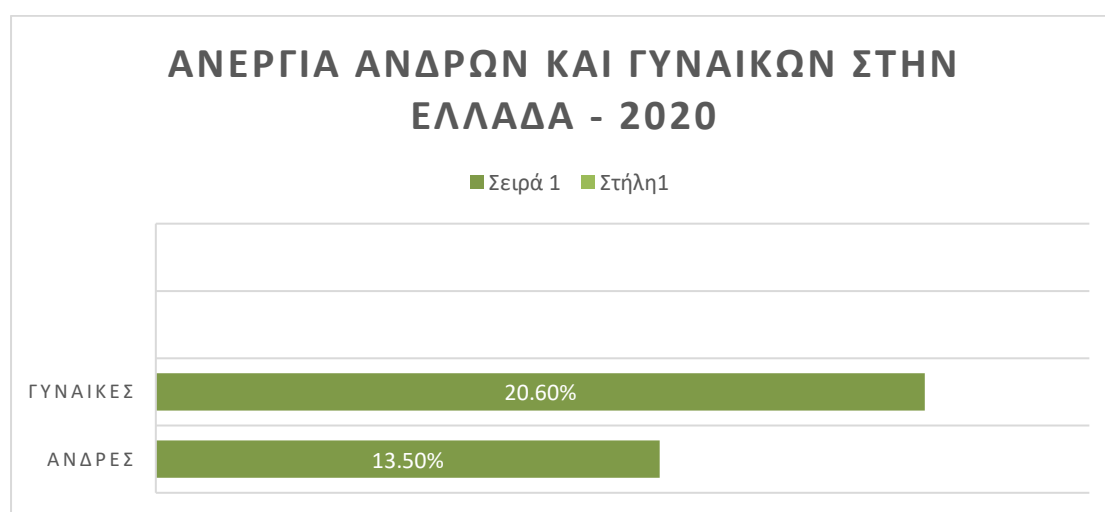
Η ανεργία στις γυναίκες με ένα ποσοστό που ανέρχεται σε 20,6% τον Οκτώβριο 2020 από 20,4% τον Οκτώβριο 2019 παραμένει σημαντικά υψηλότερη από εκείνη στους άνδρες με ποσοστό 13,5% το 2020 από 13,8% το 2019.

Βλέπουμε δηλαδή από τα ποσοστά αυτά ότι υπάρχει ακόμη και στις μέρες μας μια σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση με περισσότερες άνεργες εκπροσώπους του γυναικείου φύλου. Εδώ θα πρέπει να αναλογιστούμε και τα ποσοστά αυτό των γυναικών που δεν είναι καταγεγραμμένες ως άνεργες καθώς

μεγαλώνουν τα παιδιά τους ή ασχολούνται με τα οικιακά καθήκοντα και δεν καταγράφονται πια ως άνεργες ή δεν δύνανται λόγω των υποχρεώσεων να ψάξουν για εργασία.

Στο παρακάτω διάγραμμα φαίνεται σχηματικά η ανεργία ανδρών και γυναικών στην χώρα μας.

Διάγραμμα 6 : Ποσοστά ανεργίας ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα



Πηγή : ΕΛΣΤΑΤ - 2020

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του 1996, το εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα είναι περίπου 4,3 εκατομμύρια άτομα, εκ των οποίων 2,6 εκατομμύρια είναι άνδρες (60%) και 1,6 εκατομμύρια γυναίκες (40%). Το ποσοστό των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις, ωστόσο, δεν ταιριάζει με τα παραπάνω νούμερα.

Σύμφωνα με την Δαμουλιάνου (1998), παρόλο που για περισσότερα από 15 χρόνια υπάρχουν περισσότερες γυναίκες από άνδρες που σπουδάζουν στα ελληνικά Πανεπιστήμια, αυτή η κυριαρχία των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση δεν αντικατοπτρίζεται στις θέσεις εργασίας όπου η ανισότητα παρατηρείται τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά. Όλες αυτές είναι ενδείξεις ότι η ανισότητα εξακολουθεί

να υφίσταται στην ελληνική κοινωνία και θεσμούς, όπως και σε άλλες δυτικοευρωπαϊκές χώρες.

Σύμφωνα με το Ευρωβαρόμετρο (1998), εντός της ΕΕ, το επίπεδο συμμετοχής του γυναικείου φύλου σε θέσεις «υψηλής ευθύνης» είναι σημαντικά χαμηλές. Οι λόγοι σύμφωνα με την ίδια πηγή περιλαμβάνουν τα εξής: έλλειψη χρόνου αλλά και αυξημένες οικογενειακές ευθύνες καθώς και προσπάθεια συμφιλίωσης της οικογενειακής ζωής με την καριέρα.

Γενικότερα το εργασιακό περιβάλλον είναι ανδροκρατούμενο και δεν «εμπιστεύεται» τις γυναίκες. Επιπλέον οι ίδιες οι γυναίκες δεν είναι «κατάλληλα προετοιμασμένες για να πολεμήσουν» για την καριέρα τους και δεν διαθέτουν πάντα τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά που απαιτούνται για να ανταπεξέλθουν στις πιέσεις ενός τέτοιου ανδροκρατούμενου περιβάλλοντος με αποτέλεσμα τελικά να μην «ενδιαφέρονται» για τέτοιες θέσεις.

Σε σύγκριση με τον Ιανουάριο του 2022, η ανεργία μειώθηκε κατά 318.000 στην ΕΕ και κατά 220.000 στη ζώνη του ευρώ. Τον Ιανουάριο του 2023, το ποσοστό ανεργίας στη ζώνη του ευρώ ήταν 6,7%, σταθερό σε σύγκριση με τον Δεκέμβριο του 2022 και μειωμένο από 6,9% τον Ιανουάριο του 2022.

Πίνακας 1: Ποσοστά ανεργίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΧΩΡΑ Ε.Ε	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ
ΙΣΠΑΝΙΑ	12,5%
ΕΛΛΑΔΑ	11,6%
ΚΥΠΡΟΣ	8%
ΙΤΑΛΙΑ	7,8%
ΣΟΥΗΔΙΑ	7,7%
ΓΑΛΛΙΑ	7,1%
ΛΕΤΟΝΙΑ	7,1%
ΚΡΟΑΤΙΑ	6,5%
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	6,4%
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	6,1%
ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	6,1%
ΣΛΟΒΑΚΙΑ	5,9%

ΡΟΥΜΑΝΙΑ	5,5%
ΒΕΛΓΙΟ	5,4%
ΕΣΘΟΝΙΑ	5,2%
ΑΥΣΤΡΙΑ	4,6%
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	4,6%
ΔΑΝΙΑ	4,5%
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	4,4%
ΣΛΟΒΕΝΙΑ	4,1%
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	4%
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	3,7%
ΟΥΓΓΑΡΙΑ	3,6%
ΜΑΛΤΑ	3,1%
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	3%
ΠΟΛΩΝΙΑ	3%
ΤΣΕΧΙΑ	2,1%
Πηγή: Statista (2022)	

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι ο μέσος όρος της ανεργίας στα 27 μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι 6% με την Ισπανία και την Ελλάδα να φιγουράρουν στις πρώτες θέσεις με το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας με 12,5% και 11,6% αντίστοιχα. Στον αντίποδα η Τσεχία καταγράφει το μικρότερο ποσοστό με μόλις 2,1%.

Ανακεφαλαιώνοντας, αντιλαμβανόμαστε ότι επιβεβαιώνονται κατά ένα ποσοστό τα συμπεράσματα ερευνών του παρελθόντος για την Ελλάδα και την Ευρώπη όμως με μια σταθερή βελτίωση των ποσοστών αυτών για το γυναικείο φύλο. Γενικότερα ο διαχωρισμός μεταξύ γυναικείων και ανδρικών επαγγελματιών υφίσταται ακόμη καθώς και η ανάληψη περισσότερων θέσεων ευθύνης από άνδρες. Παρά το γεγονός ότι οι εκπρόσωποι του γυναικείου φύλου αποτελούν την πλειονότητα του διδακτικού προσωπικού σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, τη διοίκηση την αναλαμβάνουν κυρίως οι εκπρόσωποι του ανδρικού φύλου. Πιο συγκεκριμένα έχει διαπιστωθεί ότι όσο πιο υψηλή είναι η βαθμίδα εκπαίδευσης, τόσο μικρότερη αριθμητικά είναι η παρουσία των γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Ωστόσο είναι πολύ ενθαρρυντική η τάση αύξησης του ποσοστού των γυναικών που αναλαμβάνουν διευθυντικές θέσεις στις σχολικές μονάδες.

Είναι αλήθεια όμως ότι οι συνθήκες στον εργασιακό τομέα δεν είναι πάντοτε και οι καλύτερες, ούτε και οι ιδανικές. Οι γυναίκες στο χώρο εργασίας, ακόμα και σήμερα, συνεχίζουν να βιώνουν αδικίες, ανισότητες καθώς και διακρίσεις. Κάποια απαράδεκτα φαινόμενα όπως η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, οι απολύσεις λόγω εγκυμοσύνης, η σπάνια ανάληψη διευθυντικών θέσεων από τις γυναίκες αλλά και η μεγάλη μισθολογική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων είναι, δυστυχώς γνωστά σε όλους. Φυσικά αυτά είναι μερικά μόνο κάποια παραδείγματα που καταδεικνύουν την επιτακτική αναγκαιότητα για ισότητα των δυο φύλων και στην εργασία.

Σύμφωνα με την έρευνα ‘Women in the workplace 2018’ - Οι γυναίκες στο χώρο εργασίας το 2018, που πραγματοποιήθηκε από την εταιρία McKinsey, η πρόοδος που έχει να κάνει με την ισότητα των φύλων στην εργασία παραμένει σε στασιμότητα. Πιο συγκεκριμένα η πρόοδος αυτή σε σχέση με το ποσοστό των γυναικών στους διάφορους εργασιακούς τομείς δεν είναι απλά αργή, αλλά θα λέγαμε ελάχιστη τα τελευταία χρόνια. Η συγκεκριμένη έρευνα έγινε για τέταρτη συνεχή χρονιά. Αντλήσε στοιχεία για το έτος 2018 από 279 εταιρείες που απασχολούν πάνω από 13 εκατομμύρια άτομα και η έρευνα αυτή πήρε συνεντεύξεις από περισσότερους από 64.000 υπαλλήλους. Όσον αφορά την υποεκπροσώπηση των γυναικών στην ίδια έρευνα αναφέρεται ότι από το πρώτο έτος διεξαγωγής της το 2015 έχουν αλλάξει ελάχιστα τα στοιχεία και η πρόοδος που έχει σημειωθεί στην εκπροσώπηση των γυναικών είναι σχεδόν ανύπαρκτη καθώς η υποεκπροσώπηση τους σημειώνεται σε όλες τα εργασιακά επίπεδα δηλαδή τόσο στις χαμηλόβαθμες θέσεις όσο και στις υψηλόβαθμες. Επίσης η ομάδα που παρουσιάζει τα χαμηλότερα ποσοστά εκπροσώπησης είναι οι έγχρωμες γυναίκες, οι οποίες βρίσκονται πολύ πιο πίσω από τους λευκούς άνδρες, τους έγχρωμους άνδρες και τις λευκές γυναίκες. Όσο αφορά την ανισότητα στις υψηλόβαθμες θέσεις, αυτή γίνεται ακόμα πιο φανερή εάν λάβουμε υπόψη μας τις προσλήψεις και τις προαγωγές. Στους εκπροσώπους του ανδρικού φύλου είναι πολύ πιο πιθανό να τους δοθεί μια διευθυντική θέση από τις εκπροσώπους του γυναικείου φύλου καθώς και να πάρουν προαγωγή. Ειδικότερα, για κάθε 100 άνδρες που παίρνουν προαγωγή σε ηγετικές θέσεις, μόλις 79 γυναίκες καταφέρνουν κάτι αντίστοιχο. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι εκπρόσωποι των ανδρών να έχουν το 62% υψηλόβαθμων πόστων, σε αντίθεση με τις εκπροσώπους του γυναικείου φύλου που κατέχουν το 38%. Επιπλέον είναι λυπηρό το γεγονός ότι όσο

ανεβαίνουμε στις βαθμίδες της ιεραρχίας τόσο πιο μεγάλη και ηχηρή είναι η μείωση του ποσοστού των γυναικών. Εν κατακλείδι, είναι θλιβερό το γεγονός της ύπαρξης ελάχιστων γυναικών στα παγκόσμια κέντρα λήψης αποφάσεων και οι όποιες σημαντικές αποφάσεις να λαμβάνονται ερήμην των γυναικών. Δυστυχώς η ισότιμη συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα ακόμη και στις μέρες μας δεν αποτελεί κάτι το αυτονόητο αντίθετα είναι ακόμη θέμα συζήτησης και διεργασιών.

Μέρος 2^ο :Ερευνητική προσέγγιση

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η παρούσα Διπλωματική εργασία επιχειρεί να αναδείξει μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση το ζήτημα της ανέλιξης των γυναικών εκπαιδευτικών στη διοικητική ιεραρχία ,τους παράγοντες εκείνους που επηρεάζουν είτε θετικά, είτε αρνητικά την κατάκτηση θέσεων ευθύνης από γυναίκες εκπαιδευτικούς αλλά και να φανεί η τυχόν αλλαγή στάσεων καθώς και η πρόοδος πάνω σε αυτό το ζήτημα.Αναλυτικότερα γίνεται παρουσίαση των συναφών θεωρητικών παραδοχών και ευρημάτων από την Ελληνική αλλά και την ξένη βιβλιογραφία, έτσι ώστε να προκύψει μια πιο ξεκάθαρη εικόνα του θέματος αυτού.Παράλληλα, γίνεται αποτύπωση του φαινομένου της ‘γυάλινης οροφής’ το οποίο δείχνει τα εμπόδια τα οποία αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να κατακτήσουν μια οποιαδήποτε διευθυντική θέση αλλά και μια τέτοια θέση στην εκπαίδευση στην Ελλάδα. Η εργασία ολοκληρώνεται με τον εντοπισμό και την παράθεση στοιχείων ερευνών και στατιστικών σχετικά με την εκπαιδευτική ηγεσία του γυναικείου φύλου σε ευρωπαϊκό επίπεδο αλλά και πιο συγκεκριμένα στην Ισπανία καθώς και με σύγκριση αυτών των στοιχείων με την Ελληνική πραγματικότητα. Με άλλα λόγια γίνεται συνολική και επικαιροποιημένη

αποτύπωση και καταγραφή της σύγχρονης ελληνικής και ισπανικής πραγματικότητας σε σχέση με το υπό εξέταση ζήτημα.

Σκοπός της εργασίας λοιπόν είναι να καταγραφεί η σημερινή κατάσταση εκπροσώπησης στην Διοίκηση της εκπαίδευσης στην Ελλάδα όσον αφορά τις γυναίκες, να διερευνηθούν οι αιτίες και τα εμπόδια της υπο εκπροσώπησης τους και τέλος να γίνει μια συγκριτική μελέτη με μια άλλη Ευρωπαϊκή χώρα του νότου την Ισπανία.

2.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας Διπλωματικής εργασίας είναι διατυπωμένα ως εξής :

1. Υπάρχει ή όχι υποεκπροσώπηση του γυναικείου φύλου σε διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση ;
2. Ποια είναι η κατάσταση στην χώρα μας σε σχέση με τις γυναίκες και τις θέσεις ευθύνης στην εκπαίδευση ;
3. Ποιοι παράγοντες συντελούν ή επηρεάζουν την επιλογή μιας εκπαιδευτικού να μην εκπληρώσει τις φιλοδοξίες της για μια ανώτερη θέση στην εκπαιδευτική διοίκηση ;
4. Υφίσταται το φαινόμενο της ‘γυάλινης οροφής’ στην διοίκηση του εκπαιδευτικού τομέα ή όχι ;
5. Ποια είναι η κατάσταση στην Ισπανία σε σχέση με τις γυναίκες και την εξέλιξη στην ιεραρχία στην εκπαίδευση ;
6. Υπάρχουν κοινά σημεία ή διαφορές ανάμεσα στις δυο χώρες σε σχέση με την εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις στην εκπαίδευση ;

2.3 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΤΩΝ ΠΗΓΩΝ

Όπως είναι γνωστό, στόχος της βιβλιογραφικής ανασκόπησης είναι να εξεταστεί ένα θέμα από πολλές και διαφορετικές οπτικές γωνίες, να συγκριθούν και να ομαδοποιηθούν τα αποτελέσματα διαφορετικών ερευνών, άρθρων και εργασιών αλλά και να παρουσιαστούν όλες οι διαστάσεις ενός συγκεκριμένου θέματος. Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα εργασία είναι η ανωτέρω δηλαδή η βιβλιογραφική ανασκόπηση. Η επιλογή έγινε διότι η μέθοδος αυτή στοχεύει στον εξετάσει και να κατανοήσει ένα φαινόμενο σε βάθος παραθέτοντας πολλές και διαφορετικές έρευνες αλλά και ένα σύνολο δημοσιευμένων πηγών σχετικά με το αντικείμενο-θέμα που έχουμε επιλέξει να εξετάσουμε και να αναλύσουμε.

Στη συγκεκριμένη διπλωματική εργασία επιχειρήθηκε να αναζητηθούν οι κατάλληλες πηγές από την ελληνική και ξένη βιβλιογραφία λαμβάνοντας πάντα υπόψη το θέμα, τα ερευνητικά ερωτήματα , το σκοπό της έρευνας αλλά και την εγκυρότητα της πηγής. Η αναζήτηση των πηγών έγινε ψηφιακά χρησιμοποιώντας μηχανές αναζήτησης επιστημονικής βιβλιογραφίας καθώς και βιβλιογραφικές βάσεις δεδομένων. Χρησιμοποιήθηκαν οι κατάλληλες λέξεις κλειδιά για στοχευμένη αναζήτηση αλλά και σύνθετες αναζητήσεις όταν αυτό ήταν αναγκαίο. Οι λέξεις κλειδιά που χρησιμοποιήθηκαν ήταν κυρίως οι εξής : εκπαιδευτική ηγεσία, έμφυλες ανισότητες, διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση, ‘φαινόμενο της γυάλινης οροφής’, γυναικείο φύλο και θέσεις ευθύνης .Η περίοδος μελέτης της σχετικής βιβλιογραφίας ήταν τα τελευταία είκοσι χρόνια έτσι ώστε να γίνουν αντιληπτές οι οποιεσδήποτε αλλαγές επιτελέστηκαν μέσα σε αυτό το χρονικό διάστημα. Φυσικά για να αποτυπωθεί καλύτερα η σημερινή κατάσταση δόθηκε μεγαλύτερη έμφαση και μελετήθηκε σε μεγαλύτερο ποσοστό η βιβλιογραφία κυρίως των τελευταίων πέντε ετών. Οι γλώσσες της βιβλιογραφίας ήταν κυρίως τα Ελληνικά, αμέσως μετά τα Αγγλικά και φυσικά τα Ισπανικά .

Οι πληροφορίες αναζητήθηκαν σε διάφορες έγκυρες βάσεις δεδομένων όπως SCOPUS, ScienceDirect και Google Scholar. Η αναζήτηση έγινε σε πολλά ερευνητικά πεδία και πηγές, όπως εργασίες, διατριβές, βιβλία, άρθρα, νομοθετήματα, επιστημονικά περιοδικά, επιστημονικά βιβλία και πρακτικά από επιστημονικά συνέδρια. Σταθμίστηκαν κάποιοι παράγοντες για τη χρησιμοποίηση αυτών των πηγών, όπως το έτος δημοσίευσης, ο συντάκτης, ο αριθμός των αναφορών αλλά και το αν ήταν πρωτογενής ή δευτερογενής πηγή με σαφή προτίμηση στις πρώτες. Τέλος, έγινε και έλεγχος της αξιοπιστίας των ευρημάτων και των αναφορών με διάφορους τρόπους όπως με την διασταύρωση των στοιχείων.

Όσον αφορά τα στατιστικά στοιχεία που χρησιμοποιήθηκαν αυτά αντλήθηκαν κυρίως από την ΕΛΣΤΑΤ (Ελληνική Στατιστική Αρχή), Eurostat (Επίσημη στατιστική υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης) και Eige Europa (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων) που αποτελούν έγκυρες πηγές οι οποίες βοήθησαν την συγκριτική μελέτη και ανάλυση της παρούσας εργασίας και μελετήθηκαν οι δείκτες της απασχόλησης, οι δείκτες της ανεργίας, η ανεργία των γυναικών στη χώρα μας και στην Ευρώπη, τα ποσοστά των ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών, τα ποσοστά των δυο φύλων σε ανώτατες θέσεις αλλά και σε θέσεις ευθύνης στην εκπαίδευση.

Επιπλέον αντλήθηκαν δεδομένα από το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων της χώρας μας (Υ.ΠΑΙ.Θ.) αλλά και από το Υπουργείο Παιδείας της Ισπανίας (Ministerio de Educacion y Formacion Profesional Espana) δηλαδή τους επίσημους κρατικούς φορείς που κατέχουν έγκυρα στοιχεία για την εκπαίδευση των χωρών τους.

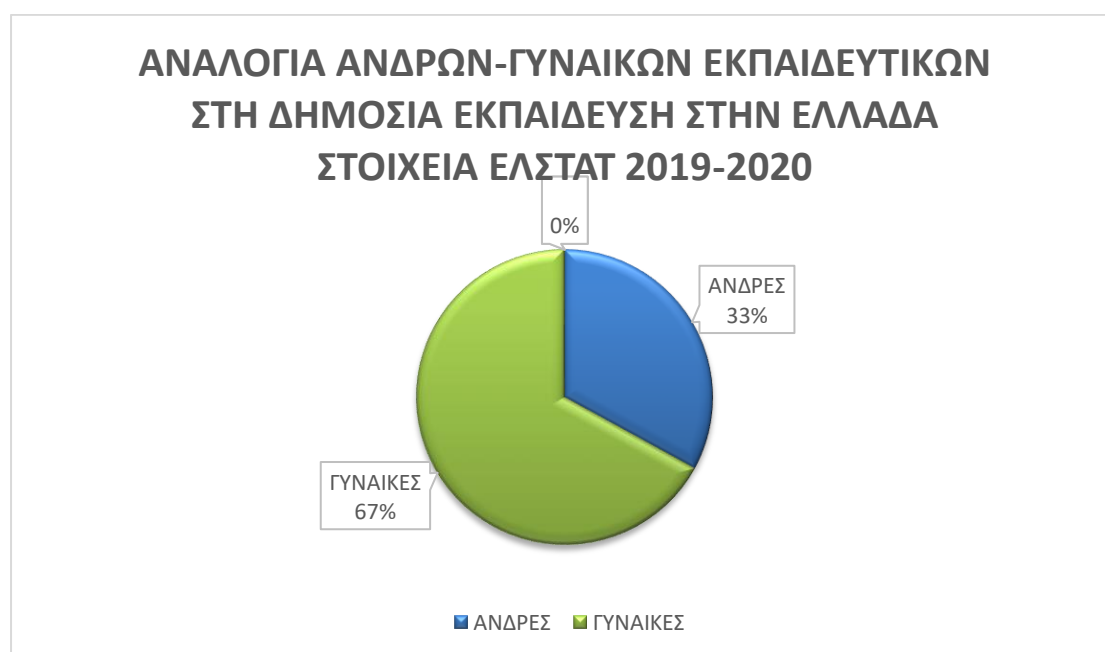
Όσον αφορά τα στοιχεία σχετικά με την εκπαιδευτική ηγεσία στην Ισπανία αυτά αντλήθηκαν, εκτός από το Υπουργείο Παιδείας της Ισπανίας που αναφέρθηκε παραπάνω, και από σχετικές έρευνες που διενεργήθηκαν από διακεκριμένους ερευνητές της Ισπανίας των οποίων τα αποτελέσματα αναφέρονται και σε πολλές άλλες μελέτες. Επίσης υπήρξε σύγκριση όλων αυτών των δεδομένων με άλλα παρόμοια των ίδιων χρονικών περιόδων πριν χρησιμοποιηθούν στην παρούσα εργασία.

Κεφάλαιο 3. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

3.1 Η γυναίκα εκπαιδευτικός στην Ελλάδα σήμερα.

Στην εκπαίδευση οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία. Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ για το σχολικό έτος 2019-2020, η αναλογία ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών στη δημόσια εκπαίδευση ήταν 67% γυναίκες και 33% άνδρες.

Διάγραμμα 7: Αναλογία ανδρών-γυναικών εκπαιδευτικών της Δημόσιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα



Πηγή : Ελστάτ (2019)

Στην χώρα μας στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση πιο συγκεκριμένα το ποσοστό της παρουσίας των γυναικών αγγίζει το 65% (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, EACEA & Eurydice, 2010).

Στις μέρες μας η ακαδημαϊκή σταδιοδρομία-καριέρα των γυναικών στην εκπαίδευση έχει ανοδική εξέλιξη σε έναν επαγγελματικό χώρο που είναι ' γυναικοκρατούμενος' και γενικά το επάγγελμα του εκπαιδευτικού αποτελεί ' γυναικεία υπόθεση '.

