



**Ινστιτούτο Μικρών
Επιχειρήσεων**

Γενική Συνομοσπονδία
Επαγγελματιών Βιοτεχνών
Εμπόρων Ελλάδας



Συγγραφέας:

Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

**ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ
ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟ
ΘΕΜΑ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗΣ
ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗΣ
ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ**

Οδηγός εκπαιδευτών /-τριών

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΘΕΜΑ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Υλικό για τους/τις εκπαιδευτές/-τριες

I. Εκπαιδευτικές Τεχνικές

Στην ενότητα αυτή αναπτύσσουμε **εκπαιδευτικές τεχνικές**, οι οποίες προάγουν την ενεργητική συμμετοχή των εκπαιδευομένων. Παράλληλα συμβάλλουν στο να γίνεται η επιμόρφωση περισσότερο ενδιαφέρουσα και αποτελεσματική σε ό,τι αφορά την κατανόηση, αφομοίωση και διατήρηση των προσφερόμενων γνώσεων και των πληροφοριών.

Οι εκπαιδευτικές τεχνικές ουσιαστικά είναι διαδικασίες και τρόποι με τους οποίους οι εκπαιδευτές/-τριες μπορούν να επεξεργαστούν με τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες τα διάφορα θέματα που ανακύπτουν. Έτσι, για παράδειγμα, σε ό,τι αφορά τα «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα οι εκπαιδευτές/-τριες μπορούν να αξιοποιήσουν την τεχνική του καταγισμού ιδεών. Δηλαδή να ζητήσουν από τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες να κατονομάσουν όσο πιο γρήγορα γίνεται δέκα «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα κ.λπ. Για το ίδιο θέμα μπορούν να αξιοποιήσουν την τεχνική της συζήτησης, της αυτοκατευθυνόμενης μάθησης κ.ά.

Στη συνέχεια, παραθέτουμε και θα περιγράψουμε συνοπτικά κάποιες πολύ βασικές εκπαιδευτικές τεχνικές που **προωθούν την ενεργητική συμμετοχή στην εκπαιδευτική/επιμορφωτική διαδικασία**.

Οι εκπαιδευτικές τεχνικές που προτείνουμε είναι οι εξής:

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| ■ Ερωτήσεις-απαντήσεις | ■ Προσομοίωση |
| ■ Συζήτηση | ■ Λύση προβλήματος |
| ■ Καταγισμός ιδεών | ■ Αυτοκατευθυνόμενη μάθηση |
| ■ Ομάδες εργασίας | ■ Συνέντευξη από ειδικό |
| ■ Μελέτη περίπτωσης | ■ Εκπαιδευτική επίσκεψη |
| ■ Παιχνίδι ρόλων | ■ Ασκήσεις |

I ΕΠΕΑΕΚ II 2000-2006, Μέτρο 4.1., Ενέργεια 4.1.1. «Προγράμματα Υποστήριξης Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης Γυναικών, Κατηγορία Πράξης 4.1.1.δ., «Παραγωγή βοηθητικού εκπαιδευτικού υλικού για την εισαγωγή θεμάτων σχετικά με τα φύλα στην εκπαιδευτική διαδικασία», Επιστημονικά Υπεύθυνη Έργου: Μαραγκουδάκη Ελένη, Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα ΦΓΨ, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.

Ερωτήσεις-απαντήσεις

Ο πιο απλός και πρακτικός τρόπος για να αποφύγουν οι εκπαιδευτές/-τριες το μονόλογο της εισήγησης είναι να θέτουν ερωτήσεις στους/στις εκπαιδευόμενους/-ες, να καταγράφουν τις απαντήσεις τους και στη συνέχεια να προβαίνουν σε συμπληρώσεις ή διορθώσεις και σύνθεση των απόψεων/ανακεφαλαίωση. Με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνονται τα εξής για τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες:

- Υποκινούνται να πουν τη γνώμη τους, να σκεφτούν αυτοδύναμα. Επίσης, ανακαλύπτουν μόνοι και μόνες τους διάφορες πτυχές του μελετώμενου ζητήματος. Έτσι, προωθείται η αυτενέργεια και η ενεργητική εμπλοκή τους στη μαθησιακή διαδικασία.
- Ταυτόχρονα μαθαίνουν να εκφράζονται, να διατυπώνουν τις σκέψεις τους, να αξιοποιούν τις γνώσεις και τις εμπειρίες τους, με αποτέλεσμα να αυξάνεται η αυτοεκτίμηση και η αυτοπεποίθησή τους.
- Γνωστοποιούν στα υπόλοιπα μέλη της ομάδας τις απόψεις τους, μαθαίνει ο ένας από τον άλλο, οικοδομείται πνεύμα ομάδας.
- Τίθενται τα ερωτήματα και τα ζητήματα που τους απασχολούν.
- Εκφράζονται ποικίλες απόψεις. Έτσι αποδεικνύεται ότι είναι φυσικό να υπάρχουν διαφορετικές οπτικές, ωστόσο μπορεί να γίνεται σύνθεσή τους και να αξιοποιούνται οι διαφορές, εφόσον αυτές εμπλουτίζουν τον κοινό προβληματισμό.

Οι εκπαιδευτές/-τριες έχουν τη δυνατότητα να διαπιστώνουν τις ανάγκες και δυνατότητες της ομάδας και να αναθεωρούν, εάν χρειάζεται, την τακτική τους.

Συζήτηση

Η συζήτηση αποτελεί εκπαιδευτική τεχνική που είναι συγγενική προς την τεχνική των ερωτήσεων-απαντήσεων. Και οι δυο τεχνικές αποσκοπούν στο να συντελεστεί η μάθηση μέσω του **διαλόγου** εκπαιδευτών/-τριών και εκπαιδευομένων ή των εκπαιδευομένων μεταξύ τους. Η διαφορά έγκειται στο εξής: Οι ερωτήσεις-απαντήσεις εξετάζουν ένα ζήτημα λιγότερο συστηματικά από ότι η συζήτηση. Οι ερωτήσεις που τίθενται είναι περιορισμένου αριθμού και δεν απαιτούν σε βάθος προετοιμασία από την πλευρά των εκπαιδευτών/-τριών. Συχνά τίθενται και αυθόρμητα, με μορφή αυτοσχεδιασμού, όταν οι εκπαιδευτές/-τριες σε κάποιο σημείο της διαδικασίας επιχειρούν να εκμαιεύσουν τις απόψεις των εκπαιδευομένων

αναζωπυρώνοντας το ενδιαφέρον τους. Αντίθετα, στόχος της συζήτησης είναι να γίνει η επεξεργασία ενός ζητήματος σε βάθος. Για την επιτυχία του συγκεκριμένου στόχου οι εκπαιδευτές/-τριες ενδείκνυται να έχουν προσχεδιάσει μια επαγωγική σειρά ερωτήσεων (προφορικών ή γραπτών), με βάση τις οποίες προσεγγίζεται σταδιακά το ζήτημα.

Η συζήτηση μπορεί να διεξαχθεί είτε στην ολομέλεια της ομάδας είτε σε δυάδες ή ομάδες εργασίας.

Καταιγισμός ιδεών

Η τεχνική αυτή συνίσταται στην πολυεπίπεδη εξέταση ενός ζητήματος ή μιας κεντρικής έννοιας μέσω της παρακίνησης των εκπαιδευομένων να προβούν σε ελεύθερη, αυθόρμητη έκφραση ιδεών.

Οι εκπαιδευτές/-τριες ζητούν από τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες να προτείνουν όσο περισσότερες ιδέες μπορούν σε μια ερώτηση που τους τίθεται. Ενθαρρύνονται να εκφράσουν τις ιδέες τους σε γρήγορο ρυθμό, αυθόρμητα, ο ένας μετά τον άλλο, υπό μορφή «καταιγισμού». Δεν έχει σημασία αν γνωρίζουν το θέμα. Ζητούμενο είναι να συμβάλλουν στην εξέταση του ζητήματος με όποια ιδέα ή πρόταση έρχεται στο μυαλό τους, έστω και αν μοιάζει φανταστική ή απραγματοποίητη. Δεν γίνεται κριτική όσο παρουσιάζονται οι ιδέες, ωστόσο οι συμμετέχοντες/-ουσες θα κληθούν αργότερα να τις εξηγήσουν.

