



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Εθνικόν και Καποδιστριακόν

Πανεπιστήμιον Αθηνών

— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΤΟΥ ΠΤΔΕ

«Διαχείριση της Σχολικής Μονάδας και Δια βίου Μάθηση»

**Ειδίκευση: Εκπαίδευση Ενηλίκων. Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση
και Δια Βίου Μάθηση**

Διπλωματική Εργασία:

Τσέτσου Αλεξάνδρα

**ΘΕΜΑ: « Η θεωρία της Μετασχηματίζουσας Μάθησης και η
υπόσταση του γυναικείου φύλου στην αξιοποίηση και διεργασία των
εμπειριών ως προς την ένταξη στο χώρο εργασίας »**

| ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ | | |
|----------------------------|----------------------------|--|
| Τσιμπουκλή Άννα | Επίκουρη καθηγήτρια | Επιβλέπουσα |
| Νάντια Τσώλη | Επίκουρη καθηγήτρια | Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής |
| Νίκος Αλεξόπουλος | Επίκουρος καθηγητής | Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής |

Αθήνα 2022

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|---|----|
| ΠΕΡΙΛΗΨΗ | 6 |
| Abstract | 8 |
| ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 10 |
| A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ | 12 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο : ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ | 12 |
| 1.1. Το πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων | 12 |
| 1.2. Βασικές έννοιες στην εκπαίδευση ενηλίκων..... | 14 |
| 1.3. Ενήλικος εκπαιδευόμενος και Ενηλικιότητα | 16 |
| 1.3.1. Η έννοια της Ενηλικιότητας | 16 |
| 1.3.2. Τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευομένων..... | 17 |
| 1.4. Κίνητρα και εμπόδια συμμετοχής στη μάθηση..... | 18 |
| 1.4.1. Κίνητρα και λόγοι συμμετοχής ενηλίκων στη μάθηση | 18 |
| 1.4.2. Εμπόδια συμμετοχής ενηλίκων στη μάθηση | 20 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο: JACK MEZIROW: Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΖΟΥΣΑΣ ΜΑΘΗΣΗΣ 22 | |
| 2.1. Jack Mezirow: Η απαρχή για τη διατύπωση της θεωρίας της Μετασχηματίζουσας Μάθησης | 22 |
| 2.2. Οι επιστημονικές επιδράσεις στη θεωρία του Jack Mezirow και οι αρχικές επιρροές..... | 23 |
| 2.3. Η έννοια του Μετασχηματισμού και της Μετασχηματιστικής διαδικασίας. | 24 |

| | | |
|--------|--|----|
| 2.4. | Βασικά σημεία στη θεωρία της Μετασχηματίζουσας Μάθησης | 25 |
| 2.4.1. | Περιοχές μάθησης κατά τον Mezirow | 25 |
| 2.4.2. | Πλαίσια αναφοράς και νοητικές συνήθειες | 27 |
| 2.4.3. | Οι παραδοχές και το αποπροσανατολιστικό δίλλημα..... | 28 |
| 2.4.4. | Η διεργασία της Μετασχηματίζουσας Μάθησης..... | 29 |
| 2.4.5. | Οι φάσεις της Μετασχηματιστικής διαδικασίας | 31 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο : ΤΑ ΜΕΣΑ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΤΗΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΖΟΥΣΑΣ
ΜΑΘΗΣΗΣ 33

| | | |
|--------|--|----|
| 3.1. | Κριτικός στοχασμός - Εννοιολογική προσέγγιση του Κριτικού στοχασμού | 33 |
| 3.1.1. | Το περιεχόμενο και του Κριτικού στοχασμού..... | 34 |
| 3.1.2. | Προϋποθέσεις του Κριτικού στοχασμού και τι προωθεί | 35 |
| 3.2. | Στοχαστικός διάλογος - Εννοιολογική προσέγγιση του Στοχαστικού διαλόγου | 37 |
| 3.2.1. | Προϋποθέσεις αποτελεσματικότητας και εμπόδια στην εφαρμογή του στοχαστικού διαλόγου | 38 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο : ΕΜΦΥΛΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ
ΕΞΕΛΙΚΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
 41 |

| | | |
|--------|--|----|
| 4.1. | Ο ρόλος των φύλων και τα στερεότυπα | 41 |
| 4.2. | Η εκπαίδευση της γυναίκας και οι φεμινιστικές προσεγγίσεις | 42 |
| 4.2.1. | Πρόσβαση των γυναικών στην εκπαιδευτική διαδικασία..... | 46 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο : Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ
48

| | | |
|------|---|----|
| 5.1. | Οι παραδοχές και οι κοινωνικές στρεβλώσεις των γυναικών : πως βλέπουν οι άλλοι τις γυναίκες και πως οι γυναίκες τον εαυτό τους | 48 |
|------|---|----|

| | | |
|------|---|-----|
| 5.2. | Ισορροπία ανάμεσα στα δύο φύλα | 50 |
| 5.3. | Σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας..... | 51 |
| B. | ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ..... | 54 |
| | ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο : Η ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ..... | 54 |
| 6.1. | Λόγοι επιλογής των μεθόδων έρευνας | 54 |
| 6.2. | Σκοπός και υποθέσεις της έρευνας..... | 55 |
| 6.3. | Ερωτηματολόγιο | 57 |
| 6.4. | Διαδικασία συλλογής δεδομένων..... | 58 |
| 6.5. | Έλεγχος της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας της έρευνας | 58 |
| 6.6. | Περιορισμοί της παρούσας μελέτης..... | 59 |
| 6.7. | Αποτελέσματα της έρευνας..... | 60 |
| 6.8. | Σύνοψη | 77 |
| | ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο: Η ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ | 81 |
| 7.1. | Η συνέντευξη ως εργαλείο συλλογής πρωτογενών δεδομένων | 81 |
| 7.2. | Συμμετέχουσες στην ποιοτική έρευνα | 82 |
| 7.3. | Διεξαγωγή της έρευνας | 82 |
| 7.4. | Ανάλυση δεδομένων | 82 |
| 7.5. | Περιορισμοί της παρούσας μελέτης..... | 84 |
| 7.6. | Αποτελέσματα ποιοτικής μελέτης..... | 84 |
| 7.7. | Σύνοψη αποτελεσμάτων ποιοτικής έρευνας | 99 |
| 7.8. | Συζήτηση..... | 101 |

| | |
|-------------------------------------|-----|
| 7.9. Συμπεράσματα – προτάσεις | 105 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ | 108 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ..... | 119 |

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα έρευνα με τίτλο «Η θεωρία της Μετασχηματίζουσας Μάθησης και η υπόσταση του γυναικείου φύλου στην αξιοποίηση και διεργασία των εμπειριών ως προς την ένταξη στο χώρο εργασίας» ασχολείται και εξετάζει τις νοητικές συνήθειες και τις παραδοχές των ενηλίκων αναφορικά με το ρόλο, τη θέση και την υπόσταση της γυναίκας στον χώρο εργασίας.

Συγκεκριμένα στο πρώτο μέρος της εργασίας αναφέρονται τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην εκπαίδευση ενηλίκων, τα εμπόδια και τα κίνητρα που αντιμετωπίζουν καθώς και με εκτενής περιγραφή και ανάλυση του πεδίου. Στη συνέχεια πραγματοποιείται εμβάθυνση στη θεωρία της Μετασχηματίζουσας Μάθησης, μίας από τις βασικές θεωρίες του πεδίου αυτού. Η συγκεκριμένη θεωρία βασίζεται στην εκπαίδευση των ενηλίκων μέσω του κριτικού στοχασμού επί των εμπειριών τους. Ουσιαστικά μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας ο ενήλικας εντοπίζει τις δυσλειτουργικές παραδοχές που έχει αποκτήσει κατά τη διάρκεια της ζωής του, μέσω της κοινωνικοποίησης του και οι οποίες στην μετέπειτα πορεία της ζωής του πλέον δεν τον αντιπροσωπεύουν, οπότε γίνεται προσπάθεια αποβολής ή μετασχηματισμού αυτών.

Στη συνέχεια η θεωρία αυτή στο σύνολο της εργασίας συναρτάται με τις λανθάνουσες αντιλήψεις και λανθάνουσες παραδοχές αναφορικά με το φύλο. Συγκεκριμένα η μελέτη διερευνά τις αντιλήψεις που έχουν οι ίδιες οι γυναίκες για την δική τους παρουσία και τον ρόλο τους στο χώρο εργασίας. Οι αντιλήψεις που έχουν οι ίδιες σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης τους σε ένα εργασιακό περιβάλλον, κατά πόσο αντιμετωπίζονται ως ισάξια και ισότιμα με τον άνδρα όντα αλλά και επαγγελματίες. Κατά πόσο το εργασιακό περιβάλλον λαμβάνει υπόψη τις προσωπικές τους ανάγκες και υποχρεώσεις που δεν σχετίζονται με την εργασία τους αλλά με την γενικότερη ζωή τους. Τέλος πόσο ασφαλείς αισθάνονται οι ίδιες σε έναν τέτοιο χώρο και ποιά ή πόσο συχνά είναι αυτά τα φαινόμενα που με την παρουσία τους μπορούν να αναταράξουν και να διακόψουν αυτή την ασφάλεια.

Με στόχο τη διερεύνηση των παραπάνω διεξήχθη ποσοτική έρευνα με τη χορήγηση ερωτηματολογίων σε εξήντα (60) γυναίκες οι οποίες ανήκουν σε διαφορετικές ηλικιακές ομάδες, επαγγέλματα, κοινωνική κατάσταση, καταγωγή κλπ.

Τα αποτελέσματα της μελέτης δείχνουν ότι οι γυναίκες νιώθουν πως αντιμετωπίζονται με διαφορετικό τρόπο απ' ότι οι άνδρες συνάδελφοι τους. Οι περισσότερες στο σύνολο τους, θεωρούν πως δεν μπορούν να είναι ο εαυτός τους στο επαγγελματικό τους περιβάλλον, ότι πρέπει να προσπαθούν περισσότερο να αποδείξουν την αξία, τις δυνατότητες και τις ικανότητες τους. Ταυτόχρονα βιώνουν αισθήματα φόβου και ανασφάλειας τα οποία σχετίζονται με περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης είτε με την οικογενειακή τους κατάσταση, όπως για παράδειγμα η πιθανότητα μίας εγκυμοσύνης. Με στόχο τη βαθύτερη διερεύνηση των ζητημάτων που αναδείχτηκαν από την ποσοτική μελέτη, διεξήχθη ποιοτική μελέτη με την διεξαγωγή έξι (6) συνεντεύξεων, στις οποίες συμμετείχαν γυναίκες οι οποίες άνηκαν σε διαφορετική ηλικιακή ομάδα, οικογενειακή κατάσταση, καταγωγή κλπ. Η μόνη διάκριση αναφέρονταν στην εργασιακή κατάσταση των συμμετεχόντων καθώς οι μισές ήταν εργαζόμενες και οι μισές άνεργες.

Λέξεις κλειδιά: Εκπαίδευση Ενηλίκων, Μετασχηματίζουσα Μάθηση, παραδοχές, στερεότυπα, έμφυλες διακρίσεις, σεξουαλική παρενόχληση.

Abstract

The present research entitled "Transformative Learning Theory and the Status of the Female Gender in the Utilization and Process of Experiences in Workplace Integration" deals with and examines the cognitive habits and assumptions of adults regarding the role, position and status of women in the workplace.

Specifically, the first part of the paper discusses the characteristics of participants in adult education, the barriers and motivations they face, as well as an extensive description and analysis of the field. Then an in-depth study of the theory of Transformative Learning, one of the main theories of this field, is carried out. This theory is based on educating adults through critical reflection on their experiences. Essentially, through the educational process, the adult identifies the dysfunctional assumptions that he has acquired during his life through socialization and which in the later course of his life no longer represent him, so an attempt is made to eliminate or transform them.

This theory in the whole work is then related to latent perceptions and latent assumptions regarding gender. Specifically, the study explores women's own perceptions of their own presence and role in the workplace. The perceptions they have about how they are treated in a work environment, whether they are treated as equal and equal to male beings and professionals. Whether the work environment takes into account their personal needs and responsibilities that are not related to their work but to their general life. Finally, how safe do they feel in such a place and what or how frequent are the phenomena that by their presence can disrupt and interrupt this security.

In order to investigate the above, a quantitative survey was conducted by administering questionnaires to sixty (60) women who belong to different age groups, occupations, social status, background, etc. The results of the study show that women feel that they are treated differently from their male counterparts. Most of them, as a whole, feel that they cannot be themselves in their professional environment, that they have to try harder to prove their worth, capabilities and abilities. At the same time they experience feelings of fear and insecurity related to incidents of sexual harassment or to their family situation, such as the possibility of pregnancy. In order

to further explore the issues highlighted by the quantitative study, a qualitative study was conducted by conducting six (6) interviews with women who belonged to different age groups, marital status, backgrounds, etc. The only distinction referred to the employment status of the participants as half of them were employed and half were unemployed.

Key words: Adult Education, Transformative Learning, assumptions, stereotypes, gender discrimination, sexual harassment.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία έχει ως αντικείμενο την Εκπαίδευση Ενηλίκων, τη θεωρία της Μετασχηματίζουσας Μάθησης και τον ρόλο της γυναίκας στο εργασιακό περιβάλλον. Συγκεκριμένα η έρευνα επικεντρώνεται στις αντιλήψεις των γυναικών καθώς και γενικότερα ολόκληρης της κοινωνίας σχετικά με την αντίληψη απέναντι στην ίδια τη γυναίκα ως οντότητα και πως μέσω του Μετασχηματισμού μπορούν να μεταβληθούν οι λανθάνουσες παραδοχές σχετικά με τις διαστρεβλωμένες αντιλήψεις και ιδέες έναντι των γυναικών.

Σκοπός της παρούσας εργασίας, αποτελεί η κατανόηση των διεργασιών μετασχηματισμού των παραδοχών των γυναικών, ως προς την ένταξη στο χώρο εργασίας, στη βάση της θεωρίας της Μετασχηματίζουσας Μάθησης του Jack Mezirow. Συγκεκριμένα πως το άτομο και ειδικότερα οι γυναίκες, σε συνάρτηση με τα στάδια της θεωρίας αυτής, αντιλαμβάνονται και αξιοποιούν τις εμπειρίες ως προς την επαγγελματική ένταξη και επαναξιολογούν προηγούμενες υποθέσεις πάνω στις οποίες βασίζουν τις γενικότερες πεποιθήσεις και αντιλήψεις τους. Ακόμη διερευνάται το θέμα της αξιοποίησης των εμπειριών και της διερεύνησης των παραδοχών από γυναίκες ενήλικες. Τα εσωτερικά και εξωτερικά εμπόδια τα οποία παρουσιάζονται στη διαδικασία επαγγελματικής ένταξης και ως ένα βαθμό δυσχεραίνουν την προσπάθεια επαναπροσδιορισμού των αντιλήψεων τους σε συνάρτηση με αυτά των ανδρών ενηλίκων.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας αναπτύσσεται το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας μέσα από πέντε κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο του θεωρητικού μέρους πραγματοποιείται μία εκτενής περιγραφή και ανάλυση του πεδίου της εκπαίδευσης ενηλίκων. Στη συνέχεια το δεύτερο κεφάλαιο εστιάζει σε μία από τις βασικές θεωρίες της Εκπαίδευσης Ενηλίκων, τη θεωρία της Μετασχηματίζουσας Μάθησης του Jack Mezirow. Στο επόμενο κεφάλαιο παρουσιάζονται εκτενώς τα μέσα επίτευξης του μετασχηματισμού των θεωρήσεων όπως αυτά αναπτύχθηκαν. Τα επόμενα δύο κεφάλαια μετατοπίζονται από την εκπαίδευση ενηλίκων στην εκπαίδευση των γυναικών. Συγκεκριμένα στο τέταρτο κεφάλαιο πραγματοποιείται μία μικρή ιστορική αναδρομή στα φεμινιστικά κινήματα και πως αυτά συνέβαλαν στην εκπαίδευση των γυναικών καθώς και την κατοχύρωση των νομικών τους δικαιωμάτων. Το πέμπτο

κεφάλαιο αναφέρεται και πάλι στο ρόλο της γυναίκας, σε σχέση περισσότερο με το σήμερα παρά το παρελθόν. Αναλύονται έννοιες όπως η σεξουαλική παρενόχληση, η ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή καθώς και η εικόνα και η αυτοεικόνα της γυναίκας μέσα στο κοινωνικό σύνολο.

Το δεύτερο μέρος της εργασίας αφορά το ερευνητικό μέρος. Έτσι στο έκτο κεφάλαιο περιγράφεται το ερευνητικό πλαίσιο της ποσοτικής έρευνας, παρουσιάζοντας το στόχο, τον σκοπό και τα ερευνητικά ερωτήματα της. Στο κεφάλαιο αυτό επίσης αναλύεται η μεθοδολογική προσέγγιση που υιοθετήθηκε ως προς τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας. Στη συνέχεια στο έβδομο και τελευταίο κεφάλαιο πραγματοποιείται ανάλυση του ποιοτικού μέρους της έρευνας. Η εργασία ολοκληρώνεται με την παρουσίαση των συμπερασμάτων και τη συνεκτίμηση των ευρημάτων της.

A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο : ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Στο παρόν κεφάλαιο, πραγματοποιείται μία εκτενής περιγραφή του πεδίου της Εκπαίδευσης Ενηλίκων, με στόχο την καλύτερη κατανόηση του, πότε και ποιούς σκοπούς εξυπηρετεί με την ύπαρξη του, ποιες είναι οι διάφορες θεωρίες οι οποίες αναπτύχθηκαν με σκοπό την βαθύτερη κατανόηση του αντικειμένου. Ακόμη παρουσιάζονται οι διάφοροι ορισμοί που συμπεριλαμβάνονται στο πεδίο, όπως η «Δια Βίου Μάθηση» ή η «εκπαίδευση» κλπ., έτσι ώστε να γίνει καλύτερη και ορθότερη διάκριση ανάμεσα στους όρους καθώς και να κατανοηθούν σε βάθος. Τέλος παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων, οι οποίοι συμμετέχουν στην εκπαιδευτική διαδικασία, όπως επίσης και τα κίνητρα ή ενδεχόμενα εμπόδια τα οποία ενδέχεται να παρουσιαστούν. Ακόμη για να καταστούν απόλυτα κατανοητά τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, παρουσιάζεται μία αναφορά ανάμεσα στους όρους του ενηλίκου και αυτού της ενηλικιότητας καθώς και οι διαφορές τους.

1.1. Το πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων

Κατά τα τέλη του 19^{ου} και στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, το πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων έκανε την εμφάνιση του αρχικά στις ΗΠΑ και στην Ευρώπη, ενώ στη συνέχεια επεκτάθηκε και σε άλλες χώρες. Η εκπαίδευση καθώς και η ανάπτυξη του μορφωτικού επιπέδου των κατώτερων κοινωνικών στρωμάτων αποτελούσε τον κυρίαρχο σκοπό της εκπαίδευσης. Ωστόσο σύντομα οι μορφές οι οποίες έλαβε συσχετιζόνταν με την ανάπτυξη κοινωνικών ικανοτήτων, με πολιτικά, πολιτιστικά και κοινωνικά θέματα. Από τις αρχές του '80 και μέσα στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης, το ανταγωνιστικό πλαίσιο εργασίας καθώς και αρκετοί οικονομικοί παράγοντες οδήγησαν την εκπαίδευση ενηλίκων να στραφεί κυρίως στην επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση των κατώτερων κοινωνικών τάξεων, ώστε να αντιμετωπιστεί ο κοινωνικός αποκλεισμός των ευπαθών ομάδων αυτών (Χαρακόπουλος & Τσιλιμένη, 2020).

Από τη δεκαετία του '60 θεμελιωτές της εκπαίδευσης αποπειράθηκαν να αναπτύξουν θεωρίες οι οποίες αποδεικνύουν τη διαφορά ανάμεσα στον τρόπο που μαθαίνουν οι ενήλικες σε σχέση με τον τρόπο που μαθαίνουν τα παιδιά. (Κόκκος, 2017). Ιδιαίτερα σημαντικοί στοχαστές όπως ο Jarvin, ο Knowles, ο Rogers, ο Freire και άλλοι, εργάστηκαν ώστε να κατανοηθούν και να αναδειχτούν οι ανάγκες της εκπαίδευσης ενηλίκων καθώς και η ιδιαιτερότητα της. Κατά το δεύτερο μισό του 20^{ου} αιώνα, βασικές θεωρίες όπως η Ανδραγωγική, η θεωρία της Αυτό-κατευθυνόμενης μάθησης καθώς και η θεωρία της Μετασχηματίζουσας μάθησης του Mezirow έκαναν την εμφάνιση τους. Ιδιαίτερης ακόμη σημασίας έχουν θεωρηθεί επιρροές που ασκήθηκαν από άλλα επιστημονικά πεδία κοινωνικών και ανθρωπιστικών επιστημών, τα οποία στόχευαν στην κατανόηση της μαθησιακής διεργασίας. Τέτοια παραδείγματα αποτελούν ο Skinner στον τομέα της ψυχολογίας καθώς και ο Dewey στον τομέα της φιλοσοφίας (Λιντζέρης, 2007).

Στον ελληνικό χώρο, το φαινόμενο του αναλφαβητισμού κυριαρχούσε κατά τα μέσα του 19^{ου} αιώνα. Τα πρώτα νυχτερινά σχολεία έκαναν την εμφάνιση τους κατά την περίοδο του Μεσοπολέμου, ενώ στη συνέχεια και με την είσοδο της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων άλλαξε κατεύθυνση με την δημιουργία προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης. Έως και σήμερα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και προσπάθειες εκπαίδευσης ενηλίκων σε κοινωνικοπολιτισμικό επίπεδο, παρέχονται από δημόσιους φορείς (Παπαϊκονόμου – Παπακωνσταντίνου, 2019).

Η εκπαίδευση ενηλίκων, όπως αναφέρει ο Goleman (2000) κρίνεται αναγκαία καθώς οι εκπαιδευόμενοι αποκτούν για αρχή γενικές δεξιότητες όπως να διαβάζουν, να γράφουν καθώς και να πραγματοποιούν μαθηματικούς υπολογισμούς. Επιπρόσθετα αποκτούν επικοινωνιακές δεξιότητες, δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων και δεξιότητες λήψης αποφάσεων. Αποκτούν δεξιότητες και ικανότητες οι οποίες σχετίζονται με την επαγγελματική τους κατάρτιση. Άλλες ακόμη σημαντικές δεξιότητες όπως είναι για παράδειγμα η αποδοχή, η διαχείριση, οι χειρισμοί διαφωνιών και διαπραγματεύσεων. Το άτομο καθίσταται οργανωτικό και προγραμματισμένο. Τέλος τα άτομα καλλιεργούν ηγετικές ικανότητες, και μαθαίνουν να ιεραρχούν ανάγκες και υποχρεώσεις ανάλογα με τη σπουδαιότητα και τη σημαντικότητα τους (Χαρακόπουλος & Τσίλιμνη, 2020).

1.2. Βασικές έννοιες στην εκπαίδευση ενηλίκων

Για μία ουσιαστικότερη κατανόηση του πεδίου της εκπαίδευσης ενηλίκων, κρίνεται σκόπιμη η παρουσίαση ενός ολοκληρωμένου ορισμού όπως αυτός ορίστηκε από την UNESCO κατά τις αρχές του 1970. Σύμφωνα λοιπόν με την UNESCO και όπως επισημαίνει και ο Rogers *«η εκπαίδευση ενηλίκων έχει διπλή προοπτική. Αυτή της πλήρους προσωπικής ανάπτυξης του ατόμου και της συμμετοχής του σε μία εναρμονισμένη και αυτοδύναμη κοινωνική, οικονομική και πολιτισμική ανάπτυξη»* (Παπαοικονόμου – Παπακωνσταντίνου, 2019).

Η UNESCO ουσιαστικά απορρίπτει την αντίληψη κατά την οποία η εκπαίδευση παρουσιάζεται ως ένα σημαντικό εργαλείο, το οποίο μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης νέων, επιφέρει μεγάλη οικονομική ανάπτυξη σε μία χώρα. Αντίθετα το κέντρο βάρους μετατοπίζεται στην έννοια της δια βίου εκπαίδευσης. Δίνεται δηλαδή έμφαση στη δια βίου διαδικασία εκπαίδευσης και μάθησης των ενηλίκων, με στόχο την αυτογνωσία και την ενεργή κοινωνική συμμετοχή του ίδιου του ατόμου στην τυπική και άτυπη εκπαίδευση (Γρίβας, 2021).

Δια βίου μάθηση: Με τον όρο «δια βίου μάθηση» να αποτελεί τον εννοιολογικά ευρύτερο, συγκριτικά με άλλους όπως είναι η κατάρτιση, η επιμόρφωση, η συνεχιζόμενη εκπαίδευση και άλλα, καθώς παρουσιάζει μία αδιάκοπη και απεριόριστη διαδικασία μάθησης. Περιλαμβάνει δύο βασικά είδη εκπαίδευσης, δηλαδή τόσο την τυπική όσο και την μη τυπική και καλύπτει ολόκληρη την πορεία της ζωής του ατόμου. Ακόμη περιλαμβάνει την άτυπη εκπαίδευση, η οποία πραγματοποιείται σε ένα μη οργανωμένο πλαίσιο εκπαίδευσης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου είτε με τη μορφή επαγγελματικών, κοινωνικών και πολιτιστικών δραστηριοτήτων είτε στα πλαίσια δραστηριοτήτων ελεύθερου χρόνου (Τσολάκου, 2020). Σε πολιτικά κείμενα η δια βίου μάθηση αναφέρεται σε δραστηριότητες, διαχωρισμένες από την υποχρεωτική εκπαίδευση ενώ συνδέεται με την ανάγκη μίας διαρκούς αναζήτησης και ανανέωσης των γνώσεων. Παράλληλα ως έννοια προωθεί μία δημοκρατική κοινωνία, προάγει την αξιοποίηση των δυνατοτήτων του ατόμου και εμπεριέχει την άρση των κοινωνικών ανισοτήτων (Τσιμπουκλή & Φίλιπς, 2010).

Τυπική και Μη τυπική εκπαίδευση: Με τον όρο «τυπική εκπαίδευση», ορίζεται η εκπαίδευση η οποία παρέχεται σε δομημένους φορείς του εκπαιδευτικού

συστήματος, όπως είναι τα τριτοβάθμια εκπαιδευτικά ιδρύματα ή τα σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας. Από την άλλη η «μη τυπική εκπαίδευση» παρέχεται σε ένα δομημένο εκπαιδευτικό πλαίσιο, το οποίο δεν συνδέεται με το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα και παρέχει τη δυνατότητα απόκτησης γνώσεων οι οποίες συνοδεύονται με την παροχή αναγνωρισμένων πιστοποιητικών. Τέτοιοι φορείς παρέχουν συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και γενική εκπαίδευση στους ενήλικες (Τσολάκου, 2020).

Εκπαίδευση και Κατάρτιση: Όσον αφορά τις έννοιες της «εκπαίδευσης» και της «κατάρτισης», αρκετοί θεωρητικοί υποστηρίζουν την ανάγκη διαχωρισμού τους και πιο συγκεκριμένα, η έννοια της κατάρτισης να ληφθεί ως υποδεέστερη από αυτήν της εκπαίδευσης. Αυτό συμβαίνει αφού η εκπαίδευση θεωρητικά παρουσιάζεται ως μεγαλύτερη σε εύρος και βάθος. Οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι λαμβάνουν τη δυνατότητα δράσης και σκέψης με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους καθώς και τη δυνατότητα των ελεύθερων επιλογών. Από την άλλη η κατάρτιση περιβάλεται από έναν περιορισμό ως προς τους στόχους. Κατευθύνει τους εκπαιδευομένους ως προς έναν συγκεκριμένο τρόπο εφαρμογής γνώσεων και δεξιοτήτων, τον οποίο θεωρεί σωστό (Τσιμπουκλή & Φίλιπς, 2008).

Εκπαίδευση και Μάθηση: Ένα ακόμη σημείο σύγχυσης φαίνεται να παρουσιάζεται ανάμεσα στις έννοιες της «εκπαίδευσης» και της «μάθησης». Πολλές φορές φαίνεται να υιοθετείται η έννοια της μάθησης, ενώ ουσιαστικά αυτό που εννοείται είναι η έννοια της εκπαίδευσης. Η εκπαίδευση πραγματοποιείται σε εξειδικευμένους φορείς, όπως για παράδειγμα τα σχολεία δεύτερης ευκαιρίας, και αναφέρεται στη σχεδιασμένη και οργανωμένη είτε γενική είτε επαγγελματική μάθηση. Ως μάθηση από την άλλη ορίζεται η διαδικασία κατά την οποία αποκτούνται οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι στάσεις, μέσω της καθημερινής εμπειρίας. Εκτός δηλαδή οργανωμένων εκπαιδευτικών μονάδων και δομών (Κόκκος, 2021). Η μάθηση και η ζωή των ανθρώπων συνδέεται με άμεσο τρόπο, έτσι ώστε η ύπαρξη του ενός να αποτελεί προϋπόθεση για την ύπαρξη του άλλου. Όπως αναφέρεται ιδιαίτερη έμφαση στην ιδιότητα της μάθησης δίνεται από τον Mezirow, *«ως διεργασία συνεχούς επανερμηνείας των εμπειριών, η οποία επιτρέπει στον άνθρωπο να κατανοεί πληρέστερα τα φαινόμενα, με αποτέλεσμα να συμμετέχει ενεργά στο κοινωνικό γίγνεσθαι»* (Παπαοικονόμου – Παπακωνσταντίνου, 2019).

1.3. Ενήλικος εκπαιδευόμενος και Ενηλικιότητα

1.3.1. Η έννοια της Ενηλικιότητας

Χρησιμοποιώντας τον όρο «ενήλικος» αντιλαμβανόμαστε μία σειρά εννοιών όπως για παράδειγμα η αναφορά σε κάποιο από τα στάδια του κύκλου της ζωής του ανθρώπου. Το άτομο πορεύεται πρώτα ως παιδί, στη συνέχεια ως έφηβος και τέλος ως ενήλικος. Από την άλλη ο όρος αυτός μπορεί να αναφέρεται στην κοινωνική κατάσταση του ατόμου, την αποδοχή και ενσωμάτωση του από την κοινωνία και το κοινωνικό σύνολο ενώ παράλληλα αποτελείται από ένα σύνολο ιδανικών και αξιών. Για τους περισσότερους ανθρώπους η έννοια ενήλικος συνδέεται άμεσα με την ηλικία, ωστόσο δεν υπάρχει συγκεκριμένη ηλικία η οποία να προσδιορίζει τον ενήλικο ακόμα και μέσα στην κοινωνία, ειδικότερα αν ληφθούν υπόψη νομικές και κοινωνικές ευθύνες οι οποίες ενεργοποιούνται σε διαφορετικά ηλικιακά επίπεδα. Στην πραγματικότητα παρουσιάζει ιδιαίτερη δυσκολία η διαδικασία του ορισμού της έννοιας του ενήλικου και του μη ενήλικου. Σύμφωνα με την UNESCO (1976) ενήλικα θεωρούνται τα άτομα όπως ορίζει η εκάστοτε κοινωνία σύμφωνα με την οποία ζουν. Τα άτομα αναγνωρίζουν και αναγνωρίζονται από τους άλλους ως τέτοια (Rogers, 1999).

Ο χώρος της αναπτυξιακής ψυχολογίας, μετά από έρευνες, έχει ορίσει μία διακριτή περίοδο μετά την εφηβεία η οποία ωστόσο δεν περιλαμβάνει όλα τα χαρακτηριστικά της ενηλικιότητας, εφόσον αυτή δεν προσδιορίζεται μονάχα από την ηλικία. Άτομα μεταξύ 18 έως 30 ετών τα οποία δεν βρίσκονται πλέον στην εφηβεία και κατέχουν πολιτικά και νομικά δικαιώματα, ωστόσο οι περισσότεροι από αυτούς ορίζονται ακόμη ως φοιτητές, δεν κατέχουν σταθερή εργασία και δεν έχουν δημιουργήσει δική τους οικογένεια (Ράικου & Φιλίππιδη, 2018).

Σύμφωνα με τον Rogers (1999) η κατάκτηση της κατάστασης της ενηλικιότητας αποτελεί το βασικό κριτήριο ώστε το άτομο να θεωρηθεί ενήλικο και η ενηλικιότητα σχετίζεται κατά τον ίδιο με τρία βασικά χαρακτηριστικά. Ως πρώτο χαρακτηριστικό ορίζεται η κατάσταση ωριμότητας. Επιπρόσθετα η αίσθηση προοπτικής και τέλος το χαρακτηριστικό της υπευθυνότητας. Εξάλλου ένα ενήλικο άτομο πέρα των προσωπικών του δικαιωμάτων οφείλει και την ανάληψη υποχρεώσεων (Γρίβας, 2021). Ο όρος δηλαδή της ενηλικιότητας χρησιμοποιείται με την έννοια της ολοκληρωμένης ανάπτυξης και βασική ιδέα πίσω από τον ενήλικο

είναι η έννοια της ωριμότητας. Η ωριμότητα δεν ορίζει μία κατάσταση, αλλά το ιδανικό που επιδιώκει το άτομο και ενδεχομένως να μην πραγματώνεται απόλυτα. Οι άλλες δύο έννοιες κατανοούνται περισσότερο σε συνάρτηση με την έννοια της παιδικότητας. Για παράδειγμα όταν ένας ενήλικος φέρεται σαν «παιδί», αντιδρά δηλαδή με τρόπο που δεν αρμόζει στην ηλικία του εφόσον η έννοια της υπευθυνότητας όπως είναι η ανάληψη ευθυνών για πράξεις, ενέργειες και αντιδράσεις αποτελεί ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά του. (Rogers, 1999).

Ως ενήλικος λοιπόν θεωρείται αυτός, ο οποίος είναι ηλικιακά αρκετά μεγάλος ώστε να θεωρηθεί υπεύθυνος για τις πράξεις του. Η κατανόηση διαφόρων ζητημάτων, η ικανότητα ορθολογικών επιλογών του ατόμου ως κοινωνικά υπεύθυνου και αυτοδύναμου φορέα δράσης, αποτελούν επίσης χαρακτηριστικά του. Η δράση προδιαθέτει την ικανότητα της αντίληψης και αυτού του είδους η μορφή κατανόησης, έχει ως προϋπόθεση την ικανότητα του ατόμου να αναστοχάζεται πάνω στις προσωπικές του παραδοχές και τις παραδοχές των άλλων. Να κατέχει την ικανότητα πλήρους και ελεύθερης συμμετοχής σε διάλογο ώστε να επαληθεύσει ή διαψεύσει τις πεποιθήσεις του και καταστεί ικανός να αναλάβει αποτελεσματική δράση ώστε να υλοποιήσει τις πεποιθήσεις του αυτές. Παρά το γεγονός του ότι οι έφηβοι είναι σε θέση να μάθουν να ασκούν κριτικό στοχασμό στις παραδοχές τρίτων, το να γίνει ένα άτομο κριτικά στοχαστικό σχετικά με τις προσωπικές του παραδοχές, αποτελεί χαρακτηριστικό των ενηλίκων, καθώς κατά τη διάρκεια της ενηλικιότητας αναπτύσσεται η στοχαστική κρίση, η διεργασία συμμετοχής σε διάλογο, η αξιολόγηση του λόγου και τέλος η κρίση αμφισβητούμενων πεποιθήσεων (Mezirow, 2007).

1.3.2. Τα χαρακτηριστικά των ενήλικων εκπαιδευομένων

Ως ενήλικος εκπαιδευόμενος ορίζεται οποιοσδήποτε ενήλικος συμμετέχει σε διαδικασίες τυπικής και άτυπης μάθησης, οι οποίες στοχεύουν στην απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων, την αξιολόγηση προσωπικών του στάσεων καθώς και την αλλαγή ή την κατάκτηση μίας νέας συμπεριφοράς. Σε αντίθεση με τα παιδιά οι ενήλικες στρέφονται στην εκπαίδευση με συγκεκριμένους στόχους οι οποίοι αφορούν είτε την επαγγελματική τους σταδιοδρομία είτε την κοινωνική τους ζωή (Τσιμπουκλή & Φίλλιπς, 2010).

Παρά το γεγονός ότι σε μία ομάδα ενήλικων εκπαιδευομένων παρατηρούνται διαφορές μεταξύ τους, προσδιορίζονται κάποια κοινά χαρακτηριστικά ανάμεσα τους. Αρχικά όλοι παρουσιάζουν μία τάση για αυτονομία καθώς και αυτοκαθορισμό. Όλοι τους ξεχωριστά επιθυμούν την παροχή δυνατοτήτων ελευθερίας επιλογών κατά τη διαδικασία της μάθησης. Ακόμη προσδοκούν να αντιμετωπίζονται ως υπεύθυνα και ώριμα άτομα τα οποία μπορούν να ασκούν κριτική ακόμη και στο περιεχόμενο της μαθησιακής διαδικασίας όταν αυτή δεν ανταποκρίνεται στις προσωπικές τους ανάγκες. Τέλος οι ενήλικες συμμετέχουν στη μαθησιακή διαδικασία με συγκεκριμένες προσδοκίες. Οι κυριότεροι από τους στόχους τους δύναται να είναι επαγγελματικοί, να σχετίζονται με την εκπλήρωση κοινωνικών ρόλων είτε με την προσωπική ανάπτυξη και την απόκτηση κύρους. Μέσα στη ραγδαία και συνεχή ανάπτυξη των πραγμάτων παρουσιάζεται η ανάγκη εμπλουτισμού των προσωπικών ενδιαφερόντων καθώς και η ανακάλυψη των προσωπικών πτυχών του εαυτού και της ζωής γενικότερα. Ωστόσο υπάρχουν και οι περιπτώσεις εκπαιδευομένων οι οποίοι συμμετέχουν στην εκπαιδευτική διαδικασία με αόριστους στόχους (Μπαλεστράβου, 2021).

Ο καθένας από τους εκπαιδευόμενους φέρει μαζί του ένα φορτίο εμπειριών και γνώσεων το οποίο ως έναν βαθμό συσχετίζεται με το διδακτικό αντικείμενο το οποίο επιθυμεί να εμπλακεί. Διαθέτουν ήδη εδραιωμένες προκαταλήψεις και στάσεις βασισμένες σε προηγούμενες εμπειρίες τους. Οι εμπειρίες αυτές χρησιμεύουν ώστε να αυτοπροσδιοριστούν και να δημιουργήσουν της προσωπικές τους αντιλήψεις σχετικά με την ταυτότητα τους. Όταν ο εκπαιδευτής αγνοεί την εκάστοτε εμπειρία, απορρίπτει εξ' ολοκλήρου το πρόσωπο και όχι απλώς την εμπειρία (Rogers, 1999).

1.4. Κίνητρα και εμπόδια συμμετοχής στη μάθηση

1.4.1. Κίνητρα και λόγοι συμμετοχής ενηλίκων στη μάθηση

Ένα θέμα το οποίο έχει απασχολήσει σημαντικά τη διεθνή έρευνα στα πλαίσια της εκπαίδευσης ενηλίκων, είναι τα κίνητρα καθώς και τα εμπόδια συμμετοχής στην εκπαιδευτική διαδικασία. Πολλές θεωρίες σχετικά με τον ορισμό της έννοιας των κινήτρων έχουν διατυπωθεί έως και σήμερα. Για παράδειγμα ο Jarvis (2005)

διατυπώνει δύο ορισμούς σχετικά με τον όρο «κίνητρο». Ο πρώτος ορισμός αναφέρεται «σε μία εσωτερική κατάσταση ή παρεμβατική διαδικασία που οδηγεί το άτομο να ενεργήσει με συγκεκριμένο τρόπο συνειδητά ή ασυνείδητα». Ο δεύτερος ορισμός ορίζει το κίνητρο ως «το λόγο δράσης με συγκεκριμένο τρόπο, είτε συνειδητά είτε ασυνείδητα» (Μπαλεστράβου, 2021). Ως κίνητρα λοιπόν ορίζονται οι δυνάμεις βάσει των οποίων το άτομο ωθείται και ενθαρρύνεται να ενδιαφερθεί για κάτι ή να προσπαθήσει να επιτύχει κάποιο σκοπό και στόχο. Τα κίνητρα εμφανίζονται από την πρώιμη ανάπτυξη του ατόμου και διαμορφώνονται σταδιακά δημιουργώντας ένα μόνιμο σύστημα το οποίο με την σειρά του οδηγεί το άτομο προς ένα συγκεκριμένο τρόπο δράσης (Τσιχτής & Σταυρόπουλος, 2019).

Η διάκριση των κινήτρων ορίζεται σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη αναφέρεται στα «εσωτερικά κίνητρα», τις δυνάμεις δηλαδή οι οποίες βρίσκονται στο εσωτερικό του κάθε ατόμου και τον οδηγούν στην δράση για την επίτευξη ενός έργου. Τέτοια κίνητρα μπορεί να είναι οι ορμές, οι ανάγκες, οι τάσεις, οι παρωθήσεις και οι παρακινήσεις. Από την άλλη ως «εξωτερικά κίνητρα» ορίζονται οι δυνάμεις που προέρχονται από το περιβάλλον του ανθρώπου και το οδηγούν εξίσου στην επιτέλεση ενός έργου ή στην επίδειξη μίας συγκεκριμένης συμπεριφοράς. Αυτές οι ενισχύσεις μπορεί να είναι είτε θετικές είτε αρνητικές. Στα εσωτερικά κίνητρα το άτομο δεν περιμένει κάποια ανταμοιβή, κατά την διαδικασία της δράσης σε αντίθεση με τα εξωτερικά κίνητρα όπου το άτομο επιδιώκει την αμοιβή (Τσιχτής & Σταυρόπουλος, 2019).

Σύμφωνα με μελέτες οι ενήλικες, χρειάζονται παραπάνω από έναν λόγους, ώστε να οδηγηθούν στη μαθησιακή διαδικασία. Η ανάγκη εφαρμογής άμεσα των γνώσεων ή των δεξιοτήτων που προσδοκούν να αποκτήσουν, αποτελεί για τους ίδιους κινήτήριο δύναμη. Ουσιαστικά υπάρχουν τρεις τρόποι που οδηγούν τους ενήλικες να εμπλακούν στην εκπαίδευση. Ο πρώτος λόγος σχετίζεται αυτούς, οι οποίοι εμπλέκονται στην μαθησιακή διαδικασία, με στόχο την απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων. Ο δεύτερος αναφέρεται στην συμμετοχή στην μαθησιακή διαδικασία είτε από περιέργεια είτε επειδή το αντικείμενο ορίζεται ως ιδιαίτερα σημαντικό για τους ίδιους. Τέλος ο τρίτος λόγος συμμετοχής σχετίζεται με την απόφαση του ενηλίκου να μάθει κάτι νέο κατά τη διάρκεια της ζωής του. Γενικότερα η ανάγκη ανταπόκρισης σε κοινωνικούς ρόλους, η ωφέλεια σε επαγγελματικό επίπεδο, η ανταπόκριση σε

προσδοκίες τρίτων, το γενικό καλό και τα γνωστικά ενδιαφέροντα αποτελούν κάποιους από τους λόγους που οδηγούν τα ενήλικα άτομα να στραφούν προς τη μαθησιακή διαδικασία (Τσιμπουκλή & Φίλλιπς, 2010).

1.4.2. Εμπόδια συμμετοχής ενηλίκων στη μάθηση

Πέρα από τα κίνητρα, τα οποία οδηγούν τον ενήλικο να στραφεί προς τη μάθηση, το άτομο συχνά έρχεται αντιμέτωπο με διάφορα εμπόδια τα οποία καθιστούν δύσκολη τη διαδικασία αυτή. Ως εμπόδιο δηλαδή ορίζεται οτιδήποτε μπορεί να δυσκολεύει την εμπλοκή του ατόμου στη μαθησιακή διαδικασία (Τσιχτής & Σταυρόπουλος, 2019).

Σε μία έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 1990 από την McGivney, όπου απομόνωσε ορισμένες κατηγορίες ενηλίκων που δεν εκπροσωπούνται επαρκώς από την εκπαίδευση, όπως είναι οι άνεργοι, οι γυναίκες με εξαρτώμενα παιδιά, οι εθνοτικές μειονότητες και οι ηλικιωμένοι, κατέγραψε μία σειρά παραγόντων που αποτρέπουν τις ομάδες αυτές από την συμμετοχή στην εκπαιδευτική διαδικασία. Ως τέτοιοι παράγοντες ορίζονται η έλλειψη χρόνου, η προηγούμενες αρνητικές επιδράσεις της σχολικής εμπειρίας, η έλλειψη είτε χρημάτων είτε αυτοπεποίθησης. Ακόμη οι εκπαιδευτικές εγκαταστάσεις μπορεί να απέχουν αρκετά, η απουσία μέριμνας για τα παιδιά κυρίως για τις γυναίκες με εξαρτώμενα παιδιά, η έλλειψη μέσων μεταφοράς καθώς και η απροθυμία των ενηλίκων, κυρίως γυναικών και ηλικιωμένων, να κυκλοφορούν το βράδυ (Jarvis, 2004).

Όπως προτείνει η Cross, τα εμπόδια τα οποία σχετίζονται με τους ενήλικες και την εμπλοκή τους στην εκπαιδευτική διαδικασία κατατάσσονται σε τρεις κατηγορίες. Αρχικά τα «καταστασιακά» εμπόδια, αυτά δηλαδή που αναφέρονται στην κατάσταση την οποία βιώνει ο ενήλικος σε κάποια περίοδο της ζωής του όπως για παράδειγμα η έλλειψη χρημάτων κλπ. Η επόμενη κατηγορία είναι τα «θεσμικά» εμπόδια. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν παράγοντες που αποθαρρύνουν τους ενήλικες να εμπλακούν στην μάθηση και σχετίζονται με τους οργανισμούς από τους οποίους προσφέρεται το εκάστοτε μάθημα. Ως τέτοια εμπόδια ορίζονται τα ωράρια βάσει των οποίων διεξάγεται το πρόγραμμα, οι τρόποι εισαγωγής σε αυτό και άλλα. Τέλος στην τελευταία κατηγορία ανήκουν τα «προδιαθετικά» εμπόδια. Στην κατηγορία αυτή

ανήκουν οι αντιλήψεις που έχουν οι ίδιοι οι ενήλικες απέναντι στην μάθηση. Ένα τέτοιο παράδειγμα μπορεί να είναι η άποψη ότι οι ηλικιωμένοι θεωρούν ότι είναι πολύ μεγάλοι ηλικιακά ώστε να εμπλακούν στη διαδικασία της μάθησης (Καραλής, 2013).