Σύμφωνα με πρόσφατες έρευνες στη χώρα μας, παρατηρείται ότι το 62% των υποψηφίων φοιτητριών επιλέγουν κυρίως εκπαιδευτικά επαγγέλματα, ενώ το 65% των εργαζομένων στα σχολεία είναι γυναίκες. Συγκεκριμένα στην Προσχολική Εκπαίδευση το γυναικείο φύλο αποτελεί την συντριπτική πλειονότητα. Κάτι αντίστοιχο συμβαίνει και στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, αλλά σε πολύ μικρότερο βαθμό. Ενδεικτικά μπορούμε να αναφέρουμε ότι σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ για το έτος 2014- 2015, οι γυναίκες αποτελούσαν περίπου τα 2/3 του διδακτικού προσωπικού στα δημόσια γυμνάσια.

Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί θεωρούνται πιο κατάλληλες για αυτό το επάγγελμα από την μεγαλύτερη πλειοψηφία της κοινωνίας καθώς κατά την άποψη των περισσότερων διαθέτουν μεγαλύτερη υπομονή, ενσυναίσθηση αλλά και ευαισθησία αφού έχουν αναπτυγμένο το μητρικό ένστικτο. Επιπλέον έχει περάσει στην αντίληψη όλων ότι οι γυναίκες είναι αυτές που χρειάζεται να φροντίζουν γενικά και έτσι να φροντίζουν και την εκπαίδευση των παιδιών. Οι οικογένειες ωθούν τα παιδιά τους, γένους θηλυκού, να κάνουν κάποιο επάγγελμα που έχει σχέση με την εκπαίδευση έτσι ώστε να υπάρχει χρόνος για να κάνουν και όλα τα υπόλοιπα που χρειάζεται μέσα στην οικογένεια αλλά και για να συνδυάσουν και τη μητρότητα. Επίσης η κοινωνία αποδέχεται πολύ πιο εύκολα μια γυναίκα εκπαιδευτικό από τη μια γυναίκα διευθυντή σε μεγάλη πολυεθνική εταιρεία, έτσι είναι σχεδόν σίγουρο ότι θα έχει μια θέση εργασίας .

Σήμερα η γυναίκα εκπαιδευτικός είναι πλήρως καταρτισμένη και κάνει μεγάλες προσπάθειες για την περαιτέρω εξέλιξή της. Παρατηρείται μεγάλη συμμετοχή των γυναικών σε σεμινάρια, Ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά προγράμματα, μετεκπαιδεύσεις αλλά και σε μεταπτυχιακά καθώς και διδακτορικά προγράμματα. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δεν εφησυχάζουν, αλλά συμμετέχουν ενεργά σε προγράμματα επιμόρφωσης και δια βίου μάθησης. Δεν υπολείπονται σε τίποτε των ανδρών εκπαιδευτικών και προσπαθούν να καλύψουν το κοινωνικό χάσμα της προκατάληψης αλλά και των στερεοτύπων που ίσως υπάρχει ανάμεσά τους. Αποτελούν επαγγελματίες με υψηλά προσόντα και προσπαθούν συνεχώς για την εξέλιξή τους. Επιθυμούν να ξεχωρίσουν, να ανεβούν στην κλίμακα και να προσπαθήσουν να διεκδικήσουν ανώτερες θέσεις που θα τις καταξιώσουν ακόμη περισσότερο στον επαγγελματικό τομέα. Ο αγώνας τους, αυτός είναι μεγαλύτερος και πολύ πιο

δύσκολος από των ανδρών, καθώς έχουν να αντιμετωπίσουν πολλά εμπόδια σε αυτή τη δύσκολη διαδρομή.

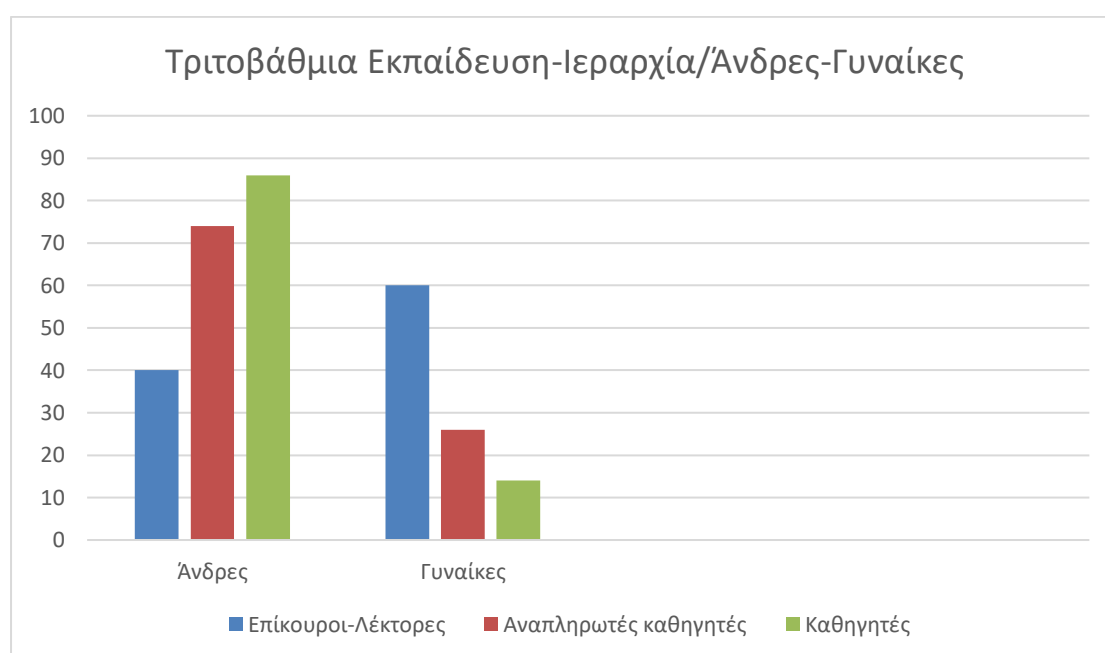
Ποια είναι όμως η κατάσταση στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση ;

Ακόμη και σήμερα οι γυναίκες πανεπιστημιακοί αποτελούν τη συντριπτική μειοψηφία του συνόλου του αριθμού των μελών διδακτικού και ερευνητικού προσωπικού της χώρας.

Συγκριτικά κατέχουν μόλις το 28% των θέσεων στα ΑΕΙ, ενώ οι άνδρες το 72%. Σε έρευνα που διεξήγαγε η επίκουρη καθηγήτρια του τμήματος Φιλοσοφίας- Παιδαγωγικής του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων Ελένη Μαραγκουδάκη (2008) παρατηρείται συνέχεια των διαφοροποιήσεων που χαρακτηρίζουν διαχρονικά τη θέση των γυναικών σε σύγκριση με εκείνη των ανδρών στα ελληνικά Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα.

Το υψηλότερο ποσοστό των γυναικών 60% συγκεντρώνεται στις χαμηλότερες βαθμίδες ιεραρχίας των επίκουρων καθηγητριών και των λεκτόρων. Το 26% έχει ενταχθεί στη βαθμίδα των αναπληρωτών καθηγητών και μόλις το 14% στην ανώτερη ιεραρχικά βαθμίδα των καθηγητών.

Διάγραμμα 8: Ιεραρχία ανδρών και γυναικών στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση



Πηγή : Επίκουρη Καθηγήτρια- Ελένη Μαραγκουδάκη- 2008

Οι διαφοροποιήσεις, σύμφωνα με την έρευνα, δείχνουν μεγάλη επιφυλακτικότητα και διστακτικότητα για τις γυναίκες πανεπιστημιακούς έτσι ώστε να αναλάβουν τις ανώτατες θέσεις.

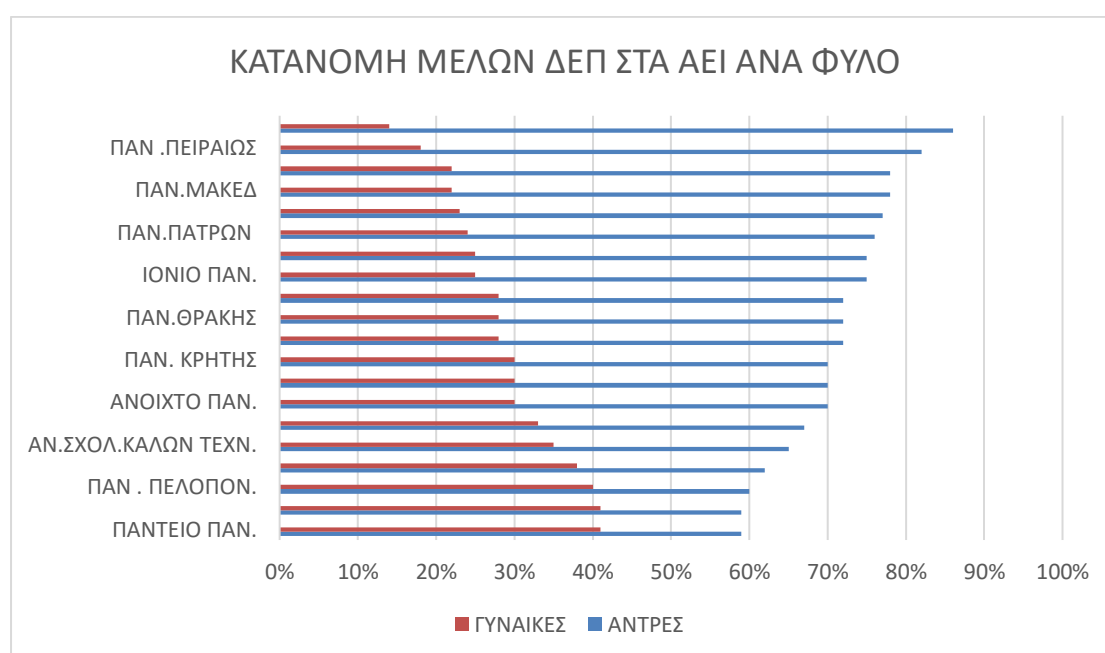
Επιπλέον από την επεξεργασία των δεδομένων της έρευνας αυτής προέκυψε πως οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες πανεπιστημιακοί συνδέονται με:

A) Τις ιδιαίτερα υψηλές απαιτήσεις και προϋποθέσεις της ακαδημαϊκής εξέλιξης, την αφιέρωση τεράστιου χρόνου και την απόλυτη προσήλωση. Με άλλα λόγια, οι απαιτήσεις της ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας και της ακαδημαϊκής εξέλιξης βρίσκεται σε πλήρη σύγκρουση και αντίφαση με τον πολυδιάστατο παραδοσιακό ρόλο των γυναικών στην οικογένεια και ιδιαίτερα με τη μητρότητα.

B) Τα παιχνίδια εξουσίας με τη δημιουργία-συγκρότηση δικτύων που προωθούν και πριμοδοτούν τους ημετέρους κυρίως άνδρες στην εξέλιξη στις βαθμίδες, στη συμμετοχή σε συνέδρια, σε προγράμματα, σε επιτροπές λήψης αποφάσεων κτλ.

Σύμφωνα με πιο πρόσφατη (2016) και πιο αναλυτική έρευνα του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών όπως παρουσιάζονται από την εφημερίδα Καθημερινή έχουμε τα παρακάτω αποτελέσματα.

Διάγραμμα 9: Κατανομή μελών ΔΕΠ στα ΑΕΙ ανά φύλο



Πηγή : Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών (2016)

Φαίνεται ξεκάθαρα λοιπόν ότι στα ελληνικά πανεπιστήμια το 2016 δίδαξαν 8.483 μόνιμα μέλη διδακτικού και ερευνητικού προσωπικού (ΔΕΠ). Από αυτούς οι 5.894 ήταν άνδρες, δηλαδή ένα ποσοστό 69% και οι 2.589 γυναίκες δηλαδή ποσοστό 31%.

Είναι φανερό λοιπόν η υποεκπροσώπηση των γυναικών στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και όλα τα στοιχεία δείχνουν πως όσο ανεβαίνει η βαθμίδα της εκπαίδευσης τόσο μειώνονται οι γυναίκες σε θέσεις ευθύνης.

Διάγραμμα 10: Ποσοστά κατανομής μελών ΔΕΠ στα ΑΕΙ ανά φύλο



Πηγή : Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών (2016)

Μάλιστα η ίδια έρευνα έδειξε ότι το ποσοστό των γυναικών την τελευταία δεκαετία δεν σημείωσε εντυπωσιακή μεταβολή ,τουλάχιστον ανάλογη με το ποσοστό των κοριτσιών στα φοιτητικά έδρανα. Το 2003 ήταν 27%, το 2005 28%, το 2011 29% και το 2013 30%.Υπάρχει λοιπόν σταθερά μικρή εκπροσώπηση των γυναικών στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση ως Καθηγήτριες και μια ερώτηση που τίθεται πάντα στις γυναίκες Καθηγήτριες Πανεπιστημίου είναι εάν μπορούν να συνδυάσουν το επάγγελμα και την καριέρα με την οικογένεια. Μια ερώτηση που ποτέ δεν γίνεται στους άνδρες.

3.2 Η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών στην εκπαίδευση

Είναι γενικά παραδεκτό το γεγονός ότι το προφίλ των γυναικών εκπαιδευτικών έχει αλλάξει πάρα πολύ προς το καλύτερο τα τελευταία χρόνια και η εξέλιξη αυτή έχει επέλθει με τη μεγάλη προσπάθεια των ίδιων των γυναικών παρά τα εμπόδια που βρίσκουν μπροστά τους.

Η εκπαιδευτική ηγεσία ήταν και είναι κοινωνικά και ιστορικά δομημένη σαν χαρακτηριστικό που αποδίδεται σε αρσενικούς ηγέτες και αυτή η ανδρική υπεροχή φαίνεται ότι επικρατεί χρόνια τώρα. Στις μέρες μας, η διεκδίκηση ανωτέρων θέσεων από τις γυναίκες στην εκπαίδευση αποτελεί ένα πιο σύνηθες γεγονός από ότι παλαιότερα. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί επιθυμούν να ανέβουν στην ιεραρχία και να διεκδικήσουν περισσότερες υποχρεώσεις και καθήκοντα, κάτι που θα τους προσφέρει όχι μόνο οικονομικά οφέλη, αλλά και κύρος και αναγνώριση. Φυσικά λόγω της εξέλιξης και των απαιτήσεων της σύγχρονης ζωής αλλά και λόγω διοικητικών αλλαγών, οι υποχρεώσεις και τα καθήκοντα των ηγετών στην εκπαίδευση αυξήθηκαν κατά πολύ κάνοντας την εκπαιδευτική διοίκηση ακόμη πιο απαιτητική και εξαιρετικά χρονοβόρα για τον ηγέτη. Το γεγονός αυτό έκανε μεγαλύτερη την ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων στο χώρο της εκπαίδευσης, γιατί ο σύγχρονος ηγέτης εκπαιδευτικός καλείται να αναλάβει έναν πιο managerial ρόλο έχοντας πολλές ευθύνες και κυρίως έχοντας το ρόλο του καθοδηγητή αλλά και του διαμεσολαβητή σε προβλήματα που εμφανίζονται και δημιουργούνται στο χώρο του σχολείου. Αυτό, σε συνδυασμό με τις περαιτέρω απαιτήσεις και τον επιπλέον χρόνο που απαιτείται πια, αναγκάζει πολλές γυναίκες να εγκαταλείπουν τις φιλοδοξίες τους για μια ηγετική θέση στην εκπαίδευση.

Στη χώρα μας και συγκεκριμένα στο δημόσιο εκπαιδευτικό μας σύστημα νομικά δεν υπάρχει κανένας διαχωρισμός στη δυνατότητα ανάληψης διευθυντικής θέσης από γυναίκες ή άνδρες (ΦΕΚ Β 6141/3-12-2022 & Νόμος 3488/2006 & Νόμος 3467/2006 & Νόμος 1655/1985). Σύμφωνα με το Νόμο 4823/2021 – Αξιολόγηση-Επιλογές Στελεχών-ΦΕΚ Α 136 – 03.08.2021 αλλά και σύμφωνα με το Προεδρικό Διάταγμα 25/2002 σχετικά με τον «Αναπροσδιορισμό των προσόντων και κριτηρίων επιλογής των στελεχών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και τροποποίηση της διαδικασίας επιλογής αυτών» άνδρες και γυναίκες εκπαιδευτικοί έχουν τις ίδιες

ευκαιρίες από την νομοθεσία στο να αναλάβουν Διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση. Έτσι λόγω της νομοθεσίας και του συστήματος εξέλιξης και επιλογής των διευθυντών με κριτήρια υπηρεσίας αλλά και ικανοτήτων ανεξαρτήτως φύλου, δεν θα έπρεπε να υπάρχουν περισσότεροι εκπρόσωποι του ανδρικού φύλου ως διευθυντές από ότι του γυναικείου φύλου, τουλάχιστον όσον αφορά την πρωτοβάθμια καθώς και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Είναι όμως γεγονός ότι υπάρχουν περισσότεροι άντρες διευθυντές από ότι γυναίκες στις δυο αυτές βαθμίδες.

Οι γυναίκες ως διδακτικό προσωπικό υπερισχύουν αριθμητικά, υστερούν όμως στην ανάληψη θέσεων ευθύνης και διοίκησης, όπου οι ανώτατες διευθυντικές θέσεις και τα ανώτατα υπηρεσιακά συμβούλια είναι 'ανδροκρατούμενες' περιοχές. Οι γυναίκες διδάσκουν, αλλά οι άντρες διοικούν και στην εκπαίδευση, όπως και στους υπόλοιπους τομείς. Σε έναν χώρο λοιπόν όπου οι γυναίκες αποτελούν τα 2/3 του διδακτικού προσωπικού τα ποσοστά τους σε διευθυντικές θέσεις είναι κάτω του 50%. Συμπερασματικά, ο έμφυλος ανταγωνισμός παραμένει και η υποεκπροσώπηση του γυναικείου φύλου σε θέσεις ευθύνης επίσης. Θετικό, ωστόσο, είναι το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια τα ποσοστά των γυναικών σε ανώτερες θέσεις στην εκπαίδευση παρουσιάζουν μια αυξητική τάση και δεν είναι τόσο απογοητευτικά όσο ήταν στο παρελθόν.

Κεφάλαιο 4. ΣΧΟΛΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΦΥΛΟ

4.1 Μορφές ηγεσίας στην εκπαίδευση

Στη βιβλιογραφία αναφέρονται πάνω από 350 ορισμοί γενικά για την ηγεσία. Σύμφωνα με τον Μπουραντά (2002, σ.311) η ηγεσία αποτελεί τη δυναμική, άτυπη, αμφίδρομη, αλληλεπιδραστική και ακαθόριστη όψη της δύναμης που προκύπτει από την εθελοντική συμμόρφωση της συμπεριφοράς, στοιχεία που την ξεχωρίζουν από την έννοια της εξουσίας, η οποία αποτελεί τη δομική και τυπική όψη της δύναμης. Πιο συγκεκριμένα ένας επαρκής και περιεκτικός ορισμός για την ηγεσία στην εκπαίδευση είναι αυτός των Leithwood & Duke(1999). Αναφέρουν λοιπόν ότι στο χώρο της εκπαίδευσης, υπάρχει ένας ιδιαίτερος τύπος ηγεσίας, όπου ο ρόλος της διοίκησης και της ηγεσίας είναι να στηρίζει, να καθοδηγεί, να βοηθά την διδασκαλία και τη μάθηση που αποτελεί το βασικό έργο των εκπαιδευτικών οργανισμών. Η εκπαιδευτική ηγεσία θεωρείται ότι «εστιάζει στις συμπεριφορές των εκπαιδευτικών κατά την συμμετοχή τους σε δραστηριότητες οι οποίες επηρεάζουν άμεσα την ανάπτυξη των μαθητών».

Γενικότερα η εκπαιδευτική ηγεσία ασκείται με συγκεκριμένες λειτουργίες και πρακτικές. Όπως αναφέρουν οι Hallinger & Murphy (1985), η «εκπαιδευτική» ηγεσία έχει να κάνει με τρεις προσεγγίσεις οι οποίες επαληθεύτηκαν και εμπειρικά ότι βοηθούν στην αναβάθμιση της παρεχόμενης εκπαίδευσης στους μαθητές: α) τον ορισμό της αποστολής του σχολείου β) τη διαχείριση του εκπαιδευτικού προγράμματος και γ) τη βελτίωση του κλίματος μέσα στο σχολείο.

Πιο συγκεκριμένα σαν αποτελεσματική ηγεσία θα μπορούσε να χαρακτηριστεί η διαδικασία που μπορεί να επηρεάσει την σκέψη, την δράση, τις στάσεις και τις συμπεριφορές μιας ομάδας ατόμων (τυπική ή άτυπη) από ένα άτομο-ηγέτη, με αποτέλεσμα ηθελημένα και με προθυμία αλλά και με την κατάλληλη συνεργασία

παίρνουν μέρος από κοινού στην αποτελεσματική υλοποίηση στόχων με σκοπό την πρόοδο, την εξέλιξη και την ευημερία.

Οι κυριότερες μορφές ηγεσίας στην εκπαίδευση είναι οι παρακάτω:

- **Διοικητική ηγεσία:** Αποτελεί την παραδοσιακή γραφειοκρατική μορφή και αναφέρεται στον έλεγχο, το σχεδιασμό, τον προγραμματισμό, την οργάνωση και το συντονισμό όλων χωρίς όμως να λαμβάνει υπόψη το ανθρώπινο δυναμικό ενός εκπαιδευτικού οργανισμού. Καθρεφτίζει την παλιά ηγεσία και δεν έχει καμία σχέση με τον Ηγέτη Διευθυντή που είναι οραματιστής και εξελίσσεται συνεχώς για να ανταποκριθεί στις καινούργιες συνθήκες της εποχής του.
- **Διαπροσωπική ηγεσία:** Αυτός ο τύπος ηγεσίας έχει σχέση με τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις που λαμβάνουν χώρα μεταξύ των μελών της σχολικής κοινότητας. Ο διαπροσωπικός ηγέτης αναπτύσσει σωστές συνεργατικές σχέσεις με τους υφισταμένους του για να εξασφαλίσει άψογη συνεργασία αλλά και αποτελεσματικότητα.
- **Διανεμημένη ηγεσία:** Σε αυτόν τον τύπο ηγεσίας, ο Ηγέτης διανέμει τη διοικητική εξουσία του στους εκπαιδευτικούς, δίνοντάς τους ένα μέρος της εξουσίας αυτής και κάνοντας και τους ίδιους ηγέτες. Προϋπόθεση φυσικά αποτελεί το καλό κλίμα του σχολείου αλλά και οι συνεργατικές και φιλικές σχέσεις όπως και οι κοινές φιλοδοξίες των μελών του.
- **Μετασχηματιστική ηγεσία:** Σε αυτό το είδος ηγεσίας ο Διευθυντής 'παρασύρει', με την καλή έννοια, τους άλλους εκπαιδευτικούς μέσα από τη δύναμη του χαρακτήρα του, τα οράματα που έχει για τη σχολική μονάδα και γενικά την εκπαιδευτική διαδικασία έτσι ώστε να προγραμματίσουν, να εργαστούν και να δημιουργήσουν για το κοινό όραμα μετασχηματισμού του σχολείου και προσαρμογής του στα νέα δεδομένα της εποχής.
- **Συναλλακτική ηγεσία:** Αυτό το μοντέλο ηγεσίας έχει να κάνει με υποσχέσεις για ανταμοιβές και οφέλη όλων των ειδών από τον Ηγέτη προς τους εκπαιδευτικούς με το βασικό αρνητικό στοιχείο όμως ότι δεν υπάρχουν οράματα, κοινοί στόχοι ή μεγάλες ιδέες παρά μόνο το όφελος.
- **Ηθική ηγεσία:** Αυτός ο τύπος ηγεσίας έχει άμεση σχέση με τις ηθικές αρχές του καθενός, τις αξίες του, τις συνήθειες του, τα πιστεύω του, τις υψηλές

προσδοκίες, την ενσυναίσθηση αλλά και τη δέσμευση όλων των μελών της σχολικής κοινότητας σε κοινούς στόχους και επιδιώξεις.

- **Μεταμοντέρνα ηγεσία:** Αποτελεί το πιο καινούργιο μοντέλο εκπαιδευτικής ηγεσίας και βασίζεται στο μεταμοντερνισμό, δίνοντας αξία στον υποκειμενικό τρόπο που βλέπει το άτομο την πολύπλοκη και ποικιλόμορφη πραγματικότητα γύρω του, ανάλογα με τις αρχές και τις εμπειρίες του.
- **Καθοδηγητική ή παιδαγωγική ηγεσία:** Αυτό το είδος ηγεσίας εμφανίζεται αποκλειστικά και μόνο στην εκπαίδευση και συμπεριλαμβάνει όλες εκείνες τις πρακτικές που χρειάζεται να εφαρμόσει ο διευθυντής, έτσι ώστε να πετύχει τη βελτίωση της παρεχόμενης διδασκαλίας, την ανάπτυξη των εκπαιδευτικών αλλά και των μαθητών. Στην παιδαγωγική ηγεσία ο Διευθυντής-Ηγέτης έχει σαν στόχους του τη δημιουργία του κατάλληλου παιδαγωγικού κλίματος, των υψηλών προσδοκιών και την επικέντρωση στο ανθρώπινο δυναμικό του εκπαιδευτικού οργανισμού.