Οι εκπαιδευτές/-τριες σημειώνουν τις ιδέες στον πίνακα πιστά, χωρίς να υποδεικνύουν τίποτα. Εξετάζουν τις γραμμένες λέξεις και τις ταξινομούν σε κατηγορίες. Στη συνέχεια, αξιολογώντας την τεχνική των ερωτήσεων-απαντήσεων ή της συζήτησης, οδηγούν την ομάδα σε σχολιασμό των κατηγοριών που προέκυψαν. Τέλος, προβαίνουν σε σύνθεση όσων συζητήθηκαν.

Ομάδες εργασίας

Οι εκπαιδευτές/-τριες ζητούν από τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες να χωριστούν σε μικρές ομάδες για να κάνουν μια άσκηση οποιουδήποτε είδους ή μια συζήτηση για οποιοδήποτε ζήτημα. Πρόκειται για μια εκπαιδευτική τεχνική που μπορεί να εφαρμοστεί ευέλικτα, σε συνδυασμό με άλλες τεχνικές, σε κάθε διδακτική ενότητα οποιουδήποτε προγράμματος.

Μελέτη περίπτωσης

Πρόκειται για μια μορφή σύνθετης άσκησης, η οποία έχει τα εξής ιδιαίτερα χαρακτηριστικά: Ένα πραγματικό ή υποθετικό παράδειγμα, που αντανακλά μια ευρύτερη κατάσταση, παρουσιάζεται στην αίθουσα, με σκοπό να αναλυθεί σε βάθος και να διερευνηθούν οι λύσεις στα προβλήματα που αναδύονται.

Η εκπαιδευτική αυτή τεχνική έχει δυο πεδία εφαρμογής. Αφενός χρησιμοποιείται με στόχο να γίνει εμπέδωση και εφαρμογή των θεωρητικών γνώσεων που έχουν αποκτηθεί. Αφετέρου υιοθετείται, όταν ακόμη δεν έχει ολοκληρωθεί η απόκτηση των απαιτούμενων γνώσεων, με κύριο στόχο να υποκινηθεί η ευρετική πορεία προς τη μάθηση. Και στις δυο εκδοχές, μέσα από την ενδελική διερεύνηση της «επιμέρους» περίπτωσης, εξάγονται συμπεράσματα (ή τουλάχιστον διατυπώνονται υποθέσεις) για το «όλο».

Παιχνίδι ρόλων

Πρόκειται για την εκπαιδευτική τεχνική κατά την οποία οι εκπαιδευόμενοι/-ες υποδύονται ρόλους, που συνδέονται με μια εξεταζόμενη κατάσταση στον επαγγελματικό ή στον κοινωνικό τομέα, με στόχο μέσα από το βίωμα να κατανοήσουν βαθύτερα τόσο την κατάσταση όσο και τις αντιδράσεις τους σε αυτήν. Το παιχνίδι ρόλων εφαρμόζεται κυρίως, όταν επιδιώκεται η ανάλυση προβληματικών ή συγκρουσιακών καταστάσεων, που αφορούν τους ρόλους, τις ικανότητες, τις στάσεις, την επικοινωνία, τη συμπεριφορά.

Προσομοίωση

Η προσομοίωση είναι μια μεγάλη άσκηση, κατά την οποία οι εκπαιδευόμενοι/-ες συμμετέχουν νοητά στην αναπαράσταση μιας κατάστασης που ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα. Καλούνται να αντιληφθούν πώς θα σκέφτονταν και θα συμπεριφέρονταν ορισμένα πρόσωπα μέσα σε συγκεκριμένες συνθήκες (γυναίκες, άνδρες, κορίτσια, αγόρια σε διάφορες καταστάσεις, ρόλους, επιλογή επαγγέλματος) και να αντιδράσουν όπως αυτά, σαν να αντιμετώπιζαν τις ίδιες καταστάσεις. Με τη διεξόδυση στη νοητή πραγματικότητα επιδιώκεται οι εκπαιδευόμενοι/-ες να μπορούν να αντιλαμβάνονται βαθύτερα τις διάφορες πλευρές της, έτσι ώστε να συμπεριφέρονται αποτελεσματικά σε παρόμοιες καταστάσεις. Συνεπώς, η προσομοίωση είναι μια εκπαιδευτική τεχνική που μοιάζει με το παιχνίδι ρόλων, με τη

διαφορά ότι δεν καλούνται να δράσουν κατά θεατρικό τρόπο, αλλά να καταλάβουν πώς (ή πώς πρέπει να δρουν) δρουν τα άτομα που εμπλέκονται σε αυτήν την κατάσταση.

Λύση προβλήματος

Η τεχνική αυτή ουσιαστικά αποτελεί μια εκτεταμένη μελέτη περίπτωσης. Η εφαρμογή της μπορεί να διαρκέσει από λίγες ώρες έως μερικές ημέρες. Ενδεικνύεται να συνδυάζεται και με την προσομοίωση και με άλλες ενεργητικές εκπαιδευτικές τεχνικές. Ωστόσο, η ειδοποιός διαφορά αυτής της τεχνικής είναι ότι επικεντρώνεται στην παρουσίαση ενός πραγματικού ή υποθετικού προβλήματος που ενδιαφέρει άμεσα τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες, τους/τις εμπλέκει στην ανάλυσή του και στην αναζήτηση λύσεων και τέλος τους/τις κατευθύνει να επεξεργαστούν τρόπους εφαρμογής της λύσης που επέλεξαν.

Αυτοκατευθυνόμενη μάθηση

Πρόκειται για την εκπαιδευτική τεχνική σύμφωνα με την οποία η μάθηση πηγάζει σε καθοριστικό βαθμό από τις ενέργειες των ίδιων των εκπαιδευομένων και προέρχεται από την απευθείας επαφή τους με τις μαθησιακές πηγές. Όσοι/-ες συμμετέχουν προχωρούν βαθμιαία στην κατανόηση του επιμορφωτικού αντικειμένου, βασιζόμενα στις δυνάμεις τους. Ο ρόλος των εκπαιδευτών/-τριών είναι να δημιουργούν τις κατάλληλες συνθήκες και να δίνουν τις οδηγίες. Με αυτόν τον τρόπο αυξάνεται κατακόρυφα η ικανότητα όσων συμμετέχουν να «μαθαίνουν πώς να μαθαίνουν» και ενισχύεται η αυτοπεποίθηση και η υπευθυνότητά τους στην πορεία της μάθησης. Βασικές προϋποθέσεις για την επιτυχία του εγχειρήματος είναι η δέσμευση εκείνων που συμμετέχουν σε ό,τι αφορά την επίτευξη του μαθησιακού στόχου και η εμπιστοσύνη στις δυνάμεις τους.

Συνέντευξη από ειδικό

Πηγές της μάθησης δεν αποτελούν μόνο όσα γνωρίζουν και δημιουργούν οι εκπαιδευτές/-τριες και οι εκπαιδευόμενοι/-ες ή όσα περιέχουν οι διάφορες μορφές του διδακτικού υλικού. Πηγή μάθησης μπορεί εξίσου να είναι ένα άτομο που έχει ειδικότητα ή εμπειρία σε ένα τομέα και προσκαλείται, με στόχο να μεταφέρει την εμπειρία του στους/στις εκπαιδευόμενους/-ες. Στην περίπτωση αυτή χρησιμοποιείται η εκπαιδευτική τεχνική «συνέντευξη από ειδικό».