Γενικότερα το πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων δείχνει μία ιδιαίτερη ανάπτυξη τα τελευταία χρόνια λόγω των αυξημένων αναγκών που παρουσιάζονται στην κοινωνία. Παραπάνω παρατέθηκαν τα βασικά χαρακτηριστικά και οι έννοιες που διακρίνουν το πεδίο αυτό. Ακόμη εξετάστηκαν σε βάθος όροι και έννοιες οι οποίες απαρτίζουν το πεδίο. Παρουσιάστηκαν τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευομένων και συμμετεχόντων στην μαθησιακή διαδικασία καθώς επίσης και τα εκάστοτε εμπόδια που παρουσιάζονται ή τα κίνητρα που πιθανότατα τους οδηγούν να συμμετάσχουν στην διαδικασία αυτή. Τέλος διακρίνονται όροι όπως ενήλικος και ενηλικιότητα.

Η κατανόηση όλων αυτών των όρων και γενικότερα του πεδίου, κρίνονται αναγκαίες ώστε να εξεταστεί μετέπειτα σε βάθος η θεωρία της Μετασχηματίζουσας Μάθησης. Μίας από τις βασικές θεωρίες που εξηγούν και εμβαθύνουν στη διαδικασία μάθησης και εκπαίδευσης των ενηλίκων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο: JACK MEZIROW: Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΖΟΥΣΑΣ ΜΑΘΗΣΗΣ

Εφόσον προηγήθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο, η περιγραφή του πεδίου εκπαίδευσης ενηλίκων, ακολουθεί η παρουσίαση και εμβάθυνση σε μία από τις βασικότερες θεωρίες που ασχολήθηκαν με αυτό. Αυτή είναι η θεωρία της Μετασχηματίζουσας Μάθησης όπως αναπτύχθηκε από τον Jack Mezirow. Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζεται η απαρχή της διατύπωσης της θεωρίας καθώς και διάφορες θεωρητικές πηγές όπως ο Αμερικανός παιδαγωγός και φιλόσοφος Dewey, ο παιδαγωγός και εκπαιδευτής ενηλίκων Freire καθώς και ο Γερμανός φιλόσοφος Habermas, πάνω στις οποίες βασίστηκε ο Mezirow. Ακόμη παρουσιάζονται έννοιες όπως ο Μετασχηματισμός και η Μετασχηματιστική διαδικασία ενώ παράλληλα γίνεται αναφορά σε άλλες έννοιες που διέπουν την θεωρία όπως οι νοητικές συνήθειες, τα πλαίσια αναφοράς, οι παραδοχές, οι περιοχές μάθησης και το αποπροσανατολιστικό ζήτημα. Τέλος οι φάσεις της Μετασχηματιστικής διαδικασίας καθώς και η διεργασία του Μετασχηματισμού.

2.1. Jack Mezirow: Η απαρχή για τη διατύπωση της θεωρίας της Μετασχηματίζουσας Μάθησης

Από το 1960 και έπειτα, πολλοί θεωρητικοί και θεμελιωτές της εκπαίδευσης ενηλίκων αποπειράθηκαν να αναπτύξουν θεωρίες οι οποίες αποδεικνύουν τον τρόπο μάθησης των ενηλίκων. Ένας από αυτούς ήταν και ο Jack Mezirow ο οποίος κατά την δεκαετία του '70 και βασιζόμενος στις θεωρίες του Αμερικανού φιλοσόφου και παιδαγωγού Dewey, του παιδαγωγού και εκπαιδευτή ενηλίκων Paulo Freire και του Γερμανού φιλοσόφου Habermas, ανέπτυξε τη θεωρία της Μετασχηματίζουσας Μάθησης (Τσολακίδου, 2020). Χωρίς η θεωρία του να παραγνωρίζει την συνεισφορά των άλλων στοχαστών, το έργο του Mezirow αποτελεί την κεντρική θεωρία στην εκπαίδευση ενηλίκων τα τελευταία χρόνια καθώς έθεσε τα θεμέλια του τρόπου μάθησης των ενηλίκων κυρίως με τα βιβλία του (1991). Η θεωρία του ονομάστηκε (θεωρία Μετασχηματισμού) Transformation Theory (Κόκκος, 2017). Ο όρος Μετασχηματίζουσα Μάθηση, αναφέρεται στη διαδικασία βάση της οποίας ο ενήλικας δεν αποκτά κάποια νέα γνώση αλλά αλλάζει μέσα από το αντικείμενο το οποίο μαθαίνει. Μέσα στη διαδικασία αυτή λαμβάνουν χώρα και άλλες δράσεις όπως είναι η

αμφισβήτηση διαφόρων υποθέσεων, πεποιθήσεων και αξιών καθώς και η δυνατότητα υπολογισμού πολλών και διαφορετικών οπτικών πάνω σε ένα ζήτημα. Για τον ίδιο τον Mezirow η «μετασχηματιστική μάθηση» συντελείτε μέσα από την ανάκληση καθώς και την ανάλυση μίας εμπειρίας, ενώ συμπεριλαμβάνονται μέσα σε αυτή και άλλες διαδικασίες όπως η ανάκληση, η εκλογίκευση, ο συσχετισμός, η αναδιοργάνωση, η νοηματοδότηση και ο κριτικός στοχασμός (Ζαρίφης, 2014). Κατά τον ίδιο δεν δύναται κάθε είδος μάθησης να χαρακτηριστεί ως μετασχηματίζουσα. Έτσι ορίζει τέσσερα διαφορετικά είδη μάθησης, εκ των οποίων μόνο στα δύο από αυτά συντελείτε ο μετασχηματισμός μέσω του κριτικού στοχασμού (Χρήστου, 2020).

2.2. Οι επιστημονικές επιδράσεις στη θεωρία του Jack Mezirow και οι αρχικές επιρροές

Όπως αναφέρει και ο ίδιος ο Mezirow στο βιβλίο του, οι βασικές πηγές οι οποίες επηρέασαν σε μεγάλο βαθμό την εκπαιδευτική του θεωρία είναι: η έννοια του παραδείγματος του Thomas Kuhn, η έννοια της συνειδητοποίησης του Paulo Freire, το έργο του ψυχιάτρου Roger Gould, η Κριτική Θεωρία της Σχολής της Φρανκφούρτης που σχετίζεται με την κριτική σκέψη και τέλος το έργο το Γερμανού φιλοσόφου Jurgen Habermas (Λιντζέρης, 2007).

Ο Freire ως πρωτοστάτης στο βιβλίο του «Αγωγή του Καταπιεσμένου» θέτει για πρώτη φορά το ζήτημα του μετασχηματισμού και το συνδέει με την εκπαιδευτική διαδικασία οδηγώντας στη χειραφέτηση. Στην πορεία ο Mezirow επηρεασμένος από την ιδέα της κριτικής συνειδητοποίησης του Freire καθώς και τον τρόπο με τον οποίο η θεωρία αυτή δύναται να βοηθήσει τα άτομα να κατανοήσουν την κοινωνική τους θέση και κατάσταση και να δράσουν, τοποθετεί τα θεμέλια της θεωρίας της Μετασχηματίζουσας Μάθησης (Καγιαβή, 2016).

Όσον αφορά την κριτική θεωρία της σχολής της Φρανκφούρτης και κυρίως του Habermas, ο οποίος στάθηκε αφορμή ώστε να γίνει κατανοητή η ύπαρξη δύο κύριων περιοχών μάθησης με διαφορετικό σκοπό, μία διαφορετική λογική αναζήτησης, με διαφορετικά ορθολογιστικά κριτήρια καθώς και τρόπους με τους οποίους επαληθεύονται οι πεποιθήσεις (Mezirow, 2007).

Η θεωρία του Thomas Kuhn, διαδραμάτισε επίσης καταλυτικό ρόλο στον τρόπο σκέψης του Mezirow, αναφορικά με τις μεθόδους ανάλυσης, κατανόησης και παρέμβασης στον πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων. Βασικές έννοιες όπως αυτές του παραδείγματος, του πλαισίου αναφοράς και της αλλαγής οπτικής, μεταφέρθηκαν και χρησιμοποιήθηκαν από τον ίδιο προσπαθώντας να κατανοήσει την εξέλιξη διαφόρων θεωριών της εκπαίδευσης ενηλίκων καθώς να ασκήσει κριτική σε διάφορες άλλες προσεγγίσεις της ενήλικης μάθησης (Λιντζέρης, 2010).

Ακόμη αναγνωρισμένη είναι και η επιρροή που δέχτηκε ο Mezirow από το ρεύμα της «προοδευτικής εκπαίδευσης» με κύριο εκπρόσωπο τον John Dewey, έχοντας ως σημείο αναφοράς τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει η εμπειρία στη μάθηση. Η επίδραση που έχει δεχτεί από τον Dewey διαφαίνεται σε πολλά σημεία της θεωρίας της Μετασχηματίζουσας Μάθησης όπως για παράδειγμα τον ρόλο που κατέχει ο εκπαιδευτής ενηλίκων ως «διευκολυντής» καθώς και τη σημασία και σημαντικότητα του στοχασμού (Λιντζέρης, 2007).

Τέλος το έργο του Mezirow επηρεάστηκε από την νέα αντίληψη σχετικά με τον κριτικό στοχασμό από τους Glaser, Paul, Ennis, Norris και Fisher οι οποίοι αντιλήφθηκαν τον κριτικό στοχασμό με ένα τρόπο περισσότερο περιορισμένο συγκριτικά με αυτόν του Dewey. Το ενδιαφέρον τους στρέφεται κυρίως στην ποιότητα μίας κατάστασης όπου κυρίαρχο ρόλο κατέχει η τήρηση των κανόνων και των κριτηρίων του ορθού λόγου. Παράλληλα σημαντική ορίζεται και η επίδραση της θεωρίας του Bateson, μέσω της συστημικής προσέγγισης για τη μάθηση. Η θεωρία αυτή διακρίνει τη μαθησιακή διεργασία σε τρεις φάσεις. Κατά τις δύο πρώτες το άτομο διορθώνει τα λάθη του μέσω εναλλακτικών επιλογών είτε επιφέρει διορθωτικές αλλαγές στο σύνολο των διορθωτικών λύσεων, ενώ στην τρίτη φάση συντελείτε η διάρθρωση ενός νέου πλαισίου γνώσεων ή πεποιθήσεων που το άτομο αποδέχονταν αρχικά προς ένα διαφορετικό σύστημα (Τσολάκου, 2020).

2.3. Η έννοια του Μετασχηματισμού και της Μετασχηματιστικής διαδικασίας

Ο συλλογισμός πίσω από τη θεωρία της Μετασχηματίζουσας Μάθησης, όπως αυτή αναπτύχθηκε από τον Mezirow έγκειται στον τρόπο με τον οποίο το άτομο

ερμηνεύει την πραγματικότητα και καθορίζεται από το σύστημα αντιλήψεων που κατέχει ο καθένας, κάτι που έχει επιβληθεί κατά έναν τρόπο από το πολιτισμικό πλαίσιο το οποίο ο καθένας αποδέχεται άκριτα μέσω της κοινωνικοποίησης. Οι πεποιθήσεις, οι παραδοχές και οι αξίες που έχει αφομοιώσει το άτομο μπορεί να είναι λανθασμένες ή και διαστρεβλωμένες με αποτέλεσμα τη δυσλειτουργική ενσωμάτωση στην πραγματικότητα (Παπαοικονόμου – Παπακωνσταντίνου, 2019).

Ένας ορισμός όπως προτίθεται από τον ίδιο τον Mezirow, αναφέρεται στη διεργασία μετασχηματισμού δεδομένων πλαισίων αναφοράς, ώστε να γίνουν πιο περιεκτικά, διαφοροποιημένα, ικανά να ανταποκριθούν στην αλλαγή και στοχαστικά ώστε το άτομο να οδηγηθεί στη δημιουργία πεποιθήσεων και αντιλήψεων οι οποίες είναι περισσότερο αληθείς, ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα και δικαιολογούν την εκτέλεση ορισμένων πράξεων (Λιντζέρης, 2010). Το αντικείμενο δηλαδή το οποίο μετασχηματίζεται είναι οι νοητικές συνήθειες, οι προδιαθέσεις δηλαδή του ατόμου βάσει των οποίων ερμηνεύει την υπάρχουσα εμπειρία του και προσανατολίζει τη συμπεριφορά του καθώς και οι απόψεις του (Κόκκος, 2019).

Ο μετασχηματισμός ορίζεται ως μία διαδικασία με διάρκεια και συνεχή κίνηση και αναδιατυπώνει τα ήδη υπάρχοντα νοητικά σχήματα. Η Μετασχηματίζουσα Μάθηση έχει ως σημείο αναφοράς τον μετασχηματισμό ενός προβληματικού πλαισίου αναφοράς, με σκοπό να το καταστήσει περισσότερο αξιόπιστο κατά την ενήλικη ζωή (Mezirow, 2007). Το άτομο δηλαδή δεν αποκτά κάποια νέα γνώση, στην πραγματικότητα μετασχηματίζεται μέσα από το αντικείμενο το οποίο μαθαίνει. Αμφισβητεί υποθέσεις και αξίες και συνυπολογίζει τις διαφορές μεταξύ τους οπτικές πάνω σε ένα ζήτημα (Ζαρίφης, 2014).

2.4. Βασικά σημεία στη θεωρία της Μετασχηματίζουσας Μάθησης

2.4.1. Περιοχές μάθησης κατά τον Mezirow

Ο Habermas βοήθησε ώστε να γίνει κατανοητή η ύπαρξη δύο κύριων περιοχών μάθησης. Δύο είδη με διαφορετικό σκοπό η καθεμία, διαφορετική λογική αναζήτησης, διαφορετικά κριτήρια ορθολογισμού και τέλος διαφορετικούς τρόπους επαλήθευσης των πεποιθήσεων. Ως μία περιοχή όρισε την «εργαλειακή μάθηση» όπου στόχος της είναι να ελέγξει και να χειραγωγήσει το περιβάλλον ή τους ανθρώπους, όπως

συμβαίνει σε περιπτώσεις επίλυσης προβλημάτων, στοχεύοντας στην βελτίωση της απόδοσης. Η άλλη περιοχή αναφέρεται στην «επικοινωνιακή μάθηση», με στόχο να κατανοηθούν αυτά που οι άλλοι επικοινωνούν μαζί. Στην δεύτερη αυτή περιοχή περιλαμβάνονται συχνά τα συναισθήματα, οι προθέσεις, οι αξίες και τα ηθικά ζητήματα (Mezirow, 2007). Όταν ο διάλογος συντελείτε μέσα σε ένα πλαίσιο κατάλληλων συνθηκών, χωρίς να ενυπάρχουν διαστρεβλώσεις ή εμπόδια και μπορεί να οδηγήσει στην εδραίωση της εγκυρότητας μίας πεποίθησης ή ενός επιχειρήματος. Με τον τρόπο αυτό οδηγείται σε μία βαθύτερη κατανόηση και συμφωνία. Και οι δύο μορφές μάθησης κατά τον Mezirow, μπορούν να οδηγήσουν στον μετασχηματισμό οπτικής με στόχο τη χειραφέτηση και το περιεχόμενο (Κορωναίου, 2009).

Εκτός των πεδίων μάθησης, ο Mezirow αποδίδει ιδιαίτερη βαρύτητα και στη σημασία που διαδραματίζει η ύπαρξη του εκάστοτε πλαισίου. Έτσι ορίζει πέντε βασικά πλαίσια τα οποία αλληλεπιδρούν με τον ενήλικο εκπαιδευόμενο κατά τη διαδικασία της μάθησης.

- Αρχικά το πλαίσιο αναφοράς μέσα στο οποίο έχει βρίσκεται η μάθηση.
- Οι συνθήκες επικοινωνίας δηλαδή η γνώση χρήσης της γλώσσας, η χρήση ενός κοινού κώδικα στη χρήση εννοιών, η ταξινόμηση των ερμηνευτικών στοιχείων και άλλα.
- Ακόμη η γραμμή της δράσης η οποία σχετίζεται με πραγματοποίηση του αρχικού σκοπού και την πραγματοποίηση των προδιαθέσεων του εκπαιδευομένου.
- Η εικόνα του εκπαιδευομένου για τον ίδιο του τον εαυτό, δηλαδή το πώς αισθάνεται ο εκπαιδευόμενος για την κατάσταση, τον τρόπο με τον οποίο την αντιλαμβάνεται.
- Τέλος διάφορες εξωτερικές συνθήκες βάσει των οποίων ο εκπαιδευόμενος οδηγήθηκε στην εκάστοτε ερμηνεία που έχει αποτυπωθεί στη μνήμη του (Χασίδου, 2009).

2.4.2. Πλαίσια αναφοράς και νοητικές συνήθειες

Για να κατανοήσουμε όμως ακόμη καλύτερα την έννοια του μετασχηματισμού όπως αυτή ορίζεται, θεωρείται αναγκαίο να ασχοληθούμε και με κάποιες ακόμη έννοιες, οι οποίες καταστούν σαφέστερη τη διαδικασία αυτή. Όπως προαναφέρθηκε παραπάνω ο μετασχηματισμός αναφέρεται στην διεργασία μετασχηματισμού δεδομένων πλαισίων αναφοράς. Με την έννοια του πλαισίου αναφοράς (frame of reference) εννοούνται οι διαφορετικές από άτομο σε άτομο, προσωπικές οπτικές βάσεις των οποίων το άτομο αντιλαμβάνεται την πραγματικότητα. Η δόμηση του πλαισίου αναφοράς πραγματοποιείται κατά την παιδική ηλικία και την εφηβική μέσω της ένταξης του ατόμου στο κοινωνικό και πολιτισμικό του περιβάλλον (Καγιαβή, 2016). Μέσα στο πλαίσιο αναφοράς περιλαμβάνονται γνωστικές λειτουργίες οι οποίες ενέχουν διαστάσεις οι οποίες επιδρούν στο άτομο. Το πλαίσιο αναφοράς δρα με επιλεκτικό τρόπο ενώ παράλληλα διαμορφώνει και οριοθετεί τις αντιληπτικές, γνωστικές και αισθητικές λειτουργίες καθώς και τις διαθέσεις. Το πλαίσιο αναφοράς αποτελεί το αποτέλεσμα των τρόπων με τους οποίους το άτομο ερμηνεύει την εμπειρία. Το άτομο μπορεί να έχει επίγνωση του πλαισίου αυτού, μπορεί και όχι. Πολλές από τις πεποιθήσεις που έχει το άτομο για τον εαυτό του αλλά και τον κόσμο, είναι αποτέλεσμα των εμπειριών οι οποίες έχουν επιδράει επαναλαμβανόμενα κατά τη διάρκεια της ζωής του ασυνείδητα (Mezirow, 2007). Μέσα στο πλαίσιο αναφοράς περιλαμβάνονται γνωστικά, βουλευτικά καθώς και συναισθηματικά χαρακτηριστικά. Περιλαμβάνεται επίσης η δομή του πολιτισμού καθώς και της γλώσσας μέσω της οποίας συγκροτείται το νόημα των πραγμάτων, δίνοντας έτσι συνοχή και σημασία στην εμπειρία του ενήλικου (Λιντζέρης, 2010).

Η σύνθεση του πλαισίου αναφοράς αποτελείται από δύο διαστάσεις: τις νοητικές συνήθειες (habits of mind) και τις απόψεις (points of view). Ως νοητικές συνήθειες ορίζονται οι προδιαθέσεις του ατόμου οι οποίες καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο ερμηνεύει την πραγματικότητα καθώς επίσης προσανατολίζει και τη συμπεριφορά του (Κόκκος, 2019). Ο Mezirow προτείνει έξι είδη νοητικών συνηθειών. Αρχικά τις

- Κοινωνιογλωσσολογικές συνήθειες όπως για παράδειγμα οι πολιτισμικοί κανόνες, τα έθιμα, τα ήθη κλπ.
- Ηθικές, δηλαδή οι ηθικές νόρμες και η συνείδηση.
- Επιστημολογικές συνήθειες όπως τα μαθησιακά πρότυπα.

- Φιλοσοφικές συνήθειες.
- Ψυχολογικές.
- Αισθητικές συνήθειες, όπως είναι τα γούστα ή οι αξίες.

Μέσα στις νοητικές συνήθειες μπορεί να περιλαμβάνονται συντηρητικοί αλλά και προοδευτικοί προσανατολισμοί ο τρόπος για παράδειγμα με τον οποίο το άτομο μπορεί να προσεγγίσει το άγνωστο (Mezirow, 2007).

Μία νοητική συνήθεια μπορεί να εκφραστεί ως άποψη. Σύμφωνα με τον Mezirow μία άποψη αποτελείται από «*συστάδες νοηματικών σχημάτων – σύνολα από άμεσες και συγκεκριμένες προσδοκίες, πεποιθήσεις, αισθήματα, συμπεριφορές και κρίσεις – που σιωπηρά κατευθύνουν και διαμορφώνουν μια συγκεκριμένη ερμηνεία και καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο κατηγοριοποιούμε τα αντικείμενα και ερμηνεύουμε την αιτιότητα*» (Mezirow, 2007). Όταν το πλαίσιο αναφοράς είναι αξιόπιστο συντελείται η παραγωγή ερμηνειών και απόψεων αιτιολογημένων και αληθινών σε σχέση με άλλες οι οποίες υποστηρίζονται από λιγότερο αξιόπιστα πλαίσια αναφοράς. Η διεργασία κατά την οποία μεταβάλλεται και αλλάζει ο τρόπος σκέψης ορίζεται ως «*μετασχηματισμός οπτικής*» (Ράικου, 2013).

2.4.3. Οι παραδοχές και το αποπροσανατολιστικό δίλλημα

Όλοι οι άνθρωποι από την πρώτη στιγμή της ζωής τους, μεγαλώνουν σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό περιβάλλον και μία συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Με τον ασυνείδητο αυτόν τρόπο, γίνονται αποδέκτες μίας εκάστοτε κουλτούρας, φιλοσοφίας και γενικότερης ιδεολογίας. Κατά τη διάρκεια της παιδικής τους ηλικίας, διαμορφώνουν τον χαρακτήρα και την συμπεριφορά τους ανάλογα με τα πρότυπα και τις αντιλήψεις βάσει της κοινωνίας της οποίας ζουν. Όλες οι πεποιθήσεις και αντιλήψεις αυτές, οι οποίες έχουν αναπαραχθεί από την γέννηση του κάθε ατόμου, ονομάζονται από τον Mezirow ως «*παραδοχές*» (Γιωτόπουλος, 2016). Η διάκριση των παραδοχών, όπως αυτές ενυπάρχουν σε όλα τα άτομα από την στιγμή της γέννησης τους, διακρίνονται σε πέντε κατηγορίες: τις επιστημολογικές, τις ηθικές, τις πολιτικές, τις κοινωνικό – ιδεολογικές και τις φιλοσοφικές. Η ερμηνεία της πραγματικότητας για τους ενήλικες πραγματοποιείται βάση των παραδοχών τους και ορισμένες από αυτές

μπορεί να χαρακτηριστούν ως εσφαλμένες ή δυσλειτουργικές (Τσιμπουκλή & Φίλιπς, 2010).

Ο Mezirow, αναφερόμενος στην επιρροή που του έχει ασκηθεί από τον Gould, φαίνεται να αποδέχεται τη διάκριση που ορίζει ο δεύτερος σε δύο συγκεκριμένα είδη ψυχολογικών παραδοχών. Το πρώτο είδος αναφέρεται σε συναισθήματα τα οποία προκύπτουν από εσωτερικές πολιτισμικές παραδοχές. Τέτοιες παραδοχές μπορεί να σχετίζονται με τα στερεότυπα, τον ρόλο των φύλων, τα οποία να οδηγούν στην πρόκληση έντονων συναισθημάτων. Το δεύτερο είδος αναφέρεται σε ανεπίλυτα διλήμματα της παιδικής ηλικίας τα οποία πρέπει από ασυνείδητα να γίνουν συνειδητά ώστε να καταστεί δυνατός ο μετασχηματισμός οπτικής και οι ενήλικες να καταστούν ικανοί να αντιμετωπίσουν τα διάφορα υπαρξιακά διλήμματα της ζωής τους. Και στις δύο περιπτώσεις φαίνεται πως ο Mezirow αποδέχεται και υιοθετεί την αντίληψη πως τα καταπιεσμένα συναισθήματα του ατόμου, μπορεί να τον οδηγήσουν σε ματαίωση, νευρώσεις και απάθεια (Κόκκος, 2020).

Οι θεωρήσεις αυτές ή παραδοχές όπως προαναφέρθηκε μετασχηματίζονται όταν δεν βρίσκονται σε αρμονία με τις πρώιμες εμπειρίες του ατόμου. Το άτομο έρχεται αντιμέτωπο με ένα αποπροσανατολιστικό ζήτημα, το οποίο προκαλεί μία περίοδο κρίσης κατά διάρκεια της ζωής του ατόμου. Κατά την κατάσταση αυτή, η ατομική κατασκευή της πραγματικότητας μετασχηματίζεται, εφόσον το άτομο αναστοχαστεί πάνω στην ίδια την εμπειρία καθώς και την οργάνωση νέων στρατηγικών ζωής που προκύπτουν από την αξιολόγηση της υπάρχουσας κατάστασης (Jarvis, 2004).

2.4.4. Η διεργασία της Μετασχηματίζουσας Μάθησης

Το άτομο έρχεται αντιμέτωπο με αρκετά εμπόδια κατά τη διεργασία του μετασχηματισμού, καθώς με τον τρόπο αυτό γίνεται η μετάβαση από την ανωριμότητα στην ωριμότητα. Η ωριμότητα θεωρείται μία επικίνδυνη διαδικασία αφού οι παιδικές φαντασιώσεις και οι εμμονές καταρρίπτονται από τις πρώτες φάσεις της ενήλικης ζωής με αποτέλεσμα να προκαλούν ματαίωση και άγχος (Κόκκος, 2020).

Το σύστημα των αντιλήψεων το άτομο δομείται κατά την παιδική ηλικία και συντελείται χωρίς ορθολογική αξιολόγηση των αντιλήψεων που αναπτύσσονται. Μετέπειτα και κατά τη φάση της ενηλικίωσης, έγκειται η ανάγκη κατανόησης της σημασίας των βιωμάτων αυτών ώστε να αποδοθεί νόημα στη ζωή του ατόμου. Τις περισσότερες φορές οι εμπειρίες δύναται να ερμηνευτούν επαρκώς βάσει θεωρήσεων που ήδη προϋπάρχουν, ωστόσο ορισμένες νέες εμπειρίες δεν μπορούν να εξηγηθούν ή να αντιμετωπιστούν μέσω της προηγούμενης γνώσης και η νέα εμπειρία βρίσκεται σε αντίθετη θέση με τις προηγούμενες. Κατά τον τρόπο αυτό προκαλείται αναταραχή στο ψυχολογικό, κοινωνικό και πολιτισμικό πλαίσιο και οδηγεί στη δημιουργία δυσλειτουργικών καταστάσεων (Λιντζέρης, 2010).

Μέσω της Μετασχηματίζουσας Μάθησης το άτομο αποκτά κριτική ετοιμότητα απέναντι στον τρόπο με τον οποίο βλέπει και ερμηνεύει την πραγματικότητα, τη φιλοσοφία του και τη γενικότερη ζωή του. Συλλαμβάνει, αισθάνεται και κατανοεί τον κόσμο μέσω αυτής της προσωπικής του προσέγγισης. Μεταβάλλει την οπτική με την οποία μετέφραζε την πραγματικότητα και καταλήγει σε επιλογές και πράξεις που ορίζονται ως δράση. Τα ερμηνευτικά σχήματα βάσει των οποίων προσέγγιζε την πραγματικότητα βασίζονται σε αντιληπτικές δομές. Ως αντιληπτικές δομές ορίζονται ως οι τρόποι με τους οποίους το άτομο συγκεντρώνει τις εμπειρίες του και ταυτίζεται μαζί τους. Σύμφωνα με τον P. Bourdieu το σύστημα αντιλήψεων του ατόμου είναι απόλυτα χαραγμένο στην προσωπικότητα του ατόμου, με αποτέλεσμα να ορίζεται ως «δεύτερη φύση» (habitus) και το άτομο να δρα χωρίς να το συνειδητοποιεί. Μέσα στο αντιληπτικό αυτό σύστημα πολύ συχνά περιέχονται διαστρεβλωμένες πεποιθήσεις και αντιλήψεις. Οι δομές αυτές αλλάζουν όταν το άτομο προσθέτει άλλα ερμηνευτικά σχήματα σε αυτά που ήδη ενυπάρχουν ή τα μεταβάλλει. Κατά τον τρόπο αυτό, αφού αναδιαμορφώσει και αμφισβητήσει τις παραδοχές του, αλλάζει και τον τρόπο δράσης του (Χασίδου, 2009). Η διεργασία δηλαδή της Μετασχηματίζουσας Μάθησης περιγράφεται ως το αποτέλεσμα μίας κρίσης που προέκυψε μέσω ενός εκάστοτε αποπροσανατολιστικού διλήμματος, με το οποίο ο ενήλικος βρέθηκε αντιμέτωπος (Τσιμπουκλή & Φίλλιπς, 2010).

2.4.5. Οι φάσεις της Μετασχηματιστικής διαδικασίας

Η διεργασία του μετασχηματισμού θεωρείται μεγάλης σημασίας για τους ενήλικους, καθώς τους απεγκλωβίζει από διάφορα αποπροσανατολιστικά διλλήματα με τα οποία έρχονται αντιμέτωποι και προκύπτουν είτε από εξωτερικές συνθήκες είτε από τις ερμηνείες κοινωνικών ρόλων, οι οποίες έχουν επιβληθεί από κυρίαρχες ιδεολογίες (Χασίδου, 2009). Ο Mezirow επεξεργαζόμενος την θεωρία του καταλήγει στη διεξαγωγή σταδίων βάσει των οποίων διεξάγεται ο μετασχηματισμός του ατόμου.

Οι σημαντικότεροι τόσο προσωπικά όσο και συναισθηματικά μετασχηματισμοί περιέχουν την κριτική των προηγούμενων παρελθοντικών παραδοχών, οι οποίοι δεν έχουν εξεταστεί και αφορούν τον ίδιο τον ενήλικο. Κατά τον τρόπο αυτό ορίζει δέκα φάσεις σύμφωνα με τις οποίες πραγματοποιείται ο μετασχηματισμός:

- Στην πρώτη φάση της διαδικασίας αυτής το άτομο έρχεται αντιμέτωπο με ένα αποπροσανατολιστικό δίλλημα.
- Στη συνέχεια το άτομο καλείται να εξετάσει τα συναισθήματά του. Τέτοια συναισθήματα μπορεί να είναι η οργή, ο φόβος, η ενοχή, η ντροπή και άλλα.
- Κατά την τρίτη φάση πραγματοποιείται η κριτική αξιολόγηση των παραδοχών του ατόμου.
- Στην τέταρτη φάση το άτομο αντιλαμβάνεται την αιτία που προκάλεσε την δυσαρέσκεια του και προσπαθεί να μοιραστεί με άλλους τη διεργασία του μετασχηματισμού.
- Στην πέμπτη φάση ο ενήλικος διερευνά τις δυνατότητες και τις επιλογές του ως προς την ανάληψη νέων ρόλων, σχέσεων καθώς και δράσεων.
- Στην έκτη φάση το άτομο σχεδιάζει και διαμορφώνει ένα νέο σχέδιο δράσης.
- Στην έβδομη φάση πραγματοποιείται η απόκτηση των νέων γνώσεων και των δεξιοτήτων ως προς την υλοποίηση του νέου σχεδίου.
- Στην όγδοη φάση το άτομο δοκιμάζει τους νέους του ρόλους.
- Στην ένατη φάση η αυτοπεποίθηση του ενήλικου αυξάνεται, με αποτέλεσμα να γίνεται ικανό να πραγματώσει τους νέους ρόλους καθώς και τις νέες σχέσεις που έχει αποφασίσει.

- Στη δέκατη και τελευταία φάση επανεντάσσεται στη ζωή σύμφωνα με τις νέες διαμορφωμένες συνθήκες τις οποίες και έχει επιλέξει (Mezirow, 2007).

Κατά τον Mezirow, ο μετασχηματισμός στο αντιληπτικό σύστημα του ατόμου, επιτυγχάνεται μόνο μέσω της μάθησης και εφόσον αυτή εμπεριέχει κριτικό στοχασμό. Η ιδιαιτερότητα στο συλλογισμό αυτόν έγκειται στο γεγονός ότι η έννοια της μάθησης ξεκινά από διαπιστώσεις οι οποίες είναι άμεσα συνδεδεμένες με την αναπτυξιακή πορεία του ατόμου, ξεκινούν δηλαδή από την παιδική ηλικία και φτάνουν ως την ενήλικη ζωή (Καγιαβή, 2016).

Γενικότερα η θεωρία της Μετασχηματίζουσας Μάθησης, αποτελεί μία από τις σημαντικότερες θεωρίες αναφορικά με το πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων. Παραπάνω έγινε αναφορά στις βασικές επιρροές σύμφωνα με τις οποίες ο Mezirow ανέπτυξε την παραπάνω θεωρία, η απαρχή της θεωρίας του καθώς και οι βασικές έννοιες όπως ο μετασχηματισμός. Ακόμη έγινε αναφορά σε έννοιες όπως το πλαίσιο αναφοράς και οι νοητικές συνήθειες, οι παραδοχές και το αποπροσανατολιστικό δίλλημα. Τέλος η διεργασία και οι φάσεις της μετασχηματιστικής διαδικασίας.

Όλα αυτά κρίνονται απαραίτητα, ώστε να κατανοηθούν απόλυτα τα μέσα της μετασχηματιστικής διαδικασίας και μάθησης, που ακολουθούν στο επόμενο κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο :ΤΑ ΜΕΣΑ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΤΗΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΖΟΥΣΑΣ ΜΑΘΗΣΗΣ

Για να κατανοηθεί απόλυτα είναι έννοια του σχηματισμού και πως αυτός πραγματοποιείται είναι ορθό να δοθεί ιδιαίτερη σημασία στα μέσα τα οποία χρησιμοποιούνται για την επίτευξη του. Κατά αυτό τον τρόπο παρατίθενται παρακάτω η έννοιες των δύο αυτών βασικών μέσων, το κριτικού στοχασμού και του στοχαστικού διαλόγου. Παρουσιάζεται μία επισκόπηση και εννοιολογική προσέγγιση των όρων αυτών, όπως αυτά αναπτύχθηκαν κατά τον Mezirow, όπως επίσης το περιεχόμενο τους, τι προωθούν, οι προϋποθέσεις που κρίνονται απαραίτητες και τέλος τα εμπόδια που ενυπάρχουν κατά τη διαδικασία εφαρμογής τους.

3.1. Κριτικός στοχασμός - Εννοιολογική προσέγγιση του Κριτικού στοχασμού

Ένα από τα βασικά συστατικά στοιχεία στη θεωρία του Mezirow είναι τα μέσα, μέσω των οποίων συντελείται και επιτυγχάνεται ο μετασχηματισμός. Τα μέσα αυτά είναι: ο Κριτικός στοχασμός και ο Στοχαστικός διάλογος. Τέτοιες έννοιες όπως ο κριτικός στοχασμός όσο και η διαλεκτική ως μέθοδοι, είναι γνωστά από τα πρώιμα ήδη χρόνια από αρχαίους Έλληνες φιλοσόφους όπως ο Σωκράτης, ο Αριστοτέλης και ο Πλάτωνας (Τσολάκου, 2020).

Ο Jack Mezirow μεταφέροντας την προβληματική της σχολής της Φρανκφούρτης καθώς και τις απόψεις του Habermas στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων, έθεσε τον κριτικό στοχασμό ως κεντρικό άξονα στη θεωρία της Μετασχηματίζουσας Μάθησης την οποία και ανέπτυξε. Ως κριτικό στοχασμό όρισε την εις βάθος διεργασία μέσω της οποίας επανεξετάζονται οι αντιλήψεις και οι αξίες, βάσει των οποίων ο ενήλικος αντιλαμβάνεται την πραγματικότητα και δρα (Καγιαβή, 2016). Ως κεντρική δηλαδή λειτουργία του κριτικού στοχασμού, που τον διαφοροποιεί και από τον απλό στοχασμό, θεωρείται η αξιολόγηση αυτών που το άτομο ήδη γνωρίζει. Και αυτό γιατί όταν το άτομο στοχάζεται δεν σημαίνει ότι απαραίτητα αξιολογεί αυτό που σκέφτεται. Όσον αφορά την επίλυση προβλημάτων, ο κριτικός στοχασμός επικεντρώνεται κυρίως στο περιεχόμενο είτε στις διαδικασίες και τις μεθόδους είτε στους αρχικούς συλλογισμούς. Όταν η διεργασία αφορά τους αρχικούς

συλλογισμούς, η κριτική αναθεώρηση των στρεβλωμένων πρότερων υποθέσεων – νοητικών συνηθειών, αποτελεί συνέπεια του κριτικού στοχασμού. Κατά τον τρόπο αυτό ο κριτικός στοχασμός πάνω σε οποιουδήποτε αρχικούς συλλογισμούς, μπορεί να οδηγήσει σε μετασχηματισμό και να έχει ως αποτέλεσμα τον μετασχηματισμό της ίδιας της εμπειρίας, η οποία και χρειάζεται να ερμηνευτεί. Ωστόσο, το ενδεχόμενο να μην καταφέρει ο ενήλικος να οδηγηθεί στα αποτελέσματα που προσδοκεί είναι πιθανό, εφόσον υπάρχει η πιθανότητα οι παραδοχές του να μείνουν ίδιες ακόμα και μετά την επεξεργασία τους, μέσω της διεργασίας του κριτικού στοχασμού (Χασίδου, 2009).

Όπως αναφέρει η λέξη «κριτική σκέψη» χρησιμοποιείται με μεγάλη συχνότητα ώστε να περιγραφεί μία διεργασία στην οποία περιλαμβάνονται η ανάλυση, η τεκμηρίωση, η αξιολόγηση και η αιτιολόγηση μίας κατάστασης ή ενός επιχειρήματος. Η έννοια όμως του κριτικού στοχασμού αποτελεί μία ευρύτερη έννοια συγκριτικά με αυτή της κριτικής σκέψης. Έτσι προτείνει μία διαφοροποίηση ανάμεσα στις δύο έννοιες, η οποία έγκειται στο γεγονός πως η κριτική σκέψη αφορά μία *«υψηλής στάθμης διανοητική διεργασία»* η οποία όμως δεν αμφισβητεί τον τρόπο με τον οποίο το άτομο αντιλαμβάνεται την πραγματικότητα, ενώ η διεργασία του κριτικού στοχασμού έχει ως επίκεντρο την επαναξιολόγηση της αξιοπιστίας των παραδοχών (Κόκκος, 2019).

3.1.1. Το περιεχόμενο και του Κριτικού στοχασμού

Όσον αφορά τη διεργασία του κριτικού στοχασμού, προσδιορίζεται σε τρεις διαφορετικές μορφές. Αρχικά ο «στοχασμός επί του περιεχομένου» (content reflection), που αναφέρεται στο τι αντιλαμβάνεται το άτομο, τι σκέπτεται, αισθάνεται και πράττει. Ακόμη ο «στοχασμός επί της διεργασίας» (process reflection) δηλαδή τον τρόπο και το μέγεθος της αποτελεσματικότητας των παραπάνω ενεργειών του ατόμου. Τέλος ο «στοχασμός επί των πρότερων αντιλήψεων» (premise reflection) που σχετίζεται μες την εμπάθυνση και διερεύνηση πολιτισμικών και κοινωνικών παραγόντων που είχαν ως αποτέλεσμα το άτομο να αντιλαμβάνεται, να σκέφτεται, να αισθάνεται και να δρα με έναν συγκεκριμένο τρόπο (Κόκκος, 2019).

Κατά τη διάρκεια δηλαδή της ζωής του ενήλικου, ο κριτικός στοχασμός δεν περιορίζεται μονάχα στη συνειδητοποίηση του πλαισίου της γνώσης, των αισθημάτων και των αξιών, αντίθετα εμβαθύνει στην αξιολόγηση της εγκυρότητας των παραδοχών και των επιχειρημάτων που αυτά στηρίζονται. Όλη αυτή η διαδικασία ορίζεται ως δύσκολη και επίπονη προσπάθεια από την πλευρά του ενήλικου. Έτσι ο Mezirow, θέλοντας να αναδείξει το μέγεθος της σημαντικότητας και του εύρους του κριτικού στοχασμού, αναφέρει την έννοια του «κριτικού αυτοστοχασμού» (critical self-reflection), που αφορά την ανασκόπηση κατά κύριο λόγο των ψυχολογικών και επιστημολογικών παραδοχών του ατόμου. Αυτό το είδος διεργασίας μπορεί να οδηγήσει σε μία εξολοκλήρου αναθεώρηση του τρόπου μέσω του οποίου το άτομο αντιλαμβάνεται, πιστεύει, αισθάνεται και πράττει (Χασίδου, 2009).

Τόσο ο Freire όσο και ο Mezirow, στρέφουν την προσοχή τους στην κοινωνική κατασκευή της πραγματικότητας και έχουν την πεποίθηση ότι αυτό μπορεί να αλλάξει μέσω της μάθησης. Η μάθηση αποτελεί αποτέλεσμα του αναστοχασμού πάνω στην εμπειρία, έτσι ένα μεγάλο μέρος της θεωρίας του σχετίζεται με την κατανόηση της μαθησιακής διεργασίας κατά τη διαδικασία κοινωνικοποίησης καθώς και σε μη τυπικές μαθησιακές διαδικασίες. Έτσι ορίζει επτά διαφορετικά επίπεδα αναστοχασμού τα οποία είναι πιθανό να πραγματοποιηθούν κατά την ενήλικη ζωή. Αυτά είναι: α) ο απλός αναστοχασμός, β) ο συναισθηματικός αναστοχασμός, γ) ο διαφοροποιητικός αναστοχασμός, δ) ο κριτικός αναστοχασμός, ε) ο εννοιολογικός αναστοχασμός, στ) ο ψυχικός αναστοχασμός και ζ) ο θεωρητικός αναστοχασμός. Ωστόσο όπως επισημαίνει μόνο τα τρία τελευταία επίπεδα μπορούν να πραγματοποιηθούν κατά την ενήλικη ζωή ενώ ιδιάζουσας σημασίας κρίνεται το τελευταίο επίπεδο (Jarvis, 2004).

3.1.2. Προϋποθέσεις του Κριτικού στοχασμού και τι προωθεί

Όσον αφορά την προσπάθεια του ατόμου, η οποία στοχεύει στην βελτίωση της ικανότητάς του για κριτικό στοχασμό, υπάρχουν κάποιοι παράγοντες οι οποίοι χαρακτηρίζονται μεγάλης αξίας, ως προς την επίτευξη της προσπάθειας αυτής. Ως τέτοιοι παράγοντες ορίζονται η θετική ιδέα που έχει το κάθε άτομο για τον ίδιο του τον εαυτό, καθώς επίσης και η ισχυρή αίσθηση αυτοπεποίθησης. Σημαντικό ρόλο για την ενίσχυση και ενδυνάμωση αυτών των δύο χαρακτηριστικών διαδραματίζει το

υποστηρικτικό περιβάλλον το οποίο παρέχεται στον ενήλικο καθώς και οι υποστηρικτικές σχέσεις που τον περιβάλλουν. Ο Mezirow θεωρεί ιδιαίζουσας σημασίας αυτούς τους παράγοντες, καθώς οι εκάστοτε παραδοχές οι οποίες τίθενται υπό αμφισβήτηση, συνήθως αποτελούν μέρος του εαυτού του ατόμου και συνήθειες που ενυπάρχουν για χρόνια συνοδεύονται από δυνατά συναισθήματα τα οποία στέκονται ως εμπόδιο και δυσχεραίνουν την προσπάθεια μετασχηματισμού. Επομένως η προηγούμενη συναισθηματική εμπειρία παρουσιάζει ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στη διεργασία του μετασχηματισμού. Εξίσου σημαντικός θεωρείται και ο ρόλος της ψυχικής διάθεσης καθώς και της δύναμης και του σθένους που χρειάζεται να επιδειξει το άτομο, ώστε να μπορέσει να εμπιστευτεί την βούληση και τον τρόπο επιλογής πραγματοποίησης των στόχων του, οι οποίοι θα έχουν επαναπροσδιοριστεί (Χασίδου, 2009).

Σύμφωνα με τον Mezirow, ο κριτικός στοχασμός, σύμφωνα με τον σκοπό τον οποίο εξυπηρετεί διακρίνεται σε δύο κατηγορίες. Αρχικά σε ενήλικο που στοχεύει στη μάθηση ώστε να επιλύσει προβλήματα και να βελτιώσει την απόδοση του σε ένα έργο. Κατά δεύτερον στον ενήλικο που έχει ως στόχο την κατανόηση των άλλων και του ίδιου του εαυτού του. Στην πρώτη κατηγορία ο κριτικός στοχασμός αποτελεί μία συνειδητή προσπάθεια όπου επαναξιολογούνται παλαιότερες γνώσεις και έχουν ως στόχο της διόρθωσης των εκάστοτε δυσλειτουργικών στρεβλώσεων σε μία κατάσταση. Όσον αφορά τη δεύτερη κατηγορία, ο κριτικός στοχασμός διακρίνεται σε ακόμη δύο υποκατηγορίες, τον ενήλικο δηλαδή που ασχολείται με τις παραδοχές των άλλων και τον ενήλικο που ασχολείται με τον προσωπικό του στοχασμό. Ανάλογα με το είδος των παραδοχών οι οποίες εξετάζονται στον κριτικό αυτό- στοχασμό αυτός μπορεί να είναι:

- Συστημικός, να αφορά δηλαδή παραδοχές που σχετίζονται με το πολιτισμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο ζει ο ενήλικος.
- Οργανωσιακός, όταν εξετάζει παραδοχές οι οποίες σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον του ατόμου.
- Ηθικός, όταν οι παραδοχές σχετίζονται με την έννοια της ηθικής όσον αφορά τη λήψη αποφάσεων.
- Θεραπευτικός, όταν η εξέταση αφορά τα αισθήματα και τις προσδοκίες του ατόμου.