Η σχολική ηγεσία, όπως και αν ασκείται αποτελεί εξαιρετικά σημαντική παράμετρο στην εκπαίδευση. Συμβάλλει στο να επιτευχθεί θετικό μαθησιακό περιβάλλον και κλίμα και οι διευθυντές στην εκπαίδευση είναι αυτοί που μπορούν να χαράξουν τις κατευθύνσεις, να βελτιώνουν συνεχώς το όλο σύστημα και γιατί όχι να ωθούν τους εκπαιδευτικούς οργανισμούς σε επιτεύγματα αλλά και να τα τους μετατρέπουν σε πυλώνες αριστείας.

Ο Fullan (2003) αναφέρει ότι 'ο διευθυντής του μέλλοντος θα ηγείται μιας σύνθετης κοινότητας μάθησης, οργανώνοντας την προσπάθεια επίτευξης μιας νέας κουλτούρας ανάπτυξης ικανοτήτων επίλυσης προβλημάτων και συνεχούς βελτίωσης'.

Επομένως ο ρόλος του Διευθυντή στην εκπαίδευση είναι και θα είναι μείζονος σημασίας για τους εκπαιδευτικούς οργανισμούς, την οργάνωση της λειτουργίας τους, την παρεχόμενη εκπαίδευση καθώς και για τα μέλη που εμπλέκονται σε αυτούς τους οργανισμούς.

4.2 Η διοίκηση στην εκπαίδευση

Η «Διοίκηση της Εκπαίδευσης» αποτελεί ένα σύστημα ενεργειών που έχει να κάνει με την ορθολογική χρήση των διαθέσιμων πόρων είτε υλικών είτε ανθρώπινων, για την επίτευξη των στόχων του εκπαιδευτικού οργανισμού. Το έργο της «εκπαιδευτικής διοίκησης» επιτελείται από τους ηγέτες της, οι οποίοι αποβλέπουν στην επίτευξη των εκάστοτε εκπαιδευτικών στόχων αλλά και στην εφαρμογή των κανόνων που ρυθμίζουν τον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας των εκπαιδευτικών μονάδων. Επιπλέον οι εκπαιδευτικοί ηγέτες είναι αναγκαίο να στοχεύουν στη δημιουργία και διατήρηση του κατάλληλου κλίματος μέσα στον οργανισμό ώστε να προάγεται η ομαδική δουλειά και η συνεργασία. Επίσης χρειάζεται να προσπαθούν συνεχώς για την καλύτερη δυνατή αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων για τη βελτίωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας και τον επαναπροσδιορισμό των εκπαιδευτικών στόχων σύμφωνα με τα νέα δεδομένα του εξωτερικού περιβάλλοντος, προκειμένου όλη η λειτουργία του εκπαιδευτικού οργανισμού να μπορεί να προσαρμόζεται στις εκάστοτε ανάγκες της κοινωνίας μέσα στην οποία δραστηριοποιείται .

Σύμφωνα με αρκετούς ερευνητές η διοίκηση ενός εκπαιδευτικού ιδρύματος, όπως ένα σχολείο είναι αρκετά διαφορετική από τη διοίκηση μιας επιχείρησης ή ενός άλλου οργανισμού. Ένας διευθυντής σχολείου δεν μπορεί να ακολουθεί τους κανόνες της διοίκησης επιχειρήσεων και του μανάτζμεντ αλλά χρειάζεται να ακολουθεί και να λαμβάνει υπόψη του τις ιδιαίτερες συνθήκες που επικρατούν στη δική του εκπαιδευτική μονάδα. Ένας διευθυντής στην εκπαίδευση, χρειάζεται να έχει πολλούς ρόλους και να επιλύει προβλήματα τα οποία παρουσιάζονται ανάμεσα στους πυλώνες των εκπαιδευτικών, των μαθητών αλλά και των γονιών. Ο ρόλος του εκτός από ηγετικός είναι ανάγκη να είναι και διαμεσολαβητικός αλλά και βοηθητικός. Η παρότρυνση, η σωστή καθοδήγηση του ανθρώπινου δυναμικού και η αποτελεσματική επικοινωνία αποτελούν καθημερινά καθήκοντα του διευθυντή του σχολείου. Επίσης, χρειάζεται να αναγνωρίζει και να αξιοποιεί την κουλτούρα που επικρατεί προκειμένου να επιδιώξει τη βελτίωσή της με στόχο πάντα τη βέλτιστη

αποτελεσματικότητα της εκπαιδευτικής διαδικασίας (Πασιαρδής 2004). Σύμφωνα με τον Σαΐτη (2012) ως εκπαιδευτική πολιτική, ορίζεται το σύνολο των επιλογών, των ενεργειών και των μέσων που λαμβάνουν χώρα στο εκπαιδευτικό γίγνεσθαι.

Είναι αλήθεια λοιπόν ότι το σχολείο αποτελεί ένα ‘ζωντανό’ οργανισμό με πολλές παραμέτρους και κοινωνικές αλληλεπιδράσεις πράγμα που σημαίνει ότι η διοίκησή του είναι άκρως απαιτητική και συνεχώς μεταβαλλόμενη όπως και οι συνθήκες. Η έννοια της αποτελεσματικότητας στη διοίκηση μέσα στην εκπαίδευση σύμφωνα με τον Gronn (2000), προϋποθέτει δημιουργία ενός οράματος, καθοδήγηση της διδασκαλίας και της μάθησης, ανάπτυξη συνεργατικής κουλτούρας στη διοίκηση της σχολικής μονάδας, ανάπτυξη υπευθυνότητας αλλά και σύνδεση της σχολικής μονάδας με την ευρύτερη κοινωνία.

Φυσικά για να επιτευχθεί μια σωστή και αποτελεσματική εκπαιδευτική διοίκηση είναι απαραίτητο να μην υπάρχουν κανενός είδους διακρίσεις ή προκαταλήψεις όπως έμφυλες ή άλλες.

4.3 α) Φύλο και διοίκηση στην εκπαίδευση

Είναι ευρέως γνωστό και μελέτες παγκοσμίως έχουν δείξει ότι στην εκπαιδευτική ηγεσία κυριαρχεί το ανδρικό φύλο εδώ και πολλά χρόνια. Αυτό αποτελεί φυσική απόρροια της γενικότερης αντίληψης σχετικά με τις ηγετικές ικανότητες των φύλων μέσα στην κοινωνία. Η Schein (1994), σχετικά με τη θέση των γυναικών ως ηγέτιδες, κατέληξε στην ύπαρξη ενός διεθνούς διοικητικού στερεότυπου τοποθετώντας τον άντρα ως το πιο κατάλληλο άτομο για την πλήρωση ηγετικών θέσεων. Όμως είναι γεγονός ότι αυτή η προκατάληψη σιγά σιγά ‘σβήνει’ αλλά φυσικά υπάρχει ακόμη πολύς δρόμος για την καθολική εξάλειψή της. Το καίριο ερώτημα είναι το κατά πόσο

η κοινωνία είναι έτοιμη και αν θα είναι κάποια στιγμή έτοιμη να δεχθεί μια ισορροπία των φύλων στις θέσεις ισχύος γενικά αλλά και συγκεκριμένα στην εκπαίδευση.

Πίνακας 2: Ποσοστό γυναικών στη Διοίκηση της εκπαίδευσης σε Ευρωπαϊκές χώρες

ΧΩΡΑ	ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔ.		ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔ.	
	Εκπαιδευτικοί%	Διευθύντριες	Εκπαιδευτικοί %	Διευθύντριες %
Ελλάδα	56	41	59	36
Ισπανία	74	47	50	20
Ολλανδία	76	13	33	7
Γαλλία	79	64	56	30
Ουγγαρία	85	33	97	30
Αγγλία- Ουαλία	81	49	49	26

Πηγή: Wilson, 1997

Αυτό που φαίνεται από τον παραπάνω πίνακα είναι ότι σε όλες τις χώρες αν και οι γυναίκες είναι πολλές περισσότερες ως εκπαιδευτικοί παρόλα αυτά την 'μερίδα του λέοντος' στις Διευθυντικές θέσεις την παίρνουν οι άνδρες. Επίσης τα στοιχεία αυτά καταδεικνύουν το γεγονός ότι η υποεκπροσώπηση των γυναικών σε Διευθυντικές θέσεις δεν υπάρχει αποκλειστικά και μόνο στην Ελλάδα αλλά και στις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες και αυτό που διαφέρει είναι μόνο οι αριθμοί.

4.4 Η συμμετοχή των γυναικών στη Διοίκηση της εκπαίδευσης στην Ελλάδα

Η ποσόστωση των γυναικών σε ανώτερα διευθυντικά πόστα, δηλαδή στις διευθύνσεις εκπαίδευσης, είναι κατά πολύ χαμηλότερη με 18 γυναίκες σε σύνολο 116 θέσεων ευθύνης. Η άνιση συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στον τομέα της εκπαίδευσης αντικατοπτρίζεται και στις θέσεις ευθύνης του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων όπου φυσικά έχει γίνει μεγάλη πρόοδος έχοντας γυναίκα Υπουργό και μία εκ των δύο Υφυπουργών γυναίκα επίσης.

Ανισοροπίες μεταξύ των φύλων στην πρόσληψη διευθυντών σχολείων εξακολουθούν να υφίστανται σε αρκετά κράτη μέλη του ΟΟΣΑ (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης - OECD) αλλά και σε αρκετές Ευρωπαϊκές χώρες. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία αυτού του οργανισμού, παρά τη βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης των γυναικών, τα αποτελέσματα όσον αφορά την απασχόλησή τους παραμένουν άσχημα. Κατά μέσο όρο στις χώρες του ΟΟΣΑ, το 80% των νέων γυναικών με πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εργάζεται έναντι 89% για τους νέους άντρες με το ίδιο εκπαιδευτικό επίπεδο και η διαφορά είναι ακόμα μεγαλύτερη μεταξύ των ατόμων με χαμηλότερη μόρφωση. Επίσης κατά μέσο όρο στις χώρες του ΟΟΣΑ, οι γυναίκες πτυχιούχοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αμείβονται κατά 26% λιγότερο από όσο οι άνδρες με το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης. Οι μισθολογικές αυτές ανισότητες αντανακλούν τις διαφορές μεταξύ των φύλων όσον αφορά τους τομείς τριτοβάθμιων σπουδών που αντιστοιχούν σε υψηλούς και χαμηλούς μισθούς. Όμως επίσης μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν περισσότερες πιθανότητες να είναι άνεργες ή άεργες για κάποιο χρονικό διάστημα, γεγονός που ενδεχομένως να καθυστερεί την αύξηση του μισθού τους. Σε σχέση με την ηγεσία στην εκπαίδευση οι άνδρες καταλαμβάνουν τις περισσότερες ηγετικές θέσεις στο σχολείο, αν και οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία των εκπαιδευτικών. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, είναι επίσης εντυπωσιακό ότι οι γυναίκες Διευθυντές σχολείων είναι στην πλειονότητα τους στην προσχολική εκπαίδευση και στο δημοτικό σχολείο, ενώ οι άρρενες διευθυντές σχολείων τείνουν να είναι η πλειοψηφία στη δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση ή σε ανώτερες θέσεις στα Υπουργεία Παιδείας.

Όσον αφορά το ποσοστό γυναικών διευθυντών δημοσίων σχολείων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης το 2006-2007 ανάμεσα στις χώρες του ΟΟΣΑ που συμμετείχαν στην έρευνα ETUCE φαίνεται ότι η Νορβηγία έχει πολύ καλές επιδόσεις με ισόρροπη κατανομή ανδρών και γυναικών στους διευθυντές σχολείων τόσο στην πρωτοβάθμια όσο και στην εκπαίδευση σε επίπεδα δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Ενδεικτικά είναι τα στοιχεία σχετικά με τους Προϊστάμενους Διευθύνσεων Εκπαίδευσης στη χώρα μας κατά το έτος 2016. Πρόκειται για μια θέση που ο κάτοχός της ηγείται όλων των εκπαιδευτικών μιας ολόκληρης περιφέρειας. Τα ποσοστά είναι τα παρακάτω:

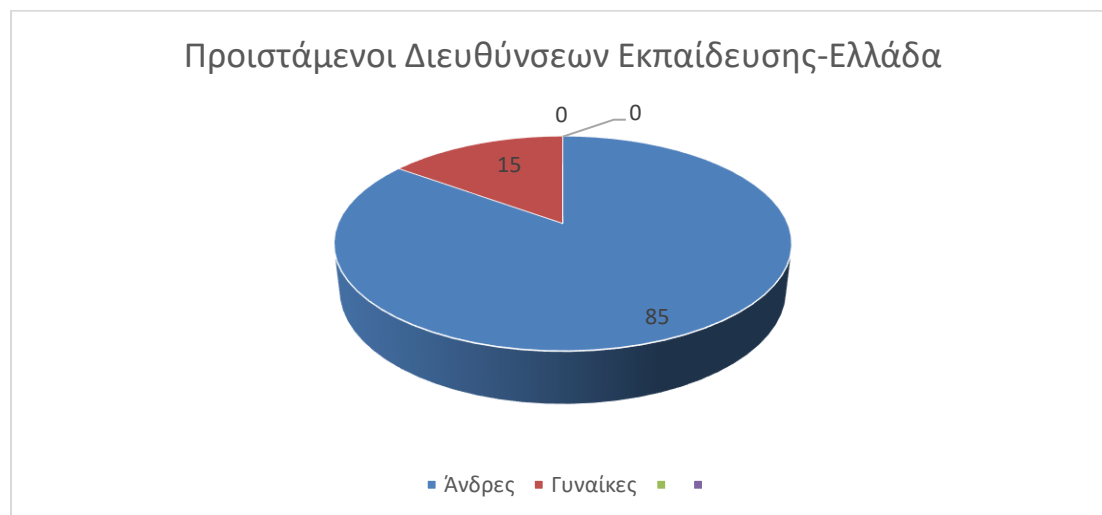
Πίνακας 3: Προϊστάμενοι Διευθύνσεων Εκπαίδευσης (2016)-Ελλάδα

ΦΥΛΟ	ΠΛΗΘΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ %
Άνδρες	98	85
Γυναίκες	18	15
Γενικό Άθροισμα	116	100

Πηγή : Υ.ΠΑΙ.Θ. - 2016

Είναι ολοφάνερο πως υπάρχει μεγάλη διαφορά στην εκπροσώπηση των ανδρών σε σχέση με αυτή των γυναικών με 85% έναντι 15% . Πρόκειται για μια από τις υψηλόβαθμες θέσεις διοίκησης στην εκπαίδευση και βλέπουμε την τεράστια απόκλιση που υπάρχει στην εκπροσώπηση των δυο φύλων. Αν το δούμε και σχηματικά η διαφορά είναι πραγματικά τεράστια.

Διάγραμμα 11: Ποσοστά ανδρών/γυναικών ως Προϊστάμενοι Εκπαίδευσης στην Ελλάδα



Πηγή: Πληροφοριακό σύστημα Υ.ΠΑΙ.Θ. My School - 2016

Ας κοιτάξουμε όμως το παρελθόν και πιο συγκεκριμένα ας ασχοληθούμε με την Διοίκηση των Πανεπιστημίων. Η Χριστίνα Δεδούση, καθηγήτρια της Φιλοσοφικής άνοιξε τον δρόμο προς την πρωταγεία το 1974. Ένα χρόνο αργότερα το 1975 η Αλίκη Γιωτοπούλου – Μαραγκοπούλου, καθηγήτρια Εγκληματολογίας, εξελέγη ως πρώτη πρύτανης στο Πάντειο Πανεπιστήμιο. Μια ακόμη μεγαλύτερη επιτυχία ήταν όταν η Ελένη Γλύκατζη-Αρβελέρ έγινε η πρώτη γυναίκα Πρύτανης και μάλιστα Ελληνίδα στο Πανεπιστήμιο της Σορβόννης.

Αν περάσουμε τώρα στη Διοίκηση των Πανεπιστημίων στις μέρες μας, διαπιστώνουμε ξεκάθαρα την μεγάλη απόσταση μεταξύ της εκπροσώπησης ανδρών και γυναικών ως Πρυτάνεις. Σύμφωνα με στοιχεία που αντλήθηκαν από τη Σύνοδο των Πρυτάνεων Ελληνικών Πανεπιστημίων έχουμε τα παρακάτω αποτελέσματα.

Διάγραμμα 12: Ποσοστά ανδρών και γυναικών Πρυτάνεων στα Ελληνικά Πανεπιστήμια



Πηγή : Υ.ΠΑΙ.Θ – 2020

Η συντριπτική πλειοψηφία των Πρυτάνεων λοιπόν με 87,5% είναι άνδρες και μόλις το 12,5% γυναίκες. Τα παραπάνω ποσοστά αποδεικνύουν λοιπόν ξεκάθαρα ότι και η ηγεσία των Πανεπιστημίων είναι ανδρική υπόθεση.

Η βελτίωση της παρούσας κατάστασης προϋποθέτει μια σειρά από συγκεκριμένα μέτρα που χρειάζεται να παρθούντα οποία θα ξεκινήσουν με την θεσμοθέτηση ενός ορισμένου πλαισίου ίσων ευκαιριών για τα δύο φύλα. Επιπλέον, χρειάζεται να αναπτυχθεί το κατάλληλο υπόβαθρο από τον επιστημονικό παιδαγωγικό κόσμο για να στηριχθούν κατάλληλα οι εκπαιδευτικοί, αλλά φυσικά απαιτείται και η συνδρομή της πολιτείας. Το Υπουργείο Παιδείας καθώς και το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής οφείλει να προετοιμάζει τους εν δυνάμει Διευθυντές για το έργο τους με συνεχείς επιμορφώσεις, αλλά και να διευκολύνει την καθημερινή τους ενασχόληση, προσφέροντας στους σχολικούς οργανισμούς την αναγκαία υλικοτεχνική υποδομή, ώστε να λειτουργούν απρόσκοπτα. Τελευταίο αλλά όχι και λιγότερης σημασίας είναι το γεγονός ότι είναι επιτακτική η ανάγκη για ενίσχυση των γυναικών εκπαιδευτικών σε θέσεις ευθύνης με αποδοτικά μέτρα όπως για παράδειγμα η θεσμοθέτηση συγκεκριμένης ποσόστωσης αποτελεί μια εξαιρετική κίνηση που θα μπορούσε να οδηγήσει σε σημαντικές αλλαγές και να αλλάξει όλο το τοπίο.

Κεφάλαιο 5. ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ /ΕΜΠΟΔΙΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

5.1 Προκαταλήψεις ανισότητας

Η επιλογή των γυναικών εκπαιδευτικών για την επαγγελματική τους εξέλιξη δεν είναι πάντοτε ανεπηρέαστη από κοινωνικούς και άλλους παράγοντες. Δυστυχώς στην κοινωνία μας επικρατεί η αντίληψη ότι αφού είσαι γυναίκα και είσαι εκπαιδευτικός, δεν χρειάζεται να διεκδικείς ανώτερες θέσεις ούτε να προσπαθείς να εξελιχθείς περαιτέρω. Η πεποίθηση είναι ότι θα πρέπει να είσαι μια απλή εκπαιδευτικός, έτσι ώστε να έχεις χρόνο για την οικογένειά σου, τις δουλειές του σπιτιού αλλά και για το μέγαλωμα των παιδιών σου. Η ανάληψη ευθύνης της φροντίδας της οικογένειας αποτελεί τροχοπέδη στην επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευτικών γυναικών καθώς δεν τους αφήνει περιθώρια για ανέλιξη. Ας μην ξεχνάμε επίσης τις μονογονεϊκές οικογένειες και φυσικά τις πολύτεκνες οικογένειες. Στις περιπτώσεις των μονογονεϊκών οικογενειών οι γυναίκες επαγγελματίες εκπαιδευτικοί έχουν την απόλυτη ευθύνη της ανατροφής των παιδιών με όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτό. Είναι κάτι πολύ σύνηθες στις μέρες μας που όμως αναστέλλει την επαγγελματική πορεία των γυναικών. Ομοίως στις πολύτεκνες οικογένειες οι ευθύνες και οι υποχρεώσεις των γυναικών είναι ιδιαίτερα αυξημένες με αποτέλεσμα να καθίσταται σχεδόν αδύνατο το να ανέβουν στην ιεραρχία καθώς αυτό θα απαιτούσε πολύ χρόνο, επιπλέον ευθύνες και παραμέληση των πολλών οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Ένα άλλο εμπόδιο στην επαγγελματική πορεία των γυναικών εκπαιδευτικών αποτελεί φροντίδα ηλικιωμένων μελών της οικογένειας ή γενικότερα ανήμπορων συγγενών. Οι γυναίκες επιφορτίζονται και με αυτές τις ευθύνες και τα καθήκοντα με αποτέλεσμα να σταματούν τα δικά τους όνειρα αλλά και τις φιλοδοξίες. Η έλλειψη ή η ανυπαρξία δομών φροντίδας τέτοιων ατόμων δρα σίγουρα ανασταλτικά στην επαγγελματική εξέλιξη και πορεία των γυναικών εκπαιδευτικών. Όλα τα παραπάνω αποτελούν στερεότυπα που είναι δύσκολο να 'σπάσουν' στην ελληνική κοινωνία. Το αποτέλεσμα είναι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί να αντιμετωπίζουν αναρίθμητα εμπόδια στην προσπάθειά τους να βρεθούν σε μια ηγετική θέση και να ανταποκριθούν στα καθήκοντα της θέσης αυτής ή ακόμα και η αποτροπή τους για να τη διεκδικήσουν.

Με άλλα λόγια, οι κοινωνικές και πολιτιστικές αντιλήψεις και προσδοκίες παίζουν σημαντικό ρόλο για την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στην εκπαίδευση. Το ίδιο το σύστημα δρα ανασταλτικά για τις γυναίκες και τις αποθαρρύνει από το να ακολουθήσουν μια επιτυχημένη καριέρα ή να εξελιχθούν επαγγελματικά και οικονομικά κατά τη διάρκεια της ζωής τους.

Γενικότερα, καλό θα ήταν η ίδια κοινωνία να ενθαρρύνει και να δίνει τα κίνητρα στις γυναίκες να διαπρέπουν στην αγορά εργασίας, δίνοντάς τους μάλιστα τη δυνατότητα να εξελιχθούν και σε υψηλότερες θέσεις. Ταυτόχρονα χρειάζεται να υπάρξουν περισσότερα μέτρα που να διευκολύνουν την αρμονική συνύπαρξη και συνδυασμό της εργασίας με την οικογενειακή ζωή. Η πρόβλεψη για τις ανάγκες των εργαζόμενων γυναικών, η ευελιξία στα ωράρια εργασίας, οι ίσες αμοιβές, οι ίδιες δυνατότητες εξέλιξης και άλλες διευκολύνσεις θα πρέπει να αποτελούν τις βάσεις της σύγχρονης εργασίας και κοινωνίας που αφουγκράζεται τις ανάγκες και τις επιδιώξεις όλων των μελών της.

Άλλωστε, «σε μια κοινωνία χωρίς ισότητα, τι αρμονία αλήθεια και ομορφιά μπορεί να επικρατήσει»; (Τζον Μίλτον, Άγγλος ποιητής, 1608-1674)

5.2 Ανισότητα στην μεταχείριση– Εμπόδια και αίτια

Είναι γεγονός ότι στη διοίκηση της εκπαίδευσης, όπως και σε κάθε μορφή διοίκησης, επικρατείτο ανδρικό φύλο ως αποτέλεσμα της γενικότερης αντίληψης, σύμφωνα με την οποία οι άνδρες είναι πιο ικανοί στο να διοικούν και να κατέχουν ανώτερες θέσεις.

Σύμφωνα με τους Limerick και Andersen οι ανασταλτικοί παράγοντες ή προσκόμματα της εξέλιξης των εκπαιδευτικών ως ηγετικά στελέχη χωρίζονται σε εσωτερικά και εξωτερικά. Τα εσωτερικά έχουν να κάνουν με τις προσωπικές επιλογές του καθενός και τα εξωτερικά σχετίζονται με τις κοινωνικές αντιλήψεις, τους θεσμούς καθώς και τις καλά παγιωμένες αντιλήψεις.

Κατά την ίδια λογική, σύμφωνα με τους Πασιαρδή και Σαββίδη (2002), οι λόγοι της μικρότερης εκπροσώπησης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης μπορούν να μοιραστούν σε δυο μεγάλες κατηγορίες.

1. Τα εσωτερικά αίτια: αυτά έχουν σχέση με τα προσωπικά χαρακτηριστικά, γνωρίσματα, την προσωπικότητα, τα προσωπικά κίνητρα και φιλοδοξίες, τη διάθεση για ανέλιξη και διεκδίκηση ανώτερων θέσεων.
2. Τα εξωτερικά αίτια : αυτά έχουν σχέση με το κοινωνικό και θεσμικό πλαίσιο που ουσιαστικά προβάλλει εμπόδια στην ιεραρχική ανέλιξη των γυναικών.

Φυσικά, τα εξωτερικά εμπόδια είναι εκείνα που έχουν άμεση σχέση με τη διάκριση του φύλου και για να ξεπεραστούν χρειάζονται όχι μόνο κοινωνικές αλλαγές και αλλαγή νοοτροπίας αλλά και κοινωνική μέριμνα σε συνδυασμό με θεσμικές αλλαγές. Σύμφωνα με την Αθανασούλα- Ρέππα (2008), οι λόγοι που οδηγούν στην υποεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης χωρίζονται σε τρεις μεγάλες κατηγορίες.