Εκπαιδευτική επίσκεψη

Μια ακόμη πηγή μάθησης, πέρα από το διδακτικό προσωπικό, τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες, το διδακτικό υλικό, είναι η άντληση εμπειρίας από έναν εργασιακό ή άλλο χώρο που επισκέπτεται η τάξη. Το πλεονέκτημα αυτής της τεχνικής είναι ότι οι εκπαιδευόμενοι/-ες έχουν τη δυνατότητα να παρατηρήσουν καταστάσεις, λειτουργίες και εφαρμογές που δεν μπορούν να αναπαρασταθούν εύκολα μέσα στην αίθουσα διδασκαλίας.

Ασκήσεις

Άσκηση θεωρείται κάθε μορφή ατομικής ή συλλογικής εργασίας, η οποία πραγματοποιείται στο πλαίσιο μιας διδακτικής ενότητας και έχει ως στόχο να οδηγήσει τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες σε πράξη που την ακολουθεί ανάλυση της αποκτηθείσας εμπειρίας, άντληση γενικών αρχών και διασύνδεση με τη θεωρία.

Σκοπός ασκήσεων

Οι **ασκήσεις** έχουν ως **σκοπό** να διερευνήσουν τις αντιλήψεις των καταρτιζομένων για διάφορα θέματα (π.χ. «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα).

Διευκρινίζουμε ότι δεν υπάρχουν σωστές και λανθασμένες απαντήσεις.

Αυτό που έχει ιδιαίτερη σημασία είναι να εκφραστούν ελεύθερα και αυθόρμητα τα μέλη της ομάδας.

Σε κάθε άσκηση θα πρέπει:

- α) να τίθεται ο στόχος της άσκησης
- β) να δημιουργούνται υποομάδες (εάν χρειάζεται)
- γ) να γίνεται ανταλλαγή απόψεων
- δ) να καταλήγουμε σε συμπεράσματα

ΙΣΧΥΟΥΣΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Δραστηριότητα Ι^η

Οι συμμετέχουσες συστήνονται μεταξύ τους

Σκοπός

- Δημιουργήστε ένα ευχάριστο κλίμα
- Προσπαθήστε να έχετε μια ιδέα για τις προσδοκίες των εκπαιδευομένων
- Αντιληφθείτε τις στάσεις των εκπαιδευομένων σχετικά με τα δύο φύλα

Οδηγίες (για τις εκπαιδευόμενες)

1. Καθεμία από τις εκπαιδευόμενες επιλέγει μία από την ομάδα της και ανταλλάσσουν πληροφορίες σχετικά με τον εαυτό τους (όνομα, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, επαγγελματική δραστηριότητα, ενδιαφέροντα/χόμπι κ.λπ.).
2. Επίσης, θέτουν τις ακόλουθες ερωτήσεις:
 - Πώς θα περιέγραφες την εργασία που κάνεις;
 - Γιατί συμμετέχεις σε αυτό το σεμινάριο;
 - Τι περιμένεις να μάθεις κατά τη διάρκεια αυτού του σεμιναρίου;
 - Πώς θα είναι χρήσιμη στην εργασία σας η γνώση που θα αποκτήσεις;
 - Σε ποιους τομείς της εργασίας σου θα είναι πιο σχετικό;
3. Και οι δύο πρέπει να απαντήσετε ειλικρινά στην ερώτηση «Τι θα ήθελες πάντα να κάνεις και δεν μπορείς επειδή είσαι γυναίκα»;
4. Σημείωσε τις απαντήσεις σε ένα χαρτί.
5. Μετά συζήτησε με τις υπόλοιπες εκπαιδευόμενες τις σχετικές απαντήσεις.
6. Το ίδιο χρειάζεται να γίνει με όλες τις εκπαιδευόμενες.

Τεστ για τις έμφυλες αντιλήψεις

Σημειώστε αν η παρακάτω δήλωση αναφέρεται στο βιολογικό ή το κοινωνικό φύλο. Βάλτε (✓) στη σωστή θέση.

1. Οι γυναίκες γεννούν, οι άνδρες όχι.
2. Τα κορίτσια θα πρέπει να είναι ήπια και ευγενικά, τα αγόρια θα πρέπει να είναι σκληραγωγημένα.
3. Η φωνή των αγοριών αλλάζει κατά την εφηβεία, ενώ το κοριτσιών όχι.
4. Οι άνδρες είναι μυώδεις και σωματώδεις, ενώ οι γυναίκες είναι λεπτοκαμωμένες και μικροφτιαγμένες.
5. Οι άνδρες μεγαλώνουν γένια και μουστάκι, οι γυναίκες όχι.
6. Οι γυναίκες έχουν περίοδο, οι άνδρες όχι.
7. Οι γυναίκες μπορούν να θηλάσουν τα μωρά, οι άνδρες δεν μπορούν.
8. Οι γυναίκες μένουν στο σπίτι, και οι άνδρες εργάζονται για το εισόδημα.

Απαντήσεις:

1. βιολογικό φύλο
2. κοινωνικό φύλο
3. βιολογικό φύλο
4. κοινωνικό φύλο
5. βιολογικό φύλο
6. βιολογικό φύλο
7. βιολογικό φύλο
8. κοινωνικό φύλο

ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Άσκηση 1^η Χαρακτηριστικά πετυχημένων Γυναικών

Σκοπός

Ο σκοπός αυτής της άσκησης είναι να βοηθήσει τις εκπαιδευόμενες να αναγνωρίσουν την ύπαρξη χαρακτηριστικών προσωπικότητας και συμπεριφοράς που μπορεί να σχετίζονται με αποτελεσματική άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Διαδικασία

Οι εκπαιδευόμενες χωρίζονται σε ομάδες και θα πρέπει για τα επόμενα 15':

1. Να εντοπίσουν και να καταγράψουν πέντε γυναικείες προσωπικότητες που γνωρίζουν και πιστεύουν ότι είναι ηγέτες. Οι προσωπικότητες αυτές μπορεί να είναι από τον πολιτικό, ιστορικό και επιχειρηματικό χώρο, οποιασδήποτε χρονικής περιόδου (αρχαιότητα μέχρι σήμερα) και οποιασδήποτε εθνικότητας.
2. Να γράψουν 10 χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και της συμπεριφοράς τους και να αναφέρουν τα 3 πιο σημαντικά. Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά αυτών των γυναικών που τις κατατάσσουν σαν ηγέτιδες;

Στο τέλος των 15', οι ομάδες αναφέρουν τις γυναίκες που θεωρούν ηγέτιδες και ο/η εκπαιδευτής/-τρια καταγράφει τα ονόματά τους στον πίνακα (ή χαρτοπίνακα). Στην συνέχεια, οι ομάδες αναφέρουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που πιστεύουν ότι κατέχουν οι γυναίκες αυτές και για αυτό θεωρούνται ηγέτιδες και ο/η εκπαιδευτής/-τρια καταγράφει τα 3 πιο σημαντικά που έχουν εντοπισθεί από κάθε ομάδα.

Ο/Η εκπαιδευτής/-τρια στο τέλος σημειώνει ότι δεν υπάρχουν έρευνες που να έχουν βεβαιώσει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, και δη γυναικών, που οδηγούν σε ηγετική θέση, φαίνεται όμως ότι υπάρχουν κάποια χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν τα άτομα που είναι ηγέτες από αυτά που δεν είναι. Θα πρέπει να τονιστεί ότι η έλλειψη γυναικών στη διοίκηση των επιχειρήσεων, συνεπάγεται και έλλειψη ερευνών που να δείχνουν ποια χαρακτηριστικά προσωπικότητας και συμπεριφοράς είναι απαραίτητα για την άσκηση αποτελεσματικής ηγεσίας από τις γυναίκες.

Παρόλα αυτά κανείς μπορεί να εντοπίσει κάποια κοινά στοιχεία και αυτά θα σκιαγραφήσει ο/η εκπαιδευτής/-τρια μέσα από τις 3 περιπτώσεις πετυχημένων γυναικών που θα παρουσιάσει (βλ. μοντέλα ρόλων).

