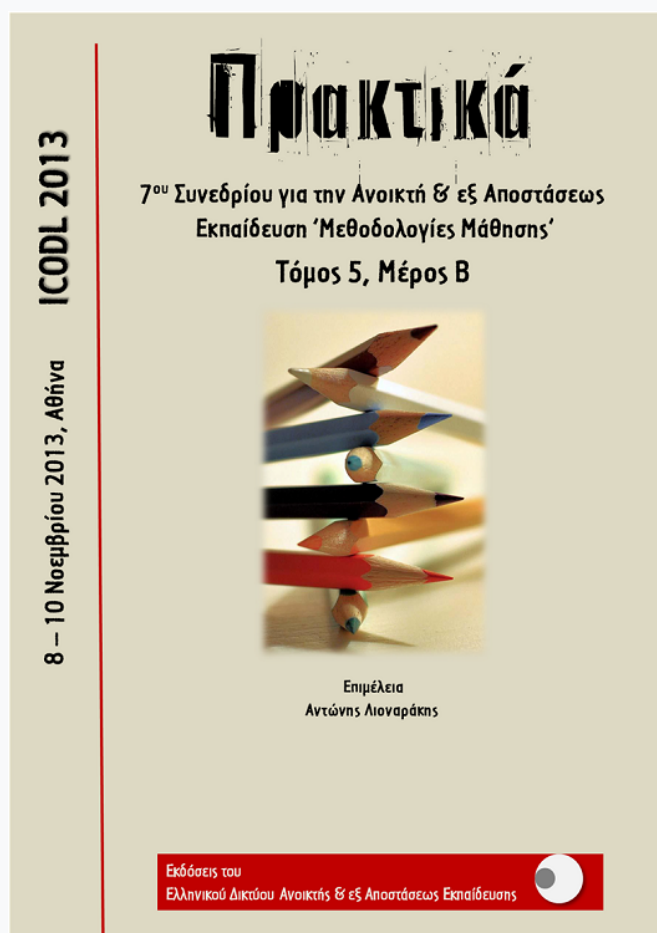


Διεθνές Συνέδριο για την Ανοικτή & εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση

Τόμ. 7, Αρ. 5B (2013)

Μεθοδολογίες Μάθησης



Η ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στην τοπική κοινωνία: προτάσεις ανοικτής & εξ αποστάσεως μάθησης

Κατερίνα Παζιώνη-Καλλή

doi: [10.12681/icodl.559](https://doi.org/10.12681/icodl.559)

Η ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στην τοπική κοινωνία: προτάσεις ανοικτής & εξ αποστάσεως μάθησης

Gender mainstreaming in local communities: open & distance learning suggestions

Κατερίνα Παζιώνη-Καλλή

Διδάκτωρ του Πανεπιστημίου του Εδιμβούργου

Μέλος ΣΕΠ του ΕΑΠ

kalipazoni@gmail.com

Abstract

Good local governance cannot work if due attention is not given to gender equality and women's empowerment. This is why sustained efforts should be made to incorporate gender both internally and in its work with open & lifelong learning initiatives. This paper highlights the gender dimension and makes an effort to incorporate it into ongoing training activities and open learning suggestions in order to further support gender policies in local communities. Despite efforts on national and international level, many local government institutions are neither adequately equipped to provide specific training on gender, nor have they been able to integrate the gender dimension into their day-to-day practices, not to even mention complete lack of gender sensitiveness and enhance of relevant training for that matter. Therefore, a sustained policy for gender equality should include carefully designed training material, a provision for higher education institutions to be included as partners in mainstreaming gender education of local authorities for capacity-building regarding gender concerns.

Keywords: *gender analysis, gender equality, community, open & distance learning*

Περίληψη

Είναι εύλογο ότι η διάσταση της ισότητας των φύλων πρέπει να ενσωματωθεί στις πολιτικές της τοπικής αυτοδιοίκησης, εάν θέλουμε να λειτουργήσει η αυτοδιοίκηση σύμφωνα με τις αρχές δίκαιης δημοκρατικής κοινωνίας. Για το λόγο αυτό, χρειάζεται να καταβληθούν επίμονες προσπάθειες τόσο ενδοϋπηρεσιακά, στις δομές των Δήμων, όσο και στο έργο τους για την προώθηση σχετικών προγραμμάτων δια βίου μάθησης. Η παρούσα εισήγηση αναδεικνύει τη διάσταση του φύλου και επιχειρεί να ενσωματώσει την οπτική μέσα από το φύλο, εξετάζοντας προτάσεις ανοικτής και εξ αποστάσεως μάθησης με σκοπό την περαιτέρω ανάπτυξη πολιτικών για τη στήριξη της ισότητας των φύλων στις τοπικές κοινωνίες. Παρά τις γενικότερες προσπάθειες, σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, ένας μεγάλος αριθμός τοπικών αυτοδιοικητικών μηχανισμών παραμένει ακόμη χωρίς κατάλληλη υποδομή ή/και ειδική κατάρτιση σε ότι έχει σχέση με την ισότητα των φύλων. Επιπλέον, τοπικοί φορείς και υπηρεσιακές δομές δεν έχουν καταφέρει, μέχρι στιγμής, να ενσωματώσουν τη διάσταση του φύλου στις καθημερινές πρακτικές τους, για να μην αναφέρουμε ακόμα και την πλήρη έλλειψη ευαισθησίας στην αντιμετώπιση δυσάρεστων ζητημάτων και ζοφερών

φαινομένων που προκύπτουν από την ανισότητα των φύλων. Επομένως, η συνεπής πολιτική για την πραγματική ισότητα των φύλων, όπως χρειάζεται να εφαρμοστεί κυρίως σε τοπικό επίπεδο, θα πρέπει να περιλαμβάνει, καταρχήν, προσεκτικά σχεδιασμένες εκπαιδευτικές δράσεις, καθώς και πρόβλεψη συνεργασίας με ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, για την οικοδόμηση γνώσης και την ανάπτυξη ικανοτήτων, προκειμένου να αντιμετωπιστούν δυσάρεστα φαινόμενα που προκύπτουν από την ανισότητα και τις έμφυλες διακρίσεις.

Λέξεις-κλειδιά: οπτική του φύλου, ισότητα των φύλων, κοινότητα & εξ αποστάσεως, δια βίου μάθηση

Εισαγωγή

Η συγκεκριμένη εισήγηση αναπτύχθηκε ως αντίλογος στις δυσκολίες ή/και έλλειψη πολιτικής, στο πλαίσιο λειτουργίας των τοπικών αρχών, στην αντιμετώπιση ανισοτήτων στις σχέσεις των δύο φύλων, οι οποίες εκφράζονται σε πολλαπλά επίπεδα στην τοπική κοινότητα αλλά και ενδοϋπηρεσιακά στις δομές δημοτικών οργανισμών (National Programme for Substantive Gender Equality, 2010). Η πεποίθηση που εκφράζεται στο παρόν κείμενο προκύπτει από την ανάλυση μέσω της οπτικής του φύλου, και υποστηρίζει ότι η ανάπτυξη της τοπικής κοινότητας δεν μπορεί να είναι ουδέτερη στις σχέσεις εξουσίας που αναπτύσσονται λόγω διακρίσεων, οι οποίες αναδύονται από ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών, και ότι η ισότιμη συμμετοχή – αλλά και δίκαιη αντιμετώπιση – των γυναικών είναι απαραίτητη σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων, χάραξης πολιτικών αλλά και απάλειψης διακρίσεων σε όλες τις εκφάνσεις της κοινωνικής ζωής. Ένα σημείο εισόδου για την επίτευξη αυτού του στόχου θα μπορούσε να είναι η υποστήριξη από δομές ανοικτής, εξ αποστάσεως, δια βίου εκπαίδευσης (Keegan, 2000), με την παροχή ειδικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων, υλικού υποστήριξης και κατάλληλα εκπαιδευμένου στελεχικού δυναμικού, προκειμένου τα προγράμματα (και υλικό) κατάρτισης να μπορούν να βοηθήσουν τις τοπικές αρχές να κατανοήσουν τις πιθανές επιπτώσεις των αποφάσεων τους όταν δεν συνυπολογίζονται οι αρχές ισότητας. Επιπλέον, είναι αναγκαίο να στελεχωθούν οι τοπικές αρχές από κατάλληλα εξειδικευμένο επιστημονικό δυναμικό, να εξοπλιστούν με ‘εργαλεία’ για την καλύτερη κατανόηση της σημασίας της ισότητας των φύλων, στο σχεδιασμό της πολιτικής τους για την επίτευξη θετικών προοπτικών για τις κοινότητες που εξυπηρετούν. Οι τομείς στους οποίους μπορεί να συμβάλλει η ενσωμάτωση των αρχών της ισότητας, σε ένα πρώτο επίπεδο, ενδέχεται να είναι:

- Ισότιμη συμμετοχή στην τοπική διακυβέρνηση
- Παροχή υπηρεσιών εναρμονισμένων με την πολιτική ισότητας των φύλων
- Τοπική οικονομική ανάπτυξη με ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου
- Καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών

Κάθε ένα από αυτά τα θέματα είναι δυνατό να αναλυθεί μέσα από την οπτική της ισότητας των φύλων. Πολυάριθμες μελέτες περιπτώσεων αναδεικνύουν *τι* μπορούν να κάνουν οι τοπικές αρχές (ενδεικτικά: Seaforth & Mwaniki, 2008; Barbieri *et al*, 2007; Gutek & Koss, 1993, EETAA, 1999). Ωστόσο, στα περιορισμένα πλαίσια της συγκεκριμένης παρουσίασης, θα εξεταστεί ένα μόνο θέμα, *η Βία Κατά των Γυναικών*, και θα εξηγηθούν οι λόγοι που το καθιστούν το σημαντικότερο ζήτημα εξ όλων.

Προβληματική της παρούσας εισήγησης

Μέσα σε μια δημοκρατική κοινωνία, έστω και ένας πολίτης αν αισθάνεται αδικημένος, τότε αυτή η δημοκρατία δεν βαδίζει σωστά

[Σόλων ο Αθηναίος, 640-560 π.Χ.]

Όπως καταδεικνύεται από πολυάριθμες έρευνες σε διεθνές αλλά και εθνικό επίπεδο (Barbieri *et al*, 2007; ΚΕΘΙ, 2008; National Programme for Substantive Gender Equality, 2010; ΕΕΤΑΑ, 1999), πολλές τοπικές αρχές δεν διαθέτουν κατάλληλα εκπαιδευμένα στελέχη σε έννοιες και πολιτικές για την ισότητα των φύλων, πολύ δε περισσότερο σε έννοιες και μεθόδους δια βίου μάθησης (επομένως και εκπαίδευσης ενηλίκων), προκειμένου τα άτομα αυτά να απασχολούνται σε τοπικές υπηρεσίες για μια σταθερά παρεχόμενη κατάρτιση και ενημέρωση. Ειδικότερα, είναι πολύτιμη η δυνατότητα που προσφέρει το σύστημα της ανοικτής εκπαίδευσης αφού η μέθοδος ‘εξ αποστάσεως’ – βασικό μεθοδολογικό εκπαιδευτικό εργαλείο – είναι αποτέλεσμα συνέργειας πολλών επιστημονικών κλάδων (Λιοναράκης, 2006), όπως και η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου είναι ένα διεπιστημονικό ζήτημα (Harding, 2003). Η εξ αποστάσεως κατάρτιση μπορεί να φανεί ιδιαίτερα χρήσιμη στην πολλαπλή ενημέρωση του κοινού αλλά και στην ειδικότερη κατάρτιση τοπικών παραγόντων, διότι αναμφίβολα η δυνατότητα που δίδεται στους/τις καταρτιζόμενους-ες να μαθαίνουν και να ενημερώνονται χωρίς να απαιτείται η φυσική τους παρουσία σε αίθουσες διδασκαλίας, καθιστά αυτή τη μέθοδο ένα σπουδαίο εναλλακτικό μαθησιακό σύστημα (Βεργίδης, Λιοναράκης και συν., 1998-1999). Με το παρόν, εκφράζεται η ελπίδα ότι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) μπορεί να βοηθήσει στην υλοποίηση σύγχρονων εκπαιδευτικών δράσεων για επικαιροποιημένη ενημέρωση και προβληματισμό σε τοπικό επίπεδο, αφού στις μικρότερες κοινωνίες, όπως για παράδειγμα στο επίπεδο ενός Δήμου, παρατηρείται εντονότερα το φαινόμενο των έμφυλων διακρίσεων, ειδικά στο χώρο της εργασίας, που ενδέχεται να προκύπτουν είτε λόγω άνισης μεταχείρισης των γυναικών-εργαζομένων έναντι των ανδρών, ή/και από την απαξιωτική συμπεριφορά των δευτέρων προς τις πρώτες (Seaforth & Mwaniki, 2008).

Περαιτέρω, η ανάλυση που στηρίζεται στις έννοιες του φύλου αποτελεί παράλληλα είδος επιστημονικής έρευνας αλλά και μέθοδο προγραμματισμού πολιτικών για την καλύτερη κατανόηση της πραγματικότητας του να είσαι γυναίκα, άντρας, κορίτσι ή αγόρι. Η ανάλυση μέσω της οπτικής του φύλου είναι μια αποτελεσματική μέθοδος για την προώθηση της ισότητας που περιλαμβάνει επίσης τα σημεία τομής του φύλου με άλλες κοινωνικές έννοιες, όπως η φυλή, η εθνικότητα, η ηλικία, η κοινωνική τάξη, η σεξουαλικότητα, η γλώσσα, η θρησκεία, κλπ (Merrill, 2005; Tett, 2002; Thompson, 2000; Tisdell, 1998). Για παράδειγμα, η οπτική του φύλου μπορεί να βοηθήσει στην οργάνωση των δεδομένων και πληροφοριών σε ένα δήμο με έναν τρόπο που να αναγνωρίζει αυτές τις διαφορετικές πραγματικότητες, έτσι ώστε οι επιπτώσεις κάθε πολιτικής, προγράμματος, έργου ή δράσης να μπορούν να αξιολογηθούν ισότιμα για όλους τους κατοίκους μιας τοπικής κοινωνίας (Harding, 2003; Joseph, 2002). Αυτή είναι μια πρόκληση που αξίζει τον κόπο, δηλαδή, η εφαρμογή και η εδραίωση μιας τοπικής αρχής *φιλικής προς την ισότητα των φύλων*, προκειμένου να αναδειχθούν πολιτικές χωρίς αποκλεισμούς, για μια αξιόπιστη, δημιουργική τοπική διακυβέρνηση. Αξίζει να σημειωθεί ότι, σύμφωνα με σχετική βιβλιογραφία, οι δήμοι χάνουν συστηματικά ένα βασικό τοπικό πόρο - τη δημιουργικότητα, πνευματική ικανότητα, εξειδικευμένες γνώσεις του μισού σχεδόν πληθυσμού - το *άλλο μισό γένους θηλυκού*

που μέχρι στιγμής δεν έχει ουσιαστικά αξιοποιηθεί σε τοπικά ζητήματα διακυβέρνησης, λήψης αποφάσεων, ηγεσίας και πολιτικών (ΚΕΘΙ-έρευνα, 2008; ΕΕΤΑΑ, 1999). Παρά τις πολυάριθμες περιπτώσεις τυπικής αναγνώρισης και την πρόοδο που έχει σημειωθεί, η ισότητα ανδρών και γυναικών στην καθημερινή ζωή εξακολουθεί να απέχει από την πραγματικότητα. Αυτές οι ανισότητες είναι αποτέλεσμα κοινωνικών δομών χτισμένων πάνω σε στερεότυπα που παράγονται (και αναπαράγονται) στην οικογένεια, στην εκπαίδευση, στον πολιτισμό, στα μέσα ενημέρωσης, στην εργασία, στη γενικότερη οργάνωση της κοινωνίας.

Πολλά μεθοδολογικά πλαίσια είναι διαθέσιμα σήμερα για να βοηθήσουν στην ανάλυση με βάση το φύλο. Επιπλέον, η ισότητα γυναικών και ανδρών συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα για όλους και ουσιαστική αξία για κάθε δημοκρατία (Harding, 2003). Προκειμένου να επιτευχθεί αυτό το δικαίωμα, δεν απαιτείται μόνο η νομική αναγνώρισή του, αλλά και η αποτελεσματική εφαρμογή του σε όλες τις πτυχές της ζωής. Είναι τόσα πολλά τα πεδία στα οποία είναι δυνατόν να δράσουμε, υιοθετώντας μια νέα προσέγγιση και διαρθρωτικές αλλαγές. Καθώς οι τοπικές και περιφερειακές αρχές βρίσκονται εκ φύσεως πλησιέστερα στους πολίτες, αποτελούν τα πιο κατάλληλα όργανα για την καταπολέμηση της διαίωνισης και της αναπαραγωγής των ανισοτήτων και την προώθηση μιας πραγματικά ισόνομης κοινωνίας. Μπορούν, μέσω των αρμοδιοτήτων τους και μέσω της συνεργασίας με ευρύ φάσμα εκπαιδευτικών φορέων, να αναλάβουν συγκεκριμένες δράσεις υπέρ της ισότητας γυναικών και ανδρών. Είναι, ωστόσο, χρήσιμο να δημιουργηθεί μια προσέγγιση «mix and match», δηλαδή, να δανειστούν τα καλύτερα στοιχεία από διαφορετικές μεθόδους για να αναδειχθεί η κατάλληλη που ταιριάζει περισσότερο στις τοπικές ανάγκες και πραγματικότητες. Στα ακόλουθα θα αναπτυχθεί ένα ειδικότερο ζήτημα, της *έμφυλης βίας*, που παρά τις προσπάθειες να προσδιοριστεί και να καταπολεμηθεί σε διεθνές επίπεδο, στη χώρα μας αποτελεί ακόμη ένα «καλά κρυμμένο μυστικό», «ένα αθέατο έγκλημα» (Langelan, 1993; Τσιγκρή, 1996; Γενική Γραμματεία Ισότητας, 2010-2013). Οι ευθύνες για την καταπολέμηση αυτού του ζοφερού φαινομένου ανήκουν κυρίως στην πολιτεία αλλά εξίσου σοβαρά προληπτικά μέτρα μπορούν να ληφθούν και στο μικροεπίπεδο των τοπικών κοινωνιών.

Η βία κατά των γυναικών / Διακρίσεις λόγω φύλου στο χώρο εργασίας

Εκτιμάται ότι μια στις τρεις γυναίκες παγκοσμίως θα υποστεί κάποια μορφή διάκρισης με βάση το φύλο, στη διάρκεια της ζωής της. Παρά τις προσπάθειες από τη διεθνή κοινότητα και τη δέσμευση της πλειοψηφίας των κρατών να καταπολεμήσουν τις διακρίσεις και τη βία κατά των γυναικών, όπως μέσω της επικύρωσης του Συμφώνου για την *Καταπολέμηση Όλων των Διακρίσεων κατά των Γυναικών* (CEDAW, 2010), οι γυναίκες παραμένουν θύματα βίας και διάκρισης σε όλες τις περιοχές του κόσμου. Στον περιορισμένο χώρο της παρούσας εισήγησης δεν είναι δυνατό να εξεταστούν και να αναλυθούν όλες οι πτυχές του φαινομένου, όπως και οι πολλές και διαφορετικές μορφές που μπορεί να λάβει. Γιατί όμως είναι σημαντικό να μιλάμε για τη βία κατά των γυναικών ειδικά στο χώρο εργασίας;

Οι ανισότητες που οφείλονται στην διάκριση των φύλων αποτελούν διαχρονικά ένα μείζον ζήτημα, που στην ακραία μορφή του συνιστά έναν ειδικής μορφής μηχανισμό βίας εις βάρος κυρίως των γυναικών. Όπως αναφέρει το Εθνικό Πρόγραμμα της Γεν. Γραμματείας Ισότητας για την ουσιαστική ισότητα των φύλων (2010-2013), «*η βία αποτελεί σκληρή έκφραση της ανισότητας στην κοινωνία ενώ η βία κατά των γυναικών είναι έμφυλη βία (gender violence), αφού συναρτάται άμεσα με το φύλο των θυμάτων και των δράστών*».

Η *έμφυλη βία* παίρνει διάφορες μορφές και συμπεριλαμβάνει – μεταξύ άλλων – τη βία στο σπίτι, το βιασμό, το εμπόριο κοριτσιών και γυναικών, την παρενόχληση στο χώρο εργασίας, κ.α. που όλες προκύπτουν - και διαμορφώνονται - από τις ανισότητες στις σχέσεις εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αυτό γίνεται ιδιαίτερα εμφανές σε χώρους εργασίας όπου οι άνδρες είχαν επί σειρά ετών το προνόμιο να κυριαρχούν, είτε με ανάληψη θέσεων ευθύνης ή/και με καλύτερες αμοιβές, επομένως η εμφάνιση των γυναικών εκλήφθηκε ως μια μεγάλη ανατροπή και απειλή. Σε αντίθεση με τους άνδρες, οι γυναίκες συχνά αποδίδουν στη *βία λόγω φύλου* - στο χώρο εργασίας - χαρακτηριστικά που προκύπτουν από συναισθηματική ή ψυχολογική κακοποίηση, που αφορούν περιπτώσεις κατά τις οποίες ο άνδρας μπορεί διαρκώς να προσβάλλει ή να υπονομεύει μια γυναίκα (Joseph, 2002; Kim, 2002). Ωστόσο, η βία κατά των γυναικών είναι πολυσύνθετο φαινόμενο και συνδέεται με τις ανισότητες στους ρόλους των δύο φύλων και τις κοινωνικο-οικονομικές δομές εξουσίας, τόσο στη δημόσια, όσο και στην ιδιωτική σφαίρα. Με αυτή την έννοια, η βία κατά των γυναικών στον εργασιακό χώρο αποτελεί ένα βασικό θέμα για τη μελέτη της ανισότητας και των διακρίσεων με βάση το φύλο (Επιτροπή Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2001). Η ανοχή, από τις τοπικές κοινωνίες, ως προς διάφορες μορφές βίας και κακοποίησης, καθώς και η ντροπή και οι ενοχές των θυμάτων εμποδίζουν τις γυναίκες-θύματα βίας να αναζητήσουν βοήθεια (Τσιγκρής, 1996). Ακόμη όμως και στο ποσοστό που κάποιες από αυτές τολμούν να κοινοποιήσουν το πρόβλημά τους, βρίσκονται αντιμέτωπες με ένα περιορισμένο δίκτυο κοινωνικών υπηρεσιών, φορέων και ειδικών επαγγελματιών αλλά και με ένα μεροληπτικό – τις πιο πολλές φορές – σύνολο κοινωνικών αντιλήψεων και στερεοτύπων που κάθε άλλο παρά βοηθητικά είναι απέναντι στο πρόβλημα (VIOLENCE, 2012-2014).

