

**Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ
ΕΞΑΤΟΜΙΚΕΥΜΕΝΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ
ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ**

ΔΡΑΣΗ 3

Μελέτη

ΚΕΝΤΡΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΩΝ

Μαρία Καντούρου

Μαρία Λιάπη

ΑΘΗΝΑ 2007

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος.....	σελ.4
---------------	-------

ΜΕΡΟΣ Α: ΤΟ ΦΥΛΟ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ-ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

A. I. ΣΥΝΤΟΜΗ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Το φύλο στις κοινωνικές επιστήμες.....	σελ.6
Η φεμινιστική προσέγγιση στην επιστήμη της ψυχολογίας.....	σελ.7
Η Συμβουλευτική σταδιοδρομίας (επαγγελματική συμβουλευτική).....	σελ.10
Πορείες Γυναικών-Επαγγελματικές επιλογές-ανάγκες.....	σελ.12

A. II. Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΩΣ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΑΣΚΗΣΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....

.....	σελ.16
Η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας.....	σελ.17
Αμοιβές ανδρών και γυναικών – το μισθολογικό χάσμα.....	σελ.18

ΜΕΡΟΣ Β: Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

B. I. Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ.....

B. II. Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΜΕ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ

.....	σελ.23
Ο ρόλος και τα όρια της επαγγελματικής συμβουλευτικής.....	σελ.23
Η διαδικασία και τα στάδια της επαγγελματικής συμβουλευτικής.....	σελ.25
Βασικές Επισημάνσεις.....	σελ.26
Σχόλια.....	σελ.28

B. III. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ &

ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ.....

.....	σελ.30
Σχετικά με την καταγραφή του επαγγελματικού προφίλ: η σημασία ανάδειξης των άτυπων δεξιοτήτων για τις γυναίκες συμβουλευόμενες.....	σελ.31
Ατομικό Σχέδιο Δράσης.....	σελ.33
Εντοπισμός πιθανών θέσεων εργασίας.....	σελ.34
Τεχνικές αναζήτησης - εξεύρεσης εργασίας.....	σελ.34

B. IV. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ/ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ.....

.....	σελ.36
Επίλογος.....	σελ.40

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	σελ.42
-------------------	--------

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1. ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΚΑΙ ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΤΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ -FOCUS GROUP.....σελ.45
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΟΥ ΣΥΜΠΛΗΡΩΘΗΚΕ ΑΠΟ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ - FOCUS GROUP.....σελ.49

Η ταυτότητα της Μελέτης

Η παρούσα Μελέτη, εκπονήθηκε από το Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών στο πλαίσιο του Έργου «ΣΥΝΠΡΑΞΙΣ – Συνεργασία για την Απασχόληση», Κ. Π. EQUAL – Δράση 3 «Η διάσταση του φύλου στην εξατομικευμένη συμβουλευτική υποστήριξη και σχεδιασμός μεθόδων βελτίωσης και ανάδειξης κρυμμένων ταλέντων» με Συντονιστή εταίρο την Εταιρεία Κοινωνικής και Πολιτιστικής Στήριξης Παλιννοστούντων Ομογενών «ΝΟΣΤΟΣ».

Το Έργο εντάσσεται στο Υποπρόγραμμα 1 «Απασχολησιμότητα», Μέτρο 1.1 της Κοινωνικής Πρωτοβουλίας EQUAL και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Πρόλογος

Η παρούσα Μελέτη δεν αποσκοπεί στο να εξαντλήσει θεωρητικά το θέμα της Συμβουλευτικής αλλά να αναδείξει τον έμφυλο διαχωρισμό της κοινωνίας στον ιδιωτικό και δημόσιο χώρο και να παρέχει βασικές γνώσεις και μεθόδους, τεχνικές και εργαλεία σχετικά με την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στη συμβουλευτική. Επιδιώκει ειδικότερα, να υποστηρίξει το έργο των συμβούλων που εργάζονται στις Δομές Συμβουλευτικής Υποστήριξης στις οποίες απευθύνονται άνεργοι/ες με βασικό αίτημα την εύρεση εργασίας.

Τα ζητήματα τίθενται ακροθιγώς σε θεωρητικό επίπεδο αλλά εξαντλούνται, κατά τη γνώμη μας, σε πρακτικές που μπορεί να εφαρμόσουν οι σύμβουλοι στον Οδηγό που ακολουθεί (Μέρος Γ).

Δίνεται το πλαίσιο μέσα στο οποίο εννοιολογείται μια ευαισθητοποιημένη σε θέματα φύλου (gender sensitive) συμβουλευτική διαδικασία.

Τα πεδία που μπορεί να υποστηριχθεί η οπτική του φύλου, στην πράξη, είναι

- ✓ η συνειδητοποίηση των προβλημάτων ή δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι, ως φορείς του φύλου τους, άνδρες – γυναίκες και
- ✓ η αλλαγή της ματιάς που «βλέπουν» το πρόβλημα και συνεπώς και τις ενδεχόμενες λύσεις του.

Αυτό αναφέρεται γιατί στην πράξη η αδυναμία πολλών γυναικών να κάνουν ορατό για τον εαυτό τους έναν άλλο τρόπο ζωής, ή ένα σενάριο ζωής με διαφορετικούς ρόλους για τον εαυτό τους, τις εγκλωβίζει σε παραδοσιακούς ρόλους, σε μια εποχή που το προφίλ του σύγχρονου εργαζόμενου ή της σύγχρονης εργαζόμενης απαιτεί μεγάλη ευελιξία και προσαρμοστικότητα στην αγορά εργασίας.

ΜΕΡΟΣ Α
ΤΟ ΦΥΛΟ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ-ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ
ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

A.I. ΣΥΝΤΟΜΗ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Το φύλο στις κοινωνικές επιστήμες

Ήδη από τη δεκαετία του '70 στις δυτικές κοινωνίες, Ευρώπη και ΗΠΑ, παρατηρείται μια στροφή της θεωρητικής και δημόσιας συζήτησης αναφορικά με το ρόλο του φύλου στην κατανόηση των κοινωνικών σχέσεων και δομών. Ως αποτέλεσμα των ιδεών του φεμινιστικού κινήματος, ο ακαδημαϊκός φεμινισμός εισάγει την έννοια του κοινωνικού φύλου – gender – πλάι σε αυτήν της κοινωνικής τάξης και της φυλής στις θεωρήσεις και αναλύσεις των κοινωνικών και ανθρωπιστικών επιστημών. Η αξία της ισότητας των φύλων και η ιδέα ότι οι γυναίκες θα πρέπει να αποτελούν τόσο υποκείμενα όσο και αντικείμενα στις κοινωνικές επιστήμες, ακριβώς όπως και οι άνδρες, κερδίζει συνεχώς έδαφος και έχει σαν αποτέλεσμα να είναι αδύνατον πλέον να διδάσκει κανείς κοινωνιολογία χωρίς να αναφέρεται στο φύλο.

Οι σύγχρονες ιδεολογικές αναλύσεις για τον κοινωνικό κόσμο τονίζουν την κεντρική θέση της «πολιτικής της ταυτότητας», εξέλιξη η οποία επιτρέπει την εισαγωγή της έμφυλης ταυτότητας στις σχετικές θεωρητικές αναζητήσεις. Η υποκειμενικότητα και η ταυτότητα αποτελούν σημαντικές συνιστώσες της κοινωνικής πραγματικότητας και της κοινωνικής μας εμπειρίας¹.

Παράλληλα η θεωρητική παράδοση του Foucault και άλλων, διαδραμάτισε ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στην ανάδειξη της έννοιας της «στέρησης δύναμης και εξουσίας» γεγονός που επέτρεψε στη φεμινιστική θεωρία την ακόμη μεγαλύτερη κατανόηση και αναγνώριση των γυναικών και των ενδιαφερόντων τους στο πλαίσιο του κοινωνικού κόσμου. Οι Laclau και Mouffe, μεταξύ άλλων, έχουν τονίσει ότι δεν πρέπει να κατανοούμε την πολιτική αποκλειστικά με θεσμικούς όρους αλλά ότι πρέπει να την θεωρούμε ταυτόσημη με την ίδια την εμπειρία των κοινωνικών ομάδων.

Αντλώντας από τις ιδέες του Marx, ο ακαδημαϊκός φεμινισμός στα πρώτα του βήματα ανέπτυξε το επιχείρημα ότι οι γυναίκες και η μη αμειβόμενη εργασία τους – η οικιακή εργασία και η μέριμνα για τους άλλους είναι παντού και σχεδόν αποκλειστικά καθήκον των γυναικών - διασφαλίζει τη διατήρηση των δομών, και είναι η κινητήριος δύναμη των πάντων. Ο τρόπος οργάνωσης του κοινωνικού φύλου – η κοινωνική δηλαδή διαμόρφωση των χαρακτηριστικών τρόπων της θηλυκότητας και της αρρενωπότητας, έχει πρωταρχική σημασία για τη συντήρηση της οικονομικής και κοινωνικής τάξης του ύστερου καπιταλισμού.²

¹ Mary Evans «φύλο και κοινωνική θεωρία» εκδόσεις Μεταίχμιο, Αθήνα 2004

² Οπ.πρ. σελ 165

Η σχέση ανάμεσα στον πολιτισμό, την κοινωνία και την οικονομία κάθε άλλο παρά καινούργιο θέμα είναι στην κοινωνιολογία, εκείνο όμως που είναι νέα εξέλιξη είναι η συμπερίληψη του φύλου ως παράγοντα στην εξίσωση. Στα τέλη του 20^{ου} αιώνα το αίτημα για ισότητα συνιστά ένα πολιτικό κίνημα ένταξης και ενσωμάτωσης των γυναικών επί ίσοις όροις στην πολιτική σφαίρα, την κοινωνική ζωή, τη σεξουαλική ηθική και την οικονομία (επαγγελματική αποκατάσταση και αγορά εργασίας). Φυσικά η λογική εκείνη που προκρίνει «τη δύναμη του πλήθους» και τις αντίστοιχες «αλλαγές της ατζέντας», την άποψη δηλαδή ότι η παρουσία μεγάλου αριθμού ατόμων μέσα στους θεσμούς θα επιφέρει αλλαγές, είναι σχετική. Σχετική, στο βαθμό που, τα στοιχεία μέχρι τώρα δείχνουν ότι όταν οι γυναίκες γίνονται πλειοψηφία σε ένα επάγγελμα ή θεσμό, τότε αυτός χάνει το κύρος και την αίγλη του ή και υποβαθμίζεται.

Από την άλλη μεριά οι αλλαγές στις σχέσεις των δύο φύλων ή στις κοινωνικές αντιλήψεις δεν είναι βέβαιο ότι θα επιφέρουν αλλαγές στην οργάνωση της κοινωνικής δομής πέρα από τις αλλαγές που συνεπάγονται για την υποκειμενική εμπειρία. Με το σκεπτικό αυτό η υιοθέτηση μιας διττής στρατηγικής μοιάζει να είναι περισσότερο αποτελεσματική: οι θεσμικές και δομικές αλλαγές παράλληλα – και σε άμεση συνάρθρωση - με τις αλλαγές σε επίπεδο υποκειμένων μπορούν να επιφέρουν σημαντικές αλλαγές στην κοινωνία.

Η φεμινιστική προσέγγιση στην επιστήμη της ψυχολογίας

Η φεμινιστική κριτική δεν άφησε ανεπηρέαστη ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του '60 την επιστήμη της ψυχολογίας και τις διάφορες εφαρμογές της κυρίως την ψυχοθεραπεία και τη συμβουλευτική ψυχολογία. Οι παραδοσιακές ψυχολογικές και αναπτυξιακές θεωρίες βασίζονταν περισσότερο στους άνδρες ως υπόδειγμα και λιγότερο στις γυναίκες, με αποτέλεσμα η γυναικεία προσωπικότητα και συμπεριφορά να θεωρείται ως «διαφορετική» ως προς την αντίστοιχη «κύρια» ανδρική.

Στη βάση της παραδοχής ότι το φύλο αποτελεί ένα βασικό στοιχείο στη διαμόρφωση της ταυτότητας των γυναικών, η γυναικεία ψυχολογία μπορεί να κατανοηθεί μέσα στην ιστορικότητά της, με τη μελέτη της επιρροής των κοινωνικών προσδοκιών στον ψυχισμό των γυναικών, και μέσω της συνειδητοποίησης της καταπίεσής τους.

Ο αυτόνομος εαυτός, ο οποίος υπάρχει ανεξάρτητα από την ιστορία, τον πολιτισμό και τις κοινωνικές σχέσεις και στον οποίο επικεντρώνονταν παραδοσιακά η ψυχολογία και οι εφαρμογές της (ψυχοθεραπεία και συμβουλευτική ψυχολογία)

δέχτηκε σοβαρή κριτική από τη σύγχρονη φεμινιστική θεωρία. Αντιμετωπίστηκε με μεγάλο σκεπτικισμό δηλαδή, η προσέγγιση εκείνη η οποία έβλεπε τη δυνατότητα του ατόμου για ελεύθερη επιλογή και αυτοδιάθεση. «Αντί για έναν ενιαίο, σταθερό εαυτό... κάνουν λόγο για πολλαπλούς εαυτούς που βρίσκονται σε αλληλοσυσχέτιση με τις διαφορετικές κοινωνικές ιεραρχίες και υφίστανται συνεχείς αλλαγές»³.

Παρά τους διαφορετικούς ορισμούς που έχουν κατά καιρούς δοθεί στη φεμινιστική προσέγγιση της ψυχοθεραπείας και της συμβουλευτικής ψυχολογίας ως προς το αντικείμενό τους (πελάτισσα) και το υποκείμενό τους (ψυχοθεραπεύτρια/της-σύμβουλος) παραμένει κοινά αποδεκτή η θεώρηση εκείνη η οποία δίνει έμφαση στην ανάδειξη της εσωτερικευμένης ψυχολογικής καταπίεσης και την κατανόηση των κοινωνικών επιδράσεων.

Με το σκεπτικό αυτό η φεμινιστική προσέγγιση στην ψυχοθεραπεία και τη Συμβουλευτική ψυχολογία δεν αποτελεί μια ιδιαίτερη τεχνική αλλά έναν τρόπο κατανόησης της κοινωνικής πραγματικότητας και ένα συνολικό όραμα για τον κόσμο. Κοινή παραδοχή μοιάζει να είναι το γεγονός ότι ουσιαστικά οι γυναίκες αποτελούν μέρος ενός συστήματος στο οποίο ιστορικά είχαν ελάχιστο έλεγχο και το οποίο περιόρισε δραστικά τις επιλογές τους. Επιπλέον, η κοινωνία συστηματικά και σταθερά απέτυχε να αναγνωρίσει τη συνεισφορά των γυναικών στη διατήρηση και την επιβίωσή της.

Επομένως η Συμβουλευτική ψυχολογία και η ψυχοθεραπεία πρέπει να «δουν» τις γυναίκες σε σχέση με το κοινωνικό σύστημα αλλά και ως ξεχωριστές προσωπικότητες.

Στην παράδοση αυτή, κάπως σχηματικά μπορούμε να διακρίνουμε τις **διαφορετικές προσεγγίσεις** ως προς την έμφασή τους και την ειδική τους στόχευση, ως εξής:

α. Η προσέγγιση εκείνη η οποία αποδίδει τις διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα στις άνισες σχέσεις εξουσίας και κατά συνέπεια κύριος στόχος είναι η εξισορρόπηση της δύναμης των γυναικών και των ανδρών σε όλους τους κοινωνικούς θεσμούς μέσω της κοινωνικής αλλαγής.

β. Προσεγγίσεις που δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στο ρόλο του *κοινωνικού φύλου* και αποδίδουν τις διαφορές της προσωπικότητάς τους στη διαφορετική κοινωνικοποίησή τους. Η έμφαση στην προσέγγιση αυτή, βρίσκεται περισσότερο σε μια διαδικασία επανακοινωνικοποίησής τους ώστε να διευκολυνθεί η προσωπική τους ανάπτυξη.

γ. Προσέγγιση η οποία επικεντρώνεται στη γυναίκα, δίνοντας έμφαση στα γυναικεία τους χαρακτηριστικά όπως είναι η συνεργασία, η ενσυναίσθηση, ο

³ Α. Λεοντάρη «Η φεμινιστική προσέγγιση στην ψυχοθεραπεία και τη συμβουλευτική ψυχολογία» στο «Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στις Γυναίκες» επιστημονική επιμέλεια Μαρία Μαλικιώση –Λοϊζου, Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Γιώργος Κλεφτάρας, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2006

αλτρουισμός, γυναικείες ιδιότητες οι οποίες συνιστούν πηγή για κοινωνική αλλαγή. Ενθαρρύνονται οι γυναίκες να προβούν σε θετικές αυτοαξιολογήσεις, να αναγνωρίζουν τα θετικά τους σημεία, να εμπιστεύονται τον εαυτό τους, να διεκδικούν, να αναγνωρίζουν και να εκφράζουν το θυμό τους, να φροντίζουν τον εαυτό τους και να δημιουργούν δεσμούς αλληλεγγύης με άλλες γυναίκες (Enns 1993).

Διαπιστώνονται ωστόσο κάποιες κοινές παραδοχές μεταξύ των διαφορετικών προσεγγίσεων που λειτουργούν ως γενικές αρχές:

1. *Διάκριση ανάμεσα στις εσωτερικές και τις εξωτερικές πηγές των προβλημάτων και των ζητημάτων τα οποία απασχολούν τις γυναίκες.* Οι διαφοροποιήσεις μεταξύ της αναγνώρισης της επίδρασης του πατριαρχικού συστήματος οργάνωσης των κοινωνικών σχέσεων και του θεσμοθετημένου σεξισμού από τη μια, και του συνυπολογισμού του πολιτικού στοιχείου από την άλλη, δεν αναιρούν την αξία της «αρχής της αλληλοσυσχέτισης». Για να μπορέσουν οι γυναίκες να αναλάβουν μεγαλύτερη ευθύνη για τη ζωή τους, θα πρέπει να είναι σε θέση να διαφοροποιήσουν το προσωπικό από το δομικό, και να διακρίνουν τα προβλήματα εκείνα τα οποία μπορούν να τεθούν υπό τον έλεγχό τους.
2. *Δέσμευση για μια δημοκρατική ισότιμη σχέση ανάμεσα στη σύμβουλο και τη συμβουλευόμενη.* Μέσα από πρακτικές ενδυνάμωσης και απομυθοποίησης επιδιώκεται η μείωση της σχέσης δύναμης ανάμεσα στη σύμβουλο και τη συμβουλευόμενη. Σκοπός είναι να μπορέσουν οι γυναίκες να ενθαρρυνθούν να διαμορφώνουν τους προσωπικούς τους στόχους, και να εμπιστεύονται την εμπειρία και την κρίση τους.
3. *Αναγνωρίζεται η εμπειρία των γυναικών, και υιοθετείται μια προσέγγιση που επικεντρώνει στη θετική αυτοαξιολόγηση και αξιολόγηση (βλ. αναλυτικά και στη συνέχεια).*
4. *Δράση με στόχο την κοινωνική αλλαγή.* Η επιδίωξη για αλλαγή δεν εξαντλείται στο άτομο αλλά και ευρύτερα στην κοινωνία και τους θεσμούς της (οικογένεια, σχολείο, επαγγελματικοί χώροι, πολιτικές δομές κλπ.) μέσω των οποίων αναπαράγεται η ανισότητα.

Στο πλαίσιο της μεταμοντέρνας θεωρητικής προσέγγισης η οπτική του φύλου πραγματώνεται σε προσεγγίσεις οι οποίες υιοθετούν τις αρχές:

- α. της συνεργατικότητας
- β. της αναγνώρισης της σημασίας του κοινωνικού πλαισίου
- γ. της γλώσσας και της κατασκευής νέων νοημάτων
- δ. του αναστοχασμού

Τα εμπόδια για την εφαρμογή των προσεγγίσεων και απόψεων αυτών στην πρακτική εφαρμογή συνδέονται με την *εκπαίδευση των συμβούλων*, καθώς ακόμη και όταν συμφωνούν με τις γενικές αυτές αρχές δεν γνωρίζουν πως να τις μεταφέρουν στην πράξη, ή ακόμη δεν έχουν αναπτύξει μια κριτική στάση για το ρόλο τους και το κοινωνικό πλαίσιο και επομένως περιορίζεται η εμβέλεια της προσέγγισής τους.

Επιφυλάξεις για το φεμινισμό και τις ιδέες της ισότητας μπορεί να έχουν ως αφετηρία πολύ διαφορετικές μεταξύ τους απόψεις, ωστόσο όλες καταλήγουν στο να αναπαράγουν στερεοτυπικές αντιλήψεις για μια έμφυλη προσέγγιση συμβάλλοντας στην υποτίμηση της αξίας της.

Οι σύμβουλοι είναι επηρεασμένοι από την *κυρίαρχη κουλτούρα* μέσα στην οποία ανατράφηκαν και κοινωνικοποιήθηκαν και αυτοί/ες. Είναι κατά συνέπεια ακόμη και υπόρρητα πολύ πιθανό να αναπαράγουν τα έμφυλα στερεότυπα.

Προκειμένου να μπορέσουν οι Σύμβουλοι να διερευνήσουν το επίπεδο της ενημέρωσης και ευαισθητοποίησής τους σε θέματα φύλου, μπορούν να διερωτηθούν πάνω σε ερωτήματα όπως αυτά που προτείνουν οι Haddock, MacPhee και Zimmerman (2000)⁴:

- Εκλαμβάνουμε ως δεδομένη και αυτονόητη την κοινωνική κατασκευή για τα φύλα;
- Ενδυναμώνουμε τους συμβουλευόμενους ανεξαρτήτως φύλου στη διεύρυνση των επιλογών τους και στην πορεία για την προσωπική τους ολοκλήρωση;
- Διαχειριζόμαστε τη δύναμη μέσα από μια ισότιμη θεραπευτική/συμβουλευτική σχέση;

Η Συμβουλευτική σταδιοδρομίας (επαγγελματική συμβουλευτική)

Η Συμβουλευτική σταδιοδρομίας υπο-κλάδος της ψυχολογικής συμβουλευτικής η οποία είχε κυρίως στις αναπτυγμένες χώρες βρει την εφαρμογή της, δεν είναι και αυτή σε θεωρητικό και εφαρμοσμένο επίπεδο απαλλαγμένη από τα στερεότυπα

⁴ Δ. Γιβροπούλου «Η διάσταση του φύλου στο θεραπευτικό διάλογο...» στο «Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στις Γυναίκες», σελ 72

φύλου. Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι στη σχετική βιβλιογραφία οι γυναίκες κατατάσσονται στις «ειδικές υπο-ομάδες» μαζί με τα έγχρωμα άτομα “women and people of colour”.⁵

Τις τελευταίες δεκαετίες σχετική έρευνα έχει αναδείξει το ρόλο του φύλου στην εκπαίδευση και την εργασία και τις διαφορές μεταξύ των φύλων, όσον αφορά στα εμπόδια που αντιμετωπίζουν στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας τους.

Τα εμπόδια που ανακύπτουν ως αποτέλεσμα των κοινωνικών νορμών, ιδεολογιών, αναπαραστάσεων, πρακτικών, πολιτικών και θεσμών άμεσα ή έμμεσα συμβάλλουν στη διαιώνιση της περιορισμένης πρόσβασης των γυναικών σε πόρους και ευκαιρίες.

Ωστόσο και η Συμβουλευτική σταδιοδρομίας βασίζεται πάνω σε ορισμένες βασικές αντιλήψεις οι οποίες τη διέπουν και αποτελούν το πλαίσιο διεξαγωγής της:

- α. Η εργασία παίζει κεντρικό ρόλο στη ζωή του ανθρώπου, αρκεί το άτομο να καταστεί ικανό να αποκτήσει και να αναδείξει δεξιότητες και να επιλέγει από ένα εύρος επιλογών σταδιοδρομίας
- β. Οι αποφάσεις πρέπει να στηρίζονται σε μια ορθολογική σύνδεση (matching) των ατομικών χαρακτηριστικών με τα αντίστοιχα των επαγγελματών
- γ. Η ανάπτυξη για τη σταδιοδρομία γίνεται αντιληπτή ως μια ορθολογική γραμμική κίνηση προς τα εμπρός οδηγώντας με ντετερμινιστικούς όρους το άτομο σε μεγαλύτερη υπευθυνότητα και πολυπλοκότητα στην εργασία, σε άνοδο στην εργασιακή ιεραρχία και στην οικονομική επιβράβευση
- δ. το ταλέντο και η σκληρή δουλειά αμείβονται
- ε. Η εργασία θεωρείται ότι διευκολύνει την αυτονομία του ατόμου και η εργασία την οικονομική ασφάλεια και την επιτυχία⁶

Καθίσταται προφανές ότι ένα τέτοιο σύστημα αντιλήψεων αποτυγχάνει να συμπεριλάβει τις εμπειρίες των γυναικών αναφορικά με την επαγγελματική τους ανάπτυξη και τους επαγγελματικούς τους ρόλους. Επιπλέον, πολύ λίγη προσπάθεια γίνεται για τη διερεύνηση άλλων ρόλων ζωής που αναλαμβάνουν οι άνθρωποι σε διάφορους χώρους της ζωής τους (π.χ. οικογένεια, κοινότητα κ.α.).

Η επικέντρωση σε μια κοσμοαντίληψη όπου ο ατομικισμός και η ατομική ικανοποίηση θεωρείται ότι οδηγούν στην αυτονομία, προέρχεται από μια κυρίαρχη δυτική και ανδροκεντρική θεώρηση που δεν αντιστοιχεί στις ανάγκες όλων των ατόμων και τις προτεραιότητες ζωής τους ακόμη και του ίδιου φύλου και δεν αντιμετωπίζει αποτελεσματικά τις σύγχρονες απαιτήσεις αλλά και την

⁵ Σ. Κρίβας «Συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία των γυναικών: κριτική προσέγγιση των (προ)-υποθέσεων ανάπτυξης για τη σταδιοδρομία, των διαμορφωμένων αντιλήψεων και των ασκούμενων συμβουλευτικών παρεμβάσεων υπό οικοσυστημική θεώρηση» ο.π. σελ 328

⁶ Ο.π.

πολυπλοκότητα των ρόλων που τα άτομα και κυρίως οι γυναίκες καλούνται να παίξουν.

Απαιτείται κατά συνέπεια ένα διευρυμένο μοντέλο εννοιολογικής ανάλυσης και πρακτικής για τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας το οποίο θα δίνει τη δυνατότητα μιας «συγκατασκευής», δηλαδή μιας άλλης ερμηνείας των σχέσεων ατόμου και περιβάλλοντος, ατόμου και εξω-ατομικής πραγματικότητας.

Η Betz (1994) εντόπισε ζητήματα που σχετίζονται με την επαγγελματική ανάπτυξη των γυναικών τα οποία χαρακτήρισε εμπόδια και «διευκολυντές» (facilitators) και διέκρινε μεταξύ των εσωτερικών και περιβαλλοντικών αντίστοιχα. Παράδειγμα εσωτερικών εμποδίων είναι: σύγκρουση ρόλων, ετεροκαθορισμένη αντίληψη του φύλου σε κοινωνικό επίπεδο, επικέντρωση στο γάμο και την οικογένεια, υποτίμηση του φύλου, σεξισμός, περιορισμένη κατανόηση του κόσμου της εργασίας και ελλιπής προσανατολισμός από την πλευρά των γυναικών, περιορισμένη και διαμορφούμενη από τις κοινωνικοπολιτισμικές προσγραφές στο φύλο αντίληψη για τη σταδιοδρομία κλπ (Hansen, 1974, Betz 1994). Στα εξωτερικά εμπόδια συγκαταλέγονται: έμφυλα στερεότυπα, επαγγελματικά στερεότυπα, και προκαταλήψεις ως προς το φύλο στην συμβουλευτική πρακτική για τις γυναίκες κλπ.⁷

ΠΟΡΕΙΕΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ - ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΠΙΛΟΓΕΣ – ΑΝΑΓΚΕΣ

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται μια προσπάθεια να αναδειχθούν οι εσωτερικοί σε συνάρτηση με τους εξωτερικούς παράγοντες – εμπόδια που επηρεάζουν την επαγγελματική ζωή και βιογραφία των γυναικών.

Πορείες

Η Χρύση Ιγγλέση μελετώντας την επαγγελματική ζωή των γυναικών παρατηρεί ως κοινό χαρακτηριστικό τους, την έλλειψη γραμμικής εξέλιξης. Η επαγγελματική τους πορεία, επισημαίνει, χαρακτηρίζεται από παλινδρομήσεις, τεθλασμένες γραμμές, απότομες αλλαγές αντικειμένου κι αδιέξοδα, και μοιάζουν με ελιγμούς ενός άτακτου στρατού και μόνο μέσα από την οπτική του φύλου μπορούν να εξηγηθούν (*Πρόσωπα Γυναικών – Προσωπεία της Συνείδησης*). Στις διηγήσεις των γυναικών της έρευνας, που πραγματοποιήθηκε από τη Χρ. Ιγγλέση, το επάγγελμα εμφανίζεται ως ένα πεδίο σύγκρουσης στο οποίο προσπαθούν να διεισδύσουν.

Η επαγγελματική πορεία των γυναικών συχνά εμφανίζει μεγάλες διακοπές. Διακοπές οι οποίες οφείλονται στην προτεραιότητα που δίνουν οι γυναίκες, σε κάποια φάση της ζωής τους, στην οικογένειά τους και συγκεκριμένα στην ανατροφή των παιδιών τους.

⁷ Οπ.πριν. σελ 341

Κατά το διάστημα της απουσίας τους από την αγορά εργασίας, δημιουργούνται στις γυναίκες, συναισθήματα αποκλεισμού, απαξιώνονται οι γνώσεις και οι επαγγελματικές δεξιότητες που είχαν, είτε από τις σπουδές τους είτε από τις προηγούμενες επαγγελματικές τους εμπειρίες.

Έτσι παρατηρείται το φαινόμενο, όταν οι γυναίκες μετά από μια τέτοια μακροχρόνια διακοπή επιστρέφουν ή επιθυμούν να επιστρέψουν στον κόσμο της εργασίας, να εμφανίζουν κοινές συμπεριφορές ή και κοινά χαρακτηριστικά, όπως χαμηλή αυτοεκτίμηση, ή συστολή, που οφείλονται κατά κύριο λόγο, στη μέχρι τώρα πορεία τους και δεν αποτελούν φυσικά χαρακτηριστικά τους.

Οι δυσκολίες αυτές είναι διαφορετικές ανάλογα με τις διάφορες φάσεις της ζωής των γυναικών, κατά κανόνα όμως παρατηρούνται ομοιότητες στην αντιμετώπιση της πορείας για επαγγελματική ανάπτυξη, που σχετίζονται κυρίως με **τον κύκλο ζωής, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο και την ηλικία τους**.

Επιλογές:

Η Simone de Beauvoir αναφέρει ότι ο καταμερισμός ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια που αντιπροσωπεύει ένα «μοίρασμα» μεταβάλλεται σε «παραγνώριση» ή λαθεμένη αντίληψη όταν παρουσιάζεται να βασίζεται σε «φυσικά ένστικτα ή ενδιαφέροντα» του άνδρα για την εργασία και της γυναίκας για την οικογένεια.

Ο ρόλος των παντρεμένων γυναικών είναι να εξασφαλίσουν τη σταθερότητα της οικογενειακής ζωής, κυρίως τη συναισθηματική, αλλά και να αντιμετωπίσουν την οικονομική αστάθεια, ενισχύοντας με την εργασία τους τα οικονομικά της οικογένειας, ευκαιριακά. Οι γυναίκες είναι επιφορτισμένες με τη συναισθηματική ασφάλεια της οικογένειας κι όποτε χρειαστεί και με οικονομική συνεισφορά.

Η κατάσταση των γυναικών, ακόμη και όταν εργάζονται, είναι διαφορετική από εκείνη των ανδρών σε διάφορους τομείς. Όπως για παράδειγμα, στις ευκαιρίες που παρουσιάζονται στον εργασιακό χώρο, τις ευθύνες που αναλαμβάνουν, στη διαφορετική κοινωνικοποίησή τους που τους δίνει διαφορετικά εφόδια να εκμεταλλευτούν επαγγελματικές ευκαιρίες και τέλος ακόμη κι όταν οι γυναίκες αναλαμβάνουν επαγγελματικές δεσμεύσεις με δυσκολία θέτουν σε δεύτερη μοίρα τις ευθύνες του σπιτιού και της οικογένειας. Οι διαφορές ανάμεσα στη θέση των γυναικών και των ανδρών στην επίσημη αγορά εργασίας⁸, οφείλονται ενδεχομένως και σε μια ιδεολογική αντίληψη του «δευτερεύοντος» ή βοηθητικού προσωπικού.

Οι οικογενειακές ανάγκες αποτελούσαν ανέκαθεν προτεραιότητα της ελληνίδας εργαζόμενης γυναίκας⁹, δημιουργώντας τις διλημματικές καταστάσεις στις οποίες

⁸ Ε. Σκόδρα, Η ψυχολογία της Γυναίκας, γυναίκα και εργασία

⁹ Μοντέλο Δράσεων με την Οπτική του Φύλου, ΕΠΕΑΕΚ. 2 – ΑΠΘ σελ 71

οφείλει να ανταποκριθεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Δηλαδή το γεγονός ότι είναι εργαζόμενη δεν την απαλλάσσει από το να εκπληρώνει το ρόλο της φροντίζοντας τα μέλη της οικογένειάς της και το σπίτι της. *Ο κύριος ρόλος της γυναίκας ακόμη κι όταν εργάζεται είναι η φροντίδα της οικογένειας.* Με αυτό το δεδομένο κατανοούμε καλύτερα τι σημαίνει για μια γυναίκα να βρει δουλειά, να είναι σωστή επαγγελματίας, και πόσες προσπάθειες πρέπει να καταβάλλει για να εκπληρώνει επαρκώς, όλους αυτούς τους ρόλους. Η «κοινωνική ποινή» της εξωοικοκυρικά απασχολούμενης γυναίκας (η επιβάρυνση με την επιπλέον εργασία με το νοικοκυριό) όλο και μεγαλώνει όσο ο επαγγελματικός χρόνος της πλησιάζει στο πλήρες ωράριο¹⁰.

Αυτό γίνεται περισσότερο κατανοητό στην περίπτωση μιας γυναίκας η οποία αρνείται να βρει δουλειά μακριά από το σπίτι της για να αποφύγει μια πολύωρη μετακίνηση. Περίπτωση κατά την οποία θα πρέπει να εκτιμήσει τι είναι αυτό που είναι πιο σημαντικό για την ίδια: το να βρει δουλειά, ή να βρει δουλειά η οποία θα είναι συμβατή με τις οικογενειακές της υποχρεώσεις; Αυτό είναι ένα τμήμα πολύ βαρύ για τις γυναίκες, όποια κι αν είναι στην περίπτωση αυτή η επιλογή τους (δίλημμα που δεν θα είχε ένας άνδρας.) Παρουσιάζεται μια διπλή σύγκρουση στις γυναίκες, όπως αναφέρει και η Χ. Ιγγλέση (1990), ενάντια στις κοινωνικές πατριαρχικές δομές και απέναντι στις εσωτερικές συγκρούσεις και αναστολές που εμποδίζουν τη χειραφέτησή τους. Δηλαδή στη σύγκρουση αποκλειστικά μέσα στην οικογένεια και του σύγχρονου ρόλου που απαιτεί επίσης την απασχόλησή της εκτός σπιτιού αλλά για να βοηθήσει στα οικονομικά της οικογένειας.

Ανάγκες

Κατά τη μεταβατική φάση στην οποία οι γυναίκες επιθυμούν να περάσουν από την κατάσταση ανεργίας ή αεργίας σε μια κατάσταση εργασίας και να αποκτήσουν εξωοικιακή δραστηριότητα, η εκτίμηση που έχουν για τον εαυτό τους και για τις ικανότητές τους είναι πολύ σημαντική. Στη φάση αυτή, ενώ επιθυμούν να βγουν από μια κατάσταση και να περάσουν σε μια άλλη, - από την ανεργία στην εργασία - νομίζουν ότι δεν θα τα καταφέρουν, και αυτό τις αποτρέπει από το να επικεντρωθούν στον αντικειμενικά δύσκολο στόχο, του να βρουν δουλειά.

Η υποψήφια εργαζόμενη απέχει πολύ από το προφίλ του σύγχρονου εργαζόμενου, που είναι «άνδρας, ευέλικτος και διαθέτει πολλή από την ενέργεια και το χρόνο για την εργασία, αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και ενεργοποιείται από μόνος του να δημιουργήσει τις συνθήκες τη μη - ανεργίας του», όπως αναφέρει ο Γ. Τσιώλης.

¹⁰ όπως αναφέρει ο Π.Α. Σινόπουλος στην Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, «Ο επαγγελματικός χρόνος της γυναίκας και η κοινωνική της ποινή», 1986

Ωστόσο, ιδιαίτερη σημασία για την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών αποκτά η έννοια της αυτεπάρκειας, η οποία σύμφωνα με τον Bandura αναφέρεται στην υποκειμενική κρίση του ατόμου, όσον αφορά την ικανότητά του ν' ανταποκριθεί στις απαιτήσεις κάποιου ρόλου ή δραστηριότητας¹¹.

Έτσι, εκτός από τις δυσκολίες της σύγχρονης οικονομικής συγκυρίας και της αγοράς εργασίας, η χαμηλή αυτοπεποίθηση και έλλειψη εμπιστοσύνης στον εαυτό τους, κάνουν ακόμα πιο μακρύ το δρόμο που έχουν να διανύσουν από το σπίτι τους στο χώρο εργασίας.

Αν εξετάσουμε πιο προσεχτικά την κρίση των γυναικών για τον εαυτό τους, θα αντιληφθούμε ότι ορίζεται κυρίως μέσα από τη συνισταμένη των κοινωνικών ρόλων που επιτελούν. Είναι πλέον επιβεβαιωμένο ότι τα άτομα που βρίσκονται για μεγάλα διαστήματα σε κατάσταση ανεργίας, βιώνουν αισθήματα ανασφάλειας, απαξίας και τελικά παραίτησης από το να διεκδικήσουν μια θέση εργασίας. Οι γυναίκες, τα συναισθήματα απαξίας τα βιώνουν και μέσα στην οικογένεια ως εξαρτημένες οικονομικά από τους άλλους. Επιπροσθέτως αυτών, εμφανίζουν και αισθήματα ανασφάλειας και έλλειψης εμπιστοσύνης στον εαυτό τους, απαξίωσης γνώσεων και δεξιοτήτων καθώς και σύγχυση για το πως θα ανταποκριθούν στους ταυτόχρονους πολλούς ρόλους: της εργαζόμενης, της μητέρας, της νοικοκυράς και συχνά αυτής που φροντίζει ηλικιωμένους ή ανήμπορους συγγενείς. Στην ελληνική πραγματικότητα, όπως παρατηρείται τις τελευταίες δεκαετίες, η γυναίκα μπαίνει στην παραγωγή αλλά ο κύριος ρόλος της εξακολουθεί να είναι η φροντίδα της οικογένειας.

Εν κατακλείδι, οι εσωτερικές συγκρούσεις των γυναικών, οι αντικειμενικές δυσκολίες προσαρμογής τους (έλλειψη απαιτούμενων προσόντων, έλλειψη αυτοπεποίθησης), οι περιορισμένες θέσεις εργασίας, και το διαρκώς μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον δημιουργούν ένα εξαιρετικά δυσμενές πλαίσιο μέσα στο οποίο θα διεισδύσει η συμβουλευτική σε γυναίκες για να δημιουργήσει ευνοϊκότερους όρους για την εξεύρεση τελικά μιας θέσης εργασίας.

¹¹ Μοντέλο Δράσεων με την Οπτική του Φύλου, ΕΠΕΑΕΚ. 2 – ΑΠΘ, σελ.65

A.II. Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΩΣ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΑΣΚΗΣΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του '90 και ακόμη εντονότερα τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα (2000-2006 τρίτη προγραμματική περίοδος) διαπιστώνουμε αλλαγές αναφορικά με το κέντρο βάρους των πολιτικών απασχόλησης, οι οποίες χαρακτηρίζονται από την έμφαση στις παρεμβάσεις κυρίως στο σκέλος της προσφοράς εργασίας και ειδικότερα στην αύξηση της απασχολησιμότητας, της προσαρμοστικότητας και της κινητικότητας του παραγωγικού δυναμικού. Οι Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης (ΕΠΑ) εντείνονται με σειρά αντίστοιχων θεσμικών αλλαγών όπως για παράδειγμα την θεσμική μεταρρύθμιση του ΟΑΕΔ – ίδρυση ΚΠΑ – τη στελέχωσή του με ειδικούς εργασιακούς συμβούλους και τη θέσπιση συμβουλευτικών διαδικασιών προς τους αναζητούντες εργασία και τους εργοδότες.

Παράλληλα παρατηρείται η ίδρυση πληθώρας ποικιλώνυμων φορέων Παροχής Συμβουλευτικών Υπηρεσιών και η αναβάθμιση του ρόλου της Συμβουλευτικής, η οποία καθίσταται πλέον αναγκαία, συμπληρωματική και υποστηρικτική διαδικασία στην εφαρμογή μέτρων για την απασχόληση και την κοινωνική πολιτική (κοινωνική ενσωμάτωση).

Κοινή συνισταμένη όλων των φορέων που παρεμβαίνουν στο πεδίο αυτό είναι η εξατομικευμένη προσέγγιση και παρέμβαση για την υποστήριξη των ατόμων να αναπτύξουν μια ενεργητική ατομική στρατηγική ένταξης και επανένταξής τους στην αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό μεταβάλλεται τόσο ο στόχος όσο και το περιεχόμενο της Συμβουλευτικής διαδικασίας, η οποία θέτει στο επίκεντρο της τα άτομα τα οποία καλείται να υποστηρίξει για να εξέλθουν από κάθε είδους κρίση (ανεργία, μετανάστευση, χωρισμός κ.ο.κ.) ή να ενεργοποιηθούν και να κινητοποιηθούν ώστε να αντιμετωπίσουν τα ίδια το πρόβλημα της ανεργίας, αμβλύνοντας με τον τρόπο αυτό τις ανισορροπίες και τις ανισότητες πρόσβασης στην εργασία.

Η Συμβουλευτική καθίσταται η υποβοηθητική εκείνη διαδικασία για τη διαμόρφωση του Ατομικού Σχεδίου Δράσης του άνεργου/ης και η διαχείριση του ανθρώπινου κεφαλαίου του/της, σε ένα περιβάλλον – αγορά εργασίας -όπου οι όροι συνεχώς διαφοροποιούνται και το οποίο χαρακτηρίζεται από αποσταθεροποίηση, ρευστότητα και απροσδιοριστία, δεδομένα τα οποία καθιστούν τις επιλογές μια πολύπλοκη διαδικασία κα την πρόγνωση για την έκβαση τους ασαφή.

Η ανάγκη υποστήριξης κατά τον προσανατολισμό των ατόμων μέσα σε αυτό το περιβάλλον, δημιούργησε την ανάδειξη επαγγελματιών προσανατολισμού και

συμβούλων σταδιοδρομίας (επαγγελματικών/ εργασιακών συμβούλων), στους οποίους/ες απευθύνεται και ο Οδηγός.

Ο στόχος της ενσωμάτωσης της οπτικής του φύλου στην Συμβουλευτική απορρέει από το γεγονός ότι οι νέες πολύπλοκες συνθήκες οι οποίες επικρατούν στην αγορά εργασίας, επηρεάζουν με ακόμη πιο δυσμενή τρόπο εκείνες τις κοινωνικές κατηγορίες και ομάδες, όπως είναι η πλειοψηφία των γυναικών, οι οποίες αντιμετωπίζουν πρόσθετα εμπόδια αλλά και διακρίσεις λόγω φύλου, κατά την πρόσβασή τους σε αυτήν.

Με το σκεπτικό αυτό ως αφετηρία, είναι προφανές ότι οι Σύμβουλοι – στην πλειοψηφία τους γυναίκες επίσης – καλούνται να υποστηρίξουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων προσαρμοστικότητας, κινητικότητας, και πολλαπλών επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων οι οποίες μπορούν να διασφαλίσουν μια επιτυχή παρέμβαση/υποστήριξη.

Κάτι τέτοιο ωστόσο δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί με επιτυχία αν δεν ληφθούν υπόψη οι αντικειμενικοί όροι – αγορά εργασίας – αλλά και οι υποκειμενικοί, οι οποίοι διαμορφώνουν το πλαίσιο της ίδιας της λειτουργίας της Συμβουλευτικής.

Η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας

Η σημαντική βελτίωση της εκπαίδευσης των γυναικών (υψηλότερη των ανδρών) δεν βελτίωσε αντίστοιχα και τη θέση τους στην αγορά εργασίας και το επίπεδο των εισοδημάτων τους.

Τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης των γυναικών είναι:

Το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησής τους σε σχέση με αυτό των ανδρών, τα υπερδιπλάσια ποσοστά ανεργίας, η μεγαλύτερης διάρκειας ανεργία (μακροχρόνια) και το μεγαλύτερο ποσοστό μερικής απασχόλησης.

Επίσης η εκτεταμένη συμμετοχή τους στον άτυπο τομέα της οικονομίας χωρίς ασφάλιση και με χαμηλές αμοιβές.

Η στερεοτυπική επιλογή του επαγγέλματος, που πραγματοποιείται ήδη από την εφηβική ηλικία, κι ο συνακόλουθος διαχωρισμός της αγοράς εργασίας σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα, είναι ένας από τους καθοριστικότερους παράγοντες των διαφοροποιήσεων των χαρακτηριστικών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες εργαζόμενες.

Οι νέες γυναίκες, εξακολουθούν να επιλέγουν επαγγέλματα που σχετίζονται με την οικιακή οικονομία (αισθητική, ένδυση), την παροχή φροντίδας (υγεία, πρόνοια) τις υπηρεσίες¹² (τουρισμός, γραμματειακή υποστήριξη). Συνέπεια αυτού του

¹² Κορωναίου, Δημητρούλη & Τικταπανίδου, 2002

διαχωρισμού είναι η υπερ-συγκέντρωση τους σε ορισμένους επαγγελματικούς κλάδους – οριζόντιος διαχωρισμός.

Η άνιση κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων και η έλλειψη υποστηρικτικών δομών, (φύλαξης παιδιών και φροντίδας ατόμων με ιδιαίτερες ανάγκες, ηλικιωμένων κ.α) που εξακολουθούν να κατανέμονται άνισα μεταξύ των δύο φύλων και να συνδέονται άμεσα με το ρόλο των γυναικών, είναι καθοριστικοί παράγοντες για την καθήλωση της γυναικείας απασχόλησης σε χαμηλά ποσοστά.

Η απουσία μέτρων πολιτικής για την υποστήριξη της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής όπως, ελαστικά ωράρια, μερικά αμειβόμενες γονικές άδειες, βοήθεια κατά την επανένταξη στην αγορά εργασίας με την παροχή ειδικών προγραμμάτων κατάρτισης κ.ά.), επιβαρύνουν ακόμη περισσότερο τις γυναίκες για την ένταξη και παραμονή τους στην αγορά εργασίας.

Η παραπάνω δυσκολία και ανελαστικότητα της σύγχρονης αγοράς εργασίας σε συνδυασμό με τις υψηλές απαιτήσεις ως προς την κινητικότητα, την εξοικείωση με τη δια βίου μάθηση, την απόκτηση δεξιοτήτων στις νέες τεχνολογίες καθώς και κοινωνικών δεξιοτήτων (όπως η ικανότητα διαπραγμάτευσης, ο επαγγελματισμός, η συμμετοχή σε ομάδες έργου κ.ά.) συντελεί, ώστε οι γυναίκες να αντιμετωπίζουν δυσκολία κατά την είσοδο στην αγορά εργασίας αλλά και κατά την επανένταξη μετά από μεγάλα διαστήματα απουσίας.

Αμοιβές ανδρών και γυναικών – το μισθολογικό χάσμα

Η νομοθεσία για την ίση αμοιβή επέδρασε θετικά στην εξίσωση των μισθών και την αντίστοιχη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, μέσω της αρχής της ίσης αμοιβής για την ίδια εργασία. Αντίθετα, η αρχή της *ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας* δεν έχει μέχρι σήμερα επηρεάσει τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων, εφόσον δεν παρακίνησε κανέναν να επιδιώξει την υλοποίησή της.

Βέβαια, το ζήτημα της ανισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, συνιστά ένα πολυπαραγοντικό φαινόμενο που συνδέεται με τον οριζόντιο επαγγελματικό διαχωρισμό που αφορά στη συγκέντρωση των γυναικών σε επαγγέλματα περιορισμένης ειδίκευσης, υψηλού ανταγωνισμού, χαμηλά ως εκ τούτου αμειβόμενες, χωρίς δυνατότητες επαγγελματικής ανάπτυξης και εξέλιξης. Η μικρή σχετικά συμμετοχή των γυναικών στις νέες τεχνολογίες – τεχνολογικός αναλφαβητισμός και τεχνοφοβία – δημιουργεί ένα τεχνολογικό χάσμα, αφήνοντας τις γυναίκες ως κοινωνική ομάδα έξω από τις σύγχρονες μορφές οργάνωσης της εργασίας και τα νέα επαγγέλματα που συνδέονται με αυτήν.

Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής - κάθετος διαχωρισμός - που αφορά κυρίως στη συγκέντρωση εργαζομένων γυναικών σε χαμηλές θέσεις στην ιεραρχία, «ευθύνεται» για την καθήλωση του επιπέδου των αποδοχών τους σε σύγκριση με αυτό των ανδρών.

Η υπο-εκπροσώπηση των γυναικών στη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης λόγω της χαμηλής συμμετοχής τους στα κέντρα λήψης αποφάσεων και τα συλλογικά όργανα, έχει ως αποτέλεσμα την αγνόηση του προβλήματος της ανισότητας των αμοιβών και των έμμεσων διακρίσεων.

Τέλος, οι προκαταλήψεις φύλου και τα στερεότυπα που επικρατούν στον κόσμο της εργοδοσίας – οι γυναίκες δεν θεωρούνται κατάλληλες για θέσεις ανάπτυξης πρωτοβουλίας και ανάληψης ευθυνών και ρίσκου, η προτεραιότητά τους παραμένει η οικογένεια με συνέπεια να μην μπορούν να διασφαλίσουν μια συνεχή επαγγελματική πορεία – αποτελούν ένα ακόμη εμπόδιο κατά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας και την κατάληψη θέσεων από τις γυναίκες, ακόμη και όταν διαθέτουν τα κατάλληλα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα.

Όλα τα παραπάνω συνθέτουν το τοπίο αναφορικά με τα εμπόδια και τις διακρίσεις που οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν στην προσπάθειά τους να αποκτήσουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

Εκτός από τους αντικειμενικούς αυτούς περιορισμούς, σε υποκειμενικό επίπεδο οι γυναίκες ως κοινωνική κατηγορία θα μπορέσουν να σχεδιάσουν και να επιδιώξουν εκείνα τα επαγγελματικά σχέδια τα οποία η συνολική τους εμπειρία θα επιτρέψει.

Τα στερεότυπα φύλου, δηλαδή οι κυρίαρχες κοινωνικές και πολιτισμικές απόψεις σχετικά με τις δεξιότητες που το κάθε φύλο διαθέτει, επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές και την εκτίμηση αλλά και αυτο-εκτίμηση, σχετικά με τις διαθέσιμες απαραίτητες δεξιότητες για την ανάπτυξη μιας επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Άλλωστε, οι αντιλήψεις φύλου αποτελούν κοινωνικο-πολιτισμικά σχήματα για την ερμηνεία και την απόδοση νοήματος στον κοινωνικό κόσμο, συνιστά ένα πολυεπίπεδο σύστημα (αλληλόδραση μεταξύ ρόλων, ταυτοτήτων, τρόπων συμπεριφοράς) σε δι-υποκειμενικό επίπεδο αλλά και πεποιθήσεων και κατανομής πόρων σε μακρο –επίπεδο, σε κοινωνικό επίπεδο.

Με άλλα λόγια, τα έμφυλα στερεότυπα, εκτός από την κοινωνική τους υπόσταση και προεκτάσεις, και τις ανισότητες ευκαιριών που δημιουργούν εις βάρος των γυναικών, αφορούν και σε εσωτερικευμένες παραδοχές (ταυτότητας εαυτού) και βιώνονται σε ατομικό επίπεδο διλημματικά αν όχι συγκρουσιακά (π.χ. καριέρα έναντι οικογένειας), περιορίζοντας το ρεπερτόριο δράσης των ίδιων των υποκειμένων.

ΜΕΡΟΣ Β

Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

B.I. Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

Ο ορισμός της συμβουλευτικής δίνεται από πολλούς θεωρητικούς και προσδιορίζεται ως **η διαδικασία που στοχεύει να διευκολύνει κάποιες αλλαγές στην ανθρώπινη συμπεριφορά.**

Οι διάφορες προσεγγίσεις διαφοροποιούνται σε επιμέρους ζητήματα που σχετίζονται με το ρόλο του/της συμβούλου στη σχέση με τον/την άλλο/η, ή στις μεθόδους και τεχνικές που προσεγγίζουν το στόχο. Όλες οι θεωρίες δέχονται¹³, ότι διάφοροι παράγοντες προκαθορισμένοι αλλά και περιβαλλοντικοί συμβάλλουν στη δημιουργία δυσάρεστων και επίπονων καταστάσεων για τον άνθρωπο, τις οποίες χρειάζεται να βοηθηθεί για να τις ξεπεράσει. Η έμφαση, ανάλογα με την προσέγγιση μπορεί να διαφοροποιείται σύμφωνα με το θεωρητικό μοντέλο που εφαρμόζει στην πράξη ο/η σύμβουλος.

Επίσης όλες οι θεωρίες συμφωνούν στη σημαντικότητα του **ρόλου του/της συμβούλου** και στην ύπαρξη γνωρισμάτων και ικανοτήτων που πρέπει να έχουν για να μπορέσουν να βοηθήσουν/διευκολύνουν τα άτομα που τους έχουν ανάγκη. Ως βασικά γνωρίσματα θεωρούνται, η ενσυναίσθηση, και η ικανότητα δημιουργίας κλίματος αποδοχής, ασφάλειας, εμπιστοσύνης και εχεμύθειας, μέσα στο οποίο το άτομο να αισθάνεται άνετα να εκφραστεί και τέλος να ξεπεράσει τις δυσκολίες του. Η συμβουλευτική μπορεί να γίνεται εξατομικευμένα και να αφορά ένα άτομο κάθε φορά ή να γίνεται σε ομάδα με συγκεκριμένο αριθμό ατόμων, συγκεκριμένους στόχους και συγκεκριμένη διάρκεια. Οι αρχές της ομαδικής συμβουλευτικής διαπνέονται από αυτές της ατομικής και αφορούν στο σεβασμό της προσωπικότητας του/της άλλου/ης, την επιστημονική προσέγγιση των ζητημάτων που προκύπτουν, την εφαρμογή των τεχνικών δεξιοτήτων από το/τη σύμβουλο.

Τα όρια της συμβουλευτικής πρέπει να τίθενται εξ αρχής, είτε πρόκειται για εξατομικευμένη είτε για ομαδική συμβουλευτική, και να οριοθετούν τη σχέση συμβούλου – συμβουλευόμενου/ης αλλά και τη διαδικασία. Έτσι η αρχική οριοθέτηση και η κοινή συμφωνία μεταξύ συμβούλου – συμβουλευόμενου/ης είναι αναγκαία και συνίσταται στη δημιουργία του αρχικού «συμβολαίου» που τίθεται και σηματοδοτεί την έναρξη της συνεργασίας για επόμενες συναντήσεις.

Τα στάδια μιας συμβουλευτικής συνέντευξης ξεκινούν με τη δημιουργία θετικού κλίματος και την παραδοχή του αρχικού συμβολαίου, προχωρούν στη διερεύνηση του αιτήματος ή προβλήματος που απασχολεί το άτομο, την προσέγγιση του προβλήματος με την αναζήτηση εναλλακτικών λύσεων και τέλος την επιθυμητή αλλαγή της συμπεριφοράς του ατόμου.

¹³ όπως αναφέρει στο βιβλίο της η Μ. Μαλικιώση – Λοϊζου, «Συμβουλευτική Ψυχολογία»

Ο στόχος της συμβουλευτικής διαδικασίας, είναι να βοηθηθούν τα άτομα ώστε να σκέφτονται να αισθάνονται και να συμπεριφέρονται με περισσότερο ικανοποιητικό για τα ίδια τρόπο. Η βοήθεια αυτή επιτυγχάνεται μέσω της αλληλεπίδρασης με ένα άτομο το οποίο δεν εμπλέκεται στην προσωπική τους ζωή και είναι ο/η σύμβουλος. Το αποτέλεσμα της συμβουλευτικής είναι να διευκολύνει κάποιες αλλαγές στη συμπεριφορά των γυναικών.

Η ολοκλήρωση της διαδικασίας απαιτεί πολλαπλές συναντήσεις για να επιτευχθεί ο στόχος. Τις περισσότερες φορές είναι πιο αποτελεσματικό τα άτομα να δουλεύουν παράλληλα, με ατομικές συναντήσεις αλλά και με τη συμμετοχή τους στην ομάδα. Και οι δύο διαδικασίες λειτουργούν συμπληρωματικά για το άτομο και αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των ίδιων δυσκολιών.

Στη συμβουλευτική διαδικασία ο ρόλος του/της συμβούλου είναι πολύ σημαντικός και η σχέση που αναπτύσσεται με το/τη συμβουλευόμενο/η, αποτελεί μέρος της συμβουλευτικής διαδικασίας. Τα χαρακτηριστικά του/της συμβούλου, ως επαγγελματία και ως προσώπου επηρεάζουν τη δημιουργία της σχέσης συμβούλου – συμβουλευόμενου και καθορίζουν το κλίμα συνεργασίας μεταξύ τους.

B.II. Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΜΕ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ

Η επαγγελματική συμβουλευτική στοχεύει στην εργασιακή ένταξη είτε των ατόμων που είναι άνεργοι/ες είτε των ατόμων που επιθυμούν να αλλάξουν δουλειά, ή ακόμα και ατόμων που επιθυμούν να λύσουν διάφορα ζητήματα που τους δημιουργούνται στο πλαίσιο της δουλειάς τους.

Η επαγγελματική συμβουλευτική σχετίζεται και ακουμπά σε δυο επιστημονικούς χώρους ταυτόχρονα.

- ο Ο ένας χώρος είναι αυτός της **επαγγελματικής ανάπτυξης** και των σταδίων που περνάει ένα άτομο προκειμένου να ενταχθεί στην αγορά εργασίας, για πρώτη φορά, αλλά και για κάθε φορά που το άτομο βρίσκεται στην ίδια κατάσταση (καθιερωμένος ως επαγγελματικός προσανατολισμός, αλλά και επαναπροσανατολισμός, βλ. σελ.30).
- ο Ο δεύτερος χώρος είναι αυτός της **συμβουλευτικής**, όπως αναφέρθηκε ήδη, που προέρχεται κατά βάση από το χώρο της ψυχολογίας και θέτει τις προδιαγραφές για ορθή και επαγγελματική αντιμετώπιση μέσα στην οποία τίθεται η επαγγελματική ανάπτυξη. Οι διάφορες θεωρίες περιγράφουν τις προϋποθέσεις (γνωστικές και τεχνικές) προκειμένου να τοποθετηθεί σωστά η *διαδικασία* αλλά και η *σχέση* των εμπλεκόμενων σ' αυτήν.

Έτσι λοιπόν προσεγγίζοντας τα δυο αυτά πεδία, καλούμαστε να μιλήσουμε για το κάθε πεδίο χωριστά και την αλληλοδιαπλοκή τους μέσα στην πρακτική της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Ο ρόλος και τα όρια της επαγγελματικής συμβουλευτικής

Η επαγγελματική συμβουλευτική τίθεται ως μια νέα φιλοσοφία στο χώρο, η οποία πρεσβεύει την εξατομικευμένη προσέγγιση των «αποδεκτών», και θέτει ως αίτημα την ενεργοποίησή τους. Αποτελεί μια αποτελεσματική προσέγγιση δύσκολων καταστάσεων, όπως είναι πολύ συχνά σήμερα η απώλεια εργασίας και η περίοδος της ανεργίας. Η επαγγελματική συμβουλευτική αποτελεί μια ενεργητική ατομική στρατηγική, προκειμένου να βγει ένα άτομο από την κρίση στην οποία βρίσκεται εξαιτίας μιας δυσμενούς γι αυτό κατάσταση.

Στόχος αυτής της ενεργητικής κατάστασης στην οποία ηθελημένα εμπλέκεται κάθε ενδιαφερόμενο άτομο, είναι η ενσωμάτωσή του στη νέα ηθική της εργασίας, που είναι η ευελιξία και η εναλλαγή περιόδων εργασίας- ανεργίας στις οποίες μπορεί να παρεμβάλλονται περίοδοι κατάρτισης. Συνεπώς ο τύπος του ανθρώπου που δύναται να ανταπεξέλθει σ' ένα τέτοιο μοντέλο εργασιακών σχέσεων και καταστάσεων είναι ο **ενεργοποιημένος άνθρωπος**, αυτός που αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και μπορεί να αποκωδικοποιεί και να επεξεργάζεται τις πληροφορίες

που υπάρχουν στο περιβάλλον, να επιλέγει σωστά σύμφωνα με αυτά που δύναται να κάνει μέσα σ' αυτό¹⁴.

Από την ενεργοποίησή του και την ορθή επιλογή φαίνεται να εξαρτάται, η συμμετοχή του ατόμου, σε σφαίρες της κοινωνικής ζωής ή ο αποκλεισμός του από αυτές. Τα ζητήματα που αναδεικνύονται στο πλαίσιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής, μπορεί να είναι η **αναζήτηση εργασίας**, η **αλλαγή θέσης εργασίας** ή η **διαχείριση προβλημάτων** στον εργασιακό χώρο.

Αυτό ακριβώς είναι και το περιεχόμενο της επαγγελματικής συμβουλευτικής, και ως προς αυτό διαφοροποιείται από τους άλλους κλάδους της συμβουλευτικής, στα αιτήματα που εκφέρουν τα άτομα.

Η μεθοδολογία, οι τεχνικές και η προσέγγιση των θεμάτων ακολουθεί τις αρχές του ευρύτερου κλάδου της συμβουλευτικής, χωρίς να υπεισέρχεται σε διαδικασίες θεραπείας αλλά διευκόλυνσης στην αντιμετώπιση των προβλημάτων που σχετίζονται με την εργασία και το επάγγελμα κάθε ατόμου. Στο πλαίσιο αυτό οριοθετείται η επαγγελματική συμβουλευτική και συχνά οι επαγγελματικοί σύμβουλοι χρειάζεται να παραπέμπουν άτομα τα οποία αντιμετωπίζουν άλλες δυσκολίες που δεν τους επιτρέπουν να βρουν δουλειά. Υπάρχουν όμως και περιπτώσεις, ιδιαίτερα όσον αφορά τις **γυναίκες**, που η αναζήτηση εργασίας είναι εξαιρετική δύσκολη, λόγω άλλων προβλημάτων, τα οποία απαιτούν αντιμετώπιση στο παρόν πλαίσιο. Τέτοια προβλήματα μπορεί να είναι η **έλλειψη αυτοπεποίθησης** ότι θα τα καταφέρουν να βρουν δουλειά, η **έλλειψη κοινωνικών δεξιοτήτων** στο να ενεργοποιηθούν να ψάξουν για δουλειά, κ.ά. Έτσι διαμορφώνεται η ανάγκη για συμβουλευτική στήριξη **ανεξάρτητα από το πρόβλημα της ανεργίας, αλλά που αποτελεί πια μέρος της διαδικασίας επαγγελματικής ένταξης και της επαγγελματικής συμβουλευτικής**.

Επειδή ο/η συμβουλευόμενος/η μπορεί να έχει πολλές και ποικίλες προσδοκίες, από τη συμβουλευτική διαδικασία, καλό είναι στην πρώτη συνάντηση, να του μιλήσει ο συμβουλευτικός ψυχολόγος, για τη δομή της συμβουλευτικής διαδικασίας, το ίδιο οφείλουμε να κάνουμε και στην επαγγελματική συμβουλευτική. Όταν δηλαδή παρουσιάζεται το αίτημα «θέλω μια δουλειά», η οριοθέτηση του ποιος θα βρει τη δουλειά είναι σημαντική, διότι πολλές φορές μέσα σ' αυτό οι γυναίκες εννοούν «θέλω να μου βρείτε δουλειά».

¹⁴ Γ. Τσιώλης «Προς μια νέα ηθική της εργασίας», ΙΝΕ ΓΣΕΕ, ΚΠ EQUAL, 2005

Η διαδικασία και τα στάδια της επαγγελματικής συμβουλευτικής

Η διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής ακολουθεί, ακριβώς τα ίδια στάδια, **οριοθέτησης των στόχων και της σχέσης**, που γίνονται κατά τη φάση της υποδοχής των συμβουλευόμενων, στην υπηρεσία ή το στάδιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Στη φάση αυτή γίνεται **διερεύνηση του αρχικού αιτήματος**, και διαμορφώνεται από κοινού, δημιουργώντας ένα κοινό **συμβόλαιο** μεταξύ συμβούλου – συμβουλευόμενης.

Η διαδικασία ακολουθεί την «ανάγνωση» του αιτήματος και τη στήριξη στην αντιμετώπιση αντικειμενικών και υποκειμενικών παραγόντων:

- ο Οι **αντικειμενικοί παράγοντες** αφορούν σε εξωγενείς δυσκολίες ένταξης στην αγορά εργασίας και σχετίζονται με τα τυπικά δεδομένα της κάθε άνεργης, τυπικά προσόντα, εκπαιδευτικό επίπεδο, επαγγελματική εμπειρία, ηλικία.
- ο Οι **υποκειμενικοί παράγοντες** αφορούν σε δυσκολίες που σχετίζονται με το πώς αντιλαμβάνεται κανείς/ καμιά την κατάσταση ανεργίας και σ' αυτό συμβάλλει καθοριστικά το φύλο.

Πολλές από τις προσδοκίες των συμβουλευόμενων, σχετίζονται με τις προσδοκίες τους από την εργασία και την επαγγελματική προοπτική τους, χώρος στον οποίο οι στερεοτυπικές αντιλήψεις των φύλων υπεισέρχονται και τις επηρεάζουν.

Ας υποθέσουμε ότι επιπλέον της επιστημονικής δουλειάς την οποία παρέχει η σύμβουλος, η οπτική του φύλου υπεισέρχεται, σαν ένας πρισματικός φακός που δύναται να εστιάζει σε σημεία φωτίζοντάς τα, και έτσι συμβάλλοντας περισσότερο ουσιαστικά σε επιθυμητές αλλαγές στη συμπεριφορά των γυναικών.

Βεβαίως **αυτή η διαδικασία προϋποθέτει από τη μεριά της συμβούλου, όχι μόνο να έχει πεισθεί ότι παρεμβάλλοντας τον πρισματικό φακό που φωτίζει το φύλο διευκολύνει ακόμη περισσότερο τη συμβουλευτική διαδικασία, αλλά και να είναι σε θέση προσωπικά να αναγνώσει εκ νέου τις εικόνες και τις αναπαραστάσεις μέσα από την έμφυλη ταυτότητα της συμβουλευόμενης.**

Με τον τρόπο που δεν αρκεί κανείς να γνωρίζει ποιες είναι οι δεξιότητες συμβουλευτικής σε θεωρητικό επίπεδο, αλλά να μπορεί να τις εφαρμόσει, δηλαδή να τις έχει κατακτήσει και να τις εξασκεί στο πεδίο της εφαρμογής συμπεριλαμβάνοντας την οπτική του φύλου.

Βασικές Επισημάνσεις

Οι ιδιαιτερότητες των γυναικών διαμορφώνουν στην πράξη και το πλαίσιο της συμβουλευτικής παρέμβασης. Έχει ήδη επισημανθεί από προηγούμενες εμπειρίες ότι οι ανάγκες των γυναικών για συμβουλευτική και στήριξη μπορούν να ομαδοποιηθούν σύμφωνα με τις ανάγκες που παρουσιάζουν και τα χαρακτηριστικά τους όπως οικογενειακή κατάσταση, οικονομικό και εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία, διάρκεια ανεργίας ή αεργίας, κ.ά.

Για παράδειγμα, οι γυναίκες αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών εμφανίζουν συχνά συγκρουσιακές τάσεις και εκδηλώνουν επιθετικότητα εκτονωτικής μορφής. Επίσης εμφανίζουν παντελή έλλειψη αυτοπεποίθησης αλλά και μια παθητική στάση πλήρους «παράδοσης» στις επιθυμίες και προτεραιότητες των άλλων. Έχουν στην πλειοψηφία τους βιοποριστικό πρόβλημα και ανοιχτά οικογενειακά ζητήματα (αντιδικία συζύγων, ανατροφής παιδιών, κ.λπ), ενώ εμφανίζονται ελάχιστα διεκδικητικές.

Από την άλλη, οι μακροχρόνια άνεργες γυναίκες φαίνονται πολύ απογοητευμένες και δεν πιστεύουν ότι μπορεί να αλλάξει κάτι στην κατάσταση στην οποία βρίσκονται.

Η **συμβουλευτική** που απευθύνεται σε γυναίκες, οφείλει να αναγνωρίσει τα κοινά αυτά ζητήματα που αφορούν στο φύλο τους και στους κοινωνικούς προσδιορισμούς, ή στις κοινωνικές παραμέτρους που τις συνιστούν, **αναδεικνύοντάς τες ως θέματα τα οποία εντοπίζονται στη συμβουλευτική διαδικασία**. Ποια μπορεί να είναι τα θέματα αυτά:

Η θεωρητική γνώση που αφορά στο κοινωνικό φύλο, και τις γύρω από αυτό παραδοχές, είναι απαραίτητη για τις συμβούλους. Μέσα από τη γνώση αυτή αναγνωρίζονται περιορισμοί και προσδοκίες που δημιουργούνται στα άτομα, λόγω του φύλου τους. Είναι θεωρητικά αποδεκτό ότι η εμφάνιση κάποιων χαρακτηριστικών ή/και συμπεριφορών συχνότερα στο ένα από τα δυο φύλα, τείνει να αποδίδεται στη «βιολογική» διαφορά των φύλων, ενώ δεν οφείλεται σ' αυτήν.

Η έμφυλη ταυτότητα, η ανάληψη ρόλων και αρμοδιοτήτων που φέρει ως γυναίκα, την εγκλωβίζουν σε συμπεριφορές που ενδεχομένως να αναδειχθούν προβληματικές σε κάποιες φάσεις της ζωής της. Είναι σημαντικό να μπορούν να εντοπιστούν τέτοιου τύπου συμπεριφορές από τη σύμβουλο στη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας και μέσα από ένα θετικό κλίμα συνεργασίας να είναι δυνατόν ακόμα και να τις «ξεμάθουν», προκειμένου να οικειοποιηθούν άλλες συμπεριφορές που θα τις διευκολύνουν περισσότερο στις επιλογές τους.

Η συμβουλευτική, δηλαδή, θα πρέπει να έχει και ένα **χαρακτήρα διεύρυνσης των γυναικείων προτύπων περισσότερο συμβατών με τους πολλαπλούς αναμενόμενους ρόλους των σύγχρονων γυναικών**. Μια συμβουλευτική φεμινιστική προσέγγιση θα πρέπει να σέβεται τις ανάγκες των γυναικών, οποιεσδήποτε και αν είναι αυτές, που σχετίζονται με το πλαίσιο ζωής τους, χωρίς να τις απαξιώνει ή να τις παραμερίζει, αλλά να τις επανατοποθετεί σ' ένα πλαίσιο κοινωνικό και ομαδικό.

Η αναγωγή, πολλών από τα προβλήματα των γυναικών, σε «μοιρασμένες» de facto, αρμοδιότητες, κοινωνικά προσδιορισμένες, εφόσον προσεγγιστεί με ευαισθησία από το/τη σύμβουλο, δύναται να βοηθήσει τις γυναίκες να «δουν» τη δική τους κατάσταση μέσα από μια άλλη οπτική.

Στην περίπτωση της ομαδικής συμβουλευτικής, η ομάδα λειτουργεί και ως κοινωνικός χώρος μέσα στον οποίο τίθενται προβλήματα ή θέσεις που εκφράζουν τα άτομα και κάνουν κοινωνούς και τα υπόλοιπα μέλη, αναγνωρίζοντας τα κοινά ζητήματα που σχετίζονται με το φύλο. **Η ομαδική συμβουλευτική ενδείκνυται στην ανάδειξη και συνειδητοποίηση των στερεοτυπικών αντιλήψεων** διότι οι άλλοι/ες, κυρίως τα άτομα του ίδιου φύλου, λειτουργούν ως καθρέπτης για τις δικές τους αντιλήψεις.

Η συνθήκη της ομαδικής συμβουλευτικής αποτελεί ευκαιρία και εκπαίδευση στις διαπροσωπικές σχέσεις¹⁵, και το ουσιαστικότερο ίσως χαρακτηριστικό της είναι ότι το άτομο προσφέρει βοήθεια καθώς παράλληλα παίρνει βοήθεια.

Πως θα απαντήσει ή πως θα προσεγγίσει η/ο σύμβουλος τις γυναίκες, ως φορείς των αντιφατικών μηνυμάτων και προσδοκιών σε σχέση με τον κοινωνικό τους ρόλο απέναντι στους τομείς της εργασίας και της οικογένειας¹⁶;

Στην πράξη, ο/η σύμβουλος διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην πορεία της επαγγελματικής προοπτικής της κάθε επωφελούμενης άνεργης που απευθύνεται σε μια Υπηρεσία ή Δομή Στήριξης της Γυναικείας Απασχόλησης.

Για το λόγο αυτό είναι σημαντικό να βοηθείται ο/η σύμβουλος να έχει μια σφαιρική εικόνα για την άνεργη που έχει απευθυνθεί σε μια Υπηρεσία, και να αντιλαμβάνεται τη διαδρομή της καθεμιάς, κατανοώντας το θεωρητικό πλαίσιο της πορείας των γυναικών, για να προσδιορίζει κάθε φορά το σημείο εκκίνησης της κάθε γυναίκας επωφελούμενης, τις προϋποθέσεις που υπάρχουν και το τελικό σημείο που θέλει να φθάσει.

Η εργασία είναι κοινωνικό αγαθό και αφορά όλους. Δεν υπάρχει μια σειρά προτεραιότητας, στην οποία πρώτα θα βρουν δουλειά όλοι οι άνδρες και μετά οι

¹⁵ Σύμφωνα με το Μοντέλο Δράσεων ΣΕΠ με την Οπτική του Φύλου, του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσ/κης

¹⁶ Οπ.πρ σελ 69

γυναίκες. Ή πρώτα οι απόφοιτοι Πανεπιστημίων και μετά οι απόφοιτοι Λυκείων, ή πρώτα όλοι οι Έλληνες και μετά οι μετανάστες. Η λογική αυτή είναι σημαντικό να επισημανθεί ως επιχείρημα για τις γυναίκες που παραδέχονται ότι επειδή υπάρχει μεγάλη ανεργία δεν ψάχνουν οι ίδιες για δουλειά, ή ότι ακόμη χειρότερα δεν δικαιούνται οι ίδιες μια θέση εργασίας. Τα χαρακτηριστικά της αγορά εργασίας δεν μπορούμε να τα αλλάξουμε, ούτε να αυξήσουμε τις θέσεις εργασίας, αλλά εκπαιδευόμαστε στο πως μας αφορά η εργασία, έχουμε δικαίωμα σ' αυτήν και προσπαθούμε με τους καλύτερους όρους να την προσεγγίσουμε.

Υποστηρικτικά σ' αυτό επισημαίνουμε κάποια κοινά στοιχεία που αφορούν στις επωφελούμενες:

- ο Οι γυναίκες έχουν μείνει άνεργες/άεργες πολλά χρόνια, λόγω των προσωπικών επιλογών που έχουν, αλλά έχουν πληθώρα **άτυπων δεξιοτήτων**, που μπορεί να απαιτούνται για μια θέση εργασίας.
- ο Οι γυναίκες φέρουν τα χαρακτηριστικά της (έμφυλης) ταυτότητάς τους, και επομένως αναφέρουν **προβλήματα** που αντιμετωπίζουν ή τις αφορούν και τα οποία σχετίζονται¹⁷ με αυτήν.
- ο Η διαπροσωπική επαφή αποτελεί μια σημαντική παράμετρο της σχέσης μεταξύ των συμβουλευόμενων γυναικών και των συμβούλων.

Σχόλια

Η ανεργία ή αεργία των γυναικών οφείλεται σε επιλογές σχετικές με τον κύκλο ζωής της κάθε μιας, δηλαδή πότε και αν ολοκλήρωσε τις σπουδές, αν απέκτησε επαγγελματική εμπειρία, αν εγκατέλειψε οικειοθελώς την εργασία για να αναθρέψει τα παιδιά, αν επιφορτίστηκε με οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις. Ακόμα και όταν δηλώνεται από τις ίδιες τις επωφελούμενες η μη ύπαρξη τυπικών προσόντων και ικανοτήτων, μια πιο συστηματική προσέγγιση μας πείθει, και κυρίως τις ίδιες, ότι υπάρχουν **άτυπες δεξιότητες** προερχόμενες από δραστηριότητες μη αμειβόμενες, στο χώρο της οικιακής και ευρύτερα κοινωνικής ενασχόλησής τους και που δεν είναι σε θέση να τις αποτιμήσουν οι ίδιες.

Η **κοινωνική ταυτότητα** προσδιορίζει, μας λένε οι θεωρητικοί, την αυτοαντίληψη, τις προσδοκίες από το επάγγελμα, τη διαθεσιμότητα χρόνου, το συνδυασμό πολλαπλών εξίσου απαιτητικών ρόλων. Δηλαδή δημιουργούν μια εικόνα προσδοκώμενου εαυτού για κάθε γυναίκα, μέσα στην οποία υπεισέρχεται εντονότατα, το τι αναμένεται κοινωνικά να εκπληρώσει η ίδια. Έτσι τα περιθώρια να δημιουργήσει μια εικόνα για τον εαυτό της και στη συνέχεια να την πραγματοποιήσει, είναι στενά προκαθορισμένα, και χρειάζεται μεγαλύτερη ενέργεια,

¹⁷ Μοντέλο Δράσεων με την Οπτική του Φύλου, ΕΠΕΑΕΚ. 2 – ΑΠΘ, σελ 64

για να αρθρώσει αιτήματα για τον εαυτό της του τύπου «είμαι ικανή να βρω μια δουλειά» και ακόμη περισσότερο ότι «δικαιούμαι κι εγώ μια θέση εργασίας», αυτό συναρτώμενο και με τα πραγματικά ποσοστά ανεργίας, αποτρέπουν συχνά τις γυναίκες από το να περάσουν επιτυχώς το κατώφλι της οικογενειακής εστίας.

Συνεπώς μπορούμε να εστιάσουμε σε μια γκάμα προβλημάτων, που προέρχονται και σχετίζονται με το φύλο, και η αντιμετώπισή τους θα είναι περισσότερο αποτελεσματική όταν συμπεριλαμβάνει τέτοιου τύπου αναφορές. Οι αναφορές του φύλου στην προσέγγιση των προβλημάτων που θέτουν οι γυναίκες για τον εαυτό τους, ενδεχομένως να σχετικοποιήσει την ατομική ευθύνη που αισθάνονται ότι έχουν. Κι αυτό είναι ένα σημείο στο οποίο ελλοχεύουν διπλά μηνύματα, στα οποία χρειάζεται προσοχή. Η αναγνώριση της σημασίας του παράγοντα φύλου, στα προβλήματά μιας γυναίκας, δεν μπορεί να της δώσει διεξόδους για το σύνολο των προβλημάτων που αντιμετωπίζει. Ωστόσο, μπορεί να την κινητοποιήσει να αναλάβει δράση και να την κάνει να αισθανθεί πιο δυνατή, και όχι να την κάνει να αισθανθεί «θύμα».

Μια τέτοια παρέμβαση από τη πλευρά του/της συμβούλου δεν μπορεί να είναι ξαφνική/απότομη αλλά πρέπει να διαπερνά τη σχέση με τρόπο που να βοηθά τις γυναίκες και όχι να τις ενοχοποιεί περισσότερο για τη στάση τους.

Β.ΙΙΙ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ & ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός συνίσταται στον προσωπικό και επαγγελματικό απολογισμό, στην αποτύπωση των γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων, στην καταγραφή του επαγγελματικού προφίλ, στη δημιουργία ενός εξατομικευμένου ρεαλιστικού σχεδίου επαγγελματικής ένταξης, στη στήριξη κατά την εφαρμογή του σχεδίου και τις τεχνικές εξεύρεσης εργασίας και στην προώθηση στην απασχόληση.

Όταν εξετάζουμε τον προσανατολισμό των γυναικών στην αγορά εργασίας η παραπάνω διαδικασία θεωρείται απαραίτητη. Όταν προσεγγίζουμε όμως το θέμα της επαγγελματικής ένταξης γυναικών μετά από μακροχρόνια απουσία, ακολουθείται η ίδια διαδικασία με έμφαση σε διαφορετικά σημεία, τα οποία χρειάζεται να επισημανθούν.

Οι διάφορες θεωρίες σχετίζουν τον προσανατολισμό των ατόμων στην αγορά εργασίας με διαφορετικό τρόπο. Έτσι οι **εξελικτικές θεωρίες** αναφέρονται σε στάδια ανάπτυξης και ωριμότητας για να καταλήξει ένα άτομο σ' ένα επάγγελμα, οι **θεωρίες «ταιριάσματος»** αναζητούν την καταλληλότητα του επαγγέλματος σε σχέση με την προσωπικότητα του ατόμου, οι **θεωρίες λήψης αποφάσεων** δίνουν έμφαση στον τρόπο με τον οποίο τα άτομα επιλέγουν επάγγελμα, παίρνοντας τις σχετικές αποφάσεις, και ούτω καθεξής. Άλλες θεωρίες δίνουν έμφαση στην **προσαρμοστικότητα** του ατόμου στο εργασιακό περιβάλλον, και τις **συνθήκες** στις οποίες οφείλει το άτομο να ανταποκριθεί.

Υπάρχουν θεωρίες και μελέτες σχετικές με την επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων, την ολοκλήρωση της επαγγελματικής ανάπτυξης σε φάσεις, με πρώτη φάση την αρχική εργασιακή ένταξη, και την επαναλαμβανόμενη διαδικασία για κάθε αλλαγή επαγγέλματος ή και θέσης εργασίας, μιας και κάθε φορά το άτομο περνά από τα ίδια στάδια επιλογών και αποφάσεων για το τι θα κάνει.

Η πραγματικότητα, ωστόσο, θέτει κι άλλους περιορισμούς δεδομένου ότι οι προσφερόμενες θέσεις είναι πολύ λιγότερες από τις ζητούμενες. Έτσι οι περιορισμοί αυτοί πολλές φορές δεν επιτρέπουν συστηματικότερες επιλογές και αποφάσεις στα άτομα, τα οποία εναλλάσσουν τις περιόδους ανεργίας και απασχόλησης.

Στην πράξη λοιπόν, προκειμένου να βρουν μια θέση εργασίας άνδρες και γυναίκες, δεν έχουν τη δυνατότητα να κάνουν επιλογές, όπως θα απαιτούσε μια συστηματική προσέγγιση και η συνεργασία με ειδικό σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού. Αλλά ακόμα και στις περιπτώσεις που αυτό δύναται να γίνει, για

τις γυναίκες εμφανίζει και άλλες δυσκολίες, όπως η συμβατότητα της θέσης με τις συνολικές τους υποχρεώσεις, μέσω των πολλαπλών ρόλων που εξασκούν, εκτός από το να είναι εργαζόμενες.

Άρα λοιπόν, όποια θεωρητική προσέγγιση κι αν ενστερνίζεται ο/η σύμβουλος όταν εξετάζει το θέμα της επαγγελματικής / εργασιακής ένταξης γυναικών θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη του/της την πολυπλοκότητα του ρόλου της γυναίκας, ως εργαζόμενης πρωτίστως, αλλά και ως μητέρας, νοικοκυράς κ.α.

Σχετικά με την καταγραφή του επαγγελματικού προφίλ: η σημασία ανάδειξης των άτυπων δεξιοτήτων για τις γυναίκες συμβουλευόμενες

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός ακολουθεί πολλές φορές ένα στοιχειώδες πεδίο διερεύνησης ικανοτήτων, δεξιοτήτων, και προσωπικών χαρακτηριστικών τα οποία καταγράφονται για να συστήσουν το επαγγελματικό προφίλ τους. Σ' αυτό καταγράφονται τα **δυνατά σημεία** της κάθε άνεργης, τα οποία θα προβάλλει και με βάση τα οποία θα διεκδικήσει μια θέση στην αγορά εργασίας.

Αυτό που έχουμε να παρατηρήσουμε από την εμπειρία των Δομών που εξυπηρετούν άνεργες γυναίκες είναι ότι **υπάρχει διαφοροποίηση του απολογισμού που κάνουν οι γυναίκες, με βάση την ηλικία και το εκπαιδευτικό επίπεδο.**

Έτσι, για τις γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας και χωρίς τυπικά προσόντα, η διαδικασία προσωπικού και επαγγελματικού απολογισμού δεν μπορεί να αποδώσει το προφίλ της υποψήφιας εργαζόμενης. Είναι αναγκαίο, για να είναι αποτελεσματική η διαδικασία αυτή, να αναζητηθούν και οι **άτυπες δεξιότητες**, προσωπικές και επαγγελματικές που έχουν οι γυναίκες αυτής της κατηγορίας, όπως άλλωστε και η πλειοψηφία των γυναικών.

Οι άτυπες δεξιότητες προέρχονται από μη τυπικές διαδρομές εκπαίδευσης και εργασίας, έχουν δηλαδή αποκτηθεί μέσω άτυπων διαδικασιών για ένα άτομο, αλλά συνιστούν επαγγελματικό προσόν. Οι άτυπες διαδικασίες απόκτησης επαγγελματικών δεξιοτήτων αφορούν είτε σε προηγούμενες θέσεις εργασίας αλλά και σε εμπειρίες ζωής όπως π.χ. με την οργάνωση της οικογενειακής ζωής, που συνέβαλαν ώστε το άτομο να αποκτήσει αυτές τις δεξιότητες οι οποίες εκ των υστέρων σχετίζονται με μια θέση εργασίας και γίνονται επαγγελματικές δεξιότητες. Η διαμόρφωση του επαγγελματικού προφίλ συμπεριλαμβάνει το σύνολο των δεξιοτήτων και προσωπικών χαρακτηριστικών τους, όπως αυτά έχουν διερευνηθεί και προσδιοριστεί κατά την αναλυτική διαδικασία της συμβουλευτικής.

Παρατηρείται ωστόσο το φαινόμενο, οι γυναίκες να μη «θυμούνται» εμπειρίες τους που προέρχονται από εργασιακούς χώρους, ή να τις υποτιμούν και να μην αναφέρονται σε αυτές.

Η διαμόρφωση του προφίλ με την οπτική του φύλου, σημαίνει ότι οι σύμβουλοι θα πρέπει να αναζητήσουν «όλες τις πληροφορίες» κάνοντας παράλληλα, στήριξη και εμπύχωση στις γυναίκες. Αν αντιθέτως, δεν επιμένουν σ' αυτό το σημείο οι σύμβουλοι, δεν θα είναι εφικτό να προχωρήσουν στην επόμενη φάση. Απαιτείται, δηλαδή, το φαινόμενο της **παράλληλης υποστηρικτικής διαδικασίας** προκειμένου να προχωρά με «επιτυχία» από το ένα στάδιο στο άλλο ο επαναπροσανατολισμός στην αγορά εργασίας.

Πόσο εύκολο είναι όμως να αποτυπωθεί στον προσωπικό και επαγγελματικό απολογισμό των γυναικών, το σύνολο των τυπικών δεξιοτήτων, ικανοτήτων και επαγγελματικών γνώσεων τους;

Σε γυναίκες χαμηλού επαγγελματικού προφίλ, ανειδίκευτων, καθώς και μακροχρόνια άνεργων, ή χωρίς επαγγελματική εμπειρία, είναι εξαιρετικά δύσκολο να συμβεί αυτό, δεδομένου ότι κατ' εξοχήν οι δεξιότητες και οι γνώσεις τους προέρχονται από τις άτυπες διαδικασίες όπως περιγράψαμε ήδη.

Σε πολλές περιπτώσεις συνηθίζεται η χρήση εργαλείων και ασκήσεων κατά Holland, για την αποτύπωση του επαγγελματικού προφίλ των γυναικών καθώς και η κατάταξη σύμφωνα με τους επαγγελματικούς τύπους όπως τους ορίζει ο ίδιος. Μπορούμε, λείπει η θεωρία του Holland, να χαρακτηρίσουμε τους ανθρώπους με βάση την ομοιότητά τους, ως προς κάθε ένα από τους έξι τύπους προσωπικότητας: ρεαλιστικό, ερευνητικό, καλλιτεχνικό, κοινωνικό, επιχειρηματικό, συμβατικό.

Το φαινόμενο που παρατηρείται είναι ότι οι γυναίκες **στριμώχονται σε «γυναικείους» τύπους**, ενώ οι άνδρες έχουν μεγαλύτερο άνοιγμα στους επαγγελματικούς τύπους. Σύμφωνα με το Weinrach, έχουν διατυπωθεί επιφυλάξεις, τα τελευταία χρόνια που αφορούν τη διαφοροποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών, ως προς τους επαγγελματικούς τύπους που εμφανίζουν. Οι γυναίκες περιγράφονται κυρίως ως καλλιτεχνικοί, κοινωνικοί και συμβατικοί τύποι, ενώ οι άνδρες εμφανίζονται να ανήκουν και στους έξι τύπους. Ο κύριος λόγος, κατά τον ίδιο τον Weinrach, είναι ότι για την ερμηνεία των αποτελεσμάτων χρησιμοποιούνται τα ανεπεξέργαστα στοιχεία και δε γίνεται προσπάθεια να δημιουργηθούν ξεχωριστές νόρμες για κάθε φύλο με βάση την ομαλή κατανομή, οπότε και οι γυναίκες θα κατανέμονταν στις έξι κατηγορίες¹⁸.

¹⁸ Α. Κάντας-Α. Χαντζή: «Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης», *Ελληνικά Γράμματα*

Έχουμε δηλαδή ένα μοντέλο προσέγγισης στο πλαίσιο του επαγγελματικού προσανατολισμού, που εφαρμόζεται ευρέως σχετικά με την αποτύπωση των έξι επαγγελματικών τύπων το οποίο δεν έχει πάρει υπόψη του την παράμετρο του φύλου στη διαμόρφωση των νορμών.

Για να εξετάσουμε περισσότερο αμερόληπτα το επαγγελματικό προφίλ κάθε άνεργης γυναίκας θα πρέπει να έχουμε υπόψη μας τις παραπάνω κριτικές παρατηρήσεις προκειμένου να χειριστούμε με μεγαλύτερη ευελιξία τον επαγγελματικό τύπο της γυναίκας κατά Holland.

Ατομικό Σχέδιο Δράσης

Το εξατομικευμένο σχέδιο δράσης των γυναικών σημαίνει ένα σχέδιο δράσης στο οποίο καταλήγει η κάθε γυναίκα μετά από τη συνεργασία της με τη σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού και το οποίο θα περιγράφει αναλυτικά βήματα τα οποία θα πρέπει να κάνει για να προετοιμάσει την είσοδό της στην αγορά εργασίας.

Το ατομικό σχέδιο κάθε γυναίκας, για να είναι ρεαλιστικό, να μπορεί δηλαδή κάθε γυναίκα να ακολουθήσει τα βήματα τα οποία περιγράφονται σ' αυτό, **εκτός από την καταλληλότητα ως προς τα απαιτούμενα προσόντα και δεξιότητες, θα πρέπει να είναι και συμβατό με τους πολλαπλούς ρόλους των γυναικών**. Θα πρέπει δηλαδή να περιλαμβάνει ή να συνυπολογίζει λύσεις που χρειάζονται οι γυναίκες για να αναπληρώσουν την απουσία τους από τις υποχρεώσεις της οικογένειας. Αυτό αποτελεί σημαντική παράμετρο κινητοποίησης για να αναλάβουν δράση οι γυναίκες τόσο σε επίπεδο αναζήτησης όσο και επαγγελματική στη συνέχεια.

Η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματική ζωής, αναφέρεται συχνά ως κατάσταση που έχουν να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες και είναι σκόπιμο να έχει ληφθεί υπόψη κατά τη διαμόρφωση του εξατομικευμένου σχεδίου για την επαγγελματική ένταξη κάθε γυναίκας. Εδώ γίνεται σημαντική και η παροχή πληροφόρησης για τις γυναίκες, σχετικά με το πως μπορούν να βοηθηθούν στην επίλυση σχετικών προβλημάτων ή/και συγκρούσεων που δημιουργούνται από την αναζήτηση εργασίας.

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός των γυναικών **δεν θα αντιμετωπιστεί σωστά**¹⁹, αν δεν διατυπωθεί μια **ξεχωριστή θεωρία επαγγελματικής ανάπτυξης των γυναικών**, η οποία να περιλαμβάνει τις ιδιαιτερότητές τους, τόσο στο θέμα της διαπαιδαγώγησής τους, όσο και στο θέμα των ποικίλων εμποδίων που συναντούν στην αγορά εργασίας.

¹⁹ όπως αναφέρεται στο «Μοντέλο Δράσεων ΣΕΠ με την Οπτική του Φύλου» του Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου Θεσ/κης

Εντοπισμός πιθανών θέσεων εργασίας

Αν συσχετίσουμε το επαγγελματικό προφίλ των γυναικών με θέσεις εργασίας, όπως αυτές παρουσιάζονται (μέσω αγγελιών ή και μέσω υπηρεσιών ή δομών που τις προσφέρουν) εύκολα αντιλαμβανόμαστε ότι η περιγραφή των θέσεων εμπεριέχει το φύλο του/της υποψήφιου/ας. Αυτό συμβαίνει γιατί:

- ο Πρώτον οι θέσεις που καταλαμβάνουν οι εργαζόμενοι έχουν φύλο, με την έννοια ότι φέρουν τα χαρακτηριστικά του φύλου που παραδοσιακά τις καταλαμβάνει και αυτό έχει αποτυπωθεί στην περιγραφή θέσης εργασίας, - εκτός κι αν μεθοδολογικά η διάσταση του φύλου έχει ήδη προβλεφθεί και συμπεριληφθεί, στην ανάλυση της θέσης.
- ο Δεύτερο σημείο διάκρισης είναι ότι κατά κανόνα η ανακοίνωση μιας ελεύθερης θέσης εργασίας, δηλαδή ο τρόπος που παρουσιάζεται, απευθύνεται (ανοιχτά ή «φωτογραφικά») είτε σε άνδρες είτε σε γυναίκες, και όπου δεν αναφέρεται ρητά το φύλο, κατά κανόνα αφορά τους άνδρες.

Αυτές οι δυο επισημάνσεις κάνουν δυσκολότερη για τις γυναίκες τη διέξοδο και την πρόσβαση σε κενές και προσφερόμενες θέσεις εργασίας και αναπαράγουν τον **έμφυλο διαχωρισμό των θέσεων εργασίας** σε «ανδρικές» και «γυναικείες», όπως αντίστοιχα **και των επαγγελματών** (Επαγγελματικός Διαχωρισμός).

Τεχνικές αναζήτησης - εξεύρεσης εργασίας

Οι τεχνικές αναζήτησης εργασίας αφορούν στη διαχείριση ενδεχόμενων δυσκολιών στην αναζήτηση και εξεύρεσης εργασίας. Αποτελούν ένα απολύτως αναγκαίο και πολύ χρήσιμο κομμάτι της επαγγελματικής συμβουλευτικής το οποίο εκπαιδεύει τις συμβουλευόμενες στο πως να ψάχνουν για δουλειά και στη διεκδίκηση μιας θέσης εργασίας.

Οι τεχνικές αυτές συνίστανται στην καταγραφή του βιογραφικού σημειώματος, την παρουσίαση των γυναικών ως υποψήφιες για μια θέση εργασίας, και επιπλέον τις βοηθά να διαχειριστούν τις προσωπικές τους δυσκολίες στο να διεκδικούν μια θέση εργασίας, να επιλύσουν συγκρούσεις που σχετίζονται με την οικογενειακή και επαγγελματική ζωή, να αναπτύξουν συμπεριφορές διεκδικητικές στην επίλυση των συγκρουσιακών καταστάσεων που αντιμετωπίζουν. Άλλα θέματα που καλούνται να αντιμετωπίσουν στο πλαίσιο αυτό μπορεί να είναι η εμφάνιση, η απόσταση κ.α.

Οι τεχνικές αναζήτησης εργασίας αποδίδουν περισσότερο όταν «δουλεύονται» παράλληλα και σε **ομάδες γυναικών**. Είναι σημαντική η συμβολή της ομάδας στην **ενεργοποίηση για αναζήτηση** εργασίας, και στην **παρουσίαση του εαυτού** της σε μια υποψηφιότητα για μια θέση εργασίας. Οι γυναίκες στη φάση

αυτή βοηθούνται πολύ από τα παιχνίδια ρόλων, δηλαδή να κάνουν προσομοίωση μιας συνέντευξης για να πάρουν μια θέση εργασίας.

Η περίοδος των τεχνικών αναζήτησης μπορεί να συνδυάζεται και με πραγματική αναζήτηση εργασίας, ώστε οι γυναίκες να εκπαιδεύονται σε πραγματικές συνθήκες και παράλληλα να έχουν στήριξη και εποπτεία από τις συμβούλους.

➤ Η οπτική του φύλου υπεισέρχεται **στον εντοπισμό θέσεων εργασίας και στην εμπύχωση και στήριξη στη φάση της αναζήτησης**, αλλά κυρίως στην **προετοιμασία και παρουσίαση των ίδιων των γυναικών ως υποψήφιας** για μια πιθανή θέση εργασίας, γιατί στο σημείο αυτό χρειάζονται κινητοποίηση και ενθάρρυνση.

B. IV. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ/ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

Ο/η σύμβουλος ως σημαντικός παράγοντας της συμβουλευτικής διαδικασίας, επηρεάζει το προσφερόμενο έργο, με τη συνολική του παρουσία. Είναι λοιπόν σημαντικό, ιδιαίτερα για τις συμβούλους γυναίκες που εργάζονται στις Δομές Συμβουλευτικής Υποστήριξης, να μπορούν να θέτουν όρια στη σχέση τους όχι μόνο επιφανειακά αλλά βαθύτερα. Γι αυτό οι συνθήκες εργασίας τους, πλαίσιο, αμοιβή, ασφάλεια, ικανοποίηση, επηρεάζουν τις ίδιες και τη σχέση που αναπτύσσουν με τις άνεργες γυναίκες και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν.

Οι σύμβουλοι απασχόλησης στην πλειοψηφία τους εργάζονται σε ένα ασαφές πλαίσιο, που σε πολλούς/ες δημιουργεί ανασφάλεια, όχι μόνο στο θέμα της εργασιακής τους ή μη σταθερότητας, αλλά και σε σημαντικά θέματα, καθώς το όλο έργο των λειτουργών συμβουλευτικής, περιορίζεται από τις προθεσμίες και τους όρους των ευρωπαϊκών προγραμμάτων.

Η εμπειρία για τις συνθήκες εργασίας των συμβούλων απασχόλησης έχει πολλά κοινά στοιχεία με τις συμβούλους των Δομών, και αξίζει να επισημάνουμε ότι το θετικό εργασιακό περιβάλλον γι αυτούς/ες είναι βασικό για την ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχουν, δεδομένου ότι το κύριο μέρος του έργου τους είναι η ενδυνάμωση των επωφελούμενων για προσαρμογή και επιβίωση στην ευέλικτη αγορά εργασίας.

Μέρος των υπηρεσιών που προσφέρει ο/η σύμβουλος απασχόλησης, δομείται και μέσω της σχέσης εμπιστοσύνης με τους/τις επωφελούμενους/ες. Αυτή η σχέση γίνεται σημαντική για τους επωφελούμενους δεδομένου ότι οι φορείς για αυτούς δεν αποτελούν απρόσωπους μηχανισμούς αλλά στελεχώνονται με πρόσωπα στα οποία μπορούν να απευθύνονται περισσότερο από μία φορά.

Έχουμε ήδη αναφέρει το πόσο σημαντικός είναι στην πράξη, ο ρόλος του/της σύμβουλος στη στήριξη των γυναικών. Ας δούμε αναλυτικά σε τι επηρεάζει τη συμβουλευτική διαδικασία:

- ο *Η διαπροσωπική σχέση μεταξύ συμβούλου – συμβουλευόμενης*, φαίνεται να είναι, για μεγάλη μερίδα γυναικών, πολύ σημαντική για την έκβαση της πορείας τους. Η σχέση αυτή εξαρτάται, εκτός από την καλή επικοινωνία μεταξύ συμβούλου – συμβουλευόμενου και από την προσωπική στάση της κάθε γυναίκας, και σε μεγάλο βαθμό από τη στάση της συμβούλου.
- ο *Η αναγνώριση των ορίων*, στη συμβουλευτική σχέση, που προστατεύει το/τη σύμβουλο και διασφαλίζει ένα επαγγελματικό πλαίσιο εργασίας για τη συμβουλευόμενη.

- Η δημιουργία ενός θετικού κλίματος που θα δημιουργεί εμπιστοσύνη και άνεση στις γυναίκες. Τα βασικά και απαραίτητα στοιχεία μιας θετικής και εποικοδομητικής σχέσης είναι η ενσυναίσθηση, η μη-κτητική ζεστασιά και η γνησιότητα, (Μ. Μαλικιώση-Λοϊζου).
- Το φύλο του/της συμβούλου φαίνεται να επηρεάζει σημαντικά τις συμβουλευόμενες αλλά και τις συμβούλους, γιατί δημιουργεί αμοιβαίες αλληλοκατανοήσεις αλλά και καμιά φορά ταυτίσεις, της μιας προς την άλλη. Οι άνδρες ίσως έχουν μεγαλύτερη απόσταση από τις εμπειρίες των γυναικών, και δεν είναι τόσο ανοιχτοί όσο οι γυναίκες, να κατανοήσουν τα σχετικά θέματα, σύμφωνα πάντα με τη στερεοτυπική αντίληψη που έχουμε γενικά για τους άνδρες. Το ζήτημα λοιπόν της επιμόρφωσης των συμβούλων ανδρών – γυναικών, αλλά και των προσωπικών χαρακτηριστικών που διαθέτουν οι σύμβουλοι είναι πολύ σημαντικά στη διαμόρφωση της συμβουλευτικής σχέσης και της αλληλεπίδρασης με τις συμβουλευόμενες
- Οι γνώσεις και δεξιότητές του/της θα πρέπει να περιλαμβάνουν τη θεωρητική κατάρτιση στο πεδίο της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού, τις συμβουλευτικές δεξιότητες, τη γνώση και χρήση ασκήσεων επαγγελματικού προσ/μου, την καλή επικοινωνία με τη Δομή και τις γυναίκες.
Επιπλέον απαιτείται επιμόρφωση σε θέματα σχετικά με το φύλο, δηλαδή γνώση τρόπων και μεθόδων διαχείρισης των ζητημάτων του φύλου στην επαγγελματική συμβουλευτική.

Οι δεξιότητες που είναι χρήσιμες σε ένα/μία σύμβουλο, σύμφωνα με τη θεωρητική προσέγγιση των A.Ivey –N. Gluckestern ανήκουν σε δυο κατηγορίες, στις **βασικές δεξιότητες συμβουλευτικής** και στις **δεξιότητες επιρροής**.

Οι βασικές δεξιότητες σύμφωνα με την παραπάνω προσέγγιση²⁰, αφορούν:

- Τις δεξιότητες προσεκτικής παρακολούθησης και κατανόησης του/της συμβουλευόμενης με την κατάλληλη οπτική επαφή, λεκτική ακολουθία και σωματική γλώσσα, τις παρατηρητικές δεξιότητες της συμβουλευόμενης, τις ανοικτές και κλειστές ερωτήσεις, την ενθάρρυνση, παράφραση και περίληψη όσων εκφράζει, την αντανάκλαση συναισθήματος και νοήματος.
- Της εστίασης, που μπορεί να αφορά, στη συμβουλευόμενη, στο πρόβλημα στους άλλους, στο περιβάλλον, στο πολιτιστικό πλαίσιο και το περιεχόμενο
- Οι δεξιότητες επιρροής, που αφορούν στην καθοδήγηση, τις λογικές συνέπειες, την ερμηνεία, την αυτοαποκάλυψη, τη συμβουλή,

²⁰ Όπως αναφέρονται στο «Βασικές Δεξιότητες Επιρροής» της Μ. Μαλικιώση – Λοϊζου

πληροφόρηση, εξήγηση, διδασκαλία, ανατροφοδότηση, επιρροή και περίληψη.

- ο Η αντιμετώπιση κατά πρόσωπο, για αντιφάσεις και αποκλίσεις
- ο Η αλληλουχία δεξιοτήτων και δόμηση της συνέντευξης, στη δόμηση αρμονικής σχέσης, στον καθορισμό του προβλήματος και του στόχου, στην ανίχνευση εναλλακτικών λύσεων και αντιμετώπισης ασυμφωνίας, και τέλος στη γενίκευση στην καθημερινή ζωή.
- ο Η σύνθεση των δεξιοτήτων, σύμφωνα με την ιδιαιτερότητα και τη σύνθεση του πληθυσμού που απευθύνεται η συμβουλευτική.

Η ενσυναίσθηση, δεξιότητα που είναι πλέον αδιαμφισβήτητη για όλες τις θεωρητικές προσεγγίσεις, η κατανόηση «του άλλου» μέσα στο δικό του σύστημα αξιών, επιτρέπει τη διεύθυνση έμφυλων περιορισμών στη διαπροσωπική επικοινωνία σύμβουλο –συμβουλευόμενης, και επιτρέπει στη σύμβουλο να εντοπίσει περιορισμούς που τίθενται λόγω φύλου και να τους αναδείξει προς όφελος της γυναίκας. Απαιτούν δηλαδή την αναπλαισίωση των στοιχείων που καταθέτει η γυναίκα εστιάζοντας σε ζητήματα που έχουν προκύψει κατά τη συμβουλευτική διαδικασία και σχετίζονται με την κοινωνική της ταυτότητα.

Οι *δεξιότητες* της προσεκτικής ακρόασης, της ανακεφαλαίωσης, της ενσυναίσθησης, της εστίασης, της ερμηνείας, της αναπλαισίωσης και της παράθεσης θετικών παραδειγμάτων, βοηθούν στην άρση των στερεοτυπικών αντιλήψεων κατά την εξατομικευμένη συμβουλευτική. Όπως και η ειλικρίνεια, η αυθεντικότητα και η αποδοχή, η ανάπτυξη σχέσης εμπιστοσύνης και η οριοθέτηση του/της συμβούλου, αλλά και το σαφές πλαίσιο εργασίας.

Η ερμηνεία, η αυτοαποκάλυψη, η καθοδήγηση, η προβολή και η ταύτιση της συμβούλου με την επωφελούμενη, μπορεί να δυσκολέψει το έργο της συμβουλευτικής, τόσο για τη σύμβουλο όσο και για τη συμβουλευόμενη.

Η οπτική του φύλου δεν συνιστά μια επιπλέον δεξιότητα για τη σύμβουλο, αλλά αποτελεί **ένα πλαίσιο μέσα στο οποίο κινείται**. Είναι δηλαδή μια ιδεολογική τοποθέτηση για την οποία θα πρέπει να έχει πειστεί η σύμβουλος, αλλά και να εξασκηθεί στο να την εφαρμόζει στην προσέγγισή της.

Τα προσωπικά χαρακτηριστικά, οι αξίες και οι πεποιθήσεις του/της συμβούλου, επηρεάζουν το έργο του/της στο πεδίο της συμβουλευτικής.

Πως μπορεί ο/η σύμβουλος να υιοθετήσει στην πράξη την οπτική του φύλου, στην προσέγγισή του, όποια κι αν είναι αυτή;

➡ Χρησιμοποιώντας τις τεχνικές και τις δεξιότητες που του επιτρέπουν οι γνώσεις του και η εμπειρία του. Για παράδειγμα, απλές τεχνικές που βοηθούν τη γυναίκα να βρει ένα πιο χρήσιμο πλαίσιο αναφοράς από το οποίο να αντιμετωπίσει το πρόβλημα. Να δίνει η σύμβουλος τη δυνατότητα στις γυναίκες να δουν με άλλη ματιά ή ένα άλλο πλαίσιο αναφοράς τα ζητήματα που συνήθως τις απασχολούν.

➡ Η σύμβουλος να φέρει σε διαδικασία σκέψης και κριτικής, τα θέματα των διακρίσεων του φύλου, τις διάφορες πτυχές της δικής της ζωής. Δηλαδή η οπτική του φύλου εμπλέκεται και στη ζωή της συμβούλου, και είναι καθοριστικό να μπορεί η ίδια να αντιλαμβάνεται τις δικές της επιλογές, στάσεις και συμπεριφορές μέσα από το φύλο της.

➡ Να εντοπίζει και να αναδεικνύει θετικά στοιχεία στις συμπεριφορές των γυναικών και κυρίως «συμβατά» με την επαγγελματική πορεία. Η θετική εξέλιξη άλλων γυναικών σε παρεμφερείς θέσεις ή σε αντίστοιχες καταστάσεις με τη δική τους, αποδεικνύεται πολύ υποστηρικτική για τις άλλες επωφελούμενες και λειτουργεί ως παράδειγμα και κίνητρο ταυτόχρονα.

➡ Θέλει προσοχή ώστε η/ο σύμβουλος να μην παρασυρθεί μέσα από τα δικά της/του στερεότυπα σκέψης κατά τη διάρκεια της ενεργητικής ακρόασης και της εστίασης στα θετικά σημεία της επωφελούμενης. Χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή στα στερεότυπα των συμβούλων, ώστε αυτά να μην εμπλέκονται και επηρεάζουν αρνητικά τις συμβουλευόμενες.

Ένα άλλο σημείο το οποίο χρήζει προσοχής στη σχέση συμβούλου – συμβουλευόμενης είναι η ενδεχόμενη εμπλοκή της συμβούλου στο πρόβλημα της άνεργης, για διάφορους λόγους, αλλά και ίσως γιατί της θυμίζουν τη δική της περίοδο ανεργίας και τις δικές της ανασφάλειες, επαγγελματικές και εργασιακές.

Επίλογος

Η προσπάθεια ανάδειξης της κοινωνικής και ιδεολογικής προέλευσης των έμφυλων χαρακτηριστικών και διακρίσεων και των σχέσεων εξουσίας που τις στηρίζουν και τις αναπαράγουν, *συνιστά μια από τις ουσιαστικότερες όψεις της ενσωμάτωσης της οπτικής του φύλου στη Συμβουλευτική και εν γένει στις πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης (gender mainstreaming)*. Παράλληλα, διευκολύνει τη μετάβαση από το υποκειμενικό στο κοινωνικό επίπεδο, που συμβάλλει στη διατύπωση στόχων ζωής και τη μετατροπή τους σε εφικτή και αποτελεσματική δράση για την πραγμάτωσή τους.

Τα έμφυλα στερεότυπα μέσα από τη Συμβουλευτική πρέπει να προσεγγίζονται με ένα ανοικτό σε διαρκείς διαπραγματεύσεις περιεχόμενο και νόημα, ώστε να απεγκλωβίσουν τα άτομα από μονοδιάστατες «αναγνώσεις/αφηγήσεις», και να οδηγήσουν σε μια μεγαλύτερη αυτενέργεια, σε ατομικό και κοινωνικό επίπεδο.

Οι δυσκολίες είναι πολλές και ποικίλες και αφορούν κυρίως στο βαθμό ετοιμότητας των ίδιων των εξυπηρετούμενων. Οι Σύμβουλοι οφείλουν να διαχειρισθούν δημιουργικά και θετικά συγκεκριμένες στάσεις, αντιλήψεις και προκαταλήψεις των άνεργων γυναικών όπως μεγάλο έλλειμμα πληροφόρησης, αρνητικές προηγούμενες εμπειρίες, αισθήματα απογοήτευσης, παραίτησης, κ.α.

Συχνά οι γυναίκες είναι φορείς απόψεων ή/και στρεβλώσεων που έχουν ως έκφανση την περιορισμένη εμπιστοσύνη σε κρατικούς, και όχι μόνον, φορείς, την έλλειψη εξοικείωσης και κατανόησης του ρόλου και της αποστολής τέτοιου τύπου προσφερόμενων υπηρεσιών, και ως εκ τούτου των λανθασμένων προσδοκιών από αυτές. Χωρίς να λείπουν και αντιληπτικά σχήματα τα οποία παραπέμπουν σε ένα παραδοσιακό πελατειακό πρότυπο αναζήτησης και εύρεσης εργασίας, όπως π.χ. η αναζήτηση ισχυρών κοινωνικών δικτύων και γνωριμιών, τα οποία μπορούν να εξασφαλίσουν την «πολυπόθητη» τοποθέτηση σε μια θέση στο δημόσιο.

Κατά τη Συμβουλευτική διαδικασία, μέσα αφενός, από τον επαγγελματικό και βιογραφικό απολογισμό στην κατεύθυνση μιας ρεαλιστικής αποτίμησης, επικαιροποίησης τυπικών προσόντων ή/και ανάδειξης άτυπων προσόντων και δεξιοτήτων, και αφετέρου, μέσα από την κατανόηση των αντικειμενικών δεδομένων και περιορισμών της αγοράς εργασίας, επιδιώκεται μια αντικειμενική εκτίμηση των εμποδίων πρόσβασης στην αγορά εργασίας, των έμφυλων διακρίσεων, και παράλληλα των διαθέσιμων ευκαιριών. Με την έννοια αυτή, η Επαγγελματική Συμβουλευτική επιτυγχάνει τη διαχείριση της ανεργίας η οποία καθίσταται ένα στοιχείο (επανα)διαπραγμάτευσης των επαγγελματικών προσδοκιών και στοχεύσεων των ανέργων γυναικών, απέναντι σε μια αγορά

εργασίας που παύει να προσλαμβάνεται ως μια ενιαία, συμπαγής και αδιαφανής κατασκευή.

Με την έννοια αυτή, το αποτέλεσμα της Συμβουλευτικής υποστήριξης μπορεί να αποτελεί μια διαδικασία ενδυνάμωσης και ενεργοποίησης με την έννοια της κινητοποίησης α) των υποκειμενικών αποθεμάτων δράσης, β) των «αδρανών» προσωπικών και κοινωνικών πόρων, γ) της απόκτησης μεγαλύτερης δυνατότητας και αυτονομίας να σχεδιάζουν το ίδιο τους το μέλλον (agency). Η κινητοποίηση και η ενδυνάμωση δεν συνιστά μόνο παράγοντα ενίσχυσης της απασχολησιμότητάς τους, δεν έχει δηλαδή κατά την άποψή μας μόνο ένα εργαλειακό χαρακτήρα, αλλά αποτελεί και ένα θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα στις σύγχρονες δημοκρατίες για διεύρυνση της γκάμας των ευκαιριών και δυνατοτήτων για αυτόνομη δράση που τα άτομα και οι κοινωνικές ομάδες διαθέτουν. Για να καταστεί δυνατόν εν τέλει οι επιλογές να μην είναι μονόδρομος.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αβδελά, Ε. (1986). Ποιες δουλειές παίρνουν οι γυναίκες; Περ. *Δίψη* 1: 60-61.
- Αρχοντάκη, Ζ. & Φιλίππου, Δ. (2003). 2005 βιωματικές ασκήσεις για εμφύχωση ομάδων. Εκδόσεις: Καστανιώτη.
- Βαΐου, Ν. & Στρατηγάκη, Μ. (1989). Η εργασία των γυναικών: ανάμεσα σε δύο κόσμους. *Σύγχρονα Θέματα* 40: 16-23.
- Βενιοπούλου, Κ. (1999). Παρουσίαση αποτελεσμάτων έρευνας σε φορείς παροχής συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού ενηλίκων γυναικών σε 12 χώρες της Ε.Ε.. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού* 50-51: 163-170.
- Γιαννουλόπουλος, Χ. (1996). «Οι νέες μορφές εργασίας στις επιχειρήσεις ευνοούν ή όχι το θέμα οικογένεια και εργασία;» στο *Οικογένεια και Εργασία: Νέες Τάσεις στην Απασχόληση*. Αθήνα: Ίδρυμα Μελετών Λαμπράκη και Εκπαιδευτήρια Κωστέα-Γείτονα.
- Γιβροπούλου, Δ. «Η διάσταση του φύλου στο θεραπευτικό διάλογο...» στο *Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στις Γυναίκες*, επιστ. Επιμ. Μ. Μαλικιώση –Λοίζου, Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Γ. Κλεφτάρας, *Ελληνικά Γράμματα*, Αθήνα 2006.
- Evans, M. *Φύλο και κοινωνική θεωρία*. Εκδόσεις Μεταίχμιο, Αθήνα 2004.
- Ιγγλέση, Χ. (1990). *Πρόσωπα Γυναικών, Προσωπεία της Συνείδησης*. Εκδόσεις: Οδυσσέας.
- Ιγγλέση, Χ. (1996). *Γυναικείες Σπουδές και Ταυτότητες Φύλου: Ένα Παράδειγμα από τη Σκοπιά της Ψυχολογίας*. Εκδόσεις: Παρατηρητής.
- «ΚΑΛΛΙΡΟΗ» - Μοντέλο Δράσεων Συμβουλευτικής & Επαγγελματικού Προσανατολισμού με την Οπτική του φύλου, 2006-2007, ΑΠΘ, Τμήμα Ψυχολογίας, Συγγραφική ομάδα.
- Κάντας, Α. & Χαντζή, Α. (1991). *Ψυχολογία της Εργασίας: Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης*. Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα.
- Καραδήμας, Ε. (1998). «Επιλογή επαγγέλματος: Ο ρόλος των γνωστικών σχημάτων στη διαμόρφωση της επαγγελματικής επιλογής», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 46-47: 19-31.
- Κρίβας, Σ. «Συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία των γυναικών: κριτική προσέγγιση των (προ)-υποθέσεων ανάπτυξης για τη σταδιοδρομία, των

διαμορφωμένων αντιλήψεων και των ασκούμενων συμβουλευτικών παρεμβάσεων υπό οικοσυστημική θεώρηση»

Λεοντάρη, Α. «Η φεμινιστική προσέγγιση στην ψυχοθεραπεία και τη συμβουλευτική ψυχολογία» στο Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στις Γυναίκες, επιστ. Επιμ. Μ. Μαλικιώση –Λοίζου, Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Γ. Κλεφτάρης, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2006.

Μαλικιώση-Λοίζου, Μ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ., Κλεφτάρης Γ., (2006). Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στις Γυναίκες, Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα

Μαλικιώση-Λοίζου, Μ. (1993). Συμβουλευτική Ψυχολογία. Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα.

Σινόπουλος, Π.Α. «Ο επαγγελματικός χρόνος της γυναίκας και η κοινωνική της ποινή», Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 1986.

Τσιώλης, Γ.(2003-2004). Προς μια νέα ηθική της εργασίας, Αθήνα: ΚΠ EQUAL 1 “ Equality”

Χαρίτου-Φατούρου, Μ., Τατά-Αρσέλ, Λ., Καββαδία, Α., Χλιόβα, Α. (2003). Οδηγός Συμβουλευτικής Γυναικών του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας. ΚΕΘΙ.

Ivey,A.E., Gluckstern,N.B., Ivey Bradford,M. (1992) Συμβουλευτική: Μέθοδος Πρακτικής Προσέγγισης. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Bimrose, J. (2000). Gender In C. Feltham, & I. Horton, (Eds), Handbook of Counselling and Psychotherapy (pp. 28-34). London: Sage.

Chester, A., & Bretherton, D. (2001). What makes Feminist Counseling Feminist? *Feminism & Psychology*, 11 (4), 527- 545.

Cooper, S. E., Arkkelin, D. L., & Tiebert, M. J. (1994). Work-relationship values and gender role differences in relation to career-marriage aspirations. *Journal of Counseling and Development*, 73, 63-68.

Farmer, S. H. (1997). “Career counseling for the next decade and the twenty-first century” in Farmer, S.H. et al. (eds) *Diversity & Women’s Career Development. From Adolescence to Adulthood*. London: Sage Publications.

Farmer, S. H. et al. (eds) (1997). *Diversity & Women’s Career Development. From Adolescence to Adulthood*. London: Sage Publications.

Fitzgerald, F.L. & Betz, E.N. (1994). “Career development in cultural context: the role of gender, race, class and sexual orientation” in Savickas, L.M. and Lent,

- W.R. (eds) *Convergence in Career Development Theories: Implications for Science and Practice*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Gati, I., Osipow S.H., & Givon, M. (1995), Gender differences in career decision making: The content and structure of preferences. *Journal of Counseling Psychology*, 42(2), 204-216.
- Jackson, M. A., Tal, A. I., & Sullivan, T. R. (2003). Hidden biases in counseling women: Balancing work and family concerns. In M. Kopala & M. A. Keitel. (Eds.), *Handbook of Counseling women* (pp.152-173). Thousands Oaks: Sage.
- Parr J. & Neimeyer G. J. (1994). Effects of gender, construct type, occupational information, and career relevance on vocational differentiation. *Journal of Counseling Psychology*, 41, 27-33.
- Penick, N. I. & Jepsen, D.A. (1992). Family functioning and adolescent career development. *Career Development Quarterly*, 40, 208-222.
- Waterhouse, R. L. (1993). "Wild women don't have the blues": A feminist critique of Person-centred" counseling and Therapy. *Feminism & Psychology*, 3 (1), 55-71.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1. ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΚΑΙ ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΤΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ -FOCUS GROUP

Η εκπόνηση της παρούσας Μελέτης και του «Οδηγού Επαγγελματικής Συμβουλευτικής με την Έμφυλη Διάσταση» βασίστηκε και στην ανατροφοδότηση από την αποτύπωση της εμπειρίας²¹ των συμβούλων των Δομών – εταιρών της ΣΥΝΠΡΑΞΙΣ. Αξίζει να αναφέρουμε εδώ κάποια χαρακτηριστικά της ανεργίας των γυναικών και συμπεριφορές που αναφέρθηκαν από τους/τις συμβούλους ενώ επισημαίνονται επίσης κάποια στοιχεία που σχετίζονται και με τους/τις συμβούλους αλλά και με όλη τη συμβουλευτική διαδικασία.

Φαίνεται ότι αρχικά κατά τη φάση της υποδοχής και της διαμόρφωσης του αρχικού αιτήματος για εργασία, οι γυναίκες εμφανίζουν δυσκολίες που σχετίζονται με τη μετακίνησή τους στο χώρο της επαγγελματικής συμβουλευτικής, τη συνέπειά τους στις προκαθορισμένες συναντήσεις, στο να προσδιορίσουν τις προσδοκίες από την επαγγελματική τους προοπτική, και στην ύπαρξη οικογενειακών δυσκολιών που τις επηρεάζουν.

Έτσι, από την εμπειρία των Συμβούλων προκύπτει ότι:

- ο Οι οικογενειακές υποχρεώσεις εμποδίζουν τις γυναίκες να είναι συνεπείς στις συναντήσεις τους με τις συμβούλους.
- ο Υπάρχει διαφορά στο πως αντιμετωπίζουν τις συμβούλους οι άνδρες και στο πως οι γυναίκες.
- ο Σχετικά με την περιγραφή του επαγγελματικού προφίλ των γυναικών παρατηρείται από τις ίδιες η υποβάθμιση ή «παρεξήγηση» δεξιοτήτων και ικανοτήτων αλλά και η ύπαρξη άτυπων δεξιοτήτων που έχουν αποκτήσει οι γυναίκες από διάφορες μέχρι τώρα δραστηριότητες.

Συγκεκριμένα, υπάρχει η τάση οι γυναίκες συμβουλευόμενες να μην μπορούν να αποτυπώσουν ρεαλιστικά τις δεξιότητες που έχουν ή ακόμα και να τις υποβαθμίζουν.

- ο Δεν αποτυπώνουν σωστά τη μέχρι τώρα επαγγελματική τους εμπειρία και «ξεχνούν» δουλειές που έχουν κάνει.

²¹ Η αποτύπωση της εμπειρίας των Συμβούλων, πραγματοποιήθηκε μέσω διακίνησης/ συμπλήρωσης ερωτηματολογίου καθώς και συζήτησης σε συνάντηση focus group κατά τη διάρκεια του Εργαστηρίου Καινοτομίας/ εκπαίδευσης συμβούλων που διοργάνωσε το ΚΓΜΕ στο πλαίσιο του Έργου «ΣΥΝΠΡΑΞΙΣ - Συνεργασία για την Απασχόληση». Επίσης, υπήρξε ανατροφοδότηση μέσω του on the job training και συναντήσεων εποπτείας των συμβούλων στην εφαρμογή των εργαλείων συμβουλευτικής που δημιουργήθηκαν στο πλαίσιο του Έργου και περιλαμβάνονται στο «Οδηγό Επαγγελματικής Συμβουλευτικής με την Έμφυλη Διάσταση».

- Βασικό σημείο αναφορά στην επαγγελματική τους ζωή είναι ο γάμος και η γέννηση του παιδιού. Δηλαδή όλα όσα συμβαίνουν στην ίδια, είναι πριν ή μετά το γάμο, πριν ή μετά τη γέννηση του παιδιού.
- Μερικές φορές αποκρύπτουν στοιχεία για τον εαυτό τους για να μην θεωρηθούν υπερβολικές ή να μη θεωρηθεί ότι περιαυτολογούν. Έτσι δεν αναγνωρίζουν δεξιότητες ή ικανότητες που έχουν και δεν δίνουν ιδιαίτερη σημασία στα προσωπικά τους χαρακτηριστικά.
- Η μακροχρόνια απουσία από την αγορά εργασίας, πολύ συνήθης στις γυναίκες, τις εγκλωβίζει και δεν μπορούν να επιχειρηματολογούν για θέματα που τις αφορούν.
- Έχουν ελλιπή γνώση της αγοράς εργασίας.
- Αμφιβάλλουν αν μπορούν να κάνουν τα ίδια επαγγέλματα με τους άνδρες γιατί «δεν έχουν τις ικανότητες».
- Δεν νοιώθουν επαρκείς να απευθυνθούν σε θέσεις ιεραρχικά ανώτερες γιατί «δεν έχουν τα προσόντα».
- Οι γυναίκες συμβουλευόμενες αρκετές φορές δεν προτίθενται να κάνουν επιλογές, εφόσον το βασικό κίνητρο για ένταξη στην αγορά εργασίας είναι η ενίσχυση του οικογενειακού εισοδήματος.
- Όταν κάνουν επιλογές, δεν είναι ρεαλιστικές και κατά κανόνα προτιμούν να κάνουν άλλοι τις επιλογές που τις αφορούν. Οι στόχοι τους φαίνεται να μην είναι κυρίως προσωπικοί αλλά εξαρτώμενοι από εξωτερικούς παράγοντες.
- Οι γυναίκες όμως που φτάνουν στο σημείο να αναζητήσουν εργασία το κάνουν γιατί κάτι έχει αλλάξει στη ζωή τους (εκτός από τις νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας). Πολλές φορές ακόμη και η «επιλογή» να αναζητήσουν εργασία δεν είναι δική τους αλλά είναι αναγκαστική απόφαση λόγω των συνθηκών στην οικογενειακή τους κατάσταση. Γι αυτό και οι επαγγελματικές τους επιλογές δεν είναι συγκεκριμένες.
- Βιώνουν έντονες συγκρούσεις στο δίλημμα καριέρα – οικογένεια, και εμφανίζουν μια σύγχυση σχετικά με το τι πρέπει να κάνουν.
- Στη φάση της αναζήτησης εργασίας οι γυναίκες παρουσιάζουν συνήθως χαμηλό βαθμό κινητοποίησης, που πολλές φορές συνδέεται με την έλλειψη αυτοπεποίθησης, όσο και με την έλλειψη στήριξης από το σύντροφο και το οικογενειακό περιβάλλον.
- Κατά τη φάση αναζήτησης εργασίας εμφανίζουν διστακτικότητα στο να προσέλθουν σε μια συνέντευξη η οποία οφείλεται σε έλλειψη αυτοπεποίθησης και δεν αισθάνονται έτοιμες να διεκδικήσουν τη συγκεκριμένη θέση εργασίας που διατίθεται.

- Δεν θυμούνται τι έχουν κάνει για να συντάξουν το βιογραφικό τους, δεν κινητοποιούνται και δεν αξιοποιούν τον κοινωνικό τους περίγυρο.
 - Δεν έχουν ενημέρωση και πληροφόρηση σε θέματα σχετικά με την αγορά εργασίας.
 - Εμφανίζουν μια ανωριμότητα, στην επαγγελματική τους ανάπτυξη.
- Η αυτογνωσία, η αυτοπεποίθηση και η καλλιέργεια προσωπικών φιλοδοξιών θα ήταν ένα κίνητρο ώστε να οδηγηθούν οι γυναίκες σε διεύρυνση των προσωπικών κι επαγγελματικών επιλογών, και να άρουν το στερεότυπο της ανίκανης κι αδύναμης γυναίκας.
 - Η αποδέσμευσή τους από οικογενειακές υποχρεώσεις θα ήταν σημαντική βοήθεια, στο να κάνουν επιλογές οι γυναίκες γιατί θα τους προσέφερε τη δυνατότητα να αναλάβουν περισσότερες επαγγελματικές δεσμεύσεις.
 - Η επαγγελματική κινητικότητα των γυναικών οφείλεται κυρίως στο ότι οι γυναίκες αλλάζουν δουλειές γιατί εξαναγκάζονται, επειδή απολύονται ευκολότερα και επειδή μερικές φορές δεν καταφέρνουν να προσαρμοστούν. Λόγω εγκυμοσύνης διακόπτουν και δεν επανέρχονται.



Όποτε μπορούμε να σχολιάσουμε ότι **η επαγγελματική κινητικότητα των γυναικών, εμφανίζει διαφορετικά χαρακτηριστικά από αυτή των ανδρών που συμβαίνει συνήθως, οικειοθελώς και χωρίς εξωτερικούς καταναγκασμούς.**



Σημαντικά ζητήματα που μπορεί να αναδείξει το φύλο είναι η **συνειδητοποίηση από τις γυναίκες ότι διέκοψαν την επαγγελματική τους πορεία χωρίς να την αναπτύξουν λόγω εξωτερικών εμποδίων χωρίς να ενοχοποιούνται για αυτό, αλλά να ωθούνται να αναλάβουν πρωτοβουλίες, ευθύνες και δράση.**

Γενικές Πληροφορίες

Η πρόσβαση στις θέσεις εργασίας καθορίζεται από το φύλο, η αναγγελία μιας θέσης εμπεριέχει το φύλο του υποψηφίου, και σε περιπτώσεις που δεν αναφέρεται ρητά μπορεί να απευθύνεται σε ένα απ' τα δυο φύλα.

Οι γυναίκες στρέφονται συνήθως σε θέσεις υπαλλήλων γραφείου ή βοηθητικού προσωπικού και σε θέσεις χαμηλής εξειδίκευσης από φόβο μήπως δεν τα καταφέρουν σε ειδικότητες όπου υποαντιπροσωπεύονται. Απευθύνονται και συγκεντρώνονται σε κοινωνικά επαγγέλματα προσφοράς υπηρεσιών.

Οι καταρτίσεις ακολουθούν τις στερεότυπες εικόνες της αγοράς εργασίας. Χρειάζονται σταθερά και συνεπή βήματα για να αλλάξουν οι αντιλήψεις σχετικά με το φύλο και καμιά βίαιη ανατροπή δεν βοηθά.

Εργαλεία

Μέσα από τα εργαλεία Υποδοχής περιγράφονται και καταγράφονται οι ρόλοι και μπορεί να προκύπτει η οπτική του φύλου. Ωστόσο υπάρχει ανάγκη για εργαλεία για τον εντοπισμό της επαγγελματικής ετοιμότητας και ωριμότητας των συμβουλευόμενων.

Η εξατομικευμένη συμβουλευτική και η επιμόρφωση των συμβούλων μπορεί να εξασφαλίσει την οπτική του φύλου, αλλά και μέθοδοι όπως το **retravaille**.

Θα ήταν χρήσιμο να υπάρχουν βοηθητικά εργαλεία για τη σύγκρουση ρόλων οικογένειας – εργασίας.

Στην προώθηση στην εργασία υπάρχει ανάγκη για εποπτεία, διάλογος με τη διοίκηση, σωστή επιλογή συμβούλων για την προώθηση.

Επίσης, σημαντική είναι η ανάληψη πρωτοβουλιών και δράσεων δικτύωσης φορέων.

Μείζον θέμα για τις συμβούλους είναι το δικό τους εργασιακό καθεστώς, το οποίο πολλές φορές δημιουργεί ανασφάλεια και τις επηρεάζει στη διαχείριση των θεμάτων των συμβουλευόμενων γυναικών διότι τους δημιουργεί προϋποθέσεις ταύτισης με τις άνεργες γυναίκες και αυτές που δεν μπορούν να διεκδικήσουν. Γίνεται εξαιρετικά δύσκολο γιατί, ενώ οι ίδιες δεν μπορούν να διεκδικήσουν για τον εαυτό τους, δεν μπορούν να στηρίζουν και τις άλλες γυναίκες σ' αυτό. Οι συνθήκες εργασίας των γυναικών συμβούλων μπορεί να επηρεάζουν τον τρόπο που βλέπουν τις άνεργες, για παράδειγμα όταν η σύμβουλος, η ίδια αντιμετωπίζει πρόβλημα χρόνου και πρέπει να επιστρέψει γρήγορα για να παραλάβει το παιδί της από το σχολικό, ταυτίζεται με την άνεργη γυναίκα που δηλώνει ότι δεν προλαβαίνει να βρει δουλειά γιατί «τι θα κάνει τα παιδιά της;».

Έτσι, επιβάλλεται/ενδύκνεται εποπτεία των συμβούλων κατά τη διάρκεια παροχής των Υπηρεσιών για να μπορεί να μοιράζεται και να προλαμβάνει περιπτώσεις που την ξεπερνούν ή την παρασύρουν σε μια ταύτιση με την άνεργη.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΟΥ ΣΥΜΠΛΗΡΩΘΗΚΕ ΑΠΟ
ΣΥΜΒΟΥΛΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ - FOCUS GROUP**

focus group
focus group

**η παράμετρος του φύλου
στην επαγγελματική συμβουλευτική**

διαστάσεις - επισημάνσεις

ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ



Συμβουλευτική

Σύμβουλο
Συμβουλευόμενη

Σημεία – Τεχνικές παρέμβασης

Στάδια Επαγγελματικού Προσανατολισμού

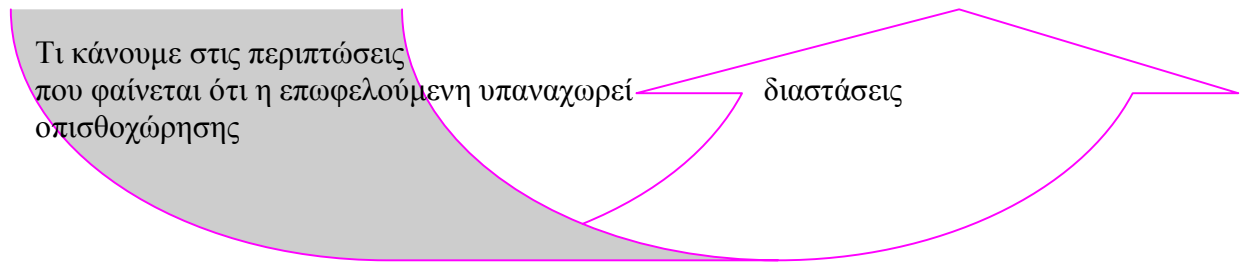
Προσωπικό και Επαγγελματικό Απολογισμό
Αποτύπωση των γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων
- Καταγραφή του Επαγγελματικού Προφίλ
Πληροφόρηση
Δημιουργία Ρεαλιστικού Σχεδίου Επαγγελματικής Ένταξης
Τεχνικές Εξεύρεσης Εργασίας
Πρώθηση στην Απασχόληση

ΑΛΛΕΣ ΠΙΘΑΝΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ

Αναζήτηση Κατάρτισης

Απραξία

Προβληματισμοί



ΜΕΛΕΤΗ: ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

Α. Επί της Συμβουλευτικής Διαδικασίας στοχεύοντας στο/στη συμβουλευόμενο/η

<p>1. Κατά τη φάση της υποδοχής, που γίνεται συγκεκριμένο το αίτημα κάθε συμβουλευόμενου/ης, παρατηρείτε διαφορές ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες;</p> <p>Μπορείτε να περιγράψετε, ίσως, στερεοτυπικές καταστάσεις ως προς το φύλο τους/της συμβουλευόμενου/ης;</p>
<p>Αν ναι, σε ποια σημεία εντοπίζετε περισσότερο;</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Στη δυσκολία μετακίνησης<input type="checkbox"/> Στην επικοινωνία με τη σύμβουλο<input type="checkbox"/> Στο αίτημα που διαμορφώνουν<input type="checkbox"/> Στις προσδοκίες τους από την επαφή με το ΦΠΣΥ<input type="checkbox"/> Στις προσδοκίες τους από την επαγγελματική προοπτική τους<input type="checkbox"/> Στη συνέπεια που εμφανίζουν<input type="checkbox"/> Στην ύπαρξη οικογενειακών υποχρεώσεων<input type="checkbox"/> Άλλο,<input type="checkbox"/>
<p>Υπάρχει κάτι σχετικό να σχολιάσετε;</p>
<p>2. Στη διαδικασία του προσωπικού απολογισμού (bilan personnel), γίνεται καταγραφή των δεξιοτήτων, των ικανοτήτων και των προσωπικών</p>

<p>χαρακτηριστικών των συμβουλευόμενων. Νομίζετε/παρατηρείτε ότι η παραδοχή και η αποτύπωση αυτών των στοιχείων, επηρεάζεται/ διαφοροποιείται από το αν ο/η συμβουλευόμενος/η είναι άνδρας ή γυναίκα;</p>
<p>Αν ναι, σε ποια σημεία νομίζετε ότι μπορεί να εντοπιστούν διαφορές;</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Στην έλλειψη τυπικών προσόντων <input type="checkbox"/> Στην έλλειψη δεξιοτήτων – ικανοτήτων <input type="checkbox"/> Στην έλλειψη προσωπικών χαρακτηριστικών που απαιτούνται για την εργασιακή ένταξη <input type="checkbox"/> Στην υποβάθμιση υπάρχουσών δεξιοτήτων – ικανοτήτων <input type="checkbox"/> Στην «παρεξήγηση» υπάρχουσών δεξιοτήτων – ικανοτήτων <input type="checkbox"/> Στην ύπαρξη άτυπων δεξιοτήτων <input type="checkbox"/> Άλλο <input type="checkbox"/> <p>Σχολιάστε σχετικά:</p>
<p>Ως προς τις δεξιότητες</p>
<p>Ως προς τις ικανότητες</p>
<p>Ως προς τα προσωπικά χαρακτηριστικά</p>
<p>3. Κατά τη δημιουργία του πλάνου επαγγελματικής ένταξης των γυναικών, βοηθάτε τους/τις επωφελούμενους/ες να οδηγηθούν σε ρεαλιστικές επαγγελματικές επιλογές, καταλήγοντας σε στόχους που είναι πραγματοποιήσιμοι και ανάλογοι των προσόντων τους. Εντοπίζετε</p>

<p>διαφορές στο σημείο αυτό που σχετίζονται με το φύλο;</p>
<p>Αν ναι, σε ποια σημεία;</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Κατά πόσο είναι ρεαλιστικές οι επαγγελματικές επιλογές <input type="checkbox"/> Κατά πόσο κάνουν επιλογές, <input type="checkbox"/> Προτιμούν να κάνουν άλλοι επιλογές <input type="checkbox"/> Άλλο
<p>Σχολιάστε:</p>
<p>4. Κατά τη διαδικασία των τεχνικών εξεύρεσης εργασίας, έχετε εντοπίσει ιδιαιτερότητες / δυσκολίες των γυναικών, που να μπορούν να ομαδοποιηθούν ή να σχετίζονται με ζητήματα της κοινωνικής τους ταυτότητας</p>
<p>Αν ναι, που εντοπίζονται και σε τι αφορούν;</p>
<p>Στη σύνταξη βιογραφικού</p>
<p>Στην προσωπική κινητοποίηση (motivation)</p>
<p>Στην παρουσίαση/ συνέντευξη υποψηφιοτήτων</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Στη διστακτικότητα να προσέλθουν <input type="checkbox"/> Στην έλλειψη άλλων δεξιοτήτων <input type="checkbox"/> Στην έλλειψη αυτοπεποίθησης <input type="checkbox"/> Άλλο <input type="checkbox"/>
<p>Σχολιάστε:</p>

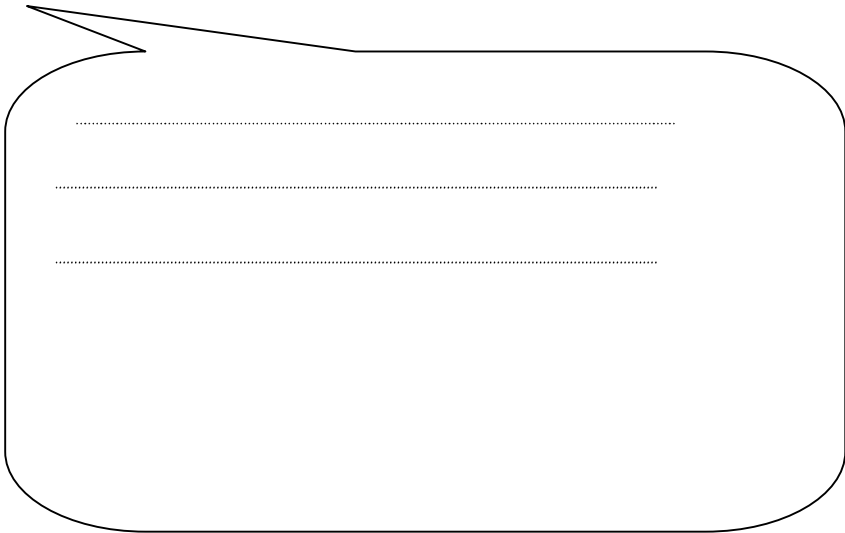
<p>5. Εκτός από τη δική σας πεποίθηση για την άρση των στερεοτύπων, ποιες άλλες επιμέρους παραδοχές νομίζετε ότι θα βοηθούσαν τις γυναίκες να διευρύνουν τις επιλογές τους, επαγγελματικές και προσωπικές;</p>
<p>Σχολιάστε:</p>
<p>6. Υπάρχουν ζητήματα που θα ωθούσαν τις γυναίκες να προβούν σε διευρυμένες επιλογές επαγ/κες, και τα οποία να σχετίζονται με το φύλο κατά τη γνώμη σας;</p>
<p>Σχολιάστε:</p>
<p>7. Η επαγγελματική κινητικότητα των γυναικών και των ανδρών διαφοροποιείται σύμφωνα με την εμπειρία σας, ή τις παρατηρήσεις που κάνετε εξασκώντας το επάγγελμά του/της συμβούλου;</p>
<p>Ή γιατί αλλάζουν δουλειά οι γυναίκες</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Οικειοθελώς, (επειδή αναζητούν καλύτερη εργασία, περισσότερα χρήματα, περισσότερο ελεύθερο χρόνο,) <input type="checkbox"/> Επειδή εξαναγκάζονται, - επειδή απολύονται πιο εύκολα – επειδή δεν τα καταφέρνουν να προσαρμοστούν <input type="checkbox"/> Άλλο
<p>Ή γιατί αλλάζουν δουλειά οι άνδρες</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Οικειοθελώς, (επειδή αναζητούν καλύτερη εργασία, περισσότερα χρήματα, περισσότερο ελεύθερο χρόνο,) <input type="checkbox"/> Επειδή εξαναγκάζονται, - επειδή απολύονται πιο εύκολα – επειδή δεν τα καταφέρνουν να προσαρμοστούν

□ Άλλο

Εδώ αναφέρονται ενδεικτικά θέματα στις διάφορες ενότητες της επαγγελματικής συμβουλευτικής, για να μας βοηθήσουν να εντοπίσουμε την διάσταση του φύλου και να βάλουμε την οπτική αυτή στη δουλειά μας.

Μπορούν να προστεθούν κι άλλα σημεία τα οποία κατά τη γνώμη σας, είναι σημαντικά κι αναδεικνύουν ζητήματα σχετικά με το φύλο του/της επωφελούμενου/ης της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Προσθέστε :



B. Επί της Συμβουλευτικής Διαδικασίας στοχεύοντας στο/στη σύμβουλο

Στην ενότητα αυτή ακολουθούν κάποιες ενδεικτικές επισημάνσεις που αφορούν στη συμβουλευτική διαδικασία και εστιάζουν στο/στη σύμβουλο, με σκοπό να μας βοηθήσουν να δούμε σημεία στα οποία υπεισέρχεται ή δύναται να υπεισέλθει, η οπτική του φύλου και διευκολύνει μια τέτοιου είδους προσέγγιση από το/τη σύμβουλο. Αλλά και να επισημάνουμε σημεία στα οποία παρεμβαίνει η στερεοτυπική ή μη, αντίληψη του/της για να επηρεάσει το παρεχόμενο έργο.

1. Ποια από τις δεξιότητες του/της συμβούλου θεωρείτε ότι λειτουργεί βοηθητικά στη άρση των στερεοτυπικών αντιλήψεων, κατά τη διαδικασία της εξατομικευμένης συμβουλευτικής;

- προσεκτική ακρόαση,
- ανοιχτές ερωτήσεις,
- παράφραση,
- αντανάκλαση συναισθήματος,
- περίληψη, ανακεφαλαίωση,
- ενσυναίσθηση
- εστίαση
- ερμηνεία, αναπλαισίωση
-
-

Με ποιο τρόπο, σχολιάστε:

2. Ποια από τις δεξιότητες του/της συμβούλου, θεωρείτε παγίδα για την αναπαραγωγή των στερεοτυπικών αντιλήψεων, κατά τη διαδικασία της εξατομικευμένης συμβουλευτικής;

Σχολιάστε:

3. Η βασική διαδοχική σειρά προσεκτικής ακρόασης δείχνει στο/στη συμβουλευόμενο/η, ότι ακολουθείτε τη σκέψη του και η θετική αναζήτηση προσόντων του/της τονίζει κάτι θετικό στον/στη συμβουλευόμενο/η. Πιστεύετε ότι εμπεριέχεται στη διαδικασία αυτή η ενδεχόμενη στερεοτυπική αντίληψη του/της συμβούλου; Ή μήπως είναι δυνατόν να παρέμβετε με μια διαφοροποιημένη μη στερεοτυπική αντίληψη την οποία είναι θετικό να εκφράσετε στον/στην επωφελούμενο/η;

Σχολιάστε:

4. Η επιλεκτική προσεκτική παρακολούθηση της ανησυχίας του/της συμβουλευόμενου/ης, από το/τη σύμβουλο, και η εστίαση κατά τη διαδικασία της συνέντευξης σας δίνει τη δυνατότητα να τον/την κατευθύνετε προς μια σκόπιμη κατεύθυνση.

Πώς πιστεύετε ότι, κατά τη φάση αυτή, μπορείτε να περιορίσετε την στερεοτυπική αναπαράσταση ως προς το φύλο του/της συμβουλευόμενου/ης,

ή

ακόμα και να διευκολύνετε στην διαφοροποίηση των στερεοτυπικών επιλογών ή

αντιλήψεων που ενδεχομένως δυσκολεύουν τον/την επωφελούμενο/η. Είναι

δυνατόν κατά τη γνώμη σας;

Σχολιάστε:

5. Υπάρχουν, εκτός από τις βασικές δεξιότητες συμβουλευτικής, και άλλες τεχνικές που βοηθούν στη συμβουλευτική διαδικασία, και θεωρούνται ως συμβουλευτικές δεξιότητες επιρροής, όπως η αναπλαισίωση στα λεγόμενα του/της συμβουλευόμενου/ης, που παρέχουν ένα εναλλακτικό πλαίσιο αναφοράς μέσα από το οποίο ο/η συμβουλευόμενος/η δύναται να εκτιμήσει το ζήτημα που τον/την απασχολεί. Πιστεύετε ότι είναι δυνατόν να παρέμβει ο/η σύμβουλος κατά τη διαδικασία αυτή διαφοροποιώντας κατά κάποιο τρόπο τα στερεότυπα;

Σχολιάστε:

6. Συμβαίνει κάποιες φορές οι καταστάσεις να σας θυμίζουν δικές σας ανησυχίες και αυτό να επηρεάζει τη σχέση σας με τον/την επωφελούμενο/η. Ποιος είναι ο ρόλος του φύλου κατά τη γνώμη σας;

Σχολιάστε:

7. Πιστεύετε ότι το φύλο του/της συμβούλου επηρεάζει τη συμβουλευτική διαδικασία, τις κατευθύνσεις που ενδεχομένως εκφέρει, είτε μέσα από την

αναπλαισίωση/ ερμηνεία είτε μέσα από τις δικές του/της αξίες και πεποιθήσεις
ή και την αυτοαποκάλυψη του/της, κάποιες φορές;

Ναι,

Όχι

Σχολιάστε:

Γ. Γενικές πληροφορίες (πληροφόρηση για επαγγέλματα – αγορά εργασίας)

1. Μέρος της εξατομικευμένης επαγγελματικής συμβουλευτικής αποτελεί και ο προσδιορισμός πιθανών θέσεων εργασίας. Ο τρόπος που προσεγγίζετε το προφίλ των ελεύθερων θέσεων απασχόλησης θεωρείτε ότι διαφοροποιείται ανάλογα με το φύλο και ως προς τι;
- Υπάρχουν θέσεις εργασίας που αναφέρονται σε γυναίκες
 - Υπάρχουν θέσεις εργασίας που αναφέρονται σε άνδρες
 - Υπάρχουν θέσεις εργασίας που δεν αναφέρουν το φύλο αλλά φαίνεται ότι απευθύνονται σε
 - Άλλο

Σχολιάστε:

2. Στη διαδικασία της πληροφόρησης ή πιο συγκεκριμένα στον τρόπο που προσφέρεται μια θέση εργασίας από τον Τύπο ή και τις αρμόδιες Υπηρεσίες, θεωρείτε ότι εμπεριέχεται μια σεξιστική διάκριση; Πώς προσεγγίζετε το θέμα σε επίπεδο εξατομικευμένης συμβουλευτικής;
- Χρησιμοποιώντας τις μικρές αγγελίες
 - Τις αναγγελίες του ΟΑΕΔ
 - Αξιοποιώντας άλλες υπηρεσίες/φορείς
 - Αξιοποιώντας το περιβάλλον

Σχολιάστε:

3. Κατά τη διαδικασία διαμόρφωσης ενός προσωπικού πλάνου επαγγελματικής ένταξης, συμβαίνει κάποια άτομα να απευθύνονται ή να χρειάζονται ενδιάμεσα μια επιπλέον εξειδίκευση/ κατάρτιση. Κάνετε παρατηρήσεις σχετικά με τις ειδικότητες που ελκύουν τις γυναίκες, και ποιες είναι αυτές; Γιατί συμβαίνει κατά τη γνώμη σας;

Σχολιάστε:

Μπορούν να προστεθούν κι άλλα σημεία τα οποία κατά τη γνώμη σας, είναι σημαντικά και αναδεικνύουν ζητήματα σχετικά με το φύλο του/της επωφελούμενου/ης και σχετίζονται με την πληροφόρηση για τα επαγγέλματα, τις θέσεις εργασίας και την αγορά εργασίας γενικότερα.

Δ. Εργαλεία – Μεθοδολογικές Προσεγγίσεις

1. Με τα εργαλεία που χρησιμοποιείτε κατά τη φάση της Υποδοχής, της Καταγραφής Αιτήματος των επωφελούμενων ή την διερεύνηση Ενδιαφερόντων, Ικανοτήτων, Κινήτρων, Αξιών, πιστεύετε ότι εξασφαλίζεται, κατά κάποιο τρόπο, η προσέγγιση με την οπτική του φύλου;

Αν ναι, σχολιάστε:

Αν όχι, σχολιάστε:

2. Υπάρχουν εργαλεία, ή τρόποι που νομίζετε ότι θα προσέγγιζαν καλύτερα τη στήριξη στην επαγγελματική πορεία των επιλογών των ανδρών – γυναικών και θα σας βοηθούσε να δουλέψετε καλύτερα, ατομικά ή και ομαδικά ;

Σχολιάστε:

3. Υπάρχουν, κατά τη γνώμη σας, θεωρητικές προσεγγίσεις οι οποίες ευνοούν την ανάδειξη του φύλου;

Σχολιάστε:

Θέματα προς συζήτηση

Δ. Προώθηση στην Απασχόληση



Ε. Επιλογές οπισθοχώρησης

Πώς μπορούμε να κατανοήσουμε τις επιλογές απραξίας ή και οπισθοχώρησης των επωφελουμένων, και πώς θα στηρίζει η οπτική του φύλου, τις επιλογές τους για εργασιακή ένταξη, είναι θέματα προς συζήτηση, και χρειάζονται την εμπειρία των συμβούλων από την μέχρι τώρα πράξη.

Άλλο ;