- Αφηγηματικός, όσον αφορά τις παραδοχές που σχετίζονται με τον εαυτό.
- Επιστημολογικός κριτικός αυτό – στοχασμός, όπου κατά την διάρκεια του πραγματοποιείται η διερεύνηση των παραδοχών που αφορούν τις αιτίες, τόσο στη φύση όσο και στις συνέπειες του πλαισίου μέσα στο οποίο το άτομο εκδηλώνει την προδιάθεση να μάθει με έναν συγκεκριμένο τρόπο. Η τελευταία αυτή κατηγορία εμφανίζει μεγάλο ενδιαφέρον για τον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων, καθιστώντας τη διαδικασία του κριτικού στοχασμού ως μία απελευθερωτική διαδικασία (Καγιαβή, 2016).

3.2. Στοχαστικός διάλογος - Εννοιολογική προσέγγιση του Στοχαστικού διαλόγου

Ως δεύτερο και θεμελιώδες μέσο επίτευξης του μετασχηματισμού ο Mezirow συνιστά τον στοχαστικό διάλογο. Όπως αναφέρει ο ίδιος το άτομο γίνεται συχνά κριτικά στοχαστικό όσον αφορά τις παραδοχές του ή τις παραδοχές των άλλων και έτσι καταλήγει σε μία νέα μετασχηματισμένη αντίληψη. Είναι όμως απαραίτητο να αιτιολογήσει τη νέα του άποψη μέσω του στοχαστικού διαλόγου. Την θεωρία αυτή ο Mezirow την υιοθέτησε από τον Habermas και την ενσωμάτωσε στην θεωρία του Μετασχηματισμού ως αναπόσπαστο μέρος της. Κατά τον Habermas (1984) ο στοχαστικός διάλογος ορίζει μία ειδική κατηγορία συνομιλίας, η οποία έχει ως αποτέλεσμα την επικοινωνιακή μάθηση. Βασική προϋπόθεση αποτελεί το γεγονός πως οι συνδιαλεγόμενοι αξιολογούν και ελέγχουν την εγκυρότητα, την καταλληλότητα και την αυθεντικότητα των όσων ισχυρίζονται καθώς και των πεποιθήσεών τους. Οι απόψεις εκφράζονται ανεμπόδιστα και χωρίς αντιρρήσεις, ενώ παράλληλα εκφράζονται εναλλακτικές ιδέες, ανάγκες και επιθυμίες (Κόκκος, 2019).

Κατά τη διαδικασία της Μετασχηματίζουσας μάθησης, αναπτύσσεται ανάμεσα στους εκπαιδευόμενους ένα είδος διαλόγου, το οποίο τους παρέχει τα αναγκαία και προαπαιτούμενα ερεθίσματα ώστε να συνειδητοποιήσουν τις στρεβλωμένες απόψεις τους, καθώς επίσης να διαμορφώσουν τις κατάλληλες και ιδανικές συνθήκες ώστε να αλληλεπιδράσουν και να ανταλλάξουν τις εμπειρίες τους (Χασίδου, 2009). Η μορφή δηλαδή του διαλόγου έχει κυρίως ως επίκεντρο την αναζήτηση της κοινής εκτίμησης και κατανόησης μίας ιδέας, μίας πεποίθησης ή μίας ερμηνείας καθώς και την αιτιολόγησή της. Όπως αναφέρει ο Kegan (1994) αυτό που αναζητούν οι

περισσότεροι άνθρωποι είναι η αίσθηση «του ανήκειν» και η αίσθηση «της δράσης». Έτσι και η αίσθηση του να ανήκεις κάπου καθώς και η δράση συναρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τους άλλους. Μέσα στα πλαίσια ενός διαλόγου το κάθε άτομο βρίσκει το δικό του δικαίωμα έκφρασης (Mezirow, 2007).

Στη συνέχεια επεκτείνοντας τη θεωρία του, διακρίνει τον διάλογο σε τρεις βασικούς τύπους οι οποίοι αναδεικνύουν ερωτήματα βασισμένα σε τρεις διαφορετικές κατηγορίες θεματολογίας. Ο πρώτος τύπος διαλόγου αναφέρεται στην εικόνα και τη γνώση που κατέχει το άτομο για τον κόσμο. Ορίζεται ως θεωρητικός διάλογος, ενώ η εγκυρότητα των ισχυρισμών μπορεί να πραγματοποιηθεί με εμπειρικούς ελέγχους. Ο δεύτερος τύπος ονομάζεται πρακτικός διάλογος και σχετίζεται με τα ιδεώδη, τους κοινωνικούς κανόνες, τις αξίες και την ηθική κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Τέλος, ο τρίτος τύπος διαλόγου αναφέρεται στην υποκειμενική θέαση μίας κατάστασης από το άτομο και σχετίζεται με προθέσεις και συναισθήματα. Ονομάζεται θεραπευτικός διάλογος και κατά τη διάρκεια του δύναται να αμφισβητηθεί η αυθεντικότητα των ισχυρισμών (Λιντζέρης, 2007).

3.2.1. Προϋποθέσεις αποτελεσματικότητας και εμπόδια στην εφαρμογή του στοχαστικού διαλόγου

Στις μέρες μας, η εκπαίδευση και η εκπαιδευτική διαδικασία θεωρείται ως ένας από τους σημαντικότερους φορείς κοινωνικοποίησης καθώς προσφέρει ένα πλαίσιο κατάλληλο ώστε να αναπτυχθεί ο διάλογος, τα μέλη να μοιραστούν και να ανταλλάξουν εμπειρίες. Μέσω της ανατροφοδότησης και του στοχαστικού διαλόγου που αναπτύσσεται καλλιεργείται και ο κριτικός στοχασμός. Έτσι με τα δύο αυτά μέσα, δηλαδή τον στοχαστικό διάλογο και τον κριτικό στοχασμό, ο ενήλικος επιδιώκει, όπως έχει προαναφερθεί, την κριτική αξιολόγηση των δικών του προσωπικών παραδοχών. Η διαδικασία όμως του στοχαστικού διαλόγου προϋποθέτει κάποιες βασικές αξίες τις οποίες πρέπει να διαθέτει το άτομο. Για παράδειγμα η συναισθηματική ωριμότητα του ατόμου είναι απαραίτητη, ώστε να πραγματοποιηθεί ο μετασχηματισμός. Η διαδικασία αυτή ορίζεται ως μία επώδυνη διαδικασία όπου το άτομο αλλάζει και μεταβάλλεται. Κατά τον τρόπο αυτό η συναισθηματική ωριμότητα κρίνεται απαραίτητη ώστε να καταστεί δυνατή η ανάπτυξη σχέσεων αμοιβαίου σεβασμού, ασφάλειας καθώς και εμπιστοσύνης (Καγιαβή, 2016). Όπως αναφέρει ο

Goleman (1998) ως «συναισθηματική νοημοσύνη», ορίζεται η ικανότητα του ατόμου να μπορεί να αναγνωρίζει καθώς και να διαχειρίζεται τα συναισθήματα του, να καταστεί ικανό για την δημιουργία κινήτρων, να κατανοεί και αντιλαμβάνεται τα συναισθήματα των άλλων, να διαθέτει καθαρή σκέψη και τέλος να μπορεί διαχειρίζεται τις σχέσεις του με τους άλλους (Mezirow, 2007).

Βασική ακόμη προϋπόθεση για την αποτελεσματική ανάπτυξη του στοχαστικού διαλόγου κρίνεται η παροχή ίσων ευκαιριών συμμετοχής σε όλους τους εμπλεκόμενους κατά τη διαδικασία της μετασχηματίζουσας μάθησης. Ακόμη η δυνατότητα να καταστεί ως ενσυνείδητη η αξιολόγηση των αιτιών οι οποίες καθιστούν τις παραδοχές των ατόμων ως προβληματικές. Επιπλέον το κατά πόσο οι εμπλεκόμενοι βρίσκονται σε κατάσταση ετιμότητας και το επίπεδο θέλησης για συναίνεση την οποία επιδεικνύουν και βρίσκονται (Χασίδου, 2009). Η απελευθέρωση του ατόμου από οποιεσδήποτε αυταπάτες και πειθαναγκασμούς τους οποίους μπορεί να φέρει. Τέλος να παρέχονται σε όλους τους εκπαιδευομένους οι ακριβείς καθώς και οι ολοκληρωμένες πληροφορίες για συμμετοχή στον στοχαστικό διάλογο (Λιντζέρης, 2007).

Όσον αφορά το κοινωνικό – πολιτισμικό πλαίσιο, ο Mezirow υποστηρίζει πως ο στοχαστικός διάλογος υλοποιείται μόνο σε περιβάλλον δημοκρατικό, όπου κυριαρχεί η ελευθερία, η ισότητα, η κοινωνική δικαιοσύνη, η ανοχή και η υπεύθυνη πολιτική συμπεριφορά. Συνθήκες οι οποίες στον σημερινό δυτικό κόσμο ορίζονται ως ουτοπικές (Χασίδου, 2009). Οι συνθήκες της σημερινής κοινωνίας μας ωθοούν σε μία ανταγωνιστική σκέψη, με στόχο την νίκη ή τη ήττα και την απόδειξη της εξυπνάδας, της αξίας και της σοφίας του καθενός ξεχωριστά. Σύμφωνα με την Tannen (1998) ο πολιτισμός μας χαρακτηρίζεται ως «πολιτισμός ισχυρισμών». Μας περιορίζει για οποιαδήποτε συλλογική προσέγγιση της επιτυχίας, αντίθετα παρουσιάζεται ως μία μάχη ανάμεσα σε αντικρουόμενες δυνάμεις και ως μία αντιπαράθεση ανάμεσα σε επιχειρήματα και ιδέες. Το άτομο έχει την τάση να πιστεύει στην ύπαρξη δύο μονάχα διαφορετικών απόψεων σε κάθε ζήτημα. Έτσι κάθε συζήτηση ξεκινά με στόχο την κατάρριψη του ενός ισχυρισμού αντί να στοχεύει στην κατανόηση της ύπαρξης διαφορετικών τρόπων σκέψης και πεδίων αναφοράς (Mezirow, 2007).

Γενικότερα εφόσον δίνεται μεγάλη βαρύτητα στο κοινωνικό – πολιτισμικό πλαίσιο το οποίο επιδρά θετικά στο άτομο, στον αντίποδα αυτών, η έλλειψη

ορισμένων χαρακτηριστικών μπορεί να δυσχεράνει σε μεγάλο βαθμό και να σταθεί εμπόδιο στην υγιή ανάπτυξη του στοχαστικού διαλόγου. Το πολιτικό, νομικό, και θρησκευτικό σύστημα αξιών υποκαθιστά τον στοχαστικό διάλογο ασκώντας καθεστώς ηγεμονίας όσον αφορά τη διαδικασία επίλυσης προβλημάτων. Τα άτομα για παράδειγμα, τα οποία βρίσκονται σε συνθήκες πείνας, καταπιέζονται, εξαναγκάζονται και γενικότερα οι ευκαιρίες οι οποίες τους παρέχονται ως προς την συμμετοχή στην κοινωνική ζωή είναι μηδαμινές, τότε μπορούν πολύ δυσκολότερα να καταστούν ικανοί να αμφισβητήσουν διαστρεβλωμένες παραδοχές. Με πολύ ευκολότερο τρόπο εσωτερικεύουν ιδεολογίες και συμπεριφορές οι οποίες δεν συμφωνούν με τις προσωπικές τους ανάγκες και τα συμφέροντα τους. Κατά τον τρόπο αυτό η ικανότητα συμμετοχής σε έναν στοχαστικό διάλογο επιτυγχάνεται με μεγάλη δυσκολία (Λιντζέρης, 2007).

Όλα αυτά που αναφέρθηκαν παραπάνω αποτελούν μέρος των μέσων επίτευξης της μετασχηματιστικής διαδικασίας. Από την μία ο Κριτικός Στοχασμός ως έννοια και το περιεχόμενό του. Οι προϋποθέσεις του και τι αυτός προωθεί. Και από την άλλη ο στοχαστικός διάλογος ως έννοια. Ποιές προϋποθέσεις ορίζονται ώστε να καταστεί αποτελεσματικός και ποια τα εμπόδια κατά την εφαρμογή του. Όλα τα παραπάνω φαινομενικά μπορεί να μην φαίνονται συνδεδεμένα με τα παρακάτω κεφάλαια. Ωστόσο τα στερεότυπα και αντιλήψεις οι οποίες έχουν ριζώσει μέσα στο χαρακτήρα ενός ατόμου μετασχηματίζονται είτε μέσω του κριτικού στοχασμού είτε μέσω του στοχαστικού διαλόγου. Τέτοιες στερεοτυπικές αντιλήψεις μπορεί να σχετίζονται και με τον ρόλο των γυναικών μέσα στην κοινωνία, την οικογένεια και την εργασία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο : ΕΜΦΥΛΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΞΕΛΙΚΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Στο τέταρτο κεφάλαιο της εργασίας, γίνεται μία εκτενής περιγραφή σχετικά με την έννοια του φύλου καθώς και τον ρόλο του μέσα στο κοινωνικό γίγνεσθαι. Ο ρόλος που διαδραματίζουν οι στερεοτυπικές αντιλήψεις σχετικά με τον ρόλο των γυναικών στην καθημερινή ζωή. Τα πρώτα φεμινιστικά κινήματα τα οποία εμφανίστηκαν και η καταληκτική συνεισφορά τους, ώστε η γυναίκες να αποκτήσουν ένα από τα βασικά και θεμελιώδη δικαιώματα τους, αυτό της εκπαίδευσης. Πέραν της συγκεκριμένης εργασίας, έχουν πραγματοποιηθεί και άλλες προσπάθειες εμβάθυνσης σε θέματα αναγνώρισης ρόλων του φύλου. Τέτοιες εργασίες έχουν χρησιμοποιηθεί και στην πρωτογενή βιβλιογραφία όπως για παράδειγμα η «Η διερεύνηση της επίδρασης του φύλου στον προσδιορισμό των παραγόντων συμμετοχής σε προγράμματα των Κέντρων Εκπαίδευσης Ενηλίκων: Το παράδειγμα του Κέντρου Εκπαίδευσης Ενηλίκων Καρδίτσας» της Τσιούντου Αναστασίας.

4.1. Ο ρόλος των φύλων και τα στερεότυπα

Στη σύγχρονη και συνεχώς μεταβαλλόμενη εποχή, παρουσιάζονται συνεχώς νέα ήθη και αξίες, τα οποία βρίσκονται σε μία διαρκή σύγκρουση με τις παλαιότερες αντιλήψεις. Με τους συνεχείς αγώνες τόσο για την υπεράσπιση όσο και την επικράτηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων καθώς και την ελεύθερη έκφραση ιδεών και απόψεων, δόθηκε η δυνατότητα ανάπτυξης ζητημάτων που παλαιότερα θεωρούνταν δύσκολα έως και απαγορευμένα ώστε να συζητηθούν ή να αναγνωριστούν. Τέτοια θέματα αποτελούν η συζήτηση και η ελεύθερη έκφραση του ατόμου σχετικά με το ίδιο του το φύλο. Ο όρος φύλο είναι δανεισμένος από τους κλάδους της Βιολογίας και της Γλωσσολογίας και χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά τη δεκαετία του '70 από τους Κοινωνιολόγους. Στην συνέχεια έγιναν αρκετές προσπάθειες διαχωρισμού του όρου φύλου σε «βιολογικό φύλο» την διαφορά ανάμεσα στα φύλα η οποία σχετίζεται με φυσικούς και βιολογικούς παράγοντες και σε «κοινωνικό φύλο». Ο όρος κοινωνικό φύλο άρχισε να χρησιμοποιείται με σκοπό να παραθέσει το πώς η βιολογική διαφορά ανάμεσα στον άντρα και στη γυναίκα, αποτέλεσε τη βάση ύπαρξης της εξουσίας ανάμεσα στα φύλα μέσα στην κοινωνία καθώς και της έμφυλης ταυτότητας (Αβδέλα, 2006).

Στις δυτικές τουλάχιστον κοινωνίες, η ισότητα ανάμεσα στα φύλα σε επίπεδο τυπικών δικαιωμάτων είναι νομοθετικά κατοχυρωμένη, ενώ άνδρες και γυναίκες κατέχουν ίσες ευκαιρίες και δικαιώματα πρόσβασης σε διάφορους τομείς της ζωής όπως η εκπαίδευση, η εργασία και άλλα. Ωστόσο σε πρακτικό επίπεδο οι διαδικασίες μετάβασης από το οικογενειακό στο επαγγελματικό επίπεδο, δείχνει να δέχεται έντονες επιρροές από τις παραδοσιακές αντιλήψεις σχετικά με το φύλο. Παρά τις ίσες ευκαιρίες που παρέχονται, οι κοινωνικές ανισότητες, χρήζουν ιδιαίτερης προσοχής καθώς ακόμη και σήμερα οι σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στα φύλα υφίστανται με αποτέλεσμα η σταδιοδρομία και προσωπική ανάπτυξη κυρίως των γυναικών να καθίσταται δυσχερείς και να αντιμετωπίζει διάφορα εμπόδια (Δεληγιάννη – Κουιμτζή, Γωνίδα – Μπαμνίου & Ψάλτη, 2008). Διάφορες κοινωνικές αντιλήψεις, σχετίζονται με τη δημιουργία των έμφυλων ταυτοτήτων και τους ρόλους που αναμένονται να διαδραματιστούν από τα άτομα, έχουν διαμορφωθεί από τα ίδια τα μέλη της κοινωνίας, καταλαμβάνουν τη μορφή ιδεολογιών και επιβάλλουν τις σχέσεις ανισότητας. Τα στερεότυπα αυτά αποτελούν μία διάκριση και κατηγοριοποίηση των ατόμων με βάση το φύλο και έχει ως αποτέλεσμα τις προκαταλήψεις και την κοινωνική μεροληψία σε βάρος κατά κύριο λόγο των γυναικών. Ο άνδρας στερεοτυπικά ακόμα και σήμερα κατέχει τον ρόλο του υπευθύνου για την εξασφάλιση των εσόδων μέσα στα πλαίσια της οικογένειας, ενώ η γυναίκα κατέχει την ηθική και κοινωνική δέσμευση της ανάληψης άλλων διαδικασιών και υποχρεώσεων όπως η ανατροφή των παιδιών. Η γυναίκα στην προσπάθειά της να εργαστεί ή να εκπαιδευτεί, εντάσσεται σε ένα διαφορετικό κοινωνικό – πολιτισμικό περιβάλλον, το οποίο αποτελεί τμήμα της οικογένειάς της. Η δυναμική των σχέσεων και η στάση των μελών της οικογένειας της, στην προσπάθειά της να εργαστεί ή να εκπαιδευτεί μπορούν να λειτουργήσουν είτε ως ενθαρρυντικοί είτε ως κατασταλτικοί παράγοντες στην προσπάθεια αυτή (Μαλτέζου & Κουλαουζίδης, 2020).

4.2. Η εκπαίδευση της γυναίκας και οι φεμινιστικές προσεγγίσεις

Το εκπαιδευτικό σύστημα θα μπορούσε να οριστεί ως ο μικρόκοσμος μίας ευρύτερης κοινωνίας, η οποία έχει δομηθεί με πατριαρχικά πρότυπα καθώς μέσα σε αυτό αναπαράγεται σε μεγάλο βαθμό η ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, κυρίως σε βάρος του γυναικείου φύλου και διαιώνίζεται η ανδρική ηγεμονία.

Σύμφωνα με πολλούς ερευνητές, το σχολείο παρέχει μεγαλύτερη αυστηρότητα στα στερεότυπα των ρόλων ανδρών και γυναικών και οι ρόλοι των φύλων αποκτούν κοινωνικό περιεχόμενο. Πιο συγκεκριμένα μέσω της εκπαίδευσης τα άτομα προετοιμάζονται ώστε να λάβουν θέση σε ένα εργασιακό περιβάλλον κοινωνικά καταμερισμένο, το οποίο οργανώνεται μέσω αντιφατικών δυνάμεων και ταξικών σχέσεων των φύλων. Εισχωρώντας σε βάθος στη μελέτη του τομέα εκπαίδευσης των γυναικών, γίνονται αντιληπτές σημαντικές σχέσεις σχολικών πρακτικών, οργάνωσης του σχολείου και άλλων, οι οποίες επηρεάζουν τη μετέπειτα ζωή των γυναικών, τόσο όσον αφορά τη δυνατότητα τους να ακολουθήσουν τριτοβάθμιες σπουδές, όσο και την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Κατά τον τρόπο αυτό η εκπαιδευτική διαδικασία συνδυάζεται με την ανισότητα στο ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο και πιο συγκεκριμένα στην περιθωριοποίηση του γυναικείου φύλου (Τσιούντου, 2008).

Με αφορμή τις παραπάνω διαδικασίες, και πολλές ακόμη, οι οποίες είναι ανεξάρτητες από το εκπαιδευτικό σύστημα και αφορούν άλλους τομείς της ζωής, το φεμινιστικό κίνημα έκανε την εμφάνιση του. Ως σκοπός της δημιουργίας του ήταν η έκφραση των αναγκών των γυναικών, σε συγκεκριμένες ιστορικές, κοινωνικές, οικονομικές και πολιτισμικές συνθήκες. (Τσιούντου, 2008). Ένα από τα πρώτα αιτήματα του φεμινιστικού κινήματος ήταν η ικανότητα συμμετοχής των γυναικών στην εκπαιδευτική διαδικασία. Τα μέλη του φεμινιστικού κινήματος υποστήριξαν την πεποίθηση πως μέσω της ισότιμης πρόσβασης των γυναικών στην εκπαίδευση, θα αποτελέσει κίνητρο ώστε να αλλάξει η στάση τόσο των ατόμων όσο και ολόκληρης τις κοινωνίας απέναντι στο γυναικείο φύλο. Η ακτιβίστρια και συγγραφέας Elizabeth Cady Stanton, τάχθηκε τόσο υπέρ της μόρφωσης των γυναικών, όσο της συνύπαρξης των δύο φύλων μαζί κατά την εκπαιδευτική διαδικασία, καθώς η ανάπτυξη τέτοιων σχέσεων συνεργασίας θα οδηγούσε στη διαμόρφωση σχέσεων ανάμεσα στους ενηλίκους, οι οποίες θα διέπονται από σεβασμό, συντροφικότητα καθώς και την αίσθηση ισότητας ανάμεσα σε αυτά (Αλεξιάδου, 2017).

Ένα από τα ήδη του φεμινιστικού κινήματος, είναι ο «Φιλελεύθερος φεμινισμός». Το κίνημα αυτό έθεσε τις απαρχές του στην ιδεολογία του καπιταλιστικού κινήματος, όπου η θέση του καθενός μέσα στην κοινωνία αποτελεί το αποτέλεσμα της προσωπικής του δουλειάς και αξίας. Το κίνημα απαίτησε τη συμμετοχή και των δύο φύλων στη φιλελεύθερη αυτή ιδεολογία και κατ' επέκταση την νομικά κατοχυρωμένη

ισότητα δικαιωμάτων στην εκπαίδευση. Σύμφωνα με πιο σύγχρονες φιλελεύθερες φεμινιστικές απόψεις, η νομικά κατοχυρωμένη πρόσβαση στην εκπαίδευση δεν θα έπρεπε να ορίζεται από το βιολογικό φύλο, αλλά από τις εκάστοτε ικανότητες και δεξιότητες του ατόμου. Η πραγματική ισότητα ενυπάρχει όταν η ύπαρξη στερεοτύπων που σχετίζονται με τους ρόλους καταρρίπτεται. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με την αλλαγή στάσεων τόσο από μαθητές και μαθήτριες όσο και από τον υπόλοιπο κοινωνικό και οικογενειακό περίγυρο. Γενικότερα δέχτηκε έντονες επικρίσεις καθώς επέτρεψε σε λίγες γυναίκες να ανελιχθούν τόσο εκπαιδευτικά όσο και επαγγελματικά. Πιο συγκεκριμένα δεν εισχώρησε στην αμφισβήτηση των έμφυλων ιεραρχικών δομών της εκπαίδευσης καθώς και στις σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στα δύο φύλα που υπάρχουν μέσα σε αυτήν. Ωστόσο παρά τις επικρίσεις που δέχτηκε, κατάφερε τη βελτίωση της κοινωνικής θέσης των γυναικών και την ισότητα στις εκπαιδευτικές ευκαιρίες (Δημακοπούλου, 2019).

Ένα ακόμη κίνημα το οποίο έκανε την εμφάνιση του, είναι αυτό του «Μαρξιστικού – Σοσιαλιστικού Φεμινισμού». Το κίνημα αυτό έθεσε τη βάση της θεωρίας του στην Μαρξιστική ανάλυση σχετικά με την κοινωνική δομή και την αναπαραγωγή αυτής, μέσα από τα καπιταλιστικά συστήματα, όπου η κοινωνική τάξη αποτελεί κεντρικό άξονα. Ο καπιταλισμός θεωρείται ως πρωταρχική πηγή καταπίεσης ενώ παράλληλα οι απαιτήσεις της αγοράς εργασίας συνδέονται με τον καταμερισμό αυτό κατά φύλο. Γενικότερα υποστήριξε πως το εκπαιδευτικό σύστημα ενίσχυε τη διαίωνιση της ηγεμονίας σε βάρος των παιδιών της εργατικής τάξης καθώς των γυναικών. Το κίνημα αυτό έστρεψε το ενδιαφέρον του κυρίως στη μελέτη των τρόπων κατά τους οποίους το σχολείο εμπλέκεται στη δημιουργία και αναπαραγωγή σχέσεων ανάμεσα σε κοινωνικές τάξεις και το φύλο, μέσα σε μία κοινωνία καπιταλισμού. Υποστήριξε πως το φύλο δεν αποτελεί ξεχωριστό τμήμα της κοινωνικής τάξης, αντίθετα είναι κομμάτι αυτής. Ακόμη χρησιμοποίησε τον όρο «καπιταλιστική πατριαρχία» ώστε να περιγράψει τη σύγχρονη δυτική Ευρώπη και τις Η.Π.Α. (Φρόση & Δεληγιάννη - Κουιμτζή, 2001).

Κατά τα τέλη της δεκαετίας του '60 έκανε την εμφάνιση του στις χώρες της Δύσης ο «Ριζοσπαστικός φεμινισμός». Φέρει σημαντικές διαφορές από το φιλελεύθερο φεμινιστικό κίνημα, ωστόσο δεν θα μπορούσε να δημιουργηθεί χωρίς την επίδραση και ύπαρξη του πρώτου και αυτό διότι είχε ως βασική προϋπόθεση την τυπική και

νομική κατοχύρωση δικαιωμάτων. Κατά τον τρόπο αυτό πλέον οι γυναίκες απέκτησαν το νομικό δικαίωμα πρόσβασης στην εκπαίδευση, το δικαίωμα ψήφου καθώς και το δικαίωμα στην ισομίσθια με τους άνδρες εργασία (Μαραγκουδάκη, 2007). Ο όρος πατριαρχία εμφανίστηκε σε συνάρτηση με το κίνημα αυτό και θεωρήθηκε ως η βασική αιτία της καταπίεσης των γυναικών. Το ριζοσπαστικό φεμινιστικό κίνημα θεωρεί πως η πατριαρχία σε όλες τις μορφές της ζωής, ακόμη και στις σεξουαλικές σχέσεις τόσο ιστορικά όσο και κοινωνικά. Αντίθετα με το μαρξιστικό φεμινιστικό κίνημα το οποίο υποστηρίζει πως η πατριαρχία είναι αποτέλεσμα των κοινωνικών τάξεων (Φρόση, Δεληγιάννη - Κουιμτζή 2001).

Τέλος μία από τις πιο σύγχρονες τάσεις στην κοινωνιολογία της εκπαίδευσης αποτελεί ο «Μεταμοντέρνος – Μεταδομικός». Η οπτική αυτή δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη στις σχέσεις δύναμης και εξουσίας ανάμεσα στα φύλα. Γενικότερα χρησιμοποιείται ώστε να περιγραφούν οι σημερινά ταχύτατες μεταβολές της κοινωνίας, όπου κατηγοριοποιήσεις με βάση την τάξη και το φύλο έχουν εξαλείφει. Γενικότερα το ζήτημα που φαίνεται να απασχολεί αυτή την θεωρία είναι η ενοποίηση και η ομοιογένεια του όρου γυναίκα, όπως αυτή βασίζεται στην ταυτότητα του φύλου. Ο λόγος καθιερώνει και κατασκευάζει την ταυτότητα, η οποία δεν θεωρείται ως φυσικά αυτονόητη και διαδεδομένη. Γενικότερα υποστήριξαν την διάκριση κοινωνικού και βιολογικού φύλου, κάτι που αποτέλεσε και την κοινωνική βάση της φεμινιστικής κριτικής τους σκέψης. Θεώρησαν πως το εκπαιδευτικό σύστημα είναι βλαβερό όχι μόνο για γυναίκες αλλά όλες τις ομάδες ανθρώπων, καθώς αναπαράγει το πνεύμα του ρατσισμού, της πατριαρχίας και της ομοφοβίας. Ως εργαλεία για την αποκάλυψη πολλών ταυτοτήτων στον χώρο της εκπαίδευσης χρησιμοποίησαν τους όρους ταυτότητα, γλώσσα, διαφορά, λόγος και υποκειμενικότητα. Τέλος το κίνημα μετατοπίζει το ενδιαφέρον του στο σχολείο, ως χώρο αναπαραγωγής και κατασκευής έμφυλων ταυτοτήτων, όπου η προσοχή στρέφεται στην μελέτη της ταυτότητας και στην κατάργηση της έννοιας του φύλου ως κοινωνική κατασκευή (Δημακοπούλου, 2019).

4.2.1. Πρόσβαση των γυναικών στην εκπαιδευτική διαδικασία

Η έννοια της ιστορίας κατέχει διαφορετικό περιεχόμενο σε κάθε κοινωνία, ενώ αντίστοιχα ο τρόπος με τον οποίο κάθε κοινωνία αντιλαμβάνεται τον εαυτό της, καθορίζει και την ιστορική της οπτική. Κατά τον τρόπο αυτό το κοινωνικό φύλο, ως ιστορικό εργαλείο επιτρέπει μία νέα μορφή ανάλυσης των ιστορικών δεδομένων καθώς και την αξιοποίηση των ιστορικών πηγών. Έτσι έννοιες όπως πολιτική, δημόσιο, οικογένεια, έθνος, κράτος και άλλα, μπορούν να διευρυνθούν, μέσω των κοινωνικών και εργασιακών σχέσεων, όπως αυτές διαμορφώνονται μέσα από την καθημερινότητα (Βαμβακίδου & Σαρρή, 2012).

Πολλοί ιστορικοί ασχολήθηκαν με τον ρόλο της γυναίκας στον ιστορικό χώρο. Για παράδειγμα στο έργο της Hufton (2003) διαφαίνεται ο ρόλος της γυναίκας στην Ευρώπη από το 1500 έως το 1800. Μέσα από τους διαφορετικούς ρόλους που αναλάμβανε η γυναίκα ανά τις εποχές, διαμορφώνονται οι διάφορες ταυτότητες της γυναικείας υπόστασης καθώς και της ζωής στις ευρωπαϊκές κοινωνίες από το τέλος του Μεσαίωνα έως τις αρχές της νεότερης εποχής (Βαμβακίδου & Σαρρή, 2012).

Μέσα στα πλαίσια αυτής της μελέτης, όπως και σε όλους τους τομείς της ζωής, έτσι πραγματοποιήθηκε και μία σε βάθος αναζήτηση σχετικά με τον ρόλο της γυναίκας και τα δικαιώματα της στην εκπαίδευση. Η εκπαίδευση των γυναικών αποτελούσε μία διαδικασία δύσκολη και επίπονη ενώ ο ρόλος της ήταν συνήθως περιθωριοποιημένος, από την Αναγέννηση έως και τον 20^ο περίπου αιώνα. Ακόμη και αν η κοινωνική τους θέση θεωρούνταν ανώτερη, υστερούσαν εκπαιδευτικών δικαιωμάτων συγκριτικά με τους άντρες. Ακόμη θεωρούνταν ως νοητικά κατώτερες, οπότε και ακατάλληλες για εκπαίδευση. Κατά την Αναγέννηση τον 15^ο αιώνα δόθηκε στην παιδεία η δυνατότητα παροχής μίας ολοκληρωμένης εκπαίδευσης, σχετικά με την διαμόρφωση του ατόμου. Από τον 16^ο αιώνα και έπειτα η εκπαίδευση των γυναικών συνέχισε να βρίσκεται στο περιθώριο και στην ευθύνη θρησκευτικών ταγμάτων. Από τον 17^ο αιώνα προτάθηκε την φοίτηση παιδιών και των δύο φύλων στα σχολεία, παρόλο που οι γυναίκες εξακολουθούσαν να έχουν ελάχιστες δυνατότητες μόρφωσης. Από τις αρχές του 18^{ου} αιώνα και κατά την εποχή του Διαφωτισμού αναδείχτηκε μία περίοδος η οποία σηματοδότησε διάφορες αλλαγές στη σκέψη και την αντίληψη του ατόμου για τον ίδιο του τον εαυτό καθώς και για τον κόσμο που τον περιβάλλει (Τσαούσης, 2021).

Έως την εποχή εκείνη στις περισσότερες χώρες δεν υπήρχε κάποια μέριμνα από την πλευρά του κράτους σχετικά με την εκπαίδευση των γυναικών. Αποτελούσε αποκλειστικά οικογενειακή ευθύνη και συνήθως στα ανώτερα κοινωνικά στρώματα, αναθέτονταν σε οικοδιδασκάλους, μονές καλογραιών και άλλα. Στα κατώτερα στρώματα η εκπαίδευση των κοριτσιών περιλάμβανε κυρίως οικιακές εργασίες. Με αφορμή την ανάπτυξη και την κοινωνική πρόοδο των κρατών παρατάθηκε και η ανάγκη της εκπαίδευσης των γυναικών. Η συμπερίληψη και των δύο φύλων στην εκπαιδευτική διαδικασία αποτέλεσε σημείο αναφοράς. Παρόλα αυτά συνεχίζει να επικρατεί η αντίληψη η οποία ακόμη διαφοροποιεί τους ρόλους των γυναικών από αυτούς των ανδρών, εντός και εκτός σπιτιού αλλά και στην εκπαίδευση. Σε αυτό το σημείο οι εκπαιδευτικοί στόχοι παρουσιάζονται διαφοροποιημένοι. Όσον αφορά τα κορίτσια η εκπαίδευση αναφέρεται «περί ανατροφής» ενώ στα αγόρια αναφέρεται ως «εκπαιδύσεως» (Τσιούντου, 2008).

Με το Σύνταγμα του 1975, θεμελιώνεται το δικαίωμα της ισότητας στην δωρεάν παιδεία σε όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες και για όλους τους υπηκόους ανεξάρτητα από το φύλο τους. η τέχνη, η επιστήμη, η έρευνα και διδασκαλία αποτελούν ελεύθερους θεσμούς και η ανάπτυξη και προαγωγή τους αποτελεί κρατική υποχρέωση (Σανδάλη, 2001).

Συνοψίζοντας, βασικοί άξονες του συγκεκριμένου κεφαλαίου αποτελούν τα διάφορα στερεότυπα και το πώς αυτά σχετίζονται με τον ρόλο του φύλου. Οι διάφορες φεμινιστικές προσεγγίσεις και τα φεμινιστικά κινήματα τα οποία έκαναν την εμφάνιση τους και κατά πόσο βοήθησαν τη γυναίκα να αποκτήσει δικαιώματα και ειδικότερα να εμπλακεί στη μαθησιακή διαδικασία. Μαζί με το δικαίωμα εκπαίδευσης, η γυναίκα απέκτησε και άλλα δικαιώματα όπως η συμμετοχή στα κοινά και την εργασία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο : Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

5.1. Οι παραδοχές και οι κοινωνικές στρεβλώσεις των γυναικών : πως βλέπουν οι άλλοι τις γυναίκες και πως οι γυναίκες τον εαυτό τους

Όπως έγραψε και η Σιμόν Ντε Μπουβούαρ (2008) «*αυτός ο κόσμος άνηκε πάντα στους αρσενικούς*». Οι γυναίκες καθίστανται σε θέση εξάρτησης καθώς οι άνδρες φρόντιζαν και φροντίζουν να κρατούν στα χέρια τους όλες τις μορφές και τα είδη εξουσίας και η ταυτότητα της ίδιας κατασκευάστηκε πάντα σε συνάρτηση με αυτή του άνδρα. Λαμβάνοντας υπόψη την ιστορική, κοινωνική και πολιτική αναδρομή, η εμπειρία της γυναίκας συγκροτείται ως ετερότητα αντίθετη με την ηγεμονική οικουμενική ανδρική (Βλαμάκη, 2021).

Στις περισσότερες αν όχι σε όλες τις κοινωνίες οι συμπεριφορικές νόρμες, διαμορφώνονται μέσω διαφόρων φορέων και διαδικασιών κοινωνικοποίησης. Με τον τρόπο αυτό διαμορφώνονται και τα πρότυπα επιλογών καθώς και των επιθυμητών αντιδράσεων, βάσει των οποίων καθορίζονται οι φυλετικοί ρόλοι του άνδρα και της γυναίκας. Η έμφυλη ανισότητα εκφράζεται μέχρι και σήμερα χρησιμοποιώντας ως αφορμή τις βιολογικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα, έτσι ώστε να δικαιολογηθεί και να ερμηνευτεί αυτή η ανισότητα. Η έμφυλη αυτή διαφοροποίηση οδηγεί στη δημιουργία στερεοτυπικών ρόλων καθώς επίσης και στη διαμόρφωση σχέσεων ιεραρχίας, όπου το ανδρικό φύλο υποδεικνύεται ως ανώτερο, ασκεί εξουσία, επιβάλλει τον έλεγχο, περιορίζει και επιτρέπει διακρίσεις (Μαλτέζου, & Κουλαουζίδης, 2020). Γενικότερα η ανάπτυξη της ταυτότητας του ατόμου δέχεται επιδράσεις τόσο από τα εξωτερικά πλαίσια δηλαδή την οικογένεια και τις κοινωνικές ομάδες, όσο και από τα εσωτερικά πλαίσια, το πώς δηλαδή το κάθε άτομο ορίζει τον ίδιο του τον εαυτό. Η ταυτότητα αποτελεί τη σύνδεση μεταξύ του κόσμου και του ίδιου του ατόμου (Αλεξιάδου, 2017).

Η γυναίκα μέσα στην σύγχρονη κοινωνία, έχοντας πλήρη επίγνωση της κατάστασης καθώς και των έντονων προκαταλήψεων που εξακολουθούν να υπάρχουν, αντιλαμβάνεται την κατοχή μειωμένης εξουσιαστικής ικανότητας, ενώ ταυτόχρονα αντιμετωπίζει περισσότερες αρνητικές συμπεριφορές συγκριτικά με έναν άνδρα. Ωστόσο πολλές φορές αναλαμβάνει την απόφαση και την πρωτοβουλία να

αλλάξει τα δεδομένα και να υιοθετήσει ρόλους πιο αυστηρούς, αποδεικνύει την ευελιξία της στην αλλαγή των καθεστώτων, με κίνδυνο την συνεχή αποδοκιμασία της. Αποδεικνύει τις ικανότητες και τις δυνατότητες της να ανταπεξέρθει ισάξια με έναν άνδρα μέσα στο κοινωνικό σύνολο. Τέτοιες συμπεριφορές συνήθως τις υιοθετεί με σκοπό την αντιμετώπιση σεξουαλικών παρενοχλήσεων, εργασιακής εκμετάλλευσης και γενικότερα ώστε να αμυνθεί προκειμένου να ανταπεξέλθει μέσα στην κοινωνία (Χόρτη, 2007).

Ωστόσο και σύμφωνα με έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στο παρελθόν, οι φιλοδοξίες των γυναικών είναι μικρότερες από αυτές των ανδρών όσον αφορά τον επαγγελματικό τομέα. Γενικότερα οι άνδρες επιθυμούσαν την συμμετοχή σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα εργασίας και οι γυναίκες σε γυναικοκρατούμενα περιβάλλοντα εργασίας, παρόλα αυτά οι γυναίκες σήμερα φαίνεται να επιθυμούν την ένταξη και σε ανδροκρατούμενα εργασιακά περιβάλλοντα. Το 2003 πραγματοποιήθηκε έρευνα των Powell και Butterfield με στοιχεία δύο Αμερικανικών Πανεπιστημίων και τα αποτελέσματά τους συγκρίθηκαν με αυτά αντίστοιχων μελετών του παρελθόντος. Όπως παρατηρήθηκε τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν διαφορετικά από τα αναμενόμενα. Οι φιλοδοξίες δηλαδή των γυναικών συγκριτικά με αυτές των ανδρών συνέχιζαν να είναι μικρότερες. Οι άνδρες εξακολουθούν να οραματίζονται και να στοχεύουν σε μεγάλες θέσεις εργασίας (Γώγου, 2006).

Από την μία, τα ΜΜΕ εν μέρει έχουν συμβάλει στην προβολή μίας εικόνας, αναφορικά με την γυναίκα απομακρυσμένη από το καθιερωμένο συντηρητικό και παραδοσιακό της ρόλο. Ωστόσο μέσω τέτοιων στρατηγικών οι οποίες είχαν ως στόχο την άμβλυνση των διαφορών και των προκαταλήψεων επέφεραν κάποιες φορές διαφορετικά αποτελέσματα. Για παράδειγμα η άνθιση της πορνογραφίας, παρουσιάζοντας μία γυναίκα ανεξάρτητη, φιλελεύθερη, χωρίς ταμπού, την μετέτρεψε τελικά σε σεξουαλικό αντικείμενο. Συνεπώς αντί να μεταμορφώνεται σε κυρίαρχο και ον σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον, προβάλλεται μία εικόνα της περισσότερο ευτελιστική παρά δυναμική και ανεξάρτητη (Χόρτη, 2007).

5.2. Ισορροπία ανάμεσα στα δύο φύλα

Ένα από τα βασικά θέματα αναφορικά με την ισότητα των δύο φύλων, σχετίζεται με την ίση αντιμετώπιση και μεταχείριση ανδρών και γυναικών και πιο συγκεκριμένα με την απαγόρευση κάθε διάκρισης η οποία πραγματοποιείται με βάση το φύλο. Η έννοια της ίσης μεταχείρισης όπως εφαρμόζεται σε κάθε τομέα έτσι και στον τομέα που σχετίζεται με τον εργασιακό χώρο και αναφέρεται στην πρόσβαση, την απασχόληση και άλλα. Καλύπτει κάθε μορφή εργασίας είτε εξαρτημένης είτε ανεξάρτητης. Καλύπτει όλους τους τομείς εργασίας όπως είναι οι άδειες, τα ωράρια κλπ. Τέλος καλύπτει τον τρόπο, τις συνθήκες πρόσληψης καθώς και τη μορφή επιλογής. Ωστόσο και αναφορικά με την έννοια της ισότητας δεν υπάρχει μία σαφής διευκρίνιση. Η διάκριση πραγματοποιείται εφόσον μεταχειριστεί κανείς όμοιες καταστάσεις με διαφορετικό τρόπο και όχι όταν διαφορετικές πραγματικές καταστάσεις υποβάλλονται στην ίδια ρύθμιση (Δουλκέρη, 1994).

Μία αναγκαία προϋπόθεση ώστε να επιτευχθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στον χώρο εργασίας καθώς και η παροχή ίσων ευκαιριών, αποτελεί η εναρμόνιση της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής. Μόνο και εφόσον πραγματοποιηθεί ισομερής καταμερισμός των ευθυνών στην οικογένεια θα καταστεί δυνατή και η ισορροπία στον χώρο εργασίας. Όσον αφορά τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, δεν εννοείται η διευκόλυνση των γυναικών ώστε να συνδυάσουν εργασιακή τους σταδιοδρομία και τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Αντίθετα εννοείται η εξάλειψη της στερεοτυπικής και πατριαρχικής αντίληψης σχετικά με την οικογένεια και αντίστοιχα την αντικατάσταση της αντίληψης αυτής με μία έννοια ισότητας, ισοτιμίας και αλληλεγγύης ανάμεσα στα δύο φύλα. Ακόμη η δημιουργία προϋποθέσεων που επιτρέπουν την επικοινωνία ανάμεσα σε αυτούς τους δύο σημαντικούς τομείς της ζωής, για παράδειγμα την δημιουργία κανόνων που θα επιτρέπουν την δημιουργία προϋποθέσεων όπου η οικογένεια να μην αποτελεί εμπόδιο στη σταδιοδρομία τους. Τέλος η προσπάθεια ενθάρρυνσης του ρόλου των ανδρών σχετικά με την ανάληψη ευθυνών και ρόλων που σχετίζονται με την οικογένεια. Όπως έχει αναφερθεί γενικότερα το εργατικό δίκαιο είναι έτσι διαμορφωμένο ώστε να καθιστά δυσχερή τη πρόσβαση των γυναικών στον εργασιακό χώρο και να απομονώνει τους άνδρες από την ευχαρίστηση της ενασχόλησης με την οικογενειακή ζωή (Ληξουριώτης, 2008).