Πολλές μελέτες δείχνουν ότι οι γυναίκες απειλούνται ιδιαιτέρως από τη βία στο χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα, μια μελέτη του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση της Ζωής και της Εργασίας (2007) έδειξε ότι ανάμεσα σε 31 Ευρωπαϊκές χώρες υπό μελέτη, συμπεριλαμβανομένου του συνόλου των Κρατών Μελών της Ε.Ε., οι εργαζόμενες γυναίκες είναι περισσότερο εκτεθειμένες στον εκφοβισμό (bullying) στο χώρο εργασίας, σε σημαντικό βαθμό σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Ο συνεχής διαχωρισμός των γυναικών σε δουλειές χαμηλής αμοιβής και κύρους (ενώ οι άνδρες επικρατούν σε δουλειές με μεγαλύτερες αποδοχές και κύρος και σε εποπτικές θέσεις), επίσης συμβάλλει στο πρόβλημα. Ενώ ένας αυξανόμενος αριθμός γυναικών αποκτούν υψηλές διοικητικές θέσεις, εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν προβλήματα που συνδέονται με συμπεριφορές αποκλεισμού ή υποβάθμισης των γυναικών από άνδρες συναδέλφους που απειλούνται από αυτές. Η σεξουαλική παρενόχληση συχνά χρησιμοποιείται ως ένα εργαλείο γενικότερου ελέγχου των γυναικών για να «κρατήσουν τις γυναίκες στη θέση τους» (Hoel & Cooper, 2000).

Σύμφωνα με μια ενδελεχή μελέτη (Πρόγραμμα DAPHNE III, 2007-2013), η βία στο χώρο εργασίας εκδηλώνεται με πολλές μορφές, όπως λ.χ.: η *ηθική παρενόχληση* (mobbing) και η υποβολή ενός ατόμου σε ψυχολογική παρενόχληση περιλαμβάνει ενέργειες συνεχών αρνητικών σχολίων ή κακόπιστης κριτικής, απομόνωσης, διάδοσης κουτσομπολιού ή εξευτελισμού των ατόμων στα οποία αναφέρονται (Gutek & Koss, 1993). Η *ηθική παρενόχληση* λαμβάνει χώρα σε περιβάλλοντα που συμβάλλουν στην ανάπτυξη της. Αυτό συνήθως περιλαμβάνει χώρους εργασίας με ανεπαρκή διοίκηση, χωρίς δεξιότητες για την επίλυση διαφορών και με έλλειψη γνώσης σχετικά με την ηθική παρενόχληση και τις συνέπειές της. Το φαινόμενο αυτό παρατηρείται κυρίως σε περιόδους οικονομικής κρίσης, όπου ο εργοδότης εκφοβίζει τον/την εργαζόμενο-η, ώστε να φύγει από τη δουλειά, αντί να τον/την απολύσει. Συχνά, η *ηθική παρενόχληση* σηματοδοτεί το τέλος της καριέρας, της υγείας και της

ζωντάνιας του θύματος. Σε μια Νορβηγική μελέτη (Einarsen, 1996), που συνέκρινε θύματα σοβαρών περιπτώσεων εκφοβισμού και άτομα που είχαν υποστεί δραματικές καταστροφές, ένα μεγάλο ποσοστό των θυμάτων εκφοβισμού φάνηκε να υποφέρουν από συμπτώματα μετατραυματικού στρες σε μεγαλύτερο βαθμό από εκείνους-ες που είχαν βιώσει καταστροφές (Muro & Mein, 2010).

Ο εκφοβισμός (bullying) στο χώρο εργασίας αποτελεί επιθετική συμπεριφορά μέσω εκδικητικών, μνησικάκων, κακόβουλων ή εξευτελιστικών προσπαθειών για να υποβιβαστεί ένα άτομο ή μια ομάδα εργαζομένων. Τα άτομα που εκφοβίζουν μειώνουν συστηματικά το άτομο-στόχο τους για να διαβρώσουν την όποια υποστήριξη αναζητήσει αργότερα. Με αυτή την έννοια, τις δυσφημούν στους άλλους: τους/τις συναδέλφους, τη διοίκηση, τους/τις εκπροσώπους των σωματείων, το τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού κλπ. Οι συνάδελφοι φοβούμενοι για τον εαυτό τους 'κοιτάνε από την άλλη μεριά' ή συμμετέχουν ενεργά. Ενώ τα ατυχήματα και οι επιθέσεις τραυματίζουν και σκοτώνουν τους ανθρώπους γρήγορα και θεαματικά, ο εκφοβισμός και το συνεπακόλουθο παρατεταμένο άγχος τραυματίζουν και σκοτώνουν τους ανθρώπους σιγά και μυστικά. Το αποτέλεσμα, όμως, είναι το ίδιο (Έρευνα DAPHNE III, 2007-2013).