Άσκηση 2^η Μοντέλα Ρόλων (Role Models)

Διαβάστε τις ιστορίες γυναικών που παρατίθενται στη σχετική ενότητα στο κείμενο και συζητήστε για τις δυσκολίες και τα εμπόδια που συνάντησαν, καθώς και για τους λόγους που τις ώθησαν να αναπτύξουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα.

Ενδεικτικά θέματα προς συζήτηση:

- Μπορείτε να εντοπίσετε σε κάποιο από τα παραπάνω παραδείγματα ομοιότητες με τις δικές σας προσδοκίες; Εάν όχι, γιατί;
- Ποια πιστεύετε ότι θα ήταν η στάση του οικογενειακού και φιλικού σας περιβάλλοντος στην απόφασή σας να αναπτύξετε επαγγελματική δραστηριότητα;
- Ικανότητες και δεξιότητες που χρειάζονται για την ανάπτυξη επαγγελματικής δραστηριότητας.
- Εμπόδια που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες κατά την ανάπτυξη επαγγελματικής/επιχειρηματικής δραστηριότητας.
- Πιστεύετε ότι ένας άντρας ασκεί με διαφορετικό τρόπο από μια γυναίκα επαγγελματική/επιχειρηματική δραστηριότητα και γιατί;
- Διαπιστώνετε διαφορές στις προοπτικές εξέλιξης μιας γυναικείας και μιας ανδρικής επιχείρησης;

ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Άσκηση 1⁴

Σύγχρονα πρότυπα εργασίας και οικογένειας»

Σκοπός

Η αναγνώριση των θετικών και αρνητικών επιδράσεων των κοινωνικών στερεοτύπων των φύλων στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ευκαιρίες.

Στόχος

Η καταγραφή παραδοσιακών και σύγχρονων οικογενειακών προτύπων και η ανακάλυψη των τρόπων με τους οποίους επηρεάζουν τους κοινωνικούς ρόλους των φύλων.

Σημείωση για τον/την Εκπαιδευτή/-τρια

Αρκετοί άνθρωποι εξακολουθούν να πιστεύουν ότι οι επαγγελματικές επιλογές τους δεν έχουν καμία σχέση με τις οικογενειακές/προσωπικές επιλογές τους. Στις μέρες μας, όμως, η κοινωνία αποδέχεται ολοένα και περισσότερο τη σχέση που υπάρχει ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες. Παρ' όλο που το παραδοσιακό πρότυπο της πυρηνικής οικογένειας (η μητέρα στο σπίτι και ο πατέρας στη δουλειά) επικράτησε για πολλά χρόνια και στην ελληνική κοινωνία, σήμερα η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί μια πραγματικότητα για την πλειονότητα των ανδρών και των γυναικών. Έτσι, η οικογενειακή δομή, στην οποία εργάζονται και οι δύο γονείς, τείνει να γίνει το κυρίαρχο πρότυπο. Μερικά από τα νέα πρότυπα οικογενειακής ζωής αναφέρονται παρακάτω.

Διεξαγωγή της άσκησης

Εξηγούμε το σκοπό και το στόχο της άσκησης και δίνουμε στους/στις συμμετέχοντες/-ουσες τον παρακάτω **πίνακα**:

ΜΟΡΦΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Παραδοσιακή πυρηνική οικογένεια

Δύο σύζυγοι με παιδιά, όπου η μητέρα δουλεύει στο σπίτι και ο πατέρας εκτός σπιτιού.

4 Βλ. Κορωναίου, Α. (2007), ό.π., σσ. 61-63.

Εργαζόμενα ζευγάρια	Οι δύο σύζυγοι εργάζονται εκτός σπιτιού. Μπορεί να έχουν παιδιά, μπορεί και όχι. Η καριέρα του καθενός απαιτεί συχνά πολύ χρόνο και προετοιμασία.
Μονογονεϊκή οικογένεια	Ένα πρόσωπο (συνήθως η μητέρα) συνδυάζει την επαγγελματική δραστηριότητα με την ανατροφή των παιδιών και την ευθύνη του σπιτιού. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε προσωπική επιλογή, σε διαζύγιο ή σε χηρεία.
Το μοντέλο αντιστροφής των ρόλων	Ο σύζυγος μένει στο σπίτι και κάνει τις οικιακές εργασίες. Η σύζυγος εργάζεται εκτός σπιτιού.
Εναλλακτικά μοντέλα	Δύο ή περισσότερα άτομα δοκιμάζουν εναλλακτικά μοντέλα, όπως η συγκατοίκηση, η κοινοβιακή ζωή και οι εκτεταμένες οικογένειες, όπου αναπτύσσονται νέες μορφές διαπροσωπικών και οικονομικών σχέσεων.
Μοντέλο ανεργίας	Ο ένας από τους συζύγους ή και οι δύο βρίσκονται στην ανεργία επειδή δεν υπάρχουν θέσεις εργασίας.
Έγγαμοι χωρίς παιδιά	Εργαζόμενα ή μη εργαζόμενα ζευγάρια που δεν έχουν παιδιά.
Μεικτές οικογένειες	Δύο διαζευγμένοι γονείς παντρεύονται και ενώνουν τις οικογένειές τους. Προκύπτει έτσι μια νέα μορφή οικογένειας που περιλαμβάνει τους δύο συζύγους, τα παιδιά από τον προηγούμενο γάμο τους και ενδεχομένως τα δικά τους παιδιά.

Στη συνέχεια, ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να πουν εάν γνωρίζουν ανθρώπους που ζουν σύμφωνα με κάποιο από τα παραπάνω πρότυπα ή εάν οι ίδιοι/-ες ζουν σύμφωνα με κάποιο από τα παραπάνω μοντέλα. Προωθήστε τη συζήτηση με μεγάλη ευαισθησία για όσους/-ες ανήκουν σε ένα από τα μη παραδοσιακά οικογενειακά σχήματα.

Ερωτήματα για τη συζήτηση

1. Ποια είναι τα πλεονεκτήματα και ποια τα μειονεκτήματα κάθε μοντέλου;
2. Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν τις επιλογές των ατόμων;
3. Τι είδους προβλήματα, αλλά και οφέλη μπορούν να προκύψουν από κάθε μοντέλο;
4. Τι ρόλο παίζει η φυλή, η κοινωνική τάξη, η ηλικία ή κάποια αναπηρία στο μοντέλο εργασίας/οικογένειας στο οποίο ανήκει;

Άσκηση 2^η Φύλο και ελεύθερος χρόνος»

- Να συνειδητοποιήσουμε ότι πολλές από τις επιλογές μας υπαγορεύονται από τα κυρίαρχα παραδοσιακά πρότυπα.
- Να καταλάβουμε πώς κατασκευάζονται οι γυναικείοι και ανδρικοί ρόλοι ανάλογα με τις κυρίαρχες αξίες.
- Να επιχειρήσουμε την τροποποίηση αντιλήψεων και στάσεων

Προβληματική της άσκησης

Οι δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου (αθλητισμός, αναψυχή, κοινωνικότητα, κ.ά.) προσδιορίζονται εν μέρει από τους παραδοσιακούς κοινωνικούς ρόλους των φύλων. Η διαχείριση του ελεύθερου χρόνου, η επιλογή δραστηριοτήτων και χώρων διάθεσης του χρόνου δεν είναι πράγματα ταυτόσημα για τα δύο φύλα. Υπάρχουν πράγματι γυναικείες και ανδρικές δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου; Υπάρχουν διακριτές αθλητικές δραστηριότητες ανάλογα με το φύλο; Άνδρες και γυναίκες έχουν ισότιμη πρόσβαση στους χώρους αναψυχής; Πού οφείλονται και πώς διατηρούνται οι διακρίσεις; Γιατί δεν επιλέγουμε δραστηριότητες και χώρους ανάλογα με την προσωπική μας επιθυμία και αισθητική, ανεξάρτητα από το φύλο, στο οποίο ανήκουμε;

Οδηγίες

Σε πρώτη φάση, κάθε μέλος της ομάδας σημειώνει σε ένα χαρτί πέντε δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου.