1. Προσωπικοί- ψυχολογικοί λόγοι : Εδώ εντάσσεται κυρίως η σύγκρουση οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων για τις γυναίκες και ο φόβος τους ότι ο συνδυασμός τους είναι εξαιρετικά δύσκολος, αν όχι αδύνατος.
2. Θεσμικοί: Οι θεσμικοί λόγοι σχετίζονται γενικότερα με το εκπαιδευτικό σύστημα και την οργάνωσή του, τη γενικότερη εκπαιδευτική πολιτική και τον τρόπο που αντιμετωπίζει τη γυναίκα στην προσπάθειά της να ανελιχθεί ιεραρχικά.
3. Κοινωνικοπολιτικοί και πολιτισμικοί : Παρότι τα ίσα δικαιώματα των δυο φύλων κατοχυρώθηκαν Συνταγματικά το 1975, η κοινωνική πραγματικότητα αποδεικνύει την ουτοπία των διατάξεων. Οι στερεοτυπικές αντιλήψεις αλλά και προκαταλήψεις που σχετίζονται με τα δυο φύλα επιτελούν το δικό τους καταλυτικό αρνητικό ρόλο στην ιεραρχική εξέλιξη του γυναικείου φύλου.

Όποιο διαχωρισμό και αν κάνει κανείς για τους λόγους που εμποδίζουν τις γυναίκες να διεκδικήσουν ανώτερες θέσεις στην εκπαίδευση γεγονός είναι ότι οι γυναίκες γενικότερα συναντούν μια πληθώρα από φραγμούς στην επαγγελματική τους ζωή και φυσικά στην επαγγελματική τους εξέλιξη.

Ακόμα και η ίδια τους οικογένεια μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο καθώς θα πρέπει να υπάρξει συμφιλίωση του οικογενειακού και του επαγγελματικού βίου έτσι ώστε να υπάρξει πρόοδος στον εργασιακό τομέα. Η επιθυμία των γυναικών για επαγγελματική ανέλιξη εμπλέκεται συνήθως με τις οικογενειακές απαιτήσεις και συνήθως οι τελευταίες υπερτερούν βάζοντας την επαγγελματική ανάπτυξη στην άκρη. Καθώς οι γυναίκες έχουν γαλουχηθεί ως μελλοντικές μητέρες και νοικοκυρές του σπιτιού, το να διεκδικήσουν διευθυντικές θέσεις φαντάζει 'τρελό', σχεδόν ουτοπικό και κάτι που θέτει σε κίνδυνο την παγιωμένη θέση τους μέσα στο κοινωνικό πλαίσιο.

Όλοι συνειδητά ή ασυναίσθητα προσπαθούν να τις αποτρέψουν να διεκδικήσουν ανώτερες θέσεις και να αλλάξουν το παγιωμένο 'γίγνεσθαι'. Το γυναικείο φύλο λοιπόν θυσιάζει τις φιλοδοξίες του στο βωμό της οικογένειας και των κοινωνικών στερεοτύπων έτσι ώστε να ανταποκριθεί στις προσδοκίες των άλλων.

Όσον αφορά τα προσωπικά-ψυχολογικά εμπόδια, μια πληθώρα ερευνών έχει δείξει ότι η έλλειψη ενδιαφέροντος εκ μέρους του γυναικείου φύλου για διευθυντικές ή άλλες υπεύθυνες θέσεις μπορεί να εξηγηθεί από το άγχος που προκαλείται από τη σύγκρουση ρόλων καθώς μια γυναίκα εκπαιδευτικός δεν μπορεί εύκολα να διαχωρίσει την επαγγελματική της ζωή από την «προσωπική» της ζωή κάτι που μπορεί να το κάνει ένας άντρας. Συγκεκριμένα ανησυχεί ότι μια τέτοια θέση και οι αυξημένες υποχρεώσεις που θα προκύψουν θα απορροφήσουν πολύτιμο χρόνο που η ίδια θα μπορούσε να αφιερώσει στην ίδια της την οικογένειά και στα οικιακά της καθήκοντα. Έτσι είναι απρόθυμη να υποβάλει ακόμα και αίτηση καθώς θεωρεί ότι το να έχει επιπλέον ευθύνες θα αποτελέσει μια σημαντική επιβάρυνση για αυτήν στην οποία δεν θα μπορεί να ανταποκριθεί .

Τι συμβαίνει όμως με τα θεσμικά εμπόδια ; Με τον όρο «θεσμικά εμπόδια», εννοούμε όλα τα προσκόμματα που σχετίζονται με το εκπαιδευτικό σύστημα, τη δομή του και τον τρόπο οργάνωσης και διαχείρισής του. Το Ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα συγκεκριμένα έχει έναν εξαιρετικά συγκεντρωτικό και γραφειοκρατικό χαρακτήρα. Οι εκπαιδευτικοί ηγέτες για να προωθήσουν και να υλοποιήσουν εκπαιδευτικές πολιτικές και στόχους απαιτεί να αφιερώσουν πολύ χρόνο, δουλειά αλλά και αφοσίωση κάτι που αποδεικνύεται ιδιαίτερα δύσκολο για μια γυναίκα/εκπαιδευτικό/μητέρα/σύζυγο σε συνάρτηση με όλες τις άλλες ευθύνες που έχει αναλάβει. Αν και το να είναι κάποιος/κάποια διευθυντής/τρια σε έναν εκπαιδευτικό οργανισμό, μπορεί να είναι δύσκολο για τον οποιοδήποτε, είναι γενικότερα αποδεκτό ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν επιπρόσθετες δυσκολίες αλλά και προκλήσεις (Collard, 2001).

Στην χώρα μας η ισότητα των φύλων εισήχθη στη νομοθεσία σχετικά πρόσφατα με το Σύνταγμα του 1975, που καθιέρωσε νομικά την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Σύμφωνα με αυτήν, το ανδρικό και το γυναικείο φύλο στην Ελλάδα απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις σε όλες τις εκφάνσεις της κοινωνικής ζωής για παράδειγμα στην εκπαίδευση, στην εργασία, στην υγειονομική περίθαλψη, στην πολιτική κ.α. Ωστόσο, μόλις το 1983 υπήρχαν πραγματικά θεσμικά και νομικά δικαιώματα σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία.

Το γεγονός ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι «γυναικοκρατούμενο» αλλά από την άλλη αυτό δεν έχει ως αποτέλεσμα την ισότιμη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε ηγετικές θέσεις , δεν αποτελεί απλώς απόδειξη της ανισότητας ανδρών/γυναικών και της άδικης μεταχείρισης τους αλλά είναι μάλλον και ένα σαφές σημάδι παραβίασης δημοκρατικών στάσεων και πρακτικώνσε μια δημοκρατική χώρα. Καταδεικνύει τον αποκλεισμό ,φανερό ή όχι, ενός σημαντικούμέρους της κοινωνίας από ορισμένες θέσεις και την αποδυνάμωση γενικότερα του γυναικείου φύλου με ότι κοινωνικές προεκτάσεις και επιπτώσεις μπορεί να έχει αυτό.

Επιπλέον, το γεγονός ότι τα ίδια φαινόμενα παρατηρούνται και αλλού στον δυτικόκόσμο δεν αποδυναμώνει καθόλου τα παραπάνω επιχειρήματα. Αντίθετα, επιβεβαιώνει την ύπαρξη μιας δημοκρατικής έλλειψης σχεδόν σε όλο τον κόσμο όπου ένα τεράστιο κομμάτι του ανθρώπινου δυναμικού αποκλείεται από Διευθυντικές θέσεις αλλά και κέντρα λήψης αποφάσεων.

Στη σημερινή εποχή που υπάρχει ανάγκη για μεγαλύτερη συμμετοχή όλων των μελών της κοινωνίας στις κοινωνικές και πολιτικές αποφάσεις, αλλά και σε μια περίοδο που έχει φανεί ξεκάθαρα ότι όταν υπάρχουν δημοκρατικά ελλείματα υπάρχουν καιεντάσεις, ο έμμεσος αποκλεισμός του γυναικείου φύλου από τους ανώτερους μηχανισμούς λήψης αποφάσεων είναι σίγουρα ανεπίτρεπτος. Συγκεκριμένα για την ηγεσία στην εκπαίδευση είναι επιτακτική η ανάγκη να δημιουργηθεί ένα νέο κλίμα, ένας νέος πολιτισμός, ένα νέο ‘καινοτόμο ήθος’ το οποίο θα επιτρέπει την ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών.Τα παραπάνω θα φέρουν την ανάπτυξη, την εξέλιξη και θα παράγουν καλύτερα αποτελέσματα για το σύνολο της κοινωνίας. Συμπερασματικά, βασικός πυλώνας για να αλλάξει η κατάσταση αυτή και να υπάρξουν ίσες ευκαιρίες και για τις γυναίκες ,αλλά όχι μόνο στη θεωρία και σε νομοθεσία που απλά ‘υπάρχει για να υπάρχει’, είναι το να υπάρξει γενικότερα σεβασμός στις θεμελιώδεις αρχές της δημοκρατίας και της ισότητας . Μόνο έτσι θα επιτευχθεί πραγματική πρόοδος και προαγωγή της ανθρώπινης ύπαρξης.

5.3 Συμφιλίωση οικογενειακού και επαγγελματικού βίου

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω το οικογενειακό περιβάλλον κατέχει έναν σημαντικό ρόλο στη ζωή μας, στις συμπεριφορές μας και στις αντιλήψεις μας . Τα πρόσωπα που απαρτίζουν την οικογένειά μας μας επηρεάζουν συνεχώς είτε αρνητικά ,είτε θετικά και στο θέμα της επαγγελματικής μας εξέλιξης είναι φυσικό να επηρεάζουν την απόφασή μας είτε προς το καλύτερο, είτε προς το χειρότερο. Οι γυναίκες ως μητέρες, σύζυγοι αλλά και ως κάτοχοι και άλλων πολλαπλών ρόλων είναι απόλυτα φυσικό να επηρεάζονται ακόμη περισσότερο σχετικά με τις επαγγελματικές τους επιλογές και αποφάσεις. Συγκεκριμένα, η οικογένεια για τη γυναίκα εκπαιδευτικό/εργαζομένη, μπορεί να δράσει ως ανασταλτικός παράγοντας για την εξέλιξη της καριέρας της. Η αγάπη και η φροντίδα που δείχνει και θα 'πρέπει' να δείχνει η γυναίκα προς τα οικία της πρόσωπα μπορεί να αποτελέσει τροχοπέδη για την επαγγελματική της ανέλιξη σε διοικητικές θέσεις.Φυσικά ας μην ξεχνάμε και τις μονογονεϊκές οικογένειες που συνήθως αποτελούνται από γυναίκες όπου οι υποχρεώσεις είναι ιδιαίτερα αυξημένες με αποτέλεσμα οι μητέρες να εγκαταλείπουν τις προσωπικές τους φιλοδοξίες στο βωμό της οικογένειας και των ευθυνών.Σε αυτές τις κοινωνικά ευάλωτες ομάδες η υποχρέωση και η βοήθεια της πολιτείας είναι και θα πρέπει να είναι μεγαλύτερη και πιο υποστηρικτική. Είναι γεγονός ότι η γυναίκα από τη φύση της θεωρεί υποχρέωσή της την ανατροφή και το μέγαλωμα των παιδιών , το να φροντίζει όλα τα μέλη της οικογένειας, το σπίτι αλλά και όλα τα υπόλοιπα θέματα που έχουν να κάνουν με την οικογενειακή ζωή. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να της μένει ελάχιστος χρόνος για τον εαυτό της και πόσο μάλλον για τις επαγγελματικές της υποχρεώσεις ιδιαίτερα όταν αυτές είναι πολύ αυξημένες. Οι περισσότερες γυναίκες επαγγελματίες μπορούν πολύ δύσκολα να συμφιλιώσουν τον οικογενειακό με τον επαγγελματικό βίο και τις περισσότερες φορές νιώθουν ενοχές,καθώς δεν μπορούν να ανταποκριθούν άριστα στα καθήκοντά τους είτε του ενός τομέα, είτε του άλλου. Η συμφιλίωση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή είναι ιδιαίτερα πολύπλοκη αλλά και δύσκολο να επιτευχθεί. Αν μια γυναίκα τα καταφέρει τότε θα υπάρχει ισορροπία και στο σπίτι αλλά και στην δουλειά της.

Τι εννοούμε όμως όταν μιλάμε για μια τέτοια συμφιλίωση ;

Είναι όταν επιτρέπεται και σε άντρες και σε γυναίκες να εκπληρώσουν και τους προσωπικούς /οικογενειακούς αλλά και τους επαγγελματικούς τους στόχους χωρίς ο ένας ή ο άλλος τομέας να εμποδίζεται ή να παραγκωνίζεται.

Η γυναίκα εκπαιδευτικός που κατέχει τον διττό ρόλο μητέρας και εργαζόμενης φαίνεται γενικότερα να δίνει περισσότερη φροντίδα στην οικογένεια και αυτό να λειτουργεί ανασταλτικά στις φιλοδοξίες που μπορεί να έχει, έτσι ώστε να αναλάβει διοικητικά καθήκοντα.

Πέρα λοιπόν από τη μόρφωση, τη θέληση αλλά και την επαγγελματική επάρκεια υπάρχουν και άλλοι παράγοντες και κυρίως η οικογένεια που μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις διοικητικής ευθύνης στο χώρο της εκπαίδευσης.

Για τους εκπροσώπους του ανδρικού φύλου ισχύει η θεμελιώδης αρχή ότι μπορούν άνετα να συνδυάσουν επαγγελματική εξέλιξη και προσωπική ζωή, ενώ για τις εκπροσώπους του γυναικείου φύλου ο συνδυασμός αυτός είναι στην καλύτερη περίπτωση δύσκολος και στη χειρότερη παρουσιάζεται ως μη εφικτός. Οι γυναίκες βομβαρδίζονται συνεχώς με άρθρα και μελέτες πως πρέπει να κάνουν την επιλογή τους μεταξύ οικογένειας και καριέρας, διότι στην προσπάθειά τους να τα καταφέρουν και τα δυο θα καταλήξουν εξουθενωμένες και δυστυχείς (Sandberg,2013).

Σε έρευνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο στόχος του συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής απέχει πολύ από την επίτευξή του σε πολλά κράτη μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης. Η έλλειψη μέτρων διευκόλυνσης πλήττει πρωτίστως τις γυναίκες, δεδομένου ότι εξακολουθούν να φέρουν το μεγαλύτερο μέρος της ευθύνης για τη διαχείριση του σπιτιού, την ανατροφή των παιδιών και πολύ συχνά τη φροντίδα εξαρτώμενων γονέων ή άλλων εξαρτώμενων ηλικιωμένων ανθρώπων. Έτσι, η απουσία, η ανεπάρκεια ή η αδυναμία δομών φροντίδας και υποστήριξης για παιδιά ή ηλικιωμένους υποχρεώνει τις γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις να εργάζονται με μερική απασχόληση ή και να σταματήσουν να εργάζονται εντελώς. Η ανισότητα επιδεινώνεται ακόμη περισσότερο από το γεγονός ότι η πρόσβαση στην αγορά εργασίας και η επαγγελματική σταδιοδρομία είναι σε κάθε περίπτωση δυσκολότερη για τις γυναίκες. Οι επίμονες μισθολογικές διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών καθιστούν οικονομικά λογικό ότι, όταν γεννιούνται παιδιά, η γυναίκα είναι αυτή που σταματά να εργάζεται καθώς λαμβάνει συνήθως τις μικρότερες απολαβές. Επιπλέον, έρευνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης τονίζουν το γεγονός ότι

εξακολουθούμε να έχουμε μια εργασιακή κουλτούρα που τείνει να αποδίδει υπερβολική σημασία στις εργάσιμες ημέρες με πολλές ώρες, χωρίς να λαμβάνει υπόψη τις οικογενειακές υποχρεώσεις των εργαζομένων και κυρίως των γυναικών εργαζομένων. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχοντας όλα τα παραπάνω κατά νου είναι σίγουρη ότι τα μέτρα που διευκολύνουν τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αποτελούν παράγοντα ανάπτυξης και απασχόλησης ιδιαίτερα των γυναικών και ωθεί με οδηγίες τα κράτη μέλη της να εργαστούν προς αυτή την κατεύθυνση. Υποστηρίζει λοιπόν τέτοιες προσπάθειες για την προώθηση της συμφιλίωσης επαγγελματικού και οικογενειακού βίου, τις θεωρεί ως προκλήσεις για το μέλλον και στοχεύει γενικότερα να επιτύχει μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης για τις γυναίκες.

Αν αδιαφορήσουμε για το γεγονός ότι πολλές γυναίκες μανάτζερ είτε σημερινές είτε μελλοντικές επιβάλλουν μόνες τους στους εαυτούς τους μια «τσιμεντένια οροφή» ως ανώτατο όριο στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία προκειμένου να αποφευχθεί περαιτέρω σύγκρουση μεταξύ της επαγγελματικής τους και της οικογενειακής τους ζωής, αν θεωρήσουμε ως δευτερεύον πρόβλημα το γεγονός ότι υπάρχουν μέτρα που εισάγουν διακρίσεις στις εταιρείες όχι μόνο λόγω φύλου αλλά και λόγω της μητρότητας αποφεύγουμε την πραγματικότητα και τις πιθανές λύσεις της.

Όπως είναι γνωστό, το γυναικείο φύλο στα περισσότερα μέρη του κόσμου αναλαμβάνει το μεγαλύτερο μέρος των οικιακών καθηκόντων και αυτό έχει ως αποτέλεσμα να επικρατεί μια καταφανής ανισότητα και μέσα στο σπίτι αλλά και στον εργασιακό της χώρο, καθώς εκ των πραγμάτων δεν έχει το ίδιο 'κουράγιο' και τις ευκαιρίες να εξελιχθεί. Η απόφασή του να επιλέξει η γυναίκα εκπαιδευτικός ή τη διευθυντική θέση ή την άριστη εκτέλεση όλων των καθηκόντων μέσα στην οικογένεια είναι εξαιρετικά δύσκολη και βαραίνει την ίδια τη γυναίκα. Μάλιστα πολλές γυναίκες υπό το βάρος αυτής της επιλογής, αυτού του διλήματος παραμένουν απλές εκπαιδευτικοί και δεν τολμούν να διεκδικήσουν οποιαδήποτε θέση ευθύνης. Αυτό που συμβαίνει λοιπόν είναι πως η γυναίκα-εκπαιδευτικός καλείται να διαδραματίσει τον κοινωνικό της ρόλο ως μητέρα, ως σύζυγος, ως νοικοκυρά και να μην προχωρήσει στις επαγγελματικές φιλοδοξίες. Η τεκνοποίηση και η πολύμηνη αποχή από την εργασία της προκειμένου να φροντίσει το νέο μέλος της οικογένειας δρα ως ανασταλτικός παράγοντας για την καριέρα μιας γυναίκας εκπαιδευτικού. Για το λόγο αυτό παρατηρούμε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ενδιαφέρονται να

αναλάβουν θέσεις ευθύνης κυρίως όταν τα παιδιά τους έχουν μεγαλώσει αρκετά και δεν τις έχουν πια ανάγκη.

Φυσικά είναι αρκετές οι φορές, κυρίως τα τελευταία χρόνια, που η οικογένεια δρα υποστηρικτικά και προτρέπει τη γυναίκα-εκπαιδευτικό να αναλάβει διευθυντικές θέσεις και γενικά να έχει επαγγελματική εξέλιξη. Αυτό όμως δεν είναι ο κανόνας, θα λέγαμε ότι είναι η εξαίρεση, αφού τα κοινωνικά και έμφυλα στερεότυπα ‘καλά κρατούν’.

Κεφάλαιο 6. ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ

6.1 Το φαινόμενο ‘της γυάλινης οροφής’

Η χρήση του όρου ‘γυάλινη οροφή’ αποδίδεται αρχικά στην Marilyn Loden στη διάρκεια μιας προφορικής της ομιλίας το 1978 που ανέφερε ότι ‘οι γυναίκες έχουν φτάσει πλέον σε γυάλινη οροφή’. Η ίδια ανέφερε ότι χρησιμοποίησε τον όρο αυτό, καθώς διαπίστωσε ότι οι γυναίκες φαίνονταν πραγματικά ανήμπορες να σκαρφαλώσουν στη διοικητική σκάλα καθώς τα εμπόδια για την εξέλιξή τους ήταν όχι μόνο πολιτιστικά και κοινωνικά αλλά και προσωπικά.

Σε έντυπη μορφή, ο όρος ‘το φαινόμενο της γυάλινης οροφής’ (the "glass ceiling phenomenon") έκανε την εμφάνισή του για πρώτη φορά το Μάρτιο του 1984 σε ένα άρθρο του περιοδικού Adweek από την Gay Bryant συντάκτη του περιοδικού Working Woman και εκδότη του Family Circle..

Ο όρος «γυάλινη οροφή» υιοθετήθηκε αργότερα και συγκεκριμένα το 1986 από τους δημοσιογράφους Carol Hymowitz και Timothy D. Schellhardt της εφημερίδας Wall Street Journal σε ομώνυμο άρθρο, το οποίο είχε μεγάλη απήχηση, για να περιγράψει τα αόρατα εμπόδια που θέτουν περιορισμούς στην εξέλιξη των γυναικών σε ανώτερες θέσεις κατά την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Οι δημοσιογράφοι αυτοί έκαναν τελικά τον όρο αυτό ευρύτερα γνωστό ή μάλλον είχε έρθει το πλήρωμα του χρόνου για να συζητηθεί εκτενέστερα το φαινόμενο αυτό.

Ο όρος ‘το φαινόμενο της γυάλινης οροφής’ (the "glass ceiling phenomenon") είναι καθαρά μεταφορικός και δείχνει τα αόρατα και κατασκευασμένα εμπόδια που σταματούν την επαγγελματική ανέλιξη κάποιων ατόμων λόγω του φύλου τους. Χρησιμοποιείται ευρέως στον επιχειρηματικό χώρο, όπως και στην πολιτική και την εκπαίδευση. Δείχνει ότι οι γυναίκες μπορούν να ανταποκριθούν έως ένα σημείο στην αγορά εργασίας μετά το οποίο σταματούν φτάνοντας στην ‘οροφή’ της εξέλιξής τους. Η διεκδίκηση ανώτερων και ανώτατων διοικητικών θέσεων από γυναίκες μοιάζει φαινομενικά αδιαπέραστη. Το εμπόδιο που εμφανίζεται μπροστά τους είναι τόσο λεπτό και αόρατο, όπως ένα γυαλί, όμως αρκετό για να τις εμποδίσει να ανέβουν στην ιεραρχία. Η γυάλινη οροφή δεν είναι απλά και μόνο ένα εμπόδιο για ένα συγκεκριμένο άτομο που έχει να κάνει με την αδυναμία του ανθρώπου αυτού να διαχειριστεί μια πιο υψηλή θέση εργασίας. Αντίθετα, η ‘γυάλινη οροφή’ ισχύει για τις γυναίκες ως σύνολο και εμποδίζει την εξέλιξή τους, επειδή απλά και μόνο είναι γυναίκες (Morrison, 1998, p.66). Η ‘γυάλινη’ αυτή ‘οροφή’ είναι τόσο ορατή όσο και απρόσιτη για όσους έχουν φτάσει μέχρι εκείνο το σημείο. Είναι επίσης και διαφανής, οπότε δεν είναι εύκολα κάποιος κοινός παρατηρητής να την αντιληφθεί με αποτέλεσμα οι περισσότεροι να νομίζουν ότι δεν υφίσταται. Εκεί λοιπόν, οι περισσότερες γυναίκες επαγγελματίες ‘προσκρούουν’ με αποτέλεσμα να απογοητεύονται και να θεωρούν ότι δεν μπορούν να εξελιχθούν. Με την ίδια λογική μίλησε και ο Mavin και ανέφερε ότι ‘η γυάλινη οροφή’ είναι συνυφασμένη με μία σειρά από απογοητεύσεις που δοκιμάζουν οι γυναίκες στον εργασιακό τους χώρο αλλά και σχετικά με τη μισθολογική τους εξέλιξη (Mavin, 2000). Επιπλέον το χειρότερο είναι ότι όλο αυτό λειτουργεί τις περισσότερες φορές ασυναίσθητα και έτσι όσοι είναι εμπλεκόμενοι δεν έχουν επίγνωση ούτε μπορούν να συνειδητοποιήσουν τη σημαντικότητα των πράξεων τους (Goodman et al, 2003; Stockdale & Crosby, 2004). Από την άλλη πλευρά ο υπολογισμός του εύρους της «γυάλινης οροφής» παρουσιάζει το βαθμό δυσκολίας με τον οποίο έρχονται αντιμέτωπες οι εκπρόσωποι του γυναικείου φύλου προκειμένου να τα καταφέρουν να εξελιχθούν στην ιεραρχική κλίμακα σε επίπεδα αντίστοιχα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους (Ντερμανάκης, 2004). Η γυάλινη οροφή κατά τον Cotter είναι μια ιδιαίτερη και ειδική μορφή ανισότητας λόγω διαφόρων κριτηρίων (Cotter et al, 2001). Υποστηρίζει ότι η ουσία της γυάλινης οροφής είναι η διάκριση εις βάρος των γυναικών στη διοίκηση. Ως εκ τούτου, η γυάλινη οροφή θα επηρεάσει όλες τις γυναίκες που θέλουν

να ανέλθουν στην διοίκηση παρά το επίπεδο της εκπαίδευσης τους, την εμπειρία και τις δεξιότητές τους.