Μια παρεμβατική δράση για την αναγνώριση μορφών βίας

Υπάρχουν πολλά στοιχεία ενός χώρου εργασίας – όπως οι υπηρεσιακές διαδικασίες που εφαρμόζονται και το στυλ αλληλεπίδρασης μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης ή/και του εξυπηρετούμενου κοινού – που θέτουν τους/τις εργαζόμενους-ες σε μεγαλύτερο κίνδυνο βίας στο χώρο εργασίας. Αυτά τα στοιχεία μπορεί να περιλαμβάνουν: λεκτικές προσβολές, απειλητική συμπεριφορά, σωματικές επιθέσεις, διεξαγωγή προσβλητικών επιθεωρήσεων ή επιβολής μη νόμιμων καθηκόντων, συνεργασία πρόσωπο-με-πρόσωπο με ασταθείς ανθρώπους, εργασία σε μέρη όπου πωλείται ή σερβίρεται αλκοόλ, μοναχική εργασία σε απομονωμένες περιοχές, εργασία κατά τις νυχτερινές ώρες, εργασία σε περιόδους οργανωτικών ή πολιτικών αλλαγών ή πολιτικής αστάθειας, κ.α. (Πρόγραμμα DAPHNE III 2007-2013).

Ωστόσο, επιστημονικές μελέτες (Langelan, 1993; ΓΓΙ 2010-2013) επισημαίνουν ότι οι περισσότερες γυναίκες δεν αναγνωρίζουν ακόμα και οι ίδιες την παρενόχληση (σεξουαλική ή ηθική) και εκφοβισμό ή τα αντιμετωπίζουν ως ασήμαντη ρουτίνα. Αυτό έχει λειτουργήσει ως εσωτερικός αμυντικός μηχανισμός (Thompson, 2002). Θα δοκιμάσουμε λοιπόν εδώ ένα σύντομο εκπαιδευτικό πρόγραμμα χρησιμοποιώντας εικόνες από εικαστικά έργα και φωτογραφίες για να διαπιστώσουμε αν είμαστε σε θέση να αντιληφθούμε πλήρως μια ανάλογη προσβολή στο φύλο μας. Σε ένα πλαίσιο αρχικά άτυπης μάθησης, μπορούν να οργανωθούν ανάλογα προγράμματα εάν «δανειστούμε» τις ευέλικτες μεθόδους της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, όπως οπτικοακουστικά μέσα και σύγχρονα μέσα πληροφορικής & επικοινωνίας. Ειδικότερα η τεχνική μάθησης με έργα τέχνης έχει 'χρησιμοποιηθεί' από εκπαιδευτές-τριες ενηλίκων σε πολλές χώρες προκειμένου να ανταποκριθούν σε κρίσιμα κοινωνικά ζητήματα. Η τεχνική της χρήσης έργου Τέχνης υποδεικνύεται από τη μέθοδο της *κριτικής μάθησης μέσα από την αισθητική εμπειρία* και επιλέχθηκε για το συγκεκριμένο παράδειγμα διότι, όπως αναφέρει ο Κόκκος (2009, 2010): «μια ανάλογη εμπειρία συνεισφέρει στην ανάδυση μιας ολοκληρωμένης γνώσης [...] αποβλέποντας σε μια διαφορετική οπτική για την καλύτερη κατανόηση των καταστάσεων». Η συγκεκριμένη μέθοδος αναπτύχθηκε στο πρόγραμμα ARTiT (2012) και προσφέρει πολύτιμα εργαλεία μάθησης για βαθύ στοχασμό και ίσως μετασχηματισμό των αντιλήψεών μας απέναντι σε στερεότυπα (Κόκκος & Μέγα, 2007; Κόκκος και συν., 2011). Ίσως, μπορεί να αποτελέσει και σε τοπικό επίπεδο

(ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση σε Δήμους, Τοπικές Οργανώσεις, αλλά και σε ενημερωτικά προγράμματα προς το εξυπηρετούμενο κοινό) μια αποτελεσματική μέθοδο με σκοπό την ευαισθητοποίηση και προβληματισμό απέναντι σε ‘δύσκολα’ και ‘ενοχλητικά’ ζητήματα, όπως και το συγκεκριμένο. Το παράδειγμα που θα παρουσιαστεί, στα πλαίσια της παρούσας εισήγησης, έχει τίτλο: *Αναγνωρίζετε την παρενόχληση;*

Θα χρησιμοποιηθούν εικόνες με έργα τέχνης (κατά την παρουσίαση με Power Point). Η μέθοδος μπορεί να γίνει πιο ευέλικτη, να αξιοποιήσει λ.χ. αποσπάσματα από κινηματογραφικές ταινίες, λογοτεχνικά ή / και θεατρικά έργα, κ.α. Θα ακολουθήσουν ερωτήσεις, όπως: Με αφορμή τις εικόνες που βλέπεις, αναρωτήσου τα ακόλουθα:

Πώς καταλαβαίνω ότι το άτομο που απεικονίζεται έχει υποστεί κάποια μορφή βίας?

Αυτή η εικόνα με κάνει να νιώθω άβολα? Γιατί?

Ποια στερεότυπα προβάλλει αυτή η εικόνα?

Αυτή η εικόνα παραβιάζει την αξιοπρέπειά μου ως άτομο?

Το πρόγραμμα μπορεί να εφαρμοστεί δια ζώσης αλλά με κατάλληλη προετοιμασία και επεξεργασία ενδέχεται να υλοποιηθεί και εξ αποστάσεως. Για παράδειγμα, το νέο Μαθησιακό Περιβάλλον με την τεχνική MOOC (Massive Open Online Course) προσφέρει την ευκαιρία μεγάλης κλίμακας διαδραστική συμμετοχή και ανοιχτή πρόσβαση μέσω του διαδικτύου. Η ηλεκτρονική αυτή πλατφόρμα (MOOC), ως πρόσφατη εξέλιξη στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση, προσφέρεται για αντικείμενο διερεύνησης μιας άλλης εργασίας. Επισημαίνεται ότι, αρχικά, είναι δυνατό να λειτουργήσει σε άτυπο πλαίσιο μάθησης αλλά με την τήρηση των ανάλογων πρωτόκολλων εξ αποστάσεως εκπαίδευσης μπορεί να αποτελέσει μια εναλλακτική πρόταση προς τις δημοτικές αρχές για περαιτέρω κατάρτιση.

Καταπολεμώντας τις διακρίσεις

Συνοψίζοντας, τα ισότιμα δικαιώματα ψήφου δεν έχουν μετατραπεί σε πραγματική ισοτιμία των φύλων. Στο χώρο εργασίας, οι γυναίκες παραμένουν στα χαμηλότερα από πλευράς αμοιβής επαγγέλματα, σε χαμηλού κύρους θέσεις και εξακολουθούν να υφίστανται διακρίσεις. Οι πολλαπλοί κοινωνικοί ρόλοι που αναλαμβάνουν θέτουν τις γυναίκες σε μεγαλύτερο κίνδυνο, από άλλα μέλη της κοινότητας, στο να νοσήσουν ψυχικά. Οι γυναίκες αναλαμβάνουν το βάρος της ευθύνης που πηγάζει από το ρόλο τους ως μητέρες, σύζυγοι, φροντιστές άλλων, εργαζόμενες. Εκτός από τις ποικίλες πιέσεις που δέχονται, οι γυναίκες πρέπει να αντιμετωπίσουν σημαντικές διακρίσεις με βάση το φύλο και ως συνεπακόλουθο την έλλειψη αναγνώρισης, έλλειψη ουσιαστικής βοήθειας, υποβάθμιση των προσόντων και ικανοτήτων τους. Η κατάσταση αυτή αντικατοπτρίζει τους ρόλους των δύο φύλων στην κοινωνία, οδηγώντας σε χαμηλότερα εισοδήματα στην εργασία, μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας και σε υψηλότερα επίπεδα φτώχειας κατά τη συνταξιοδότηση ανάμεσα στις γυναίκες. Οι υποστηρικτικές δράσεις, όπως η εξάλειψη των στερεοτύπων φύλου στην εκπαίδευση, τον πολιτισμό και την αγορά εργασίας, μέσω της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, είναι ένα θετικό βήμα για την επίτευξη της ισότητας. Η ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση μπορεί να έχει ένα σημαντικό ρόλο στην προώθηση αυτού του σκοπού συμβάλλοντας στην απόκτηση και επικαιροποίηση όλων των ικανοτήτων, ενδιαφερόντων, γνώσεων και προσόντων, καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής. Είναι απαραίτητο, οι ευκαιρίες μάθησης να είναι διαθέσιμες σε όλους τους πολίτες σε συνεχή βάση. Ωστόσο, οι τοπικές αρχές, εκ της φύσης τους, πρέπει να δημιουργήσουν κατάλληλες προϋποθέσεις, προκειμένου οι ευκαιρίες αυτές να γίνουν περισσότερο προσβάσιμες, αξιόπιστες και ευαίσθητες προς τις γυναίκες.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Ελληνόγλωσσες πηγές:

- Βεργίδης, Δ., Λιοναράκης, Α., Λυκουριώτης, Α., Μακράκης, Β., Ματραλής, Χ. (1998-1999). *Ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση*. Τόμος Α'. Πάτρα: ΕΑΠ.
- Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης & Αυτοδιοίκησης-Ε.Ε.Τ.Α.Α. (Επιμ.) (1999). *Οι Δομές για την Ισότητα στην Τοπική Αυτοδιοίκηση*. Αθήνα: ΕΕΤΑΑ
- Εθνικό Πρόγραμμα της Γεν. Γραμματείας Ισότητας για την ουσιαστική Ισότητα των Φύλων (2010-2013) - Ανακτήθηκε Μάιο 2013 από <http://www.isotita.gr/var/uploads/POLICIES/>
- Επιτροπή Ευρωπαϊκής Ένωσης (2001): Η πραγμάτωση μιας ευρωπαϊκής περιοχής δια βίου μάθησης, Βρυξέλλες, 21/11/2001, COM (201) 678, Παράρτημα II – Γλωσσάριο.
- Ευρωπαϊκό Δίκτυο κατά της Βίας-VIOLENCE (2012-2014). Δράσεις Αντιδράσεις κατά της Βίας. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο & εθνικοί πόροι – Κατηγορία Πράξης 3.2.4. Υποστήριξη των Μ.Κ.Ο. Γυναικείων Οργανώσεων - Δικαιούχοι: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων.
- ΚΕΘΙ (2008). *Αξιολόγηση των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών που υποστηρίζουν τις γυναίκες στη συμμετοχή τους στην Τοπική Ανάπτυξη*. Έρευνα του ΚΕΘΙ με Υπεύθυνη: Καθηγήτρια Ε. Θεοδωροπούλου – Συντονίστρια: Γ. Κορέλλα, Δ/ντρια ΚΕΘΙ. Αθήνα.
- Κόκκος, Α. και Μέγα, Γ. (2007). Κριτικός στοχασμός και τέχνη στην εκπαίδευση. Στο *Εκπαίδευση Ενηλίκων*, 12, 16-21.
- Κόκκος, Α. και Συν. (2011). *Εκπαίδευση μέσα από τις Τέχνες*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Λιοναράκης, Α., (2006). *Ανοικτή και εξ αποστάσεως Εκπαίδευση-Στοιχεία Θεωρίας και Πράξης*. Αθήνα: Προπομπός.
- Πρόγραμμα ARTiT (2012). Η Μεθοδολογία και τα Εκπαιδευτικά Υλικά του ARTiT: Διαθέσιμο στο διαδίκτυο, <http://artit.eu/gr/ARTiT%20METHODOLOGY%20GR.pdf>
- Πρόγραμμα DAPHNE III (2007-2013). Οδηγός για τις εργαζόμενες γυναίκες πάνω στην αναγνώριση και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Δικαιοσύνης, Ελευθερίας και Ασφάλειας). Το κείμενο για την Αγγλική Έκδοση του Οδηγού επιμελήθηκε το Mental Health Europe. Την Ελληνική Έκδοση του Οδηγού επιμελήθηκε η Εταιρία Κοινωνικής Ψυχιατρικής και Ψυχικής Υγείας, με Επιστημονικό Υπεύθυνο, Καθηγητή Π. Σακελλαρόπουλο & Ομάδα Εργασίας: Αθηνά Φραγκούλη, Παναγιώτα Φίτσιου.
- Τσιγκρή, Α. (1996). *Βιασμός: Το Αθέατο Έγκλημα*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Keegan, D. (2000). *Οι βασικές αρχές της ανοικτής και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Ξενόγλωσσες πηγές:

- Barbieri, D, Bittarelli, B, Pesce, F, Bugeja, S, Spiteri, T, Agus, S, Polverari, L, Michie, R. (2007). *Female Participation within Local Development*. Programme concerning the European Community framework strategy on gender equality. Glasgow, UK: European Policies Research Centre-University of Strathclyde.
- CEDAW (2010). The United Nations (UN) Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, July 2010. Retrieved from <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/history.htm>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2007). 'Women and Violence at Work'. Retrieved from <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en.pdf>
- Gutek, B.A. & Koss, M.P. (1993) Changed women and changed organisations: Consequences of and coping with sexual harassment. *Journal of Vocational Behaviour*, 42, 28-48.
- Harding, S. (2003). *The Feminist Standpoint Theory Reader: Intellectual and Political Controversies*. London: Routledge.
- Hoel, H. & Cooper, C.L. (2000). *Destructive Conflict and Bullying at Work*. Unpublished Report. UK: UMIST.
- Joseph, C. (2002). *Gender and Local Government*. SA: Friedrich Ebert Stiftung
- Kim, J. & Motsei, M. (2002). "Women enjoy punishment": attitudes and experiences of gender-based violence. In *Social Science & Medicine*, 54, 1243-1254
- Kokkos, A. (2009). 'Transformative Learning through Aesthetic Experience'. Paper presented at the 8th International Transformative Learning Conference - Bermuda. Available online: <http://transformativelearning.org/index/TLC2009%20Proceedings.pdf>
- Kokkos, A. (2010). Transformative Learning through Aesthetic Experience: Towards a Comprehensive Method. In *Journal of Transformative Education*, 8, 153-177.
- Langelan, M. (1993). *Back Off! How to Confront and Stop Sexual Harassment and Harassers*. NY: Simon & Schuster.
- Merrill, B. (2005). 'Dialogical feminism: other women and the challenge of adult education'. in *International Journal of Lifelong Education*, 24, (1), 41-52.

- Muro, A. & Mein, E. (2010). Domestic Trauma and Adult Education. in *Adult Basic Education and Literacy Journal*, 4(3), Fall, 2010: 140-150.
- National Programme for Substantive Gender Equality (2010). *Our Goal Substantive Gender Equality*. Athens: KETHI – Retrieved June 2013 from www.kethi.gr
- Seaforth, W. & Mwaniki, E. (2008). Gender mainstreaming in local authorities: best practices. UN: United Nations Human Settlements Programme.
- Tett, L. (2002). *Community Education, Lifelong Learning, and Social Inclusion*. Edinburgh, Scotland: Dunedin Academic Press.
- Thompson, J. (2000). *Women, Class and Education*. London: Routledge.
- Tisdell, E. (1998). 'Poststructural feminist pedagogies: the possibilities and limitations of feminist emancipatory adult learning theory and practice'. in *Adult Education Quarterly*, Vol. 48, (3), 139-156.

Χρήσιμες ιστοσελίδες και Συμβουλευτικά Κέντρα Γυναικών της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων:

Μπορείτε να απευθύνεστε:

- www.antiviolence-net.eu/FAQ.htm

Ενδυνάμωση Νέων Ατόμων στην Πρόληψη της Έμφυλης Βίας μέσω Αλληλοδιδασκτικής Εκπαίδευσης: Youth4Youth

- Συμβουλευτικό Κέντρο Γυναικών - Πολύκεντρο

Ώρες λειτουργίας: Δευτ - Παρ, 09:00 - 18:00

Χαριλάου Τρικούπη 51 & Βαλτετσίου, Αθήνα (Εξάρχεια)

Τηλ.: 210 38.98.085 - E-mail: polykentro@isotita.gr

- Συμβουλευτικό Κέντρο Γυναικών Αθήνας

Ώρες λειτουργίας: Δευτ - Παρ, 08:00 - 16:30

Νίκης 11, Αθήνα (Σύνταγμα)

Τηλ.: 210 33.17.305-6 , E-mail: isotita4@otenet.gr

- Τηλεφωνική Γραμμή SOS 15900 και ηλεκτρονική διεύθυνση: sos15900@isotita.gr
- Ευρωπαϊκό Δίκτυο κατά της Βίας - E-mail: info@antiviolence-net.eu

•

Μέτρα που είναι αναγκαία σε περίπτωση που μια συμπεριφορά μας ενοχλεί:

- Αντιμετωπίστε ευθέως όποιον σας παρενοχλεί. Αναζητήστε συμμάχους!
- Ονομάστε τη συμπεριφορά με συγκεκριμένο τρόπο.
- Κάντε αυτόν που σας παρενοχλεί υπεύθυνο για τις πράξεις του.
- Μη βρίσκετε δικαιολογίες για αυτόν και μην προσποιείστε ότι δε συνέβη τίποτα. Αναλάβετε δράση για το περιστατικό και πείτε στους άλλους τι έκανε.
- Απευθυνθείτε σε κάποια ένωση: σύλλογο εργαζομένων, ενώσεις για τα δικαιώματα της γυναίκας, ενώσεις καταπολέμησης της βίας κατά των γυναικών, κ.α.