5.3. Σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας

Μία ανεπιθύμητη συμπεριφορά η οποία δύναται να εμφανιστεί σε ένα εργασιακό περιβάλλον και σχετίζεται με τον ρόλο του φύλου είναι η «ηθική παρενόχληση». Η ύπαρξη ενός κοινά αποδεκτού ορισμού δεν υφίσταται, όμως πολλοί ερευνητές αναφέρονται στο ίδιο φαινόμενο αποδίδοντας του τα ίδια και κοινά χαρακτηριστικά. Σύμφωνα με τον Leymann (1996) ως ηθική παρενόχληση περιγράφει την ψυχολογική τρομοκρατία ή αλλιώς mobbing στο εργασιακό περιβάλλον. Την κοινωνική δηλαδή αλληλεπίδραση μέσα στα πλαίσια της οποίας ένα άτομο αποτελεί στόχο ενός ή πολλών, ώστε να βρεθεί σε θέση αδυναμίας, υπό την χρήση πολλών και ποικίλων τρόπων οι οποίοι έχουν εχθρικό και αντιδεοντολογικό χαρακτήρα. Το άτομο που βρίσκεται στο στόχαστρο τέτοιων καταστάσεων, διατρέχει τον κίνδυνο της απομόνωσης, της αποδυνάμωσης ενώ παράλληλα καθιλώνεται σε μία κατάσταση όπου δεν μπορεί να υπερασπιστεί τον ίδιο τους τον εαυτό. Άλλοι ερευνητές ονομάζουν το φαινόμενο αυτό ως συναισθηματική βία ενώ διευκρινίζουν ότι ακόμη και η χρήση σωματικής βίας αποτελεί ενδεχόμενο. Κατά τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (2002) *«ως παρενόχληση στον χώρο εργασίας ορίζεται η επαναλαμβανόμενη, αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο ή μία ομάδα εργαζομένων, που προκαλεί κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια του.»* (Τσιάμα, 2013).

Μία από τις πτυχές της ηθικής παρενόχλησης ορίζεται ως σεξουαλική παρενόχληση. Ο όρος αποδίδεται κατά κύριο λόγο στη φεμινίστρια και νομικό Catharine MacKinnon κατά το 1970. Ο πρώτος ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης αναφερόταν σε συμπεριφορές όπως τα επαναλαμβανόμενα και ανεπιθύμητα για τον αποδέκτη σεξουαλικά σχόλια, τα βλέμματα, τις προτάσεις και τη σωματική επαφή. Όπου το θιγόμενο άτομο αισθάνεται προσβολή ή ενόχληση και παράλληλα του προκαλούν δυσαρέσκεια και αμηχανία στον εργασιακό του χώρο. Τις επόμενες δεκαετίες υιοθετήθηκε ένας ευρύτερος ορισμός, ιδιαίτερα σε τρία σημεία. Αρχικά για να θεωρηθεί μία κατάσταση σεξουαλική παρενόχληση δεν χρειάζεται απαραίτητα να αποτελεί μία κατ'εξακολούθηση και επαναλαμβανόμενη κατάσταση καθώς κάποιες είναι τόσο σοβαρές ακόμη και την μία και μοναδική φορά που μπορεί να προκύψουν. Ακόμη στην πορεία προέκυψαν ορισμοί που περιλάμβαναν τους όρους «παρενόχληση βάσει φύλου ή έμφυλη παρενόχληση» καθώς η σεξουαλική παρενόχληση αναφερόταν και στο φύλο αλλά και στη σεξουαλικότητα. Τέλος ένας από τους παράγοντες ο

οποίος διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη σεξουαλική παρενόχληση, σύμφωνα με αρκετούς επιστήμονες, αποτελεί η άνιση κατανομή της εξουσίας (Παπαγιαννοπούλου, 2022).

Η σεξουαλική παρενόχληση γενικότερα και στη συγκεκριμένη περίπτωση στο χώρο εργασίας, μπορεί να εκφραστεί με πολλούς τρόπους. Αρχικά εκφραζόμενη με πράξεις όπως αγγίγματα, χάδια, τσιμπήματα τα οποία στοχεύουν στη σύναψη σεξουαλικών σχέσεων. Ακόμη σεξουαλική παρενόχληση η οποία μπορεί να εκφράζεται με λόγια, όπως ανήθικες προτάσεις, πίεση για σεξουαλική επαφή, προτάσεις οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν δραστηριότητες εκτός του ωραρίου εργασίας, ενοχλητικό φλερτάρισμα, άσεμνες προτάσεις και άλλα. Επίσης μπορεί να μην εκφράζεται με λόγια και να περιλαμβάνει σφυρίγματα, επίδειξη άσεμνων εικόνων και αντικειμένων. Επίδειξη γραπτού υλικού, πονηρών βλεμμάτων και πρόστυχων χειρονομιών. Τέλος συμπεριφορά η οποία βασίζεται στις διαφορές του φύλου. Τέτοιες συμπεριφορές μπορεί να δυσφημούν ή να γελοιοποιούν ακόμη και να εκφοβίζουν το θιγόμενο άτομο και να οφείλονται στο φύλο του (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2004).

Οι δράστες συνήθως τέτοιων καταστάσεων είναι άνδρες, έγγαμοι μέσης ηλικίας δηλαδή έως 45 ετών. Κατέχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο και είναι πολύ ανώτεροι ιεραρχικά συγκριτικά με το θύμα. Από την άλλη το θύμα είναι συνήθως νεαρότερης ηλικίας, προσληφθείσα, εφόσον οι συχνότερες αναφορές αντίστοιχων περιστατικών αναφέρονται στους πρώτους έξι μήνες εργασίας σε έναν χώρο. Γενικότερα η ανδρική εχθρότητα που δέχονται οι γυναίκες στο εργασιακό περιβάλλον σχετίζεται με την αντίληψη των ανδρών σχετικά με εικόνα που έχουν για τον ρόλο του σωστού και ικανού άνδρα μέσα στην κοινωνία. Σύμφωνα με διάφορες έρευνες οι οποίες πραγματοποιήθηκαν σχετικά με τον ορισμό της αρρενωπότητας, οι άνδρες που συμμετείχαν ανέφεραν ως κύριο χαρακτηριστικό του ανδρισμού τους το στοιχείο του προστάτη και οικονομικό κουβαλητή μέσα στην οικογένεια. Κατά τον τρόπο αυτό η προσπάθεια των γυναικών για χειραφέτηση και οικονομική ανεξαρτησία αποτελεί μία μορφή απειλής για τον ανδρισμό και το βασικό χαρακτηριστικό της αρρενωπότητας, με αποτέλεσμα η σεξουαλική παρενόχληση να εκλαμβάνεται ως μία μορφή αυτοάμυνας (Ταχιάτη, 2017).

Συνοψίζοντας η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, αποτελεί μία κατάσταση η οποία συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με την αρχή της ισότητας. Είναι

κοινώς αποδεκτό πως μία τέτοια κατάσταση πλήττει σε μεγάλο βαθμό την αξιοπρέπεια του θιγομένου, ασκεί έντονη επιρροή στην πρόσβαση του στο χώρο εργασίας καθώς και την επαγγελματική πορεία και εξέλιξή του. Γενικότερα ένα περιβάλλον στο οποίο υπάρχουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, επικρατεί ένα κλίμα εχθρικό, ταπεινωτικό και εκφοβιστικό. Η ανθρώπινη προσωπικότητα διασύρεται με σημαντικές ψυχολογικές συνέπειες, οι οποίες επιδεινώνουν τις εργασιακές συνθήκες και την απόδοση των εργαζομένων εξαιτίας του στρες ή της κατάθλιψης. Με τον τρόπο αυτό προωθείται η υποστήριξη και η δημιουργία ενός υγιούς περιβάλλοντος εργασίας, ενώ παράλληλα αποτελεί στόχο της σύγχρονης διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού ιδιαίτερα στις επιχειρήσεις (Ληξουριώτης, 2008).

Συνοψίζοντας όπως διαφαίνεται στο συγκεκριμένο κεφάλαιο, οι γυναίκες έχουν αποκτήσει δικαιώματα που παλαιότερα δεν κατείχαν, όπως το γενικότερο δικαίωμα στην εργασία και την εκπαίδευση. Ωστόσο ακόμη και σήμερα υπάρχουν στερεοτυπικά κατάλοιπα τα οποία καθιστούν τη γυναίκα σε θέση μειονεκτική απέναντι στον άνδρα. Περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης υφίστανται έως και σήμερα σε μεγάλο βαθμό ενώ η ισορροπία ανάμεσα στα δύο φύλα στον χώρο εργασίας αποτελεί ακόμα μία συνεχιζόμενη και όχι ολοκληρωμένη διαδικασία.

B. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο : Η ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

6.1. Λόγοι επιλογής των μεθόδων έρευνας

Οι διακρίσεις που βασίζονται σε έμφυλα χαρακτηριστικά αποτελούν ένα από τα σημαντικότερα προς διερεύνηση και παρέμβαση θέματα της εποχής μας. Πέραν της βιβλιογραφικής ανασκόπησης η οποία εμβαθύνει στα χαρακτηριστικά και στερεότυπα που ενυπάρχουν ακόμη και σήμερα θεωρείται φρόνιμο να εντοπιστούν και οι αντιλήψεις απλών καθημερινών γυναικών, οι οποίες εκφράζοντας τα βιώματα και τις απόψεις τους θα οδηγήσουν σε συμπεράσματα τα οποία είτε θα ταυτίζονται είτε θα αποκλίνουν από τα πορίσματα της έρευνας. Οι λόγοι βάση των οποίων επιλέχθηκε η διανομή ανώνυμων – αυτό χορηγούμενων ερωτηματολογίων είναι αρχικά η εύκολη πρόσβαση και διανομή τους. Στην πορεία μέσω απλών ερωτήσεων με απάντηση κλίμακας οι συμμετέχουσες μπορούν να ταυτιστούν ή και όχι με μία κατάσταση πάνω, στην οποία βασίζεται η ερώτηση έτσι ώστε ο ερευνητής να διεξάγει εύκολα κάποιο συμπέρασμα. Τέλος είναι ευκολονόητα και η διαδικασία συμπλήρωσης τους αποτελεί μία άμεση και γρήγορη διαδικασία.

Στην πορεία η επιλογή των συνεντεύξεων δρα συμπληρωματικά στα συμπεράσματα των ερωτηματολογίων, καθώς εμβαθύνει στα αποτελέσματα τα οποία ήδη προηγήθηκαν. Δίνει στους συμμετέχοντες την δυνατότητα να εμβαθύνουν σε προσωπικά βιώματα και εμπειρίες, ενώ παράλληλα ο ερευνητής καθίσταται ικανός να διεξάγει συμπεράσματα περισσότερο εμπεριστατωμένα και έγκυρα.

Σύμφωνα με την ποσοτική μέθοδο, για την διεξαγωγή της έρευνας πραγματοποιήθηκε η διανομή ανώνυμων – αυτό χορηγούμενων. Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε στους συμμετέχοντες μέσω διαφόρων ιστοτόπων και ιστοσελίδων. Ωστόσο η μέθοδος αυτή παρουσιάζει τόσο θετικά στοιχεία όσο και ορισμένες δυσκολίες. Αρχικά είναι μία μέθοδος εξοικονόμησης πόρων, εφόσον για την διεξαγωγή της δεν χρειάζεται οποιαδήποτε σπατάλη σε χρήμα ή άλλη ανάγκη ανθρώπινου δυναμικού. Επίσης τα αποτελέσματα και τα δεδομένα συγκεντρώνονται εύκολα και γρήγορα μέσω εφαρμογής, οπότε αποφεύγεται και η ύπαρξη σφαλμάτων. Ακόμη η εύρεση του δείγματος αποτελεί μία σχετικά εύκολη διαδικασία ενώ

παράλληλα μπορούν να βρεθούν συμμετέχοντες διαφόρων ηλικιών, από διάφορες χώρες κλπ. Τέλος οι συμμετέχοντες έχουν την δυνατότητα να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο ελεύθερα χωρίς την πίεση του χρόνου και στον χώρο που επιθυμούν. Στα αρνητικά της ποσοτικής μεθόδου και συγκεκριμένα της διανομής ερωτηματολογίου, θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ως μεγαλύτερο μειονέκτημα, την δυσκολία καθορισμού του δείγματος καθώς και το πόσο αντιπροσωπευτικό του γενικότερου πληθυσμού αποτελεί εφόσον η επιλογή του γίνεται τυχαία και βολική. Ακόμη ο ρυθμός απόκρισης των συμμετεχόντων, αφού ο καθένας απαντάει με τον δικό του χρόνο και στον δικό του χώρο, με συνέπεια την καθυστέρηση συγκέντρωση των αποτελεσμάτων. Τέλος κατά τη διεξαγωγή της έρευνας δεν υφίσταται καμία προσωπική επαφή του ερευνητή με τον ερωτώμενο και συνεπώς διαφυλάσσεται το απόρρητο των πληροφοριών. Γενικότερα όπως αναφέρει και η Colin Robson ο «επιστημονικός ρεαλισμός» ή «κριτικός ρεαλισμός» είναι ένα είδος ρεαλισμού που συμβαίνει στην επιστημονική έρευνα και αφήνει ανοιχτό οποιοδήποτε ενδεχόμενο διάψευσης των αποτελεσμάτων που προέκυψαν. Ο ερευνητής βασισμένος στη δική του προσωπική εμπειρία να εκλάβει λανθασμένα κάποια πράγματα, να ανατρέπονται οι προσωπικές του βλέψεις και προσδοκίες, κάτι που εξηγεί και την αντίληψη περί ύπαρξης του κόσμου ανεξάρτητα από τι αντιλαμβάνεται το κάθε άτομο για αυτόν (Robson, 2010).

6.2. Σκοπός και υποθέσεις της έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση των αντιλήψεων των γυναικών, σχετικά με τις επιδράσεις και τον ρόλο που διαδραματίζει το φύλο ως προς την εργασιακή τους σταδιοδρομία. Συγκεκριμένα, η μελέτη διερευνά κατά πόσο:

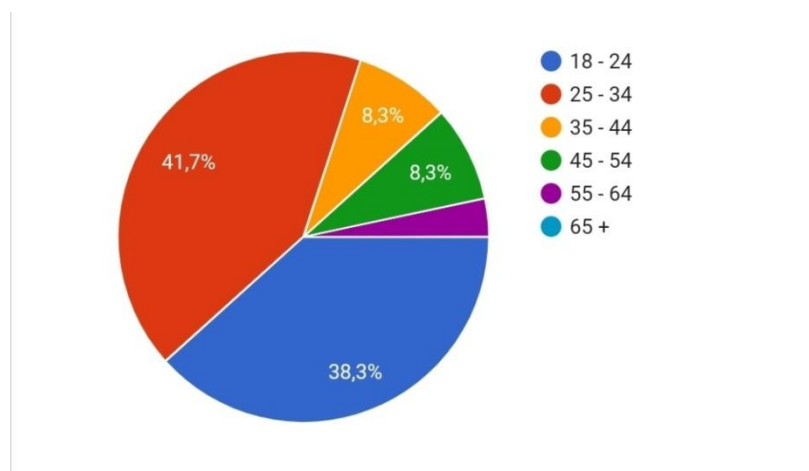
- Οι γυναίκες έχουν λιγότερες πιθανότητες εξέλιξης στην επαγγελματική ιεραρχία συγκριτικά με τους άνδρες λόγω φύλου.
- Οι γυναίκες βιώνουν μεγαλύτερο βαθμό ανασφάλειας στον εργασιακό τους λόγω φύλου.
- Οι οικογενειακές και κοινωνικές προκαταλήψεις για το φύλο επηρεάζουν την επαγγελματική πορεία των γυναικών.

Οι υποθέσεις της έρευνας συνοψίζονται ως εξής:

- Υ1: Οι γυναίκες βιώνουν ανασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον λόγω παρενοχλήσεων. Μία παρενόχληση μπορεί να εκφραστεί με πολλούς τρόπους όπως μία απρεπή χειρονομία, μία απρεπή πρόταση ή έκφραση ή σωματική επαφή.
- Υ2: Ο επαγγελματικός χώρος δεν ενισχύει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, που επιζητά η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης. Οι γυναίκες φαίνεται να επιβαρύνονται λόγω του φόρτου των οικογενειακών και επαγγελματικών τους ευθυνών.
- Υ3: Οι προκαταλήψεις απέναντι στις εργαζόμενες γυναίκες συνεχίζουν να κυριαρχούν στον επαγγελματικό χώρο.

Στην έρευνα έλαβαν μέρος συνολικά 60 ενήλικες γυναίκες. Άλλα χαρακτηριστικά όπως το επίπεδο εκπαίδευσης, η εργασιακή κατάσταση, η επαγγελματική ταυτότητα, το εισόδημα, η οικογενειακή κατάσταση, ο τόπος κατοικίας καθώς και η ύπαρξη τέκνων ή μη, δεν συμπεριλαμβάνονται στα κριτήρια της έρευνας οπότε δεν αναφέρονται. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη βολική δειγματοληψία, την επιλογή δηλαδή πλησιέστερων ατόμων οι οποίοι χρησίμευσαν ως δείγμα, ενώ η διανομή των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε μέσω ιστοτόπων κοινωνικής δικτύωσης όπως το facebook, όπου η πρόσβαση, η επικοινωνία και η διανομή των ερωτηματολογίων χαρακτηρίζεται ως πολύ εύκολη και απλή διαδικασία.

Πίνακας 1: Αριθμός συμμετεχόντων ανά ηλικιακή ομάδα



Η πλειονότητα των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα «25 – 34» σε ποσοστό 41,7 %. Στην συνέχεια ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα «18 – 24» σε ποσοστό 38,3%. Ακολουθούν οι ηλικιακές ομάδες «35 – 44» και «45 – 54» με ποσοστό 8,3% αντίστοιχα. Τέλος και με πολύ μικρότερο ποσοστό συμμετέχοντες 55 ετών και άνω.

6.3. Ερωτηματολόγιο

Το παρόν ερωτηματολόγιο με τίτλο « Ο ρόλος της γυναίκας στο χώρο εργασίας» αποτελεί ερευνητικό εργαλείο για τις ανάγκες της συγκεκριμένης έρευνας καθώς το περιεχόμενο περιλαμβάνει στοιχεία τα οποία σχετίζονται με την κουλτούρα και τις αντιλήψεις των γυναικών συγκριτικά με το εκάστοτε εργασιακό περιβάλλον. Ακόμη παρέχονται στοιχεία αναφορικά με το περιεχόμενο του χώρου εργασίας και τον αντίκτυπο των οικογενειακών σχέσεων στο επαγγελματικό τους περιβάλλον

Στηρίζεται σε αντίστοιχο ερωτηματολόγιο με τίτλο «The Women Workplace Culture Questionnaire»το οποίο έχει κατασκευαστεί από τους Toscano, Guisivo & Pordanjani (2020), με στόχο την παροχή πληροφοριών σχετικά με τις αντιλήψεις και την κουλτούρα της εργασίας των γυναικών και έχει αξιοποιηθεί σε ένα εργασιακό περιβάλλον στο Ιράν. Όσον αφορά τον δείκτη εγκυρότητας και αξιοπιστίας του παρόντος ερωτηματολογίου (Toscano, Guisivo & Pordanjani, 2020).

Οι αρχές που τέθηκαν κατά τη διάρκεια της έρευνας:

- Το παρόν ερωτηματολόγιο είναι ευπαρουσίαστο και ευανάγνωστο. Παρέχει απλές ερωτήσεις με ακρίβεια σωστή δομή και καλή σύνταξη. Αποτελείται από απλή χρήση της γλώσσας καθώς απευθύνεται σε γυναίκες όλων των μορφωτικών επιπέδων.
- Το μέγεθος του είναι ικανοποιητικό ώστε να μην κουράζει τους συμμετέχοντες.
- Τέλος παρέχεται απόλυτη ανωνυμία στους συμμετέχοντες.

Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει συνολικά 32 ερωτήσεις σε πεντάβαθμη κλίμακα (Likerttype). Όσον αφορά τον δείκτη εγκυρότητας όπως αυτή σχετίζεται με το περιεχόμενο, το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με τον ρόλο της

γυναίκας στον χώρο εργασίας, προσπαθώντας να αξιοποιήσει όλες τις πιθανές καταστάσεις ή αντιλήψεις η οποίες σχετίζονται με την έννοια αυτή, ενώ ακόμη το αποτέλεσμα του περιεχομένου αποτελεί ένα λογικό συμπέρασμα. Τέλος και σχετικά με την κατασκευή του ερωτηματολογίου, αποτελεί επιστημονικό εργαλείο το οποίο έχει επαναχρησιμοποιηθεί στο παρελθόν για την διεξαγωγή μίας ανάλογης έρευνας. Στην συνέχεια και λαμβάνοντας υπόψη τον δείκτη αξιοπιστίας θα αναφέραμε ότι ως προς την απόδοση του περιεχομένου, όπως αυτά αποδίδονται στους ερωτώμενους, σχετίζονται με γενικές ερωτήσεις και στην συνέχεια με ερωτήσεις ανάλογες του προηγούμενου θέματος, διατυπωμένες με άλλα λόγια και σχετικές με την προσωπική άποψη των συμμετεχόντων. Ωστόσο, είναι η πρώτη φορά που αξιοποιείται σε Ελληνικό πληθυσμό και επομένως τα αποτελέσματα δεν μπορούν να γενικευτούν.

6.4. Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η διανομή των ανώνυμων και αυτό χορηγούμενων ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε από τις αρχές Μαρτίου έως και το τέλος Απριλίου του 2022. Για την διεξαγωγή της έρευνας ακολουθήθηκε η μέθοδος της βολικής δειγματοληψίας (Ζαφειρόπουλος, 2015), όπου τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν μέσω ιστότοπων κοινωνικής δικτύωσης όπως το facebook, Τέλος το ερωτηματολόγιο μεταφράστηκε στα Ελληνικά. Η διανομή του ερωτηματολογίου έγινε μέσω της εφαρμογής του Google Forms.

6.5. Έλεγχος της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας της έρευνας

Για μία αποτελεσματική και συνεπή έρευνα, ως βασικές προϋποθέσεις ορίζονται η εγκυρότητα και η αξιοπιστία αυτής. Ειδικά σε περιπτώσεις ποιοτικής έρευνας το υποκειμενικό στοιχείο είναι έντονο, καθώς το περιεχόμενο των συνεντεύξεων βασίζεται σε πιο αφηρημένα πλαίσια.

Στην παρούσα έρευνα, η εσωτερική εγκυρότητα έχει διασφαλιστεί με τη συνοχή σε οτιδήποτε αφορά το σκοπό, τα ερευνητικά ερωτήματα, καθώς και το περιεχόμενο των ερωτήσεων των συνεντεύξεων. Η ποιοτική μέθοδος ανταποκρίνεται στην βαθύτερη κατανόηση των αντιλήψεων των γυναικών σχετικά με τον ρόλο των φύλων

στο εργασιακό περιβάλλον. Οι ερωτήσεις ήταν απολύτως σαφείς και σχετίζονταν με αυτά που μελετά η έρευνα. Οι ερωτήσεις είναι ανοιχτές, ώστε να μην υπάρχει καμία καθοδήγηση ή επιρροή σε βάρος των ερωτωμένων. Προκειμένου να αποφευχθεί η προσωπική άποψη του ερευνητή πάνω στις απαντήσεις, πραγματοποιήθηκε μαγνητοφώνηση αυτών. Στην συνέχεια ακολούθησε η ερμηνεία των αποτελεσμάτων η οποία βασίστηκε αποκλειστικά σε αυτά που προέκυψαν από την έρευνα.

Όσον αφορά την αξιοπιστία μίας έρευνας, αυτή σχετίζεται με τη συνάφεια του περιεχομένου του εργαλείου της έρευνας με το αντικείμενο της έρευνας. Υπάρχουν διάφοροι παράγοντες όπως η κούραση, τα διαφορούμενα ερωτήματα και άλλα που πιθανόν μπορούν να πλήξουν την αξιοπιστία της έρευνας. Για αυτόν ακριβώς τον λόγο, οι ερωτήσεις διατυπώθηκαν με σαφήνεια καθώς και ίδιο τρόπο σε όλους τους ερωτώμενους. Οι διαδικασίες που ακολούθησαν ήταν τυποποιημένες και οι συμμετέχοντες βεβαιώθηκαν για την τήρηση ανωνυμίας και εμπιστευτικότητας.

6.6. Περιορισμοί της παρούσας μελέτης

Όσον αφορά τους περιορισμούς της συγκεκριμένης έρευνας, αρχικά είναι σημαντικό να αναφερθεί το μέγεθος του δείγματος το οποίο είναι σχετικά μικρό και δεν αντιπροσωπεύει το σύνολο του πληθυσμού ώστε να εξαχθούν με ασφάλεια τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται. Σε αυτό ακριβώς τον λόγο έγκειται και η δυσκολία γενίκευσης των αποτελεσμάτων.

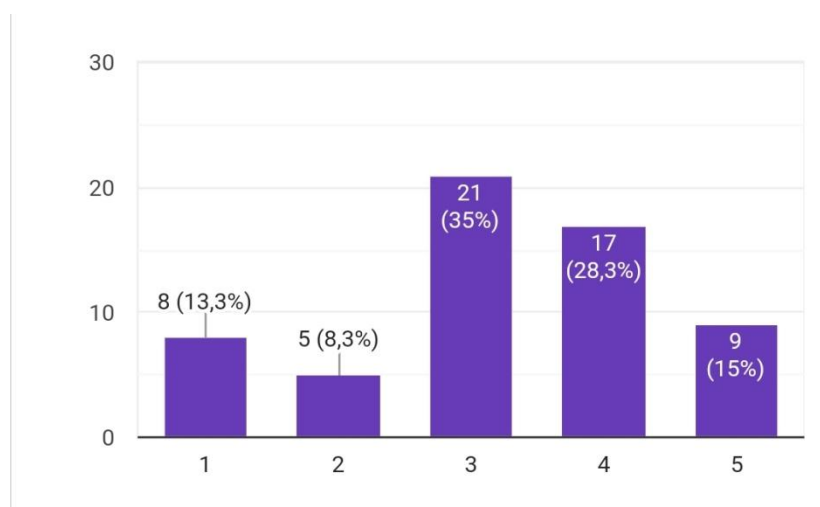
6.7. Αποτελέσματα της έρευνας

Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας, είναι κατά βάση περιγραφική, καθώς το δείγμα είναι σχετικά μικρό και δεν επιτρέπει συσχετισμούς που θα παρείχαν αξιόπιστα αποτελέσματα. Τα αποτελέσματα περιγράφονται ως εξής:

Εργασιακές ευκαιρίες και φύλο

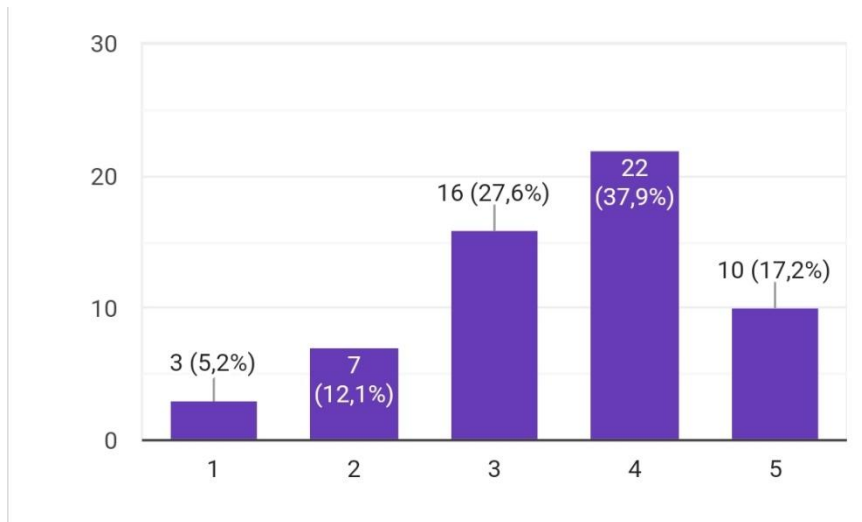
Οι συμμετέχουσες κλήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με το κατά πόσο θεωρούν ότι οι ίδιες λόγω του φύλου τους έχουν λιγότερες ευκαιρίες ώστε να εξελιχθούν στον επαγγελματικό χώρο. Το μεγαλύτερο μέρος φαίνεται να συμφωνεί με τον συγκεκριμένο ισχυρισμό καθώς οι απαντήσεις αρκετά έως πάρα πολύ αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος, το οποίο φτάνει στο 43,3%.

Πίνακας 3:



Στην επόμενη ερώτηση κλήθηκαν να βασίζουν τον συγκεκριμένο ισχυρισμό στις δικές τους προσωπικές εμπειρίες και τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν την αρχική τους αντίληψη καθώς ποσοστό που αγγίζει το 55,1%, δηλώνει ότι έχει αντίστοιχα βιώματα.

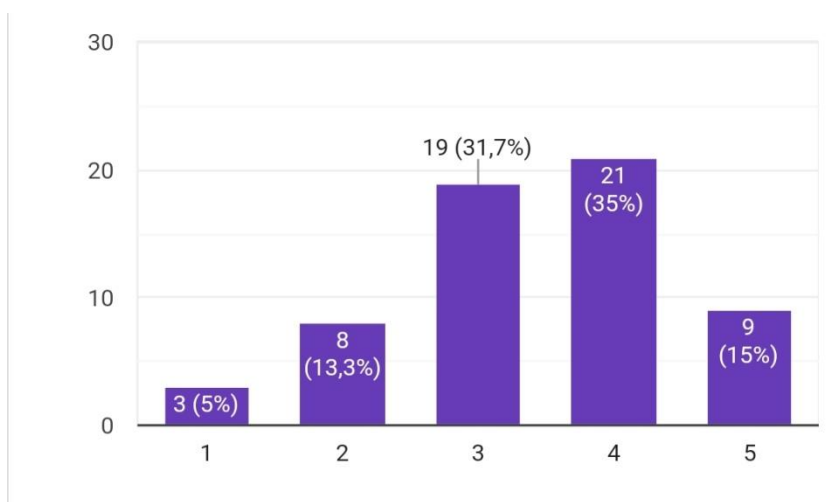
Πίνακας 4:



Επικρίσεις λόγω φύλου στο εργασιακό περιβάλλον

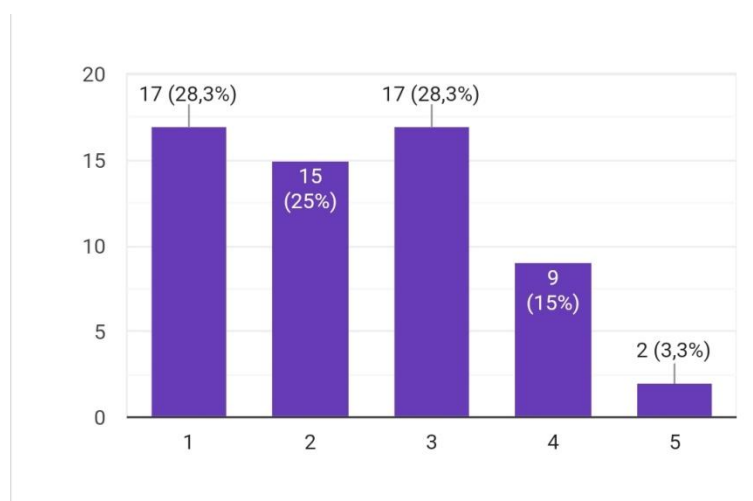
Στις ερωτήσεις 5 και 6, οι γυναίκες κλήθηκαν να απαντήσουν στον ισχυρισμό αναφορικά με τις επικρίσεις σχετικά με την απόδοσή τους στο εργασιακό περιβάλλον συγκριτικά με αυτές που δέχονται οι άντρες. Το μεγαλύτερο ποσοστό όπως φαίνεται στο παρακάτω διάγραμμα αποδέχεται την αντίληψη ότι το φύλο λειτουργεί ως παράγοντας που οδηγεί τις γυναίκες σε λήψη εντονότερων κριτικών.

Πίνακας 5:



Ωστόσο παρά το γεγονός ότι το μεγαλύτερο ποσοστό φαίνεται να ασπάζεται αυτή την αντίληψη, λαμβάνοντας υπόψη τις προσωπικές τους εμπειρίες και αντιλήψεις, φαίνεται να μην έχει βιώσει ή να έχει βιώσει σε ελάχιστο βαθμό επικρίσεις στο χώρο εργασίας του εξαιτίας του φύλο τους.

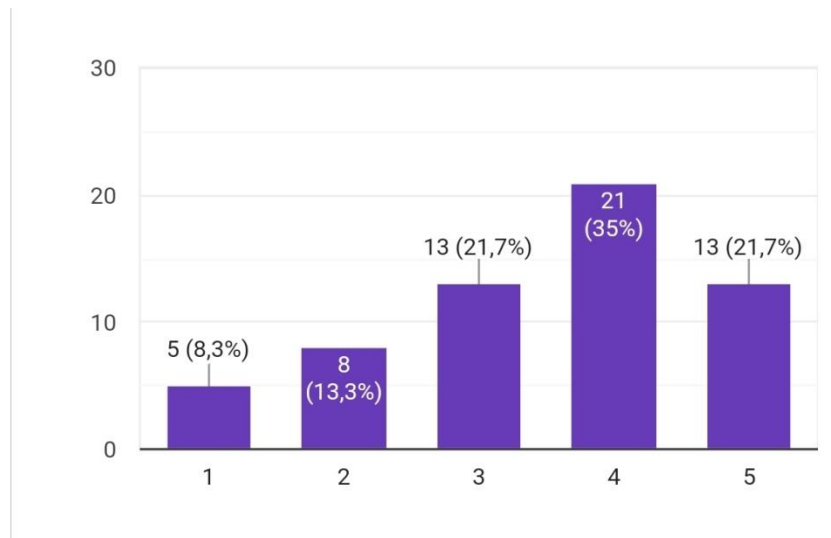
Πίνακας 6:



Οργανωσιακή υποστήριξη

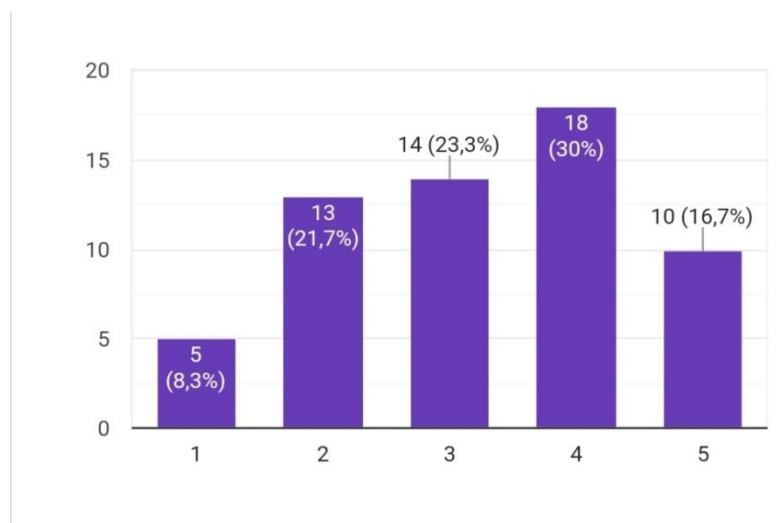
Οι επόμενες δύο ερωτήσεις σχετίζονται με την οργανωσιακή υποστήριξη καθώς και την εμπιστοσύνη που παρέχεται στους εργαζομένους από την τους ανωτέρους ή τους συνεργάτες. Στην 7^η ερώτηση έγκειται ο ισχυρισμός πως οι άνδρες λαμβάνουν περισσότερη εμπιστοσύνη και υποστήριξη στον χώρο εργασίας, με το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων να συμφωνεί.

Πίνακας 7:



Στην συνέχεια και αξιολογώντας τις προσωπικές τους εμπειρίες, οι περισσότερες συμμετέχουσες δηλώνουν πως θα επιθυμούσαν να είχαν λάβει περισσότερη υποστήριξη καθώς και την αίσθηση εμπιστοσύνης.

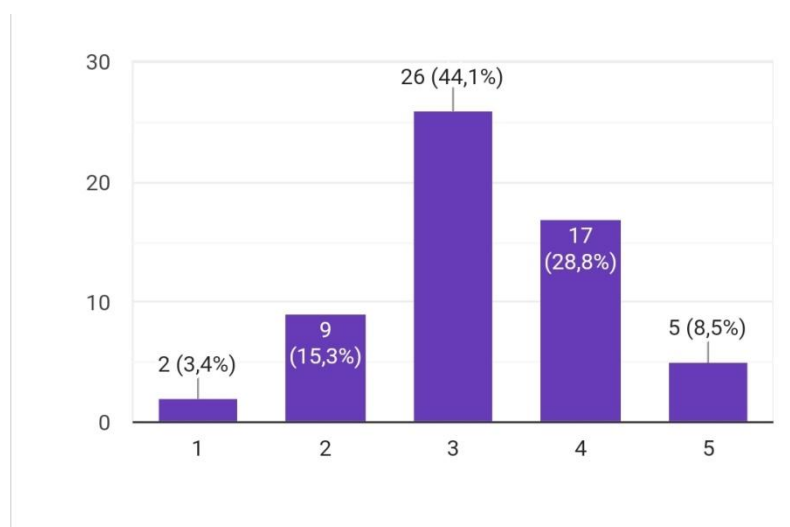
Πίνακας 8:



Αρνητική στάση του εργασιακού περιβάλλοντος

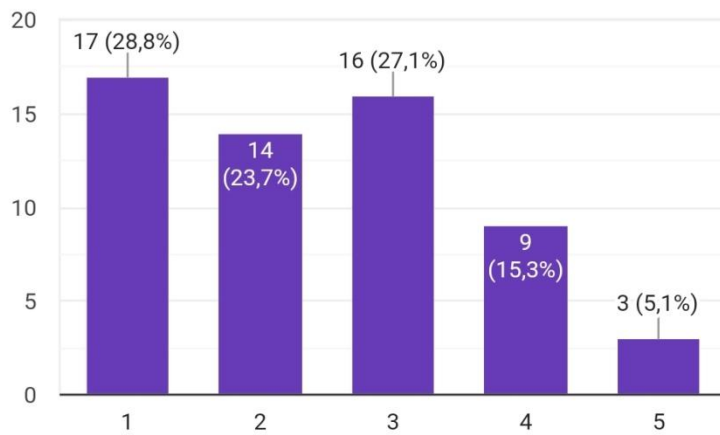
Στις ερωτήσεις 9 και 10 οι γυναίκες καλούνται να απαντήσουν στον ισχυρισμό που ορίζει το εργασιακό περιβάλλον με αρνητική στάση απέναντι στις γυναίκες λόγω του φύλου. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος φαίνεται να συμφωνεί αρκετά έως πολύ με τον συγκεκριμένο ισχυρισμό.

Πίνακας 9:



Στην συνέχεια όμως και λαμβάνοντας υπόψη τις προσωπικές τους εμπειρίες, λιγότερες γυναίκες φαίνεται να έχουν βιώσει αρνητική στάση στον εργασιακό τους χώρο, είτε από ανωτέρους είτε από την διοίκηση μόνο και μόνο λόγω του φύλου.

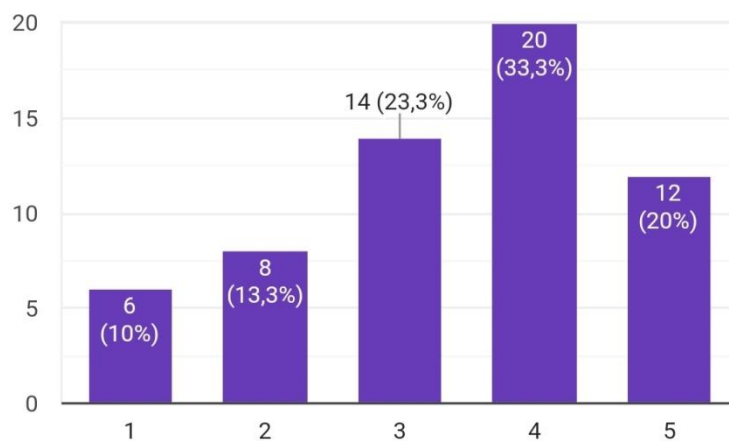
Πίνακας 10:



Ο «ψευδής εαυτός»

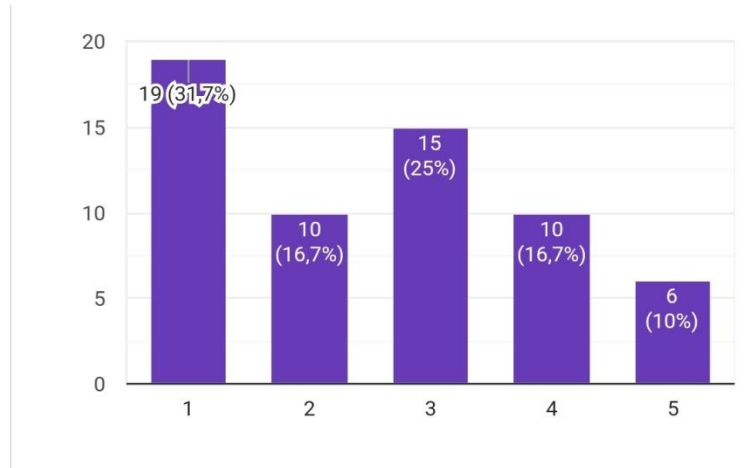
Στην ερώτηση 11 οι γυναίκες καλούνται να απαντήσουν σχετικά με το κατά πόσο το φύλο επιτρέπει στην γυναίκα να είναι ο είναι «ο εαυτός της» στον εργασιακό της χώρο. Μεγάλο ποσοστό φαίνεται να θεωρεί πως συγκριτικά με τους άνδρες, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη δυσκολία στο να δείχνουν τον πραγματικό χαρακτήρα τους κατά την εργασία τους.

Πίνακας 11:



Ωστόσο λαμβάνοντας υπόψη τις προσωπικές τους εμπειρίες, λιγότερες συμμετέχουσες δηλώνουν πως το συγκεκριμένο ερώτημα ανταποκρίνεται στην κατάσταση τους.

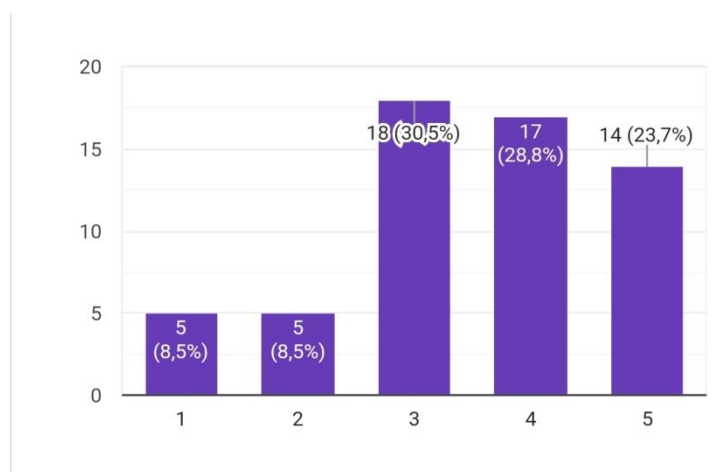
Πίνακας 12:



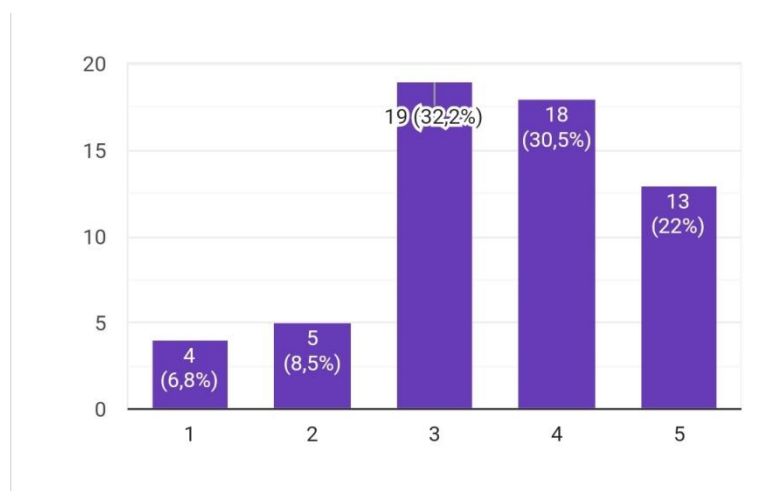
Το αίσθημα του «ανήκειν»

Όσον αφορά την ασφάλεια που παρέχεται στο εργασιακό περιβάλλον, πολλές από τις συμμετέχουσες ασπάζονται την αντίληψη πως οι άνδρες βιώνουν μεγαλύτερη και αντίστοιχα οι ίδιες φαίνεται να βιώνουν μεγάλη ανασφάλεια στο εργασιακό τους περιβάλλον.

Πίνακας 13:

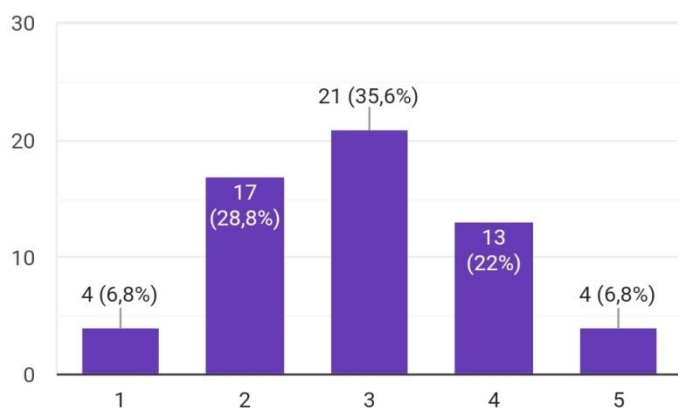


Πίνακας 14:

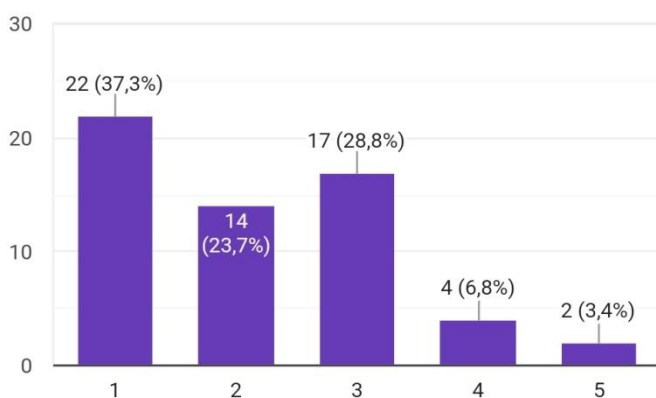


Στις ερωτήσεις 15 και 16 έγκειται ο ισχυρισμός πως οι συνεισφορές των γυναικών στον χώρο εργασίας γίνονται αντιληπτές με διαφορετικό τρόπο από αυτές των ανδρών, με το μεγαλύτερο ποσοστό να συμφωνεί αρκετά. Στην συνέχεια όμως και εκτιμώντας τις προσωπικές του εμπειρίες πολλές από τις συμμετέχουσες απαντούν πως δεν έχουν βιώσει ή έχουν βιώσει σε μικρό βαθμό αυτού του είδους την αίσθηση κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

Πίνακας 15:



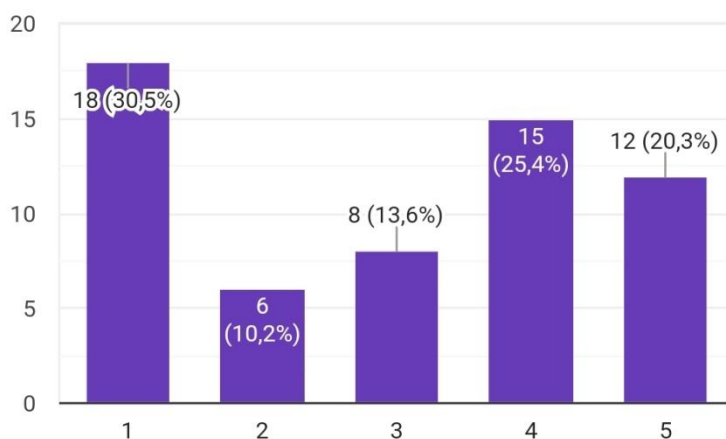
Πίνακας 16:



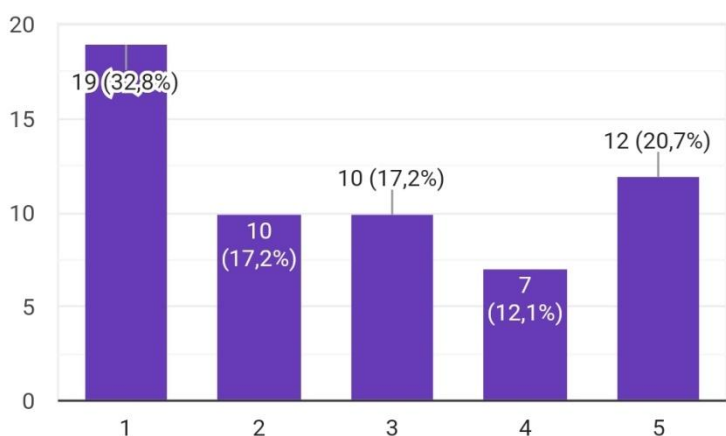
Επαγγελματική εξέλιξη

Όσον αφορά τα προσόντα, τα αποτελέσματα φαίνεται να αντιστοιχούν καθώς σε παρόμοια ποσοστά οι γυναίκες φαίνεται να θεωρούν πως πρέπει να κατέχουν ή μη περισσότερα προσόντα από τους άνδρες ώστε να εξελιχθούν στην επαγγελματική ιεραρχία, ενώ οι απαντήσεις είναι παρόμοιες λαμβάνοντας υπόψη και τις δικές τους προσωπικές εμπειρίες.

Πίνακας 17:



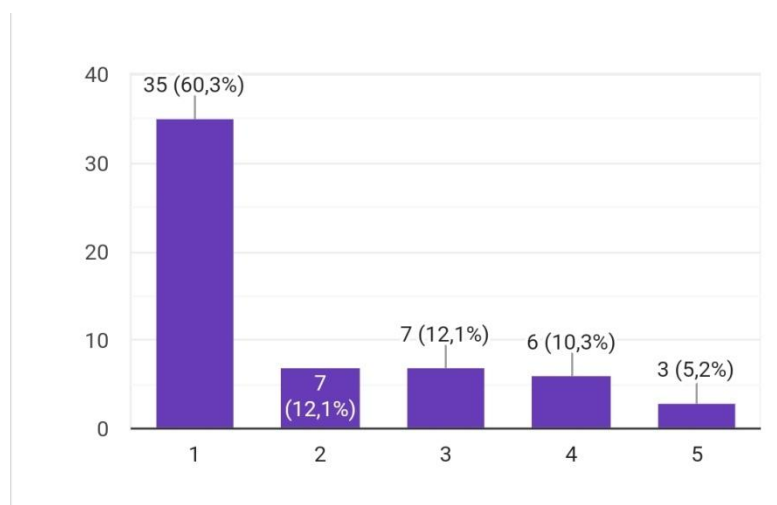
Πίνακας 18:



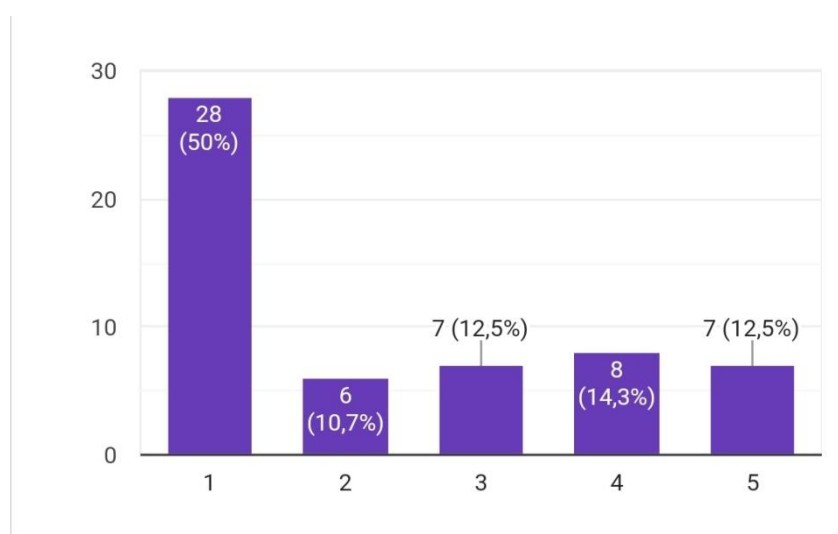
Προσωπική εκτίμηση

Αναφορικά με τον δυναμισμό τον οποίο επιδεικνύουν οι γυναίκες στον εργασιακό τους χώρο ώστε να λάβουν την εκάστοτε ευκαιρία για επαγγελματική εξέλιξη, προαγωγή ή δίκαιη αποζημίωση, φαίνεται πως και πάλι τα αποτελέσματα ταυτίζονται καθώς οι περισσότερες συμμετέχουσες φαίνεται να ασπάζονται την αντίληψη πως το χαρακτηριστικό του δυναμισμού τους δεν είναι λιγότερο συγκριτικά με αυτό των ανδρών. Ακόμη και με βάση της δικές τους προσωπικές εμπειρίες και πάλι οι συμμετέχουσες έχουν την ικανότητα επίδειξης αντίστοιχης δυναμικότητας.

Πίνακας 19:



Πίνακας 20:

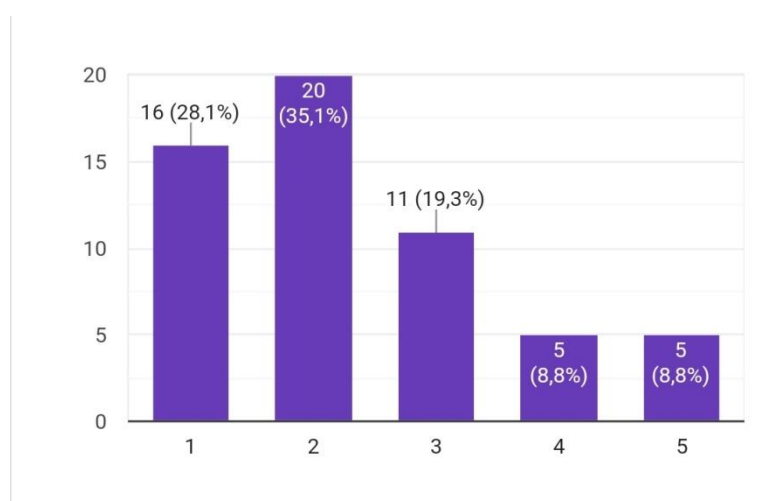


Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

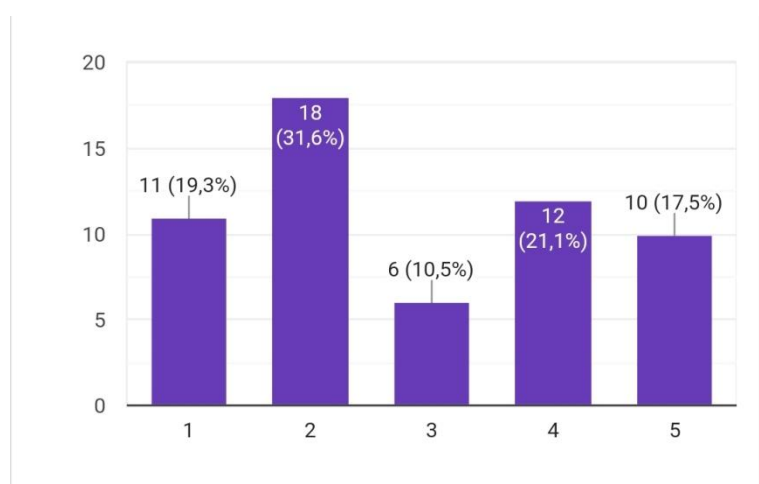
Στην ερώτηση 21 οι συμμετέχουσες καλούνται να απαντήσουν στον ισχυρισμό πως οι γυναίκες λαμβάνουν αρκετή οργανωτική υποστήριξη, ώστε να διαχειριστούν την εργασιακή τους πορεία και αντίστοιχα την οικογενειακή τους ζωή. Λαμβάνοντας υπόψη της απαντήσεις το μεγαλύτερο ποσοστό (35,1 %) δηλώνει πως συμφωνεί ελάχιστα, δεν λαμβάνει δηλαδή την απαραίτητη υποστήριξη, ενώ αμέσως επόμενο σε

ποσοστό 28,1% δηλώνει πως δεν συμφωνεί καθόλου. Στην επόμενη ερώτηση και εκτιμώντας τις προσωπικές τους εμπειρίες φαίνεται πως μεγάλο ποσοστό των γυναικών δεν λαμβάνει την απαραίτητη υποστήριξη ώστε να συνδυάσει οικογενειακή και επαγγελματική ζωή. Ωστόσο όπως φαίνεται και στο σχεδιάγραμμα, ενώ τα ποσοστά τα οποία συμφωνούν με τον ισχυρισμό «πολύ» και «πάρα πολύ» σε μικρά ποσοστά, 8,8 % αντίστοιχα, στην συνέχεια και με βάση προσωπικές εμπειρίες τα ποσοστά αυτά αυξάνονται με το 21,1% να δηλώνει πως λαμβάνει πολύ υποστήριξη και το 17,5% να δηλώνει πως λαμβάνει πάρα πολύ.

Πίνακας 21:

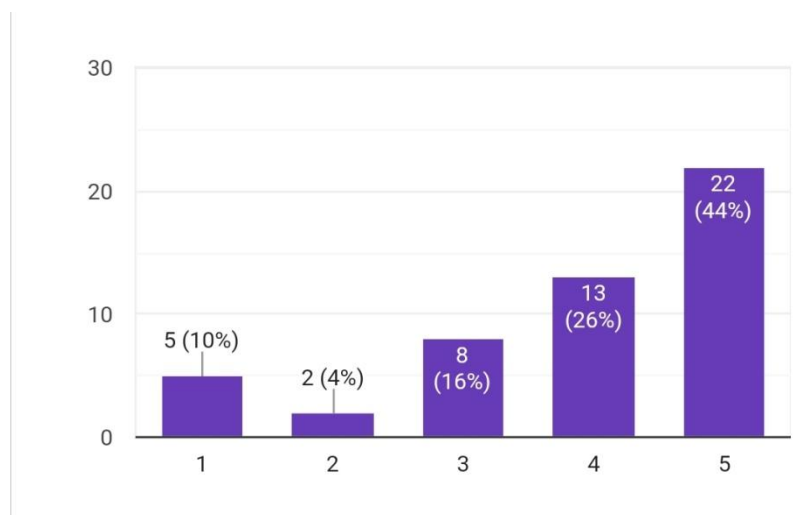


Πίνακας 22:



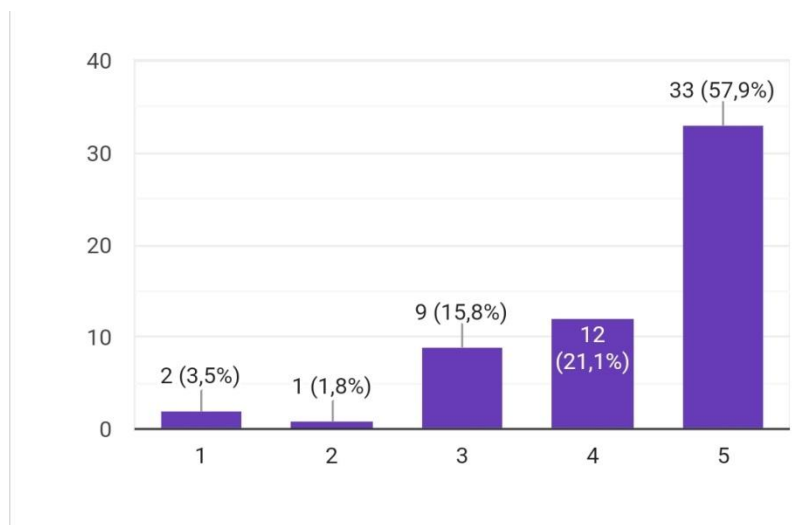
Σχετικά με το οικογενειακό περιβάλλον και την προσωπική ζωή μεγάλο ποσοστό των συμμετεχόντων δηλώνει πως ο σύντροφός τους, τους παρέχει μεγάλη υποστήριξη αναφορικά με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία

Πίνακας 23:

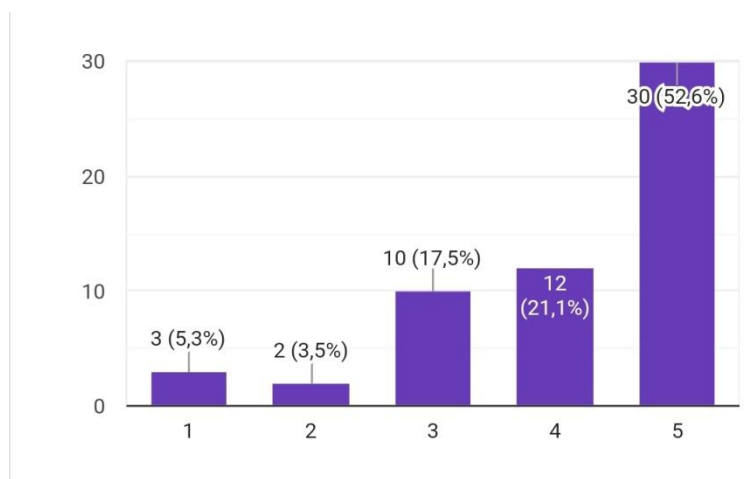


Πέραν του συντρόφου εξίσου σημαντική θέση στην επαγγελματική ζωή των γυναικών καθώς και στις εκάστοτε δυσκολίες που προκύπτουν, φαίνεται να διαδραματίζει και ο οικογενειακός περίγυρος όπως είναι οι γονείς και τα αδέρφια. Οι συμμετέχουσες φαίνεται να συμφωνούν σε μεγάλο ποσοστό με αυτό τον ισχυρισμό ενώ λαμβάνοντας υπόψη και την προσωπική τους κατάσταση οι απαντήσεις φαίνονται να κυμαίνονται σε παρόμοια ποσοστά.

Πίνακας 24:

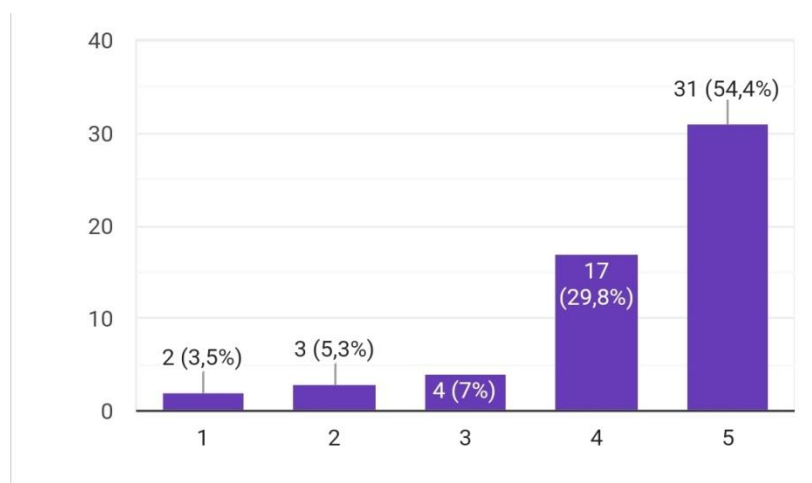


Πίνακας 25:



Αντίστοιχα και στην ερώτηση 26, οι συμμετέχουσες αξιολογώντας τις εμπειρίες τους απαντούν πως παρά το γεγονός πως κατά τη διάρκεια της ζωής του ατόμου, οι σχέσεις που έχει το άτομο με τους γονείς και τα αδέρφια αλλάζουν, αποτελούν για τους ίδιους σχέσεις μεγάλης σημασίας.

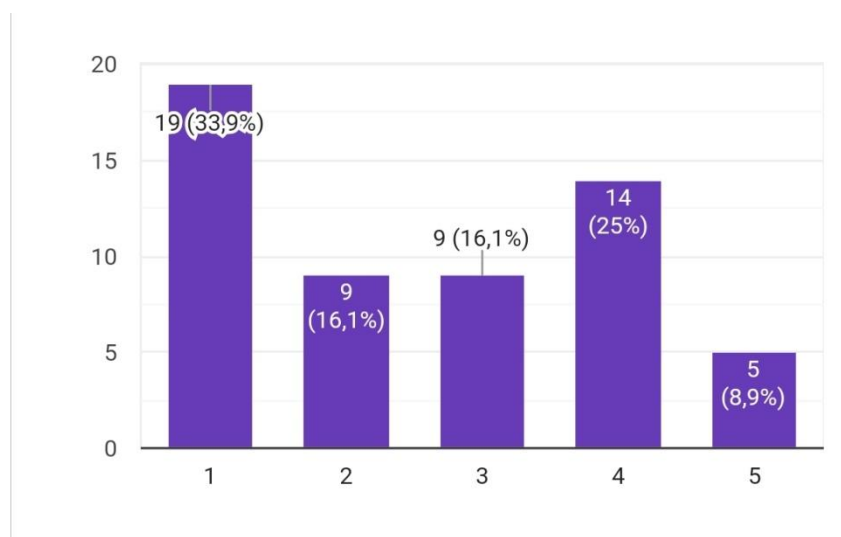
Πίνακας 26:



Σεξουαλική παρενόχληση-mobbing

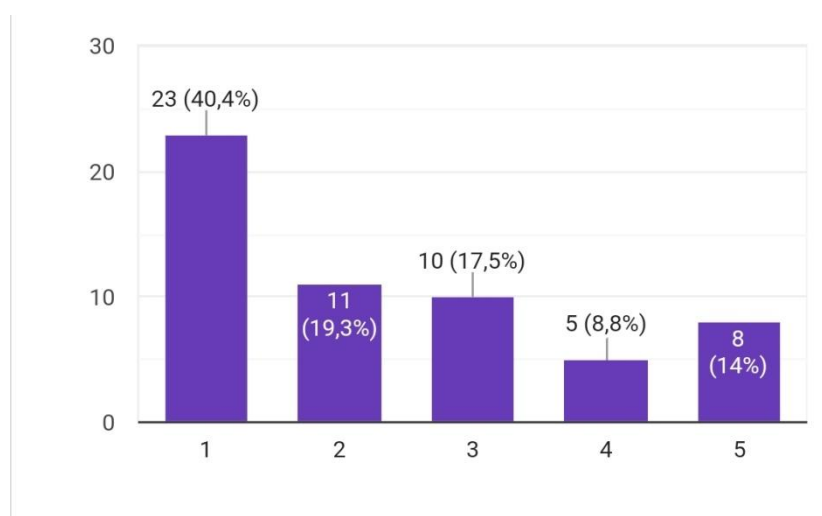
Το περιεχόμενο των παρακάτω ερωτήσεων σχετίζεται με απρεπείς συμπεριφορές. Στην ερώτηση 27 οι γυναίκες καλούνται να απαντήσουν αναφορικά με ανεπιθύμητες σεξουαλικές ματιές ή χειρονομίες οι οποίες έχουν συμβεί στον εργασιακό τους χώρο. Ένα ποσοστό 33,9% δηλώνει πως δεν έχει αντιληφθεί κάτι αντίστοιχο στον εργασιακό του χώρο. Ωστόσο το υπόλοιπο αρκετά μεγάλο ποσοστό συνολικά δείχνει να έχει αντιληφθεί κάτι ανάλογο στον χώρο εργασίας του.

Πίνακας 27:



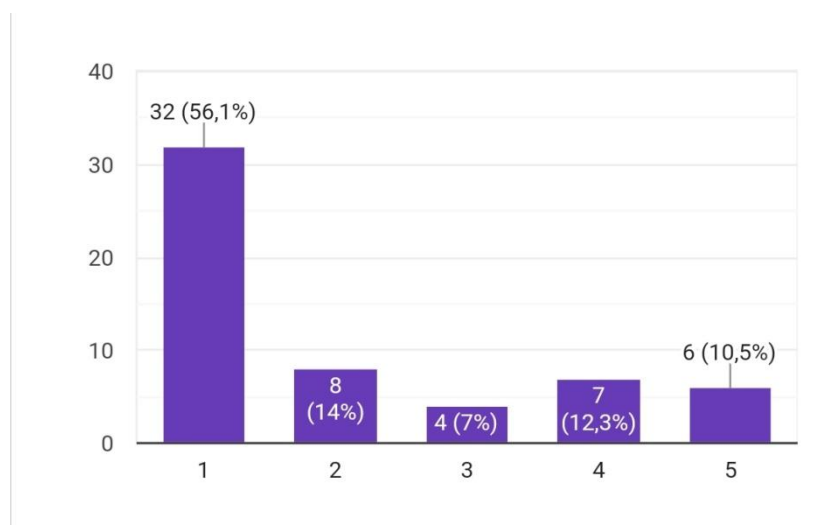
Στην επόμενη ερώτηση οι γυναίκες καλούνται να αναστοχαστούν πάνω στις δικές τους προσωπικές εμπειρίες. Στον παρακάτω πίνακα φαίνεται ότι ένα ποσοστό 40,4% δεν έχει βιώσει κάποια αντίστοιχη εμπειρία. Αξίζει ωστόσο να σταθούμε στο γεγονός ότι ένα υπόλοιπο ποσοστό που ξεπερνάει το 50%, είτε σε μεγαλύτερο είτε σε μικρότερο βαθμό έχει βιώσει απρεπείς χειρονομίες, σχόλια ή σεξουαλικές ματιές.

Πίνακας 28:



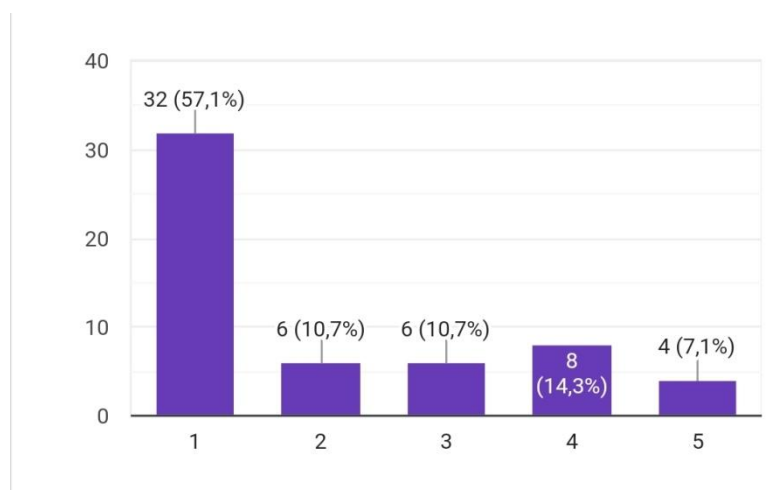
Ακολούθως και αναφορικά με τις ανεπιθύμητες προτάσεις στον εργασιακό χώρο ή την ανεπιθύμητη σωματική επαφή. Ένα ποσοστό 56,1% δηλώνει πως δεν έχει αντιληφθεί να συμβαίνει κάτι αντίστοιχο στο εργασιακό τους περιβάλλον, με το υπόλοιπο ποσοστό είτε σε μεγαλύτερο είτε σε μικρότερο βαθμό να έχει παρατηρήσει κάτι αντίστοιχο.

Πίνακας 29:



Στην συνέχεια και με βάση τις προσωπικές εμπειρίες ένα ποσοστό 57,1% δηλώνει πως δεν έχει βιώσει κάποια αντίστοιχη εμπειρία. Αξίζει ωστόσο να σταθούμε στο υπόλοιπο ποσοστό των συμμετεχόντων λαμβάνοντας υπόψη και συμμετέχουσες οι οποίες δεν έχουν απαντήσει στην συγκεκριμένη ερώτηση, καθώς το συνολικό αυτό ποσοστό αποτελεί λίγο λιγότερο από το 50%.

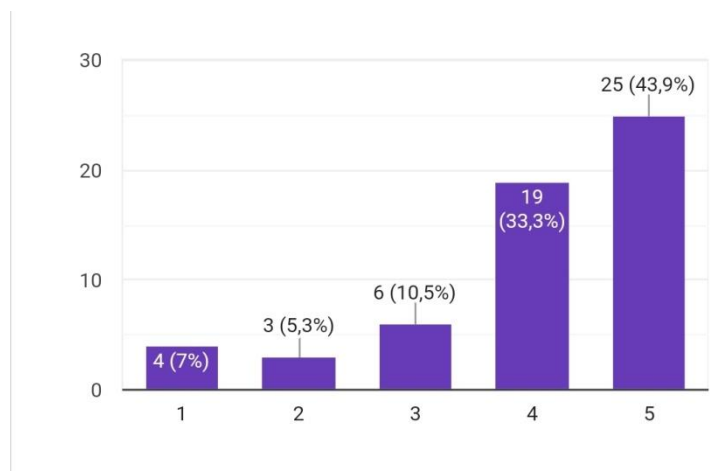
Πίνακας 30:



Στην ερώτηση 31 οι γυναίκες καλούνται να απαντήσουν στο κατά πόσο αντιμετωπίζοντας μία δυσκολία, έχουν την δυνατότητα και άτομο στο κοινωνικό ή οικογενειακό τους περίγυρο, τα οποία μπορούν να εμπιστευτούν και να μιλήσουν ανοιχτά. Το μεγαλύτερο ποσοστό φαίνεται να έχει αυτή την δυνατότητα. Υπάρχει

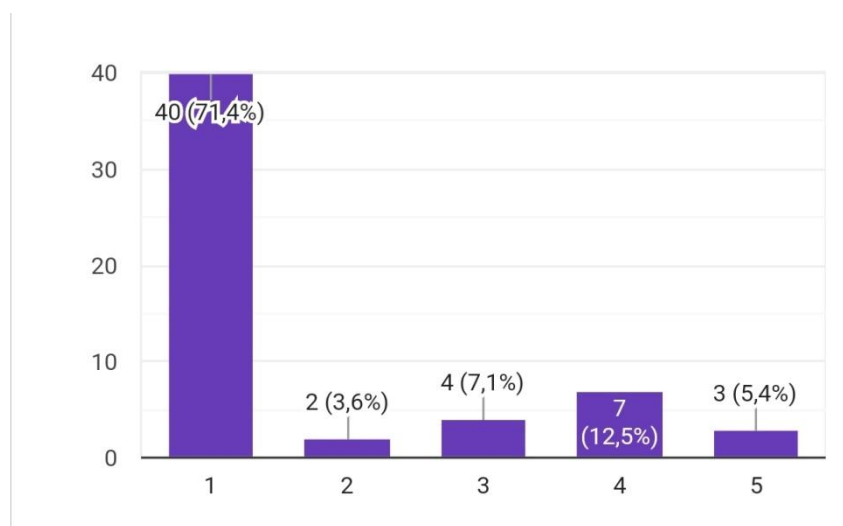
ωστόσο και ένα ελάχιστο ποσοστό του δείγματος το οποίο δεν έχει ή έχει ελάχιστη δυνατότητα να εκφράσει κάτι αντίστοιχο.

Πίνακας 31:



Τέλος και αναφορικά με την τελευταία ερώτηση το δείγμα καλείται να απαντήσει σχετικά με το αν έχει σκεφτεί να αποχωρήσει από τον χώρο εργασίας της, αναφερόμενη σε προβλήματα και δυσκολίες που σχετίζονται με το φύλο.

Πίνακας 32:



6.8. Σύνοψη

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του παρόντος ερωτηματολογίου οι γυναίκες οι οποίες συμμετείχαν στην έρευνα υποστηρίζουν ότι οι άνδρες έχουν περισσότερες ευκαιρίες

στο εργασιακό τους περιβάλλον σε σχέση με τις γυναίκες. Το ίδιο ισχύει και για την εμπιστοσύνη και την οργανωσιακή υποστήριξη που επιδεικνύεται από την διοίκηση και τους ανωτέρους η οποία φαίνεται να στρέφεται υπέρ των ανδρών.

Συγκεκριμένα, αναφορικά με τις ερευνητικές υποθέσεις, φαίνεται να επιβεβαιώνονται και οι τρεις. Συγκεκριμένα:

- Y1: Οι γυναίκες βιώνουν ανασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον λόγω παρενοχλήσεων. Μία παρενόχληση μπορεί να εκφραστεί με πολλούς τρόπους όπως μία απρεπή χειρονομία, μία απρεπή πρόταση ή έκφραση ή σωματική επαφή. **Η υπόθεση αυτή επιβεβαιώνεται καθώς σύμφωνα με τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας σχεδόν οι μισές από τις συμμετέχουσες έχουν υποστεί τέτοιες καταστάσεις έστω και μία φορά στην εργασιακή τους πορεία.**
- Y2: Ο επαγγελματικός χώρος δεν ενισχύει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, που επιζητά η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης. Οι γυναίκες φαίνεται να επιβαρύνονται λόγω του φόρτου των οικογενειακών και επαγγελματικών τους ευθυνών. **Η υπόθεση αυτή επιβεβαιώνεται στην παρούσα μελέτη καθώς ο επαγγελματικός χώρος δεν φαίνεται να παρέχει στις γυναίκες, την απαραίτητη οργανωτική υποστήριξη ώστε να είναι σε θέση να συνδυάσουν τις ανάγκες και των δύο ρόλων που έχουν αναλάβει. Το γεγονός αυτό ενδεχομένως να τους δημιουργεί ανασφάλεια καθώς επίσης να τις θέτει απέναντι σε διλήμματα και σε διαδικασία επιλογής ανάμεσα σε εργασία ή οικογένεια.**
- Y3: Οι προκαταλήψεις απέναντι στις εργαζόμενες γυναίκες συνεχίζουν να κυριαρχούν στον επαγγελματικό χώρο. **Η υπόθεση αυτή επιβεβαιώνεται καθώς όπως παρατηρείται από τα αποτελέσματα της έρευνας, όπως οι ίδιες οι γυναίκες αναφέρουν ότι στο χώρο εργασίας επικρατεί μία αρνητική στάση απέναντι στις ίδιες, καθώς δέχονται περισσότερες επικρίσεις απλά και μόνο λόγω φύλου, και με δυσκολία μπορούν να είναι ο εαυτός τους στον εργασιακό χώρο. Και μόνο η ιδέα της καταπίεσης της αυτοέκφρασης ή το άγχος της διαφορετικής αντιμετώπισης καθιστά τις γυναίκες ευάλωτες και τις τοποθετεί σε μειονεκτική και ανασφαλή θέση. Παράλληλα φαίνεται να έχουν εσωτερικεύσει την κριτική που δέχονται**

υποσυνείδητα λόγω του φύλου τους. Επίσης στα πλαίσια της εργασίας τους, ενδέχεται να αναλαμβάνουν ρόλους με τους οποίους δεν συμφωνούν, ώστε να φαίνονται ως πιο αξιόπιστα και αποδοτικά άτομα κατά την εργασία τους ενώ εκτός του πλαισίου αυτού έχουν έναν διαφορετική συμπεριφορά.

Ωστόσο υπάρχουν και κάποιες αντιφάσεις, αναφορικά με την στάση του γενικότερου κλίματος σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Πολλές γυναίκες υποστηρίζουν πως ο επαγγελματικός χώρος χαρακτηρίζεται από αρνητική στάση απέναντι στις ίδιες χωρίς απαραίτητα να δηλώνουν οι ίδιες ότι είχαν αντίστοιχες εμπειρίες. Ακόμη θεωρούν πως δυσκολεύονται να είναι ο εαυτός τους σε έναν εργασιακό χώρο, χωρίς ωστόσο να αναφέρουν αντίστοιχα προσωπικά βιώματα. Τέλος ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό φαίνεται να υποστηρίζει πως οι γυναίκες γίνονται αντιληπτές με διαφορετικό τρόπο για την συνεισφορά τους στην επαγγελματική ζωή παρότι δεν αναφέρουν αντίστοιχα προσωπικά βιώματα.

Σημαντικό ρόλο διαδραματίζει το υποστηρικτικό πλαίσιο και ο σημαντικός ρόλος που κατέχει τόσο η οικογένεια όσο και ο σύντροφος στην επαγγελματική πορεία των γυναικών. Ακόμη οι περισσότερες συμμετέχουσες φαίνεται να υποστηρίζουν την αντίληψη πως οι άνδρες βιώνουν μεγαλύτερη ασφάλεια στον χώρο εργασίας τους. Δεν φοβούνται ότι η συμπεριφορά τους μπορεί να παρεξηγηθεί με οποιοδήποτε τρόπο ούτε σκέφτονται συνεχώς και δρουν ελεγχόμενα. Δεν φοβούνται πως η οικογενειακή τους κατάσταση, για παράδειγμα μία εγκυμοσύνη, θα τους σταθεί εμπόδιο στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Τέλος δεν βρίσκονται στη δύσκολη θέση να αντιμετωπίσουν χειρονομίες, πράξεις και λέξεις με σεξουαλικό περιεχόμενο και κάποιον απώτερο σκοπό.

Τέλος κάτι που αξίζει να σημειωθεί, είναι οι απρεπείς χειρονομίες, λέξεις και προτάσεις που γίνονται αντιληπτές ή έχουν βιώσει οι γυναίκες στον εργασιακό τους χώρο. Ένα ποσοστό που αγγίζει σχεδόν το 50%, δηλαδή ποσοστό που αντιστοιχεί στις μισές συμμετέχουσες, δείχνει να έχει βιώσει μία τέτοια κατάσταση κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής. Σε επαγγέλματα ανδροκρατούμενα ενδέχεται σημαντικό ποσοστό των γυναικών να έχει βιώσει παρόμοιες καταστάσεις σε μεγαλύτερο βαθμό. Θα είχε ενδιαφέρον να διεξαχθεί αντίστοιχη συγκριτική μελέτη,

με την συμμετοχή ανδρών, προκειμένου να αναδειχθεί η διάσταση ανάμεσα στα δύο φύλα, όσον αφορά το αίσθημα ανασφάλειας στον εργασιακό χώρο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο: Η ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

7.1. Η συνέντευξη ως εργαλείο συλλογής πρωτογενών δεδομένων

Σε μία ποιοτική έρευνα, ως ιδιαίτερο χαρακτηριστικό ορίζεται η ύπαρξη πολλών επιλογών ως προς τη συλλογή δεδομένων. Όσον αφορά τη διαδικασία ο ερευνητής και το υποκείμενο της έρευνας βρίσκονται σε ένα συγκεκριμένο χώρο όπου διεξάγεται μία συνέντευξη πρόσωπο με πρόσωπο. Ιδιαίτερα σημαντική είναι η ύπαρξη εμπιστοσύνης ανάμεσα και στα δύο μέλη.

Γενικότερα υπάρχουν πολλοί λόγοι βάση των οποίων πραγματοποιείται η επιλογή της ποιοτικής έρευνας. Αρχικά ο ερευνητής έχει τη δυνατότητα μέσω των ερωτήσεων να εμβαθύνει στο θέμα που ερευνάται. Ακόμη οι συμμετέχοντες έχουν την ικανότητα και τη δυνατότητα να εκφράσουν ανοιχτά τις απόψεις τους και να τις αναλύσουν όσο αυτοί μπορούν και θέλουν έτσι ώστε η άποψη τους να γίνει απόλυτα κατανοητή. Τέλος πάνω σε κάθε ερώτηση δίνεται ελεύθερης έκφρασης και όχι επιλογής πάνω σε συγκεκριμένες απαντήσεις.

Για τους λόγους αυτούς έγινε και η επιλογή της μεθόδου στη συγκεκριμένη εργασία. Εφόσον η ποσοτική έρευνα οδήγησε στη διεξαγωγή συγκεκριμένων συμπερασμάτων, οι συνεντεύξεις θα βοηθούσαν στην διεξαγωγή πιο συγκεκριμένων συμπερασμάτων, θα έδινε στους συμμετέχοντες τη δυνατότητα ελεύθερης έκφρασης πάνω στο θέμα καθώς και στον ερευνητή τη δυνατότητα να εξετάσει τα συμπεράσματα και των δύο μεθόδων και να κατανοήσει κατά πόσο αυτά ταυτίζονται ή παρέχουν διαφορετικό αποτέλεσμα.

Στη συγκεκριμένη έρευνα και με σκοπό τη διασφάλιση της εμπιστοσύνης, ακολουθήθηκαν τα παρακάτω μέτρα:

- Η συνέντευξη πραγματοποιήθηκε σε οικείο μέρος των ερωτώμενων καθώς και στο απαραίτητο χρονικό διάστημα και χρονικό περιθώριο, ώστε να αποφευχθεί η δημιουργία αμηχανίας, άγχους και δυσκολίας.
- Οι στόχοι της συνέντευξης ήταν διαφωτιστικοί, καθώς και ο λόγος με βάση επιλέχθηκαν τα άτομα που συμμετέχουν.
- Δόθηκαν οι απαραίτητες εγγυήσεις ώστε να διασφαλιστεί η ανωνυμία των ερωτώμενων.

- Πριν από τη δημοσιοποίηση των συνεντεύξεων, δόθηκαν αντίγραφα αυτής, στους συμμετέχοντες που το επιθυμούν.
- Πριν την συνέντευξη, δημιουργήθηκε οικείο κλίμα με την ύπαρξη συζήτησης και γενικών ερωτήσεων.
- Υπήρξε ενθαρρυντικό κλίμα, που βοήθησε στην ομαλή διεξαγωγή της συνέντευξης.
- Τέλος η ερευνήτρια υπήρξε ανοιχτή, πρόθυμη και φιλική, ώστε να ακούσει αμερόληπτα και με απόλυτη εχεμύθεια.

7.2. Συμμετέχουσες στην ποιοτική έρευνα

Στην ποιοτική έρευνα συμμετείχαν έξι (6) γυναικών, οι τρεις εξ αυτών εργαζόμενες και άνεργες. Άλλα χαρακτηριστικά όπως μορφωτικό επίπεδο, ηλικία, καταγωγή και άλλα, δεν αποτελούν κριτήριο επιλογής των συμμετεχόντων καθώς ακολουθήθηκε το μοντέλο της βολικής δειγματοληψίας.

7.3. Διεξαγωγή της έρευνας

Η παρούσα έρευνα διεξήχθη από τις αρχές Ιουλίου έως τα μέσα Αυγούστου του 2022. Πραγματοποιήθηκαν έξι δια ζώσης συνεντεύξεις, στον προσωπικό χώρο των συμμετεχουσών, καθώς και σε χρόνο που όριζαν οι ίδιες οι συμμετέχουσες. Η κάθε συνέντευξη διήρκεσε περίπου 20 – 30 λεπτά ανάλογα και με την ροή που είχε η κάθε μία. Οι ερωτήσεις κρίθηκαν ως ενδιαφέρουσες και κατανοητές. Οι συμμετέχουσες είχαν επίγνωση σχετικά με την καταγραφή των συνεντεύξεων, επομένως όλες είναι μαγνητοφωνημένες με τη σύμφωνη γνώση.

7.4. Ανάλυση δεδομένων

Μετά τη διεξαγωγή της έρευνας, πραγματοποιήθηκε η απομαγνητοφώνηση όλων των δεδομένων και στη συνέχεια μεταγραφή των διαλόγων στον υπολογιστή. Για την επεξεργασία των δεδομένων έγινε χρήση της ποιοτικής ανάλυσης περιεχομένου. Ποιοτική καθώς ο απώτερος σκοπός της έρευνας είναι περισσότερο η διεξαγωγή

γενικότερων συμπερασμάτων που συσχετίζονται με τη θεωρία, παρά η επαλήθευση των στοιχείων και την ποσοτικοποίηση τους.

Ως ανάλυση περιεχομένου ορίζεται η μέθοδος έρευνας, την οποία συνοδεύει ένας αυστηρός και συστηματοποιημένος τρόπος συλλογής δεδομένων, ανάλυσης και διεξαγωγής συμπερασμάτων και η οποία εφαρμόζεται κατά κύριο λόγο σε κείμενα και χρησιμοποιείται ώστε να διεξαχθούν στοιχεία τα οποία σχετίζονται με το μήνυμα του κειμένου, τον πομπό και τον δέκτη. Γενικότερα αποτελεί μία ποιοτική μέθοδο ανάλυσης η οποία μετατρέπει τα δεδομένα σε ποσοτικά. Εφαρμόζεται μέσω της κωδικοποίησης των δεδομένων, την συμπίεση δηλαδή και την μετατροπή όλων των λέξεων σε κατηγορίες βάση του περιεχόμενου τους. Η ανάλυση περιεχομένου δίνει τη δυνατότητα και επιτρέπει τη μελέτη του περιεχομένου των μηνυμάτων, ποιοί είναι οι σκοποί δηλαδή και ποια τα μέσα τους. ακόμη δίνει τη δυνατότητα εντοπισμού των χαρακτηριστικών του πομπού και του δέκτη. Επιτρέπει την επανεξέταση και τον επανέλεγχο των αποτελεσμάτων και των δεδομένων. Τέλος είναι μία διαδικασία με χαμηλό κόστος τόσο αναφορικά με την διεξαγωγή όσο κι με την επανάληψη. Πέρα των θετικών χαρακτηριστικών ενυπάρχουν και κάποιοι περιορισμοί όσων αφορά τη διαδικασία ανάλυσης περιεχομένου. Τέτοιοι περιορισμοί μπορεί να είναι η χρονοβόρα διάρκεια της μεθόδου, η δυσκολία στον προσδιορισμό των σημασιολογικών κατηγοριών για παράδειγμα η αμφισημία λέξεων ή εκφράσεων. Ακόμη ο κίνδυνος εσφαλμένης ερμηνείας αναφορικά με τα συμπεράσματα. Τέλος αγνοεί το πλαίσιο μέσα στο οποίο διεξάγεται ενώ παράλληλα απαιτεί έναν ερευνητή αμερόληπτο και αντικειμενικό (Σεραφείμ, 2022).

Η μέθοδος αυτή θεωρήθηκε κατάλληλη, ώστε να αναλυθεί ο γραπτός λόγος και συγκεκριμένα οι συνεντεύξεις των γυναικών, ώστε να αναδειχθούν τα δεδομένα που σχετίζονται με την άποψη τους σχετικά με τις διαφορές των ρόλων του φύλου στο χώρο εργασίας και την αντιμετώπιση τους. η ανάλυση πραγματοποιήθηκε με την αποδόμηση του γραπτού λόγου καθώς και την αποκωδικοποίηση του.

Συγκεκριμένα, ακολουθείται η μελέτη των κειμένων εις βάθος με ιδιαίτερη έμφαση στις φράσεις όπου παρέχονται ενδείξεις αναφορικά με το ζητούμενο. Στη συνέχεια η κάθε φράση κατατάσσεται ανάλογα με το περιεχόμενο της στην κατάλληλη κατηγορία. Έτσι μετά από την κατηγοριοποίηση τα νοήματα αναδύονται πιο σαφή.

7.5. Περιορισμοί της παρούσας μελέτης

Στη συγκεκριμένη μελέτη, συμμετείχαν συνολικά έξι γυναίκες, με στόχο να κατανοηθούν σε βάθος και να φανεί αν υπάρχει ταύτιση ανάμεσα στα πορίσματα και τα συμπεράσματα που προέκυψαν από τα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων καθώς και με το θεωρητικό μέρος. Ωστόσο οι απαντήσεις των συμμετεχόντων δεν μπορούν να γενικευτούν καθώς ο αριθμός των συμμετεχόντων είναι αρκετά μικρός και ενδέχεται να μην αντικατοπτρίζει μία γενικότερη ιδέα ή άποψη επάνω στο θέμα. Μπορεί δηλαδή σε μία άλλη περίπτωση και εφόσον οι συμμετέχοντες ήταν περισσότεροι, να εκφραζόταν με μεγαλύτερη ασφάλεια η γενίκευση των συμπερασμάτων πάνω σε ένα θέμα. Ωστόσο στη συγκεκριμένη περίπτωση διαφαίνεται οι απόψεις των συνεντευξιαζόμενων να ταυτίζονται σε μεγάλο βαθμό.

7.6. Αποτελέσματα ποιοτικής μελέτης

Διαφορές στον εργασιακό ρόλο γυναικών και ανδρών

Η ανάλυση περιεχομένου εστίασε στις διαφορές στον εργασιακό ρόλο ανδρών και γυναικών. Οι διαφορές αυτές, όπως φάνηκε από την ανάλυση περιεχομένου είναι μισθολογικές, εμφάνισης και συμπεριφοράς, καθώς οι γυναίκες νιώθουν ότι πρέπει να δρουν ελεγχόμενα τόσο όσον αφορά την αμφίεση όσο και τη συμπεριφορά. Τέλος οι διαφορές σχετίζονται με τις αρμοδιότητες καθώς και με τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Πολλές γυναίκες θεωρούν πως το ενδεχόμενο μίας εγκυμοσύνης τους στερεί την δυνατότητα εξέλιξης σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον.

| | |
|------------------------|--|
| Μισθολογικές | <i>Είναι αρκετά σύνηθες η ηγεσία της εργασίας να είναι άνδρας, με αποτέλεσμα να υποβιβάζει τις γυναίκες εργαζόμενες του σε θέματα αμοιβών, προαγωγών, προσλήψεων και μεταθέσεων.</i> |
| Εμφάνιση / Συμπεριφορά | <i>Μία γυναίκα δηλαδή θα πρέπει να συμπεριφέρεται πιο κομψά. Να είναι πάντα ευγενική, καλοντυμένη και</i> |

| | |
|---------------------------|--|
| | <i>προσεγμένη.</i> |
| Αρμοδιότητες | <i>Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πολλές διακρίσεις στον εργασιακό χώρο, οι οποίες αφορούν τόσο τα κριτήρια εργασίας όπως ο μισθός και οι αρμοδιότητες εργασίας.</i> |
| Οικογενειακές υποχρεώσεις | <i>Ειδικότερα θεωρώ πως υπάρχει μία ανισότητα σε σχέση με τους άνδρες, καθώς πολλές γυναίκες δεν προσλαμβάνονται σε εργασίες λόγω φόβου εγκυμοσύνης.</i> |

Λόγοι διαφορών στην αντιμετώπιση ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες

Όσον αφορά τις διαφορές στην αντιμετώπιση ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, αυτές σχετίζονται τόσο με τις στερεοτυπικές αντιλήψεις που συνεχίζουν να υπάρχουν και αναφέρονται στα διάφορα χαρακτηριστικά της γυναίκας, όπως τα συναισθήματα, ο χαρακτήρας και η σωματική τους διάπλαση. Ακόμη στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις και τέλος στον τρόπο λειτουργίας των επαγγελματικών δομών.

| | |
|--------------------------|---|
| Στερεοτυπικές αντιλήψεις | <p><i>Τέτοια στερεότυπα ορίζουν τη γυναίκα ως πιο ευαίσθητη, αδύναμη και πιο ευάλωτη.</i></p> <p><i>Τις περισσότερες φορές οι γυναίκες φαίνονται αδύναμες σε σχέση με τους άνδρες, είτε συναισθηματικά είτε λόγω σωματικής διάπλασης.</i></p> <p><i>Τέτοιες αντιλήψεις θέλουν τις γυναίκες ικανές να συντηρήσουν ένα σπίτι αλλά όχι τόσο ικανές να εργαστούν εφόσον από τα παλιά χρόνια ο άντρας ήταν αυτός που</i></p> |
|--------------------------|---|

| | |
|-------------------------------------|--|
| | <p><i>έφερνε φαγητό και χρήματα στο σπίτι.</i></p> <p><i>Δυστυχώς πολλές φορές μας θεωρούν συναισθηματικές και δεν μας προτιμούν σε θέσεις ευθύνης.</i></p> |
| Οικογενειακές υποχρεώσεις | <p><i>Θεωρώ ότι μία γυναίκα δέχεται διαφορετική αντιμετώπιση απ' ότι ένας άνδρας στον χώρο εργασίας λόγω των στερεοτυπικών προτύπων. Ως νούμερο ένα παράγοντα θεωρώ την μητρότητα.</i></p> |
| Τρόπος λειτουργίας εργασιακών δομών | <p><i>Οι περισσότεροι άνδρες αναλαμβάνουν ηγετικές θέσεις επειδή έχουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και θεωρούν ότι θα τα καταφέρουν, ενώ οι περισσότερες γυναίκες νομίζω αγχώνονται και φοβούνται για τις επιδόσεις τους.</i></p> <p><i>Συναντάμε συχνότερα γυναίκες να κατέχουν θέσεις εργασίας που να αφορούν την υγιεινή και τον καθαρισμό ή γραμματείας ενώ σπανιότερα θα δούμε γυναίκες να αναλαμβάνουν θέσεις ευθύνης σε ένα εταιρικό περιβάλλον.</i></p> |

Λόγοι που προκαλούν ανασφάλεια σε μία γυναίκα στο εργασιακό της περιβάλλον

Σύμφωνα με την ανάλυση περιεχομένου και όπως προέκυψε, υπάρχουν πολλοί λόγοι που προκαλούν ανασφάλεια σε μία γυναίκα στο εργασιακό της περιβάλλον και που ενδεχομένως να μην ανταποκρίνονται καθόλου στους άνδρες. Αρχικά το ενδεχόμενο δημιουργίας μίας οικογένειας και η πιθανότητα μίας εγκυμοσύνης. Ακόμη ο συνεχής έλεγχος ολόκληρης της εικόνας της, από την συμπεριφορά έως και τον χαρακτήρα ή την προσωπική της ζωή. Τέλος η

συμπεριφορά των ανωτέρων ή ακόμη και των συναδέλφων καθώς και το ενδεχόμενο ή η ύπαρξη περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης.

| | |
|----------------------------------|--|
| <p>Οικογενειακές υποχρεώσεις</p> | <p><i>Η προσωπική του ζωή, πχ εγκυμοσύνη, θα στεκόταν εμπόδιο στην καριέρα του, η θα αποτελούσε ακόμη και αιτία απόλυσης.</i></p> <p><i>Θεωρώ ότι η εγκυμοσύνη είναι ένας λόγος που μπορεί να προκαλέσει ανασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον μίας γυναίκας.</i></p> |
| <p>Εμφάνιση / Συμπεριφορά</p> | <p><i>Ο ρουχισμός της , η συμπεριφορά της, στοιχεία που αφορούν την ζωή της έξω από το περιβάλλον εργασίας και έχουν εκτεθεί έστω και στο ελάχιστο γίνονται αντικείμενα συζήτησης πολύ συχνότερα σε σχέση με τα αντίστοιχα των αντρών.</i></p> <p><i>Γενικότερα ολόκληρη η εικόνα της, από το ρουχισμό μέχρι τον τρόπο που περπατάει και μιλάει, μέχρι και την αποδοτικότητα της εργασίας της, αποτελούν αντικείμενα σχολιασμού από ανωτέρους και συναδέλφους.</i></p> |
| <p>Συμπεριφορά ανωτέρων</p> | <p><i>Μία γυναίκα μπορεί να νιώσει ανασφάλεια σε μία εργασία στην οποία οι προϊστάμενοι της, της φέρονται υποβιβαστικά ή έχουν παράλογες απαιτήσεις από εκείνη.</i></p> <p><i>Αισθάνεται ανασφάλεια όταν δεν αναγνωρίζονται τα επιτεύγματά της και δεν επιβραβεύεται από τους ανωτέρους της.</i></p> |

| | |
|-------------------------------|--|
| <p>Σεξουαλική παρενόχληση</p> | <p><i>Ως έναν από τους βασικούς λόγους, που μπορεί να προκαλέσει ανασφάλεια σε μία γυναίκα στο περιβάλλον εργασίας της, θα όριζα ως τα έντονα βλέμματα στο σώμα της ή τα σεξουαλικά υπονοούμενα.</i></p> <p><i>Πολλοί άντρες είναι τολμηροί και μπορεί να την πλησιάσουν με άλλες προθέσεις δημιουργώντας έτσι ένα εκβιαστικό κλίμα.</i></p> |
|-------------------------------|--|

Λόγοι που αποτρέπουν μία γυναίκα από το να είναι «ο πραγματικός της εαυτός» στο εργασιακό περιβάλλον

Λαμβάνοντας υπόψη τις απαντήσεις υπάρχουν πολλοί λόγοι που στερούν από μία γυναίκα την δυνατότητα να είναι ο εαυτός της σε ένα περιβάλλον εργασίας. Αρχικά τα στερεοτυπικά καλούπια τα οποία είναι πεπεισμένη πως πρέπει να ακολουθεί ώστε να μην προκαλέσει με την συμπεριφορά και τον χαρακτήρα ή την εμφάνιση της. Ακόμη η σχέση και με τους συναδέλφους της καθώς η συμπεριφορά και εκεί είναι ελεγχόμενη ώστε να μην παρεξηγηθεί από τον εκάστοτε επαγγελματικό περίγυρο ή να μην προκαλέσει.

| | |
|---|---|
| <p>Στερεοτυπικές αντιλήψεις αναφορικά με την εμφάνιση και τον χαρακτήρα</p> | <p><i>Μία γυναίκα ίσως πιο ευαίσθητη, θα χαρακτηριστεί αμέσως ως αδύναμη και ευάλωτη. Μία πιο δυναμική θα σχολιαστεί ως εριστική και προκλητική. Μία πιο φιλική θα σχολιαστεί ως προκλητική και πως ίσως ξεπερνάει τα όρια του επιτρεπτού.</i></p> <p><i>Μια γυναίκα αναγκάζεται να πνίγει και να κρύβει χαρακτηριστικά που αφορούν την</i></p> |
|---|---|

| | |
|---|---|
| | <p><i>προσωπικότητα της όπως το χιούμορ , ο ρουχισμός ,ο τρόπος επικοινωνίας της οι προσωπικές τις ευαισθησίες προκειμένου να μην εκτεθεί σε αυτήν την κριτική.</i></p> <p><i>Μία γυναίκα στο περιβάλλον το οποίο εργάζεται ενδέχεται να κριτικάρεται αρκετά συχνά. Από το πώς μιλάει, το πώς κινείται, το τι φοράει.</i></p> |
| <p>Σχέσεις με συναδέλφους / ανωτέρους</p> | <p><i>Αν για παράδειγμα μια γυναίκα είναι πιο εκδηλωτική ή πιο δυναμική, θα σχολιαστεί αρνητικά και θα φανεί σαν να προκαλεί.</i></p> <p><i>Ακόμη σήμερα υπάρχει έντονα το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, γεγονός που εμποδίζει μία γυναίκα να μιλάει, να ντύνεται, να κινείται και να επικοινωνεί αυθόρμητα με τους άνδρες συναδέλφους.</i></p> <p><i>Μία γυναίκα δεν μπορεί να είναι ο πραγματικός της εαυτός στο χώρο εργασίας είναι η σχέση της με τον εργοδότη. Το άγχος της εξέλιξης και ο φόβος της αξιολόγησης ακόμα και από τους συναδέλφους.</i></p> |

Τρόποι επίτευξης ισορροπίας ανάμεσα σε προσωπική και οικογενειακή ζωή

Όσον αφορά τους τρόπους επίτευξης της ισορροπίας ανάμεσα στην προσωπική και την οικογενειακή ζωή, αυτό που χρήζει απαραίτητο είναι ο επαναπροσδιορισμός του ρόλου της γυναίκας τόσο αναφορικά με την εργασία όσο

και την οικογένεια καθώς επίσης και ο επαναπροσδιορισμός σε χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

| | |
|---|---|
| <p>Επαναπροσδιορισμός ρόλου της γυναίκας</p> | <p><i>Οι άνδρες οφείλουν να βοηθούν τις γυναίκες, ώστε να μπορούν και εκείνες να αφοσιώνονται και στη δουλειά τους εκτός από την οικογένεια.</i></p> <p><i>Αν δηλαδή χρειαστεί για λόγους υγείας των παιδιών να αποχωρήσουν από τη δουλειά τους, να υπάρχει δηλαδή μία γενικότερη βοήθεια.</i></p> <p><i>Στην προσωπική ζωή, ο εκάστοτε κοινωνικός και οικογενειακός περίγυρος οφείλει να σέβεται και τους επαγγελματικούς στόχους που έχει θέσει μία γυναίκα για τον εαυτό της και ακόμη να της αφήνει και τον προσωπικό της χώρο.</i></p> |
| <p>Παράγοντες που αφορούν οικογενειακές υποχρεώσεις</p> | <p><i>Να μην υπάρχουν δηλαδή υπερωρίες ή επιπλέον μέρες εργασίας εκτός προγράμματος. Να λαμβάνει όλα τα επιδόματα και τις άδειες που δικαιούται όπως μητρότητας, λοχείας χωρίς τον φόβο της απόλυσης.</i></p> <p><i>Ένα εργασιακό περιβάλλον το οποίο θα σέβεται και θα εκτιμά τόσο τις ικανότητες και τις ανάγκες των γυναικών που υπάγονται στον εκάστοτε χώρο και δεν θα τις φορτώνει με περισσότερες</i></p> |

| | |
|--|--|
| | <p><i>υποχρεώσεις και εργασίες.</i></p> <p><i>Η κοινωνία σε όλο αυτό οφείλει να είναι υποστηρικτική και να θεσπίσει δομές και τεχνικές ώστε να παρέχονται εργαλεία για την επίτευξη της ισορροπίας, για παράδειγμα θεσπισμένες γονικές άδειες , οικονομικές ρυθμίσεις και άλλα.</i></p> <p><i>Για να καταφέρει μία γυναίκα να εξισορροπήσει και την επαγγελματική και την προσωπική της ζωή πρέπει ολόκληρη η κοινωνία να μεριμνήσει για τις ιδιαίτερες περιπτώσεις και ανάγκες που έχουν οι γυναίκες ως εργαζόμενες, σύζυγοι και μητέρες.</i></p> |
|--|--|

Τρόποι βάσει των οποίων το εργασιακό περιβάλλον μπορεί να συνεισφέρει ώστε να επιτευχθεί ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή

Όπως προέκυψε μέσω της ανάλυσης περιεχομένου, οι τρόποι βάση των οποίων ένα εργασιακό περιβάλλον μπορεί να συμβάλει ώστε να επιτευχθεί η ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή, είναι αρχικά να καταστούν κατανοητές οι βασικές διαφορές ανάμεσα στα φύλα. Ακόμη σημαντικό χαρακτηριστικό αποτελεί το περιβάλλον εργασίας ως χώρος ύπαρξης και συνύπαρξης πολλών ανθρώπων. Να επικρατεί δηλαδή κλίμα εμπιστοσύνης και να παρέχονται οι κατάλληλες δομές.

| | |
|-----------------------------------|---|
| Φυσικές διαφορές ανάμεσα στα φύλα | <i>Στην Ισπανία αν είδα σωστά έχει οριστεί ως επίσημη άδεια για τις γυναίκες, σε κάποιες από τις μέρες του κύκλου τους.</i> |
| Περιβάλλον εργασίας | <i>Θα πρέπει να υπάρχει ένα κλίμα εμπιστοσύνης στο εργασιακό περιβάλλον</i> |

| | |
|--------------------------------------|---|
| | <p><i>και να ανατίθεται όλες οι αρμοδιότητες στις γυναίκες ώστε να αισθάνονται αποδεκτές και ότι τις εμπιστεύονται με τον ίδιο τρόπο.</i></p> <p><i>Να υπάρχει κατανόηση και ευελιξία σε έκτακτες οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών.</i></p> <p><i>Αρχικά θα μπορούσε να παρέχει ένα ωράριο εργασίας ίσως πιο ευέλικτο και όχι τόσο απαιτητικό. Ακόμη να λαμβάνει υπόψη τα εκάστοτε χαρακτηριστικά των γυναικών που υπάγονται στο πλαίσιο αυτό.</i></p> <p><i>Δεν θα έχει κανένα νόημα η θεσμική και νομική κατοχύρωση αυτών των δικαιωμάτων αν η ίδια η κοινωνία μέσα από την οικογένεια και το εκπαιδευτικό σύστημα δεν μορφωθεί με τέτοιο τρόπο ώστε να αντιμετωπίζει με νηφαλιότητα και σεβασμό μια εργαζόμενη μητέρα.</i></p> <p><i>Όταν οι συνάδελφοι μπορούν να είναι τυπικοί και φιλικοί μεταξύ τους, συνεπείς απέναντι στον εργοδότη και σέβονται το χώρο που βρίσκονται. Με αυτό τον τρόπο μπορούν να δημιουργηθούν ακόμη και οικογενειακές σχέσεις.</i></p> |
| <p>Νομοθετημένο πλαίσιο εργασίας</p> | <p><i>Ο πρώτος τρόπος είναι η νομική και θεσμική εξασφάλιση στοιχείων όπως γονικές άδειες, προσαρμοσμένα ωράρια για εργαζόμενες μητέρες, κρατικά και</i></p> |

| | |
|--|---|
| | <p><i>ευρωπαϊκά ταμεία τα οποία θα στηρίζουν και θα επιβραβεύουν τις επιχειρήσεις που σέβονται και στηρίζουν την εργαζόμενη γυναίκα.</i></p> <p><i>Η δημιουργία δομών οι οποίες θα μπορούν να παρέχουν νομική στήριξη σε γυναίκες που έχουν υποστεί παράνομες συμπεριφορές ενώ παράλληλα θα ενημερώνουν με ακρίβεια και ευκολία όλα τα έννομα δικαιώματα που έχει μια γυναίκα στον χορό εργασίας της.</i></p> <p><i>... η κοινωνία να μεριμνήσει για τις ανάγκες και τις υποχρεώσεις της. Να θεσπίσει άδειες και ωράρια που μία γυναίκα να μπορεί να ακολουθήσει. Επιδόματα και μισθούς που θα επιτρέπουν στις γυναίκες να συντηρούν την οικογένειά τους και να μην εργάζονται υπερωρίες και παραπάνω ώρες.</i></p> |
|--|---|

Η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης

Παρακάτω ορίζονται διάφορες έννοιες και λέξεις που περιγράφουν την σεξουαλική παρενόχληση, όπως την κατανοούν και την αντιλαμβάνονται οι συμμετέχουσες.

| | |
|--|---|
| | <p><i>... σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται οτιδήποτε δεν έχει την συγκατάθεση μου.</i></p> <p><i>... κάποιος επιχειρεί μία πράξη σεξουαλικής φύσης χωρίς τη συναίνεση και παρά την άρνηση του άλλου ατόμου.</i></p> |
|--|---|

| | |
|--|--|
| | <p>... οποιαδήποτε πράξη, φράση, κίνηση, χειρονομία ή οτιδήποτε άλλο με κάνει να αισθανθώ άβολα και σχετίζεται με σεξουαλικό περιεχόμενο.</p> <p>Σεξουαλική παρενόχληση για εμένα σημαίνει το οτιδήποτε προσβάλλει την γυναικεία φύση.</p> <p>... σεξουαλική παρενόχληση είναι οποιαδήποτε κίνηση η πράξη έχει ερωτικό σκοπό, χωρίς την έγκριση μου και κάνοντας με να νιώθω άβολα και ανασφάλεια.</p> <p>... η σεξουαλική παρενόχληση είναι ότι χειρότερο μπορεί να συμβεί σε μία γυναίκα ή και έναν άντρα. Αποτελεί μία μορφή ψυχολογικού εκβιασμού.</p> |
|--|--|

Καταγγελίες περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον

Αναφορικά με την καταγγελία περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως προέκυψε από την ανάλυση περιεχομένου, πολλές συμμετέχουσες αναφέρονται στις στάσεις που θα κατείχαν απέναντι σε ένα ανάλογο περιστατικό, καθώς επίσης και τα εμπόδια που τυχόν θα προέκυπταν σε τέτοιες περιπτώσεις.

| | |
|---|---|
| <p>Στάσεις απέναντι σε αντίστοιχα περιστατικά</p> | <p>Εγώ προσωπικά θα μπορούσα να καταγγείλω οποιοδήποτε αντίστοιχο περιστατικό χωρίς κανένα φόβο.</p> <p>Πολύ εύκολα θα αποφάσιζα να</p> |
|---|---|

| | |
|----------------------------|--|
| | <p>καταγγείλω ένα τέτοιο περιστατικό, επειδή πλέον δεν είναι ντροπή αν κάποιος υποστεί σεξουαλική παρενόχληση.</p> <p>...θα μπορούσα να καταγγείλω μία τέτοια κατάσταση στο εργασιακό μου περιβάλλον. Εφόσον δηλαδή κάτι με θίξει και μου προκαλέσει ανασφάλεια θα έπρεπε να επιλυθεί.</p> <p>Εγώ σαν άτομο προσπαθώ πάντοτε να αμυνθώ έναντι αυτών των συμπεριφορών.</p> <p>Προσωπικά θεωρώ πως θα μπορούσα πολύ εύκολα να καταγγείλω κάποιο ανάλογο γεγονός είτε συμβεί σε μένα την ίδια είτε σε κάποια άλλη συνάδελφο μου ή γυναίκα γενικότερα.</p> |
| <p>Εμπόδια / Δυσκολίες</p> | <p>...θα με δυσκόλευε είναι αν θα είχα κάποιες επιπτώσεις και στη δική μου εργασία και φυσικά αν δεν αποδίδονταν τελικά η δικαιοσύνη. Θα φοβόμουν την αντίδραση και την πιθανή επίθεση από το άτομο που κατήγγειλα.</p> <p>... θα με άγχωνε ιδιαίτερα η μετέπειτα εξέλιξη των πραγμάτων. Θα υπάρξει πρακτικά κάποια κύρωση ή τιμωρία. Πως θα συμπεριφέρονται στην πορεία οι συνάδελφοι μου. Θα επιλυθεί το πρόβλημα ή θα πρέπει να αντικαταστήσω το εργασιακό περιβάλλον.</p> <p>... ο περίγυρος ενδέχεται να μην δείξει την απαραίτητη κατανόηση.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p><i>Αν από την άλλη υπήρχαν άντρες συνάδελφοι ή και άντρας συνάδελφος θα ήταν πιο δύσκολο να το καταγγείλω. Όπως ακόμη αν είχα παλέψει ώστε να ανέβω πολύ στην ιεραρχία κατά τα χρόνια εργασίας μου, θα μου ήταν πιο δύσκολο αλλά όχι και απίθανο.</i></p> |
|--|--|

Καταγγελίες περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στο σύλλογο εργαζομένων

Κατά τον ίδιο τρόπο, αναφορικά με την καταγγελία σεξουαλικών παρενοχλήσεων στον σύλλογο εργαζομένων, γίνεται και πάλι αναφορά στις στάσεις που λάμβαναν απέναντι σε ένα τέτοιο περιστατικό καθώς και τα πιθανά εμπόδια με τα οποία θα βρίσκονταν αντιμέτωπες.

| | |
|---|---|
| <p>Στάσεις απέναντι σε αντίστοιχα περιστατικά</p> | <p><i>Σε μεγάλο βαθμό θα μπορούσα να αναφερθώ στο σύλλογο εργαζομένων για το προσωπικό.</i></p> <p><i>Εξίσου εύκολα θα μπορούσα να καταγγείλω κάποιο άτομο στο σύλλογο εργαζομένων.</i></p> <p><i>Αντίστοιχα θα μπορούσα να καταγγείλω ένα τέτοιο περιστατικό και στο σύλλογο εργαζομένων.</i></p> <p><i>Εάν όμως στο μέλλον προκύψουν καταστάσεις που δεν μπορώ να διαχειριστώ αρχικά θα το επικοινωνούσα με τους δικούς μου ανθρώπους και είναι πολύ πιθανό να απευθυνόμουν και στους</i></p> |
|---|---|

| | |
|---------------------|---|
| | <p>σχετικούς φορείς.</p> <p>Κατά τον ίδιο τρόπο θα κατήγγειλα και στο σύλλογο εργαζομένων κάποιο ανάλογο περιστατικό.</p> |
| Εμπόδια / Δυσκολίες | <p>Θα με δυσκόλευε το γεγονός ότι μπορεί να δημιουργούνταν ένα αρνητικό κλίμα προς το πρόσωπο μου στη δουλειά και ότι πιθανόν το άτομο που κατήγγειλα να με στοχοποιούσε και να μου φερόταν άσχημα.</p> <p>Τι εξέλιξη θα έχει η μετέπειτα πορεία μου. Πως θα με αντιμετωπίσει ο θύτης, αν δεν πραγματοποιηθεί καμία κύρωση σε βάρος του, οι συνάδελφοι. Πως θα συνεχίσω στο εργασιακό μου περιβάλλον.</p> <p>Θα με δυσκόλευε αν υπήρχαν άνδρες, πάλι λόγω των στερεοτυπικών τους απόψεων και ιδεών.</p> |

Αξιολόγηση ρόλου γυναίκας συγκριτικά με το παρελθόν

Τέλος παρουσιάζονται οι απόψεις των γυναικών σχετικά με την αξιολόγηση του ρόλου τη γυναίκας συγκρίνοντας με το παρελθόν. Έτσι από την μία προκύπτουν οι θετικές αλλαγές που έχουν υπάρξει τα τελευταία χρόνια αναφορικά με το παρελθόν και στον αντίποδα τα χαρακτηριστικά που παρά την εξέλιξη και τις αλλαγές, έχουν μείνει ίδια ακόμα και σήμερα.

| | |
|---|--|
| Θετικές αλλαγές συγκριτικά με το παρελθόν | <p>Η γυναίκα καθημερινά «σπάει» τα στερεότυπα, ειδικά όσον αφορά ανδροκρατούμενα επαγγέλματα με μεγάλη επιτυχία, επιβεβαιώνοντας πως ο ρόλος</p> |
|---|--|

| | |
|--------------------------------------|--|
| | <p>της δεν ήταν μόνο στο σπίτι να πλένει πιάτα.</p> <p>...οι γυναίκες έχουν αποκτήσει περισσότερα δικαιώματα και έχουν κατακτήσει θέσεις εργασίας που παλιότερα δεν θα μπορούσαν , επειδή έχουν αποδείξει πλέον ότι είναι ικανές σε πολλούς τομείς.</p> <p>...έχει αποδείξει σε μεγάλο βαθμό και τις ικανότητες και της δυνατότητες της ενώ παράλληλα έχει δώσει μεγάλες μάχες ανά τους αιώνες ώστε να διεκδικήσει βασικά δικαιώματα, τόσο στην εργασία όσο και στη ζωή γενικότερα.</p> <p>Σίγουρα η θέση της γυναίκας συγκριτικά με το παρελθόν διαφέρει πάρα πολύ.</p> <p>Οι γυναίκες έχουν καταφέρει να αναδείξουν τα ταλέντα τους, την επιχειρηματικότητα τους και την τόλμη τους σε πολλά διαφορετικά επιστημονικά πεδία.</p> |
| <p>Κοινά στοιχεία με το παρελθόν</p> | <p>...η αντιμετώπιση που δέχεται καθώς και η οικονομική ανταμοιβή δεν είναι αυτή που ουσιαστικά της αρμόζει αλλά πολύ κατώτερη.</p> <p>Αυτό που παραμένει ίδιο είναι η υποτιμητική στάση σε συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας που θεωρούν ότι η γυναίκα δεν μπορεί να τα καταφέρει και αντίστοιχα ότι πρέπει να δεχτεί κάθε</p> |

| | |
|--|--|
| | <p><i>αλλαγή εργασιακών συνθηκών που της επιβάλλουν οι εργοδότες.</i></p> <p><i>Οι γυναίκες ακόμα και σήμερα φαίνεται να αμφισβητούνται στο εργασιακό τους περιβάλλον πολύ περισσότερο συγκριτικά με τους άνδρες.</i></p> <p><i>Σε πολλές περιπτώσεις συνεχίζει να μην θεωρείται ως ένα ον ίσο με τους άνδρες και πρέπει να αποδεικνύει με κάθε τρόπο την αξία της.</i></p> <p><i>Οι γυναίκες έχουν καταφέρει να αναδείξουν τα ταλέντα τους, την επιχειρηματικότητα τους και την τόλμη τους σε πολλά διαφορετικά επιστημονικά πεδία.</i></p> |
|--|--|

7.7. Σύνοψη αποτελεσμάτων ποιοτικής έρευνας

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των παρόντων ερωτηματολογίων, οι γυναίκες οι οποίες συμμετείχαν στις συνεντεύξεις, υποστηρίζουν πως οι άνδρες δέχονται διαφορετική αντιμετώπιση στο εργασιακό τους περιβάλλον συγκριτικά με τις ίδιες. Κατά τον ίδιο τρόπο αισθάνονται λιγότερη ασφάλεια στον χώρο εργασίας τους, ενώ παράλληλα υποστηρίζουν ότι πιο δύσκολα μπορούν να είναι ο εαυτός τους.

Συγκεκριμένα και αναφορικά με τις ερευνητικές υποθέσεις, όπως και στην ποσοτική έρευνα, έτσι και στην ποιοτική φαίνεται να επιβεβαιώνονται:

- Υ1: Οι γυναίκες βιώνουν ανασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον λόγω παρενοχλήσεων. Μία παρενόχληση μπορεί να εκφραστεί με πολλούς τρόπους όπως μία απρεπή χειρονομία, μία απρεπή πρόταση ή έκφραση ή σωματική επαφή. **Η υπόθεση αυτή επιβεβαιώνεται, καθώς πολλές από τις συμμετέχουσες αναφέρονται στο αίσθημα ανασφάλειας που τους**

προκαλείται κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, εφόσον προσπαθούν με κάθε τρόπο να ελέγχουν την συμπεριφορά και την εμφάνιση τους ώστε να μην προκαλούν.

- Υ2: Ο επαγγελματικός χώρος δεν ενισχύει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, που επιζητά η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης. Οι γυναίκες φαίνεται να επιβαρύνονται λόγω του φόρτου των οικογενειακών και επαγγελματικών τους ευθυνών. **Η υπόθεση αυτή επιβεβαιώνεται καθώς πολλές γυναίκες αισθάνονται ότι η δημιουργία οικογένειας μπορεί να προκαλέσει δυσκολίες στην επαγγελματική τους ζωή και πως η πιθανότητα εγκυμοσύνης μπορεί να οδηγήσει ακόμη και σε απόλυση τους. έτσι όχι μόνο δεν παρέχεται η κατάλληλη οργανωσιακή υποστήριξη ώστε να επιτευχθεί η ισορροπία. Αντίθετα η γυναίκα μπαίνει στη διαδικασία να επιλέξει ανάμεσα σε οικογενειακή ή επαγγελματική ζωή.**
- Υ3: Οι προκαταλήψεις απέναντι στις εργαζόμενες γυναίκες συνεχίζουν να κυριαρχούν στον επαγγελματικό χώρο. **Η υπόθεση αυτή επιβεβαιώνεται καθώς οι γυναίκες υποστηρίζουν πως έρχονται αντιμέτωπες με διαφορετική συμπεριφορά συγκριτικά με αυτή απέναντι στους άνδρες είτε λόγω χαρακτηριστικών που έχουν οριστεί από την φύση, όπως μυϊκή δύναμη κλπ. είτε χαρακτηριστικών που σύμφωνα με τα στερεότυπα αποτελούν γυναικεία χαρακτηριστικά πχ. Ευαισθησία, συναισθηματισμός και άλλα. Ακόμη οι γυναίκες υποστηρίζουν ότι εν αισθάνονται ο εαυτός τους στο εργασιακό τους περιβάλλον ενώ η συμπεριφορά τους, η ένδυση τους και η γενικότερη εικόνα τους είναι συνεχώς ελεγχόμενη ώστε να μην ξεφεύγει από τα στερεοτυπικά καλούπια και προκαλεί.**

Γενικότερα όπως και στην ποσοτική έρευνα, έτσι και στην ποιοτική οι υποθέσεις είναι κοινές και τα συμπεράσματα φαίνεται να ταυτίζονται. Οι γυναίκες παρά το γεγονός ότι συμμετέχουν ενεργά στον χώρο εργασίας, ακόμη και σήμερα παρατηρούνται διαφορές που σχετίζονται με τον ρόλο του φύλου, και διακρίνουν τους άνδρες σε μία διαφορετική κατηγορία από αυτή των γυναικών. Οι ίδιες οι γυναίκες είναι σε θέση να εντοπίζουν και να αντιμετωπίζουν καθημερινά αυτά τα χαρακτηριστικά. Βιώνουν ανασφάλεια η οποία σχετίζεται τόσο με την οικογενειακή τους κατάσταση, όσο την «ευπρεπή» συμπεριφορά και αμφίεση τους η οποία πρέπει

να ακολουθεί κάποια συγκεκριμένα καλούπια ώστε να μην προκαλεί και να μην γίνεται αφορμή για περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Τέλος κάθε μέρα έρχονται αντιμέτωπες με διοίκηση και ανωτέρους στους οποίους πρέπει να αποδείξουν τις ικανότητες και δυνατότητες τους και πως η ευαίσθητη γυναικεία φύση τους, δεν θα σταθεί εμπόδιο στην πορεία της εργασίας τους.

7.8. Συζήτηση

Ζούμε σε μία εποχή που ενώ πολλά πράγματα θα έπρεπε να θεωρούνται δεδομένα, εφόσον θεωρητικά έχουν κατακτηθεί χρόνια πριν, για τις χώρες της Δύσης τουλάχιστον, ακόμη και σήμερα αυτό φαντάζει ουτοπικό. Οι γυναίκες ανά τους αιώνες φαίνεται να μάχονται συνεχώς για πράγματα τα οποία για τους άνδρες είναι δεδομένα. Παλαιότερα ο αγώνας τους σχετιζόταν με το ισάξιο και ισότιμο δικαίωμα στην εργασία, την εκπαίδευση ακόμη και την εκλογική διαδικασία. Σε χώρες της Ανατολής και τριτοκοσμικές χώρες οι αγώνες αυτοί δεν έχουν ακόμη κατακτηθεί με πρόσφατα περιστατικά να λαμβάνουν χώρα.

Σήμερα ενώ έχουν νομικά κατοχυρωθεί τα δικαιώματα αυτά, η γυναίκα εξακολουθεί να έρχεται αντιμέτωπη σε μεγάλο βαθμό με τα στερεότυπα και τα κατάλοιπα που έχουν αφήσει πίσω προηγούμενες αντιλήψεις. Ακόμη και σήμερα γονείς μεγαλώνουν τα παιδιά τους με διαφορετικό τρόπο και ενώ τόσο τα αγόρια όσο και τα κορίτσια μορφώνονται και εργάζονται, η κοινωνία απαιτεί από αυτούς διαφορετική μελλοντική συμπεριφορά καθώς αυτή η βιολογική διάκριση ανάμεσα τους, αποτελεί τον βασικό παράγοντα.

Οι άνδρες από την αρχή της ζωής έως και σήμερα κατέχουν ακριβώς τον ίδιο ρόλο. Είναι οι αρχηγοί σε ένα σπίτι, αυτοί που αναλαμβάνουν να φέρουν τα χρήματα και γενικά τα υλικά αγαθά στο σπίτι, αυτοί που εργάζονται και αυτοί που το προστατεύουν. Ίσως η γυναίκα μπαίνοντας στην διαδικασία να διεκδικήσει τα ίδια με έναν άνδρα, να θεωρήθηκε προσβλητικό εφόσον αποτελούσαν κατώτερα όντα. Από την άλλη ίσως να προκάλεσε στην κοινωνία και κυρίως στους άνδρες μία ανασφάλεια και μία αναταραχή εφόσον η κοινωνική πυραμίδα που ήταν ίδια για γενιές και γενιές έπρεπε τώρα να αναπροσαρμοστεί.

Γι αυτόν ίσως τον λόγο όσο περισσότερα δικαιώματα αποκτούσε η γυναίκα, τόσο περισσότερο να «εκκλαιούνταν» η παρουσία της μέσα στην κοινωνία. Η σεξουαλική της χειραφέτηση για παράδειγμα αντί να οδηγήσει στην ισάξια αναγνώριση με τον άνδρα, ίσως κυρίως λόγω μέσω των ΜΜΕ, την μεταμόρφωσε σε σεξουαλικό αντικείμενο. Η τηλεόραση και τα περιοδικά πρόβαλλαν και συνεχίζουν να προβάλλουν πρότυπα γυναικών, με αφεγάδιαστο κορμί, συνεχώς πανέμορφες, πάντα περιποιημένες και ενδεχομένως λιγότερο έξυπνες, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να βρίσκονται σε έναν συνεχή αγώνα να αποδείξουν γενικότερα πόσο αξίζουν να είναι μέσα σε αυτή την κοινωνία, εφόσον δεν ταιριάζουν με αυτά τα πρότυπα. Γενικότερα παρουσιάζεται μία ιδιαίτερη υποβάθμιση του γυναικείου φύλου ενώ παράλληλα προωθούνται οι πατριαρχικές αξίες και αντιλήψεις. Συνήθως ορίζονται μέσω ενός άνδρα, ενώ είναι πάντα παθητικές, αναποφάσιστες, υποταγμένες, νοικοκυρές και σεξουαλικά αντικείμενα (Καφίρη, 2022).

Από την ώρα της γέννησης τους βομβαρδίζονται συνεχώς με πληροφορίες για το πώς πρέπει να είναι, τι πρέπει να κάνουν, τι πρέπει να λένε, τι πρέπει να φοράνε, τι πρέπει να ακολουθήσουν στη ζωή ώστε να μην αποκλίνουν από τον σωστό και ιδανικό δρόμο. Πληροφορίες που σε λίγες περιπτώσεις βλέπουμε να υφίστανται για τους άνδρες.

Πολλά κινήματα τον τελευταίο καιρό έχουν κάνει την εμφάνιση τους και υπερασπίζονται τα δικαιώματα των γυναικών, κυρίως αυτών που έχουν υποστεί περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης ακόμη και σεξουαλικής βίας. Στην καθημερινή μας ζωή πόσες φορές έχουμε ακούσει για γυναίκας θύματα σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης, τα οποία με την συμπεριφορά και την εμφάνιση τους προκάλεσαν τον θύτη και τον μεταμόρφωσαν σε θύμα που τελικά δεν μπόρεσε να τους αντισταθεί. Όλο αυτά τα περιστατικά τα οποία πολύ συχνά υπάρχουν σε ένα εργασιακό περιβάλλον αλλά και στην καθημερινή ζωή, ενώ υπήρχε γνώση της ύπαρξης τους τώρα αποκτήθηκε μεγαλύτερη δύναμη ώστε να βγουν στην επιφάνεια. Με βάση το άρθρο 40 της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης ορίζει πως τα εκάστοτε εργασιακά μέρη, *«θα λάβουν υπόψη τα απαραίτητα νομοθετικά ή άλλα μέτρα για να διασφαλίσουν ότι οποιαδήποτε μορφή μη επιθυμητής λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσεως με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδιαίτερα όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό*

υποβαθμιστικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό κλίμα, υπόκειται σε ποινικές ή άλλες νομικές κυρώσεις» (Πηλαβάκη, 2019).

Αναφορικά με την έρευνα που διεξήχθη τόσο από την ποσοτική όσο και από την ποιοτική, ανακύπτουν ουσιαστικά τα ίδια συμπεράσματα. Μέσα σε ένα περιβάλλον εργασίας, οι γυναίκες αισθάνονται να δέχονται διαφορετική αντιμετώπιση συγκριτικά με τους άνδρες. Η διαφορετική αυτή αντιμετώπιση μπορεί να υφίσταται ως διαφορά στην αμοιβή ή τα καθήκοντα, ως διαφορά ως προς την συμπεριφορά, ως διαφορά αναφορικά με τις απαιτήσεις. Γενικότερα ως μία διαφορετική συμπεριφορά και στάση απέναντι στον άνδρα και ως μία διαφορετική απέναντι στη γυναίκα η οποία σχετίζεται με στερεοτυπικά κατάλοιπα προηγούμενων ετών.

Πέρα της διαφοράς στην αντιμετώπιση, οι γυναίκες ανέφεραν ως ένα ακόμη χαρακτηριστικό, την αδυναμία του εργασιακού τους περιβάλλοντος να παρέχει στις ίδιες την κατάλληλη οργανωσιακή υποστήριξη ώστε να καταφέρουν να συμβαδίσουν τον ρόλο του γονέα με αυτόν του εργαζόμενου. Η κοινωνία ίσως αδυνατεί να κατανοήσει ότι ο ρόλος της γυναίκας είναι πολυδιάστατος. Η ίδια είναι και εργαζόμενη και μητέρα και σύζυγος και ενεργό μέλος της κοινωνίας. Ωστόσο το εργασιακό περιβάλλον με τις προδιαγραφές που έχει σήμερα, ελάχιστα επιτρέπει στις γυναίκες την δυνατότητα να ανταπεξέλθουν ισότιμα σε κάθε πτυχή της ζωής τους. Όλη αυτή η κατάσταση ωθεί τις γυναίκες σε μία συνεχή κατάσταση άγχους και ανασφάλειας. Πολλές όπως ανέφεραν θεωρούν πως μία πιθανή εγκυμοσύνη μπορεί να αποτελέσει και παράγοντα ώστε να χάσουν την δουλειά τους.

Εκτός όμως από τη συνύπαρξη της οικογενειακής και εργασιακής καθημερινότητας που φαίνεται να προκαλεί ανασφάλεια στις γυναίκες υπάρχουν και άλλοι παράγοντες οι οποίοι προκαλούν τέτοια συναισθήματα. Όπως απορρέει από τα αποτελέσματα οι περισσότερες γυναίκες δεν είναι ο εαυτός στους στο περιβάλλον εργασίας. Ελέγχουν το ντύσιμο, τη συμπεριφορά τους ώστε να μην φανούν προκλητικά. Ακόμη φοβούνται πως η ίδια η προσωπική τους ζωή ενδεχομένως να γίνει αφορμή σχολίων, χλευασμών κλπ.

Κατά τη διάρκεια της έρευνας, ένα ποσοστό μεγαλύτερο από το μισό, που έλαβε μέρος τόσο στην ποιοτική όσο και την ποσοτική έρευνα ανέφερε πως έχει πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης ή έχει εντοπίσει να συμβαίνει ανάλογη συμπεριφορά στον επαγγελματικό του χώρο. Κατά τον τρόπο αυτό η σεξουαλική παρενόχληση

καθίσταται ένας από τους βασικότερους παράγοντες που προκαλούν στις γυναίκες ανασφάλεια κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

Συγκρίνοντας αυτά που προέκυψαν από την έρευνα με το θεωρητικό μέρος, οι γυναίκες έχουν επίγνωση των στερεοτυπικών αντιλήψεων που παρά τις εξελίξεις συνεχίζουν να επικρατούν ακόμα και σήμερα. Κατά τον τρόπο αυτό οι γυναίκες μπορούν να εντοπίσουν τις διαφορετικές συμπεριφορές που επιδέχονται λόγω του φύλου τους. Αυτό που χρήζει ουσιαστικής σημασίας είναι πως παρόλη την εξέλιξη, λόγω όλων αυτών των χαρακτηριστικών οι γυναίκες τείνουν να έχουν μικρότερες και χαμηλότερες φιλοδοξίες συγκριτικά με τους άνδρες. Οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες με πολλά εμπόδια με αποτέλεσμα να μην στοχεύουν σε μεγάλες θέσεις εργασίας. Κάτι τέτοιο εν αποτελεί φυσικά τον κανόνα αλλά όπως φαίνεται δεν αποτελεί ούτε εξαίρεση.

Σύμφωνα με τις γυναίκες και όπως προαναφέρθηκε, το εργασιακό περιβάλλον τους, δεν τους παρέχει τη δυνατότητα να συνδυάσουν οικογενειακή και επαγγελματική ζωή. Ωστόσο νομικά σε ένα περιβάλλον εργασίας κατέχουν τα ίδια δικαιώματα με έναν άνδρα. Όπως διαφαίνεται και στην θεωρία εκεί ουσιαστικά έγκειται και το πρόβλημα ως προς την επίτευξη της ισορροπίας. Είναι σχεδόν αδύνατο να επιτευχθεί η ισορροπία όταν διαφορετικές καταστάσεις αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο. Είναι ανάγκη να λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαίτερες ανάγκες των γυναικών και οι διαφορετικοί ρόλοι που αναλαμβάνουν, ώστε να τους παρέχεται η δυνατότητα να ανταπεξέρχονται σε όλες τις καταστάσεις με την ίδια επιτυχία.

Όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση, σύμφωνα με αρκετούς επιστήμονες, αιτία είναι η άνιση κατανομή της εξουσίας. Οι θύτες κυρίως αποτελούν άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο ενώ παράλληλα βρίσκονται ψηλά στην επαγγελματική ιεραρχία. Από την άλλη το θύμα είναι νεότερο ηλικιακά, νέο συνήθως στον επαγγελματικό χώρο, με ελάχιστη δύναμη και εξουσία.

Συνοψίζοντας το ερευνητικό και το θεωρητικό κομμάτι όλες αυτές οι συμπεριφορές που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες υφίστανται και αποτελούν δυστυχώς μέρος της σημερινής πραγματικότητας. Για να αλλάξει αυτή η κατάσταση πρέπει από την αρχή να επαναπροσδιοριστεί ο ρόλος της ως ισάξιο μέλος της κοινωνίας. Να γίνουν αντιληπτοί από την κοινωνία οι πολλοί και διαφορετικοί ρόλοι που

αναλαμβάνει, έτσι ώστε να καταφέρει να ανταπεξέλθει σε καθέναν από αυτούς ξεχωριστά.

7.9. Συμπεράσματα – προτάσεις

Γενικότερα, θέματα που αφορούν και σχετίζονται με την ύπαρξη και τον ρόλο των γυναικών στη σημερινή κοινωνία αποτελούν θέματα μείζονος σημασίας. Είναι γεγονός πως τα νομικά δικαιώματα των γυναικών, στις δυτικές χώρες τουλάχιστον είναι πλέον κατοχυρωμένα. Ωστόσο στην πράξη οι διαφορές και τα στερεότυπα δεν έχουν επαλειφθεί πλήρως με την γυναίκα να βρίσκεται πολλές φορές σε δυσχερείς θέσεις λόγω αυτών των καταλοίπων.

Αναφορικά με την ισότητα στο ελληνικό πλαίσιο όπως ορίζεται Συνταγματικά, το άρθρο 4§2 του Συντάγματος (1975) κατοχυρώνει την ισότητα Ελλήνων και Ελληνίδων ως προς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις. Στο άρθρο 22§1 (εδ. β' του Συντάγματος) κατοχυρώνεται η ισότητα της αμοιβής για ίσης αξίας εργασία, όπου *«Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας»*. Ακόμη σύμφωνα άρθρο 116§2, *«Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών»*. Σκοπός του συγκεκριμένου άρθρου είναι η κατάργηση των θεσμικών και πραγματικών ανισοτήτων που έχει διαμορφωθεί σε βάρος των γυναικών.

Το Σύνταγμα λαμβάνει υπόψη τις υποχρεώσεις και δυσχέρειες που ενδέχεται να υποστεί μία γυναίκα στην προσπάθεια της να συνδυάσει οικογένεια και επαγγελματική ζωή, έτσι με βάση τον Ν. 1483/84, θεσπίζεται η γονική άδεια ανατροφής τέκνου συνολικής διάρκειας 3,5 μηνών, η οποία απευθύνεται και στους δύο γονείς. Ο Ν. 3488/06 αναφορικά με *«την 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 διατάξεις»* ο οποίος μεριμνά για όλους τους τομείς και τις συνθήκες εργασίας και περιλαμβάνει από την αμοιβή και την ανέλιξη έως και τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης που ενδέχεται να συμβούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.

Τέλος υπάρχουν και άλλες διατάξεις με σκοπό την προώθηση της ισότητας όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις. Για παράδειγμα ο Ν. 41/2003 σχετίζεται με τα ειδικά μέτρα βελτίωσης της υγείας και ασφάλειας των εγκύων. Ακόμη είναι κατοχυρωμένες άδειες όπως γάμου και γεννήσεως, μητρότητας, άδεια φροντίδας παιδιών, ανατροφής και προστασίας μονογονεϊκών οικογενειών.

Ουσιαστικά η γυναίκα ως οντότητα, εργαζόμενη, μητέρα και μέλος της κοινωνίας επιδέχεται τα απαραίτητα υποστηρικτικά και νομικά δικαιώματα τα οποία της παρέχουν την ικανότητα να ανταποκριθεί στους ρόλους που η ίδια επιλέγει μέσα στο κοινωνικό σύνολο, καθώς και τον συνδυασμό των ρόλων αυτών. Ωστόσο η πραγματικότητα κάποιες φορές απέχει από την ιδανική κοινωνία που το νομοθετικό σύστημα προσπαθεί να προωθήσει. Λόγω στερεοτύπων η γυναίκα ακόμη δυσκολεύεται να συνδυάσει οικογένεια και καριέρα διότι η εικόνα που έχει η κοινωνία για την ίδια, είναι η εικόνα μίας γυναίκας που συντηρεί και φροντίζει τα παιδιά και τον σύζυγο. Για να αποκτήσει τον πραγματικό ρόλο που της αξίζει μέσα σε αυτή την κοινωνία θα πρέπει να πραγματοποιηθεί ένας πλήρης επαναπροσδιορισμός της έννοιας του φύλου της. Ακόμη και σήμερα οι γυναίκες φαίνεται να επαναστατούν καθώς όχι μόνο δεν αποκτούν τη θέση που τους αναλογεί μέσα στην κοινωνία, αντίθετα βλέπουμε να εφαρμόζονται αναχρονιστικές νομοθεσίες, όπως για παράδειγμα η απαγόρευση των αμβλώσεων, με αποτέλεσμα πολλές γυναίκες ακόμη και σήμερα να μην κατέχουν την απόλυτη εξουσία στο ίδιο τους το σώμα. Τέτοιες τακτικές δυστυχώς όχι μόνο επιφέρουν θετικό αποτέλεσμα αλλά το αντίθετο.

Γενικότερα η ισότητα είναι απαραίτητο να υπάρχει σε κάθε πτυχή της ζωής ενός ατόμου, ωστόσο αν στην αντιμετώπιση των μελών μίας κοινωνίας εν υπάρχει ισοτιμία τα αποτελέσματα δεν μπορεί να είναι τα επιθυμητά. Δυστυχώς δεν μπορείς να αντιμετωπίζεις κάθε κατάσταση με τον ίδιο τρόπο αν δεν λάβεις υπόψη τις διαφορετικές πτυχές και τις διαφορές της κάθε κατάστασης. Έτσι και με τους ανθρώπους, η κοινωνία θα πρέπει να συμπεριφέρεται σε όλους τόσο με ισότητα όσο και με ισοτιμία. Να λαμβάνει δηλαδή τις απαραίτητες πτυχές, τις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά των μελών ξεχωριστά υπόψη.

Κλείνοντας η έρευνα αυτή απευθύνεται σε όλους, ωστόσο οι συμμετέχοντες αποτελούσαν γυναίκες ώστε να κατανοήσουμε σε βάθος πως βλέπουν οι ίδιες τον ρόλο τους στον χώρο εργασίας και την κοινωνία γενικότερα. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον θα

υπήρχε αν σε μία αντίστοιχη έρευνα αναφορικά με τον ρόλο της γυναίκας και στις ίδιες ακριβώς ερωτήσεις απαντούσαν άνδρες. Ακόμη μία αντίστοιχη έρευνα που θα αφορούσε τους άνδρες, με ερωτήσεις για παράδειγμα κατά πόσο αισθάνονται ανασφάλεια στο χώρο εργασίας ή αν τους έχει συμβεί ποτέ κάποιο περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης. Νομίζω ότι συγκρίνοντας τα αποτελέσματα τέτοιων ερευνών, όχι μόνο θα φαίνονταν εντονότερες οι διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στα φύλα αλλά θα εντοπίζονταν και ένα ακόμη πρόβλημα. Αυτό θα ήταν οι δυσκολίες των ανδρών να αντιληφθούν και να κατανοήσουν αυτά που βιώνουν οι γυναίκες σε ένα εργασιακό περιβάλλον.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αβδέλα, Ε. (2006). Το φύλο στη ιστοριογραφία: ένα δύο πράγματα που ξέρω γι' αυτό. *Σύγχρονα Θέματα*, 94, 38 – 42. Ανακτήθηκε από:

https://www.researchgate.net/publication/318921651_To_phylo_sten_istoriographia_Ena_dyo_pragmata_pou_xero_gi'auto_Synchrona_Themata_94_2006_38-42

Αλεξιάδου, Ε. (2017). *Η εκπαίδευση ενηλίκων υπό το πρίσμα των θεωρητικών προσεγγίσεων του φεμινισμού και της φεμινιστικής παιδαγωγικής* (Διπλωματική Εργασία). Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Ανακτήθηκε από:

<https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/21176/4/AlexiadouEuterpiMsc2017.pdf>

Αρτινοπούλου, Β. & Παπαθεοδώρου, Π. (2006). *Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

Βαμβακίδου, Ι. & Σαρρή, Κ. (2012). Η οπτική του φύλου στην ιστοριογραφία, στην απασχόληση και εκπαίδευση: στο Σαρρή, Κ. & Τριχοπούλου, Α. (επιμ.). *Γυναικεία Επιχειρηματικότητα. Προσέγγιση της Ελληνικής Πραγματικότητας*. Αθήνα: Rosili, σ. 108-131. Ανακτήθηκε από: <https://www.academia.edu>

Βλαμάκη, Ι. (2021). *Γυναίκες εκπαιδευόμενες σε ΣΔΕ: η συμβολή της φοίτησης στον μετασχηματισμό παραδοχών σχετικά με την έμφυλη τους ταυτότητα και στην ενδυνάμωση των γυναικών* (Διπλωματική Εργασία). Αθήνα: ΕΑΠ. Ανακτήθηκε από: <https://apothesis.eap.gr/bitstream/repo/>

Γιωτόπουλος, Γ. (2016). Εφαρμογή της μεθόδου «Μετασχηματίζουσα Μάθηση μεσω της Αισθητικής Εμπειρίας» στο θέμα του ρατσισμού. Στο Φ. Γούσιας (επιμ.), *πρακτικά 3^{ου} Συνεδρίου Νέος Παιδαγωγός* (σ. 2192- 2203). Αθήνα. Ανακτήθηκε από:

[https://www.researchgate.net/publication/301348881_Epharmoge_tes_methodou_Met_ aschematizousa_Mathese_meso_tes_Aisthetikes_Empeirias_sto_thema_tou_ratsismo_u](https://www.researchgate.net/publication/301348881_Epharmoge_tes_methodou_Met_aschematizousa_Mathese_meso_tes_Aisthetikes_Empeirias_sto_thema_tou_ratsismo_u)

Γκασούκα, Μ. (2002, 29 – 30 Νοεμβρίου, 1 Δεκεμβρίου). *Έμφυλες προσεγγίσεις της Λογοτεχνίας*. Στο Α. Κατσίκια- Γκιβάλου (επιμ.), Γ' Πανελλήνιο Συνέδριο με Διεθνή συμμετοχή «Η λογοτεχνία σήμερα: Όψεις, Αναθεωρήσεις, Προοπτικές», Αθήνα:

Ελληνικά Γράμματα. Ανακτήθηκε από:
http://repository.edulll.gr/edulll/bitstream/10795/1435/5/1435_02_Gasouka_Emfiles_Proseggiseis.pdf

Γρίβας, Χ. (2021). *Η μετασχηματιζόουσα μάθηση στην εκπαίδευση ενηλίκων και η σύγκριση της με τη συμπεριφοριστική θεωρία*. (Διπλωματική Εργασία). Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Ανακτήθηκε από:
<https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/25629/1/GrivasKonstantinosChristosMsc2021.pdf>

Γώγου, Ε. (2006). *Ο ρόλος της γυναίκας στο σύγχρονο εργασιακό χώρο: Διακρίσεις και μισθολογικές διαφορές* (Διπλωματική Εργασία). Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Ανακτήθηκε από:
<https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/1393/3/GogouEythimiaMsc2006.pdf>

Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β., Γωνίδα, Ε. & Ψάλτη, Α. (2008) (Επ. Έκδ.). *Εφηβεία, Προσανατολισμοί και Επιλογές Ζωής: διερευνώντας τις μεταβατικές διαδικασίες των νέων με την οπτική του φύλου*. Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο.

Δημακοπούλου, Φ. (2019). *Σχολικά εγχειρίδια και φύλο. C.V.P.Παιδαγωγικής & Εκπαίδευσης*.

Ανακτήθηκε από: <http://www.scientific-journal-articles.org/greek/free-online-journals/education/education-articles/dimakopoylou-foteini/school-textbooks-and-gender-dimakopoulou-foteini.htm>

Δουλκέρη, Τ. (1986). *Η συμμετοχή της Ελληνίδας στην οικογένεια και την εργασία*. Θεσσαλονίκη: ΣΑΚΚΟΥΛΑ.

Δουλκέρη, Τ. (1994). *Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις*. Αθήνα: ΠΑΠΑΖΗΣΗ.

Ζαρίφης, Γ. (2014). *Ο ρόλος του κριτικού στοχασμού στη μάθηση και εκπαίδευση ενηλίκων: ζητήματα νοηματοδότησης και μετασχηματισμού της ανθρώπινης εμπειρίας*

και ο ρόλος του κριτικοστοχαστικού εκπαιδευτή (Διδακτικές σημειώσεις);. Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θράκης. Ανακτήθηκε από: <https://opencourses.auth.gr/modules/document/file.php/OCRS122/%CE%94%CE%99%CE%94%CE%91%CE%9A%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%95%CE%A3%20%CE%A3%CE%97%CE%9C%CE%95%CE%99%CE%A9%CE%A3%CE%95%CE%99%CE%A3.pdf>

Ζαρίφης, Γ. (2009). *Ο Κριτικός Στοχασμός στη Μάθηση και Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Αθήνα: ΠΑΠΑΖΗΣΗ.

Ζαφειρόπουλος, Κ. (2015). *Πως γίνεται μία επιστημονική εργασία*. Αθήνα: ΚΡΙΤΙΚΗ.

Καγιαβή, Μ. (2016). *Η πολυδιάστατη μάθηση ως παράγοντας μετασχηματισμού στους ενηλίκους* (Διδακτορική Διατριβή). Πάτρα: ΕΑΠ. Ανακτήθηκε από: <https://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/39649?lang=el#page/1/mode/2up>

Καραλής, Θ. (2013). *Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη Δια Βίου Εκπαίδευση*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ. Ανακτήθηκε από: <https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2018/10/MELETH-INEGSEE-IMEGSEVEE.pdf>

Καραλής, Θ & Λιοδάκη, Ν. (2013). Μετασχηματίζουσα μάθηση και Εκπαιδευτικές Εμπειρίες στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση. *εκπ@ιδευτικός κύκλος*, 3, 21 – 35. Ανακτήθηκε από: <https://journal.educircle.gr/images/teuxos/2013/3/teuxos3-2.pdf>

Καρυώτου, Μ. & Κεδράκα, Κ. (2019). «Ενηλικιότητα όπως οριοθετείται από τους Malcom Knowles, Jack Mezirow και Paulo Freire. Σημεία σύγκλισης και διαφοροποίησης». *e-κπ@ιδευτικός κύκλος*, 3, 64 – 75. Ανακτήθηκε από: https://journal.educircle.gr/images/teuxos/2019/teuxos3/teyxos_7_3_4.pdf

Καφίρη, Κ. (2002). *Φύλο και ΜΜΕ. Μελέτη επισκόπησης*. Κ.Ε.Θ.Ι.

Ανακτήθηκε από:

https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2009/07/174_FYLO_MME_EPISKOPISI.pdf

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2001). *Ο παράγοντας φύλο και η σχολική πραγματικότητα στη πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια Εκπαίδευση*. Θεσσαλονίκη: Κ.Ε.Θ.Ι.

Ανακτήθηκε

από:

https://ikee.lib.auth.gr/record/302355/files/159_FYLO_SXOLIKI_PRAGMATIKOTI_TA.pdf

Κόκκος, Α. (2005). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ανιχνεύοντας το πεδίο*. Αθήνα: ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ.

Κόκκος, Α. & Βεργίδης, Δ. (2010). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Διεθνής προσεγγίσεις και ελληνικές διαδρομές*. Αθήνα: ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ.

Κόκκος, Α. (2017). *Εκπαίδευση και χειραφέτηση: Μετασχηματίζοντας στερεοτυπικές αντιλήψεις στο σχολείο και στην εκπαίδευση ενηλίκων*. Αθήνα: Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων.

Κόκκος, Α. & Συνεργάτες. (2019). *Διευρύνοντας τη θεωρία Μετασχηματισμού: Η συμβολή δέκα σημαντικών στοχαστών*. Αθήνα: Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων.

Κουλαουζίδης, Γ. (2015). Αισθητική εμπειρία και μετασχηματισμός ή προσπαθώντας να συνδέσουμε μία εκπαιδευτική μεθοδολογία με τις θεωρητικές προσεγγίσεις της μετασχηματιστικής εκπαίδευσης. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*, 35, 4 – 15.

Ανακτήθηκε

από:

https://www.researchgate.net/publication/313888923_Aisthetike_empeiria_kai_metaschematismos_e_prospathontas_na_syndesoume_mia_ekpaideutike_methodologia_me_tis_theoretikes_prosengiseis_tes_metaschematistikes_ekpaideuses

Κουλαουζίδης, Α. & Μαλτέζου, Δ. (2020). Έμφυλα στερεότυπα και μετασχηματισμός θεωρήσεων στην εσπερινή εκπαίδευση ενηλίκων: νοητικές συνήθειες και αποπροσανατολιστικά βιώματα γυναικών που επιστρέφουν στην εκπαίδευση. *Έρευνα στην εκπαίδευση, τόμος 9, 1*, 29 – 111.

Ανακτήθηκε

από:

https://www.researchgate.net/publication/348388198_Emphyla_stereotypa_kai_metaschematismos_theoreseon_sten_esperine_ekpaideuse_enelikon_noetikes_synetheies_kai_apoprosanatolistika_biomata_gynaikon_pou_epistrephoun_sten_ekpaideuse

Κραβαρίτου, Γ. (1991). *Εργασία και δικαιώματα της γυναίκας*. Θεσσαλονίκη: ΣΑΚΚΟΥΛΑ.

Κυριατζή, Σ. (2018). *Απόψεις των νέων γυναικών για την απεικόνιση της σύγχρονης γυναικείας ταυτότητας στη διαφήμιση* (Διπλωματική Εργασία). Βόλος: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Ανακτήθηκε από: <https://core.ac.uk/download/pdf/159785958.pdf>

Λάιου – Αντωνίου, Χ.(1985). *Δικαιώματα και υποχρεώσεις της εργαζόμενης γυναίκας στη μισθωτή εργασία*. Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Δύο Φύλων.

Ληξουριώτης, Ι. (2008). *Η ισότητα των φύλων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις: Εθνική και Ευρωπαϊκή διάσταση*. Αθήνα: ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ.

Λιντζέρης, Π. (2007). *Η σημασία του κριτικού στοχασμού και του ορθολογικού διαλόγου στη θεωρία του Jack Mezirow για τη Μετασχηματίζουσα Μάθηση*. Αθήνα: Επιστημονική Ένωση Εκπαιδευτών Ενηλίκων. Ανακτήθηκε από: <https://www.academia.edu/29566281/H>

Μαλτέζου, Δ. & Κουλαουζίδης, Γ. (2020). Έμφυλα στερεότυπα και μετασχηματισμός θεωρήσεων στην εσπερινή εκπαίδευση ενηλίκων: νοητικές συνήθειες και αποπροσανατολιστικά βιώματα γυναικών που επιστρέφουν στην εκπαίδευση. *Ερευνα στην εκπαίδευση*, 9, 92 – 111. Ανακτήθηκε από: <file:///C:/Users/lenovo/Downloads/23224-385-66020-1-10-20200827.pdf>

Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2022). *Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας*. Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι. Ανακτήθηκε από: https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached_file/file/2022-04/KETHI_sexual_harassment.pdf

Μπαλεστράβου, Ε. (2021). «Οι προσδοκίες των εκπαιδευόμενων σε προγράμματα Διά Βίου Μάθησης που παρέχονται από Κέντρα Διά Βίου Μάθησης». (Διπλωματική

εργασία). Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θράκης. Ανακτήθηκε από: <https://ikee.lib.auth.gr/record/332993/files/GRI-2021-31480.pdf>

Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2004). *Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας*. Θεσσαλονίκη, Κ.Ε.Θ.Ι. Ανακτήθηκε από: https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2008/12/118_SEXOUALIKI_PARENOXLHSH_GYNAIKWN.pdf

Παπαμιχαήλ, Στ. & Σπυριδάκης, Ε. (2004). *Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας*. Κ.Ε.Θ.Ι. Ανακτήθηκε από: https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2008/12/118_SEXOUALIKI_PARENOXLHSH_GYNAIKWN.pdf

Παπαοικονόμου – Παπακωνσταντίνου, Μ. (2019). Επίδραση της Μετασχηματίζουσας Μάθησης του Mezirrow στον τρόπο σκέψης και δράσης των μεταπτυχιακών φοιτητών της εκπαίδευσης ενηλίκων του ΕΑΠ (Διπλωματική Εργασία). Αθήνα: ΕΑΠ. Ανακτήθηκε από:

<https://apothesis.eap.gr/handle/repo/43710>

Πατσιομίτου, Σ. (2015). Ισότητα των φύλων στην Εκπαίδευση: οι γυναίκες διδάσκουν – οι άνδρες διοικούν; Στο Φ. Γούσιας (Επίμ.), *Πρακτικά 2^ο Συνεδρίου Νέος Παιδαγωγός* (σσ. 1267 – 1290). Αθήνα.

Ανακτήθηκε από:

https://www.researchgate.net/publication/273130870_Patsiomitou_S_2015_Isoteta_to_n_phylon_sten_ekpaideuse_Oi_gynaikes_didaskoun-oi_andres_dioikoun_Praktika_synedriou_Neos_Paidagogos_23-24_Maiou_Eugenideio_Idryma_ss_1267-1290

Πηλαβάκι, Ι. (2019). *Σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο: κριτική φεμινιστική ανάλυση του ρόλου των Συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων της Κύπρου* (Διδακτορική Διατριβή). Πανεπιστήμιο Κύπρου

Ανακτήθηκε από:

https://gnosis.library.ucy.ac.cy/bitstream/handle/7/61766/Pilavaki%20Ioanna_PhD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ράϊκου, Α. (2013). Εκπαίδευση Ενηλίκων και τριτοβάθμια εκπαίδευση: Διερεύνηση δυνατότητας για ανάπτυξη κριτικού στοχασμού μέσα από την αισθητική εμπειρία σε εκπαιδευόμενους εκπαιδευτικούς (Διδακτορική διατριβή). Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών.

Ανακτήθηκε από: <https://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/28501#page/1/mode/2up>

Ράϊκου, Ν., & Φιλιππίδη, Α. (2018). *Αναδυόμενη ενηλικιότητα στο πλαίσιο της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών*. 11^ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος «Βασική και συνεχιζόμενη εκπαίδευση των εκπαιδευτικών σε ένα σύνθετο και μεταβαλλόμενο περιβάλλον», Πάτρα, ΠΕΕ & ΠΤΔΕ, Πάτρα, 23-25 Νοεμβρίου.

Σάνδαλη, Λ.(2001). *Το θεσμικό πλαίσιο και οι πολιτικές προώθησης της ισότητας των φύλων* (Διπλωματική εργασία). Αθήνα: Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης.

Ανακτήθηκε από: https://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/12/2/339.pdf

Σεραφείμ, Ε. (2022). *Ετήσιο πρόγραμμα παιδαγωγικής κατάρτισης* (πανεπιστημιακές σημειώσεις). ΑΣΠΑΙΤΕ.

Ανακτήθηκε

από:

<https://eclass.prog.aspete.gr/modules/document/file.php/EPPAIK153/%CE%94%CE%99%CE%91%CE%A6%CE%91%CE%9D%CE%95%CE%99%CE%95%CE%A3%201>

Σωτηριάδου, Α. (2005). *Ευκαιρίες και ανισότητες στην επιλογή επαγγέλματος κατά φύλο, η εφαρμογή της απασχόλησης των γυναικών στα Μ.Μ.Ε. – τηλεόραση*. (Διδακτορική Διατριβή), Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Ανακτήθηκε

από:

<https://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/13789?lang=el#page/1/mode/2up>

Ταχιάτη, Α. (2017). *Σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο* (Διπλωματική Εργασία). Κρήτη: Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Κρήτης.

Ανακτήθηκε

από:

<https://www.academia.edu/35298995/%CE%A3%CE%B5%CE%BE%CE%BF%CF>

<https://www.eiead.gr/publications/docs/arthra%20kai%20meletes%20to%20fanomeno%20tis%20ithikis%20parenoxlisis%20sto%20xwro%20ergasias.pdf>

Τσιάμα, Μ. (2013). *Το φαινόμενο της ηθικής/ ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας*. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.

Ανακτήθηκε από:
<https://www.eiead.gr/publications/docs/arthra%20kai%20meletes%20to%20fanomeno%20tis%20ithikis%20parenoxlisis%20sto%20xwro%20ergasias.pdf>

Τσιμπουκλή, Α. & Φίλλιπς, Ν. (2008). *Πρόγραμμα Δια Βίου Εκπαίδευσης διάρκειας 100 ωρών: Εκπαίδευση Εκπαιδευτών Ενηλίκων*. Αθήνα: ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ: Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Ανακτήθηκε από:
https://www.researchgate.net/publication/264207473_Eisagoge_sten_Ekpaideuse_En_elikon

Τσιμπουκλή, Α. & Φίλλιπς, Ν. (2010). *Εκπαίδευση Εκπαιδευτών Ενηλίκων Πρόγραμμα Εκπαίδευσης από απόσταση διάρκειας 100 ωρών: 1^η Διδακτική ενότητα – εισαγωγή στην εκπαίδευση ενηλίκων*. Αθήνα: ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ: Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Ανακτήθηκε από:
https://eclass.uoa.gr/modules/document/file.php/PPP397/ENOTHTA_1.pdf

Τσιούντου, Α. (2008). *Η διερεύνηση της επίδρασης του φύλου στον προσδιορισμό των παραγόντων συμμετοχής σε προγράμματα των Κέντρων Εκπαίδευσης Ενηλίκων: Το παράδειγμα του Κέντρου Εκπαίδευσης Ενηλίκων Καρδίτσας*. (Διπλωματική Εργασία), Θεσσαλονίκη. Ανακτήθηκε από: <http://ikee.lib.auth.gr/record/108606/files/gri-2008-1804.pdf>

Τσιχτής, Ε. & Σταυρόπουλος, Β. (2019). Διερεύνηση του πλαισίου, των κινήτρων και των εμποδίων αναφορικά με τη συμμετοχή εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε επιμορφωτικά προγράμματα. *Νέος Παιδαγωγός*, 15, 417 – 424. Ανακτήθηκε από:

https://www.researchgate.net/publication/337258152_Diereunese_tou_plaisiou_ton_kinetron_kai_ton_empodion_anaphorika_me_te_symmetoche_ekpaideutikon_protobat_hmias_ekpaideuses_se_epimorphotika_programmata

Τσολακίδου, Σ. (2020). Μετασχηματίζουσα Μάθηση: μία καινοτόμα μαθησιακή προσέγγιση για την ανάπτυξη επιχειρηματικών ικανοτήτων στον τομέα της Κοινωνικής οικονομίας. *e- Περιοδικό Επιστήμης & Τεχνολογίας*, 15, 69 – 84.

Ανακτήθηκε από: http://ejst.uniwa.gr/issues/issue_64/Tsolakidou_64.pdf

Τσολάκου, Σ. (2020). *Θεωρία και πράξη της μετασχηματίζουσας μάθησης – Η αξιοποίηση των τεχνών στην εκπαίδευση ενηλίκων*. (Διπλωματική Εργασία), Αθήνα: Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής.

Ανακτήθηκε από: <https://edutech-thesis.uniwa.gr/wp-content/uploads/sites/207/2020/04/%CE%98%CE%B5%CF%89%CF%81%CE%AF%CE%B1-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CF%80%CF%81%CE%AC%CE%BE%CE%B7-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%BA%CF%89%CE%BD.pdf>

Φρόση, Κουιμτζή & Παπαδήμου.(2001). *Ο παράγοντας φύλο και η σχολική πραγματικότητα στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση*. Θεσσαλονίκη: Κ.Ε.Θ.Ι.

Ανακτήθηκε από: <https://www.kethi.gr/ereunes-meletes/o-paragontas-fylo-kai-i-sholiki-pragmatikotita-stin-protobathmia-kai-deyterobathmia-ekpaideysi>

Φρόση, Λ. & Β.Δεληγιάννη-Κουιμτζή (2001). *‘Αν τα αγόρια διαβάζανε όσο τα κορίτσια, η διαφορά θα ήταν χαώδης...’*: οι απόψεις των εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης για τις επιδόσεις αγοριών και κοριτσιών. Στο Β. Δεληγιάννη-Κουιμτζή & Α. Ψάλτη (επ.εκδ.) *Επιστημονική Επετηρίδα Τμήματος Ψυχολογίας*, τόμος 4ος , 349-366.

Χαρακόπουλος, Χ. & Τσιλιμένη, Σ. (2020). Ο ρόλος, η χρησιμότητα και η αξιολόγηση της εκπαίδευσης ενηλίκων στην Ελλάδα. *Εκπαιδευτική Αξιολόγηση*, 5, 156 – 164.

Ανακτήθηκε

από:

https://www.researchgate.net/publication/343018623_O_rolos_e_chresimoteta_kai_e_axiologese_tes_ekpaideuses_enelikon_sten_Ellada

Χασίδου, Μ. (2009). *Κριτικός Στοχασμός και Μετασχηματισμός στην Εκπαίδευση Ενηλίκων μέσω του Θεάτρου*. Αθήνα: Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων.

Χόρτη, Σ. (2007). *Στερεότυπες απόψεις για το φύλο μέσα στη σύγχρονη ελληνική οικογένεια* (Διπλωματική Εργασία), Αθήνα: Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.

Ανακτήθηκε από: <https://estia.hua.gr/file/lib/default/data/3046/theFile>

Χρήστου, Μ. (2020). *Αποτίμηση της εφαρμογής της μεθόδου «Μετασχηματίζουσα Μάθηση μέσα από την αισθητική Εμπειρία» στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση* (Διδακτορική Διατριβή). Αθήνα. Ανακτήθηκε από:

https://apothesis.eap.gr/bitstream/repo/49883/1/%CE%9C%CE%B1%CF%81%CE%AF%CE%B1_%CE%A7%CF%81%CE%AE%CF%83%CF%84%CE%BF%CF%85%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CF%84%CF%81%CE%B9%CE%B2%CE%AE.pdf

Jarvis, P. (2004). *Συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση: Θεωρία και Πράξη*. Στο Α. Κόκκος (Επιμ.), Αθήνα: ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ.

Mezirow, J. & Συνεργάτες. (2007). *Η Μετασχηματίζουσα Μάθηση*. Στο Α. Κόκκος (Επιμ.), Αθήνα: ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ.

Rogers, A. (1999). *Η εκπαίδευση ενηλίκων*. Στο Α. Κόκκος (Επιμ.), Αθήνα: ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ.

Toscano, F., Giusino, D. & Pordanjani, T. (2020). Revisiting the women workplace culture scale: Validation and Psychometric Properties of a Three – Factor structure in an Iranian Study Sample. *Investigation in Health, Psychology, Education*, 10, 915 – 934.

Ανακτήθηκε

από:

https://www.researchgate.net/publication/344327983_Revisiting_the_Women_Workplace_Culture_Scale_Validation_and_Psychometric_Properties_of_a_Three-Factor_Structure_in_an_Iranian_Study_Sample

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

«Ο ρόλος της γυναίκας στον χώρο εργασίας»

Το παρακάτω ερωτηματολόγιο έχει ως στόχο την διερεύνηση των αντιλήψεων και των πεποιθήσεων σχετικά με τον ρόλο της γυναίκας στον χώρο εργασίας και απευθύνεται σε γυναίκες. . Οι αριθμοί στις απαντήσεις των ερωτήσεων ορίζονται ως: 1 = καθόλου, 2 = λίγο, 3 = μέτριο, 4 = πολύ, 5 = πάρα πολύ.

1. Φύλο

- Αρσενικό
- Θηλυκό

2. Ηλικιακή ομάδα στην οποία ανήκετε;

- 18 – 24
- 25 – 34
- 35 – 44
- 45 – 54
- 55 – 64
- 65 +

3. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες έχουν λιγότερες ευκαιρίες εξέλιξης στην επαγγελματική ιεραρχία συγκριτικά με τους άνδρες:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

4. Εκτιμήστε τις προσωπικές σας εμπειρίες για εξέλιξη

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

5. Θεωρείται ότι οι γυναίκες εισπράττουν περισσότερο άδικες κρίσεις σχετικά με την απόδοση τους συγκριτικά με τους άνδρες;

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

6. Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται το παραπάνω ερώτημα στην κατάσταση σας;

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

7. Πιστεύετε ότι οι άνδρες λαμβάνουν περισσότερη οργανωτική υποστήριξη και εμπιστοσύνη στον εργασιακό χώρο συγκριτικά με τις γυναίκες;

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

8. Εσείς προσωπικά, θα θέλατε να είχατε λάβει παραπάνω;

- 1
- 2
- 3
- 4

ο 5

9. Σε γενικές γραμμές, πιστεύετε ότι η επαγγελματική ζωή χαρακτηρίζεται από αρνητική στάση απέναντι στις γυναίκες;

- ο 1
- ο 2
- ο 3
- ο 4
- ο 5

10. Στην περίπτωση σας, πιστεύετε ότι έχετε αντιμετωπιστεί από την διοίκηση και τους ανωτέρους στο χώρο εργασίας σας, με αρνητική στάση επειδή είστε γυναίκα;

- ο 1
- ο 2
- ο 3
- ο 4
- ο 5

11. Πιστεύετε ότι είναι πιο δύσκολο για τις γυναίκες συγκριτικά με τους άνδρες «να είναι ο εαυτός τους» στον εργασιακό χώρο;

- ο 1
- ο 2
- ο 3
- ο 4
- ο 5

12. Σε πιο βαθμό ανταποκρίνεται το παραπάνω ερώτημα στην κατάσταση σας;

- ο 1
- ο 2
- ο 3

- 4
- 5

13. Πιστεύετε ότι στους άνδρες παρέχεται μεγαλύτερη επαγγελματική ασφάλεια συγκριτικά με τις γυναίκες;

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

14. Πόσο ασφαλείς νιώθετε στην επαγγελματική σας θέση;

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

15. Πιστεύετε ότι οι συνεισφορές των γυναικών γίνονται αντιληπτές με διαφορετικό τρόπο; Δηλαδή οι άνδρες αποτυγχάνουν να δώσουν προσοχή σε αυτά που λένε οι γυναίκες στις συναντήσεις;

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

16. Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται το παραπάνω ερώτημα στην κατάσταση σας;

- 1
- 2
- 3

- 4
- 5

17. Θεωρείτε ότι οι γυναίκες πρέπει να έχουν περισσότερα προσόντα συγκριτικά με τους άνδρες ώστε να προωθηθούν;

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

18. Σε ποιο βαθμό το παραπάνω ερώτημα ανταποκρίνεται στην κατάσταση σας;

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

19. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο δυναμικές συγκριτικά με τους άνδρες, ώστε να λάβουν δίκαιη αποζημίωση, προαγωγή ή ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη;

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

20. Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται το παραπάνω ερώτημα στην κατάσταση σας;

- 1
- 2
- 3

- 4
- 5

21. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες λαμβάνουν αρκετή οργανωτική υποστήριξη για την διαχείριση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και των οικιακών υποχρεώσεων;

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

22. Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται το παραπάνω ερώτημα στην κατάσταση σας;

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

23. Εάν έχετε σύντροφο, λαμβάνετε επαρκή υποστήριξη από τον σύντροφο σας;

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

24. Σχετικά με την ικανότητα των γυναικών να διαχειρίζονται δυσκολίες που προκύπτουν, πόσο σημαντικές πιστεύετε ότι είναι οι σχέσεις ενός ατόμου με τους γονείς και τα αδέρφια του;

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

25. Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται το παραπάνω ερώτημα στην κατάσταση σας;

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

26. Οι σχέσεις ενός ατόμου με τα μέλη της οικογένειάς του, μπορεί να διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό όσο μεγαλώνει. Όσον αφορά τους γονείς και τα αδέρφια σας, παρακαλούμε αξιολογήστε τη σημασία που έχουν για εσάς.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

27. Συμβαίνουν ανεπιθύμητες σεξουαλικές ματιές, χειρονομίες ή σχόλια στον εργασιακό χώρο;

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

28. Έχει τύχει σε εσάς προσωπικά κάτι από τα παραπάνω;

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

29. Έχει παρουσιαστεί ανεπιθύμητη συνειδητή σωματική επαφή ή ανεπιθύμητες προτάσεις στον εργασιακό σας χώρο;

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

30. Έχει τύχει σε εσάς προσωπικά κάτι από τα παραπάνω;

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

31. Σε γενικές γραμμές, εάν αντιμετωπίζετε μία συγκεκριμένη δυσκολία, έχετε κάποιον με τον οποίο μπορείτε να μιλήσετε ανοιχτά για αυτό;

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

32. Έχετε σκεφτεί ποτέ να εγκαταλείψετε τη δουλειά σας λόγω προβλημάτων που σχετίζονται με το φύλο;

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

ΑΠΟΜΑΓΝΗΤΟΦΩΝΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ

Συνέντευξη 1^η

1. Ποιος κατά την άποψη σας ο ρόλος των γυναικών στο εργασιακό πλαίσιο σε σχέση με το ρόλο των αντρών;

Ο ρόλος της γυναίκας στο εργασιακό πλαίσιο σε σχέση με τον ρόλο του άνδρα, πολλές φορές διαφέρει. Η διαφορά αυτή έγκειται νομίζω στο κομμάτι της εμφάνισης και της συμπεριφοράς. Μία γυναίκα δηλαδή θα πρέπει να συμπεριφέρεται πιο κομψά. Να είναι πάντα ευγενική, καλοντυμένη και προσεγμένη. Ακόμη και σε δουλειές που να μην το απαιτούν τόσο.

2. Για ποιους λόγους θεωρείτε ότι μία γυναίκα μπορεί να δέχεται διαφορετική αντιμετώπιση απ' ότι ένας άνδρας, στον χώρο εργασίας της;

Μία γυναίκα δέχεται διαφορετική αντιμετώπιση από έναν άνδρα στο χώρο εργασίας λόγω των στερεοτύπων που υπάρχουν. Τέτοια στερεότυπα ορίζουν τη γυναίκα ως πιο ευαίσθητη, αδύναμη και πιο ευάλωτη. Πιο συγκεκριμένα ανάλογα το επάγγελμα και ιδίως αν αυτό είναι ανδροκρατούμενο υπάρχει μεγάλη αμφισβήτηση των απόψεων και των γνώσεων της.

3. Ποιοι θεωρείτε πώς είναι οι λόγοι που μπορεί να προκαλέσουν ανασφάλεια σε μία γυναίκα ως προς το περιβάλλον εργασίας της;

Ως έναν από τους βασικούς λόγους, που μπορεί να προκαλέσει ανασφάλεια σε μία γυναίκα στο περιβάλλον εργασίας της, θα όριζα ως τα έντονα βλέμματα στο σώμα της ή τα σεξουαλικά υπονοούμενα, είτε αυτά προέρχονται από συναδέλφους είτε από πελάτες.

4. Ποιοι κατά την άποψή σας είναι οι λόγοι που ενδεχομένως να μην επιτρέπουν σε μία γυναίκα να είναι ο «πραγματικός της εαυτός», στον εργασιακό της χώρο;

Νομίζω ότι υπάρχουν πολλοί λόγοι οι οποίοι δεν επιτρέπουν σε μία γυναίκα να είναι ο εαυτός της στο εργασιακό περιβάλλον καθώς υπάρχει και ο φόβος της παρεξήγησης. Αν για παράδειγμα μια γυναίκα είναι πιο εκδηλωτική ή πιο δυναμική, θα σχολιαστεί αρνητικά και θα φανεί σαν να προκαλεί.

5. Πώς μπορεί να επιτευχθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;

Μια γυναίκα μπορεί να επιτύχει να διατηρήσει την ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή μόνο και εφόσον όλα τηρούνται νόμιμα στο εργασιακό της περιβάλλον. Να μην υπάρχουν δηλαδή υπερωρίες ή επιπλέον μέρες εργασίας εκτός προγράμματος. Να λαμβάνει όλα τα επιδόματα και τις άδειες που δικαιούται όπως μητρότητας, λοχείας χωρίς τον φόβο της απόλυσης. Ακόμη να επικρατεί ένα περιβάλλον υγιές, χωρίς στρες ή φωνές. Και τέλος καλές οικονομικές απολαβές. Όταν δηλαδή όλα λειτουργούν ορθά στο επαγγελματικό περιβάλλον θα υπάρχει και ο απαραίτητος χώρος και χρόνος για την προσωπική ζωή. Η δουλειά δηλαδή θα σταματάει στο ωράριο εργασίας και δεν θα επηρεάζει την υπόλοιπη ημέρα του ατόμου, είτε προκαλώντας του στρες είτε θέτοντας του εμπόδια γενικότερα στην ολοκλήρωση την μέρας του.

6. Πώς θα μπορούσε το περιβάλλον εργασίας να συνεισφέρει στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;

Το περιβάλλον εργασίας μπορεί να συνεισφέρει σε αυτή την ισορροπία δείχνοντας κατανόηση ανάμεσα στις βασικές διαφορές των δύο φύλων. Για παράδειγμα στην Ισπανία αν είδα σωστά έχει οριστεί ως επίσημη άδεια για τις γυναίκες, σε κάποιες από τις μέρες του κύκλου τους. Ακόμη και αυτό κρίνεται χρήσιμο καθώς οι γυναίκες εκ φύσεως εκείνες τις ημέρες ίσως και οι ίδιες να μην αισθάνονται απόλυτα

αποδοτικές, λόγω συναισθηματικών διακυμάνσεων, είτε κόπωσης είτε ακόμη και λόγω αισθημάτων φόβου ή ντροπής σε περίπτωση που λερωθούν. Τέλος σε περίπτωση υπερωριών ή οποιασδήποτε αλλαγής στο ωράριο εργασίας, να προηγείται συνεννόηση και η αντίστοιχη οικονομική απολαβή.

7. Τι σημαίνει για εσάς σεξουαλική παρενόχληση;

Για μένα σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται οτιδήποτε δεν έχει την συγκατάθεση μου. Είτε αυτό εκφράζεται με λόγια είτε με πράξεις.

8. Σε ποιο βαθμό θα μπορούσατε να καταγγείλετε κάποιο αντίστοιχο περιστατικό στον χώρο εργασίας σας; Τι θα σας βοηθούσε και τι θα σας δυσκόλευε;

Εγώ προσωπικά θα μπορούσα να καταγγείλω οποιοδήποτε αντίστοιχο περιστατικό χωρίς κανένα φόβο. Αν κάτι γίνει μία φορά και δεν αναφερθεί ή δεν γίνει παρέμβαση υπάρχουν πολλές πιθανότητες να επαναληφθεί. Βέβαια σίγουρα θα ένιωθα πιο άνετα αν το άτομο στο οποίο θα περιέγραφα το περιστατικό να είναι γυναίκα.

9. Σε ποιο βαθμό θα μπορούσατε να καταγγείλετε κάποιο αντίστοιχο περιστατικό στον σύλλογο εργαζόμενων; Τι θα σας βοηθούσε και τι θα σας δυσκόλευε;

Σε μεγάλο βαθμό θα μπορούσα να αναφερθώ στο σύλλογο εργαζομένων για το προσωπικό. Αρχικά θα προσπαθούσα να καταγγείλω το περιστατικό σε κάποιον ανώτερο μου, για παράδειγμα το διευθυντή μου, αν φυσικά και δεν έχει σχέση ο ίδιος με το συμβάν. Αν όμως οι καταγγελίες μου δεν έβρισκαν ανταπόκριση τότε θα κατέφευγα στον σύλλογο.

10. Κλείνοντας, πώς θα αξιολογούσατε τη θέση των γυναικών στην εργασία σήμερα σε σχέση με το παρελθόν. Τι άλλαξε, κατά την άποψη σας, τι παραμένει ίδιο.

Από την μία πιστεύω πως η θέση της γυναίκας στο εργασιακό περιβάλλον έχει κάνει άλματα συγκριτικά με το παρελθόν. Η γυναίκα καθημερινά «σπάει» τα στερεότυπα, ειδικά όσον αφορά ανδροκρατούμενα επαγγέλματα με μεγάλη επιτυχία, επιβεβαιώνοντας πως ο ρόλος της δεν ήταν μόνο στο σπίτι να πλένει πιάτα. Ωστόσο η αντιμετώπιση που δέχεται καθώς και η οικονομική ανταμοιβή δεν είναι αυτή που ουσιαστικά της αρμόζει αλλά πολύ κατώτερη.

Συνέντευξη 2^η

1. Ποιος κατά την άποψη σας ο ρόλος των γυναικών στο εργασιακό πλαίσιο σε σχέση με το ρόλο των αντρών;

Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πολλές διακρίσεις στον εργασιακό χώρο, οι οποίες αφορούν τόσο τα κριτήρια εργασίας όπως ο μισθός και οι αρμοδιότητες εργασίας, όσο και τον συνδυασμό οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων. Ειδικότερα θεωρώ πως υπάρχει μία ανισότητα σε σχέση με τους άνδρες, καθώς πολλές γυναίκες δεν προσλαμβάνονται σε εργασίες λόγω φόβου εγκυμοσύνης. Ακόμη, είναι αρκετά σύνηθες η ηγεσία της εργασίας να είναι άνδρας, με αποτέλεσμα να υποβιβάζει τις γυναίκες εργαζόμενες του σε θέματα αμοιβών, προαγωγών, προσλήψεων και μεταθέσεων.

2. Για ποιους λόγους θεωρείτε ότι μία γυναίκα μπορεί να δέχεται διαφορετική αντιμετώπιση απ' ότι ένας άνδρας, στον χώρο εργασίας της;

Τις περισσότερες φορές οι γυναίκες φαίνονται αδύναμες σε σχέση με τους άνδρες, είτε συναισθηματικά είτε λόγω σωματικής διάπλασης. Έτσι οι άνδρες θεωρούνται περισσότερο ικανοί σε σχέση με τις γυναίκες κυρίως σε εργασίες που απαιτούν σωματική δύναμη. Ακόμη, οι περισσότεροι άνδρες αναλαμβάνουν ηγετικές θέσεις επειδή έχουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και θεωρούν ότι θα τα καταφέρουν, ενώ οι περισσότερες γυναίκες νομίζω αγχώνονται και φοβούνται για τις επιδόσεις τους.

3. Ποιοι θεωρείτε πώς είναι οι λόγοι που μπορεί να προκαλέσουν ανασφάλεια σε μία γυναίκα ως προς το περιβάλλον εργασίας της;

Μία γυναίκα μπορεί να νιώσει ανασφάλεια σε μία εργασία στην οποία οι προϊστάμενοι της, της φέρονται υποβιβαστικά ή έχουν παράλογες απαιτήσεις από εκείνη. Για παράδειγμα πολλοί άντρες είναι τολμηροί και μπορεί να την πλησιάσουν με άλλες προθέσεις δημιουργώντας έτσι ένα εκβιαστικό κλίμα, δηλαδή εκείνη να νιώθει ότι αν αρνηθεί θα έχει επιπτώσεις στη δουλειά της. Επίσης, αν η πλειοψηφία

του προσωπικού είναι άντρες μία γυναίκα μπορεί να νιώθει άβολα. Τέλος αισθάνεται ανασφάλεια όταν δεν αναγνωρίζονται τα επιτεύγματά της και δεν επιβραβεύεται από τους ανωτέρους της.

4. Ποιοι κατά την άποψή σας είναι οι λόγοι που ενδεχομένως να μην επιτρέπουν σε μία γυναίκα να είναι ο «πραγματικός της εαυτός», στον εργασιακό της χώρο;

Ο τρόπος συμπεριφοράς και αντιμετώπισης της γυναίκας από τους συναδέλφους της και από τους ανωτέρους της παίζει πολύ σημαντικό ρόλο στο πως νοιώθει και αν μπορεί να είναι ο εαυτός της. Πολλές φορές μπορεί να προσποιείται μία διαφορετική προσωπικότητα, γεγονός που την καθιστά πιο απρόσωπη και τυπική και ίσως όχι τόσο αποδοτική. Ακόμη σήμερα υπάρχει έντονα το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, γεγονός που εμποδίζει μία γυναίκα να μιλάει, να ντύνεται, να κινείται και να επικοινωνεί αυθόρμητα με τους άνδρες συναδέλφους.

5. Πώς μπορεί να επιτευχθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;

Για να επιτευχθεί η ισορροπία θα πρέπει οι προϊστάμενοι των εργασιών να σέβονται τις ανάγκες των γυναικών, όπως για παράδειγμα το μέγεθος των παιδιών τους. Αν δηλαδή χρειαστεί για λόγους υγείας των παιδιών να αποχωρήσουν από τη δουλειά τους, να υπάρχει δηλαδή μία γενικότερη βοήθεια. Φυσικά παράλληλα οφείλουν να σέβονται και τις προσωπικές τους ανάγκες. Για μία γενικότερη ισορροπία θα πρέπει να επαναπροσδιοριστεί ο ρόλος της γυναίκας στην κοινωνία καθώς ζούμε σε μία κοινωνία εξ ολοκλήρου πατριαρχική. Οι άνδρες οφείλουν να βοηθούν τις γυναίκες, ώστε να μπορούν και εκείνες να αφοσιώνονται και στη δουλειά τους εκτός από την οικογένεια.

6. Πώς θα μπορούσε το περιβάλλον εργασίας να συνεισφέρει στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;

Θα πρέπει να υπάρχει ένα κλίμα εμπιστοσύνης στο εργασιακό περιβάλλον και να ανατίθεται όλες οι αρμοδιότητες στις γυναίκες ώστε να αισθάνονται αποδεκτές και ότι τις εμπιστεύονται με τον ίδιο τρόπο. Οι εργοδότες οφείλουν να τηρούν το ωράριο, να μην κρατούν τις εργαζόμενες περισσότερο από ό,τι πρέπει χωρίς να πληρώνονται. Να υπάρχει κατανόηση και ευελιξία σε έκτακτες οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών.

7. Τι σημαίνει για εσάς σεξουαλική παρενόχληση;

Όταν κάποιος επιχειρεί μία πράξη σεξουαλικής φύσης χωρίς τη συναίνεση και παρά την άρνηση του άλλου ατόμου.

8. Σε ποιο βαθμό θα μπορούσατε να καταγγείλετε κάποιο αντίστοιχο περιστατικό στον χώρο εργασίας σας; Τι θα σας βοηθούσε και τι θα σας δυσκόλευε;

Πολύ εύκολα θα αποφάσιζα να καταγγείλω ένα τέτοιο περιστατικό, επειδή πλέον δεν είναι ντροπή αν κάποιος υποστεί σεξουαλική παρενόχληση. Βέβαια η δικαιοσύνη δεν είναι αντικειμενική και οι ποινές είναι πολύ μικρές έως ανύπαρκτες. Όμως σίγουρα θα το είχα καταγγείλει για να ακουστεί και τουλάχιστον το άμεσο περιβάλλον να αντιμετωπίζει με τον κατάλληλο τρόπο αυτό το άτομο. Θα με βοηθούσε πολύ το κίνημα με το οποίο έχουν κινητοποιηθεί πολλές οργανώσεις και υποστηρίζουν και βοηθούν τις γυναίκες που δέχονται σεξουαλική παρενόχληση. Αυτό που θα με δυσκόλευε είναι αν θα είχα κάποιες επιπτώσεις και στη δική μου εργασία και φυσικά αν δεν αποδίδονταν τελικά η δικαιοσύνη. Θα φοβόμουν την αντίδραση και την πιθανή επίθεση από το άτομο που κατήγγειλα.

9. Σε ποιο βαθμό θα μπορούσατε να καταγγείλετε κάποιο αντίστοιχο περιστατικό στον σύλλογο εργαζόμενων; Τι θα σας βοηθούσε και τι θα σας δυσκόλευε;

Εξίσου εύκολα θα μπορούσα να καταγγείλω κάποιο άτομο στο σύλλογο εργαζομένων. Αυτό επειδή θεωρώ μία πράξη εκβιαστική και μπορεί να καταπατά τα δικαιώματα μίας γυναίκας και να την εξαναγκάζει να μην μιλήσει για να μην χάσει τη δουλειά της. Θα με βοηθούσε η υποστήριξη των υπόλοιπων εργαζομένων και πριν καταγγείλω το γεγονός θα με βοηθούσε να το μοιραστώ με κάποιον για να με συμβουλευτεί και να μου δώσει το θάρρος να μιλήσω στο σύλλογο εργαζομένων. Θα με δυσκόλευε το γεγονός ότι μπορεί να δημιουργούνταν ένα αρνητικό κλίμα προς το πρόσωπο μου στη δουλειά και ότι πιθανόν το άτομο που κατήγγειλα να με στοχοποιούσε και να μου φερόταν άσχημα.

10. Κλείνοντας, πώς θα αξιολογούσατε τη θέση των γυναικών στην εργασία σήμερα σε σχέση με το παρελθόν. Τι άλλαξε, κατά την άποψη σας, τι παραμένει ίδιο.

Σε σχέση με το παρελθόν οι γυναίκες έχουν αποκτήσει περισσότερα δικαιώματα και έχουν κατακτήσει θέσεις εργασίας που παλιότερα δεν θα μπορούσαν, επειδή έχουν αποδείξει πλέον ότι είναι ικανές σε πολλούς τομείς. Στον εργασιακό χώρο έχει γίνει μία μεγάλη πρόοδος αν και η αντιμετώπιση των γυναικών στις εργασίες εξακολουθεί να είναι διαφορετική και υποτιμητική. Αυτό που παραμένει ίδιο είναι η υποτιμητική στάση σε συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας που θεωρούν ότι η γυναίκα δεν μπορεί να τα καταφέρει και αντίστοιχα ότι πρέπει να δεχτεί κάθε αλλαγή εργασιακών συνθηκών που της επιβάλλουν οι εργοδότες. Λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων, τις οποίες δε σέβονται οι εργοδότες, οι γυναίκες καταλήγουν να μην εργάζονται καθόλου.

Συνέντευξη 3^η

1. Ποιος κατά την άποψη σας ο ρόλος των γυναικών στο εργασιακό πλαίσιο σε σχέση με το ρόλο των αντρών;

Παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν πλέον τις ευκαιρίες και τα δικαιώματα να εργάζονται σε ίδιες θέσεις με τους άνδρες, δεν θεωρώ ότι ακόμη και σήμερα οι ρόλοι τους έχουν αποκτήσει ισότητα και ισονομία. Μία γυναίκα συνεχίζει να κρίνεται αυστηρότερα στο εργασιακό περιβάλλον στο οποίο βρίσκεται, τις περισσότερες φορές οι ικανότητες της αμφισβητούνται, ενώ για παράδειγμα σε περίπτωση που βρεθεί σε μία ανώτερη θέση τα σχόλια θα σχετίζονται περισσότερο με τα αθέμιτα μέσα σύμφωνα με τα οποία ανέβηκε στην επαγγελματική ιεραρχία και όχι με βάση τις γνώσεις και τις ικανότητες της. Γενικότερα θεωρώ ότι ο ρόλος της ακόμη και σήμερα θεωρείται εν μέρει κατώτερος λόγω των στερεοτύπων που υπάρχουν.

2. Για ποιους λόγους θεωρείτε ότι μία γυναίκα μπορεί να δέχεται διαφορετική αντιμετώπιση απ' ότι ένας άνδρας, στον χώρο εργασίας της;

Μια γυναίκα σε ένα περιβάλλον εργασίας μπορεί να δεχτεί διαφορετική αντιμετώπιση για πολλούς και διάφορους λόγους. Θα κρίνεται αυστηρότερα ως προς την αποτελεσματικότητα της εργασίας της και ως προς τα προσόντα της, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη εξωτερικοί παράγοντες όπως για παράδειγμα το ότι μπορεί να διαθέτει οικογένεια και λοιπές υποχρεώσεις. Μπορεί να κριθεί ως αδύναμη και ευάλωτη. Από την άλλη όντας πιο δυναμική πάλι μπορεί να επικριθεί ως μία προκλητική συμπεριφορά. Μία γυναίκα με ωραία εμφάνιση θα κριθεί ακόμη και για αυτό, ως εργαλείο προς την επιτυχία κάτι που η ίδια μπορεί να μην έχει απαραίτητα επιδιώξει. Γενικότερα θεωρώ ότι μια γυναίκα κρίνεται και συνάμα δέχεται διαφορετική αντιμετώπιση στο εργασιακό της περιβάλλον με την οποιαδήποτε μικρή αφορμή, κάτι που με έναν άντρα δεν θα συμβεί.

3. Ποιοι θεωρείτε πώς είναι οι λόγοι που μπορεί να προκαλέσουν ανασφάλεια σε μία γυναίκα ως προς το περιβάλλον εργασίας της;

Υπάρχουν πολλοί λόγοι όπου και τα δύο φύλα, άνδρες και γυναίκες μπορούν να νιώσουν ανασφάλεια στον χώρο εργασίας. Τέτοιοι λόγοι μπορεί να σχετίζονται με οικονομικούς παράγοντες, τις περικοπές που ενδέχεται να γίνουν σε ένα εργασιακό περιβάλλον και άλλα. Για να καταλάβουμε όμως νομίζω καλύτερα την διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα στον εργασιακό χώρο, θα ανέφερα εγώ τους λόγους που ένας άνδρας δεν θα αισθάνονταν ανασφάλεια στην εργασία του. Δεν θα ένιωθε δηλαδή ποτέ περίεργα βλέμματα, «πονηρά» επάνω στο σώμα του, ούτε και σχόλια και υπονοούμενα. Δεν θα φοβόταν ότι η προσωπική του ζωή, πχ εγκυμοσύνη, θα στεκόταν εμπόδιο στην καριέρα του, η θα αποτελούσε ακόμη και αιτία απόλυσης. Τέλος νομίζω ένας άνδρας δύσκολα βρίσκεται σε μειονεκτική θέση όπου θα πιέζεται και θα εκβιάζεται να κάνει κάτι, είτε για να μην απολυθεί είτε για να ανέβει στην επαγγελματική ιεραρχία. Νομίζω όλοι αυτοί οι λόγοι που για τους άνδρες φαίνονται εξωπραγματικοί για την γυναίκα αποτελούν μία καθημερινότητα που την γεμίζει ανασφάλεια, άγχος και στρες σχετικά με την επαγγελματική της σταδιοδρομία.

4. Ποιοι κατά την άποψή σας είναι οι λόγοι που ενδεχομένως να μην επιτρέπουν σε μία γυναίκα να είναι ο «πραγματικός της εαυτός», στον εργασιακό της χώρο;

Γενικότερα πολύ εύκολα συμπεριφορές και στάσεις παρεξηγούνται. Ειδικά όταν αναφερόμαστε σε άτομα για τα οποία ήδη μας διακατέχει μία προκατάληψη. Μία γυναίκα ίσως πιο ευαίσθητη, θα χαρακτηριστεί αμέσως ως αδύναμη και ευάλωτη. Μία πιο δυναμική θα σχολιαστεί ως εριστική και προκλητική. Μία πιο φιλική θα σχολιαστεί ως προκλητική και πως ίσως ξεπερνάει τα όρια του επιτρεπτού. Γενικότερα μία γυναίκα στον εργασιακό της χώρο δεν μπορεί να είναι ο εαυτός της. Δυστυχώς η κοινωνία της έχει θέσει όρια και καλούπια θεωρώ ώστε να πηγαίνει βάση αυτών. Νομίζω όλες στο πίσω μέρος του μυαλού μας μπορεί να σκεφτούμε μήπως το παράκανα εκεί ή εδώ. Ένας άντρας αντίστοιχα δεν νομίζω ότι μπαίνει σε αυτή τη διαδικασία. Και γενικότερα κοιτώντας το πιο σφαιρικά, όλο αυτό το πατριαρχικό περιβάλλον έχει διδάξει στην γυναίκα να κατέχει ρόλους. Η καλή νοικοκυρά, η καλή κόρη, η υπάκουη σύζυγος, η καλή υπάλληλος. Και όλοι αυτοί οι ρόλοι έχουν κάποια χαρακτηριστικά και μοτίβα συμπεριφοράς που η γυναίκα «πρέπει να ακολουθεί». Οπότε και σαφώς δυσκολεύεται να είναι ο πραγματικός της εαυτός.

5. Πώς μπορεί να επιτευχθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;

Γενικότερα θεωρώ για να επιτευχθεί ισορροπία ανάμεσα σε αυτά τα δύο απαιτείται ο απαραίτητος ελεύθερος χρόνος. Ένα εργασιακό περιβάλλον το οποίο θα σέβεται και θα εκτιμά τόσο τις ικανότητες και τις ανάγκες των γυναικών που υπάγονται στον εκάστοτε χώρο και δεν θα τις φορτώνει με περισσότερες υποχρεώσεις και εργασίες. Από την άλλη και στην προσωπική ζωή, ο εκάστοτε κοινωνικός και οικογενειακός περίγυρος οφείλει να σέβεται και τους επαγγελματικούς στόχους που έχει θέσει μία γυναίκα για τον εαυτό της και ακόμη να της αφήνει και τον προσωπικό της χώρο. Μία γυναίκα δεν είναι «μηχανή» η οποία θα βρίσκεται είτε με τον άντρα και τα παιδιά είτε στην δουλειά. Για να είναι ευτυχισμένη όπως και κάθε άνθρωπος χρειάζεται και τον προσωπικό και ελεύθερο χρόνο να κάνει πράγματα που την ευχαριστούν. Οπότε ουσιαστικά για να επιτευχθεί η ισορροπία νομίζω χρειάζεται μία επαναπροσέγγιση του ρόλου της γυναίκας σε όλα τα επίπεδα ζωής. Από τη στιγμή που ρωτάμε μία γυναίκα αν είναι γυναίκα καριέρας ή οικογένειας και στον άνδρα δεν τίθεται ποτέ αυτή η ερώτηση ή ακόμη φαίνεται γελοία σημαίνει πως δεν έχουμε σαν κοινωνία καταστήσει ικανή την γυναίκα και να επιτύχει επαγγελματικά και να συντηρεί μία οικογένεια. Δεν της παρέχουμε την δυνατότητα άρα δεν υπάρχει και ισορροπία.

6. Πώς θα μπορούσε το περιβάλλον εργασίας να συνεισφέρει στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;

Γενικότερα το περιβάλλον εργασίας θα μπορούσε με πολλούς τρόπους να συνεισφέρει στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αρχικά θα μπορούσε να παρέχει ένα ωράριο εργασίας ίσως πιο ευέλικτο και όχι τόσο απαιτητικό. Ακόμη να λαμβάνει υπόψη τα εκάστοτε χαρακτηριστικά των γυναικών που υπάγονται στο πλαίσιο αυτό. Πέραν δηλαδή γυναικών οι οποίες έχουν οικογένειες και την κατάλληλη συζυγική υποστήριξη, υπάρχουν και μονογονεϊκές οικογένειες, όπου η γυναίκα εργάζεται και μετά την δουλειά κατέχει πολλαπλούς ρόλους και περισσότερες ευθύνες.

7. Τι σημαίνει για εσάς σεξουαλική παρενόχληση;

Ως σεξουαλική παρενόχληση θα όριζα οποιαδήποτε πράξη, φράση, κίνηση, χειρονομία ή οτιδήποτε άλλο με κάνει να αισθανθώ άβολα και σχετίζεται με σεξουαλικό περιεχόμενο. Μπορεί να ξεκινάει από μία απλή πονηρή ματιά ή ένα επίμονο βλέμμα, μέχρι και ένα άγγιγμα.

8. Σε ποιο βαθμό θα μπορούσατε να καταγγείλετε κάποιο αντίστοιχο περιστατικό στον χώρο εργασίας σας; Τι θα σας βοηθούσε και τι θα σας δυσκόλευε;

Τα τελευταία χρόνια φαίνεται πως η γυναίκα δικαιώνεται για όλες αυτές τις συνθήκες και τα φαινόμενα τα οποία είναι πολύ συχνά δυστυχώς σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Πολλές οργανώσεις και πολλά κινήματα φαίνεται να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στις διαδικασίες αυτές. Πιστεύω ότι θα μπορούσα να καταγγείλω μία τέτοια κατάσταση στο εργασιακό μου περιβάλλον. Εφόσον δηλαδή κάτι με θίξει και μου προκαλέσει ανασφάλεια θα έπρεπε να επιλυθεί. Ωστόσο θα με άγχωνε ιδιαίτερα η μετέπειτα εξέλιξη των πραγμάτων. Θα υπάρξει πρακτικά κάποια κύρωση ή τιμωρία. Πως θα συμπεριφέρονται στην πορεία οι συνάδελφοι μου. Θα επιλυθεί το πρόβλημα ή θα πρέπει να αντικαταστήσω το εργασιακό περιβάλλον.

9. Σε ποιο βαθμό θα μπορούσατε να καταγγείλετε κάποιο αντίστοιχο περιστατικό στον σύλλογο εργαζομένων; Τι θα σας βοηθούσε και τι θα σας δυσκόλευε;

Αντίστοιχα θα μπορούσα να καταγγείλω ένα τέτοιο περιστατικό και στο σύλλογο εργαζομένων. Σε αυτή την περίπτωση ίσως μου φαινόταν ακόμη πιο εύκολο να το καταγγείλω καθώς μπορεί να υπάρχουν και άλλα αντίστοιχα περιστατικά στον χώρο, τα οποία να προκαλούνται από το ίδιο άτομο και τα αντίστοιχα θύματα να μην έχουν επίγνωση το ένα για το άλλο. Ωστόσο ακόμη και εδώ, εφόσον κανείς δεν μπορεί να ξέρει μέχρι που μπορεί να φτάσει ένας φορέας, ο οποίος ενδέχεται και να μην

ασχοληθεί καθόλου. Τι εξέλιξη θα έχει η μετέπειτα πορεία μου. Πως θα με αντιμετωπίσει ο θύτης, αν δεν πραγματοποιηθεί καμία κύρωση σε βάρος του, οι συνάδελφοι. Πως θα συνεχίσω στο εργασιακό μου περιβάλλον.

10. Κλείνοντας, πώς θα αξιολογούσατε τη θέση των γυναικών στην εργασία σήμερα σε σχέση με το παρελθόν. Τι άλλαξε, κατά την άποψη σας, τι παραμένει ίδιο.

Θεωρώ πως η γυναίκα, αν και βρίσκεται πολύ λιγότερα χρόνια στον εργασιακό τομέα συγκριτικά με τους άνδρες έχει αποδείξει σε μεγάλο βαθμό και τις ικανότητες και της δυνατότητες της ενώ παράλληλα έχει δώσει μεγάλες μάχες ανά τους αιώνες ώστε να διεκδικήσει βασικά δικαιώματα, τόσο στην εργασία όσο και στη ζωή γενικότερα. Ωστόσο δεν θεωρώ ότι το χάσμα έχει οριστικά εξαφανιστεί. Οι γυναίκες ακόμα και σήμερα φαίνεται να αμφισβητούνται στο εργασιακό τους περιβάλλον πολύ περισσότερο συγκριτικά με τους άνδρες. Να επιβαρύνονται με μεγαλύτερο φορτίο ευθυνών και υποχρεώσεων. Τέλος θεωρώ ότι η κοινωνία ακόμη και μετά από τόσα χρόνια δεν έχει αλλάξει με αποτέλεσμα να φορτώνει την γυναίκα με στερεότυπα, καλούπια και ρόλους που επικρατούσαν παλιά με αποτέλεσμα η ίδια να βρίσκεται σε μία εσωτερική μάχη σχετικά με αυτό που πρέπει και αυτό που θέλει πραγματικά. Τόσο με τη επαγγελματική σταδιοδρομία όσο και τη ζωή γενικότερα.

Συνέντευξη 4^η

1. Ποιος κατά την άποψη σας ο ρόλος των γυναικών στο εργασιακό πλαίσιο σε σχέση με το ρόλο των αντρών;

Πιστεύω αυτό που διαφέρει ιδιαίτερα σχετίζεται με τον τομέα λήψης ευθυνών αλλά και με άλλους τομείς, οι οποίοι ποικίλουν ανάλογα με την φύση του επαγγέλματος. Για παράδειγμα, πιστεύω άλλες διάφορες μπορεί να βιώνει μια γυναίκα δουλεύοντας σε ένα νοσοκομείο και άλλες μια που δουλεύει στον στρατό. Δηλαδή η φύση του επαγγέλματος πολύ συχνά ορίζει και τις διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλλα.

2. Για ποιους λόγους θεωρείτε ότι μία γυναίκα μπορεί να δέχεται διαφορετική αντιμετώπιση απ' ότι ένας άνδρας, στον χώρο εργασίας της;

Θεωρώ αρχικά ότι ένας λόγος είναι η παράδοση και οι δομές που έχουν ασπαστεί οι εταιρίες στα βαθύ του χρόνου . Τι εννοώ , ότι μελετώντας την ιστορία της εργαζόμενης γυναίκας μπορεί κανείς εύκολα να συναντήσει πληθώρα “κλισέ” . Συναντάμε συχνότερα γυναίκες να κατέχουν θέσεις εργασίας που να αφορούν την υγιεινή και τον καθαρισμό ή γραμματείας ενώ σπανιότερα θα δούμε γυναίκες να αναλαμβάνουν θέσεις ευθύνης σε ένα εταιρικό περιβάλλον. Σε αυτό παίζει πολύ σημαντικό ρόλο το σύνολο των παραδόσεων και εργασιακών τακτικών που κυριαρχούν στις εργασιακές δομές .

3. Ποιοι θεωρείτε πώς είναι οι λόγοι που μπορεί να προκαλέσουν ανασφάλεια σε μία γυναίκα ως προς το περιβάλλον εργασίας της;

Πιστεύω ότι η γυναίκα σε έναν χώρο εργασίας βρίσκεται περισσότερο υπό κρίση σε σχέση με τους άντρες . Ο ρουχισμός της , η συμπεριφορά της, στοιχεία που αφορούν την ζωή της έξω από το περιβάλλον εργασίας και έχουν εκτεθεί έστω και στο ελάχιστο γίνονται αντικείμενα συζήτησης πολύ συχνότερα σε σχέση με τα αντίστοιχα των αντρών.

4. Ποιοι κατά την άποψή σας είναι οι λόγοι που ενδεχομένως να μην επιτρέπουν σε μία γυναίκα να είναι ο «πραγματικός της εαυτός», στον εργασιακό της χώρο;

Λόγο του υπερθετικού βαθμού κριτικής που ασκείται στο γυναικείο φύλλο στον εργασιακό χώρο. Μια γυναίκα αναγκάζεται να πνίγει και να κρύβει χαρακτηριστικά που αφορούν την προσωπικότητα της όπως το χιούμορ , ο ρουχισμός ,ο τρόπος επικοινωνίας της οι προσωπικές τις ευαισθησίες προκειμένου να μην εκτεθεί σε αυτήν την κριτική . Ο λόγος που προβαίνει σε κάτι τέτοιο είναι ότι το σύνολο των γυναικών στα βάθη τις ιστορίας κρίνονται σκληρότερα από την κοινωνία.

5. Πώς μπορεί να επιτευχθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;

Πιστεύω ότι η ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής απαιτεί σκληρή δουλειά και θέληση . Η κοινωνία σε όλο αυτό οφείλει να είναι υποστηρικτική και να θεσπίσει δομές και τεχνικές ώστε να παρέχονται εργαλεία για την επίτευξη της ισορροπίας, για παράδειγμα θεσπισμένες γονικές άδειες , οικονομικές ρυθμίσεις και άλλα. Το σημαντικότερο στοιχείο αφορά την ίδια την γυναίκα και αποτελεί ξεκάθαρα ατομική μάχη στην οποία θα πρέπει να έχει εφόδια, την αυτοπεποίθηση και την στήριξη στις δυνάμεις της και όχι την αμφισβήτηση και τον βομβαρδισμό με τις δυσκολίες που θα αντιμετωπίσει. Θεωρώ ότι η κλασική φράση “το να είσαι μάνα είναι δύσκολο” , είναι αλήθεια. Ωστόσο δεν πρέπει να τονίζεται τόσο συχνά αυτή η δυσκολία από την κοινωνία διότι δημιουργεί μια αόρατη πίεση στην γυναίκα διογκώνοντας την ήδη υπαρκτή δυσκολία.

6. Πώς θα μπορούσε το περιβάλλον εργασίας να συνεισφέρει στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;

Πιστεύω ότι αυτό μπορεί να επιτευχθεί με δυο τρόπους. Ο πρώτος τρόπος είναι η νομική και θεσμική εξασφάλιση στοιχείων όπως γονικές άδειες, προσαρμοσμένα ωράρια για εργαζόμενες μητέρες, κρατικά και ευρωπαϊκά ταμεία τα οποία θα

στηρίζουν και θα επιβραβεύουν τις επιχειρήσεις που σέβονται και στηρίζουν την εργαζόμενη γυναίκα. Επίσης δημιουργία δομών οι οποίες θα μπορούν να παρέχουν νομική στήριξη σε γυναίκες που έχουν υποστεί παράνομες συμπεριφορές ενώ παράλληλα θα ενημερώνουν με ακρίβεια και ευκολία όλα τα έννομα δικαιώματα που έχει μια γυναίκα στον χώρο εργασίας της. Ο Δεύτερος τρόπος αφορά τις κοινωνικές και εργασιακές σχέσεις. Δεν θα έχει κανένα νόημα η θεσμική και νομική κατοχύρωση αυτών των δικαιωμάτων αν η ίδια η κοινωνία μέσα από την οικογένεια και το εκπαιδευτικό σύστημα δεν μορφωθεί με τέτοιο τρόπο ώστε να αντιμετωπίζει με νηφαλιότητα και σεβασμό μια εργαζόμενη μητέρα.

7. Τι σημαίνει για εσάς σεξουαλική παρενόχληση;

Σεξουαλική παρενόχληση για εμένα σημαίνει το οτιδήποτε προσβάλλει την γυναικεία φύση. Θεωρώ πολύ δύσκολο τον απόλυτο ορισμό τις εν λόγω φράσης καθώς ακόμα και η ίδια νομοθετική και δικαστική εξουσία αδυνατεί να είναι ακριβείς στον ορισμό της στις σεξουαλικές παρενοχλήσεις. Προσωπικά έχω ενοχληθεί με έντομα βλέμματα, πρόστυχα σχόλια και τις περισσότερες φορές οι μάρτυρες συνάδελφοι που είχα δίπλα μου δεν κατανόησαν τον λόγο που προσβλήθηκα ακόμα και όταν εκφράστηκα με έντονο τρόπο έναντι του ατόμου που προέβη στις παραπάνω ενέργειες.

8. Σε ποιο βαθμό θα μπορούσατε να καταγγείλετε κάποιο αντίστοιχο περιστατικό στον χώρο εργασίας σας; Τι θα σας βοηθούσε και τι θα σας δυσκόλευε;

Όπως ανέφερα και νωρίτερα, δυστυχώς το νομικό πλαίσιο δεν είναι ακριβές στον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης. Εγώ σαν άτομο προσπαθώ πάντοτε να αμυνθώ έναντι αυτών των συμπεριφορών. Ωστόσο πολλές φορές ο περίγυρος ενδέχεται να μην δείξει την απαραίτητη κατανόηση. Προφανώς δεν μιλάω για απόλυτη πολιτική ορθότητα στον λόγο αλλά δυστυχώς συναντώ πολύ συχνά το φαινόμενο πίσω από αστεϊσμούς και «εξυπνάδες» να υπάρχει ξεκάθαρα σεξουαλικό

κίνητρο από το ένα άτομο στο άλλο. Τα όρια για το τι είναι χιούμορ και τι όχι τα ορίζω ΕΓΩ.

9. Σε ποιο βαθμό θα μπορούσατε να καταγγείλετε κάποιο αντίστοιχο περιστατικό στον σύλλογο εργαζόμενων; Τι θα σας βοηθούσε και τι θα σας δυσκόλευε;

Εξαρτάται από την βαρύτητα της σεξουαλικής παρενόχλησης. Προσωπικά έχω την δύναμη να αντιμετωπίσω μέχρι σήμερα το σύνολο των παρενοχλήσεων που μου έγιναν αντιληπτές ή που έτυχε να υποστώ. Εάν όμως στο μέλλον προκύψουν καταστάσεις που δεν μπορώ να διαχειριστώ αρχικά θα το επικοινωνούσα με τους δικούς μου ανθρώπους και είναι πολύ πιθανό να απευθυνόμουν και στους σχετικούς φορείς .

10. Κλείνοντας, πώς θα αξιολογούσατε τη θέση των γυναικών στην εργασία σήμερα σε σχέση με το παρελθόν. Τι άλλαξε, κατά την άποψη σας, τι παραμένει ίδιο.

Έχοντας ως δεδομένο ότι η εργασία τις γυναίκας είναι κεκτημένο λιγότερο από 100 χρόνια θεωρώ ότι γίνονται συνεχώς βήματα βελτίωσης των συνθηκών. Ωστόσο με στεναχωρεί ο ρυθμός που κινείται το νομικό πλαίσιο. Οποιαδήποτε καινοτομία προκύπτει έπειτα από σκληρά γεγονότα, παρεμβάσεις ακτιβιστών και κοινωνικές επαναστάσεις. Με λυπεί το ότι μόνο στις μεγάλες κρίσεις όπως ο δεύτερος παγκόσμιος πόλεμος, η οικονομική κρίση του 2008, και η επανάσταση του “me too” το 2013 επαναφέρουν στο προσκήνιο ένα τόσο σημαντικό θέμα που θα έπρεπε να βρίσκεται μόνιμα στην παγκόσμια πολιτική ατζέντα.

Συνέντευξη 5^η

1. Ποιος κατά την άποψη σας ο ρόλος των γυναικών στο εργασιακό πλαίσιο σε σχέση με το ρόλο των αντρών;

Γενικά πιστεύω ότι ακόμη και σήμερα, μετά από τόσα χρόνια που η γυναίκα βρίσκεται στο εργασιακό περιβάλλον, ο ρόλος και η θέση της δεν βρίσκεται σε απόλυτη εναρμόνιση με αυτή του άντρα. Υπάρχουν ακόμη διαφορές στις αρμοδιότητες που τους ορίζουν καθώς και διαφορά ως προς την αντιμετώπιση απέναντι τους, με τις γυναίκες να βρίσκονται σε μειονεκτική θέση. Ιδιαίτερα σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα φαίνεται αυτή η διαφορά στους ρόλους να είναι ακόμα πιο έντονη.

2. Για ποιους λόγους θεωρείτε ότι μία γυναίκα μπορεί να δέχεται διαφορετική αντιμετώπιση απ' ότι ένας άνδρας, στον χώρο εργασίας της;

Μία γυναίκα δέχεται διαφορετική αντιμετώπιση στο χώρο εργασίας, αφού όσο πρόοδο και εξέλιξη και να υφίσταται η κοινωνία, κάποιες αντιλήψεις σχετικά με τους ρόλους των φύλων και τις ικανότητες είναι βαθιά ριζωμένες. Τέτοιες αντιλήψεις θέλουν τις γυναίκες ικανές να συντηρήσουν ένα σπίτι αλλά όχι τόσο ικανές να εργαστούν εφόσον από τα παλιά χρόνια ο άντρας ήταν αυτός που έφερνε φαγητό και χρήματα στο σπίτι. Βάσει αυτών των αντιλήψεων που ακόμα και ασυνείδητα ενυπάρχουν μέσα στην κοινωνία η γυναίκα αντιμετωπίζεται διαφορετικά.

3. Ποιοι θεωρείτε πώς είναι οι λόγοι που μπορεί να προκαλέσουν ανασφάλεια σε μία γυναίκα ως προς το περιβάλλον εργασίας της;

Μία γυναίκα μπορεί να αισθάνεται ανασφάλεια σε ένα περιβάλλον εργασίας για πολλούς και διάφορους λόγους. Γενικότερα ολόκληρη η εικόνα της, από το ρουχισμό μέχρι τον τρόπο που περπατάει και μιλάει, μέχρι και την αποδοτικότητα της εργασίας της, αποτελούν αντικείμενα σχολιασμού από ανωτέρους και συναδέλφους. Κάτι αντίστοιχο συμβαίνει σε ελάχιστες έως μηδαμινές περιπτώσεις σε άνδρες

εργαζομένους. Έτσι η γυναίκα βρίσκεται συνεχώς κάτω από ένα κλίμα συνεχούς ανασφάλειας και άγχους ότι θα κριθεί.

4. Ποιοι κατά την άποψή σας είναι οι λόγοι που ενδεχομένως να μην επιτρέπουν σε μία γυναίκα να είναι ο «πραγματικός της εαυτός», στον εργασιακό της χώρο;

Όπως σας είπα και παραπάνω μία γυναίκα στο περιβάλλον το οποίο εργάζεται ενδέχεται να κριτικάρεται αρκετά συχνά. Από το πώς μιλάει, το πώς κινείται, το τι φοράει. Έτσι λοιπόν για να αποφύγει να γίνεται το επίκεντρο σχολιασμού ακολουθεί ορισμένα καλούπια και γενικότερα ελέγχει με κάποιο τρόπο τη συνολική της εικόνα ώστε να μην γίνεται επίκεντρο. Συνεπώς όταν αναγκάζεται σε μία ελεγχόμενη συμπεριφορά σαφώς και δεν είναι ο εαυτός της.

5. Πώς μπορεί να επιτευχθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;

Για να καταφέρει μία γυναίκα να εξισορροπήσει και την επαγγελματική και την προσωπική της ζωή πρέπει ολόκληρη η κοινωνία να μεριμνήσει για τις ιδιαίτερες περιπτώσεις και ανάγκες που έχουν οι γυναίκες ως εργαζόμενες, σύζυγοι και μητέρες. Γενικά μέσα σε ένα κοινωνικό σύνολο η γυναίκα φαίνεται να κατέχει μία ποικιλία ρόλων συγκριτικά με τον άντρα του οποίου οι υποχρεώσεις μπορεί να είναι πολύ λιγότερες. Με αυτό τον τρόπο η πιο σωστή λέξει που θα έπρεπε να απαιτούμε είναι η ισονομία καθώς έτσι θα επικρατήσει η ισότητα. Ο εργασιακός χώρος δηλαδή πρέπει να διαμορφωθεί ανάλογα ώστε να εξυπηρετεί και τους υπόλοιπους ρόλους που ακολουθεί μία γυναίκα.

6. Πώς θα μπορούσε το περιβάλλον εργασίας να συνεισφέρει στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;

Για να καταφέρει μία γυναίκα να ισορροπήσει την επαγγελματική και την προσωπική της ζωή, θα πρέπει πρώτα απ' όλα η κοινωνία να μεριμνήσει για τις ανάγκες και τις

υποχρεώσεις της. Να θεσπίσει άδειες και ωράρια που μία γυναίκα να μπορεί να ακολουθήσει. Επιδόματα και μισθούς που θα επιτρέπουν στις γυναίκες να συντηρούν την οικογένεια τους και να μην εργάζονται υπερωρίες και παραπάνω ώρες. Να φροντίσει ώστε να της παρέχεται η απαραίτητη βοήθεια στις οικογενειακές της υποχρεώσεις με την ύπαρξη βρεφονηπιακών σταθμών. Γενικότερα όλοι οι άνθρωποι να μάθουν να σέβονται, να αποδέχονται και να αλληλοβοηθούν. Οι άντρες ως μέλη της κοινωνίας να αποκτήσουν και αυτοί βοηθητικούς και όχι ρόλους παρατηρητή στη μάχη της γυναίκας με την καθημερινότητα. Μόνο αν αποβάλουμε όλα τα πατριαρχικά κατάλοιπα θα μπορέσει η κοινωνία να προχωρήσει ένα βήμα μπροστά και να σεβαστεί την γυναίκα ως ισότιμο και ισάξιο μέλος.

7. Τι σημαίνει για εσάς σεξουαλική παρενόχληση;

Αυτό που εγώ θα όριζα ως σεξουαλική παρενόχληση είναι οποιαδήποτε κίνηση ή πράξη έχει ερωτικό σκοπό, χωρίς την έγκριση μου και κάνοντας με να νιώθω άβολα και ανασφάλεια. Τέτοια πράξη μπορεί να καλύπτεται ακόμη και από χιούμορ ή αστεία πειράγματα.

8. Σε ποιο βαθμό θα μπορούσατε να καταγγείλετε κάποιο αντίστοιχο περιστατικό στον χώρο εργασίας σας; Τι θα σας βοηθούσε και τι θα σας δυσκόλευε;

Προσωπικά θεωρώ πως θα μπορούσα πολύ εύκολα να καταγγείλω κάποιο ανάλογο γεγονός είτε συμβεί σε μένα την ίδια είτε σε κάποια άλλη συνάδελφο μου ή γυναίκα γενικότερα. Είναι πολύ δύσκολο να μπορείς να ζεις και να εργάζεσαι αισθανόμενος απόλυτη ασφάλεια σε αυτό τον κόσμο όντας γυναίκα, αφού και το πιο απλό όπως η επιστροφή στο σπίτι το βράδυ να φαντάζει μία δύσκολη αποστολή. Οπότε ακόμη και η παραμικρή αδικία η οποία πέσει στην αντίληψη μου, θα προσπαθήσω να την αντιμετωπίσω.

9. Σε ποιο βαθμό θα μπορούσατε να καταγγείλετε κάποιο αντίστοιχο περιστατικό στον σύλλογο εργαζόμενων; Τι θα σας βοηθούσε και τι θα σας δυσκόλευε;

Κατά τον ίδιο τρόπο θα κατήγγειλα και στο σύλλογο εργαζομένων κάποιο ανάλογο περιστατικό. Απλώς σε τέτοιες περιπτώσεις δεν ξέρω κατά πόσο η ανωτέρα αρχή είναι πρόθυμη να αναλάβει δράση και να επιλύσει την κατάσταση ή κατά πόσο θα κλείσουν τα αυτιά τους και η κατάσταση θα συνεχίσει να είναι η ίδια με πριν.

10. Κλείνοντας, πώς θα αξιολογούσατε τη θέση των γυναικών στην εργασία σήμερα σε σχέση με το παρελθόν. Τι άλλαξε, κατά την άποψη σας, τι παραμένει ίδιο.

Σίγουρα η θέση της γυναίκας συγκριτικά με το παρελθόν διαφέρει πάρα πολύ. Ειδικά αν λάβουμε υπόψη μας τριτοκοσμικές και χώρες της Ανατολής όπου η κατάσταση συνεχίζει να είναι ανάλογη του παρελθόντος. Ωστόσο παρά την εξέλιξη και τους νόμους που φαίνονται να τάσσονται υπέρ της ισότητας των δύο φύλων η πραγματικότητα διαφέρει σε ένα βαθμό. Η γυναίκα ακόμα δεν έχει καταφέρει μετά από μάχες που έχει δώσει να αποκτήσει απόλυτα την έννοια της ισότητας και της ισοτιμίας. Σε πολλές περιπτώσεις συνεχίζει να μην θεωρείται ως ένα ον ίσο με τους άνδρες και πρέπει να αποδεικνύει με κάθε τρόπο την αξία της. Είτε αυτό αφορά το χώρο εργασίας είτε την καθημερινή ζωή. Ευτυχώς τα πράγματα έχουν αλλάξει λαμβάνοντας υπόψη το παρελθόν, δυστυχώς όμως ο δρόμος είναι ακόμη μακρύς.

Συνέντευξη 6^η

1. Ποιος κατά την άποψη σας ο ρόλος των γυναικών στο εργασιακό πλαίσιο σε σχέση με το ρόλο των αντρών;

Θεωρώ ότι ακόμα και σήμερα δεν έχει επιτευχθεί ισορροπία ανάμεσα στους ρόλους άνδρα και γυναίκας στο εργασιακό περιβάλλον. Λόγω στερεοτυπικών αντιλήψεων που θέτουν τη γυναίκα σε κατώτερη θέση λόγω του χαρακτήρα της, των ικανοτήτων της και άλλα και των δυνατοτήτων της, είναι πολύ πιθανό να αντιμετωπίζεται στο περιβάλλον εργασίας της με λιγότερη ανοχή ή ως κατώτερη και να πρέπει να καταβάλει μεγαλύτερη προσπάθεια ώστε να αποδείξει την αξία της.

2. Για ποιους λόγους θεωρείτε ότι μία γυναίκα μπορεί να δέχεται διαφορετική αντιμετώπιση απ' ότι ένας άνδρας, στον χώρο εργασίας της;

Θεωρώ ότι μία γυναίκα δέχεται διαφορετική αντιμετώπιση απ' ότι ένας άνδρας στον χώρο εργασίας λόγω των στερεοτυπικών προτύπων. Ως νούμερο ένα παράγοντα θεωρώ την μητρότητα. Μπορεί εν μέσω 2022 να θεωρούμε ότι είμαστε μία απελευθερωμένη και πρωτοποριακή κοινωνία . παρόλα αυτά υπάρχουν ακόμα και σήμερα εργοδότες που θα προτιμήσουν άνδρες ή δεν θα αναδείξουν γυναίκες στις επιχειρήσεις τους για τον λόγο αυτό. Οι άδειες και οι ευθύνες που θα έχει αργότερα και όσο το παιδί της μεγαλώνει, για κάποιον εργοδότη αυτές μπορεί να θεωρηθούν χαμένες εργατοώρες. Τέλος ένας ακόμη στερεοτυπικός λόγος είναι πως μία γυναίκα δεν μπορεί να έχει περισσότερες γνώσεις στο αντικείμενο μίας δουλειάς, πτυχίο, μεταπτυχιακό, διδακτορικό ή δεν έχει διευρυμένη την μαθηματική και τη λογική σκέψη. Δυστυχώς πολλές φορές μας θεωρούν συναισθηματικές και δεν μας προτιμούν σε θέσεις ευθύνης.

3. Ποιοι θεωρείτε πώς είναι οι λόγοι που μπορεί να προκαλέσουν ανασφάλεια σε μία γυναίκα ως προς το περιβάλλον εργασίας της;

Θεωρώ ότι η εγκυμοσύνη είναι ένας λόγος που μπορεί να προκαλέσει ανασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον μίας γυναίκας. Αν και υπάρχουν θεσπισμένοι νόμοι που

την προστατεύουν, πάντα μία εγκυμοσύνη θα προκαλέσει άγχος στις γυναίκες, είτε για την θέση τους είτε για την εξέλιξη τους.

4. Ποιοι κατά την άποψή σας είναι οι λόγοι που ενδεχομένως να μην επιτρέπουν σε μία γυναίκα να είναι ο «πραγματικός της εαυτός», στον εργασιακό της χώρο;

Πιστεύω ότι ο λόγος που μία γυναίκα δεν μπορεί να είναι ο πραγματικός της εαυτός στο χώρο εργασίας είναι η σχέση της με τον εργοδότη. Το άγχος της εξέλιξης και ο φόβος της αξιολόγησης ακόμα και από τους συναδέλφους.

5. Πώς μπορεί να επιτευχθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;

Σε ένα ιδανικό εργασιακό περιβάλλον που οι συνάδελφοι δεν θα έβλεπαν ανταγωνιστικά ούτε σε επαγγελματικό ούτε σε προσωπικό επίπεδο τους φίλους, τους συναδέλφους και τους υπαλλήλους. Τότε ναι, θα μπορούσε να επιτευχθεί ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Στον πραγματικό κόσμο, εγώ προσωπικά θεωρώ ότι δύσκολα μπορεί να επιτευχθεί κάτι τέτοιο.

6. Πώς θα μπορούσε το περιβάλλον εργασίας να συνεισφέρει στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;

Κατά τη γνώμη μου και την προσωπική μου εμπειρία το εργασιακό μας περιβάλλον μπορεί να συνεισφέρει στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αν υπάρχει ωραία ατμόσφαιρα στη δουλειά. Όταν οι συνάδελφοι μπορούν να είναι τυπικοί και φιλικοί μεταξύ τους, συνεπείς απέναντι στον εργοδότη και σέβονται το χώρο που βρίσκονται. Με αυτό τον τρόπο μπορούν να δημιουργηθούν ακόμη και οικογενειακές σχέσεις.

7. Τι σημαίνει για εσάς σεξουαλική παρενόχληση;

Για μένα η σεξουαλική παρενόχληση είναι ότι χειρότερο μπορεί να συμβεί σε μία γυναίκα ή και έναν άντρα. Αποτελεί μία μορφή ψυχολογικού εκβιασμού.

8. Σε ποιο βαθμό θα μπορούσατε να καταγγείλετε κάποιο αντίστοιχο περιστατικό στον χώρο εργασίας σας; Τι θα σας βοηθούσε και τι θα σας δυσκόλευε;

Σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας στον χώρο εργασίας μου, θα βοηθούσε να το καταγγείλω αν υπήρχε σύμβαση ορισμένου χρόνου. Η αν ακόμη δεν υπήρχε μέλλον σε αυτό τον χώρο, οπότε δεν θα με πείραζε να αλλάξω περιβάλλον. Ακόμη θα ήταν εύκολο να γίνει η καταγγελία αν υπήρχαν αρκετές γυναίκες στη δουλειά. Αν από την άλλη υπήρχαν άντρες συνάδελφοι ή και άντρας συνάδελφος θα ήταν πιο δύσκολο να το καταγγείλω. Όπως ακόμη αν είχα παλέψει ώστε να ανέβω πολύ στην ιεραρχία κατά τα χρόνια εργασίας μου, θα μου ήταν πιο δύσκολο αλλά όχι και απίθανο.

9. Σε ποιο βαθμό θα μπορούσατε να καταγγείλετε κάποιο αντίστοιχο περιστατικό στον σύλλογο εργαζόμενων; Τι θα σας βοηθούσε και τι θα σας δυσκόλευε;

Θα με βοηθούσε ώστε να καταγγείλω κάποιο αντίστοιχο περιστατικό αν στο περιβάλλον της δουλειάς υπήρχαν περισσότερες γυναίκες και ας μην είχαν δεχτεί οι ίδιες κάποιου τέτοιου είδους παρενόχληση. Αντίθετα θα με δυσκόλευε αν υπήρχαν άνδρες, πάλι λόγω των στερεοτυπικών τους απόψεων και ιδεών.

10. Κλείνοντας, πώς θα αξιολογούσατε τη θέση των γυναικών στην εργασία σήμερα σε σχέση με το παρελθόν. Τι άλλαξε, κατά την άποψη σας, τι παραμένει ίδιο.

Η θέση των γυναικών και η επαγγελματική τους καριέρα στην σημερινή εποχή δεν έχει καμία σχέση με αυτή που είχαν στο παρελθόν. Οι γυναίκες έχουν καταφέρει να αναδείξουν τα ταλέντα τους, την επιχειρηματικότητα τους και την τόλμη τους σε πολλά διαφορετικά επιστημονικά πεδία. Έχουν αποδείξει ότι είναι το ίδιο καλές με οποιονδήποτε άνδρα σε οποιαδήποτε εργασία και πόστο με εξαίρεση ίσως τις χειρονακτικές. Αυτό που πιστεύω εγώ ότι άλλαξε είναι ότι αφού τους δόθηκε η ευκαιρία στο να βγουν από το σπίτι, να μορφωθούν και να δουλέψουν έχουν αποκτήσει εν μέρει κάποιο σεβασμό.