Σήμερα λοιπόν καθίσταται περισσότερο επίκαιρο παρά ποτέ το ζήτημα των διακρίσεων σε βάρος του γυναικείου φύλου, που αποτυπώνεται ξεκάθαρα στο παγιωμένο φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», γνωστό και ως «ολισθηρός στύλος» αλλά και «προστατευτική ασπίδα», «τσιμεντένια οροφή» και «φράγμα οροφής» όπως έχουν αναφέρει διάφοροι ερευνητές. Το φαινόμενο αυτό περιγράφει την ύπαρξη σοβαρών εμποδίων τα οποία έχουν δημιουργηθεί από αρνητικά φυλετικά στερεότυπα και κοινωνικές προκαταλήψεις και που εμποδίζουν καταλυτικά την επαγγελματική καριέρα των γυναικών σε όλους τους τομείς αλλά και στην εκπαίδευση.

Ως εκ τούτου, οι κοινωνικές και θεσμικές πρακτικές, οι ιδεοληψίες, αλλά και οι προσδοκίες σχετικά με τους ρόλους των δύο φύλων, συνεπάγονται ανυπολόγιστες επιπτώσεις στην εσωτερική λειτουργία όχι μόνο των επιχειρήσεων και των οργανισμών αλλά και γενικότερα της κοινωνίας. Ωστόσο, παρά το γεγονός ότι τα στοιχεία για τα οφέλη της ποικιλομορφίας ως προς το φύλο σχετικά με τις γυναίκες και τη διοίκηση σε παγκόσμιο επίπεδο, είναι συντριπτικά, οι διάφοροι οργανισμοί καθώς και οι κυβερνήσεις των κρατών δίνουν αρκετές και μεγαλεπήβολες υποσχέσεις, αλλά στην πραγματικότητα κάνουν ελάχιστη πρόοδο πάνω στο θέμα αυτό.

Είναι γεγονός ότι τα στοιχεία ερευνών δηλώνουν πως η ισότιμη εκπροσώπηση των δυο φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων μπορεί να αποφέρει στα κράτη σημαντικά οφέλη. Ένα παράδειγμα αποτελεί η έκθεση της McKinsey που διαπίστωσε ότι επιχειρήσεις με ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων έχουν 56% υψηλότερα κέρδη εκμετάλλευσης από ό,τι αντίστοιχες επιχειρήσεις μόνο με άνδρες. Επιπλέον το άνοιγμα των θέσεων ευθύνης λειτουργεί ως κίνητρο για τις γυναίκες, ώστε να ενσωματωθούν στο εργατικό δυναμικό των επιχειρήσεων και των διάφορων οργανισμών, κάτι που σαφώς συμβάλλει στην γενικότερη αύξηση των ποσοστών απασχόλησης των γυναικών αλλά και την ενδυνάμωση του δυναμικού αυτού ως ανθρώπινων πόρων. Απώτερος σκοπός όλων θα έπρεπε να είναι η αποκατάσταση της αδιατάρακτης παρουσίας και των δύο φύλων σε ηγετικές θέσεις καθώς και κέντρα λήψης αποφάσεων, ώστε να επιτευχθεί ο σταδιακός θρυμματισμός της «γυάλινης αυτής οροφής», που φράζει την πρόσβαση των προικισμένων και ικανών γυναικών σε ανώτερες θέσεις εργασίας. Οι «καλά παγιωμένες» διαφορές μεταξύ των δύο φύλων επιβεβαιώνουν την ανάγκη εξάλειψης των φραγμών-εμποδίων που υπάρχουν με

στόχο την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Επιβεβλημένη είναι η ανάγκη για άμεση καταπολέμηση των ριζωμένων αυτών στερεοτύπων , που διαμορφώνουν τους ρόλους των δυο φύλωνμέσα στο κοινωνικό σύνολο και σαφώς επηρεάζουν την ανισορροπία και στις αμοιβές τους. Προκειμένου, επομένως, να διασφαλισθεί η πλέον επαρκής συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις διοίκησης, θα πρέπει να θεσμοθετηθούν περαιτέρω δεσμευτικά μέτρα σε εθνικό, ευρωπαϊκό αλλά και διεθνές επίπεδο. Είναι αναγκαίο να γίνει πραγματικότητα το «High Heels on High Hills» (ψηλά τακούνια σε ψηλούς λόφους) έκφραση-λογοπαίγνιο που θέλει να δείξει ότι και οι γυναίκες μπορούν να ανέβουν ψηλά.

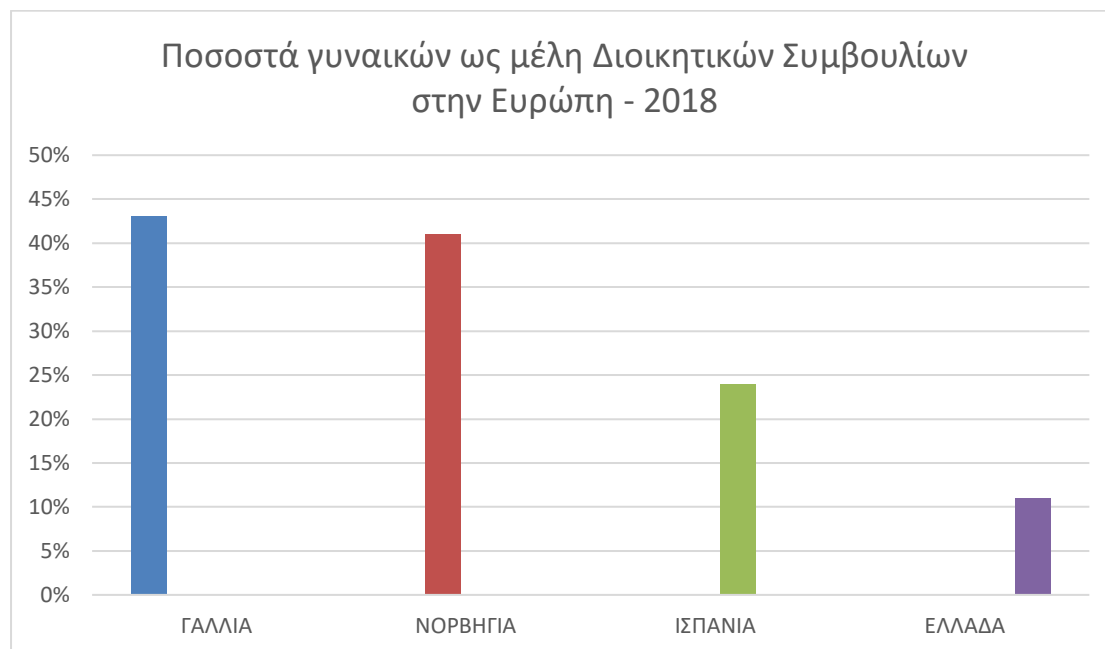
Είναι σημαντικό και θεωρώ αδιαπραγμάτευτο το γεγονός ότι η πολιτική όλων των κρατών είναι αναγκαίο να έχει ως αδιάρρηκτο κομμάτι της στρατηγικής τους , του σχεδιασμού τους αλλά και της κουλτούρας τους τον άνθρωπο. Η δίκαιη λοιπόν διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων τους και όχι η ανισοβαρήμεταχείριση με βάση το φύλο, είναι αναγκαίο να τους ωθήσει σε όλο και πιο βέλτιστες λύσεις και πρακτικές καθώς και σε συνεργασία με άλλα κράτηέτσι ώστε να διερευνηθούν συνεχώς νέοι τρόποι ευέλικτης εργασίας αλλά και πρακτικές εξισορρόπησης της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής κυρίως για τις γυναίκες. Μόνο έτσι θα είναι σε θέση να παρέχουν τις κατάλληλες προϋποθέσεις και την υποστήριξη για την ισότιμη εξέλιξη της καριέρας του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού τους, συμπεριλαμβανομένων και των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Φυσικά ένα μεγάλο βήμα έγινε με την εισαγωγή ποσοτώσεων φύλου σε επιχειρήσεις σε ορισμένες χώρες κάτι που αύξησε την εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια και γενικότερα σε ηγετικές θέσεις. Ακόμη όμως και σήμερα παρά τις προσπάθειες αυτές σε πολλές χώρες ο αριθμός των γυναικών σε κορυφαίες εκτελεστικές θέσεις είναι περιορισμένος και δεν είναι σαφές από τα στοιχεία ότι οι ποσοτώσεις οδηγούν σε μια μεγαλύτερη δεξαμενή γυναικών ανώτατων στελεχών.

Αν κοιτάξουμε ,στον πίνακα που ακολουθεί, κάποια στοιχεία με ποσοτώσεις σχετικά με την εκπροσώπηση των γυναικών σε διοικητικά συμβούλια εταιριών θα καταλάβουμε ότι αυτή είναι πολύ περιορισμένη. Χώρες όπως η Γαλλία, η Νορβηγία και η Σουηδία έχουν κάνει σημαντικά βήματακαι έχουν φτάσει σε υψηλά ποσοστά.

Στον αντίποδα όμως αξίζει να δούμε και τα ποσοστά της Ισπανίας και της Ελλάδας που μας ενδιαφέρουν σε αυτή την έρευνα. Είναι εξαιρετικά λυπηρό και ανησυχητικό το γεγονός ότι η Ελλάδα καταλαμβάνει την τελευταία θέση ενώ η Ισπανία βρίσκεται μόλις πριν.

Διάγραμμα 13: Ποσοστά γυναικών ως μέλη Διοικητικών Συμβουλίων στην Ευρώπη



Πηγή: (Gender quotas on boards of directors, Nina Smith, Aarhus University, Denmark, and IZA, Germany– 2018)

Τα παραπάνω στοιχεία αφορούν το 2018. Οι γυναίκες ως μέλη Διοικητικών Συμβουλίων στην Ευρώπη, δηλαδή στα κέντρα λήψης αποφάσεων αποτελούσαν το 43% στην Γαλλία, το 41% στην Νορβηγία αλλά τα ποσοστά έπεφταν κατά πολύ στην Ισπανία με 24 % και φυσικά στην Ελλάδα με μόλις 11%.

Όσον αφορά τις μεγάλες ιδιωτικές εταιρίες το 2017, οι γυναίκες αποτελούσαν το 25% των μελών διοικητικών συμβουλίων ευρωπαϊκών εταιρειών εισηγμένων στο χρηματιστήριο. Σημειώθηκε απότομη αύξηση σε αυτό το ποσοστό τα τελευταία δέκα χρόνια από μόλις 11% το 2008 . Ωστόσο από όλα τα παραπάνω χρειάζεται να σκεφτούμε και φυσικά να προβληματιστούμε για το εξής: εάν οι γυναίκες έχουν εξίσου τα απαραίτητα προσόντα για τη διοίκηση με τους άνδρες ομολόγους τους και να εξετάσουμε σοβαρά το εξαιρετικά χαμηλό γυναικείο ποσοστό ως μέλη διοικητικών συμβουλίων που αντανάκλα την τεράστια απώλεια ταλέντων και επενδύσεων τόσο για τις μεμονωμένες επιχειρήσεις όσο και για την οικονομία κάθε κράτους.

Τι πραγματικά συμβαίνει; Τι μπορεί να γίνει για να αλλάξει η κατάσταση αυτή;

Μάλλον είναι αυτονόητο πως ζητήματα δικαιοσύνης αλλά και ίσων ευκαιριών συνηγορούν υπέρ της ύπαρξης πολιτικών ρυθμίσεων αλλά και γενικότερης ανάληψης θετικών δράσεων προς αυτόν τον τομέα.

Από το 2005, αρκετές ευρωπαϊκές χώρες έχουν θεσπίσει ριζοσπαστικούς κανονισμούς ποσοτώσεων φύλου για τις μεγαλύτερες εταιρείες τους και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέτασε δεσμευτικές ποσοτώσεις σε επίπεδο ΕΕ για τα διοικητικά συμβούλια εταιρειών. Τα κύρια πολιτικά επιχειρήματα για τις ποσοτώσεις βασίζονται στη δικαιοσύνη και την ισότητα ευκαιριών καθώς και τα οικονομικά αποτελέσματα από τις αποδόσεις των εταιριών. Η Νορβηγία, η οποία ήταν η πρώτη χώρα που εισήγαγε δεσμευτικές ποσοτώσεις, τυγχάνει ιδιαίτερης προσοχής για τη ρύθμισή της, η οποία ισχύει από το 2008, και απαιτεί τα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιριών να έχουν τουλάχιστον 40% γυναικεία εκπροσώπηση. Η εμπειρία της Νορβηγίας μπορεί να θεωρηθεί ως ένα κοινωνικό πείραμα πλήρους κλίμακας για να καθοδηγήσει τους πολιτικούς που θέλουν να αυξήσουν το ποσοστό των γυναικών σε ισχυρές θέσεις. Αν και η ποσοστωση είναι πλέον δεσμευτική εδώ και κάποια χρόνια, είναι ακόμη πολύ νωρίς για να αξιολογηθούν όλες οι μακροπρόθεσμες επιπτώσεις αυτής της πολιτικής. Γεγονός είναι όμως ότι αποτελεί ένα σημαντικό μέσο για το ‘θρυμματισμό’ της ‘γυάλινης οροφής’.

Συνεχίζοντας λοιπόν με το ‘φαινόμενο της γυάλινης οροφής’ , οι εργαζόμενες γυναίκες συχνά σταματούν την επαγγελματική τους εξέλιξη σε ένα σημείο πιάνοντας όπως λένε ‘ταβάνι’ . Έτσι εγκλωβίζονται στα κατώτερα επίπεδα ιεραρχίας και φυσικά αποκλείονται από τα υψηλότερα με ότι αυτό μπορεί να συνεπάγεται δηλαδή αποκλεισμός από τα κέντρα λήψης αποφάσεων καθώς και τις υψηλότερες χρηματικές απολαβές.

Μια πολύ πρόσφατη κατάταξη, του 2021 σχετικά με το φαινόμενο ‘της γυάλινης οροφής’ (The Economist's- Glass Ceiling Index (GCI)-2021) έχει πολλά να μας δείξει. Ποιες είναι οι καλύτερες και οι χειρότερες χώρες του ΟΟΣΑ για να είσαι μια εργαζόμενη γυναίκα;

1. Σουηδία2. Ισλανδία3. Φιλανδία4. Νορβηγία5. Γαλλία6. Δανία7. Πορτογαλία8. Βέλγιο9. Νέα Ζηλανδία10. Πολωνία11. Καναδάς12. Σλοβακία13. Ιταλία14. Ουγγαρία15. **Ισπανία**16. Αυστραλία17. Αυστρία.

18. Ηνωμένες Πολιτείες19. Ισραήλ20. Βρετανία21. Ιρλανδία22. Γερμανία23. Τσεχία24. Ολλανδία25. **Ελλάδα**26. Ελβετία27. Τουρκία28. Ιαπωνία. 29. Νότιος Κορέα.

Είναι φανερό από τα παραπάνω ότι η χώρα μας βρίσκεται αρκετά κάτω από τον μέσο όρο κάτι που καταδεικνύει την άμεση ανάγκη να παρθούν μέτρα αντιμετώπισης του φαινομένου αυτού. Η Ισπανία από την άλλη πλευρά είναι πάνω από το μέσο όρο κάτι που είναι πολύ ελπιδοφόρο και ίσως δείχνει ότι σε αυτή τη χώρα έχουν αρχίσει να ‘σπάνε’ τα έμφυλα στερεότυπα.

Οι Βακόλα Μ. και Νικολάου Ι. (2012) μιλούν για τις αναπτυγμένες χώρες και ‘το φαινόμενο της γυάλινης οροφής’ λέγοντας ότι σχεδόν σε όλες τις αναπτυγμένες χώρες υπάρχει ένα ξεκάθαρο χάσμα ανάμεσα στην αντιπροσώπευση των γυναικών στο συνολικό ανθρώπινο εργατικό δυναμικό και στην αντιπροσώπευσή τους σε θέσεις διοίκησης.

Για να κατανοήσουμε λοιπόν το πόσο σημαντικό είναι το φαινόμενο αυτό και πόσο έχει απασχολήσει τους ερευνητές και όχι μόνο αρκεί να πούμε ότι έχει ιδρυθεί ήδη από το 1992 η Ομοσπονδιακή Επιτροπή ‘γυάλινης οροφής’ των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής (United States Federal Glass Ceiling Commission). Σκοπός της είναι να μελετηθούν τα εμπόδια για την εξέλιξη των μειονοτήτων και των γυναικώνσχετικάμε τη διεκδίκηση θέσεων στην ιεραρχίααλλά και να δημοσιοποιήσουν τα ευρήματα και τα συμπεράσματά τους, έτσι ώστε να κάνουν προτάσεις για το πώς μπορούν να χειριστούν και να διαλύσουν την‘γυάλινη οροφή’ αλλά και να υπάρχουν ίσες ευκαιρίες στις υψηλότερες θέσεις για άνδρες και για γυναίκες.

Η ‘γυάλινη οροφή’ είναι ο τοίχος που ορθώνεται μπροστά στις γυναίκες και τις εμποδίζει να φτάσουν σε θέσεις ηγεσίας στον επαγγελματικό τους χώρο. Είναι σαν ένα αόρατο χέρι που αποτελεί τροχοπέδη στα όνειρα και την καριέρα τους μόνο και μόνο λόγω του φύλου τους. Αποτέλεσμα του ‘φαινομένου της γυάλινης οροφής’ είναι η υποεκπροσώπηση των γυναικών στην επιστήμη, στην έρευνα, στην οικονομία, στη διοίκηση των επιχειρήσεων, αλλά και σε ένα παραδοσιακό ‘γυναικείο’ τομέα δηλαδή στην εκπαίδευση.

Στις 9 Σεπτεμβρίου του 2015 ψηφίστηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο σχεδόν με ομοφωνία, η έκθεσητης Ευρωβουλευτή κυρίας Βόζεμπεργκ σαν μέλος της Επιτροπής των Δικαιωμάτων των Γυναικών και της Ισότητας των Φύλων (FEMM), σχετικά με

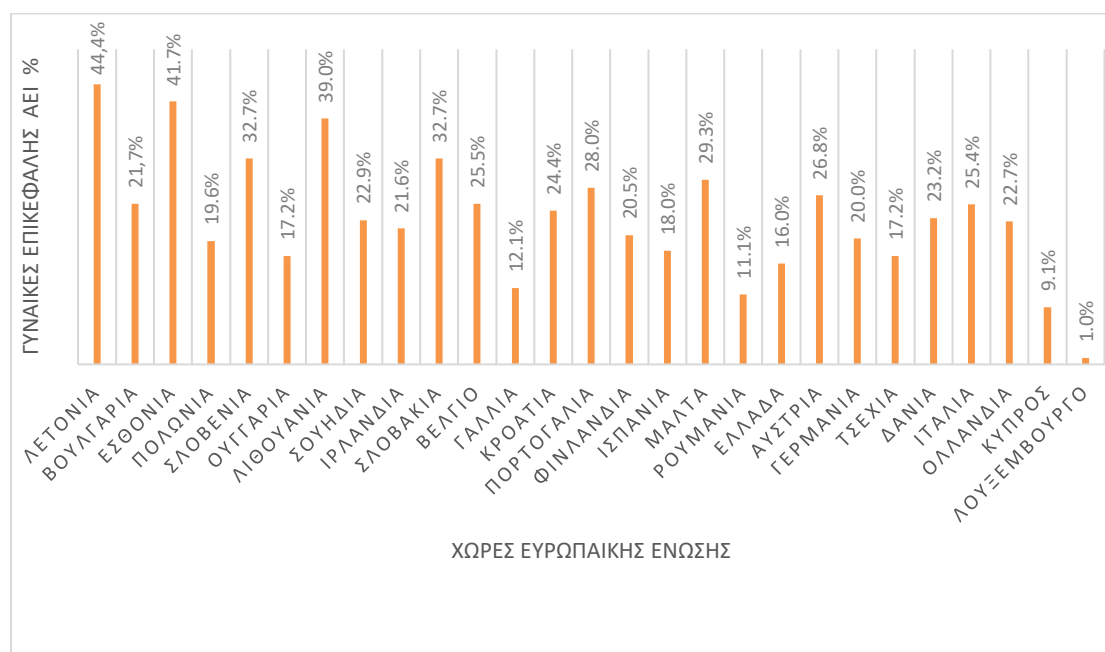
την καριέρα του γυναικείου φύλου στις επιστήμες και τα Πανεπιστήμια αλλά και το φαινόμενο της “γυάλινης οροφής”, με το οποίο βρίσκονται αντιμέτωπες. Όπως η ίδια αναφέρει ‘περιορίζοντας μέσω συνειδητών και ασυνειδητών στερεοτύπων, την παρουσία των γυναικών στο πεδίο της έρευνας, γίνεται απόρριψη ενός σημαντικού δυναμικού που έχει αναπτυχθεί στα Πανεπιστήμιά μας και γίνεται υποτίμηση ενός ανθρώπινου κεφαλαίου με πολύ υψηλή κατάρτιση. Συνεχίζοντας αναφέρει ότι αυτή η ανεπαρκής αξιοποίηση του εν λόγω ανθρώπινου δυναμικού αποδυναμώνει το ‘δυναμικό πλεονέκτημα της επιχειρηματικότητας’ που συνδέεται με την έρευνα και την καινοτομία καθώς και το πλεονέκτημα της συνολικής οικονομικής ανάπτυξης’. Εν συνεχεία αναφέρει ότι η ‘έννοια της ισότητας πρέπει να ξεκινήσει από τις σχολικές μονάδες, εκεί όπου τα παιδιά μαθαίνουν ότι είναι ισότιμα σε κάθε πτυχή της ζωής τους. Οι άνδρες και οι γυναίκες διαφέρουν μεν μεταξύ τους, ωστόσο είναι επιβεβλημένο να έχουν ίσα δικαιώματα ανεξαρτήτως ηλικίας, θρησκείας, οικογενειακής κατάστασης και του εκπαιδευτικού τους υπόβαθρου’.

Στατιστικά στοιχεία από το ‘She Figures publication’ της Ευρωπαϊκής Ένωσης (μέσω της Ευρωπαϊκής Επιτροπής-European Commission) σχετικά με την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών της Ευρώπης και τη συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων δείχνουν τα παρακάτω. Συγκεκριμένα σε επίπεδο Ε.Ε. το 2018, οι γυναίκες στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση αντιπροσώπευαν περισσότερο από το 40% του ακαδημαϊκού προσωπικού κατά μέσο όρο. Ωστόσο, ανεβαίνοντας στην ακαδημαϊκή κλίμακα, οι γυναίκες αποτελούν μόνο το ένα τέταρτο (26,2%) των θέσεων του βαθμού Α (ισοδύναμο με τη θέση καθηγητή Πανεπιστημίου). Αν και έχει σημειωθεί κάποια πρόοδος προς τη βελτίωση της εκπροσώπησης των γυναικών στη λήψη αποφάσεων και σε ηγετικές θέσεις, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν λιγότερο από το 25% των επικεφαλής ιδρυμάτων στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης το 2019 στην Ευρώπη. Το 2019, λίγο περισσότερα από 3 στα 10 μέλη του διοικητικού συμβουλίου ήταν γυναίκες (31,1 %) και λιγότερο από το ένα τέταρτο των ηγετών των διοικητικών συμβουλίων (24,5%) των Πανεπιστημίων ήταν γυναίκες σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Όλα τα παραπάνω στοιχεία δείχνουν την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Το διάγραμμα που ακολουθεί συνοψίζει και δείχνει ξεκάθαρα όλα τα παραπάνω.

Μας δείχνει τα ποσοστά των γυναικών ως επικεφαλής Πανεπιστημίων σε χώρες της Ευρώπης κατά το έτος 2019.

Διάγραμμα 14 : Ποσοστά % γυναικών ως επικεφαλής Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων στην Ευρώπη -2019



Πηγή: Women in Science database, DG Research and Innovation

Όπως ξεκάθαρα βλέπουμε από τον παραπάνω πίνακα η Ελλάδα και η Ισπανία βρίσκονται πολύ χαμηλά στην κατάταξη σχετικά με την εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η Ισπανία έχει ένα ποσοστό της τάξεως του 18%, ενώ η Ελλάδα ακολουθεί με ένα χαμηλότερο ποσοστό του 16%. Στον αντίποδα, η Λετονία έχει ένα πολύ υψηλό ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση το οποίο ανέρχεται σε 44,4%.

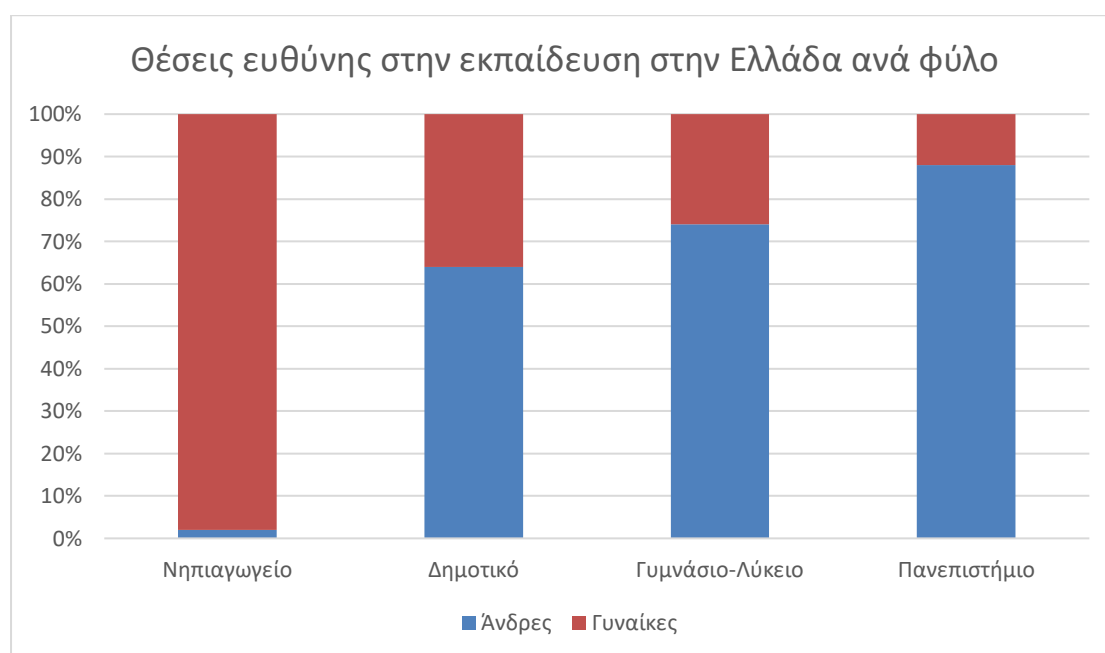
Τι συμβαίνει όμως στην χώρα μας σχετικά με τις θέσεις ευθύνης, το φύλλο και την κάθε βαθμίδα εκπαίδευσης ;

Όπως σχηματικά και με ποσοστά θα μπορέσουμε να δούμε στο παρακάτω διάγραμμα οι θέσεις ευθύνης στο Νηπιαγωγείο κατέχονται σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες καθώς η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών είναι γυναίκες. Στο Δημοτικό σχολείο παρατηρούμε ότι αυτό αλλάζει κατά πολύ με τους άντρες να καταλαμβάνουν

πάνω από το 63% των θέσεων ευθύνης. Στο Γυμνάσιο και στο Λύκειο το ποσοστό αυτό αυξάνεται ακόμη περισσότερο με τους άνδρες Διευθυντές να κατέχουν πάνω από το 73% των Διευθυντικών θέσεων. Τέλος στην ηγεσία των Πανεπιστημίων παρατηρούμε μια εξαιρετικά μεγάλη απόκλιση έχοντας τις γυναίκες να κατέχουν μόλις το 11% των θέσεων ευθύνης.

Ας δούμε λοιπόν το γράφημα που αποτυπώνει την κατάσταση που επικρατεί στην χώρα μας.

Διάγραμμα 15: Θέσεις ευθύνης στην εκπαίδευση ανά βαθμίδα και ανά φύλο στην Ελλάδα



Πηγή : Υ.ΠΑΙ.Θ. - 2020

Συμπερασματικά όσο ανεβαίνει η βαθμίδα της εκπαίδευσης τόσο οι γυναίκες καταλαμβάνουν όλο και λιγότερες θέσεις ευθύνης. Η άνιση συμμετοχή των γυναικών σε Διευθυντικές θέσεις στον τομέα της εκπαίδευσης αντικατοπτρίζεται σε όλα τα στατιστικά στοιχεία από όπου και αν προέρχονται .

6.2 Το φαινόμενο ‘της γυάλινης οροφής’ στην εκπαίδευση

Είναι ευρέως γνωστό ότι παγκοσμίως η εκπαίδευση ως επαγγελματικός τομέας απαρτίζεται κυρίως από γυναίκες. Παρόλα αυτά οι γυναίκες εκπαιδευτικοί κατά βάση διδάσκουν, ενώ οι άνδρες είναι υπεύθυνοι για την οργάνωση, το σχεδιασμό και την καθοδήγηση. Ακόμα και στην περίπτωση που γυναίκες βρίσκονται ήδη σε θέσεις εκπαιδευτικής ηγεσίας φαίνεται συχνά να αντιμετωπίζουν μεγάλα εμπόδια που οδηγούν είτε στην παραίτηση τους από θέσεις ευθύνης, είτε στην αλλαγή του προσανατολισμού της καριέρας τους. Δυστυχώς η εξέλιξη του γυναικείου φύλου σχετικά με την εκπαίδευση δεν ήταν αρκετή για να καταρρίψει τις διακρίσεις λόγω φύλου αλλά και την αντίληψη για τη θέση της γυναίκας που επικρατεί στην κοινωνία. Επιπλέον, η κοινωνική αντίληψη ότι το γυναικείο φύλο δεν ενδιαφέρεται και πολύ για να αναλάβει θέσεις ευθύνης στην εκπαίδευση ούτε φυσικά για την εξέλιξη της καριέρας του αλλά θέλουν απλά να περιοριστούν στα διδακτικά τους καθήκοντα μέσα στην τάξη έχει παγιωθεί για τα καλά στη συνείδηση ανδρών αλλά και γυναικών. Ο Σαϊτής (2007) αναφέρει ότι στη διοίκηση της εκπαίδευσης στη Ελλάδα το ποσοστό γυναικών που κατέχουν ανώτερη διοικητική θέση είναι ιδιαίτερα χαμηλό 13,2%, δεδομένου ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι περισσότερους από τους άντρες στο συγκεκριμένο επαγγελματικό κλάδο. Στη χώρα μας λοιπόν οι έρευνες που έχουν γίνει σε σχέση με το ρόλο του φύλου για την ανάληψη θέσεων ευθύνης στην εκπαιδευτική ιεραρχία δείχνουν ότι οι έμφυλες διακρίσεις υφίστανται, όσο και αν πιστεύουμε ότι συμβαίνει το αντίθετο.

Ομοίως σε πολλά εκπαιδευτικά συστήματα δυτικών χωρών η διοίκηση στην εκπαίδευση είναι επίσης ανδροκρατούμενη υπόθεση κάτι που ερμηνεύεται με βάση θεωρίες τις οποίες συντηρεί άριστα η πατριαρχική κοινωνία. Φυσικά μακριά από τον

δυτικό κόσμο σε χώρες όπως Ινδονησία η απουσία των γυναικών από θέσεις ευθύνης στην εκπαίδευση οφείλεται σε παράγοντες που έχουν να κάνουν με την ανδροκρατούμενη κοινωνία αλλά και τους ρόλους των δύο φύλων.

Τα εμπόδια που εμφανίζονται και αποτελούν τροχοπέδη για την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών χωρίζονται σε εσωτερικά και εξωτερικά. Τα εσωτερικά εμπόδια έχουν να κάνουν με τη γυναικεία ιδιοσυγκρασία, η οποία όμως έχει διαμορφωθεί υπό την επίδραση της πατριαρχικής κοινωνίας, των στερεοτυπικών αντιλήψεων, αλλά και των καλά εδραιωμένων έμφυλων διακρίσεων. Η έλλειψη αυτοεκτίμησης, η χαμηλή αυτοπεποίθηση, τα λιγοστά κίνητρα και φιλοδοξίες αλλά και ο φόβος για πιθανή αποτυχία αποτελούν εσωτερικά εμπόδια για την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών και τη διεκδίκηση διευθυντικών θέσεων. Από την άλλη πλευρά, τα εξωτερικά εμπόδια έχουν να κάνουν με το κοινωνικό περιβάλλον, τις κοινωνικές προσδοκίες αλλά και τις κοινωνικές αντιλήψεις που φαίνεται να θεωρούν περιορισμένες τις ικανότητες των γυναικών εκπαιδευτικών που επιθυμούν να αναλάβουν θέσεις ευθύνης. Επιπλέον, ο διττός ρόλος της γυναίκας εκπαιδευτικού ως μητέρας και εργαζόμενης λειτουργεί ανασταλτικά διότι θεωρούν ότι είναι πάρα πολύ δύσκολο να συνδυάσουν την καριέρα τους με την οικογενειακή ζωή και τη μητρότητα και δέχονται αρκετές πιέσεις προς τη 'σωστή κατεύθυνση'.

Γενικότερα, η υπό εκπροσώπηση των γυναικών στην ηγεσία της εκπαίδευσης φαίνεται ως ιδιαίτερα ανησυχητική. Οι στερεοτυπικές αντιλήψεις 'καλά κρατούν', οι προκαταλήψεις υπάρχουν όπως και οι έμφυλες διακρίσεις. Αντίθετα, η παρουσία του γυναικείου φύλου σε διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση παγκοσμίως θα προσφέρει πολλά στην εκπαιδευτική αλλαγή και ανάπτυξη και ταυτόχρονα θα διασφαλίσει την κοινωνική δικαιοσύνη μέσω της έμφυλης ισότητας στα επίπεδα της ηγεσίας. Όλων των ειδών οι διακρίσεις απαιτούν ανατροπή, απαιτούν ριζική αλλαγή, απαιτούν ενίσχυση. Το ίδιο συμβαίνει και με τις έμφυλες διακρίσεις στην ηγεσία της εκπαίδευσης. Η υποστήριξη, ενθάρρυνση και προώθηση των γυναικών εκπαιδευτικών σε θέσεις ευθύνης απαιτεί λεπτομερή σχεδιασμό σε επίπεδο κοινωνίας, οικογένειας και εκπαίδευσης αλλά και προσεκτική υλοποίηση. Με αυτόν τον τρόπο θα μπορούν οι γυναίκες απρόσκοπτα να προχωρήσουν, να σπάσουν τη 'γυάλινη οροφή', να ξεπεράσουν όλα τα εμπόδια, να καταρρίψουν τα στερεότυπα και έτσι να γίνει η μεγάλη αλλαγή και να αποτελέσουν κατακτητές της κορυφής, κάτι που πραγματικά το δικαιούνται και το αξίζουν.

6.3 Το φαινόμενο ‘απειλή του στερεοτύπου’

Η θεωρία της ‘απειλής του στερεοτύπου’ προσπαθεί να εξηγήσει γιατί υπάρχουν κάποια στερεότυπα παρά την πρόοδο που υπάρχει στην κοινωνία και τους ανθρώπους της. Στερεότυπο αποτελεί μια σειρά γενικευμένων πεποιθήσεων σε σχέση με τα μέλη μιας ομάδας που έχουν ένα κοινό χαρακτηριστικό. Ένα από αυτά τα στερεότυπα είναι και αυτό του φύλου το οποίο ξεκινά από την παιδική ηλικία του ανθρώπου και ενισχύεται σε ολόκληρη τη ζωή του δημιουργώντας κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά αλλά και αυτοεκπληρούμενες προφητείες. Χωρίς λοιπόν να το συνειδητοποιούν, τα άτομα επηρεάζονται από αυτά τα στερεότυπα και υιοθετούν τα χαρακτηριστικά τους που συνήθως είναι αρνητικά .

Σε έρευνα του ψυχολόγου Claude M. Steele βλέπουμε τον αντίκτυπο που έχει αυτό το φαινόμενο παγκοσμίως. Αναφέρει ότι αυτό το φαινόμενο θα μπορούσε να εξηγήσει την κυριαρχία των γυναικών ή των ανδρών σε συγκεκριμένες Πανεπιστημιακές σπουδές , σε ορισμένα επαγγελματικά ή ερευνητικά πλαίσια αλλά και στην ηγεσία.

Τα έμφυλα στερεότυπα πιο συγκεκριμένα ενδέχεται να περιορίσουν την εξέλιξη των έμφυτων ταλέντων και των ικανοτήτων των κοριτσιών και των αγοριών, των γυναικών και των ανδρών, καθώς και την εκπαιδευτική και επαγγελματική τους εμπειρία και τις ευκαιρίες στη ζωή τους. Τα στερεότυπα σχετικά με το γυναικείο φύλο προέρχονται από βαθιά ριζωμένες συμπεριφορές, αξίες, κανόνες και προκαταλήψεις κατά των γυναικών. Χρησιμοποιούνται κυρίως για να δικαιολογήσουν και να συντηρήσουν τις παγιωμένες σχέσεις εξουσίας των ανδρών επί των γυναικών, καθώς και τις σεξιστικές συμπεριφορές που μπορούν να αποτελέσουν τροχοπέδη για την πρόοδο των γυναικών.

Κοινωνιολόγοι αναφέρουν ότι αν και πολλές φορές τα άτομα αντιλαμβάνονται ένα αρνητικό στερεότυπο παρόλα αυτά έχουν την τάση να συμμορφώνονται με αυτό για να μην αποτελέσουν την εξαίρεση μέσα σε μια κοινωνική ομάδα. Ακόμη φαίνεται ότι η απειλή του στερεοτύπου είναι αυτή που αρκετές φορές εμποδίζει το γυναικείο φύλο να διεκδικήσει θέσεις ευθύνης και στην εκπαίδευση και σε άλλους τομείς καθώς δρα ανασταλτικά και από το μέρος των ανδρών αλλά και από την πλευρά των γυναικών.

Εν κατακλείδι , η ανθρώπινη συμπεριφορά δεν είναι πάντα τόσο ελεύθερη στην βούλησή της όσο ίσως πιστεύουμε αλλά διαμορφώνεται σε μεγάλο βαθμό από τα

κοινωνικά στερεότυπα και τις προσωπικές μας επιλογές που στηρίζονται πάνω σε αυτά τα στερεότυπα τα οποία αποτελούν μια ασυνείδητη αυτοδιάθεση.

Κεφάλαιο 7. ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ ΚΑΙ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ ΣΤΗΝ ΙΣΠΑΝΙΑ-ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΕΛΛΑΔΑ

7.1 Στοιχεία για τις γυναίκες και την εκπαιδευτική ηγεσία στην Ισπανία

Θέλοντας να περάσει η παρούσα μελέτη στη σύγκριση με μια άλλη χώρα ,η επιλογή της χώρας που θα λειτουργούσε συγκριτικά βασίστηκε σε ορισμένες παραμέτρους.

Αρχικά θεωρήθηκε πιο ορθό για την σύγκριση αυτή να επιλεγεί μια Ευρωπαϊκή χώρα σαν την Ελλάδα , με την έννοια ότι επικρατούν λίγο πολύ οι ίδιες γενικότερες συνθήκες αλλά και για το λόγο ότι και οι δυο αυτές χώρες θα ήταν καλό να είναι μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης . Ως μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης λοιπόν,Ελλάδα και Ισπανία,έχουν πολλά στατιστικά στοιχεία και αυτά θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην παρούσα ανάλυση και σύγκριση . Επιπλέον όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ακολουθούν κάποιους κοινούς κανόνες τόσο στην Διοίκηση αλλά και στην Εκπαίδευση. Με τα προγράμματά της για την εκπαίδευση και την κατάρτιση, η Ευρωπαϊκή Ένωση αναπτύσσει και ενισχύει την ευρωπαϊκή διάσταση, προωθώντας και ενθαρρύνοντας την συνεργασία των χωρών μέσω προγραμμάτων όπως για παράδειγμα τα Erasmus. Η Ευρωπαϊκή Ένωση στηρίζει και συμπληρώνει τις δράσεις των κρατών μελών της σύμφωνα με τα άρθρα 165 και 166 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Γενικότερα αναγνωρίζοντας πλήρως την αρμοδιότητα των κρατών μελών όσον αφορά το περιεχόμενο της διδασκαλίας και την οργάνωση των εκπαιδευτικών συστημάτων, ο ευρωπαϊκός χώρος εκπαίδευσης εμπνέεται από ένα κοινό όραμα, κάτι που μοιράζονται και η δική μας χώρα αλλά και η Ισπανία που επελέγη για τη σύγκριση.

Μια άλλη παράμετρος που λειτούργησε καθοριστικά στην επιλογή της Ισπανίας για το υπό εξέταση θέμα ‘ Γυναικείο φύλο και Διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση ’ ήταν η γεωγραφική θέση αυτής της χώρας. Όπως και η Ελλάδα έτσι και η Ισπανία

βρίσκεται στον Ευρωπαϊκό Νότο και αποτελεί μια Μεσογειακή χώρα με πληθυσμό που έχει το ίδιο ταπεραμέντο και σχεδόν την ίδια κοινωνική δομή. Αντίθετα χώρες της κεντρικής Ευρώπης αλλά φυσικά και του βορρά διαφέρουν σημαντικά και για το λόγο αυτό δεν επελέγησαν. Τέλος ,ένας άλλος παράγοντας που οδήγησε στην επιλογή της Ισπανίας ήταν το εκπαιδευτικό σύστημα αλλά και το σύστημα επιλογής στελεχών εκπαίδευσης που είναι παρόμοια με αυτά της Ελλάδας (Eurydice.eacea.ec.europa.eu).

Ας δούμε λοιπόν τι κατάσταση επικρατεί στην Ισπανία σχετικά με τις γυναίκες και την εκπαιδευτική ηγεσία.

Στην χώρα αυτή από το σύνολο του εργατικού δυναμικού το 47,15% είναι γυναίκες και το 52,85% είναι άνδρες σύμφωνα με τα στοιχεία που μας δίνει το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την ισότητα των φύλων (European Institute for Gender Equality).

Οι γυναίκες στην Ισπανία γενικότερα καταλαμβάνουν Διευθυντικές θέσεις και σύμφωνα με την έρευνα 'The women in Business' που διεξήχθη από την ελεγκτική εταιρία Grant Thornton το 2022, το 36% των θέσεων ευθύνης σε εταιρίες κατέχονται από γυναίκες δείχνοντας ότι υπάρχει μια αυξητική τάση στα ποσοστά αυτά καθώς το 2021 ήταν στο 34%. Γενικότερα, η Ισπανία κατάφερε να κάνει μεγάλη πρόοδο και έτσι να κατακτήσει καλύτερη θέση ανάμεσα στις χώρες με τον υψηλότερο βαθμό παρουσίας γυναικών σε Διευθυντικές θέσεις. Από τη δέκατη τέταρτη θέση που βρισκόταν σκαρφάλωσε στην δέκατη θέση, με τη Νότιο Αφρική, μια όχι ευρωπαϊκή χώρα, να φιγουράρει πρώτη στην κατάταξη το 2022 με ποσοστό 42% γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Σύμφωνα με ένα άρθρο του 2018 για τους Λατίνους ηγέτες, η Sandra Lopez παρουσιάστηκε σαν μια από τις γυναίκες της Ισπανίας που έσπασε τα εμπόδια και έγινε αντιπρόεδρος των Intel Sports. Η ίδια δήλωσε: Μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις που οι Λατίνοι έχουν να αντιμετωπίσουν είναι να ακουστούν οι φωνές των γυναικών και να τις αντιπροσωπεύουμε επάξια αλλά και να εμπνεύσουμε την επόμενη γενιά έτσι ώστε να διασφαλιστεί ότι οι γυναίκες θα συμπεριλαμβάνονται στην ηγεσία και θα νιώθουν ότι ανήκουν εκεί. Αν περάσουμε στην εκπαίδευση σύμφωνα με επίσημα στοιχεία για το 2013 που δημοσιεύθηκαν από το Ισπανικό Υπουργείο Παιδείας, οι γυναίκες αποτελούν τα 2/3 δηλαδή το 70,2% των δασκάλων που δουλεύουν στο εκπαιδευτικό σύστημα χωρίς να συμπεριλαμβάνονται τα πανεπιστήμια δηλαδή η Τριτοβάθμια εκπαίδευση.

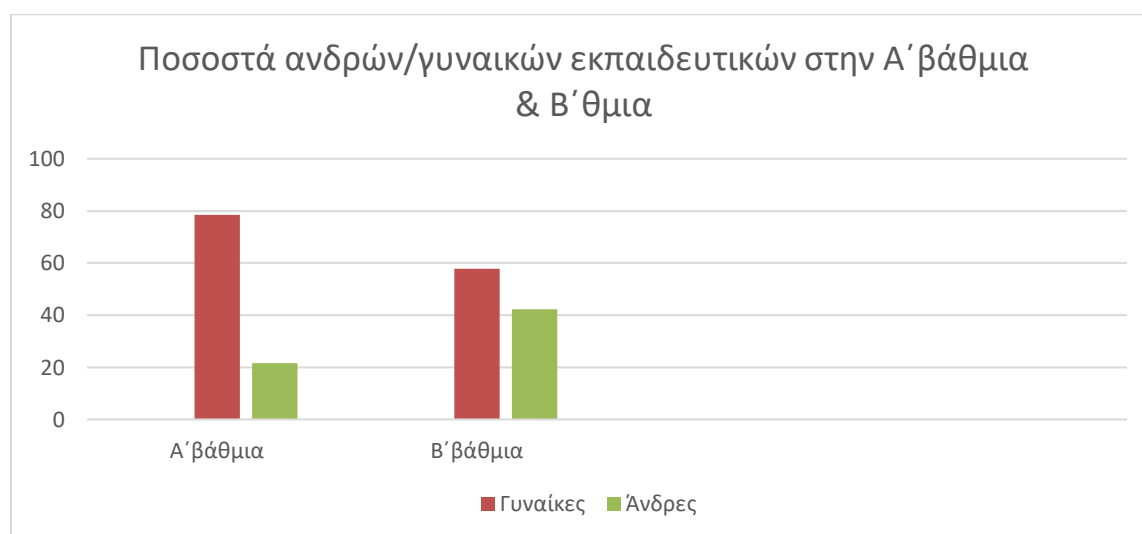
Διάγραμμα 16 : Ποσοστά ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών Α΄θμιας και Β΄θμιας στην Ισπανία



Πηγή : Υπουργείο Παιδείας Ισπανίας (Ministerio de Educacion y Formacion Profesional) – 2013

Το 2020 με νεότερα στοιχεία το ποσοστό των γυναικών στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση ανέρχεται στο 77,43%. και 58,7% στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση όπως φαίνεται στο παρακάτω γράφημα. Υπάρχει λοιπόν και στην χώρα αυτή η κατάσταση που επικρατεί και στις περισσότερες χώρες δηλαδή το ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών είναι εκπρόσωποι του γυναικείου φύλου.

Διάγραμμα 17 : Ποσοστά ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών ανά βαθμίδα στην Ισπανία



Πηγή : Υπουργείο Παιδείας Ισπανίας(Ministerio de Educacion y Formacion Profesional) – 2020

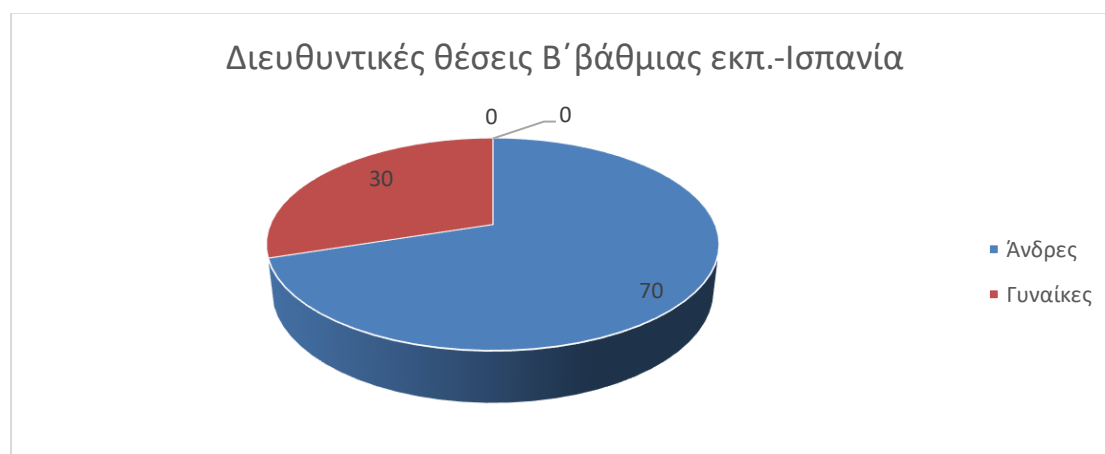
Όσον αφορά την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση οι γυναίκες αποτελούν το 44,94 % του Ακαδημαϊκού προσωπικού στην Ισπανία το 2020 σύμφωνα με τα στοιχεία που μας

δίνουν οι World Bank Development Indicators που αποτελούν αξιόπιστους δείκτες ανάπτυξης της χώρας αυτής.

Πηγαίνοντας πίσω στο παρελθόν στα τέλη της δεκαετίας του 1990 υπήρξαν οι πρώτες έρευνες στην Ισπανία σχετικά με την ηγεσία στην εκπαίδευση από την προοπτική του φύλου, μια προσέγγιση που προσέλκυσε το ενδιαφέρον και τα επόμενα χρόνια. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι εξωτερικοί παράγοντες που εμπόδιζαν τις γυναίκες να κατακτήσουν μια ηγετική θέση στην εκπαίδευση είχαν να κάνουν κυρίως με την κοινωνική δομή αλλά και με τις πεποιθήσεις και γενικότερες αντιλήψεις σχετικά με την ηγεσία και το φύλο καθώς και με τις οργανωτικές δομές της εκπαίδευσης (Enrique Javier Diez Gutierrez, 2016).

Τι συμβαίνει όμως με την εκπαιδευτική ηγεσία και την εκπροσώπηση των γυναικών ; Στη χώρα αυτή ο αριθμός των γυναικών εκπαιδευτικών σε ηγετικές θέσεις έχει αυξηθεί κατά ένα ποσοστό τα τελευταία χρόνια, αλλά δεν έχει καμία αναλογία με τον συνολικό αριθμό των γυναικών εκπαιδευτικών σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης. Οι μελέτες για την ισπανική πραγματικότητα δείχνουν επικράτηση των ανδρών με 72% έναντι 28% των γυναικών σε ηγετικές θέσεις, το οποίο είναι αντιστρόφως ανάλογο με τον αριθμό των εκπαιδευτικών. Πιο συγκεκριμένα, στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση οι γυναίκες κατέχουν μόνο το 30% περίπου των Διευθυντικών θέσεων.

Διάγραμμα 18: Διευθυντικές θέσεις Β΄βάθμιας εκπαίδευσης- Κατανομή σε άνδρες και γυναίκες



Πηγή : Υπουργείο Παιδείας Ισπανίας(Ministerio de Educacion y Formacion Profesional) – 2020

Για να δούμε τι συνέβαινε παλαιότερα και συγκεκριμένα το 2003.

Η Grañeras (2003) δείχνει ότι υπήρχε σαφής ανισορροπία στον αριθμό των γυναικών στα όργανα διακυβέρνησης της εκπαίδευσης. Ωστόσο, η ποσοστιαία διαφορά μεταξύ

του ποσοστού των γυναικών που είναι δασκάλες (42%) και το ποσοστό των γυναικών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση που έχουν θέση ευθύνης (34%) είναι μικρότερο από αυτό που καταγράφηκε στα κατώτερα στάδια.

Ήταν γενικότερη διαπίστωση ότι στην Ισπανία οι ανώτερες ηγετικές θέσεις καταλαμβάνονταν συνήθως από άνδρες, με τις γυναίκες να καλύπτουν μόνο το ένα τέταρτο των θέσεων των διευθυντών όπως φαίνεται και στα στοιχεία του πίνακα που ακολουθεί.

Πίνακας 4: Ποσοστό γυναικών σε ηγετικές ομάδες στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση στην Ισπανία

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ	ΗΓΕΤΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ		
42%	34,07%		
	ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΣΧΟΛΕΙΩΝ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΣΠΟΥΔΩΝ	ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
	25,08%	37,65%	36,19%

Πηγή : M. Grañeras - 2003

Αργότερα και πιο συγκεκριμένα το 2012 σύμφωνα με έρευνα των Coronell Lamasetal για την πρωτοβάθμια εκπαίδευση στην Ισπανία καταγράφηκε ότι το 61,3% των διευθυντικών θέσεων τις κατείχαν άνδρες ενώ μόλις το 38,7% καταλαμβάνονταν από γυναίκες.

Διάγραμμα 19 : Ποσοστά ανδρών και γυναικών σε Διευθυντικές θέσεις Α΄θμιας εκπαίδευσης στην Ισπανία - 2012



Πηγή :Υπουργείο Παιδείας Ισπανίας(Ministerio de Educacion y Formacion Profesional) - 2012

Το παραπάνω διάγραμμα μας δείχνει ότι γυναίκες εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 38,6 % κατείχαν Διευθυντικές θέσεις στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση της Ισπανίας και στον αντίποδα άνδρες εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 61,4% κατείχαν τις ίδιες θέσεις. Είναι λοιπόν ξεκάθαρη η διαφορά.

Οι διαφορές υφίστανται μάλλον λόγω πολιτιστικών ή κοινωνικών θεμάτων γενικής φύσεως όπως παρέθετε και η ερευνήτρια Muñoz Repiso το 2003. Σύμφωνα με αυτήν, η αδιαφορία των γυναικών για τις ηγετικές θέσεις οφειλόταν σε κοινωνικές συνθήκες όπως η έλλειψη χρόνου καθώς οι γυναίκες εκπαιδευτικοί έχουν σχεδόν πάντα και μια οικογένεια να φροντίσουν μετά αλλά και ένα δυσμενές εργασιακό περιβάλλον για το γυναικείο φύλο.

Ορισμένες άλλες μελέτες της δεκαετίας του 1990 στην Ισπανία προσέφεραν διαφορετικές εξηγήσεις στις παραπάνω δύο διαστάσεις, πράγματα φυσικά που ισχύουν ακόμη και σήμερα.

Με λίγα λόγια, υποστηρίζαν ότι επαγγελματική εξέλιξη και οι οικογενειακές ευθύνες είναι ασυμβίβαστες, λόγω του ότι επιμηκύνουν την εργάσιμη ημέρα δηλαδή τις ώρες της απασχόλησης των γυναικών.

Ως αποτέλεσμα όλων των οικογενειακών ευθυνών που έχουν οι γυναίκες είναι να διστάζουν τελικά να αναλάβουν ηγετικές θέσεις (Barquín και Melero, 1994).

Επίσης, αφού οι γυναίκες έχουν ένα διττό ρόλο που χρειάζεται να φέρουν εις πέρας καθημερινά, αυτό έχει ως αποτέλεσμα να τις κρατά μακριά από μια δουλειά τόσο απαιτητική όσο η ηγεσία (Bardisa, 1995).

Κάποιοι άλλοι Ισπανοί ερευνητές μίλησαν και για την ανησυχία, από την πλευρά των ίδιων των γυναικών, ότι η ηγεσία σημαίνει ανάληψη περισσότερων ευθυνών που δύσκολα συνδυάζονται με την προσωπική τους ζωή και τα πολλά τους καθήκοντα (Díez, Terrón, Valley Centeno, 2003).

Επιπλέον πολλοί ερευνητές μίλησαν και για την τάση που υπάρχει στο να αποκλείονται οι γυναίκες από διευθυντικές θέσεις όταν έρθει η ώρα των επιλογών.

Πρέπει επίσης να αναφερθεί ότι σύμφωνα με την ισπανική βιβλιογραφία οι γυναίκες που αναλαμβάνουν υπεύθυνες θέσεις υιοθετούν διαφορετικά στυλ, κατά την άσκηση της εξουσίας τους και την εκτέλεση των καθηκόντων τους, σε σχέση με αυτά που χρησιμοποιούνται από άνδρες όταν πρόκειται για ηγεσία (Bardisa, 1995). Αυτό μάλλον σημαίνει ότι αντιλαμβάνονται διαφορετικά τη διοίκηση ή ότι κάποιες κοινωνικές παράμετροι της ωθούν προς διαφορετική κατεύθυνση.

Μια άλλη μελέτη του Gómez y Casado (2003) παρέχει μερικές ακόμη εξηγήσεις του εν λόγω θέματος δηλαδή της μικρότερης εκπροσώπησης. Υποστηρίζει ότι η ανισοροπία των φύλων στο εκπαιδευτικό σύστημα δεν είναι κάτι αντιληπτό από τους εκπαιδευτικούς αλλά ούτε και η άνιση κατανομή των θέσεων ευθύνης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εκπαίδευση και μάλιστα δεν φαίνεται καν να αποτελεί

λόγο ανησυχίας μεταξύ των ατόμων που εργάζονται στον εκπαιδευτικό τομέα. Οι πιο συνηθισμένες απαντήσεις (ειδικά από άνδρες) είναι είτε να απορρίπτουν τα γεγονότα, υποστηρίζοντας ότι από ότι έχει πέσει στην αντίληψή τους η ανισότητα αυτή δεν υφίσταται ή για να υποτιμήσουν την κατάσταση αυτή λένε ότι η ανισότητα αλλάζει σιγά σιγά και οτιδήποτε καθαρά μόνο θέμα χρόνου να επέλθει η αλλαγή αυτή. Ακόμη και άτομα που επιβεβαιώνουν ότι υπάρχει ανισορροπία μεταξύ των φύλων συνήθως λένε ότι οι αιτίες βρίσκονται έξω από το εκπαιδευτικό σύστημα, «πέρα από τον έλεγχό τους» ή ότι «αυτό συμβαίνει παντού», επιρρίπτοντας την ευθύνη στο κοινωνικό σύνολο ή ακόμη και στα πρότυπα της οικιακής ζωής.

Επίσης άντρες και γυναίκες εκπαιδευτικοί στην Ισπανία έχουν ανόμοιες απόψεις για τον χρόνο και την εξουσία, δηλαδή βλέπουν τον χρόνο που αφιερώνουν στις δουλειές τους με διαφορετικό τρόπο: οι άντρες τον βλέπουν ως χρόνο που δίνεται στο επάγγελμά τους και οι γυναίκες τον βλέπουν ως χρόνο που αφαιρείται από άλλες ευθύνες που έχουν.

Ισπανοί ερευνητές τονίζουν ότι στην περίπτωση των γυναικών, πρέπει κανείς να εξετάσει: το «δεν μπορεί» μια γυναίκα εκπαιδευτικός να αναλάβει μια θέση ευθύνης διότι δίνει προτεραιότητα σε άλλα θέματα και το «δεν θέλει» που αποτελεί το αποτέλεσμα του συμπλέγματος της σχέσης του φύλου με την εξουσία.

Επιπλέον υπάρχει μια γενικά αποδεκτή άποψη ότι οι διαφορετικές επαγγελματικές διαδρομές ανδρών και γυναικών είναι αποτέλεσμα προσωπικών επιλογών με την έννοια ότι κάθε άτομο επιλέγει τι θέλει να κάνει. Ωστόσο, αυτές οι επιλογές έχουν διαφορετική σημασία, διαφορετικά σημεία εκκίνησης και πλαίσια που σηματοδοτούν τις διαφορετικές επαγγελματικές σταδιοδρομίες. Γενικότερα τα πράγματα είναι διαφορετικά για τους άνδρες εκπαιδευτικούς από ότι για τις γυναίκες.

Προχωρώντας παρακάτω η μελέτη των Díez, Terrón, Valle y Centeno (2002) προσπαθεί να εξηγήσει γιατί υπάρχει μικρότερη εκπροσώπηση του γυναικείου φύλου σε ηγετικές θέσεις στην χώρα τους. Οι λόγοι ανισορροπίας των φύλων σε ηγετικές θέσεις που παρατίθενται είναι οι εξής:

1. Κοινωνικοί λόγοι: Παραδοσιακά, ο ρόλος της γυναίκας και στην Ισπανία περιοριζόταν στην οικιακή σφαίρα και από την άλλη πλευρά η ένταξη του γυναικείου εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας δημιουργούσε προσωπικές, οικογενειακές και άλλες δυσκολίες λόγω του κοινωνικού, πολιτιστικού και οργανωτικού πλαισίου στο οποίο βρίσκεται έχοντας τελικά αρνητικές ψυχολογικές συνέπειες για αυτήν.

2. Έμφυλες διακρίσεις και στην ηγεσία: Η παραδοσιακή έννοια της διαχείρισης και της ηγεσίας ήταν και συνεχίζει να είναι συνδεδεμένη με ένα ανδρικό μοντέλο καθώς και με χαρακτηριστικά που παραδοσιακά αποδίδονται στους άνδρες όπως αποφασιστικότητα, δύναμη και αυτοπεποίθηση .
3. Επιδίωξη εξουσίας για κοινωνική προσφορά: Οι γυναίκες βλέπουν την ηγεσία βασικά ως υπηρεσία στην εκπαιδευτική κοινότητα δηλαδή ως προσωπική συμβολή στη βελτίωση του οργανισμού και όχι ως προσωπική αξία ή επιδίωξη εξουσίας .
4. Προσδοκίες: Συνήθως θεωρείται δεδομένο ότι οι άνδρες προσαρμόζονται καλύτερα στο μοντέλο διοίκησης και ότι είναι πιο συνηθισμένοι και προετοιμασμένοι για θέσεις εξουσίας.
5. Έλλειψη προτύπων γυναικών σε θέσεις εξουσίας: Δεν υπάρχουν αρκετές γυναίκες ηγέτες με χαρακτηριστικά διαφορετικά από αυτά των ανδρών που να μπορούν να λειτουργήσουν ως θετικά πρότυπα για άλλες γυναίκες.
6. Η πεποίθηση ότι στις μέρες μας δεν υπάρχουν διακρίσεις: Το επιχείρημα περί ισότητας εσωτερικεύεται και, επομένως, εάν κάτι πάει στραβά, όλοι πιστεύουν ότι συνέβη επειδή οι γυναίκες είναι ακατάλληλες και όχι επειδή υπάρχουν διακρίσεις των δυο φύλων.
7. Χαμηλή αυτοεκτίμηση των γυναικών κατά την άσκηση της εξουσίας τους: Στην εκπαίδευση, οι γυναίκες αισθάνονται ότι υφίστανται πολύ μεγαλύτερη κριτική και αμφισβήτηση από τους άνδρες σχετικά με τα ηγετικά τους καθήκοντα.

Στην ανάλυσή του για όλες αυτές τις μελέτες ο Gago (2003) επισημαίνει:

«Με λίγα λόγια όλες οι έρευνες αποδίδουν τον χαμηλότερο αριθμό γυναικών σε ηγετικές θέσεις σε λόγους πολιτισμικής συμπεριφοράς που έχει εδραιωθεί καλά. Δηλαδή, αν και κάποιες γυναίκες είναι το ίδιο ικανές όπως οι άνδρες συνάδελφοί τους υπάρχει ένα επίμονο σεξουαλικό στερεότυπο που συνδέεται με το ρόλο του προϊσταμένου και φαίνεται να είναι η κύρια αιτία της απροθυμίας των γυναικών να διεκδικήσουν μια θέση ».

Η μεγάλη αλλαγή στη χώρα αυτή έλαβε χώρα με το τέταρτο σχέδιο της Ισπανίας για την ισότητα (2003-2006) το οποίο ήταν πιο φιλόδοξο από τα προηγούμενα, προσδιορίζοντας οκτώ βασικούς τομείς πολιτικής: την κοινή σφαίρα, την οικονομική ισότητα, την ισότιμη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, την ποιότητα ζωής για τις γυναίκες , την ισότητα στην κοινωνία των πολιτών, την μετάδοση αξιών και δράσεων για την ισότητα, την εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης. Η μεταρρύθμιση του φύλου λοιπόν έγινε

κυβερνητική προτεραιότητα. Κατά συνέπεια, η χώρα πέτυχε την πρώτη «ομότιμη» κυβέρνηση, δηλαδή ίσους αριθμούς ανδρών και γυναικών στο υπουργικό συμβούλιο, κάτι άκρως σημαντικό για την προώθηση της έμφυλης ισότητας σε όλους τους τομείς. Εν τω μεταξύ, αναλήφθηκε σαφής δέσμευση για την προώθηση της μεγαλύτερης συμμετοχής των γυναικών στην κοινωνία. Συγκεκριμένα, η κυβέρνηση ψήφισε μέτρα για την καταπολέμηση του έμφυλης βίας και τις διακρίσεις κατά των γυναικών. Δημιουργήθηκε ένα Εργαστήριο Φύλου για την προώθηση της ένταξης των γυναικών στην κοινωνία και για την ισότητα μεταξύ των φύλων στην οικογένεια και στη δουλειά. Επιπλέον, πάρθηκαν και άλλα εκπαιδευτικά και κοινωνικά μέτρα. Γενικότερα η κατάσταση και η θέση των γυναικών στην Ισπανία βελτιώθηκε περισσότερο από ποτέ μεταξύ 2004 και 2008 με την αποτελεσματική προώθηση της ισότητας των φύλων σε ένα ευρύ φάσμα τομέων της κοινωνικής, πολιτιστικής και οικονομικής ζωής.

Οι Ισπανίδες γυναίκες μπόρεσαν να αναλάβουν εκπαιδευτικούς ηγετικούς ρόλους χάρη στην έμφαση που δόθηκε και συνεχίζεται να δίνεται στην ισότητα των 2 φύλων στη χώρα αυτή. Σύμφωνα με τον Chin (2011) οι γυναίκες έχουν κάνει σημαντικά βήματα για την επίτευξη της ισότητας με τους άνδρες ομολόγους τους. Υπάρχει πια υψηλό επίπεδο δικαιοσύνης ανάμεσα στα φύλα στο σπίτι και στο χώρο εργασίας λόγω της αλλαγής των ρόλων των φύλων αλλά και της αλλαγής του τρόπου ζωής. Οι άντρες δεν βλέπουν πλέον τις δουλειές του σπιτιού και την ανατροφή των παιδιών ως καθήκοντα που προορίζονται αποκλειστικά για γυναίκες. Ο Chin δήλωσε ό τι λόγω της τεράστιας ευελιξίας στους ρόλους των φύλων και της κοινωνικής άρθρωσης της εθιμοτυπίας υπάρχει μια κάποια ισότητα για τις γυναίκες, ιδίως σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση. Επιπλέον, στις σύγχρονες οικογένειες οι άνδρες δεν είναι πλέον οι μοναδικοί τροφοδότες, αφού οι γυναίκες συνεισφέρουν περισσότερο στο οικονομικό κομμάτι της οικογενειακής ζωής.

Οι Coaxum-Young (2017) έδειξαν ότι πράγματι η προκατάληψη του φύλου είναι ένα ζήτημα για τις γυναίκες που αποκτούν ηγετικούς ρόλους. Επιπλέον, δήλωσαν και τόνισαν ότι το φαινόμενο αυτό δημιούργησε την ανάγκη των θεσμών να διαμορφώσουν προγράμματα που ενδυναμώνουν τις γυναίκες σε ηγετικές ικανότητες αλλά και ευκαιρίες ανάληψης αυτών.

Σύμφωνα με τον Adkinson (2006) το πρόβλημα της υποεκπροσώπησης ήταν ακόμη πιο έντονο στην Ισπανία για μειονοτικές ομάδες, όπως οι ισπανόφωνοι και οι Αφροαμερικανοί. Η ίδια έρευνα επίσης δήλωσε ότι η κατανόηση αυτών των δημογραφικών στοιχείων επιδεινώνεται από το γεγονός ότι οι ερευνητές δεν έχουν ακόμη περιορίσει την έρευνά τους για να προσδιορίσουν τους λόγους μικρής εκπροσώπησης λόγω στερεοτύπων. Η επίπτωση της ανισότητας ευκαιριών στην εκπαιδευτική ηγεσία μπορεί να παρατηρηθεί στο ποσοστό των Ισπανών γυναικών διευθυντών και των ισπανόφωνων γυναικών επιθεωρητών. (Aushenbtenner,2006)

Εν κατακλείδι, πολλές έρευνες έχουν οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες Manager στην εκπαίδευση στην Ισπανία θα μπορούσαν να σπάσουν τα εμπόδια και να ανέβουν στην κορυφή, κάτι που ήδη φαίνεται ότι έχει αρχίσει να αλλάζει τα τελευταία χρόνια.

7.2 Σύγκριση Ελλάδας και Ισπανίας σχετικά με το γυναικείο φύλο και τις διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση

Στην Ισπανία συμβαίνει αυτό που είναι πραγματικότητα και σε πολλά άλλα μέρη του κόσμου, δηλαδή η υποεκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις της εκπαίδευσης. Αυτή η χαμηλή εκπροσώπηση είναι συχνά δύσκολο να οριστεί ή να αποδοθεί σε κάτι πολύ συγκεκριμένο. Ωστόσο, οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι σε τροχιά επίτευξης ισοτιμίας με τους άντρες σε θέσεις ευθύνης στην εκπαίδευση, κάτι που χρειάζεται ισχυρή υποστήριξη από την κοινωνία αλλά και το σύστημα.

Η κατάσταση και οι εξηγήσεις που δίνονται δεν απέχουν πολύ από εκείνες των άλλων χωρών και φυσικά και της Ελλάδας. Οι διαφορές δεν φαίνεται να οφείλονται σε λόγους διαρθρωτικού χαρακτήρα και θεσμικού πλαισίου δηλαδή στην νομοθεσία σχετικά με τη σχολική ηγεσία, την απαιτούμενη κατάρτιση, τις ικανότητες ή τις διαδικασίες εκλογής ή διορισμού. Οι διαφορές διαφαίνεται ότι οφείλονται σε κοινωνικούς κυρίως λόγους.

Στην Ισπανία όπως και στην Ελλάδα η ηγεσία του σχολείου συνδέεται στενά με την ποιότητα στην εκπαίδευση και την ποιότητα του εκπαιδευτικού συστήματος. Σύμφωνα με αυτή την άποψη υποδηλώνεται ότι υπάρχει τεράστιο ενδιαφέρον για την ανάλυση του έργου των Διευθυντών των σχολείων και ταυτόχρονα αύξηση των απαιτήσεων και των ευθυνών που τους επηρεάζουν. Ο διευθυντής εξακολουθεί να θεωρείται ότι είναι το πρόσωπο που είναι νομικά υπεύθυνο για τη διαχείριση του εκπαιδευτικού ιδρύματος.

Οι κρίσεις των Διευθυντών και στις δυο χώρες γίνονται κάθε τέσσερα έτη αλλά στην Ισπανία οι υποψήφιοι υποβάλλουν ένα έργο ηγεσίας που περιλαμβάνει μεταξύ άλλων, τους στόχους, το σχέδιο δράσης και το πως θα γίνει η αξιολόγηση του έργου τους ενώ στην χώρα μας οι υποψήφιοι αποτυπώνουν προφορικά το όραμά τους και τα επιτεύγματά τους σε συνέντευξη αξιολόγησης.

Η Ελλάδα με βάση στατιστικά του 2018 κατείχε την τελευταία θέση στην εξίσωση της ισότητας των φύλων, ωστόσο έχει γίνει σημαντική προσπάθεια βελτίωσής της ενώ η Ισπανία είχε καλύτερα ποσοστά.

Φυσικά ελπιδοφόρο είναι το ότι θεωρητικά ο άξονας 4 του Εθνικού Σχεδίου δράσης για την Ισότητα των Φύλων στην Ελλάδα εστιάζει στην «ισότιμη παρουσία των γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και στην ηγεσία».

Ελλάδα και Ισπανία ανήκουν στον Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Ισότητα των φύλων (European Institute for Gender Equality) (2016) σύμφωνα με το οποίο είναι απαραίτητη η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) που συνιστά μία 'στρατηγική ευρέως διαδεδομένη σε διεθνές επίπεδο', στο επίκεντρο της οποίας βρίσκεται η επίτευξη της έμφυλης ισότητας. Στα πλαίσια της στρατηγικής αυτής περιλαμβάνεται «η ένταξη της έμφυλης οπτικής στα στάδια της προετοιμασίας, του σχεδιασμού, της εφαρμογής, της παρακολούθησης και της αξιολόγησης πολιτικών, κανονιστικών μέτρων και προγραμμάτων, στοχεύοντας στην ανάδειξη της ισότητας των δύο φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων».

Κεφάλαιο 8. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

8.1 Συζήτηση

Όπως φάνηκε μέσα από την παρούσα Διπλωματική εργασία η διοίκηση στην εκπαίδευση έχει περιθώρια βελτίωσης και εξέλιξης. Η βελτίωση αυτή μπορεί να επέλθει μέσα από τη σωστή και αποτελεσματική εκμετάλλευση όλου του ανθρώπινου δυναμικού , ανδρών και γυναικών και η εξέλιξη μπορεί να πραγματοποιηθεί όταν εξαλειφθούν τυχόν προκαταλήψεις και έμφυλα στερεότυπα που υπάρχουν.

Τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης επιβεβαιώνουν τα παραπάνω, καθώς δείχνουν την αναγκαιότητα της ισότιμης συμμετοχής όλων των εκπαιδευτικών στην εκπαιδευτική ηγεσία. Η ύπαρξη πολύ λιγότερων γυναικών εκπαιδευτικών στις ανώτερες διοικητικές βαθμίδες, αποτελεί ένα φαινόμενο που δεν θα πρέπει να υφίσταται στις μέρες μας και χρειάζεται να προβληματίσει όλους τους εμπλεκόμενους.

Σκοπός λοιπόν της παρούσας εργασίας ήταν να αναδείξει μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση το ζήτημα της ανέλιξης των γυναικών εκπαιδευτικών στη διοικητική ιεραρχία ,τους παράγοντες εκείνους που επηρεάζουν είτε θετικά, είτε αρνητικά την κατάκτηση θέσεων ευθύνης από γυναίκες εκπαιδευτικούς αλλά και να φανεί η τυχόν αλλαγή στάσεων καθώς και η πρόοδος πάνω σε αυτό το ζήτημα.

Για το λόγο αυτό αναζητήθηκαν στοιχεία με την μέθοδο της βιβλιογραφικής ανασκόπησης από την ελληνική και την ξένη βιβλιογραφία προκειμένου να ελεγχθεί η εκπαιδευτική διοίκηση , οι έμφυλες διακρίσεις στον χώρο αυτό , η επαγγελματική εξέλιξη των δύο φύλων αλλά και οι εσωτερικοί και εξωτερικοί παράγοντες που επηρεάζουν την διεκδίκηση θέσεων ευθύνης στην εκπαίδευση.

Τα ευρήματα αυτής της έρευνας έδειξαν ξεκάθαρα πως οι γυναίκες εκπαιδευτικοί επηρεάζονται σημαντικά από παράγοντες που λειτουργούν ως τροχοπέδη στην επιθυμία τους να ανέλθουν στην διοικητική κλίμακα. Οι παράγοντες αυτοί έχουν σχέση με το φύλο και φυσικά με τον πολλαπλό ρόλο της γυναίκας στην κοινωνία. Το

εντυπωσιακό είναι ότι τα ευρήματα για την Ελληνική πραγματικότητα σχεδόν ταυτίζονται με αυτά της Ισπανικής πραγματικότητας για το εν λόγω θέμα κάτι που αποδεικνύει ότι οι έμφυλες διακρίσεις υφίστανται και επηρεάζουν πολλές «πολιτισμένες» κοινωνίες.

Η σχετική Ελληνική και ξένη , Αγγλική και Ισπανική , βιβλιογραφία καταδεικνύει τα ίδια αποτελέσματα και στοιχεία με ανεπαίσθητες διαφορές , κάτι που μας κάνει να προβληματιστούμε περισσότερο για κάποιες πάγιες αντιλήψεις και στερεότυπα αλλά και τυχόν κινδύνους που μπορεί να ελλοχεύουν .

Επιπλέον τα στατιστικά στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ και της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με την εργασία, την ανεργία αλλά και τις διοικητικές θέσεις ανδρών και γυναικών στην εκπαίδευση αποδείχτηκαν αρκετά παρόμοια . Μόνο ελάχιστες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης είχαν να επιδείξουν κάποια πιο ελπιδοφόρα αποτελέσματα. Οι χώρες αυτές χρειάζεται φυσικά να αποτελέσουν παράδειγμα προς μίμηση και για τις υπόλοιπες κοινωνίες με απώτερο σκοπό την προαγωγή της εκπαίδευσης και την επωφελή εκμετάλλευση όλου ανεξαιρέτως του ικανού ανθρώπινου δυναμικού χωρίς έμφυλες διακρίσεις ή άλλου είδους διακρίσεις.

Κεφάλαιο 9. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

9.1 Συμπεράσματα

Το γυναικείο φύλο αποτελώντας το μισό του συνολικού πληθυσμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης απασχολείται σε ποσοστό αρκετά μικρότερο σε σχέση με το ανδρικό φύλο κάτι που δείχνει μια μεγάλη αρχική διαφορά στην απασχόληση. Από την άλλη πλευρά δυστυχώς η ανεργία των γυναικών ανέρχεται σε αρκετά μεγαλύτερο ποσοστό έναντι αυτό των ανδρών . Κάποιες συγκεκριμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ,αναμεσά τους και η Ελλάδα, παρουσιάζουν πολύ μεγάλο χάσμα ανεργίας μεταξύ των δύο φύλων παρότι οι γυναίκες ακολουθούν σε μεγαλύτερο ποσοστό ανώτατες σπουδές. Επιπλέον τα ποσοστά των γυναικών που βρίσκονται σε Διευθυντικές θέσεις στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια είναι πολύ χαμηλά όπως και της Ισπανίας .Φυσικά η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει κάνει σημαντική πρόοδο σε σχέση με την ισότητα των φύλων τα τελευταία χρόνια, αν και εξακολουθούν να υφίστανται ανισότητες. Η πρόοδος αυτή οφείλεται στη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση , στο γεγονός ότι η διάσταση του φύλου λαμβάνεται υπόψη στις περισσότερες πολιτικές των Ευρωπαϊκών κρατών και τέλος σε συγκεκριμένα μέτρα σχετικά με την προώθηση των γυναικών στην Διοίκηση.

Στην Ελλάδα και πιο συγκεκριμένα στην εκπαίδευση οι γυναίκες αποτελούν την συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών , εξελίσσονται επαγγελματικά αλλά τελικά οι άνδρες κατέχουν τις περισσότερες θέσεις ευθύνης κυρίως όσο ανεβαίνουμε στην εκπαιδευτική βαθμίδα. Κάτι παρόμοιο συμβαίνει και στις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες με μικρές διαφορές. Οι γυναίκες διδάσκουν ενώ οι άνδρες αναλαμβάνουν την Διοίκηση.

Οι δυσκολίες και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες είναι πολλά και ποικίλα και έχουν να κάνουν με τον ρόλο τους στην κοινωνία καθώς και με προκαταλήψεις που ακόμη υπάρχουν.Το γυναικείο φύλο λοιπόν συνήθως θυσιάζει τις φιλοδοξίες του στο βωμό της οικογένειας και των κοινωνικών στερεοτύπων έτσι ώστε να ανταποκριθεί στις προσδοκίες των άλλων, βάζοντας την καριέρα σε δεύτερη μοίρα.

Το « φαινόμενο της γυάλινης οροφής » λοιπόν υφίσταται και αναγκάζει τις γυναίκες να σταματήσουν τη διεκδίκηση ανώτατων διοικητικών θέσεων βάζοντας «αόρατα»

αλλά κατά τα άλλα υπαρκτά εμπόδια που δρουν καταλυτικά στην ανέλιξή τους. Ο «θρυμματισμός» της «γυάλινης οροφής» και στην εκπαίδευση φαντάζει ανέφικτος με αποτέλεσμα οι εκπρόσωποι του γυναικείου φύλου να εγκλωβίζονται στα κατώτερα επίπεδα ιεραρχίας. Επιπλέον το φαινόμενο «απειλή του στερεοτύπου» είναι αυτό που αρκετές φορές εμποδίζει το γυναικείο φύλο να διεκδικήσει θέσεις ευθύνης και στην εκπαίδευση και σε άλλους τομείς καθώς δρα ανασταλτικά και από το μέρος των ανδρών αλλά και από την πλευρά των γυναικών.

Σύγχρονες έρευνες και μελέτες για την εκπαιδευτική ηγεσία και το φύλο στην Ισπανία έδειξαν σχεδόν τα ίδια αποτελέσματα με αυτά της Ελλάδας. Ομοίως και σε αυτήν την χώρα οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αποτελούν την απόλυτη πλειονότητα, όμως όταν πρόκειται για Διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση τα ποσοστά γίνονται εντελώς αντίστροφα με ελάχιστες γυναίκες να κατέχουν για παράδειγμα θέσεις ευθύνης στην Β'θμια εκπαίδευση.. Οι λόγοι ανισοροπίας των φύλων σε ηγετικές θέσεις είναι οι ίδιοι με αυτούς που παρουσιάζονται στην Ελλάδα. Κοινωνικοί, έμφυλες διακρίσεις, προσδοκίες, χαμηλή αυτοεκτίμηση γυναικών κ.α. Το ελπιδοφόρο είναι ότι γίνονται μεγάλα βήματα στην Ισπανία για την αλλαγή της κατάστασης αυτής τα τελευταία χρόνια, κάτι που ευελπιστούν όλοι να φανεί στο κοντινό μέλλον. Επιπλέον θετικό είναι το γεγονός ότι Ελλάδα και Ισπανία ανήκουν στο Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Ισότητα των φύλων (European Institute for Gender Equality) που συνιστά μία 'στρατηγική ευρέως διαδεδομένη σε διεθνές επίπεδο', στο επίκεντρο της οποίας βρίσκεται η επίτευξη της έμφυλης ισότητας στην προετοιμασία, τον σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση πολιτικών και κανονιστικών μέτρων και προγραμμάτων.

Παρά τη σημαντική πρόοδο που έχει γίνει σε διάφορες πλευρές της ελληνικής αλλά και της διεθνούς πολιτικής και κοινωνικής ζωής γενικότερα, υπάρχει φανερή η υποεκπροσώπηση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στην ελληνική και όχι μόνο εκπαιδευτική πραγματικότητα. Παρότι στις κατώτερες βαθμίδες της εκπαίδευσης συναντούμε πολλές γυναίκες σε θέσεις ευθύνης αυτό αλλάζει κατά πολύ όσο ανεβαίνει η βαθμίδα της εκπαίδευσης αλλά και οι ευθύνες όπως και οι υποχρεώσεις. Οι λόγοι αυτής της υποεκπροσώπησης χρειάζεται να αναζητηθούν όχι μόνο στα κοινωνικά εμπόδια τα οποία υπάρχουν στην ελληνική κοινωνία και κουλτούρα αλλά και στους προσωπικούς περιορισμούς που πηγάζουν από τις καλά

εγκαθιδρυμένες διακρίσεις των φύλων καθώς όμως και από τις οικογενειακές υποχρεώσεις που επιβαρύνουν κυρίως τις γυναίκες.

Το ίδιο σχεδόν μοτίβο ισχύει και στην εκπαιδευτική πραγματικότητα της Ισπανίας, μιας Ευρωπαϊκής χώρας του Νότου, κάτι που μας επιβεβαιώνει την αρχική μας υπόθεση ότι δεν ευθύνεται μόνο η ελληνική πραγματικότητα και κοινωνία αλλά είναι μιαπάγια αντίληψη που επηρεάζει και άλλες κοινωνίες.

Από την μελέτη της Ελληνικής, της Ισπανικής αλλά και της διεθνούς βιβλιογραφίας πάνω στο θέμα αυτό διαπιστώθηκε ότι υπάρχουν ακόμη διακρίσεις των φύλων, οι οποίες τις περισσότερες φορές λειτουργούν υποσυνείδητα και είναι τελικά απόρροια καλά εδραιωμένων αντιλήψεων που υπήρχαν για πολλά χρόνια.

Εν κατακλείδι, έχουν γίνει βήματα για να αλλάξει η κατάσταση αυτή σε επίπεδο χωρών αλλά και της Ευρωπαϊκής Ένωσης με διάφορες δράσεις και αποφάσεις αλλά υπάρχει ακόμη ‘πολύς δρόμος’ για την επαγγελματική ισότητα κυρίως σε θέσεις ευθύνης και στην ισότιμη συμμετοχή στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

9.2 Αντί επιλόγου

Σε μια εποχή που υπάρχει επιτακτική ανάγκη της συμμετοχής των ικανότερων στις κοινωνικές και πολιτικές εξελίξεις αλλά και στα κέντρα αποφάσεων και διοίκησης της εκπαίδευσης και όχι μόνο είναι αυτονόητο ότι χρειάζεται να ξεπεραστούν εμπόδια όπως αυτό του φύλου έτσι ώστε να υπάρξει περαιτέρω εξέλιξη. Χρειάζεται να εκμεταλλευτούμε το ανθρώπινο δυναμικό στο έπακρο, άνδρες και γυναίκες, έτσι ώστε να βελτιωθεί η υπάρχουσα κατάσταση, να συνεισφέρουν όλοι το καλύτερο που μπορούν αλλά και να μην υπάρχουν θεμελιώδεις δημοκρατικές ελλείψεις. Η πρόοδος σε όλους τους τομείς και φυσικά και στην εκπαίδευση έρχεται με το άνοιγμα στην κοινωνία και όχι με τους κοινωνικούς αποκλεισμούς ή περιορισμούς ή τις προκαταλήψεις. Η κατάσταση, οι αριθμοί και τα ποσοστά μπορούν να αλλάξουν εφόσον υπάρχει βούληση και προσπάθεια. Το γεγονός ότι το ίδιο φαινόμενο, της μικρότερης εκπροσώπησης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στην εκπαίδευση, παρατηρείται και σε άλλα μέρη του κόσμου δεν πρέπει να αποδυναμώνει τις προσπάθειές μας ούτε να μας εφησυχάζει αντιθέτως χρειάζεται να καταβάλουμε μεγαλύτερη προσπάθεια για να εξασφαλιστεί αυτό το δημοκρατικό δικαίωμα σε όσο μεγαλύτερο βαθμό γίνεται στη δική μας χώρα που γέννησε και τη Δημοκρατία. Ας αποτελέσουμε πρότυπο αλλαγής και προόδου πάνω στο ζήτημα αυτό και ας εμπνεύσουμε και άλλες χώρες και άλλες κοινωνίες να προσπαθήσουν προς αυτή την κατεύθυνση. Ας μην κλεινόμαστε, ας μην περιχαρακωνόμαστε στον μικρόκοσμο της ελληνικής πραγματικότητας αλλά ας ανοιχτούμε, ας συμπεριφερθούμε και ας δράσουμε ως πολίτες του κόσμου. Ενός κόσμου που αναπτύσσεται με ιλιγγιώδεις ρυθμούς και που με την θεαματική εξέλιξη της τεχνολογίας αλλάζει άρδην η εργασιακή πραγματικότητα και όχι μόνο. Σε έναν τέτοιο συνεχώς μεταβαλλόμενο και αναπτυσσόμενο κόσμο το μόνο σίγουρο είναι ότι δεν χωρούν διακρίσεις, προκαταλήψεις και στερεότυπα. Το μόνο που χρειάζεται είναι να απαλλαγούμε από όλα τα παραπάνω και γυναίκες και άνδρες να συνεργαστούμε και να συμβάλλουμε με όποιο τρόπο μπορεί ο καθένας στην προαγωγή και στην εξέλιξη σε όλους ανεξαιρέτως τους τομείς.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

1. Αθανασούλα-Ρέππα, Α., (2008). *Διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων*. Πάτρα : ΕΑΠ
2. Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (2008). *Εκπαιδευτική διοίκηση & οργανωσιακή συμπεριφορά Η Παιδαγωγική της Διοίκησης της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Έλλην
3. Βακόλα, Μ., Νικολάου, Ι. (2012). *Οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά*. Αθήνα: Rosili.
4. Bell, J. (2005). *Πώς να συντάξετε μια επιστημονική εργασία*. Αθήνα: Μεταίχμιο
5. Βόζεμπεργκ Ε. , άρθρο ICAPGROUP(2015). *Leading women in business* .Σχετικά με τη σταδιοδρομία των γυναικών στις επιστήμες και στο πανεπιστήμιο, και το φαινόμενο της γυάλινης οροφής με το οποίο βρίσκονται αντιμέτωπες. Επιτροπή δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων.
6. Δαμουλιανού, Χ. (1998). *Τα Συνδικάτα «ζέχασαν» τις γυναίκες*. Καθημερινή.
7. ΕΛ.ΣΤΑΤ. (2019-2020). *Α'βάθμια και Β'βάθμια Εκπαίδευση. Σχολικές μονάδες, Διδακτικό και Βοηθητικό Προσωπικό κατά φύλο*.
8. Επιτροπή, EACEA, Eurydice, (2013). *Αριθμοί Κλειδιά για Εκπαιδευτικούς και Διευθυντές Σχολείων στην Ευρώπη*. Έκδοση 2013. Έκθεση Ευρυδική. Λουξεμβούργο: Γραφείο Δημοσιεύσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης
9. Μαραγκουδάκη, Ε., (2008). *Γυναίκες εκπαιδευτικοί και συμμετοχή στη διοίκηση της εκπαίδευσης*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας
10. Μπουραντάς, Δ. (2005). *Ηγεσία. Ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.
11. Μπουραντάς, Δ. (2002). *Μάνατζμεντ*. Αθήνα: Εκδόσεις Μπένου.
12. Νόμος 1655/1985, *Δομή και λειτουργία της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις*, Φ.Ε.Κ. Α' 167, 30/9/1985.
13. Νόμος 3467/2006, *Επιλογή στελεχών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ρύθμιση θεμάτων διοίκησης και εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις*, ΦΕΚ Α' 128, 21-6-2006.
14. Νόμος 3488/2006, *Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις*, ΦΕΚ Α' 191, 11-9-2006.
15. Νόμος 4823/2021, *Αναβάθμιση του σχολείου, ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών, επιλογή στελεχών εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις*, ΦΕΚ Α' 136, 3-8-2021.
16. Ντερμανάκης, Ε. Ν. (2004). *Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα*. Στατιστικό Δελτίο 1ο, Αθήνα: ΚΕΘΙ.
17. Πασιαρδής Π. & Σαββίδης, Ι. (2002). *Η γυναίκα στην Εκπαιδευτική Διοίκηση*. Λευκωσία: Κυπριακός Όμιλος Εκπαιδευτικής Διοίκησης.

18. Πασιαρδής, Π. (2004). *Εκπαιδευτική ηγεσία. Από την περίοδο της ευμενούς αδιαφορίας στη σύγχρονη εποχή*(2η εκδ.). Αθήνα: Μεταίχμιο και Πέτρος Πασιαρδής
19. Σαΐτη, Α. & Σαΐτης, Χ. (2012). *Οργάνωση και διοίκηση της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
20. Σαΐτης, Χ. (2000). *Οργάνωση και διοίκηση της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
21. Σαΐτης, Χ. (2007). *Ο διευθυντής στο σύγχρονο σχολείο. Από τη θεωρία...στην πράξη*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
22. Σύνταγμα της Ελλάδας, άρθρο 4 παρ. 2.
23. Σύνταγμα της Ελλάδας, άρθρο 22 παρ. 1.
24. Σύνταγμα της Ελλάδας, άρθρο 116 παρ. 1 &2.
25. Υπουργείο εργασίας και κοινωνικών υποθέσεων, (2021). *Εθνικό σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων 2021-2025*. Αθήνα: Υπουργείο εργασίας και κοινωνικών υποθέσεων.
26. ΦΕΚ Β 6141/3-12-2022, υπ.αριθμ. Φ.361.22/6/149788/Ε3, *Ρύθμιση θεμάτων σχετικών με την διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης των Διευθυντών σχολικών μονάδων και Εργαστηριακών κέντρων*.

Ξενογλώσση

1. Bardisa, T. (1995). *La dirección de centros públicos de enseñanza: estudio de su representación social y estimación de necesidades*. Unpublished research report. Madrid: CIDE.
2. Barquín, J. and Melero, M.A. (1994). *Feminización y profesión docente. Internalización sexista del trabajo*. In *Revista de Investigación en la Escuela*, 22. Madrid.
3. Chin, J. L., (2011). *Women and Leadership: Transforming Visions and Current Contexts*
4. Coaxum-Young A. (2017). *Leading Ladies: A mixed-method study of the influence Benjamin Zufiaurre, Lucia Pellejero Goni & Gaby Weiner (2010). Gender equality and of gender bias on leadership styles for women who lead secondary schools*.
5. Coleman, M., (2002). *Women as Headteachers: Striking the Balance*. Trentham Books Ltd
6. Collard, J. & Reynolds, C. (2005). *Leadership, Gender and Culture*
7. Collard, J. L. (2001). *Leadership and Gender: An Australian Perspective. Educational Management & Administration*, 29(3), 343–355.
8. Coronel Llamas, J. M., Carasco Macias, M. J., Moreno Sanchez, E. (2012), *Superando obstaculos y dificultades*, *Revista Educacion*.
9. Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). *The Glass Ceiling Effect*. *Social Forces*, 80(2), 655–681.
10. Díez, E.J., et al (2003). *La mujeres y el poder en las organizaciones educativas*. In *Organización y Gestión educativa*. Madrid: Forum Europeo de Administradores de la Educación-Praxis, 3, 44-51.
11. E. J. Orez, E. Terrón, R. E. Valle and B. Centeno (2002). *La mujeres y el poder en las organizaciones educativas*. In *Organización y Gestión educativa*.
12. Enrique Javier Díez Gutierrez, (2016). *Female Principals in education*.
13. European Commission, Eurobarometer(1998). *Equal opportunities for women and men*.
14. European Commission, *Gender Equality Strategy (2020-2025)*
15. European Institute for Gender Equality (2016). *Gender in Education and Training*. Vilnius, Lithuania: EIGE.
16. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation,(2018). *She figures 2018* – Publications Office, 2019.
17. European Trade Union Committee for Education, (2012). *ETUCE School Leadership Survey: School Leadership in Europe: issues, challenges and opportunities*, Published by the Trade Union Committee for Education – Brussels.
18. Fullan, M. (2003). *The Moral Imperative of School Leadership*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

19. Fullan, M., (2003). *Turnaround Leadership*, San Francisco: Jossey-Bass
20. Gago, F. (2006) *La Dirección Pedagógica En Los Institutos De Enseñanza Secundaria. Un Estudio Sobre Liderazgo Educacional*
21. Gómez, C. and Casado, E. (2003). *Las mujeres en los cargos del sistema educativo. In Organización y Gestión educativa*. Madrid: Forum Europeo de Administradores de la Educación- Praxis, 3, 41-43.
22. Goodman, J.S., Fields, D.L., Blum, T.C. (2003). *Cracks in the Glass Ceiling: In What Kinds of Organizations Do Women Make it to the Top?*, Group & Organization Management (GOM), vol 28(4).
23. Grañeras, M. (2003). *Las mujeres en los equipos directivos de los centros escolares de España. In Organización y Gestión educativa*. Madrid: Forum Europeo de Administradores de la Educación- Praxis, 3, 15-20.
24. Grant Thornton, Report(2022).*The women in Business*.
25. Hallinger, P. and Murphy, J. (1985).*Assessing the Instructional Management Behaviour of Principals*. The Elementary School Journal, 86, 217-247.
26. Leithwood, K., & Duke, D. L. (1999). *A Century's Quest to Understand School Leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
27. Limerick, B., & Anderson, Ch. (1999). *Female Administrators and SchoolBased Management New Models in An Era of Change?* Educational Management & Administration, 27(4), 401-414.
28. Mavin, S., (2000). *Gender Stereotypes and Assumptions: Popular CultureConstructions of Women Leaders*.
29. Mckinsey, Report (2018). *Women in the workplace*.
30. Ministerio de Educacion y Formacion Profesional Espana,(2020)
31. Morrison, K. (1998). *Management theories for educational change*. London: Paul Chapman Publishing.
32. Muñoz Repiso, M. (2003). *Mujeres, educación y toma de decisiones en la Unión Europea. In Organización y Gestión educativa*. Madrid: Forum Europeo de Administradores de la Educación- Praxis, 3, 26-31
33. Schmitz, Angela J., (2020). *"The Underrepresentation of Hispanic Female Educational Leaders and Their Perceived Barriers"* Dissertations. 549.
34. Steele, C. M., & Aronson, J. (1998). *Stereotype threat and the test performance of academically successful African Americans*. In C. Jencks & M. Phillips (Eds.), *The Black–White test score gap* (pp. 401–427). Brookings Institution Press.
35. OECD (2009).*Creating Effective Teaching and Learning Environments*,
36. OECD (2018).*Education at a glance*.
37. OECD (2017). *Education Policy in Greece: A Preliminary Assessment*, OECD, Paris.
38. Smith Nina, Aarhus University, Denmark, and IZA, Germany, (2018).*Gender quotas on boards of directors*,
39. Sandberg, S. (2013). *Lean in: Women, work, and the will to lead*. Alfred A. Knopf.
40. Source: *Women in Science database*, DG Research and Innovation

41. Schein, Virginia. (2001). *A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management*. Journal of Social Issues.
42. Statista, (2022).
43. Stockdale, M. S., & Crosby, F. J. (Eds.). (2004). *The psychology and management of workplace diversity*. Blackwell Publishing.
44. The Economist's *Glass Ceiling Index (GCI)-2021*

ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1 : Πληθυσμός Ευρωπαϊκής Ένωσης - Eurostat - 2022
- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2 : Ποσοστά απασχόλησης ανδρών & γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση - Eurostat - 2022
- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3 : Ποσοστά ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση - Eurostat - 2022
- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4 : Ποσοστά ανεργίας ανά φύλο στην Ευρωπαϊκή Ένωση - Eurostat - 2022
- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5 : Ποσοστά γυναικών σε Διευθυντικές θέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση - Eurostat – 2017-18
- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6 : Ποσοστά ανεργίας ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα – Ελστάτ 2020
- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7 : Αναλογία ανδρών-γυναικών εκπαιδευτικών της Δημόσιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα – Ελστάτ 2019
- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8 : Ιεραρχία ανδρών και γυναικών στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση – Επίκουρη Καθηγήτρια- Ελένη Μαραγκουδάκη - 2008
- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9 : Κατανομή μελών ΔΕΠ στα ΑΕΙ ανά φύλο - Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών - 2016
- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10 : Ποσοστά κατανομής μελών ΔΕΠ στα ΑΕΙ ανά φύλο - Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών - 2016
- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11 : Ποσοστά ανδρών/γυναικών ως Προϊστάμενοι Εκπαίδευσης στην Ελλάδα - Πληροφοριακό σύστημα Υ.ΠΑΙ.Θ. My School - 2016
- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12 : Ποσοστά ανδρών και γυναικών Πρυτάνεων στα Ελληνικά Πανεπιστήμια – Υ.ΠΑΙ.Θ. - 2020
- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13 : Ποσοστά γυναικών ως μέλη Διοικητικών Συμβουλίων στην Ευρώπη - Nina Smith, Aarhus University, Denmark, and IZA, Germany)

- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14 :Ποσοστά % γυναικών ως επικεφαλής Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων στην Ευρώπη - Women in Science database, DG Research and Innovation - 2019
- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15 :Θέσεις ευθύνης στην εκπαίδευση ανά βαθμίδα και ανά φύλο στην Ελλάδα - Υ.ΠΑΙ.Θ. - 2020
- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 16 :Ποσοστά ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών Α΄θμιας και Β΄θμιας στην Ισπανία - Υπουργείο Παιδείας Ισπανίας – 2013
- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 17 :Ποσοστά ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών ανά βαθμίδα στην Ισπανία - Υπουργείο Παιδείας Ισπανίας – 2020
- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 18 : Διευθυντικές θέσεις Β΄θμιας εκπαίδευσης- Κατανομή σε άνδρες και γυναίκες - Υπουργείο Παιδείας Ισπανίας – 2020
- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 19 :Ποσοστά ανδρών και γυναικών σε Διευθυντικές θέσεις Α΄θμιας εκπαίδευσης στην Ισπανία - Υπουργείο Παιδείας Ισπανίας – 2012

ΠΙΝΑΚΕΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

- ΠΙΝΑΚΑΣ 1 :Ποσοστά ανεργίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Statista– 2022
- ΠΙΝΑΚΑΣ 2 :: Ποσοστό γυναικών στη Διοίκηση της εκπαίδευσης σε Ευρωπαϊκές χώρες - Wilson – 1997
- ΠΙΝΑΚΑΣ 3 : Προϊστάμενοι Διευθύνσεων Εκπαίδευσης στην Ελλάδα – Υ.ΠΑΙ.Θ. – 2016
- ΠΙΝΑΚΑΣ 4 :Ποσοστό γυναικών σε ηγετικές ομάδες στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση στην Ισπανία - M. Grañeras - 2003