Σε δεύτερη φάση, και με τη βοήθεια του/της εκπαιδευτή/-τριας τα μέλη της ομάδας ταξινομούν τις δραστηριότητες που έχουν καταγράψει στον παρακάτω πίνακα:

Ταξινόμηση δραστηριοτήτων ελεύθερου χρόνου

Δραστηριότητες ανδρών	Δραστηριότητες γυναικών	Δραστηριότητες κοινές στα δύο φύλα

Ερωτήματα για τη συζήτηση

- Ποιες είναι οι συνήθειες προτιμήσεις ανδρών και γυναικών;
- Πού οφείλονται οι παρατηρούμενες διαφορές;
- Υπάρχουν δραστηριότητες που επιλέγονται αυθόρμητα και άλλες που επιβάλλονται από την οικογένεια, την εργασία, το κοινωνικό περιβάλλον;

Άσκηση 3η

Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής⁶

Στόχοι

- Να διερευνηθούν οι απόψεις των εκπαιδευομένων σχετικά με τις επαγγελματικές επιδιώξεις και φιλοδοξίες των ανδρών και των γυναικών.
- Να εντοπιστούν ποιοι παράγοντες θεωρούν οι εκπαιδευόμενοι/-ες ότι επηρεάζουν τις επαγγελματικές τους επιλογές.
- Να εξεταστεί πόσο χρόνο αφιερώνουν στην οικογένειά τους οι άνδρες και πόσο οι γυναίκες.
- Να γίνουν γνωστές οι απόψεις των ανδρών και γυναικών εκπαιδευομένων για τις δυσκολίες συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Διαδικασία

Ζητάτε από τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες να σημειώσουν το φύλο και την ηλικία τους, καθώς και την ειδικότητά τους. Διευκρινίζετε ότι το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και αναλύονται οι στόχοι του. Συμπληρώνετε το ερωτηματολόγιο στην αίθουσα του σεμιναρίου.

Διάρκεια: Μισή ώρα

Ιδέες για ανάλυση

Στις κλειστές ερωτήσεις καταγράψτε πόσες φορές επιλέχτηκε κάθε απάντηση σε καθεμιά από τις ερωτήσεις. Στις ανοικτές ερωτήσεις καταγράψτε τις απαντήσεις των εκπαιδευομένων χωριστά.; Πώς αιτιολογούν οι ίδιοι/-ες οι εκπαιδευόμενοι/-ες τις απόψεις τους;

Ιδέες για παραπέρα επεξεργασία

Συζητήστε τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου με τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες. Στη συνέχεια, ζητήστε τους να φέρουν φωτογραφίες επιτυχημένων ανδρών και γυναικών και κείμενα, στα οποία εμφανίζονται οι δυσκολίες συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

6 Βλ. Γκασούκα, Μ. (επιμ.) (2008), ό.π.

Φύλλο Εργασίας
«Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής»

Φύλο:.....

Ηλικία:.....

Ειδικότητα:.....

I. Σημειώστε πόσο συμφωνείτε με τα παρακάτω:

(1=διαφωνώ απόλυτα, 2=μάλλον διαφωνώ, 3=ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4=μάλλον συμφωνώ, 5=συμφωνώ απόλυτα)

Οι γυναίκες πρέπει να φροντίζουν τα παιδιά	1	2	3	4	5
Οι γυναίκες δουλεύουν για να συμπληρώνουν το οικογενειακό εισόδημα	1	2	3	4	5
Οι άνδρες πρέπει να συντηρούν την οικογένεια	1	2	3	4	5
Οι άνδρες ενδιαφέρονται για την καριέρα τους περισσότερο από ότι οι γυναίκες	1	2	3	4	5
Οι άνδρες δεν μπορούν να φροντίσουν σωστά τα παιδιά	1	2	3	4	5
Οι γυναίκες δεν ενδιαφέρονται για την καλή απόδοσή τους στη δουλειά	1	2	3	4	5
Οι σύζυγοι πρέπει να αποφασίζουν μαζί για θέματα που αφορούν στην οικογένεια	1	2	3	4	5
Οι άνδρες πρέπει να παίρνουν τις σημαντικές αποφάσεις μέσα στην οικογένεια	1	2	3	4	5
Οι εργαζόμενες μητέρες δεν μπορεί να είναι τόσο στοργικές όσο οι μητέρες που δε δουλεύουν	1	2	3	4	5
Οι σύζυγοι πρέπει στον ίδιο βαθμό να φροντίζουν τα παιδιά	1	2	3	4	5
Ειδικά οι άνδρες χρειάζεται να παίρνουν ικανοποίηση και ευχαρίστηση από τη δουλειά τους	1	2	3	4	5
Οι άνδρες πρέπει να είναι εξίσου υπεύθυνοι για το σπίτι	1	2	3	4	5
Οι σύζυγοι μοιράζονται τα έξοδα του σπιτιού και της οικογένειας	1	2	3	4	5
Οι άνδρες είναι πιο κατάλληλοι για να συμμετέχουν στη δημόσια ζωή	1	2	3	4	5

Οι γυναίκες είναι πιο κατάλληλες για να παρέχουν φροντίδα	1	2	3	4	5
Οι γυναίκες πρέπει να παίρνουν τις αποφάσεις για θέματα που αφορούν στο σπίτι και τα παιδιά	1	2	3	4	5

2. Ποιος θεωρείτε ότι είναι επιτυχημένος άνδρας;

(1=διαφωνώ απόλυτα, 2=μάλλον διαφωνώ, 3=ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4=μάλλον συμφωνώ, 5=συμφωνώ απόλυτα)

Αυτός που:

πραγματοποίησε τους στόχους του	1	2	3	4	5
είναι ολοκληρωμένη προσωπικότητα	1	2	3	4	5
είναι επιτυχημένος επαγγελματίας	1	2	3	4	5
ασχολείται με την οικογένειά του	1	2	3	4	5
απέκτησε φήμη	1	2	3	4	5
έχει τη δυνατότητα να συντηρεί την οικογένειά του	1	2	3	4	5
συνδυάζει οικογενειακή και επαγγελματική ζωή	1	2	3	4	5

3. Ποια θεωρείτε ότι είναι επιτυχημένη γυναίκα;

(1=διαφωνώ απόλυτα, 2=μάλλον διαφωνώ, 3=ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4=μάλλον συμφωνώ, 5=συμφωνώ απόλυτα)

Αυτή που:

πραγματοποίησε τους στόχους της	1	2	3	4	5
είναι ολοκληρωμένη προσωπικότητα	1	2	3	4	5
είναι επιτυχημένη επαγγελματίας	1	2	3	4	5
ασχολείται με την οικογένειά της	1	2	3	4	5
απέκτησε φήμη	1	2	3	4	5
έχει τη δυνατότητα να συντηρεί την οικογένειά της	1	2	3	4	5
συνδυάζει οικογενειακή και επαγγελματική ζωή	1	2	3	4	5

4. Πώς φαντάζεστε τον εαυτό σας στο χώρο εργασίας;

(ή, αν εργάζεστε: Περιγράψτε τον εαυτό σας στο χώρο εργασίας σας)

.....

.....

.....

5. Γράψτε μερικές δραστηριότητες, που κατά τη γνώμη σας συνδέονται με την πατρότητα.

.....
.....
.....
.....

6. Γράψτε μερικές δραστηριότητες, που κατά τη γνώμη σας συνδέονται με τη μητρότητα.

.....
.....
.....
.....

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Μελέτη περίπτωσης 1η Οι προβληματισμοί της Λίντα

Η Λίντα είναι 33 ετών, παντρεμένη εδώ και μερικά χρόνια, αλλά χωρίς παιδιά. Ολοκλήρωσε τις πανεπιστημιακές της σπουδές και αμέσως μετά άρχισε να εργάζεται στην Ντιτέιλ. Εδώ και τέσσερα σχεδόν χρόνια είναι τμηματάρχης στην Ουψάλα. «Το ωραιότερο με αυτή τη δουλειά είναι ότι προσφέρει πολλές εναλλαγές και ότι μπορεί κάποια να δουλεύει πολύ στο κατώτερο επίπεδο. Έχει πολύ άγχος και ταυτόχρονα μπορεί να σε κάνει να διασπάσαι. Καμιά φορά είναι δύσκολο να προγραμματίσεις το χρόνο σου, γιατί δεν είναι δυνατόν να πηγαίνεις σε όλες τις δουλειές, καθώς υπάρχουν ελλείψεις σε προσωπικό και ταυτόχρονα να υποστηρίξεις τους/τις άλλους/-ες και να κρατάς ενωμένο το τμήμα. Επιπλέον, είμαι μέλος της διευθυντικής ομάδας του καταστήματος».

«Όσον αφορά στο μέλλον; Αισθάνομαι, ότι στην Ουψάλα δεν μπορώ να πετύχω τίποτε περισσότερο. **Αν γινόμουν διευθύντρια μεγάλου καταστήματος θα έπρεπε να μετακομίσω, κάτι που είναι δύσκολο γιατί ο άνδρας μου μόλις τώρα βρήκε μια καλή δουλειά.** Μου φαίνεται ότι οι άνδρες που θέλουν να κάνουν καριέρα έχουν μια γυναίκα που δε θέλει να κάνει καριέρα κατά τον ίδιο τρόπο, αλλά οι γυναίκες που θέλουν να κάνουν καριέρα έχουν έναν άνδρα, ο οποίος επίσης θέλει να κάνει καριέρα. Δεν είναι καθόλου εύκολος ο συνδυασμός αυτών των δύο καταστάσεων. Εμείς οι δυο, ωστόσο, είμαστε τυχεροί, γιατί και οι δυο διαθέτουμε μια καλή δουλειά μέσα στην Ουψάλα. Άλλοι/-ες σε αυτή την πόλη αναγκάζονται να μετακινούνται για τη δουλειά τους. Είναι ανάγκη, επίσης, η διάθεση ελεύθερου χρόνου, γιατί η δουλειά στην Ντιτέιλ είναι πολύ έντονη. Χρειάζομαι τον ελεύθερο χρόνο για να μπορώ να προσφέρω στην επιχείρηση».

«Έχω σκεφτεί πολύ αν υπάρχει ίσως άλλη λύση, γιατί πάντα υπάρχουν, ως γνωστόν, δυνατότητες να μάθει κανείς κάτι σε αυτή τη δουλειά ανάλογα με το τι θέλει να μάθει. Τώρα είμαι τμηματάρχης εδώ και τέσσερα χρόνια και ακόμη και στην περίπτωση που θα άλλαζα δουλειά εντός του καταστήματος, τα καθήκοντα της νέας εργασίας θα ήταν σε μεγάλο βαθμό τα ίδια. Θεωρώ ότι ήδη γνωρίζω τη δουλειά αρκετά καλά. Έδωσα μήνυμα ότι θα ήθελα να κάνω κάτι διαφορετικό τώρα, αλλά αντιμετωπίζω το δίλημμα ότι ο άνδρας μου βρήκε μια εξαιρετική θέση και ότι οι μεγάλες καθημερινές μετακινήσεις δε μου αρέσουν».

«Ένα άλλο δίλημμα εδώ στην Ντιτέιλ είναι ότι γίνονται συχνά αλλαγές στις διευθυντικές θέσεις και ότι τα άτομα, με τα οποία σχετίζεσαι, μετακινούνται συχνά στο εσωτερικό της επιχείρησης. Είναι εύκολο να χάσεις την επαφή και τότε πρέπει να αρχίσεις από την αρχή για να αποκτήσεις νέες σχέσεις. **Είναι αποκαρδιωτικό να φτάνεις σε ένα ορισμένο επίπεδο και να μην υπάρχει υποστήριξη στην παραπέρα εξέλιξή σου**».

«**Δε θεωρώ ότι οι γυναίκες και οι άνδρες αξιολογούνται με τα ίδια κριτήρια** στην Ντιτέιλ. Φτάνοντας σε μια ορισμένη ηλικία, υποτίθεται ότι είναι η ώρα για οικογένεια. Αν οι φόβοι επαληθευθούν, η γυναίκα παραμερίζεται πολύ γρήγορα. Ξέρω πολλές συναδέλφους, για τις οποίες τη μια μέρα γινόταν λόγος ότι θα μπορούσαν να φτάσουν πάρα πολύ ψηλά, και την άλλη μέρα, όταν ανακοινωνόταν ότι περιμένουν παιδί, τις ρωτούσαν πότε θα σταματήσουν τη δουλειά. Υπερβάλλω λίγο εδώ, αλλά είναι ανάγκη να το κάνω».

«Σκεφτόμαστε με ένα πολύ σκληρό τρόπο ιεραρχίσεων. Χαίρομαι που στο τμήμα μου δεν έχουμε τόσους πολλούς υπαλλήλους με παιδιά. Ο τρόπος οργάνωσης της δουλειάς είναι αυτός που πρέπει να αναθεωρήσουμε. Πρέπει να μπορούμε να προσφέρουμε εργασία σε άτομα με διαφορετική οικογενειακή κατάσταση. Κατά κάποιο τρόπο δεν ταιριάζει σε αυτήν την επιχείρηση η ύπαρξη ιδιωτικής ζωής. Θεωρώ ότι υπάρχουν μια σειρά πρακτικές λύσεις που θα μπορούσαν να καταστήσουν δυνατό το συνδυασμό εργασίας και παιδιών, για παράδειγμα. Δεν περιμένω, βέβαια, να θεθεί ξαφνικά υπό αμφισβήτηση η όλη φιλοσοφία παραγωγικότητας της επιχείρησης. Απλά πρέπει να γίνει περισσότερο ανθρώπινη και φιλική τόσο για τις γυναίκες, όσο και για τους άντρες. Η Ντιτέιλ δεν είναι μοναδική κατά κάποιον τρόπο, αλλά πιστεύω ότι θα μπορούσαμε να τεθούμε επικεφαλής μιας προσπάθειας βελτίωσης της πολιτικής της σε θέματα προσωπικού».

Μελέτη περίπτωσης 2η Οι προβληματισμοί της Μαρί

Η Μαρί είναι 43 χρονών, παντρεμένη με έναν άνδρα, ο οποίος είναι επιχειρηματίας. Το ζευγάρι έχει μια κόρη που δεν πηγαίνει ακόμη σχολείο. Η Μαρί έγινε πριν από μερικά χρόνια διευθύντρια μεγάλου καταστήματος στο Γκέτεμποργκ, προερχόμενη από άλλη επιχείρηση, καθώς σύμφωνα με τη γνώμη της διεύθυνσης υπήρχε έλλειψη από ώριμους τμηματάρχες.

«Εγώ η ίδια δεν έχω αισθανθεί ποτέ ότι αντιμετώπισα εμπόδια, αλλά ίσως υπάρχουν γυναίκες με αυτή την άποψη, δεν ξέρω. **Πρέπει, όμως, να τολμάμε να ρισκάρουμε και πιστεύω πως πολλές γυναίκες είναι πρόθυμες να το κάνουν**. Η δουλειά απαιτεί την ανάλογη προσπάθεια και αν κάποια είναι αναγκασμένη να κάνει όλες τις δουλειές του σπιτιού, είναι δύσκολα. Εγώ είχα τύχη που βρήκα μια τόσο καλή μπέμπι-σίτερ, γιατί διαφορετικά θα ήταν δύσκολο να τα συνδυάσω όλα».

«Εξάλλου έχω καταλάβει ότι το θέμα της γεωγραφικής κινητικότητας είναι πρόβλημα για τη γυναίκα, γιατί οι επιτυχημένες γυναίκες συχνά είναι παντρεμένες με επιτυχημένους άνδρες και έτσι είναι δύσκολο να βρεθεί δουλειά και για τους δυο στο ίδιο μέρος. Αυτό όμως είναι ένα ιδιωτικό πρόβλημα και η επιχείρηση δεν ανακατεύεται. **Είχα την ευθύνη για τη στελέχωση ενός τμήματος και αναγκάστηκα να επιλέξω ανάμεσα σε μια γυναίκα και έναν άνδρα. Η γυναίκα ήταν τυπικά καλύτερη και μου έδωσε την εντύπωση ότι ήταν ένας ευχάριστος άνθρωπος, αλλά ήταν 40 χρονών, είχε ένα παιδί και επιθυμούσε ένα ακόμη, γεγονός που δε μου επέτρεπε να την προσλάβω.** Θεωρώ ότι υπάρχει πρόβλημα με τις γυναίκες και καταλαβαίνω τους άνδρες που έχουν την ίδια άποψη, όπως καταλαβαίνω το ότι υπάρχει αντίδραση στο διορισμό γυναικών. Όμως δεν υπάρχουν εμπόδια στο διορισμό γυναικών. Εξάλλου, θεωρώ ότι η επιχείρηση είναι ευέλικτη. Πιστεύω ότι εξαρτάται από τις πρακτικές λύσεις που μπορούν να δοθούν, από τη θέληση να λύσει το ζευγάρι το πρόβλημά του και από τις δυνατότητες μετακίνησης». «Έχουν φτάσει φήμες στα αυτιά μου ότι υπήρχε παλιότερα μια γυναίκα διευθύντρια μεγάλο καταστήματος που ήταν αρκετά προβληματική και ύστερα από αυτό έλεγαν πολλοί ότι «είχαμε γυναίκα και δεσ τι έγινε». Αυτό είναι γελοίο, γιατί υπάρχουν και αρκετοί κακοί άνδρες διευθυντές. Εγώ η ίδια δεν είχα ποτέ πρόβλημα ως γυναίκα σε διευθυντική θέση. Είμαι συνηθισμένη να είμαι η μόνη γυναίκα ανάμεσα σε πολλούς άνδρες. Αυτήν την κατάσταση την αντιμετώπισα όλα τα χρόνια από την εποχή που σπούδαζα και έχω μάθει πολλά από αυτούς. Το θέμα είναι η πίστη στον εαυτό μας. Ίσως αυτό ισχύει περισσότερο για τους άνδρες, παρά για τις γυναίκες. Ένας διευθυντής πρέπει να θέλει να εξελιχθεί και να λειτουργεί εγωιστικά. Οι γυναίκες πρέπει να μάθουν να λειτουργούν πιο εγωιστικά. Μαθαίνουμε από νωρίς να προσέχουμε και να λαβαίνουμε υπόψη μας τους άλλους. Οι άνδρες, απεναντίας, μαθαίνουν να είναι «άτακτοι» και να αρπάζουν τις ευκαιρίες. Οι γυναίκες πρέπει να πιστεύουν περισσότερο στον εαυτό τους. Όταν δεν πιστεύει κάποια στον εαυτό της, πώς να πιστέψουν οι άλλοι σε αυτήν;»

«Εν πάση περιπτώσει, δεν πιστεύω στις ποσοτώσεις. Οι γυναίκες πρέπει να επιλέγονται σε διευθυντικές θέσεις βάσει των ικανοτήτων τους και όχι με άλλα κριτήρια. Δε θα δεχόμουν ποτέ μια δουλειά, αν ήξερα ότι μου τη δίνουν μόνο και μόνο επειδή είμαι γυναίκα».

Ιδέες για ανάλυση

Αφού η ομάδα διαβάσει τις μελέτες περίπτωσης, μπορείτε να θέσετε τις ακόλουθες ερωτήσεις προς συζήτηση:

1. Πόσο χρόνο αφιερώνετε στην οικιακή εργασία σε σχέση με το σύζυγο/ σύντροφο;
2. Ποιος/-α έχει την ευθύνη για τα παιδιά αν δεν υπάρχει τακτική επίβλεψη;

3. Θέλετε ανώτερη διευθυντική θέση;
4. Θεωρείτε ότι έχετε αρκετές ικανότητες και πείρα για να προαχθείτε;
5. Πώς εκτιμάτε τις δυνατότητές σας για προαγωγή;
6. Είστε πρόθυμη να μετακομίσετε σε άλλη πόλη αν σας προσφέρουν μια πιο υπεύθυνη, ανώτερη θέση;
7. Θεωρείτε ότι οι άνδρες και οι γυναίκες κρίνονται υπό ίσους όρους όσον αφορά στην προαγωγή και την εξέλιξη;
8. Θεωρείτε ότι θα έπρεπε να υπάρχουν περισσότερες γυναίκες σε ανώτερες θέσεις;

Προβληματική της άσκησης

Η υιοθέτηση της διάκρισης ανάμεσα σε κάθετες και οριζόντιες μορφές επαγγελματικού διαχωρισμού στη βάση του φύλου αποτελεί αναμφίβολα χρήσιμη εξέλιξη στη σχετική συζήτηση, καθώς επιτρέπει μεγαλύτερη εμπάθυση αλλά και κατανόηση διαφορετικών εκδοχών «στασιμότητας» αλλά και «προόδου». Τόσο ο οριζόντιος όσο και ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός ορίζονται πρωτίστως ως πολιτισμικά φαινόμενα που αντανακλούν δύο ισχυρές ιδεολογικές προκαταλήψεις:

- Πρώτον, ότι εξαιτίας εγγενών (δηλαδή βιολογικών) χαρακτηριστικών, οι γυναίκες είναι περισσότερο κατάλληλες σε δραστηριότητες εξυπηρέτησης, φροντίδας και κοινωνικής αλληλεπίδρασης.
- Δεύτερον, ότι οι άνδρες είναι εξ ορισμού περισσότερο κατάλληλοι για θέσεις ευθύνης, εξουσίας και «άνωθεν συντονισμού».

Παρά το γεγονός ότι οι βιολογικές διαφορές ανάμεσα στα φύλα ίσως αρχικά τροφοδότησαν αυτές τις διακρίσεις, έχει σημασία να τονιστεί ότι από ένα σημείο και έπειτα αυτές οι αρχές απέκτησαν γερές ρίζες τόσο στους θεσμούς όσο και στο ηγεμονικό ιδεολογικό κλίμα. Με άλλα λόγια, απέκτησαν μια δικιά τους ανεξάρτητη ζωή και λειτουργία.

Άσκηση 1η Έμφυλοι ρόλοι

Στόχος

- Να αποκτήσουν οι συμμετέχουσες επίγνωση των δικών τους αξιών όσον αφορά στους ρόλους των φύλων.
- Να συζητηθούν οι απόψεις των συμμετεχουσών σχετικά με τους ρόλους που συνδέονται με το φύλο.

Οδηγίες

1. Ενημερώστε τις συμμετέχουσες ότι η διαδικασία αυτή έχει ως στόχο να αξιολογήσει τις απόψεις τους σχετικά με τους συγκεκριμένους ρόλους των ανδρών και των γυναικών. Διευκρινίστε ότι δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις και ότι οι διαφορετικές απόψεις αποτελούν αντικείμενο συζητήσεων και ανταλλαγής απόψεων.
2. Δημιουργήστε μία λίστα κλίμακας Ι-Ι0. Ενημερώστε τις συμμετέχουσες ότι το νούμερο Ι στην κλίμακα σημαίνει «Συμφωνώ απόλυτα», ενώ το νούμερο Ι0 αντιστοιχεί στο «διαφωνώ πλήρως». Στη συνέχεια ενημερώστε ότι θα διαβάσετε δυνατά διάφορες δηλώσεις που αφορούν στους ρόλους των φύλων και ζητήστε τους να τοποθετηθούν ανάλογα στην κλίμακα.
3. Διαβάστε όλες ή επιλέξτε ορισμένες από τις παρακάτω προτάσεις:
 - Οι άνδρες είναι πιο λογικοί από τις γυναίκες
 - Τα αγόρια πρέπει να λαμβάνουν καλύτερη εκπαίδευση από ότι τα κορίτσια
 - Το ζευγάρι (ο σύζυγος και η σύζυγος) πρέπει να ασχολούνται εξίσου με τη φροντίδα των παιδιών
 - Πρέπει πάντα να δίνεται προτεραιότητα στην καριέρα του άνδρα
 - Μια γυναίκα ποτέ δεν πρέπει να αμφισβητεί ή να αντιμιλάει στον άνδρα της σε δημόσιο χώρο με άλλους παρευρισκόμενους
 - Η μητέρα είναι το πιο σημαντικό πρόσωπο στη ζωή ενός παιδιού
 - Οι άνδρες κάνουν τις πιο βαριές δουλειές βάσει της φυσικής τους δύναμης, ενώ οι γυναίκες διεκπεραιώνουν τις ευκολότερες.
 - Ο άνδρας πρέπει να έχει ένα μεγαλύτερο εισόδημα από τη γυναίκα
 - Οι γυναίκες δεν είναι καλές στη λήψη αποφάσεων
 - Οι γυναίκες δυσκολεύονται στην κατανόηση και τον χειρισμό μηχανημάτων
 - Οι γυναίκες μπορούν να είναι καλές στη λογιστική, αλλά όσον αφορά σε θέματα διαχείρισης είναι καλύτερα να γίνεται με την καθοδήγηση ενός άνδρα

4. Μετά από κάθε δήλωση ζητήστε από κάποιες από τις συμμετέχουσες που εκπροσωπούν τα «υπέρ» και κάποιες που αντιπροσωπεύουν τα «κατά» να εξηγήσουν τις θέσεις τους και ενθαρρύνετε μια σύντομη συζήτηση γύρω από τη λογική των απαντήσεων τόσο της πλειοψηφίας όσο και της μειοψηφίας.
5. Μην προσπαθήσετε να επιτύχετε συναίνεση σχετικά με το συγκεκριμένο θέμα. Ο σκοπός της άσκησης είναι να αποκτήσετε μια εικόνα για το εύρος των απόψεων μεταξύ των συμμετεχουσών και να τους δώσετε την ευκαιρία να συγκρίνουν τις απόψεις τους μεταξύ τους.
6. Μπορείτε επίσης να χρησιμοποιήσετε αυτήν την άσκηση ως μια γραπτή άσκηση, αλλά αυτό είναι λιγότερο ενδιαφέρον και επικοινωνιακό από την εκδοχή που περιγράφεται παραπάνω.

ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Άσκηση 1^η Καταιγισμός Ιδεών

Παρακαλούμε απαντήστε με μια μόνο λέξη ή σύντομη φράση. Τι σας έρχεται αμέσως στο μυαλό όταν ακούτε κάθε μια από τις παρακάτω λέξεις;

«Επικοινωνία»

«Μήνυμα»

«Δημόσια εικόνα»

«Ύφος»

Συζητήστε τις απόψεις που καταγράψατε με την ομάδα.

Άσκηση 2^η Τι σημαίνει επικοινωνία για σας;

Με τον αριθμό «1» σημειώστε τον πιο σημαντικό από όλους τους ορισμούς της «επικοινωνίας» κατά τη γνώμη σας, με το «2» τον δεύτερο πιο σημαντικό κ.ο.κ.

Μπορείτε να προσθέσετε εσείς και ένα επιπλέον, διαφορετικό ορισμό -εκτός από τους πέντε που αναφέρονται- και να τον τοποθετήσετε στην ανάλογη σειρά αξιολόγησης.

- ⇒ Εσωτερική ανάγκη για ανθρώπινη σχέση και επαφή
- ⇒ Ικανότητα συνεννόησης και συνεργασίας με τρίτους
- ⇒ Μέθοδος πληροφόρησης και τρόπος διάδοσης ιδεών
- ⇒ Τακτική διαπίστωσης προθέσεων και αντιδράσεων
- ⇒ Διαδικασία διαλόγου, διαπραγμάτευσης και πειθούς
- ⇒ Κάτι άλλο ; (διευκρινίστε τι ακριβώς)

Δημιουργήστε συζήτηση στα μέλη της ομάδας βάσει των απόψεων που εξέφρασαν.

Άσκηση 3η Πείτε το με ένα καλύτερο τρόπο

Διαβάστε τις παρακάτω προτάσεις ή εκφράσεις και προσπαθήστε να τις αντικαταστήσετε με άλλες που θα εκφράζουν πιο θετική αντίληψη, θα έχουν περίπου το ίδιο νόημα αλλά θα κρατούν ανοικτές τις πόρτες της επικοινωνίας.

Αντί να πείτε...	Μπορείτε να λέτε...
Άσε με ήσυχο , δεν έχω καμιά όρεξη να σου μιλήσω...	
Δεν μπορούμε να κάνουμε τίποτα , έτσι κι αλλιώς η εργοδοσία θα περάσει το δικό της...	
Είσαι ψεύτης , δεν πιστεύω ούτε μια λέξη απ' όσα μου είπες...	
Σ' όλη την Ευρώπη αυτό γίνεται τώρα, αναγκαστικά θα το υποστούμε κι εμείς...	
Αποκλείεται να γίνει αυτό που λες...	
Δεν θα μου πεις εμένα τι να κάνω! Εγώ ξέρω καλύτερα από σένα...	
Όχι , δεν θα πάρεις άλλη προθεσμία, αρκετά μέχρι εδώ!...	

Η άσκηση χρειάζεται να πραγματοποιηθεί στο πλαίσιο ανάπτυξης τεχνικών επικοινωνίας.

Άσκηση 4η

Συνδικαλιστική επικοινωνία

Επιλέξτε τον τίτλο μιας συνδικαλιστικής διεκδίκησης, ενός αιτήματος ή μιας ενέργειας για την προώθηση δικαιωμάτων (π.χ. υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας, ασφαλιστικό, αυξήσεις μισθών, επιδόματα, ωράριο, κανονισμοί εργασίας κ.λπ.) που εσείς θεωρείτε ιδιαίτερα σημαντική σε μια δεδομένη στιγμή. Περιγράψτε τη στρατηγική και τις ενέργειες που απαιτεί το σχέδιο επικοινωνίας για το αίτημα το οποίο επιλέξατε:

- σε ποιους θα απευθύνεται η επικοινωνία;
- ποιο θα είναι το περιεχόμενο και η μορφή των μηνυμάτων;
- ποιος θα μεταφέρει αυτά τα μηνύματα;
- ποια μέσα μαζικής ενημέρωσης ή πηγές θα χρησιμοποιηθούν;
- με ποιο χρονικό πρόγραμμα;
- με ποιο προϋπολογισμό;
- με ποιο σκοπό;
- ποια είναι τα εσωτερικά και εξωτερικά εμπόδια;
- ποιες είναι οι προκλήσεις και οι ευκαιρίες;
- ποια είναι τα πολιτικά ή κοινωνικά δεδομένα;
- ποια είναι τα προβλήματα χρόνου, μετακίνησης κ.λπ.;

Η άσκηση χρειάζεται να πραγματοποιηθεί στο πλαίσιο ανάπτυξης τεχνικών συνδικαλιστικής επικοινωνίας.



Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων

Γενική Συνομοσπονδία
Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων
Ελλάδας



ΓΡΑΦΕΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

IME ΓΣΕΒΕΕ

Πράξη:

**«Σχέδιο Δράσης για την προώθηση των γυναικών
στα κέντρα λήψης αποφάσεων των συλλογικών οργάνων της
ΓΣΕΒΕΕ»**

Αθήνα: Αριστοτέλους 46, Τ.Κ. 10433,
τηλέφωνο 210-8846852 (εσωτερικό 328),
πρόσωπο επαφής Ιωάννα Προφύρη, Υπεύθυνη Γραφείου Ισότητας.

Ανοιχτή Γραμμή Πληροφόρησης (Help-Line): 210-8219552

e-mail: isotita@imegsevee.gr

website: www.isotita.imegsevee.gr



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



Ε.Π.
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ
ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ



Με την συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης