

Η ανάδειξη νέων στελεχών στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση: Η πιο πρόσφατη εκλογική διαδικασία

<https://doi.org/10.69685/TJLD6579>

Κουρουτσίδου Μαρία

Επίκουρη Καθηγήτρια Τ.Ε.Π.Α.Ε.Σ. Πανεπιστήμιο Αιγαίου
kouroutsidou@aegean.gr

Ράπτης Νικόλαος

Αναπληρωτής Καθηγητής Τ.Ε.Π.Α.Ε.Σ. Πανεπιστήμιο Αιγαίου
nraptis@aegean.gr

Ηλιάδου Ελισάβετ

Υπ. Δρ Επιστημών της Αγωγής. Πανεπιστήμιο Αιγαίου ΤΕΠΑΕΣ
psed23005@aegean.gr

Περίληψη

Η εκλογική διαδικασία ανάδειξης στελεχών στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση αποτελεί βασικό θεσμό διαμόρφωσης των εκπαιδευτικών δομών, με την έμφυλη διάσταση να αναδεικνύεται ως κρίσιμος παράγοντας ισότητας και εκπροσώπησης. Η παρούσα έρευνα επικεντρώνεται στις πρόσφατες εκλογές στις τρεις περιφέρειες της Μακεδονίας (Δυτική, Κεντρική, Ανατολική Μακεδονία και Θράκη), με στόχο την αποτύπωση και ανάλυση της συμμετοχής και εκλογής ανδρών και γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Μέσω ποσοτικών δεδομένων καταγράφονται οι ασυμμετρίες που εντοπίζονται από την υποψηφιότητα έως την τελική εκλογή, προσφέροντας τεκμηριωμένα συμπεράσματα για την εκπροσώπηση των φύλων. Η μελέτη συμβάλλει στη συζήτηση για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων στις εκπαιδευτικές ηγεσίες και στη διαμόρφωση σχετικών πολιτικών.

Λέξεις κλειδιά: Στελέχη δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, έμφυλη διάσταση, ανισότητα

Εισαγωγή

Η μελέτη της γυναικείας παρουσίας στον εργασιακό και εκπαιδευτικό χώρο αναδεικνύει με σαφήνεια τις κοινωνικές και ιστορικές διαστάσεις των έμφυλων ρόλων, οι οποίοι διαμορφώνονται, εδραιώνονται και αναπαράγονται μέσα από πολιτισμικά και κοινωνικά στερεότυπα. Οι συγκεκριμένες προκαταλήψεις επιδρούν περιοριστικά στις δυνατότητες ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και στον επαγγελματικό στίβο, με το μισθολογικό χάσμα να συνιστά μία από τις πιο εμφανείς εκφράσεις των βαθιά ριζωμένων ανισοτήτων (Adesemowo & Olayinka, 2024· Blau, 2025).

Στο πλαίσιο της εκπαίδευσης, η πορεία των γυναικών αποτελεί ιδιαίτερα αποκαλυπτικό παράδειγμα: η συμμετοχή τους από τα πρώτα στάδια, ως μαθήτριες, και η σταδιακή προώθησή τους σε θέσεις ευθύνης καταγράφουν τόσο τις κοινωνικές και πολιτισμικές μεταβολές που έχουν επέλθει με την πάροδο του χρόνου, όσο και τις επίμονες δυσκολίες και εμπόδια που παραμένουν ανοιχτά. Η διαδρομή αυτή αναδεικνύει τη συνεχιζόμενη ανάγκη για κατανόηση των δομικών και θεσμικών παραμέτρων που επηρεάζουν την ισότιμη εκπροσώπηση των γυναικών και παρέχει πολύτιμα στοιχεία για τη διαμόρφωση πολιτικών και πρακτικών που στοχεύουν στην προώθηση της έμφυλης ισότητας στον εκπαιδευτικό χώρο (Γάλλος, 2025· Καραφύλλης, 2013· Δημαράς, 2013).

Στις αρχές της δεκαετίας του 2000, η παρουσία των γυναικών στις διοικητικές θέσεις της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ήταν ιδιαίτερα περιορισμένη (Μαράκη, 2021· Σαΐτης, 2002). Παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες αποτελούσαν την πλειοψηφία του εκπαιδευτικού προσωπικού, μόλις το 13,2% κατείχε θέσεις ευθύνης, καταδεικνύοντας μια σαφή

ανισορροπία μεταξύ αριθμητικής συμμετοχής και δυνατότητας πρόσβασης σε ηγετικά αξιώματα. Επιπλέον, την περίοδο 2002–2004, το 65,8% των εκπαιδευτικών που δήλωναν ενδιαφέρον για διοικητική ανέλιξη ήταν άνδρες (Σίντου, 2022), υπογραμμίζοντας τον άνισο καταμερισμό ευκαιριών και την άνιση συμμετοχή των φύλων στις διαδικασίες προαγωγής. Το 2004, από τους 57 διευθυντές πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, μόλις τρεις ήταν γυναίκες, ενώ στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, από τους 58 διευθυντές, μόνο έξι ήταν γυναίκες (Ματσακίδου, 2019). Μόλις το 2007 παρατηρήθηκε μία περιορισμένη αύξηση της γυναικείας εκπροσώπησης, με το ποσοστό των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση να φτάνει το 22,6%, παραμένοντας ωστόσο σαφής μειοψηφία (Σίντου, 2022). Τα στοιχεία αυτά αναδεικνύουν την επίμονη ύπαρξη θεσμικών και κοινωνικών εμποδίων που περιορίζουν τη συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις, παρά την αύξηση της συνολικής εκπαιδευτικής τους παρουσίας.

Η Δαράκη (2007) υπογραμμίζει ότι η υποεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης συνδέεται στενά με την έλλειψη επαρκούς ενθάρρυνσης και τη συχνή απουσία τυπικών προσόντων που θεωρούνται απαραίτητα για διοικητικά αξιώματα. Παρά τα περιοριστικά αυτά εμπόδια, η εκπαίδευση αναδείχθηκε ως ένας από τους πρώτους επαγγελματικούς τομείς όπου οι γυναίκες κατάφεραν να επιτύχουν σημαντική επαγγελματική πρόοδο και κοινωνική αναγνώριση (Τσούλη, 2021). Μετά το 2011, καταγράφεται μια σταδιακή αύξηση της γυναικείας παρουσίας σε διευθυντικές θέσεις, τόσο σε αστικά όσο και σε περιφερειακά σχολεία, υποδεικνύοντας την αργή αλλά σταθερή βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών σε ηγετικά αξιώματα. Παρ' όλα αυτά, η κατανομή παραμένει άνιση, ιδιαίτερα σε υψηλού κύρους θέσεις όπως αυτές των διευθυντών, υποδιευθυντών, προϊσταμένων και άλλων στελεχών εκπαιδευτικής διοίκησης, γεγονός που αναδεικνύει τη συνεχιζόμενη ύπαρξη θεσμικών και κοινωνικών ανισοτήτων που περιορίζουν την πλήρη ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην εκπαιδευτική ηγεσία.

Για την πληρέστερη κατανόηση των έμφυλων ανισοτήτων που διαμορφώνουν και περιορίζουν την πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης εντός της εκπαιδευτικής διοίκησης, είναι σημαντικό να εξεταστούν συνοπτικά και άλλοι παράγοντες που λειτουργούν ως τροχοπέδη. Αυτοί περιλαμβάνουν κοινωνικές νόρμες, στερεότυπα για τους ρόλους των φύλων, οικογενειακές υποχρεώσεις και προσωπικές προκλήσεις, οι οποίοι σε συνδυασμό περιορίζουν τις ευκαιρίες των γυναικών. Ωστόσο, το κύριο βάρος πρέπει να δοθεί στην ανάλυση των πολιτικών ισότητας, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, που έχουν εφαρμοστεί τα τελευταία χρόνια. Η εξέταση αυτή δεν περιορίζεται στην καταγραφή των υφιστάμενων πολιτικών, αλλά περιλαμβάνει και την κριτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς τους ως προς την ενίσχυση της γυναικείας συμμετοχής σε ηγετικές και διοικητικές θέσεις, καθώς και τη διερεύνηση των προκλήσεων και των περιορισμών που αντιμετωπίστηκαν κατά την εφαρμογή τους. Αυτές οι πολιτικές επηρεάζουν άμεσα τις δομές και τις διαδικασίες που καθορίζουν την πρόσβαση και την προώθηση των γυναικών στην εκπαιδευτική διοίκηση, ενώ παράλληλα αντανakλούν και τις συνολικότερες κοινωνικές αντιλήψεις και δυσκολίες που προκύπτουν από πολιτικές επιλογές. Η ανάλυση των πολιτικών αυτών παρέχει τη δυνατότητα να αναδειχθούν οι δομικοί παράγοντες που συνεχίζουν να επηρεάζουν την ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων στην εκπαιδευτική διοίκηση και να υποστηριχθεί η ανάπτυξη στρατηγικών που στοχεύουν στην προώθηση μιας πιο ισόρροπης και δίκαιης κατανομής των θέσεων ευθύνης. Η κριτική επισκόπηση και η αξιολόγηση αυτών των πολιτικών είναι απαραίτητη για την εξεύρεση πιο αποτελεσματικών μέτρων που θα συμβάλουν στην πραγματική ισότητα.

Κατά τις τελευταίες δεκαετίες, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει αναπτύξει και εφαρμόσει μια σειρά πολιτικών που αποσκοπούν στην προώθηση της έμφυλης ισότητας και στην αντιμετώπιση των διακρίσεων κατά των γυναικών, τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Μεταξύ αυτών ξεχωρίζουν η στρατηγική για την εξάλειψη των έμφυλων στερεοτύπων (FEMM, 2013) και η εφαρμογή του gender mainstreaming κατά την περίοδο

2014–2017, οι οποίες είχαν ως βασικό στόχο την ενίσχυση της ισότιμης συμμετοχής των φύλων στη δημόσια ζωή και στη διαδικασία λήψης αποφάσεων (Μοσχοβάκου & Χατζηαντωνίου, 2018· Σκουρτοπούλου, 2020). Στο ίδιο πλαίσιο, η Στρατηγική Δέσμευση 2016–2019 έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στην προώθηση της ηγεσίας των γυναικών, ενώ το ελληνικό Σχέδιο Δράσης 2016–2020 επικεντρώθηκε στην ενίσχυση της γυναικείας ενδυνάμωσης και στην αποτελεσματικότερη ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Σημαντική τομή στην ελληνική πολιτική ήταν η ψήφιση του Ν. 4604/2019, ο οποίος προώθησε την ισότητα των φύλων σε κρίσιμους τομείς όπως η εργασία, η εκπαίδευση και η έρευνα, ενσωματώνοντας δράσεις και προγράμματα όπως το «Σήμα Ισότητας» και το «Diversity Awareness» (Σειτανίδου, 2023). Παράλληλα, πολιτικές διευκόλυνσης της συμμετοχής των γυναικών, όπως οι γονικές άδειες, συμβάλλουν στην ισότιμη παρουσία τους, αν και συχνά αναπαράγουν άτυπα έμφυλα στερεότυπα (Γκερμότση και συν., 2016· Λαζάρου και συν., 2016). Τέλος, η θεσμοθέτηση και η εφαρμογή των πολιτικών ισότητας οφείλει να συνοδεύεται από εμπειριστατωμένη ερευνητική υποστήριξη και από την ανάπτυξη συλλογικών μορφών ηγεσίας, που μπορούν να προάγουν ουσιαστικά τη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις διοικητικής ευθύνης στο χώρο της εκπαίδευσης (Allen et al., 2016· Σκουρτοπούλου, 2020). Για παράδειγμα, η συστηματική ανάλυση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων σχετικά με τα ποσοστά και τις συνθήκες συμμετοχής των γυναικών σε διοικητικές θέσεις μπορεί να συμβάλει στον εντοπισμό θεσμικών και πολιτισμικών εμποδίων και να προσφέρει πολύτιμα δεδομένα για τον σχεδιασμό στοχευμένων πολιτικών ισότητας. Παράλληλα, η δημιουργία δικτύων συνεργασίας γυναικών στελεχών εκπαίδευσης και η υλοποίηση προγραμμάτων καθοδήγησης (mentoring) μπορούν να ενισχύσουν τη συλλογική ενδυνάμωση, την ανταλλαγή εμπειριών και την ανάδειξη περισσότερων γυναικών σε ηγετικούς ρόλους στον χώρο της εκπαίδευσης.

Παρά την ύπαρξη και την εφαρμογή ποικίλων πολιτικών που στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων, τα δεδομένα υποδεικνύουν ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να παραμένουν σημαντικά υποεκπροσωπούμενες, ιδιαίτερα σε θέσεις διοίκησης και ηγεσίας εντός του εκπαιδευτικού συστήματος (Thelma & Ngulube, 2024· Alan et al., 2025· Awain et al., 2024· Thompson & Stokes, 2024· Russell, 2025).

Τα ευρήματα της παρούσας μελέτης επιβεβαιώνουν αυτή τη διαπίστωση, υποδεικνύοντας ότι, ενώ οι πολιτικές ισότητας αποτελούν αναγκαίο και θετικό βήμα, η επίτευξη ουσιαστικής και πλήρους ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην πράξη δεν έχει ακόμη πραγματοποιηθεί. Αυτό οφείλεται σε ένα σύνολο ενδογενών και εξωγενών παραγόντων, όπως τα κοινωνικά στερεότυπα, η έλλειψη αυτοπεποίθησης και οι περιορισμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης σε συνδυασμό με θεσμικά εμπόδια και ανισομερή κατανομή οικογενειακών ευθυνών. Η υφιστάμενη διαφορά υπογραμμίζει την ανάγκη για περαιτέρω αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων που εφαρμόζονται, καθώς και για τη λήψη συμπληρωματικών πρωτοβουλιών που θα αντιμετωπίζουν τις βαθιά ριζωμένες κοινωνικές, πολιτισμικές και θεσμικές ανισότητες.

Σκοπός

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η συστηματική διερεύνηση των έμφυλων ανισοτήτων στη διαδικασία ανάδειξης και τοποθέτησης στελεχών στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, εστιάζοντας στις τρεις διοικητικές περιφέρειες της Βόρειας Ελλάδας: Δυτική Μακεδονία, Κεντρική Μακεδονία και Ανατολική Μακεδονία – Θράκη. Η μελέτη επικεντρώνεται στην ποσοτική κατανομή των θέσεων ευθύνης μεταξύ ανδρών και γυναικών, με στόχο την ανάδειξη τυχόν προτύπων υποεκπροσώπησης των γυναικών και την αποτίμηση της έκτασης στην οποία η έμφυλη ισότητα αντανάκλαται στους θεσμικούς μηχανισμούς ηγεσίας του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος.

Μέσω της συστηματικής συλλογής και επεξεργασίας επίσημων δεδομένων για τις τοποθετήσεις σε θέσεις ευθύνης, η μελέτη επιδιώκει να καταγράψει με ακρίβεια τις διαφοροποιήσεις στην εκπροσώπηση των φύλων, αναδεικνύοντας πιθανές δομικές

ανισότητες και τις επιπτώσεις τους στον σχεδιασμό και τη λειτουργία των διοικητικών μηχανισμών. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης αποσκοπούν στην τεκμηρίωση της υφιστάμενης κατάστασης όσον αφορά την έμφυλη εκπροσώπηση, παρέχοντας επιστημονική βάση για τη διαμόρφωση πολιτικών που προάγουν την ισότητα στην εκπαίδευση και ενισχύουν την αξιοκρατία στην επιλογή και προώθηση στελεχών σε θέσεις ευθύνης.

Μέθοδος

Για την ανάλυση της κατανομής των στελεχών εκπαίδευσης κατά φύλο στις Περιφέρειες της Μακεδονίας και της Θράκης, πραγματοποιήθηκε συστηματική και μεθοδική διαδικτυακή αναζήτηση στις επίσημες ιστοσελίδες των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης των τριών Περιφερειών, καθώς και στις αντίστοιχες Διευθύνσεις Εκπαίδευσης κάθε νομού. Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν αφορούσαν τις τοποθετήσεις σε θέσεις ευθύνης, συμπεριλαμβανομένων θέσεων Διευθυντών σχολικών μονάδων, Πειραματικών Σχολείων, Συμβούλων Εκπαίδευσης και Εποπτών. Οι πληροφορίες οργανώθηκαν σε πίνακες και διαγράμματα, προκειμένου να αποτυπωθεί με σαφήνεια η ποσοτική κατανομή ανδρών και γυναικών, διευκολύνοντας παράλληλα την περαιτέρω ανάλυση των τάσεων εκπροσώπησης και της έμφυλης διαφοροποίησης σε διαφορετικά διοικητικά επίπεδα.

Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε συνιστά δευτερογενή ανάλυση ποσοτικών δεδομένων (secondary data analysis), η οποία εστιάζει στη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που έχουν ήδη καταγραφεί σε επίσημες πηγές και προορίζονταν για άλλους διοικητικούς ή ερευνητικούς σκοπούς. Όπως επισημαίνει ο Hakim (1982), η δευτερογενής ανάλυση παρέχει τη δυνατότητα αξιοποίησης υπαρχόντων δεδομένων για την εξαγωγή νέας γνώσης και την αναγνώριση προτύπων, ενώ ο Hyman (1972) τονίζει ότι η διαδικασία αυτή αφορά την εξαγωγή πληροφοριών σε ζητήματα διαφορετικά από τους αρχικούς σκοπούς της πρωτογενούς έρευνας.

Η κύρια αξία της δευτερογενούς ανάλυσης έγκειται στην οικονομία χρόνου και πόρων, καθώς και στην δυνατότητα σύγκρισης δεδομένων σε ευρύτερες γεωγραφικές περιοχές και διοικητικά επίπεδα. Παράλληλα, επιτρέπει την ανάπτυξη επιστημονικών συμπερασμάτων σε θέματα όπως η κατανομή φύλου σε θέσεις ευθύνης και η εξέλιξη των έμφυλων ανισοτήτων στον χώρο της εκπαίδευσης. Ωστόσο, η μέθοδος παρουσιάζει και ορισμένους περιορισμούς: τα δεδομένα μπορεί να μην αντικατοπτρίζουν πλήρως τις δυναμικές και τις προσωπικές εμπειρίες των στελεχών, ενώ η έλλειψη πληροφοριών για επιμέρους χαρακτηριστικά, όπως η ηλικία, η εργασιακή εμπειρία ή η πληρότητα και η συνάφεια των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων, περιορίζει τη δυνατότητα ανάλυσης των παραγόντων που επηρεάζουν την πρόσβαση σε ηγετικές θέσεις.

Ο στόχος της δευτερογενούς ανάλυσης ήταν η συστηματική ποσοτική αποτύπωση της κατανομής των στελεχών εκπαίδευσης κατά φύλο, με σκοπό την αναγνώριση τάσεων, προτύπων και πιθανών διαφορών στην εκπροσώπηση ανά τύπο θέσης και επίπεδο διοίκησης. Η ανάλυση αυτή παρέχει τη βάση για τη διερεύνηση των έμφυλων ανισοτήτων και συμβάλλει στην κατανόηση των δομικών παραγόντων που επηρεάζουν την πρόσβαση και την προώθηση γυναικών και ανδρών σε θέσεις ευθύνης (Καλογεράκη, 2011). Επιπλέον, η αξιοποίηση δευτερογενών δεδομένων επιτρέπει τη διαχρονική και διαπεριφερειακή σύγκριση, ενώ προσφέρει χρήσιμα στοιχεία για την ανάπτυξη στοχευμένων πολιτικών ισότητας, καθώς και για την εκτίμηση της αποτελεσματικότητας των υφιστάμενων μηχανισμών διοικητικής υποστήριξης και επαγγελματικής ανάπτυξης των στελεχών εκπαίδευσης.

Αποτελέσματα

Τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζονται σε τέσσερα διακριτά επίπεδα διοικητικής ιεραρχίας, ώστε να αποτυπωθεί η έμφυλη κατανομή σε διαφορετικές βαθμίδες ευθύνης. Σε περιφερειακό επίπεδο, εξετάζεται η σύνθεση των Περιφερειακών Διευθυντών και Διευθυντριών, αναδεικνύοντας το ποσοστό ανδρών και γυναικών σε ανώτατες διοικητικές

θέσεις. Σε νομαρχιακό επίπεδο, αναλύεται η κατανομή των Διευθυντών και Διευθυντριών Εκπαίδευσης, που αναλαμβάνουν τη διοίκηση σε επίπεδο νομού, προσφέροντας μια πιο εξειδικευμένη εικόνα της εκπροσώπησης των φύλων. Σε επίπεδο σχολικής μονάδας, παρουσιάζεται η έμφυλη σύνθεση των Διευθυντών και Διευθυντριών σχολείων, αντικατοπτρίζοντας τη διαχείριση και λειτουργία των εκπαιδευτικών μονάδων. Τέλος, στο πεδίο της συμβουλευτικής και εποπτείας, διερευνάται η κατανομή των Συμβούλων και Εποπτών/τριών Εκπαίδευσης, οι οποίοι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην υποστήριξη και αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου. Η πολυεπίπεδη αυτή προσέγγιση επιτρέπει μια ολοκληρωμένη και εμπειριστατωμένη αποτύπωση της έμφυλης παρουσίας στα εκπαιδευτικά στελέχη, συμβάλλοντας στην κατανόηση των ισορροπιών και ανισοτήτων που επικρατούν στον χώρο της εκπαίδευσης.

A. Περιφερειακό Επίπεδο: Η έμφυλη σύνθεση των Περιφερειακών Διευθυντών/ντριών

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 1, στις 13 Περιφέρειες της Ελληνικής Επικράτειας, το σύνολο των ατόμων που καταγράφονται είναι 13 (100%), εκ των οποίων οι γυναίκες είναι 2 (15,4%) και οι άνδρες 11 (84,6%).

Πίνακας 1: Κατανομή Περιφερειακών Διευθυντών/ντριών κατά φύλο και ποσοστό

A/A	Περιφέρειες στην Ελληνική Επικράτεια	Σύνολο & %	Γυναίκες & %	Άνδρες & %
1	13	13 (100%)	2 (15,4%)	11 (84,6%)

B. Νομαρχιακό Επίπεδο: Η έμφυλη σύνθεση των Διευθυντών/ντριών Εκπαίδευσης

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 2, στις τρεις Περιφέρειες της Μακεδονίας (Ανατολικής, Δυτικής και Κεντρικής) καταγράφονται συνολικά 17 Νομοί. Στην Ανατολική Μακεδονία και Θράκη, οι γυναίκες είναι 60% και οι άνδρες 40%. Στη Δυτική Μακεδονία, και στους 4 Νομούς, εκπροσωπούνται αποκλειστικά γυναίκες (100%). Στην Κεντρική Μακεδονία, οι γυναίκες είναι 25% και οι άνδρες 75%. Συνολικά, το ποσοστό γυναικών ανέρχεται στο 53% και των ανδρών στο 47%, με σαφείς διαφοροποιήσεις ανά Περιφέρεια.

Πίνακας 2: Κατανομή Διευθυντών/ντριών Εκπαίδευσης κατά φύλο και ποσοστό

Περιφέρεια	Σύνολο Νομών	Σύνολο & %	Γυναίκες & %	Άνδρες & %
Ανατολικής Μακεδονίας & Θράκης	5	5 (100%)	3/2 (60% / 40%)	2/3 (40% / 60%)
Δυτικής Μακεδονίας	4	4 (100%)	4 (100%)	0 (0%)
Κεντρικής Μακεδονίας	8	8 (100%)	2 (25%)	6 (75%)
Σύνολο	17	17 (100%)	9/8 (53% / 47%)	8/9 (47% / 53%)

Γ. Επίπεδο Σχολικής Μονάδας (Σ.Μ.): Η έμφυλη σύνθεση των Διευθυντών/ντριών Σ.Μ.

1. Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης:

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 3, από τους 14 υποψηφίους, οι άνδρες είναι 5 (35,71%) και οι γυναίκες 9 (64,29%). Η μέση βαθμολογία των ανδρών είναι 36,18 και των γυναικών 34,86, με εύρος 29,21–39,16 μόρια. Στην πρώτη πεντάδα υπερिशύουν οι άνδρες (60%), καταλαμβάνοντας τις θέσεις 1, 3 και 4, ενώ οι γυναίκες βρίσκονται στη 2η και 5η θέση (40%), με μικρές διαφορές στη βαθμολογία (0,39 μόρια μεταξύ πρώτου και πέμπτου).

Πίνακας 3: Κατανομή Διευθυντών/ντριών Σ.Μ κατά φύλο και ποσοστό

A/A	Νομός	Σύνολο (100%)	Γυναίκες (%)	Άνδρες (%)
1	Δράμα	35	12 (34,3%)	23 (65,7%)
2	Έβρος	48	22 (45,8%)	26 (54,2%)
3	Καβάλα	43	13 (30,2%)	30 (69,8%)
4	Ξάνθη	34	16 (47,1%)	18 (52,9%)
5	Ροδόπη	21	12 (57,1%)	9 (42,9%)
	Σύνολο	181	75 (41,4%)	106 (58,6%)

2. Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 4, στους τέσσερις Νομούς της Δυτικής Μακεδονίας καταγράφονται συνολικά 123 άτομα. Στην Κοζάνη, οι γυναίκες αποτελούν το 40,4% και οι άνδρες το 59,6%. Στη Φλώρινα, οι γυναίκες υπερτερούν με 54% έναντι 46% των ανδρών. Στα Γρεβενά, οι γυναίκες είναι 47% και οι άνδρες 53%, ενώ στην Καστοριά οι γυναίκες 44% και οι άνδρες 56%. Συνολικά, οι γυναίκες ανέρχονται στο 45% και οι άνδρες στο 55%.

Πίνακας 4: Κατανομή Διευθυντών/ντριών Σ.Μ κατά φύλο και ποσοστό

A/A	Νομός	Σύνολο (100%)	Γυναίκες (%)	Άνδρες (%)
1	Κοζάνη	57	23 (40,4%)	34 (59,6%)
2	Φλώρινα	26	14 (54%)	12 (46%)
3	Γρεβενά	15	7 (47%)	8 (53%)
4	Καστοριά	25	11 (44%)	14 (56%)
	Σύνολο	123	55 (45%)	68 (55%)

3. Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 5, στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας καταγράφονται συνολικά 555 άτομα. Στην Ανατολική Θεσσαλονίκη, οι γυναίκες υπερτερούν με 57%, ενώ στη Δυτική Θεσσαλονίκη κυριαρχούν οι άνδρες με 59%. Στην Ημαθία, Κιλκίς, Πιερία, Σέρρες και Χαλκιδική οι άνδρες υπερисχύουν (με ποσοστά 55%–68%), ενώ στην Πέλλα οι γυναίκες εμφανίζουν οριακή υπεροχή με 51%. Συνολικά, οι γυναίκες αποτελούν το 44,7% και οι άνδρες το 55,3%.

Πίνακας 5: Κατανομή Διευθυντών/ντριών Σ.Μ κατά φύλο και ποσοστό

Nο	Περιφέρεια	Σύνολο (100%)	Γυναίκες (%)	Άνδρες (%)
1	Ανατολική Θεσσαλονίκη	136 (100%)	77 (57%)	59 (43%)
2	Δυτική Θεσσαλονίκη	152 (100%)	63 (41%)	89 (59%)
3	Ημαθία	45 (100%)	17 (38%)	28 (62%)
4	Κιλκίς	30 (100%)	12 (40%)	18 (60%)
5	Πέλλα	47 (100%)	24 (51%)	23 (49%)
6	Πιερία	40 (100%)	18 (45%)	22 (55%)

N o	Περιφέρεια	Σύνολο (100%)	Γυναίκες (%)	Άνδρες (%)
7	Σέρρες	61 (100%)	23 (38%)	38 (62%)
8	Χαλκιδική	44 (100%)	14 (32%)	30 (68%)
	Σύνολο Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας	555 (100%)	248 (44,7%)	5,3%)

4. Εκκλησιαστικά και Πειραματικά Σχολεία στις 3 περιφέρειες

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 6, στην κατηγορία των Εκκλησιαστικών σχολείων, από τα 7 άτομα, οι γυναίκες είναι 28,6% και οι άνδρες 71,4%. Στα Πειραματικά της Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, συμμετέχουν αποκλειστικά γυναίκες (100%), ενώ στη Δυτική Μακεδονία μόνο άνδρες (100%). Στα Πειραματικά της Κεντρικής Μακεδονίας, οι γυναίκες είναι 44,5% και οι άνδρες 55,5%. Συνολικά στα Πειραματικά σχολεία, οι γυναίκες αποτελούν το 53,8% και οι άνδρες το 46,2%.

Πίνακας 6: Κατανομή Διευθυντών/ντριών Εκκλησιαστικών & Πειραματικών Σ.Μ κατά φύλο και ποσοστό

Κατηγορία	Σύνολο (100%)	Γυναίκες (ποσοστό %)	Άνδρες (ποσοστό %)
Εκκλησιαστικά	7	2 (28,6%)	5 (71,4%)
Πειραματικά Αν. Μακεδονίας & Θράκης	3	3 (100%)	0 (0%)
Πειραματικά Δυτ. Μακεδονίας	1	0 (0%)	1 (100%)
Πειραματικά Κεντρ. Μακεδονίας	9	4 (44,5%)	5 (55,5%)
Σύνολο Πειραματικά	13	7 (53,8%)	6 (46,2%)

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 7, συνολικά, σε 17 Νομούς των Περιφερειών Ανατολικής, Δυτικής και Κεντρικής Μακεδονίας υπηρετούν 859 Διευθυντές/ντριες, εκ των οποίων το 44% είναι γυναίκες και το 56% άνδρες. Στην Ανατολική Μακεδονία και Θράκη οι γυναίκες είναι 41,4%, στη Δυτική Μακεδονία 45% και στην Κεντρική Μακεδονία 44,7%. Στα Πειραματικά σχολεία, οι γυναίκες υπερτερούν με 53,8%. Στο συνολικό σύνολο των 879 Διευθυντών/ντριών, το ποσοστό των γυναικών παραμένει στο 44% και των ανδρών στο 56%.

Πίνακας 7: Συνολική Κατανομή Διευθυντών/ντριών Σ.Μ κατά φύλο και ποσοστό

Περιφέρεια	Σύνολο (100%)	Γυναίκες (ποσοστό %)	Άνδρες (ποσοστό %)
Αν. Μακεδονίας & Θράκη	181	75 (41,4%)	106 (58,6%)
Δυτ. Μακεδονίας	123	55 (45%)	68 (55%)
Κεντρικής Μακεδονίας	555	248 (44,7%)	307 (55,3%)
Σύνολο 17 Νομοί (Όλες οι Περιφέρειες)	859	378 (44%)	481 (56%)
Πειραματικά	13	7 (53,8%)	6 (46,2%)
Τελικό Σύνολο Όλα	879	387 (44%)	492 (56%)

Δ. Συμβουλευτική & Εποπτεία: Η έμφυλη σύνθεση των Συμβούλων & Εποπτών/τριών

1. Σύμβουλοι Εκπαίδευσης

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 8, στις τρεις Περιφέρειες της Μακεδονίας υπηρετούν συνολικά 107 Σύμβουλοι Εκπαίδευσης. Στην Ανατολική Μακεδονία και Θράκη οι γυναίκες αποτελούν το 66,7%, στη Δυτική Μακεδονία το 46,7% και στην Κεντρική Μακεδονία το 60,8%. Συνολικά, οι γυναίκες ανέρχονται στο 59,8% και οι άνδρες στο 40,2%, με τις γυναίκες να υπερисχύουν αριθμητικά στην εκπαιδευτική συμβουλευτική.

Πίνακας 8: Κατανομή Συμβούλων Εκπαίδευσης κατά φύλο και ποσοστό

Περιφέρεια	Σύνολο Νομών	Σύνολο & %	Γυναίκες & %	Άνδρες & %
Ανατολικής Μακεδονίας & Θράκης	5	18 (100%)	12 (66,7%)	6 (33,3%)
Δυτικής Μακεδονίας	4	15 (100%)	7 (46,7%)	8 (53,3%)
Κεντρικής Μακεδονίας	8	74 (100%)	45 (60,8%)	29 (39,2%)
Σύνολο	17	107 (100%)	64 (59,8%)	43 (40,2%)

2. Επόπτες/τριες Εκπαίδευσης

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 9, στις τρεις Περιφέρειες της Μακεδονίας υπηρετούν συνολικά 17 Επόπτες/τριες Εκπαίδευσης. Στην Ανατολική Μακεδονία και Θράκη οι γυναίκες αποτελούν το 80%, στη Δυτική Μακεδονία το 50%, ενώ στην Κεντρική Μακεδονία υπερिशχύουν οι άνδρες με 87,5%. Συνολικά, το ποσοστό των γυναικών ανέρχεται σε 41,2% και των ανδρών σε 58,8%.

Πίνακας 9: Κατανομή Εποπτών/τριών Εκπαίδευσης κατά φύλο και ποσοστό

Περιφέρεια	Σύνολο Νομών	Σύνολο & %	Γυναίκες & %	Άνδρες & %
Ανατολικής Μακεδονίας & Θράκης	5	5 (100%)	4 (80%)	1 (20%)
Δυτικής Μακεδονίας	4	4 (100%)	2 (50%)	2 (50%)
Κεντρικής Μακεδονίας	8	8 (100%)	1 (12,5%)	7 (87,5%)
Σύνολο	17	17 (100%)	7 (41,2%)	10 (58,8%)

Γενική Εικόνα Έμφυλης Εκπροσώπησης σε Θέσεις Ευθύνης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 10, συνολικά, σε 1.033 θέσεις ευθύνης στην εκπαίδευση, οι γυναίκες κατέχουν το 45,4% και οι άνδρες το 54,6%. Στους Περιφερειακούς Διευθυντές Εκπαίδευσης, οι γυναίκες είναι μόλις 15,4%, ενώ στους Διευθυντές Εκπαίδευσης η κατανομή είναι σχεδόν ισόρροπη (γυναίκες 53%, άνδρες 47%). Στη διεύθυνση σχολικών μονάδων, οι γυναίκες αποτελούν το 44% και οι άνδρες το 56%. Στους Επόπτες Ποιότητας Εκπαίδευσης οι γυναίκες είναι 41,2%, ενώ στους Συμβούλους Εκπαίδευσης υπερτερούν με 60%. Συνολικά, παρατηρείται μικρότερη συμμετοχή των γυναικών στις ανώτερες ιεραρχικά θέσεις.

Πίνακας 10: Κατανομή όλων των θέσεων ευθύνης κατά φύλο και ποσοστό

Θέση Ευθύνης	Σύνολο & %	Γυναίκες & %	Άνδρες & %
Περιφερειακοί Διευθυντές Εκπαίδευσης	13 (100%)	2 (15,4%)	11 (84,6%)
Διευθυντές/ντριες Εκπαίδευσης	17 (100%)	9/8 (53% / 47%)	8/9 (47% / 53%)
Διευθυντές/ντριες Σχολικών Μονάδων	879 (100%)	387 (44%)	492 (56%)
Επόπτες/τριες Ποιότητας Εκπαίδευσης	17 (100%)	7 (41,2%)	10 (58,8%)
Σύμβουλοι Εκπαίδευσης	107 (100%)	64 (60%)	43 (40%)

Θέση Ευθύνης	Σύνολο & %	Γυναίκες & %	Άνδρες & %
Σύνολο	1033 (100%)	469/468 (45,4% / 45,3%)	564/565 (54,6% / 54,7%)

Συζήτηση

Η ανάλυση της κατανομής της έμφυλης εκπροσώπησης σε θέσεις ευθύνης στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση καταδεικνύει σημαντικές διαφοροποιήσεις τόσο σε επίπεδο διοικητικής ιεραρχίας όσο και γεωγραφικής κατανομής. Η μελέτη αποκαλύπτει όχι μόνο την ευρύτερη τάση στην αντιπροσώπευση των φύλων, αλλά και τις σημαντικές διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται ανάλογα με την ιεραρχία της θέσης, την περιφέρεια και τον τύπο του εκπαιδευτικού ιδρύματος. Παρά την αυξημένη συμμετοχή των γυναικών σε ορισμένους τομείς, εξακολουθούν να υφίστανται σημαντικές ανισότητες, ιδίως στις υψηλότερες θέσεις ευθύνης.

Περιφερειακό επίπεδο: Παρατηρείται έντονη ανισότητα στη φύλο-αντιπροσώπευση, καθώς μόνο το 15,4% των Περιφερειακών Διευθυντών/ντριών είναι γυναίκες, ενώ οι άντρες κατέχουν το 84,6% των θέσεων. Η περιορισμένη εκπροσώπηση των γυναικών σε καίριες θέσεις, όπως οι Περιφερειακοί Διευθυντές Εκπαίδευσης, αναδεικνύει τις ανισότητες που εξακολουθούν να υπάρχουν στον τομέα της εκπαίδευσης. Η έλλειψη γυναικών σε τέτοιες θέσεις μπορεί να περιορίσει τη διαφορετικότητα των προσεγγίσεων και των πολιτικών που εφαρμόζονται, επηρεάζοντας αρνητικά την εκπαιδευτική διαδικασία και την αναγνώριση των αναγκών όλων των μαθητών.

Αντίθετα, η παρουσία γυναικών σε ηγετικές θέσεις μπορεί να συμβάλλει στη δημιουργία ενός πιο συμπεριληπτικού και ισότιμου εκπαιδευτικού περιβάλλοντος. Είναι σημαντικό να ενθαρρυνθούν περισσότερες γυναίκες να αναλάβουν ηγετικούς ρόλους, καθώς αυτό μπορεί να φέρει αλλαγές στην κουλτούρα της εκπαίδευσης και να ενισχύσει τη συμμετοχή και την υποστήριξη των μαθητών.

Συνολικά, η εκπροσώπηση των δύο φύλων στις θέσεις Περιφερειακών Διευθυντών Εκπαίδευσης υποδεικνύει την ανάγκη για στρατηγικές που θα ενισχύσουν την έμφυλη ισότητα και θα προάγουν τη συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις στον τομέα της εκπαίδευσης. Η βελτίωση της έμφυλης ισότητας μπορεί να έχει θετικές επιπτώσεις στη συνολική ποιότητα της εκπαίδευσης και στην ανάπτυξη ενός πιο ισότιμου και συμπεριληπτικού κοινωνικού πλαισίου.

Νομαρχιακό επίπεδο: Σε επίπεδο Νομαρχιών της Μακεδονίας, οι γυναίκες κατέχουν το 53% των θέσεων Διευθυντών/ντριών, παρουσιάζοντας μια σχετική ισορροπία, με σημαντικές διαφοροποιήσεις ανά Περιφέρεια: στην Ανατολική Μακεδονία & Θράκη οι γυναίκες είναι το 60%, στη Δυτική Μακεδονία φτάνουν το 100%, ενώ στην Κεντρική Μακεδονία οι γυναίκες είναι μόλις το 25%. Αυτή η ετερογένεια υποδηλώνει την επίδραση τοπικών κοινωνικών και διοικητικών παραγόντων στην κατανομή φύλου.

Συνεπώς, ενώ σε επίπεδο συνόλου θα μπορούσε κανείς να μιλήσει για μια μορφή ισότητας φύλων, η επιμέρους ανάλυση αποκαλύπτει την ύπαρξη σημαντικών αποκλίσεων που δεν επιτρέπουν γενικεύσεις.

Η ανάλυση των δεδομένων καταδεικνύει ότι η εκπροσώπηση των φύλων στις θέσεις Διευθυντών/ντριών Εκπαίδευσης στη Μακεδονία δεν παρουσιάζει ενιαία εικόνα, αλλά διαφοροποιείται σημαντικά σε περιφερειακό επίπεδο. Οι παρατηρούμενες αποκλίσεις δεν μπορούν να ερμηνευθούν αποκλειστικά ως συγκυριακά αποτελέσματα, αλλά φαίνεται να αντανακλούν σύνθετους κοινωνικούς, πολιτισμικούς και θεσμικούς παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή και την ανάδειξη των υποψηφίων στα ανώτερα διοικητικά αξιώματα της εκπαίδευσης. Η διαπίστωση αυτή υπογραμμίζει την ανάγκη για περαιτέρω ερευνητική διερεύνηση, με σκοπό να αποσαφηνιστεί κατά πόσο οι διαφορές αυτές αποτελούν έκφραση δομικών ανισοτήτων ή αντίθετα προκύπτουν από ειδικές συνθήκες και ιδιαιτερότητες κάθε τοπικής κοινωνίας. Σε κάθε περίπτωση, η μελέτη της διάστασης του

φύλου στην εκπαιδευτική διοίκηση παραμένει κρίσιμη, τόσο για την κατανόηση των υφιστάμενων τάσεων όσο και για τον σχεδιασμό πολιτικών που θα ενισχύσουν την ισότιμη πρόσβαση και εκπροσώπηση.

Επίπεδο Σχολικών Μονάδων: Η αποτύπωση στο επίπεδο των σχολικών μονάδων δείχνει ότι οι γυναίκες καταλαμβάνουν το 44% των θέσεων Διευθυντών/ντριών στις τρεις Περιφέρειες. Το ποσοστό αυτό, αν και δεν αντανakλά συνθήκες πλήρους ισότητας, είναι σαφώς υψηλότερο σε σχέση με τα αντίστοιχα ποσοστά που καταγράφονται στα ανώτερα ιεραρχικά επίπεδα της εκπαιδευτικής διοίκησης, όπου η ανδρική παρουσία είναι πιο έντονη. Η μικρή διακύμανση μεταξύ Περιφερειών (41,4%–45%) υποδηλώνει ότι η συγκεκριμένη ανισότητα φύλου δεν εξαρτάται τόσο από γεωγραφικές ή τοπικές ιδιαιτερότητες, αλλά αποτελεί μάλλον ένα διαρθρωτικό χαρακτηριστικό του συστήματος.

Η περίπτωση των Πειραματικών Σχολείων είναι ιδιαίτερα αποκαλυπτική: εκεί οι γυναίκες υπερτερούν (53,8%), γεγονός που μπορεί να αποδοθεί στον καινοτόμο και ερευνητικό χαρακτήρα των σχολείων αυτών, αλλά και στο διαφοροποιημένο πλαίσιο επιλογής των στελεχών. Η συγκεκριμένη υπεροχή υποδηλώνει ότι όταν τα κριτήρια επιλογής δίνουν βαρύτητα σε δεξιότητες όπως η παιδαγωγική καινοτομία, η ερευνητική διάθεση και η προσαρμοστικότητα σε νέες συνθήκες, οι γυναίκες φαίνεται να βρίσκουν ευνοϊκότερες συνθήκες συμμετοχής και ανάδειξης. Αυτό δείχνει ότι ο τρόπος με τον οποίο σχεδιάζονται οι διαδικασίες αξιολόγησης μπορεί να επηρεάσει ουσιαστικά την εκπροσώπηση των φύλων.

Σε σύγκριση με τα ανώτερα επίπεδα εκπαιδευτικής διοίκησης, όπου οι άνδρες υπερτερούν σαφώς, το 44% των γυναικών στις σχολικές μονάδες αναδεικνύει μια σταδιακή μείωση της γυναικείας παρουσίας όσο προχωράμε προς τις θέσεις με αυξημένες διοικητικές αρμοδιότητες και πολιτικό βάρος. Το γεγονός αυτό καταδεικνύει ότι, παρά την πρόοδο και τη μερική αποδόμηση των παραδοσιακών έμφυλων στερεοτύπων, εξακολουθούν να υφίστανται «αόρατα εμπόδια» (glass ceiling) που περιορίζουν την πρόσβαση των γυναικών στις κορυφαίες θέσεις της εκπαιδευτικής ιεραρχίας. Οι άνδρες παραμένουν πλειοψηφία, στοιχείο που εγείρει ερωτήματα σχετικά με τη λειτουργία των διαδικασιών επιλογής, την ύπαρξη έμφυλων προκαταλήψεων, αλλά και τη συμβατότητα των απαιτήσεων αυτών των θέσεων με τις πολλαπλές κοινωνικές και οικογενειακές ευθύνες που συχνά επωμίζονται οι γυναίκες.

Συνολικά, η εικόνα που αναδύεται είναι αντιφατική: από τη μια, στα σχολεία παρατηρείται μεγαλύτερη ισορροπία φύλων, ιδιαίτερα σε καινοτόμα πλαίσια όπως τα Πειραματικά Σχολεία· από την άλλη, στα ανώτερα επίπεδα διοίκησης, η ανισότητα παραμένει εμφανής. Η αντίφαση αυτή αποδεικνύει ότι η ισότητα φύλων στην εκπαιδευτική ηγεσία δεν είναι ούτε αυτονόητη ούτε ομοιόμορφη, αλλά μια δυναμική διαδικασία που επηρεάζεται από θεσμικούς, κοινωνικούς και πολιτισμικούς παράγοντες. Συνεπώς, η διερεύνηση των αιτιών αυτών των διαφοροποιήσεων είναι κρίσιμη, τόσο για την κατανόηση των υφιστάμενων ανισοτήτων όσο και για τον σχεδιασμό πολιτικών που θα ενισχύσουν ουσιαστικά την ισότιμη πρόσβαση γυναικών και ανδρών σε όλες τις βαθμίδες της εκπαιδευτικής διοίκησης.

Επίπεδο Συμβούλων και Εποπτών: Η ανάλυση της έμφυλης κατανομής στις θέσεις Συμβούλων και Εποπτών Εκπαίδευσης αποκαλύπτει δύο διαφορετικές πραγματικότητες. Από τη μία πλευρά, οι Σύμβουλοι Εκπαίδευσης παρουσιάζουν μια ισχυρή γυναικεία παρουσία, με τις γυναίκες να καταλαμβάνουν το 59,8% των θέσεων συνολικά στις 17 Νομαρχίες της Μακεδονίας. Η υπεροχή αυτή είναι πιο έντονη στην Ανατολική Μακεδονία & Θράκη (66,7%) και στην Κεντρική Μακεδονία (60,8%), ενώ στη Δυτική Μακεδονία η εικόνα είναι σχεδόν ισορροπη (46,7%). Το εύρημα αυτό δείχνει ότι, σε θέσεις που σχετίζονται περισσότερο με την επιστημονική καθοδήγηση, την παιδαγωγική υποστήριξη και τη συμβουλευτική λειτουργία, οι γυναίκες φαίνεται να βρίσκουν πρόσφορο έδαφος να αναδειχθούν. Ενδεχομένως η φύση του ρόλου –που απαιτεί επικοινωνιακές δεξιότητες, ενσυναίσθηση, οργανωτική ικανότητα και έμφαση στη συνεργασία– να ευνοεί την αυξημένη συμμετοχή τους.

Αντίθετα, στις θέσεις των Εποπτών, η εικόνα διαφοροποιείται έντονα: οι άνδρες υπερέχουν (58,8%) και μάλιστα στην Κεντρική Μακεδονία η κυριαρχία τους είναι σχεδόν απόλυτη (87,5%). Η μόνη ουσιαστική διαφοροποίηση παρατηρείται στην Ανατολική Μακεδονία & Θράκη, όπου οι γυναίκες φτάνουν το 80%, στοιχείο που μάλλον συνδέεται με τοπικές ιδιαιτερότητες, τη διαθεσιμότητα υποψηφίων ή και συγκυριακούς παράγοντες. Το γεγονός ότι οι θέσεις Εποπτών συγκεντρώνουν υψηλότερα ποσοστά ανδρικής παρουσίας σε σύγκριση με τις θέσεις Συμβούλων μπορεί να ερμηνευθεί μέσα από το πρίσμα της διαφοροποίησης των ρόλων: οι Επόπτες ασκούν πιο έντονο διοικητικό και ελεγκτικό έργο, το οποίο φαίνεται να εξακολουθεί να συνδέεται με παραδοσιακές αντιλήψεις για την «καταλληλότητα» των ανδρών σε θέσεις εξουσίας και αυξημένης ιεραρχικής ευθύνης.

Η διάκριση αυτή μεταξύ Συμβούλων και Εποπτών καταδεικνύει με σαφήνεια ότι η έμφυλη ανισότητα δεν εκδηλώνεται με τον ίδιο τρόπο σε όλες τις μορφές διοικητικών θέσεων, αλλά διαφοροποιείται ανάλογα με το θεσμικό πλαίσιο, τη φύση των καθηκόντων και το συμβολικό κύρος που φέρει η κάθε θέση. Επομένως, δεν μπορούμε να μιλάμε για μια ομοιογενή πραγματικότητα, αλλά για ένα πολύπλοκο μωσαϊκό, στο οποίο η υπεροχή των γυναικών σε ορισμένους τομείς δεν αναιρεί την κυριαρχία των ανδρών σε άλλους. Το γεγονός αυτό υπογραμμίζει ότι η ισότητα φύλων στο χώρο της εκπαιδευτικής διοίκησης δεν είναι μόνο ζήτημα αριθμητικής κατανομής, αλλά κυρίως ζήτημα πρόσβασης σε θέσεις με διαφορετικό βαθμό κύρους και εξουσίας.

Συνεπώς, ενώ η υψηλή συμμετοχή των γυναικών στους Συμβούλους Εκπαίδευσης μπορεί να θεωρηθεί θετικό βήμα προς την κατεύθυνση της ισότητας, η κυριαρχία των ανδρών στις θέσεις Εποπτών αποκαλύπτει ότι οι παραδοσιακές ιεραρχικές δομές εξακολουθούν να αναπαράγουν έμφυλες διαφορές. Η αντίφαση αυτή καθιστά αναγκαία την περαιτέρω διερεύνηση των παραγόντων που διαμορφώνουν την πρόσβαση στα διαφορετικά επίπεδα ηγεσίας, καθώς και την υιοθέτηση πολιτικών που θα διασφαλίσουν όχι μόνο την ισότιμη παρουσία, αλλά και την ισότιμη πρόσβαση ανδρών και γυναικών σε θέσεις υψηλής ευθύνης και κύρους.

Συμπεράσματα

Η συνολική εικόνα που προκύπτει από την ανάλυση της κατανομής φύλων στις θέσεις ευθύνης της εκπαίδευσης στις τρεις Περιφέρειες της Μακεδονίας είναι πολυεπίπεδη και αντιφατική. Στο επίπεδο των σχολικών μονάδων, οι γυναίκες εμφανίζουν μια σχετικά ισχυρή παρουσία (44%), η οποία ενισχύεται ακόμη περισσότερο στα Πειραματικά Σχολεία (53,8%), όπου το διαφορετικό πλαίσιο επιλογής φαίνεται να λειτουργεί ευνοϊκά για τη συμμετοχή τους. Ωστόσο, όσο ανεβαίνουμε ιεραρχικά, η ισότητα αυτή περιορίζεται: στις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης παρατηρούνται έντονες γεωγραφικές διαφοροποιήσεις, με περιφέρειες όπου κυριαρχούν οι γυναίκες και άλλες όπου κυριαρχούν οι άνδρες, ενώ συνολικά διατηρείται μια εύθραυστη ισορροπία. Ακόμη πιο έντονες είναι οι διαφοροποιήσεις στο επίπεδο των Συμβούλων και των Εποπτών: οι γυναίκες υπερτερούν σαφώς στους Συμβούλους, ενώ στους Επόπτες οι άνδρες καταλαμβάνουν την πλειοψηφία, ειδικά σε περιοχές όπου οι θέσεις αυτές συνδέονται με αυξημένο κύρος και εξουσία.

Το έμφυλο τοπίο της εκπαιδευτικής διοίκησης στη Μακεδονία, λοιπόν, δεν παρουσιάζει μια ενιαία τάση. Αντίθετα, χαρακτηρίζεται από «νησίδες» γυναικείας υπεροχής (όπως στους Συμβούλους και τα Πειραματικά Σχολεία) αλλά και από «προπύργια» ανδρικής κυριαρχίας (όπως στους Επόπτες και σε ορισμένες Διευθύνσεις). Το φαινόμενο αυτό δεν μπορεί να θεωρηθεί τυχαίο, αλλά φαίνεται να συνδέεται με τον τρόπο που ορίζονται οι ρόλοι, τη φύση των καθηκόντων, τα κριτήρια επιλογής και το συμβολικό κύρος κάθε θέσης. Όπου η έμφαση δίνεται σε καινοτομία, παιδαγωγική προσέγγιση και συνεργασία, οι γυναίκες εμφανίζουν ισχυρότερη παρουσία· αντίθετα, όπου κυριαρχούν οι διαστάσεις του ελέγχου, της ιεραρχικής εξουσίας και της διοικητικής ισχύος, οι άνδρες παραμένουν πλειοψηφία.

Η αντίφαση αυτή αναδεικνύει ότι η ισότητα φύλων στην εκπαιδευτική ηγεσία δεν είναι μια δεδομένη πραγματικότητα, αλλά μια δυναμική διαδικασία που εξακολουθεί να

επηρεάζεται από στερεότυπα, θεσμικές πρακτικές και κοινωνικές προσδοκίες. Επομένως, απαιτείται περαιτέρω ερευνητική διερεύνηση αλλά και στοχευμένες πολιτικές, ώστε να διασφαλιστεί όχι μόνο η αριθμητική ισότητα, αλλά και η ουσιαστική ισοτιμία στην πρόσβαση και την ανάδειξη ανδρών και γυναικών σε όλα τα επίπεδα της εκπαιδευτικής διοίκησης.

Εν κατακλείδι, αυτά τα αποτελέσματα αποτελούν τη βάση για την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τις έμφυλες ανισότητες, την κατανομή των ρόλων και τους παράγοντες που επηρεάζουν την πρόσβαση σε ηγετικές θέσεις στον χώρο της εκπαίδευσης.

Η μελέτη της έμφυλης κατανομής σε θέσεις ευθύνης στον χώρο της εκπαίδευσης στη Μακεδονία αναδεικνύει μια πολύπλοκη πραγματικότητα, όπου οι ανισότητες διαφοροποιούνται ανάλογα με το επίπεδο και τη φύση της θέσης. Οι γυναίκες εμφανίζουν ισχυρή παρουσία σε σχολικές μονάδες, στα Πειραματικά Σχολεία και στις θέσεις Συμβούλων, όμως η εκπροσώπησή τους μειώνεται αισθητά όσο προχωράμε προς ανώτερες ιεραρχικές βαθμίδες, με χαρακτηριστική την κυριαρχία των ανδρών στους Επόπτες και σε αρκετές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματα καταδεικνύουν ότι, παρά τη γενικότερη πρόοδο στην ισότιμη συμμετοχή, η «γυάλινη οροφή» εξακολουθεί να αποτελεί εμπόδιο για την ανάδειξη των γυναικών στις κορυφαίες θέσεις ηγεσίας. Η εξάλειψη αυτής της ανισότητας απαιτεί στοχευμένες θεσμικές παρεμβάσεις και συστηματικές προσπάθειες για την ενίσχυση της ισότητας των ευκαιριών και την άρση των διαρθρωτικών εμποδίων που περιορίζουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών.

Περιορισμοί της έρευνας

Η παρούσα έρευνα παρουσιάζει ορισμένους περιορισμούς που αξίζει να επισημανθούν για την ερμηνεία των αποτελεσμάτων. Κατ'αρχάς, η ανάλυση βασίστηκε αποκλειστικά σε ποσοτικά δεδομένα σχετικά με την κατανομή φύλου σε διάφορα διοικητικά επίπεδα, γεγονός που περιορίζει την ικανότητα κατανόησης των βαθύτερων μηχανισμών και δυναμικών που επηρεάζουν την εκπροσώπηση των γυναικών. Η έρευνα δεν διερεύνησε ποιοτικά στοιχεία, όπως οι προσωπικές εμπειρίες των ίδιων των στελεχών, οι αντιλήψεις τους για τα εμπόδια και τις ευκαιρίες, οι στρατηγικές που ακολουθούν για επαγγελματική ανέλιξη ή οι οργανωτικές κουλτούρες που μπορεί να ενισχύουν ή να περιορίζουν την ισότητα.

Επιπλέον, η μελέτη εστίασε σε συγκεκριμένες γεωγραφικές περιοχές της Μακεδονίας, γεγονός που περιορίζει τη δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων σε ευρύτερο εθνικό επίπεδο ή σε διεθνές πλαίσιο. Οι ιδιαιτερότητες των τοπικών εκπαιδευτικών συστημάτων, οι διοικητικές πρακτικές και οι κοινωνικο-πολιτισμικοί παράγοντες μπορεί να διαφέρουν σημαντικά σε άλλες περιοχές, με συνέπεια τα αποτελέσματα να αντανακλούν κυρίως το συγκεκριμένο πλαίσιο μελέτης.

Τέλος, η ανάλυση δεν έλαβε υπόψη επιμέρους παράγοντες που θα μπορούσαν να επηρεάσουν την πρόσβαση και την προώθηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, όπως η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, η προϋπηρεσία, η ειδικότητα ή η συμμετοχή σε επαγγελματικά δίκτυα και προγράμματα ανάπτυξης ηγετικών δεξιοτήτων. Η απουσία αυτών των στοιχείων περιορίζει την κατανόηση των σύνθετων παραγόντων που διαμορφώνουν τις έμφυλες ανισότητες, ενώ παράλληλα υπογραμμίζει την ανάγκη για συμπληρωματικές ποιοτικές ή μικτές μεθοδολογίες σε μελλοντικές έρευνες.

Συνολικά, οι περιορισμοί αυτοί δεν μειώνουν την αξία των ποσοτικών ευρημάτων, αλλά υποδεικνύουν ότι η πλήρης εικόνα της εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις ηγεσίας απαιτεί μια πολυδιάστατη προσέγγιση που συνδυάζει ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα, λαμβάνοντας υπόψη τον ευρύτερο κοινωνικό, οργανωτικό και προσωπικό πλαίσιο.

Προτάσεις

Τα αποτελέσματα της έρευνας υπογραμμίζουν την επιτακτική ανάγκη για τη διαμόρφωση και εφαρμογή διαφανών, αντικειμενικών και αξιοκρατικών διαδικασιών επιλογής στελεχών στην εκπαίδευση, οι οποίες θα εξασφαλίζουν ισότιμη πρόσβαση σε ηγετικές θέσεις ανεξαρτήτως φύλου. Τέτοιες διαδικασίες θα πρέπει να συνοδεύονται από συστηματική

αξιολόγηση και συνεχή ανατροφοδότηση, ώστε να εντοπίζονται έγκαιρα πιθανές ανισότητες ή αποκλίσεις και να προτείνονται διορθωτικά μέτρα.

Παράλληλα, κρίνεται κρίσιμη η ανάπτυξη ολοκληρωμένων προγραμμάτων επαγγελματικής ενδυνάμωσης και καθοδήγησης (mentoring) για γυναίκες στελέχη, τα οποία θα ενισχύουν τις ηγετικές τους δεξιότητες, θα προάγουν την αυτοπεποίθηση και την ικανότητά τους να χειρίζονται τις προκλήσεις της εκπαιδευτικής διοίκησης. Η στοχευμένη επιμόρφωση σε θέματα στρατηγικής διοίκησης, διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και καινοτομίας μπορεί να λειτουργήσει ως πολλαπλασιαστής ευκαιριών για τις γυναίκες, ενισχύοντας την προοπτική ανέλιξής τους σε ανώτατα διοικητικά επίπεδα.

Η εφαρμογή πολιτικών ισότητας και ευαισθητοποίησης σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο πρέπει να ενταχθεί σε μια συνολική στρατηγική προώθησης της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση, που θα περιλαμβάνει μέτρα όπως η παρακολούθηση της κατανομής θέσεων, η θέσπιση στόχων ισότιμης εκπροσώπησης, η ενίσχυση της λογοδοσίας και η δημιουργία δικτύων συνεργασίας για την υποστήριξη των γυναικών. Με αυτόν τον τρόπο, η ισότητα γίνεται μέρος της οργανωτικής κουλτούρας και της στρατηγικής διοίκησης, αντί να περιορίζεται σε επιμέρους πρωτοβουλίες ή τυπικές διαδικασίες συμμόρφωσης.

Μια μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να επικεντρωθεί στην εις βάθος ανάλυση των κοινωνικών, πολιτισμικών, θεσμικών και οργανωτικών παραμέτρων που επηρεάζουν την έμφυλη κατανομή σε θέσεις διοίκησης, αξιολογώντας παράλληλα την αποτελεσματικότητα των υφιστάμενων πολιτικών ισότητας. Η διερεύνηση νέων προσεγγίσεων, όπως προγράμματα στρατηγικής ηγεσίας, δικτύωσης και καινοτομίας για γυναίκες στελέχη, μπορεί να αναδείξει πρακτικές που προάγουν την ισότητα σε όλα τα επίπεδα της εκπαιδευτικής ιεραρχίας, ενισχύοντας ταυτόχρονα τη διοικητική ποιότητα και την κοινωνική συνοχή του εκπαιδευτικού συστήματος.

Αναφορές

Adesemowo, M. M., & Olayinka, E. B. (2024). Interrogating Gendered Stereotypes and Job Satisfaction in the Professional Arena. *IFE Psychologia: An International Journal*, 32(1), 96-110.

Alan, Ş., Çörekçioğlu, G., Kaba, M., & Sutter, M. (2025). Female leadership and workplace climate. *Management Science*.

Allen, T. D., French, K. A., & Poteet, M. L. (2016). Women and career advancement: Issues and opportunities. *Organizational Dynamics*, 45(3), 206-216.

Awain, A. M. B., Jaboob, A. S., Alsheyadi, A., & Ali, K. A. M. (2024). Empowering Women Worldwide: Education, Mentorship, and Skill-Building for Women's Leadership. In *Empowering and Advancing Women Leaders and Entrepreneurs* (pp. 17-36). IGI Global Scientific Publishing.

Blau, F. D. (2025). Gender Inequality in the Labor Market: Continuing Progress?. *ILR Review*, 78(2), 275-303.

Hakim, C. (1982). *Secondary Analysis in Social Research: A Guide to Data Sources and Methods with Examples*. London: Allen & Unwin

Hyman, H. (1972). *Secondary Analysis of Sample Surveys: Principles, Procedures and Potentialities*. London: John Wiley & Sons.

Russell, L. (2025). Balancing the load: Gendered family roles and women's pathways to secondary school leadership. *International Journal of Educational Research*, 134, 102809.

Thelma, C. C., & Ngulube, L. (2024). Women in leadership: Examining barriers to women's advancement in leadership positions. *Asian Journal of Advanced Research and Reports*, 18(6), 273-290.

Thompson, P., & Stokes, H. (2024). Experiences of women in middle leadership—barriers and enablers. *School Leadership & Management*, 44(2), 180-199.

Γάλλος, Ν. (2025). Δικαιώματα και πολιτικές ισότητας: Η πορεία προς την αποδοχή των έμφυλων δικαιωμάτων στη δημόσια διοίκηση και την εκπαίδευση. *Εκπαιδευτικές Διαδρομές*, 1(2).

Γκερμότση, Β., Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2016). Έκθεση ευρημάτων έρευνας πεδίου «Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες». Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Δαράκη, Ε. (2007). Εκπαιδευτική ηγεσία και φύλο. Αθήνα: Επίκεντρο.

Δημαράς, Δ. (2013). *Ιστορία της νεοελληνικής εκπαίδευσης. «Το ανακοπτόμενο άλμα». Τάσεις και αντιστάσεις στην ελληνική εκπαίδευση 1833-2000*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Καλογεράκη, Σ. (2011). Δευτερογενής ανάλυση ποσοτικών δεδομένων: μια μεθοδολογική επιλογή με πολλαπλά οφέλη και περιορισμούς. Στο Τσιώλης, Γ., Σερντεδάκης, Ν., & Κάλλας, Γ. (Επιμ.). *Ερευνητικές υποδομές και δεδομένα στην εμπειρική κοινωνική έρευνα. Ζητήματα καταγραφής, τεκμηρίωσης και ανάλυσης κοινωνικών δεδομένων* (σσ. 161-188). Αθήνα: Νήσος.

Καραφύλλης, Α. (2013). *Νεοελληνική Εκπαίδευση. Δύο αιώνες μεταρρυθμιστικών προσπαθειών*. Αθήνα: Κριτική.

Λαζάρου, Μ., Παπαγεωργάκης, Π. & Φούζας, Γ. (2016). *Η εισαγωγή και εφαρμογή τεχνολογικών καινοτομιών ως παράγοντας διοικητικής αποτελεσματικότητας στην εκπαίδευση*. Πρακτικά 1ου Πανελλήνιου Συνεδρίου με Διεθνή Συμμετοχή: «Ελλάδα – Ευρώπη 2020: Εκπαίδευση, Διά Βίου Μάθηση, Έρευνα, Καινοτομία και Οικονομία». Αθήνα, 1 – 3 Ιουλίου 2016, Ελληνικό Ινστιτούτο Οικονομικών της Εκπαίδευσης & Διά Βίου Μάθησης της Έρευνας και της Καινοτομίας.

Μαράκη, Ε. (2010). Η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Τα αίτια για την υποαντιπροσώπευσή της στα ανώτερα επίπεδα της ιεραρχίας. *Επιθεώρηση Εργασιακών σχέσεων*, 57.

Ματσακίδου, Ε. (2019). *Γυναίκες και διοίκηση της εκπαίδευσης*. Διπλωματική εργασία. Θεσσαλονίκη: Αλεξάνδρειο Τεχνολογικό Ίδρυμα Θεσσαλονίκης.

Μοσχοβάκου, Ν. & Χατζηαντωνίου, Λ. (2018). *Οδηγός προς τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας για την εξάλειψη του σεξισμού και των έμφυλων διακρίσεων, στο πλαίσιο υλοποίησης της Πράξης «Πρόληψη και Καταπολέμηση του σεξισμού και των διακρίσεων σε θέματα ταυτότητας φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού»*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Ν. 4604/2019. Τεύχος Α' 50/26.03.2019. Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση Λοιπές διατάξεις. (Διαθέσιμο: <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/506446/nomos-4604-2019>. προσπελάστηκε στις 6/8/2025).

Σαϊτίης, Χ. (2002). *Οργάνωση & Διοίκηση της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Ατραπός.

Σειτανίδου, Η. (2023). *Η γυναίκα σε ηγετικές θέσεις στην εκπαίδευση – Έρευνα*. Μεταπτυχιακή εργασία ειδίκευσης. Αλεξανδρούπολη: Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης.

Σίντου, Μ. (2022). *Το γυναικείο φύλο στη διοίκηση σχολικών μονάδων*. [Διπλωματική Εργασία]. Πειραιάς: Πανεπιστήμιο Πειραιώς.

Σκουρτοπούλου, Α. (2020). *Σεξιστική κουλτούρα, έμφυλη ανισότητα και γυναικεία υποεκπροσώπηση στην εκπαιδευτική διοίκηση*. Διπλωματική εργασία. Βόλος: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Τσούλη, Ο. (2021). *Γυναικείο Φύλο και διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση. Απόψεις εκπαιδευτικών για την αποτελεσματικότητα των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στην Α' Βάθμια Εκπαίδευση*. Διπλωματική εργασία. Φλώρινα: Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας.