ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΘΕΜΑΤΩΝ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ
ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

ΦΥΛΟ
ΚΑΙ
ΝΕΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ

ΙΩΑΝΝΙΝΑ 2007

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ
ΕΛΛΑΔΑ 2008
Η ΠΑΙΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ
Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΦΠΨ
ΤΟΜΕΑΣ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ

Η Πράξη συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ)

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΚΑΙ ΑΡΧΙΚΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (**ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ** 2000-2006)

ΜΕΤΡΟ 4.1.

ΕΝΕΡΓΕΙΑ 4.1.1.
«ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΑΡΧΙΚΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ»

Κατηγορία Πράξης 4.1.1.δ.
«Παραγωγή βοηθητικού εκπαιδευτικού υλικού για την εισαγωγή θεμάτων σχετικά με τα φύλα στην εκπαιδευτική διαδικασία»

ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΝΕΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ
ΜΑΡΑΓΚΟΥΔΑΚΗ ΕΛΕΝΗ
Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Φ.Π.Ψ., Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΠΑΚΕΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΙΑΝΟΥ ΕΛΕΝΗ
Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Φ.Π.Ψ., Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων

ΜΕΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ ΟΜΑΔΑΣ
ΣΤΡΑΤΗΓΑΚΗ ΜΑΡΙΑ
Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο
ΚΑΝΤΖΑΡΑ ΒΑΣΙΛΙΚΗ
Λέκτορας, Τμήμα Κοινωνιολογίας, Πάντειο Πανεπιστήμιο

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ
ΑΝΑΣΤΑΣΙΑΔΟΥ ΜΑΡΙΑΝΘΗ — ΛΟΟΣ ΜΑΡΤΙΝΑ-ΜΑΡΓΑΡΕΤΑ —
ΣΚΟΜΠΑ ΜΑΡΙΑ

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΟΥ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	Α.Π.Θ.	ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ
Μαραγκουδάκη Ε. *Επ. Καθηγήτρια*	Δεληγιάννη - Κουϊμτζή Β. *Καθηγήτρια*	Καντζάρα Β. *Λέκτορας*	Γκασούκα Μ. *Διδάσκουσα με το Π.Δ. 407*
Μαυρογιώργος Γ. *Καθηγητής*	Ζιώγου - Καραστεργίου Σ. *Καθηγήτρια*	Παραδείση Μ. *Λέκτορας*	
Αθανασιάδης Θ. *Λέκτορας*	Κογκίδου Δ. *Καθηγήτρια*	Στρατηγάκη Μ. *Επ. Καθηγήτρια*	
Παλαιολόγου Α. *Επ. Καθηγήτρια*	Τρέσσου Ε. *Αν. Καθηγήτρια*		
Σιάνου Ε. *Αν. Καθηγήτρια*			

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΟΥ

Εξωτερικοί Συνεργάτες/Συνεργάτιδες και Διορισμένοι/Διορισμένες Εκπαιδευτικοί* με έδρα τα Ιωάννινα, τη Θεσσαλονίκη και την Αθήνα

ΤΟ ΥΛΙΚΟ

Το **έντυπο υλικό** περιλαμβάνει:

- ✓ Βιβλίο - εγχειρίδιο για τις/τους εκπαιδευτικούς (ασκήσεις ευαισθητοποίησης)
- ✓ Βιβλίο - εγχειρίδιο για τις/τους νηπιαγωγούς
- ✓ Βιβλίο - Φύλο και Νέα Επαγγέλματα
- ✓ Βιβλίο - Δοκίμια
- ✓ Φυλλάδια συμπληρωματικά των σχολικών εγχειριδίων

Το **ηλεκτρονικό υλικό** περιλαμβάνει:

- ✓ Οπτικοακουστικό/ πολυμεσικό υλικό
  2 CD-ROM και 2 DVD - 1 για κάθε ηλικιακή ομάδα
  (11-15 χρονών και 15-18 χρονών)
  1 CD-ROM για τις/τους νηπιαγωγούς
- ✓ Δικτυακό τόπο

---

* Στην ιστοσελίδα του Έργου αναφέρονται τα ονόματα των μελών της ερευνητικής ομάδας του Έργου, όπως και των Στελεχών του ΥΠΕΠΘ και των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην πιλοτική εφαρμογή του υλικού στα σχολεία.

Το υλικό που κρατάτε στα χέρια σας συνδέεται με την πράξη 4.1.1.δ. «Παραγωγή βοηθητικού εκπαιδευτικού υλικού για την εισαγωγή θεμάτων σχετικά με τα φύλα στην εκπαιδευτική διαδικασία» και εντάσσεται στον Άξονα Προτεραιότητας 4 του ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ («Προγράμματα υποστήριξης της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για γυναίκες»).

Η Πράξη συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ).

ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ - CtP - ΕΚΤΥΠΩΣΗ

«ΛΙΘΟΓΡΑΦΙΑ» Ι. ΑΝΤΩΝΙΑΔΗΣ - Θ. ΨΑΡΡΑΣ

Νέα Ραιδεστός - Θεσσαλονίκη - Τηλ.: 2310.466.776 - Fax: 2310.466.699

Φιλολογική Επιμέλεια: Κοτσυφού Ελένη

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Εισαγωγή 7

Μέρος πρώτο: Ισότητα των φύλων και αγορά εργασίας 9

1. Αγορά εργασίας, νέα επαγγελματικά προφίλ και φύλο 9
   Ελένη Σιάνου - Κύργιου
2. Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα 33
   Μαρία Στρατηγάκη
3. Η μετάβαση από το σχολείο στη «ζωή» και η επιλογή σπουδών και επαγγέλματος 49
   Βάσω Καντζάρα
4. Το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο της Κοσμίδου - Hardy για τον Εκπαιδευτικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Η συμβολή του στο πρόγραμμα για την ισότητα των δύο φύλλων 61
   Όλγα Παπαδοπούλου

Μέρος δεύτερο: Υλικό για την βασική ενημέρωση των εκπαιδευτικών και των μαθητών και των μαθητριών 79

1. Νομοθετικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση 79
2. Επαγγέλματα με προοπτικές 83
3. Τμήματα των ΑΕΙ και των ΤΕΙ που ιδρύθηκαν μετά το 1997 και οδηγούν σε νέα επαγγέλματα 84
4. Ιστοσελίδες για τα νέα επαγγελματικά προφίλ 87
5. Συνεντεύξεις με γυναίκες που ασκούν τα θεωρούμενα «ανδρικά» ή νέα επαγγέλματα 89
6. Ασκήσεις ευαισθητοποίησης 104
7. Αγγελίες 110

Εισαγωγή

Το βιβλίο *Φύλο και Νέα Επαγγέλματα* εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Έργου «Παραγωγή βοηθητικού εκπαιδευτικού υλικού για την εισαγωγή θεμάτων σχετικών με τα φύλα στην εκπαιδευτική διαδικασία» (ΕΠΕΑΕΚ 4.1.1.δ) του ΥΠΕΠΘ. Εντάσσεται στον Άξονα Προτεραιότητας 4 του ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ («Προγράμματα υποστήριξης της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για γυναίκες»). Η Πράξη συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ). Υλοποιείται από το Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων.

Ο στόχος του παρόντος βιβλίου είναι διττός. Πρώτον, να ενημερώσει τους μαθητές και τις μαθήτριες για τις συνθήκες που διαμορφώνονται στην αγορά εργασίας για τα νέα επαγγέλματα και τα επαγγελματικά προφίλ που αναδύονται στο πλαίσιο των αλλαγών που προκαλούν η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, η κοινωνία της γνώσης και η επανάσταση των νέων τεχνολογιών. Δεύτερον, να παρουσιάσει στοιχεία, τα οποία καταδεικνύουν ότι, παρά την πρόοδο που έχει συντελεστεί τα τελευταία χρόνια στην εκπαίδευση των γυναικών, η ανισότητα μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας συντηρείται. Οι γυναίκες εξακολουθούν να βρίσκονται σε μειονεκτική θέση σε σύγκριση με τους άνδρες, να ασκούν συχνότερα επαγγέλματα με περιορισμένα υλικά και συμβολικά οφέλη και να πλήττονται συχνότερα από την ανεργία. Να επισημάνει, επίσης, ορισμένους βασικούς λόγους, στους οποίους οφείλεται η ανισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας όπως καταγράφονται στις σχετικές μελέτες και να παρουσιάσει τις πολιτικές της Ε.Ε. για την άμβλυνση της ανισότητας των φύλων.

Ο διττός αυτός στόχος συνδέεται με την προσπάθεια να ευαισθητοποιηθούν οι εκπαιδευτικοί και οι μαθητές και οι μαθήτριες για τα ζητήματα που σχετίζονται με την ανισότητα των φύλων στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας. Η ευαισθητοποίηση είναι προϋπόθεση για να περιορισθεί η επίδραση του φύλου στις επιλογές των σπουδών, από τις οποίες εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό οι μελλοντικές ακαδημαϊκές και επαγγελματικές προοπτικές. Είναι, επίσης, προϋπόθεση για να αντιμετωπισθεί το πρόβλημα της άνισης κατανομής των θέσεων εργασίας με βάση το φύλο και γενικότερα η κοινωνική ανισότητα μεταξύ των φύλων.

Το παρόν βιβλίο χωρίζεται σε δύο μέρη.

Στο πρώτο μέρος, που έχει τίτλο «Ισότητα των φύλων και αγορά εργασίας», παρατίθενται τέσσερις μελέτες, οι οποίες εξετάζουν από διάφορες πλευρές το συγκεκριμένο ζήτημα. Η πρώτη μελέτη έχει επίκεντρο την κοινωνική ανισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας και τη συμβολή της εκπαίδευσης στην αναπαραγωγή της. Σε αυτή παρουσιάζονται συνοπτικά οι αλλαγές που συντελούνται τις τελευταίες δεκαετίες στην αγορά εργασίας και συνδέονται με την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, την επανάσταση των νέων τεχνολογιών και την ανάδυση της κοινωνίας της γνώσης. Παρατίθενται ορισμένα στοιχεία, τα οποία καταδεικνύουν ότι συντηρείται ο καταμερισμός εργασίας κατά φύλο, ότι οι γυναίκες επωφελούνται σε μικρότερο βαθμό από τις νέες ευκαιρίες που προσφέρουν οι σύγχρονες αγορές εργασίας και πλήττονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τα προβλήματα που εκδηλώνονται σε αυτή, όπως είναι η ανεργία. Στο τελευταίο κεφάλαιο γίνεται προσπάθεια να ερμηνευθεί η συντήρηση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων. Στο πλαίσιο αυτό εξετάζεται η σχέση μεταξύ της εκπαίδευσης και της ανισότητας των φύλων. Στη δεύτερη μελέτη παρουσιάζονται οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας, που αναπτύχθηκαν από τη Συνθήκη της Ρώμης το 1957 μέχρι την ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και οι στόχοι του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στη Λισσαβόνα το 2000, ώστε να γίνει κατανοητή η προέλευση και η κατεύθυνση των πολιτικών στην Ελλάδα. Παρουσιάζονται, επίσης, συνοπτικά τα βασικά εργαλεία και οι μηχανισμοί ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα οι δράσεις για την προώθηση της ισότητας του Γ΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (Κ.Π.Σ.). Η τρίτη μελέτη επικεντρώνεται στη διαδικασία μετάβασης από το σχολείο στην αγορά εργασίας και ειδικότερα, στο πρόβλημα της επιλογής σπουδών και επαγγέλματος. Περιλαμβάνει, ακόμη, ορισμένες πρακτικού χαρακτήρα συμβουλές που μπορεί να διευκολύνουν τη διαδικασία επιλογής του επαγγέλματος.

Στην τέταρτη μελέτη παρουσιάζεται συνοπτικά ένα κριτικό αναπτυξιακό μοντέλο το οποίο εκπόνησε η Χρυσούλα Κοσμίδου – Hardy. Το συγκεκριμένο μοντέλο, έχοντας ως βασικούς άξονες την κριτική αυτογνωσία και κοινωνιογνωσία μπορεί να συμβάλει αποτελεσματικά στη δια βίου ανάπτυξη του ανθρώπου, στη σύγχρονη ιστορική συγκυρία που χαρακτηρίζεται από ραγδαίες αλλαγές. Για το λόγο ακριβώς αυτό το κριτικό αναπτυξιακό μοντέλο βρίσκει ιδιαίτερη εφαρμογή στο Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό, όπως φαίνεται σαφώς και στο νέο βιβλίο ΣΕΠ της Γ΄ Γυμνασίου. Το δεύτερο μέρος που έχει τίτλο «Υλικό για τους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές και τις μαθήτριες» περιλαμβάνει δεδομένα και ασκήσεις, που μπορούν να αξιοποιηθούν για την ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών, των μαθητών και των μαθητριών ως προς την ανισότητα μεταξύ των φύλων στην εκπαίδευση και στην αγορά εργασίας.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ
Ισότητα των φύλων και αγορά εργασίας

1. Αγορά εργασίας, νέα επαγγελματικά προφίλ και φύλο

Ελένη Σιάνου – Κύργιου
Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Φ.Π.Ψ., Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων

Εισαγωγή

Η παρούσα μελέτη έχει επίκεντρο την κοινωνική ανισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας και τη συμβολή της εκπαίδευσης στην αναπαραγωγή της. Στο πρώτο μέρος παρουσιάζονται συνοπτικά οι αλλαγές που συντελούνται τις τελευταίες δεκαετίες στην αγορά εργασίας και συνδέονται με την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, την επανάσταση των νέων τεχνολογιών και την ανάδυση της κοινωνίας της γνώσης. Παρουσιάζονται, επίσης, συνοπτικά οι συνέπειες των αλλαγών αυτών στη δομή της απασχόλησης, στη μετεξέλιξη των επαγγελματικών κατηγοριών και στη διαμόρφωση νέων επαγγελματικών προφίλ. Στο δεύτερο μέρος γίνεται προσπάθεια να αναλυθεί και να ερμηνευθεί η ανισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας. Παρατίθενται ορισμένα στοιχεία, τα οποία καταδεικνύουν ότι συντηρείται ο καταμερισμός εργασίας κατά φύλο, οι γυναίκες επωφελούνται σε μικρότερο βαθμό από τις νέες ευκαιρίες που προσφέρουν οι σύγχρονες αγορές εργασίας και πλήττονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τα προβλήματα που αυτές αντιμετωπίζουν, όπως είναι η ανεργία. Στο τρίτο μέρος εξετάζεται η σχέση μεταξύ της εκπαίδευσης και της ανισότητας των φύλων. Περιγράφονται οι έμμεσες μορφές διάκρισης που ενεργοποιούνται κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδρομής, οι οποίες συμβάλλουν στην αναπαραγωγή και τη νομιμοποίηση της κοινωνικής ανισότητας των φύλων. Στα συμπεράσματα γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στη σημασία που έχει η ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών, όπως επίσης και των μαθητών και των μαθητριών για την άμβλυνση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας.

Οι αλλαγές στην αγορά εργασίας

Είναι μεγάλος ο αριθμός των θεωρητικών μελετών και των εμπειρικών ερευνών

που έχουν επίκεντρο τις αλλαγές που συντελούνται από τη δεκαετία του 1980 και μάλιστα με ταχύτατους ρυθμούς στην αγορά εργασίας. Δεν είναι δυνατόν στα περιορισμένα όρια της μελέτης αυτής να παρουσιάσουμε και να αναλύσουμε το σύνολο των ευρημάτων και των απόψεων που διατυπώνονται για το ζήτημα αυτό. Αξίζει να επισημάνουμε, ωστόσο, ότι οι περισσότερες από αυτές καταλήγουν σε μια κοινή διαπίστωση, ότι δηλαδή στις προηγμένες βιομηχανικά χώρες συμβαίνουν μεγάλες αλλαγές στην αγορά εργασίας, κάτω από τη συνδυαστική επίδραση πολλών παραγόντων. Μεταξύ αυτών πρωτεύοντα ρόλο παίζουν η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, η επανάσταση των νέων τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας, όπως επίσης και η ανάδυση της κοινωνίας της γνώσης.

Οι παράγοντες αυτοί μετασχηματίζουν τις λειτουργίες του κράτους και ανασυγκροτούν τις οικονομικές και κοινωνικές σχέσεις (Castells, 1996). Ασκούν τεράστια επίδραση σε όλες τις ανθρώπινες δραστηριότητες και μεταβάλλουν τις συνθήκες στην αγορά εργασίας. Η επίδρασή τους μάλιστα υπερβαίνει τα έθνη-κράτη, καθώς συντελείται η διεθνοποίηση του εμπορίου και των τεχνολογικών αλλαγών. Έχει ως συνέπεια ένα μεγάλο μέρος της ανθρώπινης δραστηριότητας να μετακινείται πέρα από τη σφαίρα της άμεσης παραγωγής υλικών αγαθών σε απασχολήσεις που σχετίζονται κυρίως με τη διαχείριση των υπηρεσιών (Brown και Lauder, 1997). Μεταλλάσσει, επίσης, τις μορφές εργασίας και τα οργανωτικά σχέδια των επιχειρήσεων. Μεγαλώνει τις ανάγκες για εργαζόμενους με διαφορετικά από το παρελθόν χαρακτηριστικά, όπως είναι οι υψηλού επιπέδου γνώσεις, η «δια βίου» εκπαίδευση και κατάρτιση, η ικανότητα της μάθησης και η κριτική σκέψη, η χρήση των νέων τεχνολογιών. Τα χαρακτηριστικά αυτά που συνδέονται με την ευελιξία και την αποτελεσματικότητά τους στην εργασία, ορίζουν σε ολοένα και μεγαλύτερο βαθμό την ένταξη, αλλά και τη θέση των ατόμων στη δομή της απασχόλησης και στην κοινωνική δομή.

Ορισμένοι ερευνητές αποδίδουν τις αλλαγές στις μορφές εργασίας και τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων στη μετάβαση από το φορντικό στο νεοφορντικό μοντέλο ανάπτυξης. Υποστηρίζουν ότι η μετάβαση αυτή έχει συνέπειες στην οικονομική και στην κοινωνική ζωή, στις δομές των οργανισμών και στα πρότυπα απασχόλησης, στον τρόπο οργάνωσης και ελέγχου της εργασίας, όπως επίσης στους όρους και στις προϋποθέσεις για την ένταξη στην αγορά εργασίας. Αυτό συμβαίνει για δύο κυρίως λόγους. Πρώτον, το γραφειοκρατικό «παράδειγμα» οργάνωσης του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα αντικαθίσταται από το ευέλικτο, το οποίο απαιτεί εργατικό δυναμικό με διαφορετικά από το παρελθόν προσόντα και χαρακτηριστικά. Βασίζεται στην εφαρμογή των νέων τεχνολογιών σε όλα τα στάδια της παραγωγικής διαδικασίας, από το σχεδιασμό μέχρι την κατανάλωση, και στην ενοποίηση όλων των σταδίων της σε ένα ενιαίο και συντονισμένο με νέες μορφές ελέγχου σύστημα. Δεύτερον, οι μεγάλες μονάδες μαζικής παραγωγής αντικαθίστανται από μικρές και ευέλικτες που παράγουν ποικιλία προϊόντων. Απαιτούν ευελιξία στις εργασιακές διαδικασίες, ώστε οι εργαζόμενοι να προσαρμόζονται συνεχώς στις νέες ανάγκες της αγοράς εργασίας και στις διακυμάνσεις της προσφοράς και της ζήτησης (Brown και Scase, 1994).

Η καθολικά αποδεκτή άποψη ότι συμβαίνουν μεγάλες αλλαγές στην αγορά εργασίας δικαιολογεί το ενδιαφέρον των κυβερνήσεων σε όλα τα κράτη για την εκπαίδευση και τη δια βίου κατάρτιση. Αποτέλεσμα του ενδιαφέροντος αυτού είναι οι μεταρρυθμίσεις που επιχειρούν στη μεταϋποχρεωτική, κυρίως, εκπαίδευση. Επίσημος στόχος τους είναι να παραχθεί το μελλοντικό εργατικό δυναμικό που διαθέτει τις κατάλληλες ικανότητες και δεξιότητες, είναι εξοικειωμένο με τις νέες τεχνολογίες της πληροφορίας και της επικοινωνίας και ανταποκρίνεται στις τάσεις της απασχόλησης και τα νέα επαγγελματικά προφίλ, για να καλυφθούν οι εξελίξεις στις αγορές εργασίας και οι αναπτυξιακές ανάγκες των οικονομιών.

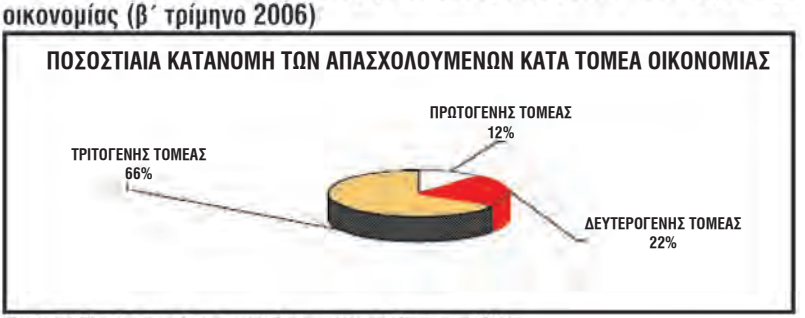
Τάσεις στην απασχόληση και νέα επαγγελματικά προφίλ

Τα δεδομένα που καταγράφονται στις σχετικές μελέτες για τις τάσεις στην απασχόληση και τα νέα επαγγελματικά προφίλ οδηγούν στις ακόλουθες γενικές διαπιστώσεις:

1. Διαγράφεται ευκρινώς μια θεμελιώδης αλλαγή στην απασχόληση καθώς η επαγγελματική δομή μεταβάλλεται, αναδύονται νέα επαγγέλματα και νέες μορφές εργασίας. Αυξάνονται οι εργασίες που στο παρελθόν ήταν σπάνιες, οι οποίες είναι κυρίως διανοητικές, ενώ ταυτόχρονα μειώνονται οι χειρονακτικές (G. Esping-Andersen, 2006). Κάτω από τις νέες συνθήκες που διαμορφώνονται, τα ζητήματα της αγοράς εργασίας και της απασχόλησης συγκροτούν τα κύρια πεδία άσκησης της πολιτικής, προκειμένου να επιτευχθεί η οικονομική ανάπτυξη και η κοινωνική συνοχή (Δεδουσόπουλος, 2005).

2. Μειώνονται οι θέσεις εργασίας στον πρωτογενή και το δευτερογενή τομέα παραγωγής, δηλαδή της γεωργίας και της μεταποίησης. Αυξάνονται, αντίθετα, οι θέσεις στον τριτογενή τομέα παραγωγής. Συντελείται, δηλαδή, η ανακατανομή των θέσεων εργασίας στους τρεις τομείς που έχει επίδραση στη σύνθεση των ειδικοτή-

Διάγραμμα 1: Ποσοστιαία κατανομή των απασχολουμένων κατά τομέα της οικονομίας (β΄ τρίμηνο 2006)



Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Β΄ Τρίμηνο 2006

των και στις κατηγορίες των επαγγελμάτων, στις οποίες απασχολείται το εργατικό δυναμικό. Επηρεάζει επίσης, τη διανομή των θέσεων εργασίας ανάλογα με το φύλο, γιατί αυξάνει τις ανάγκες για υπαλλήλους γραφείου, διοικητικά και επαγγελματικά στελέχη με υψηλή εξειδίκευση.

Για να κατανοήσουμε τη σημασία της εξέλιξης αυτής, αρκεί να παρατηρήσουμε το Διάγραμμα 1, στο οποίο παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των απασχολουμένων στους τρεις τομείς παραγωγής στην Ελλάδα με βάση τα στοιχεία της ΕΣΥΕ (β΄ τρίμηνο 2006). Διαπιστώνεται ότι ο τριτογενής τομέας απορροφά το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων, το 66%, ενώ ο πρωτογενής μόνο το 12% και ο δευτερογενής το 22%.

3. Πολλά από τα παραδοσιακά επαγγέλματα, όπως για παράδειγμα αυτά των ανειδίκευτων ή των εξειδικευμένων εργατών και εργατριών της βιομηχανικής παραγωγής, εκφυλίζονται ή μεταλλάσσονται. Παράλληλα εμφανίζονται νέα επαγγέλματα που στην πλειονότητά τους έχουν σχέση με τις νέες τεχνολογίες, οι οποίες διεισδύουν σε όλες τις διαδικασίες παραγωγής, και στις περισσότερες δραστηριότητες της καθημερινής ζωής.

4. Καταργούνται σταδιακά οι μόνιμες θέσεις εργασίας και η απασχόληση αντικαθίσταται από την «απασχολησιμότητα». Σύμφωνα με ένα συμβατικό ορισμό η «απασχολησιμότητα» αναφέρεται στη δυνατότητα του ατόμου να εξασφαλίσει για πρώτη φορά μια θέση εργασίας, να τη διατηρήσει και, αν χρειαστεί, να την αλλάξει. Η δυνατότητα αυτή εξαρτάται από τις ικανότητες και τις δεξιότητες του ατόμου, όπως επίσης και από την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας. Εξαρτάται, επίσης, από την κοινωνική ταυτότητα των ατόμων, επειδή περιορίζει το φάσμα των εργασιών που θεωρούν ότι μπορεί να απασχοληθούν και την αντίληψή τους ότι είναι κατάλληλες για αυτά. Η κοινωνικοποίηση είναι βασικός παράγοντας που προσδιορίζει την κοινωνική ταυτότητα, η κοινωνική ταυτότητα των φύλων που έχει διαμορφώσει την αγορά εργασίας για τους άνδρες και τις γυναίκες, επηρεάζει την εκπροσώπησή τους στην επαγγελματική δομή (Arnot κ.ά., 1999).

5. Αυξάνονται τα ποσοστά ανεργίας, η οποία πλήττει ακόμη και τους πτυχιούχους ανώτατης εκπαίδευσης, καθώς η φοίτηση σε αυτή γίνεται πιο μαζική και ταυτόχρονα μεγάλο μέρος της παραγωγής αυτοματοποιείται. Πλήττει, επίσης, σε διαφορετικό βαθμό τα φύλα, αφού παρά τη γενική αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, τα ποσοστά των γυναικών που είναι άνεργες, υποαπασχολούνται ή ετεροαπασχολούνται, είναι μεγαλύτερα των ανδρών στις περισσότερες κατηγορίες των επαγγελμάτων. Τα επαγγέλματα, σύμφωνα με την ΕΣΥΕ, ταξινομούνται σε δέκα μεγάλες κατηγορίες, (βλ. πίν. 1) στις οποίες υπάρχει σταδιακά μετακίνηση του εργατικού δυναμικού, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 2 που ακολουθεί.

Σύμφωνα με τις σύγχρονες έρευνες, από τις ομάδες αυτές των επαγγελμάτων παρουσιάζουν μείωση τα επαγγέλματα που σχετίζονται με τη γεωργία και την κτηνοτροφία. Αντίθετα, παρουσιάζουν ζήτηση και προσφέρουν ικανοποιητικές ευκαιρίες απασχόλησης αυτά που σχετίζονται με την παροχή υπηρεσιών και την εξειδίκευση

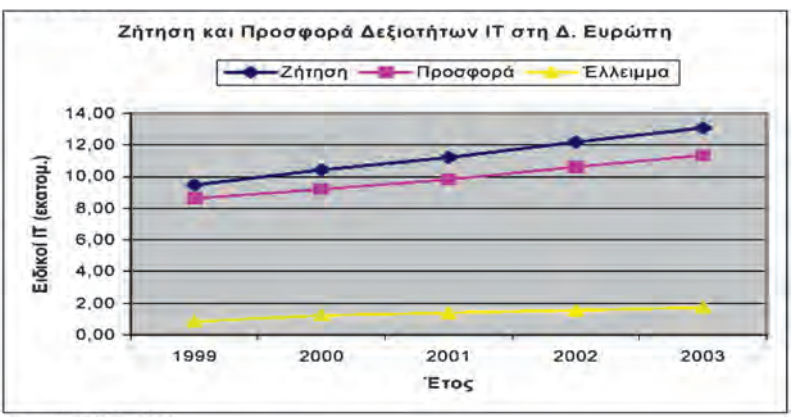
Πίνακας 1.

1. **Μέλη βουλευομένων σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα.**
2. **Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα.**
3. **Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα.**
4. **Υπάλληλοι γραφείου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα.**
5. **Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές.**
6. **Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασολόγοι και αλιείς.**
7. **Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή τεχνικά επαγγέλματα.**
8. **Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές.**
9. **Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες.**
10. **Πρόσωπα μη δυνάμενα να καταταγούν.**

στις νέες τεχνολογίες. Σε μια μελέτη του ελληνικού Υπουργείου Παιδείας υπολογίζεται ότι την τελευταία πενταετία η βιομηχανία τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στην Ευρώπη έχει ανάγκη 15.000.000 εξειδικευμένους σε τομείς της πληροφορικής. Μια σαφή εικόνα της ζήτησης προσφέρει το Διάγραμμα 2, στον οποίο παρουσιάζονται οι κατανομές σε σχέση με τη ζήτηση, την προσφορά και το έλλειμμα για ειδικευμένο εργατικό δυναμικό στους τομείς τις πληροφορικής στην Ευρώπη κατά το χρονικό διάστημα από το 1999 έως το 2003.

Στην ίδια μελέτη εκτιμάται ότι η αύξηση της ζήτησης είναι μεγαλύτερη για εργαζόμενους που έχουν εξειδικευθεί στις εφαρμογές λογισμικού, του διαδικτύου, σε

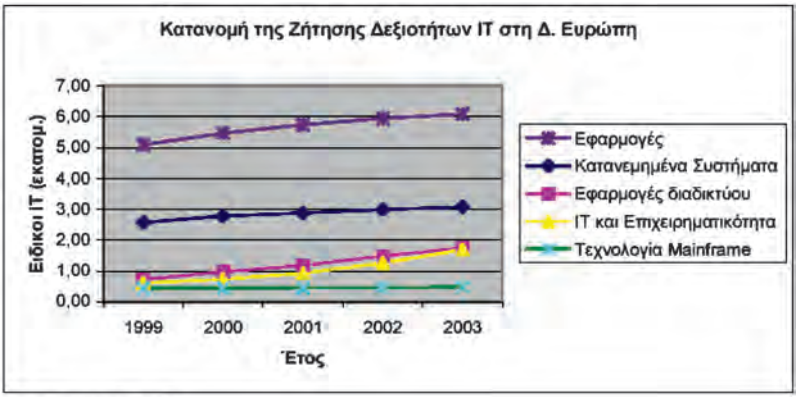
Διάγραμμα 2.



Πηγή: ΥΠΕΠΘ, 2001
(IT=Information Technology)

αυτές που συνδυάζουν την τεχνολογική και την επιχειρηματική γνώση για τη βελτιστοποίηση επιχειρηματικών διαδικασιών με τη χρήση των νέων τεχνολογιών, της πληροφορικής και των επικοινωνιών. Στο Διάγραμμα 3 παρουσιάζεται η ζήτηση για τις συγκεκριμένες ειδικότητες και τα εκατομμύρια των εργαζομένων που υπολογίστηκε ότι χρειάζονταν στην Ευρώπη από το 1999 έως το 2003 και εκτιμάται ότι θα μεγαλώσει ακόμη περισσότερο τα επόμενα χρόνια.

Διάγραμμα 3.



Πηγή: ΥΠΕΠΘ, 2001

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με τις αντίστοιχες εκτιμήσεις για το ίδιο χρονικό διάστημα, οι ελλείψεις σε πληροφορικούς ανέρχονται σε 30.000 – 50.000 θέσεις εργασίας, από τις οποίες οι 20.000 περίπου αφορούν πτυχιούχους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η μεγαλύτερη ζήτηση αφορά αναλυτές και αναλύτριες προγραμματιστές, διαχειριστές και διαχειρίστριες βάσεων δεδομένων, διαχειριστές και διαχειρίστριες δικτύων, σχεδιαστές και σχεδιάστριες ιστοσελίδων, άτομα ειδικευμένα στην ανάπτυξη και τη διαχείριση δικτύων (ΥΠΕΠΘ, 2001).

Σύμφωνα με τα συμπεράσματα άλλων ερευνών για την αγορά εργασίας, μεγάλη ζήτηση παρουσιάζουν και επαγγέλματα, τα οποία σχετίζονται έμμεσα με τις νέες τεχνολογίες και φέρνουν αλλαγές στον εργασιακό χώρο. Μεταλλάσσουν πολλές από τις παραδοσιακές ειδικότητες και τη φύση των εργασιών, με συνέπεια να απαιτούνται διαφορετικά προσόντα και δεξιότητες για την πρόσληψη. Για παράδειγμα, υπάρχει ζήτηση για γραμματείς και στελέχη εξειδικευμένα στη διοίκηση επιχειρήσεων που χειρίζονται άριστα τον Η/Υ, τα λογιστικά φύλλα και εντοπίζουν γρήγορα τις πληροφορίες στο διαδίκτυο. Μπορεί να μειώνονται οι θέσεις εργασίας για αρχαιολόγους, αυξάνουν όμως οι θέσεις για άτομα εξειδικευμένα στην καταγραφή και την ανάκτηση των ιστορικών μνημείων και των κειμένων, με την τεχνολογία της ψηφιοποίησης. Το ίδιο συμβαίνει και με τα επαγγέλματα που σχετίζονται με την εκδοτική βιομηχανία, την τηλεόραση και τον κινηματογράφο, επειδή στηρίζονται, κατά κύριο λόγο, στις νέες τεχνολογίες και απαιτούν εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό για την

επεξεργασία και την αποθήκευση της ψηφιακής εικόνας.

Γενικότερα, αυξάνεται η ζήτηση για εργατικό δυναμικό εξειδικευμένο για εργασίες που σχετίζονται με τα Μ.Μ.Ε., τις δημόσιες σχέσεις, τη διαιτολογία και την τεχνολογία τροφίμων, τις συμβουλευτικές υπηρεσίες, την υγιεινή και την ασφάλεια και τη διαχείριση της ποιότητας. Αύξηση ζήτησης, ακόμη, εκτιμάται ότι θα υπάρξει και για μη πτυχιούχους της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, εξειδικευμένους και εξειδικευμένες εργατοτεχνίτες και εργατοτεχνίτριες που είναι προγραμματιστές και προγραμματίστριες και χειριστές και χειρίστριες μηχανημάτων, ιδιαίτερα αυτοματισμών και εργαλειομηχανών (ΕΣΥΕ και ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2005).

Έρευνα που έγινε από τις 15/02 έως τις 27/04/01 σε δείγμα 6.228 επιχειρήσεων, επί του συνόλου 87.615, με κύκλο εργασιών άνω των 10 εκατομμυρίων δραχμών για λογαριασμό του υπουργείου Εμπορίου με θέμα «Σύνδεση εξειδικευμένης συνεχιζόμενης κατάρτισης ανέργων με τις ανάγκες των επιχειρήσεων», έδειξε ότι στις λίστες των ανέργων εκπροσωπούνται με υψηλά ποσοστά πτυχιούχοι των κλασικών σπουδών, φιλολογίας και θεολογίας, αλλά και των θετικών επιστημών, μαθηματικών και φυσικών επιστημών. Οι επιχειρήσεις συναντούν δυσκολίες στην ανεύρεση πτυχιούχων συγκεκριμένων ειδικοτήτων με μεταπτυχιακές σπουδές και εμπειρία, όπως είναι τα στελέχη λογιστηρίου, οι πολιτικοί μηχανικοί, οι τεχνολόγοι δομικών έργων, οι οικονομολόγοι και οι αναλυτές–προγραμματιστές (Metron Analysis).

Οι τάσεις στον τομέα της απασχόλησης, σε συνδυασμό με τη μετεξέλιξη των παραδοσιακών επαγγελμάτων και την εμφάνιση νέων που παρουσιάζουν υψηλή ζήτηση, έχουν ως συνέπεια τη δημιουργία νέων επαγγελματικών προφίλ. Από την ανάλυση των νέων επαγγελματικών προφίλ διαπιστώνεται ότι οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες χρειάζεται να διαθέτουν διαφορετικά από το παρελθόν τυπικά και άτυπα προσόντα και γνωστικές ικανότητες. Να διαθέτουν, δηλαδή, γνωστικές ικανότητες αλλά και κοινωνικές και οργανωτικές δεξιότητες, τις οποίες οφείλουν να αναπτύσσουν και να ανανεώνουν σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, μέσω της τυπικής και της άτυπης «δια βίου» εκπαίδευσης και κατάρτισης. Όταν γίνεται λόγος για τυπικά προσόντα εννοούνται οι τίτλοι σπουδών που τεκμηριώνουν την εξειδίκευση σε ένα συγκεκριμένο επιστημονικό ή επαγγελματικό κλάδο, την καλή χρήση μιας ξένης γλώσσας, τη χρήση των νέων τεχνολογιών. Όταν γίνεται λόγος, πιο συγκεκριμένα, για άτυπα προσόντα εννοούνται τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του εργαζόμενου και της εργαζόμενης, η διάθεση για συνεχή ανανέωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων, η ικανότητα για καινοτομίες και ομαδική εργασία, η δημιουργικότητα, η επιχειρηματικότητα και η εμπορικότητα.

Αξίζει να αναφέρουμε συνοπτικά τα συμπεράσματα από μια έρευνα που πραγματοποιήσαμε πρόσφατα με σκοπό να ανιχνεύσουμε τα προσόντα που απαιτούνται για την πρόσληψη στον ιδιωτικό τομέα[1]. Στηρίχθηκε στην καταγραφή και τη στατιστική επεξεργασία 880 αγγελιών καταχωρημένων στον ημερήσιο αθηναϊκό τύπο από μεγάλες ιδιωτικές εταιρείες που ζητούσαν εργαζόμενους με πτυχίο Ανώτατης Εκπαίδευσης. Διαπιστώθηκε ότι τα επιπλέον προσόντα που απαιτούν οι περισσότερες

1. Σιάνου, Ελ. (2005), Η μετάβαση των πτυχιούχων της Ανώτατης εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας (αδημοσίευτη έρευνα).

είναι η καλή γνώση της αγγλικής γλώσσας και η άριστη χρήση των νέων τεχνολογιών, κυρίως ο χειρισμός του Η/Υ. Ο μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών είναι σε λιγότερο βαθμό σημαντικός, ενώ αποτιμώνται πολύ θετικά η προϋπηρεσία και τα άτυπα προσόντα που σχετίζονται με την προσωπικότητα των υποψηφίων. Στο διάγραμμα 4 που ακολουθεί, παρατίθεται αναλυτικά η ποσοστιαία κατανομή των προσόντων που ζητούνται και αναδεικνύεται η σημασία που έχουν κατά την αναζήτηση εργασίας.

Διάγραμμα 4.

Τα κύρια χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εργαζομένων, στα οποία γίνεται ρητή αναφορά, είναι, μετά την κατηγοριοποίησή τους με βάση το βαθμό σημαντικότητας, τα ακόλουθα:

- να είναι ευέλικτοι και προσαρμοστικοί
- να διαθέτουν διοικητικές και οργανωτικές ικανότητες
- να είναι διαθέσιμοι για καινοτομίες και νεωτερισμούς
- να έχουν άνεση στη γραπτή και την προφορική επικοινωνία
- να έχουν την ικανότητα της συνεργασίας
- να έχουν υψηλό επίπεδο υπευθυνότητας και συνέπειας
- να διαθέτουν πολύπλευρες γνώσεις, εξειδικευμένες και γενικές, ώστε να τις χρησιμοποιούν, αν χρειασθεί, για να εργασθούν σε διάφορους τομείς
- να είναι δημιουργικοί, δραστήριοι και με δυναμική προσωπικότητα
- να διαθέτουν πνεύμα επιχειρηματικότητας και την προθυμία να παίρνουν ρίσκα

Τα ευρήματα αυτά για τα τυπικά και τα άτυπα προσόντα που απαιτούνται στον ιδιωτικό τομέα δείχνουν ότι η ένταξη στην αγορά εργασίας και η εξεύρεση ικανοποι-

ητικής απασχόλησης για τους πτυχιούχους της Ανώτατης Εκπαίδευσης εξαρτώνται σε ολοένα και μεγαλύτερο βαθμό από τα πρόσθετα προσόντα, αλλά και από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, τα οποία σχετίζονται με το πολιτισμικό κεφάλαιο, τις γενικότερες γνώσεις και τις κοινωνικές δεξιότητες των εργαζομένων (Brown, 1997). Σχετίζονται επίσης, όπως προαναφέραμε, με τα νέα επαγγελματικά προφίλ, τα οποία είναι άμεσα συνυφασμένα με τις συνθήκες και τη φύση της εργασίας, τις αρμοδιότητες των απασχολουμένων. Για να γίνουν κατανοητά τα παραπάνω παρατίθενται, στη συνέχεια, τρία παραδείγματα επαγγελματικών προφίλ για αντίστοιχες απασχολήσεις που παρουσιάζουν ζήτηση στην αγορά εργασίας.

Μηχανικός Η/Υ

Οι μηχανικοί Η/Υ σχεδιάζουν, κατασκευάζουν, ελέγχουν και αξιολογούν τα νέα υπολογιστικά συστήματα και τις περιφερειακές συσκευές. Το επάγγελμα του και της μηχανικού Η/Υ ταιριάζει σε καινοτόμα άτομα με έφεση στα μαθηματικά και τις θετικές επιστήμες.

Αρμοδιότητες: Έρευνα για νέα προϊόντα, σχεδίαση νέων προϊόντων (συχνά με τη βοήθεια σχεδιαστικών προγραμμάτων για υπολογιστές), επίβλεψη της διαδικασίας παραγωγής κατά την κατασκευή του προϊόντος, έλεγχος της παραγωγικής διαδικασίας και διασφάλιση της χωρίς λάθη κατασκευής του προϊόντος.

Απαιτούμενες δεξιότητες: Ικανότητα καινοτομίας, συνεργασίας και εργασίας χωρίς επίβλεψη, πολύ καλή γνώση των μαθηματικών και των θετικών επιστημών.

Τομείς εργασίας: Μηχανική της Παραγωγής, Κατασκευαστική με την υποστήριξη Η/Υ, Βιομηχανίες Αεροναυπηγικής και Άμυνας, Βιομηχανίες Βιοϊατρικής, Έρευνα Τηλεπικοινωνιών και Βιομηχανική Έρευνα.

Σχεδιαστής και σχεδιάστρια Ιστοσελίδων

Οι σχεδιαστές και σχεδριάστριες ιστοσελίδων δημιουργούν νέα «χαρακτηριστικά», εργαλεία και υπηρεσίες για τον παγκόσμιο ιστό και το διαδίκτυο. Διαχειρίζονται το σχεδιασμό, το περιεχόμενο και την ανάπτυξη ιστοσελίδων και λειτουργιών του διαδικτύου, όπως το ηλεκτρονικό εμπόριο, τη διαδικτυακή ροή δεδομένων, καθώς και την ασφάλεια στο διαδίκτυο.

Αρμοδιότητες: Ανακάλυψη τρόπων για τη χρήση νέων εργαλείων, χρήση λογισμικού για πολυμέσα, π.χ. γραφικών, κινουμένων σχεδίων και λογισμικού δημιουργίας προγραμμάτων, συντονισμός και προετοιμασία όλων των δημιουργικών πλευρών ενός προγράμματος, συγγραφή εγχειριδίου χρήσης και τεχνικής τεκμηρίωσης, καταχώρηση και δημοσίευση ιστοσελίδων, γνώση των κανόνων επιχειρηματικών συναλλαγών μέσω διαδικτύου, εγκατάσταση βάσεων δεδομένων και προγραμματισμού.

Απαιτούμενες δεξιότητες: Γνώση βασικών αρχών σχεδίασης, ικανότητα εργασίας σε ένα σχέδιο από την αρχική ιδέα ως το τελικό έργο, ικανότητα συνεργασίας και εργασίας χωρίς επίβλεψη, ικανότητα επικοινωνίας και καθοδήγησης της πελατείας, ικανότητα προσαρμογής σε νέα δεδομένα λόγω της συνεχούς απαίτησης του κοινού για το νέο υλικό, ενσωμάτωση της νέας τεχνολογίας στην ανάπτυξη του παραπάνω υλικού.

Τομείς εργασίας: Εταιρίες Σχεδιασμού Ιστοσελίδων, Διαφημιστικές Εταιρίες και Εταιρίες Προώθησης Προϊόντων,Εκδοτική Βιομηχανία, Βιομηχανία Ηλεκτρονικών ΜΜΕ.

Γραφίστας και Γραφίστρια

Οι γραφίστες και οι γραφίστριες χρησιμοποιούν οπτικά μέσα για τη μεταβίβαση ενός μηνύματος. Παρόλο που δεξιότητες, όπως η ζωγραφική και το σχέδιο με το χέρι, χρησιμοποιούνται ακόμη, στην πλειονότητά τους χρησιμοποιούν τον υπολογιστή ως βασικό σχεδιαστικό εργαλείο.

Αρμοδιότητες: Δημιουργία δισδιάστατων ή τρισδιάστατων γραφικών με τη βοήθεια γραφιστικού λογισμικού, σχεδιασμός περιοδικών, εφημερίδων, CD-ROM, ιστοσελίδων και άλλων πολυμέσων, δημοσίευση γραφικών σε διάφορα μέσα. Δυνατότητα ειδίκευσης σε διάφορα πεδία, όπως είναι στην τηλεόραση, τα γραφικά κινηματογράφου και υπολογιστών, το σχεδιασμό εκθέσεων, τη γραφιστική βιβλίων και περιοδικών, τη διαφήμιση και την εικονογράφηση.

Απαιτούμενες δεξιότητες: Βασικές αρχές σχεδίασης, καλές δεξιότητες σχεδίου και συνδυασμού χρωμάτων, ικανότητα σχεδίασης με το χέρι, ικανότητα επικοινωνίας με πελάτες.

Τομείς εργασίας: Διαφημιστικά Πρακτορεία ή Πρακτορεία Προώθησης Προϊόντων, Οίκοι Γραφιστικού Σχεδίου, Διαφημιστικά Στούντιο, Καταστήματα Λιανικής Πώλησης, Εκδοτική Βιομηχανία, Βιομηχανία Ηλεκτρονικών ΜΜΕ, Οίκοι Παραγωγής Λογισμικού, Εταιρίες Παραγωγής Ηλεκτρονικών Παιχνιδιών, Εταιρίες Σχεδιασμού Ιστοσελίδων.

πηγή: http://www.girlswithit.det.qld.gov.au/jobsLink.asp

Κοινωνική ανισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας

Οι αλλαγές στην αγορά εργασίας αποτέλεσαν, για ευνόητους λόγους, αφορμή για τη διενέργεια πολλών ερευνών σχετικά με τις κοινωνικές ανισότητες των φύλων σε όλες τις δυτικοευρωπαϊκές χώρες. Αυτό διαπιστώνεται από το πλήθος των δημο-

σιεύσεων που επικεντρώνονται σε ζητήματα σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, την εκπροσώπησή τους σε σύγχρονα επαγγέλματα, την ανάμειξή τους στους τομείς λήψης αποφάσεων και τα επιτεύγματά τους σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς. Σκοπός τους είναι να απαντήσουν στο καίριο ερώτημα, αν οι ευκαιρίες που έχουν οι γυναίκες να εργαστούν γενικώς και, ειδικότερα, σε ελκυστικές εργασίες, βελτιώθηκαν ή αν συντηρούνται οι κοινωνικές διακρίσεις μεταξύ των φύλων. Τα συμπεράσματα των μελετών καταλήγουν σε ορισμένες κοινές διαπιστώσεις, από τις οποίες δύο είναι οι πιο σημαντικές.

Πρώτον, οι αλλαγές στην αγορά εργασίας και τα νέα επαγγελματικά προφίλ ανασυγκροτούν τη σχέση μεταξύ φύλου και απασχόλησης (Crompon, 1999).

Δεύτερον, διάφοροι παράγοντες που σχετίζονται με την κατάτμηση των αγορών εργασίας και τη συντήρηση των πατριαρχικών αντιλήψεων, ως προς τις επιλογές σπουδών και εργασίας και τις οικογενειακές ευθύνες των γυναικών, συντηρούν τις κοινωνικές ανισότητες μεταξύ των φύλων στην απασχόληση(Fenwick, 2004). Το ίδιο συμβαίνει και στην ελληνική κοινωνία, όπως τούτο επιβεβαιώνεται από τα ακόλουθα δεδομένα:

1. Το ποσοστό των γυναικών στο σύνολο του εργατικού δυναμικού αυξάνεται διαρκώς, αλλά η εκπροσώπηση των φύλων παραμένει άνιση. Ένας αρκετά μεγάλος αριθμός γυναικών εξακολουθεί να μην εργάζεται. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ το 2005 ο αριθμός των απασχολουμένων φθάνει τα 4,39 εκατομμύρια και παρουσιάζει αύξηση 13,2% σε σύγκριση με το 1996. Η αύξηση αυτή είναι 9,5% για τους άνδρες και 19,6% για τις γυναίκες. Ωστόσο, στο σύνολο των εργαζομένων οι γυναίκες καλύπτουν μόνο το 38%. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 2, παρόλο που οι γυναίκες υπερέχουν στο σύνολο του πληθυσμού, το ποσοστό συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό είναι μικρότερο των ανδρών κατά 18 ποσοστιαίες μονάδες. Στο ποσοστό απασχόλησης, με βάση τον πληθυσμό ηλικίας 15 έως 64 ετών, η διαφορά είναι ακόμα μεγαλύτερη, φτάνει τις 24 ποσοστιαίες μονάδες.

Πίνακας 2: Ποσοστιαία κατανομή των φύλων στον πληθυσμό, το εργατικό δυναμικό και τους απασχολούμενους

Ποσοστά συμμετοχής των φύλων στον πληθυσμό 15 - 64 ετών το έτος 2005		
ΑΝΔΡΕΣ	4.428.100	48,5%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	4.674.600	51,5%
Ποσοστά συμμετοχής των φύλων στο εργατικό δυναμικό με βάση τον πληθυσμό 15 - 64 ετών το έτος 2005		
ΑΝΔΡΕΣ	2.872.700	59,0%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1.976.100	41,0%
Ποσοστά απασχόλησης των φύλων με βάση τον πληθυσμό 15 - 64 ετών το έτος 2005		
ΑΝΔΡΕΣ	2.705.800	62,0%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1.676.200	38,0%

Πηγή : ΕΣΥΕ, Στατιστικές Εργατικού Δυναμικού, 2006

2. Οι γυναίκες εξακολουθούν να βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας, αφού, παρά τη θεσμική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων, ο επαγγελματικός διαχωρισμός υφίσταται και εκδηλώνεται με διάφορους τρόπους. Εκπροσωπούνται με μικρά ποσοστά στα νέα και, ειδικά, στα πιο προνομιούχα επαγγέλματα που προσφέρουν υψηλές αμοιβές, γόητρο και προοπτικές καριέρας. Ασκούν συχνότερα επαγγέλματα ρουτίνας που υπαξιολογούνται και προσφέρουν χαμηλότερους μισθούς. Αυτό δείχνουν και τα ευρήματα μιας έρευνας για τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας που διενεργήθηκε σε ολόκληρη τη χώρα, σε 7.656 άτομα ηλικίας 15-35 ετών που είχαν ολοκληρώσει τις σπουδές τους μετά το 1990 ή στην περίπτωση που συνέχιζαν τις σπουδές τους, τις είχαν διακόψει για διάστημα μεγαλύτερο του ενός έτους, το β΄ τρίμηνο του έτους 2000 (ΕΣΥΕ, 2000).

Πίνακας 3: Επάγγελμα της πρώτης απασχόλησης κατά φύλο (2000)

Επαγγελμα πρωτης απασχολησης	Αντρες	Γυναικες	Συνολο
Ένοπλες Δυνάμεις	3,1	0,2	1,8
Μέλη των βουλευόμενων σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα	5,4	3,3	4,4
Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	11,8	18,9	15,1
Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και συναφή επαγγέλματα	9,4	15,4	12,2
Υπάλληλοι γραφείου και συναφή επαγγέλματα	9,5	25,3	17,0
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές	18,5	25,1	21,6
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς	7,3	3,5	5,5
Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	22,0	3,8	13,4
Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού	7,8	1,1	4,6
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες	5,1	3,4	4,3
Σύνολο	**100**	**100**	**100**

Πηγή: http://www.Statistics.gr/gr_tables/S301_SJO_8_TB_AH_00_Y.htm

3. Η κατανομή των φύλων στη δομή της απασχόλησης και την ιεραρχία των επαγγελμάτων είναι άνιση. Δείχνει ότι οι γυναίκες δεν έχουν καταφέρει ακόμα να διεισδύσουν στις παραδοσιακές θέσεις εξουσίας και σε διευθυντικές εργασίες, αποτελούν γενικότερα μειοψηφία στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η υποεκπροσώπηση των γυναικών στη βουλή και στην κυβέρνηση και, γενικότερα, στα πολιτικά κόμματα, όπως φαίνεται στους πίνακες 4 και 5 που ακολουθούν.

Πίνακας 4: Ποσοστιαία κατανομή ανδρών και γυναικών στο ελληνικό κοινοβούλιο (εκλογές 2000 και 2004)

ΕΚΛΟΓΕΣ 9 ΑΠΡΙΛΙΟΥ 2000		
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΕΛΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΑΝΔΡΕΣ	273	91,0
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	27	9,0
ΣΥΝΟΛΟ	**300**	**100**
ΕΚΛΟΓΕΣ 7 ΜΑΡΤΙΟΥ 2004		
ΑΝΔΡΕΣ	262	85,5
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	38	14,5
ΣΥΝΟΛΟ	**300**	**100**

Πηγή: ΚΕΘΙ

Πίνακας 5: Ποσοστιαία κατανομή ανδρών και γυναικών στην κυβέρνηση (εκλογές 2000 και 2004)

ΕΚΛΟΓΕΣ 9 ΑΠΡΙΛΙΟΥ 2000		
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΕΛΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΑΝΔΡΕΣ	39	90,7
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	4	9,3
ΣΥΝΟΛΟ	**43**	**100**
ΕΚΛΟΓΕΣ 7 ΜΑΡΤΙΟΥ 2004		
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΕΛΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΑΝΔΡΕΣ	45	95,75
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	2	4,25
ΣΥΝΟΛΟ	**47**	**100**

Πηγή: ΚΕΘΙ

Από τα στοιχεία του Πίνακα 4 είναι ευδιάκριτη η υποεκπροσώπηση των γυναικών στη βουλή και στις δύο τελευταίες εκλογικές αναμετρήσεις. Από τα στοιχεία του Πίνακα 5 φαίνεται ότι οι γυναίκες που καταφέρνουν να υπερβούν τους φραγμούς της διάκρισης των φύλων σε αυτές δεν αξιοποιούνται από τις κυβερνήσεις.

4. Η επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών, ακόμη και όταν διαθέτουν τα τυπικά και άτυπα προσόντα, ανακόπτεται ή εξελίσσεται με πολύ βραδύτερους ρυθμούς από αυτή των ανδρών. Τούτο επιβεβαιώνεται από τις ακόλουθες διαπιστώσεις, στις οποίες καταλήγουν οι σχετικές μελέτες.

α) Είναι χαμηλό το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν υψηλές θέσεις στη διοικητική και την επαγγελματική ιεραρχία και απολαμβάνουν τα προνόμια, που αυτές συνεπάγονται. Σπάνια κατέχουν θέσεις εργασίας με υψηλό βαθμό ευθύνης ή δυνατότητες λήψης αποφάσεων, ενώ το αντίθετο συμβαίνει με τους άντρες.

β) Παρά την ποσοτική αύξηση των γυναικών στην αγορά εργασίας και την ποιοτική άνοδο των τυπικών τους προσόντων, δεν παρατηρείται ιδιαίτερη μεταβολή στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Στο δημόσιο τομέα λίγες γυναίκες ανέρχονται στη διοικητική ιεραρχία. Οι άνδρες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό στις διευθυντικές θέσεις, τις θέσεις που απαιτούν υψηλή εξειδίκευση, αυξημένη διαθεσιμότητα χρόνου και ευθύνες, αφού η δέσμευση στους σκοπούς της εργασίας και της καριέρας θεωρείται για αυτούς φυσική (Μαραγκουδάκη, 1997).

γ) Στον ακαδημαϊκό χώρο οι γυναίκες εξακολουθούν να εξελίσσονται με μεγάλη χρονική καθυστέρηση, συγκριτικά με τους άνδρες, να βιώνουν τη σύγκρουση μεταξύ ακαδημαϊκής καριέρας και οικογενειακής ζωής.

δ) Στον ιδιωτικό τομέα, επίσης, είναι μικρός ο αριθμός των γυναικών επιχειρηματιών και αυτών που κατέχουν διευθυντικές θέσεις σε μεγάλες πολυεθνικές εταιρείες, αν και αναγνωρίζεται ότι συμπεριφέρονται καλύτερα από τους άνδρες εργοδότες στις γυναίκες.

5. Οι γυναίκες πλήττονται συχνότερα από την όξυνση του ανταγωνισμού για την ένταξη στην αγορά εργασίας, τη διόγκωση του φαινόμενου της ανεργίας και της υποαπασχόλησης, επομένως και από τις συνέπειες που συνεπάγονται στην ποιότητα της προσωπικής ζωής τους.

6. Οι γυναίκες δεν επωφελούνται από την αύξηση της ζήτησης για εργαζομένους και εργαζόμενες σε νέα επαγγέλματα και, ειδικά, στα έχοντα σχέση με τις νέες τεχνολογίες. Η εισαγωγή της πληροφορικής σε όλους τους τομείς της απασχόλησης φαίνεται ότι λειτούργησε προς όφελος των ανδρών. Οι γυναίκες που απασχολούνται σε συναφή επαγγέλματα εκπροσωπούνται με υψηλά ποσοστά σε θέσεις ρουτίνας και περιορισμένες προοπτικές εξέλιξης. Οι άνδρες, αντίθετα, εκπροσωπούνται με υψηλά ποσοστά στις ολιγάριθμες θέσεις των εξειδικευμένων προγραμματιστών και αναλυτών που έχουν αυξημένες απαιτήσεις και προσφέρουν υψηλές αποδοχές και προοπτικές καριέρας.

7. Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στους περισσότερους τομείς της επιστη-

μονικής έρευνας και της τεχνολογικής ανάπτυξης και αυτό είναι ένα πρόβλημα που έχει απασχολήσει σοβαρά τα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Υποστηρίζουν ότι χρειάζεται να επεκταθούν στρατηγικές άμβλυνσης της κοινωνικής ανισότητας των φύλων για λόγους κοινωνικής δικαιοσύνης και αξιοποίησης των ανθρώπινων πόρων. Το σύστημα της επιστημονικής αξιολόγησης παρουσιάζει ελλείψεις και αποκλειστικό κριτήριο για αυτή θα έπρεπε να είναι η ανάδειξη του ανθρώπινου δυναμικού και η επιστημονική αριστεία, ανεξάρτητα από το φύλο.

Για το λόγο αυτό από το 1996 προωθείται η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλους τους τομείς της ευρωπαϊκής πολιτικής. Τόσο το 5ο, το 6ο όσο και το 7ο Πρόγραμμα Πλαίσιο Ερευνητικής και Τεχνολογικής Ανάπτυξης δίνει έμφαση στη διάσταση της ισότητας των ευκαιριών για να ενισχύσει τη συμμετοχή των γυναικών στην ερευνητική δραστηριότητα. Η Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας θεωρεί την αξιοποίηση των δυνατοτήτων του πληθυσμού, ανεξάρτητα από το φύλο, απαραίτητη προϋπόθεση για την ανάπτυξη της έρευνας στη χώρα. Η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στη διαμόρφωση και την υλοποίηση των ερευνητικών προγραμμάτων μπορεί να επηρεάσει τις επιλογές και τις προτεραιότητες στην επιστημονική γνώση και να έχει θετικές συνέπειες στην ανάπτυξη. Στην προσπάθεια για μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην επιστημονική έρευνα κάνει, μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος Ανταγωνιστικότητας (ΕΠΑν), δύο προσπάθειες, να ευαισθητοποιήσει την ελληνική επιστημονική κοινότητα και τον πολιτικό κόσμο και να προωθήσει δράσεις για να αντιμετωπισθεί το πρόβλημα. Οι προσπάθειες, όμως, δε φαίνεται να αποδίδουν καρπούς. Οι Ελληνίδες πανεπιστημιακοί και ερευνήτριες παραμένουν σε υποδεέστερη θέση. Μπορεί να μεγάλωσε ο αριθμός τους, σε σύγκριση με το παρελθόν, αλλά το φύλο εξακολουθεί να παίζει καθοριστικό ρόλο στις βαθμίδες της ακαδημαϊκής ιεραρχίας και στην ανάληψη ερευνητικών προγραμμάτων. Η συντήρηση των ανισοτήτων, εξαιτίας ενός συνόλου παραγόντων που συνήθως δε σχετίζονται με ακαδημαϊκά κριτήρια επενεργούν αρνητικά στις προσπάθειές τους να εξελιχθούν και να παράγουν ερευνητικό έργο.

Η ανισότητα των φύλων εκδηλώνεται σε διάφορα επίπεδα, άμεσα και έμμεσα, όπως και η μεροληπτική διάκριση εις βάρος των γυναικών από τους άνδρες που κατέχουν τις θέσεις εξουσίας. Οι γυναίκες δυσκολεύονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άνδρες να αξιοποιήσουν τα εκπαιδευτικά τους προσόντα. Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της ΕΣΥΕ, στο σύνολο των πτυχιούχων του πανεπιστημίου αλλά και των κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών το ποσοστό των ανέργων γυναικών είναι πολύ μεγαλύτερο των ανδρών. Το ίδιο συμβαίνει και στους κατόχους απολυτηρίου Μέσης Εκπαίδευσης και Δημοτικού Σχολείου, με εξαίρεση τις γυναίκες που δεν έχουν τελειώσει το Δημοτικό Σχολείο και εργάζονται σε χαμηλού επιπέδου απασχολήσεις. Οι γυναίκες, επίσης, οδηγούνται συχνότερα στην ετεροαπασχόληση, την υποαπασχόληση, μένουν για περισσότερο διάστημα άνεργες ή

απασχολούνται σε επαγγέλματα που απαιτούν ανειδίκευτο ή ελάχιστα ειδικευμένο προσωπικό. Στα συμπεράσματα αυτά μας οδηγούν και τα στοιχεία που παρατίθενται στους πίνακες 6 και 7 και προέρχονται από την ΕΣΥΕ.

Πίνακας 6: Ανεργία (%) κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης* (β΄ τρίμηνο 2006)

Επίπεδο εκπαίδευσης	Άρρενες	Θήλεις	**Σύνολο**
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών	5,8%	6,9%	6,3%
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση **	4,0%	8,1%	6,0%
Πτυχίο Ανώτερης Τεχνολογικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης	7,0%	15,6%	11,2%
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης**	5,7%	16,7%	10,0%
Απολυτήριο 3-ταξιας Μέσης Εκπαίδευσης	6,8%	16,9%	9,8%
Απολυτήριο Δημοτικού	4,8%	10,7%	7,0%
Μερικές τάξεις Δημοτικού	2,4%	4,1%	3,1%
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	6,2%	15,4%	5,8%
Σύνολο	**5,6%**	**13,4%**	**8,8%**

* *Τα στοιχεία θα πρέπει να θεωρούνται ενδεικτικά.*
** *Περιλαμβάνονται και οι μη απόφοιτοι με τουλάχιστον ένα χρόνο φοίτησης.*

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Β΄ Τρίμηνο 2006

Πίνακας 7: Ανεργία κατά φύλο και ηλικία (β΄ τρίμηνο 2006)

Ηλικία	Άρρενες	Θήλεις	**Σύνολο**
15-29	12,5%	24,4%	17,8%
30-44	4,4%	12,4%	7,9%
45-64	3,1%	6,6%	4,4%
65+	0,8%	1,7%	1,1%
Σύνολο	**5,6%**	**16,8%**	**8,8%**

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Β΄ Τρίμηνο 2006

Από τα στοιχεία του Πίνακα 6 διαπιστώνεται ότι σε όλες τις κατηγορίες των ανέργων σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης οι γυναίκες εκπροσωπούνται με υψηλότερα ποσοστά. Το ίδιο διαπιστώνεται και από τα στοιχεία του Πίνακα 7, ακόμα και στις γυναίκες μικρότερης ηλικίας, στις οποίες θα ήταν αναμενόμενη κάποια πρόοδος.

Υπάρχει πληθώρα δεδομένων που δείχνουν ότι οι γυναίκες δεν έχουν πετύχει

ακόμα να υπερβούν τους παραδοσιακούς φραγμούς του φύλου. Αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα εμπόδια από τους άνδρες τόσο στην εξεύρεση εργασίας όσο και στην επαγγελματική εξέλιξη, τα οποία συντηρούν τη μειονεκτική τους θέση και λειτουργούν εις βάρος της προσωπικής τους ευημερίας και προόδου. Δεν επωφελούνται από τις ευκαιρίες και τη ζήτηση που παρουσιάζουν τα νέα επαγγέλματα που σχετίζονται κυρίως με τις τεχνολογίες. Έρευνες στις ευρωπαϊκές χώρες μαρτυρούν ότι το χάσμα μεταξύ των φύλων ως προς την απασχόληση στους τομείς των νέων τεχνολογιών είναι μεγάλο και δημιουργεί νέες μορφές ανισοτήτων που έχουν σοβαρότερες από το παρελθόν συνέπειες στη ζωή και την πρόοδο των γυναικών (Vendramin και άλλοι, 2002). Τα δεδομένα αυτά παρέχουν ενδείξεις ότι συντηρείται η διάκριση μεταξύ «γυναικείων» και «ανδρικών» επαγγελμάτων. Οι γυναίκες παραμένουν εγκλωβισμένες σε «γυναικείες» εργασίες και είναι λίγες αυτές που διεισδύουν στις προνομιούχες εργασίες της ανδρικής κυριαρχίας. Η πλειονότητα πλήττεται από τη διάκριση των φύλων και βιώνει σε μεγαλύτερο ενδεχομένως βαθμό από το παρελθόν την εμπειρία του κοινωνικού αποκλεισμού.

Τα αίτια της κοινωνικής ανισότητας των φύλων

Τα προαναφερθέντα δεδομένα που επιβεβαιώνουν τη συντήρηση των κοινωνικών ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας έχουν μεγαλύτερη σημασία, αν ληφθεί υπόψη ότι από τη δεκαετία του ‘70 μέχρι σήμερα έχει εκδοθεί πληθώρα νόμων που κατοχυρώνουν την ισότητα στην εκπαίδευση και στην απασχόληση. Μαρτυρούν ότι η θεσμική κατοχύρωση της ισότητας για τη συμμετοχή των γυναικών στα επαγγέλματα που παραδοσιακά θεωρούνταν «ανδρικά» ή στα νέα και προνομιούχα, όπως και στους τομείς της έρευνας και της επιστήμης, καταστρατηγείται στην πράξη. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα και γενικότερα, η μειονεκτική θέση τους στην αγορά εργασίας οφείλονται σε οικονομικούς, κοινωνικούς, ιδεολογικούς και ψυχολογικούς παράγοντες. Οι σημαντικότεροι από αυτούς, σύμφωνα με τις σχετικές μελέτες, είναι οι εξής:

1. Εξακολουθούν να επιβιώνουν και να αναπαράγονται οι πατριαρχικές αντιλήψεις, σύμφωνα με τις οποίες υπάρχουν βιολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων που προσδιορίζουν ικανότητες και τις δεξιότητες αντρών και γυναικών επομένως και τους ρόλους τους. Οι αντιλήψεις αυτές σχετίζονται με την κατεστημένη νοοτροπία της κοινωνίας και συντελούν στη νομιμοποίηση του καταμερισμού εργασίας κατά φύλο, εξαιτίας του διαχωρισμού της κοινωνίας σε δύο σφαίρες: την ιδιωτική σφαίρα της οικογένειας, στην οποία η ευθύνη βαρύνει τις γυναίκες και τη δημόσια σφαίρα της οικονομίας και της πολιτικής, στην οποία κυριαρχούν οι άνδρες.

2. Η σύγκρουση των επαγγελματικών ευθυνών με τις οικογενειακές, την οποία εξακολουθούν να βιώνουν οι γυναίκες. Επειδή μάλιστα οι οικογενειακές ευθύνες πολλαπλασιάζονται μετά τη γέννηση των παιδιών, οι γυναίκες ωθούνται συχνά στην αναζήτηση κάποιας μισθωτής εργασίας ρουτίνας στους κλάδους των υπηρεσιών του δημοσίου τομέα. Αποφεύγουν απασχολήσεις που έχουν ρίσκο, απαιτούν πολλές ώρες δουλειάς και έχουν προοπτικές, με αποτέλεσμα να παραμένουν προνόμιο των ανδρών.

3. Η διάκριση μεταξύ «γυναικείων» και «ανδρικών» επαγγελμάτων, η οποία διατηρείται και διαφοροποιεί τις θέσεις εργασίας, ως προς τις αμοιβές και τις προοπτικές καριέρας. Ενισχύει τις διαδικασίες κοινωνικής κατασκευής των φύλων που γίνεται με βάση τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, τις ικανότητες και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την επιτυχή άσκηση των επαγγελμάτων (Webster, 2005).

4. Οι γυναίκες δεν μπορούν να αξιοποιήσουν τα προσόντα τους και να ανέλθουν στις υψηλότερες βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας, γιατί εγκλωβίζονται από τις πατριαρχικές αντιλήψεις και τις κοινωνικές πιέσεις που αποτελούν όργανα της ανδρικής εξουσίας. Η επιβίωση των πατριαρχικών αντιλήψεων και των κοινωνικών πιέσεων έχουν ως συνέπεια τα κορίτσια να έχουν διαφορετικές από τα αγόρια αντιλήψεις για την επαγγελματική σταδιοδρομία. Επιλέγουν μορφές εκπαίδευσης και επιστημονικούς κλάδους που εντάσσονται στις θεωρητικές επιστήμες και υποεκπροσωπούνται στα αντίστοιχα των θετικών επιστημών (Σιάνου - Κύργιου, 2006). Οι επιλογές συντηρούν το χάσμα στις ικανότητες και στις δεξιότητες, στα τυπικά και τα άτυπα προσόντα μεταξύ των φύλων και ερμηνεύουν τη χαμηλή εκπροσώπησή τους στα νέα επαγγέλματα που παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη ζήτηση και προσφέρουν τα μεγαλύτερα οφέλη (Ahuja, 2002).

Εκπαίδευση και κοινωνική ανισότητα των φύλων

Υπάρχουν πολλές μελέτες που τεκμηριώνουν τη συμβολή της εκπαίδευσης στην αναπαραγωγή της κοινωνικής ανισότητας των φύλων, μέσα από άμεσες ή έμμεσες μορφές διάκρισης. Οι άμεσες μορφές διάκρισης εξαρτώνται από την εκπαιδευτική πολιτική και σε τυπικό επίπεδο έχουν καταργηθεί, αφού η πρόσβαση των γυναικών σε όλες τις μορφές και τα επίπεδα εκπαίδευσης είναι ανοιχτή και ελεύθερη. Εξαρτώνται, επίσης, από τις πρακτικές των εκπαιδευτικών που αναπαράγουν τις παραδοσιακές αντιλήψεις για τη διάκριση των φύλων και, τουλάχιστον τυπικά, δεν υπάρχουν. Οι έμμεσες μορφές διάκρισης εξακολουθούν όμως να υφίστανται και ενεργοποιούνται κυρίως με τις επιλογές των μαθητών και των μαθητριών κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής τους διαδρομής (Foster, Comm και Hammersley, 1996).

Έτσι εξηγείται το γεγονός ότι οι διαφορές μεταξύ των φύλων στην εκπαίδευση έχουν ποιοτικό παρά ποσοτικό, χαρακτήρα. Σχετίζονται δηλαδή με τα αντικείμενα των σπουδών, παρά με τη συμμετοχή στις βαθμίδες του εκπαιδευτικού συστήματος (Μαραγκουδάκη, 2002).

Πιο συγκεκριμένα έρευνες δείχνουν ότι η ελεύθερη επιλογή που υπόσχεται η εκπαίδευση για όλους και όλες, ανεξαρτήτως φύλου και κοινωνικής τάξης, είναι μύθος που νομιμοποιεί τις κοινωνικές ανισότητες. Οι μαθήτριες εξακολουθούν να αποφασίζουν για τις επιλογές τους με κριτήρια, τα οποία δείχνουν ότι είναι επηρεασμένες από τις παραδοσιακές αντιλήψεις και τα ιδεολογήματα που συντηρούν τα στερεότυπα των φύλων. Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται, για παράδειγμα, οι κατανομές των φοιτητών κατά φύλο σε σχολές και τμήματα Πληροφορικής των ΑΕΙ και ΤΕΙ το ακαδημαϊκό έτος 2001-2002, οι οποίες δείχνουν τη σαφή υπεροχή των αγοριών σε έναν επιστημονικό κλάδο που οδηγεί σε νέα επαγγέλματα.

Πίνακας 8 : Κατανομή των φοιτητών και φοιτητριών της πληροφορικής κατά φύλο (2001-2002)

	Απόλυτοι αριθμοί			Ποσοστά	
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Γενικό Σύνολο Εγγεγραμμένων	325.001	152.476	172.525	47%	53%
Φοιτητές και Φοιτήτριες ΑΕΙ Πληροφορικής	13.257	9.890	3.367	75%	25%
Φοιτητές και Φοιτήτριες ΤΕΙ Πληροφορικής	8.573	5.791	2.782	68%	32%
Σύνολο Φοιτητών και Φοιτητριών Πληροφορικής	**21.830**	**15.681**	**6.149**	**72%**	**28%**

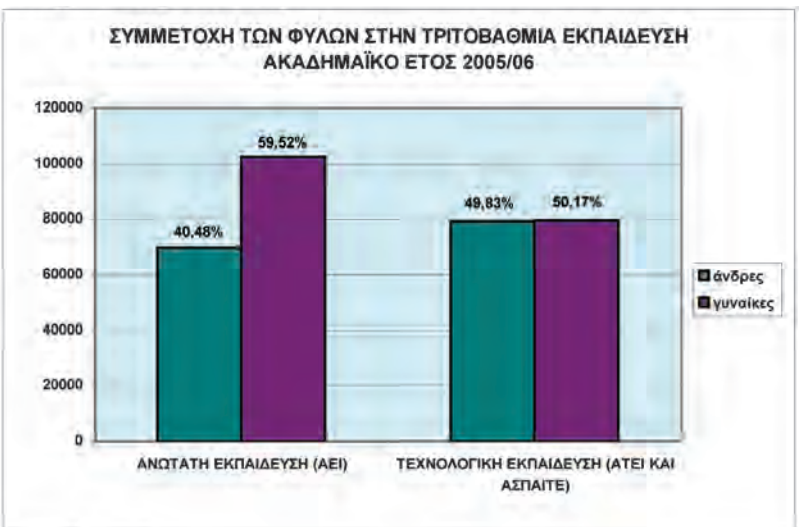
Πηγή: Γ.Γ.Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδος, Διεύθυνση Στατιστικής Πληροφόρησης και Εκδόσεων, ΥΠΕΠΥ, ΔΙ.Π.Ε.Ε., Τμήμα Ε.Ε. και Στατιστικής

Οι εκπαιδευτικές επιλογές των κοριτσιών καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό την ανάπτυξη των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων τους, επομένως και το μελλοντικό επαγγελματικό τους προφίλ. Τις οδηγούν σε σπουδές που παρέχουν πτυχία με χαμηλή ζήτηση στην αγορά εργασίας και συντηρούν τις ήδη υπάρχουσες διακρίσεις. Δείχνουν ότι οι εμπειρίες και οι προσδοκίες των μαθητών και των μαθητριών διαφέρουν ανάλογα με το φύλο, επιβιώνουν διάφοροι περιορισμοί στις επιλογές των κοριτσιών, οι οποίοι πηγάζουν από το διαχωρισμό των επαγγελμάτων και τις παραδοσιακές αντιλήψεις, παρά την πρόοδο ως προς τα συνολικά ποσοστά συμμετοχής τους στις τρεις βαθμίδες της εκπαίδευσης. Η πρόοδος που έχει συντελεστεί τεκμηριώνεται από τα επίσημα στατιστικά στοιχεία της απογραφής του 2001. Σύμφωνα με αυτά, το επίπεδο εκπαίδευσης τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών έχει βελτιωθεί σε μεγάλο βαθμό τις τελευταίες δεκαετίες. Το 81% του συνόλου των γυναικών που δε

γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση αντιπροσωπεύεται από τις γυναίκες ηλικίας άνω των 60 ετών, ενώ μόλις μια δεκαετία αργότερα, στην ομάδα των γυναικών 50-59 ετών, μειώνεται θεαματικά στο 7%, ακολουθώντας μια καθοδική πορεία στις επόμενες γενιές και φθάνει τελικά στο 2% για την ηλικιακή ομάδα από 20 έως 29 ετών.

Αύξηση παρουσιάζει και η συμμετοχή των γυναικών στη μεταϋποχρεωτική εκπαίδευση. Το ποσοστό των αποφοίτων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και αυτών που κατέχουν δίπλωμα ή πτυχίο μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι 53% και 56% στο σύνολο των αντρών και των γυναικών αντίστοιχα. Οι γυναίκες είναι συχνότερα απόφοιτες της γενικής εκπαίδευσης, ενώ οι άντρες πτυχιούχοι της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, σε ποσοστά 69% και 86% αντίστοιχα. Από τη σύγκριση των στοιχείων για τους αποφοίτους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κατά ηλικιακές ομάδες, διαπιστώνεται ότι στην ηλικιακή ομάδα από 20 έως 29 καλύπτουν το 28%, έναντι του 23% την προηγούμενη δεκαετία. Είναι, επίσης, εντυπωσιακή η αύξηση των γυναικών που συνεχίζουν τις σπουδές τους στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση. Στις γυναίκες που εντάσσονται στην ηλικιακή ομάδα από 20 έως 29 ετών το ποσοστό είναι 50%, ενώ μειώνεται στο 23% για την ηλικιακή ομάδα από 30 έως 39, στο 15% για την ηλικιακή ομάδα από 40 έως 49 και φθάνει στο 4% για τις γυναίκες άνω των 60 ετών.

Διάγραμμα 6: Ποσοστιαία κατανομή των φύλων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (ακαδημαϊκό έτος 2005-2006)



Πηγή: ΕΣΥΕ, 2006

Τα τελευταία χρόνια το ποσοστό γυναικών που συνεχίζει τις σπουδές στα ΑΕΙ και τα ΤΕΙ υπερέχει από το αντίστοιχο των ανδρών. Στο σύνολο των γυναικών πτυχιούχων ΤΕΙ και ΑΕΙ τα ποσοστά είναι 32% και 24% στην ηλικιακή ομάδα από 20 έως 29 ετών, ενώ των ανδρών 24% και 16%. Στην ηλικιακή ομάδα από 30 έως 39 ετών τα ποσοστά των γυναικών πτυχιούχων ΤΕΙ και ΑΕΙ είναι 36% και 34% αντίστοιχα, ενώ των ανδρών 31% και 26% αντίστοιχα. Στην ηλικιακή ομάδα όμως από 40 έως 49 ετών το ποσοστό των γυναικών πτυχιούχων των ΤΕΙ και ΑΕΙ είναι 19% και 23%, ενώ των ανδρών μεγαλύτερο, 23% και 24%. Οι διαφορές μεταξύ των φύλων στις ηλικίες άνω των 50 ετών είναι ακόμη μεγαλύτερες και δείχνουν ότι στις πρώτες δεκαετίες της μεταπολεμικής περιόδου οι γυναίκες αποτελούσαν μια μειοψηφία στην Ανώτατη Εκπαίδευση. Μια σαφή εικόνα της εξέλιξης αυτής μας προσφέρει το Διάγραμμα 6, στο οποίο παρουσιάζεται η κατανομή των φύλων στα ΑΕΙ και ΤΕΙ κατά το ακαδημαϊκό έτος 2005-2006.

Φαίνεται δηλαδή ότι η εκπροσώπηση των γυναικών στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση είναι μεγαλύτερη από των ανδρών. Υπάρχει δηλαδή, σημαντική βελτίωση ως προς τη συμμετοχή των γυναικών στις ανώτερες βαθμίδες του εκπαιδευτικού συστήματος, αφού υπερτερούν στη δευτεροβάθμια και τη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση. Στην Ανώτατη Εκπαίδευση, ειδικά, το ποσοστό των ανδρών πτυχιούχων ΑΕΙ και ΤΕΙ είναι σχεδόν όμοιο με των γυναικών, 53% και 55% αντίστοιχα.

Δε συμβαίνει το ίδιο το ίδιο με όσους και όσες κατέχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα σπουδών σε επίπεδο Master.

Παρά την πρόοδο οι γυναίκες εξακολουθούν να υστερούν έναντι των ανδρών που εκπροσωπούν το 62% του συνόλου. Το ίδιο συμβαίνει και με τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος που οι άνδρες καλύπτουν το 71%.

Πίνακας 9: Κατανομή των πτυχιούχων κατόχων ΜΔΕ και ΔΔ ανάλογα με το φύλο (ακαδ. έτος 2001-2002)

	Απόλυτοι αριθμοί			Ποσοστά	
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Απλοί Πτυχιούχοι	24.391	9.922	14.469	41%	59%
Έλαβαν Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης	3.403	1.591	1.812	47%	53%
Έλαβαν Διδακτορικό	1.154	711	443	62%	38%
Σύνολο	**28.948**	**12.224**	**16.724**	**42%**	**58%**

Πηγή: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, ΔΙ.Π.Ε.Ε., Τμήμα Ε.Ε. και Στατιστικής

Συμπέρασμα

Οι κοινωνικές ανισότητες των φύλων έχουν μειωθεί στην εκπαίδευση με ποσοτικούς, όχι όμως και με ποιοτικούς όρους. Εξακολουθούν να συντηρούνται σε μεγάλο βαθμό στην αγορά εργασίας και, συνεπώς, να καθορίζουν την ποιότητα και τις ευκαιρίες της ζωής των ανδρών και των γυναικών. Τα μέτρα που λαμβάνονται, επομένως, δεν είναι επαρκή. Εφόσον οι διακρίσεις έχουν ποιοτικά κυρίως χαρακτηριστικά, αυτό που έχει μείζονα σημασία είναι η υπέρβαση των παραδοσιακών αντιλήψεων και των πατριαρχικών αξιών. Από αυτή την άποψη, έχει μεγάλη σημασία η παρέμβαση του σχολείου και ειδικά η ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών, ώστε:

α) Να αναπτύξουν δραστηριότητες, με στόχο τον περιορισμό των έμμεσων μορφών διάκρισης και την ισότιμη αντιμετώπιση των αγοριών και των κοριτσιών στην εκπαιδευτική διαδικασία.

β) Να ενθαρρύνουν τα κορίτσια, ώστε να αποφασίζουν για τις επιλογές των σπουδών τους χωρίς να επηρεάζονται από τις πατριαρχικές αντιλήψεις, τα παρωχημένα ιδεολογήματα περί των βιολογικών διαφορών και της σύγκρουσης των ρόλων στην οικογένεια και την εργασία[1].

γ) Να ενημερώνουν τους μαθητές και τις μαθήτριες για τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας, για τα νέα επαγγέλματα και τα νέα επαγγελματικά προφίλ.

δ) Να προσεγγίζουν κριτικά το περιεχόμενο των σχολικών εγχειριδίων και των αναλυτικών προγραμμάτων, όταν εντοπίζονται στοιχεία και αναφορές που συντηρούν τις στερεότυπες αντιλήψεις για τα φύλα[2].

ε) Να απομυθοποιούν τις στερεότυπες αντιλήψεις με αντιπροσωπευτικά παραδείγματα γυναικών που διαπρέπουν στο δημόσιο βίο, την επιστήμη και τις τέχνες[3].

στ) Να συζητούν με τους γονείς των μαθητριών που παραμένουν προσκολλημένοι στα παραδοσιακά στερεότυπα και τις αποθαρρύνουν να επιλέγουν σπουδές που οδηγούν στα λεγόμενα «ανδρικά» και τα νέα επαγγέλματα, τα οποία προσφέρουν καλύτερες συνθήκες εργασίας, ικανοποιητικές αμοιβές και προοπτικές καριέρας.

---

1. Βλέπε «Ασκήσεις Ευαισθητοποίησης» στο δεύτερο μέρος του παρόντος βιβλίου.
2. Βλέπε τα βιβλία «Υποστηρικτικό Διδακτικό Υλικό για τα Σχολικά Εγχειρίδια...».
3. Στην ιστοσελίδα και τα CD-Rom του προγράμματος αναφέρονται παραδείγματα γυναικών που έχουν διαπρέψει στις επιστήμες, τις τέχνες, την πολιτική και τη δημόσια ζωή.

Βιβλιογραφία

Arnot, M., Weiner, G. and David, M. (1999) *Closing the Gender Gap: the post war era and social change*, Cambridge: Polity Press.

Brown, P. (1997) 'Cultural Capital and Social Exclusion: Some Observations on Recent Trends in Education, Employment, and the Labour Market' στο A. H. Halsey, H. Lauder, P. Brown and A. Stuart Wells, *Education. Culture, Economy, Society,* London: Oxford University Press, σσ. 736-749.

Brown, P. and Lauder, H. (1997) 'Education, Globalisation, and Economic Development' στο A. H. Halsey, H. Lauder, P. Brown and A. Stuart Wells, *Education. Culture, Economy, Society,* London: Oxford University Press, σσ. 173-192.

Brown, P. and Scase, R. (1994) *Higher Education and Corporate Realities: Class, Culture and the Decline of Graduate Careers*, London: UCL Press.

Castells, M. (1996) *The Rise of the Network Society,* Oxford: Blackwell.

Crompon, R. (ed) (1999) *Restructuring Gender Relations and Employment: the decline of the male breadwinner*, Oxford: Oxford University Press.

Δεδουσόπουλος, Α. (2005) «Κριτική αποτίμησης της πολιτικής απασχόλησης στην Ελλάδα», στο Δεδουσόπουλος Α. κ.ά., *Εργασία 2005, Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού*, Πάντειο Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Esping- Andersen, G. (2006) *Οι τρεις κόσμοι του καπιταλισμού και της ευημερία*ς, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

ΕΣΥΕ, *Έρευνες Εργατικού Δυναμικού* (1998-2006).

Foster, P., Comm, R. Hammersley, M. (1996) *Constructing Educational Inequality: An Assessment of Research on School Processes,* London: Falmer Press.

Fenwick, T. (2004) "What happens to the girls? *Gender, work and learning in Canada's 'New Economy''*, *Gender and Education*, 16, 2, σσ. 169-185.

ΙΝΕ – ΓΣΕΕ (2005) *«Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση»*, Ετήσια Έκθεση 2005, Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Mahony, P. and Zmroczek, C. (eds) (1997) *Class Matters. 'Working Class' Women's. Perspectives on Social Class*, London: Taylor & Francis.

Μαραγκουδάκη, Ε. (1997) «Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν» στο Β.Δεληγιάννη και Σ. Ζιώγου (επ) *Φύλο και σχολική πράξη*, Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Βάνιας, σσ.258-292.

Μαραγκουδάκη, Ε. (2002) «Ο παράγοντας Φύλο στη Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια Εκπαίδευση: όψεις συνέχειας και μεταβολής» στο Β. Δεληγιάννη, Σ. Ζιώγου, Λ. Φρόση (επ) *Φύλο και Εκπαιδευτική Πραγματικότητα στην Ελλάδα: Προωθώντας Παρεμβάσεις για την Ισότητα των Φύλων στο Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα,* Αθήνα: ΚΕΘΙ (αδημοσίευτη μελέτη).

Reay, D., David, M.E. and Ball, S. (2005) *Degrees of Choice. Social class, race and gender in higher education*, Stoke on Trent, UK and Sterling, USA: Trent ham Books.

Σιάνου-Κύργιου, Ε. (2006) «Επιλογή σπουδών για την Ανώτατη Εκπαίδευση και ανισότητα των φύλων» στο *Εισαγωγή θεμάτων για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην εκπαιδευτική διαδικασία,* Δοκίμια, Ιωάννινα, σσ. 119-126.

Σιάνου-Κύργιου, Ε. (2006) *Εκπαίδευση και Κοινωνικές Ανισότητες. Η μετάβαση από τη Δευτεροβάθμια στην Ανώτατη Εκπαίδευση* (1997-2004), Αθήνα: Μεταίχμιο.

ΥΠΕΠΘ (2001) *Αντιμετώπιση του χάσματος δεξιοτήτων στην πληροφορική και τις τεχνολογίες. Δράσεις για την τριτοβάθμια εκπαίδευση.* Επιτροπή στρατηγικής για την πληροφορική στην Εκπαίδευση, Εισήγηση Νο1, στη διεύθυνση: http://www.ebusinessforum.gr/content/downloads/YPEPTH-XasmaDexiothtwn-ProgPlhroforikhs.pdf

Vendramin, P. και άλλοι (2002), *Widening Women' s Work in Information and Communication Techonology: Conseptual framework and state of the art*, Fondation Travail-Universite, Namur: Belgium.

Webster, J. (2005) 'Women in IT Professions: Corporate Structures, Masculine Cultures', *3rd Gender and ICT Symposium: Working for Change*, Manchester Conference Centre, UK, http://ict.open.ac.uk/gender/papers/webster.doc 17 Μαρτίου 2005.

Ιστοσελίδες

http://www.businesswoman.gr
http://www.karamanou.gr
http://www.OECD.com
http://www.statistics.gr

2. Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα

Μαρία Στρατηγάκη
Επίκουρη καθηγήτρια, Διευθύντρια του Εργαστηρίου Σπουδών Φύλου, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Στη μελέτη αυτή παρουσιάζονται οι κυριότερες πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας που αναπτύχθηκαν μέχρι σήμερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) και στην Ελλάδα. Στο πρώτο μέρος παρουσιάζονται συνοπτικά οι ευρωπαϊκές πολιτικές στον τομέα αυτό και επισημαίνεται η επίδρασή τους στην ανάπτυξη των αντίστοιχων εθνικών πολιτικών. Το δεύτερο μέρος επικεντρώνεται στην Ελλάδα και αναλύει το νομοθετικό πλαίσιο της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας, τους βασικούς θεσμικούς μηχανισμούς εφαρμογής, καθώς επίσης και τα συγκεκριμένα μέτρα πολιτικής που εντάχθηκαν στο Τρίτο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (Γ΄ Κ.Π.Σ.) (2000-2006). Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στα σχετικά μέτρα που περιλαμβάνει το ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ.

Οι ευρωπαϊκές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας

Οι πολιτικές της Ε.Ε. για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας διαμορφώθηκαν σταδιακά κατά τη διάρκεια της μακράς πορείας της Ευρωπαϊκής ενοποίησης από τη Συνθήκη της Ρώμης (1957) μέχρι σήμερα. Στο διάστημα αυτό οι πολιτικές εξελίχθηκαν και άλλαξαν προσανατολισμό και στόχους ανταποκρινόμενες περισσότερο στις εκάστοτε κύριες οικονομικές και πολιτικές προτεραιότητες της Ε.Ε. Στο τμήμα αυτό της μελέτης παρουσιάζονται συνοπτικά, οι τρεις βασικοί στόχοι των πολιτικών: (α) η νομική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, (β) η προώθηση της ισότητας με την ανάπτυξη θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών και ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών και (γ) η ένταξη της ισότητας στις πολιτικές απασχόλησης (gender mainstreaming).

Η νομική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις

Το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης θέσπισε την αρχή της ισότητας των αμοιβών των εργαζομένων ανδρών και γυναικών εγκαινιάζοντας με αυτό τον τρόπο τις πολιτικές ισότητας των φύλων της, τότε, Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (Ε.Ο.Κ.). Παρόλο που ο πρωταρχικός σκοπός της Συνθήκης ήταν περισσότερο η μείωση του οικονομικού ανταγωνισμού ανάμεσα στα αρχικά έξι Κράτη Μέλη παρά η ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας, το άρθρο 119 αποτέλεσε τη βάση για την υιοθέτηση των πέντε Ευρωπαϊκών Οδηγιών που κατοχύρωναν νομικά την ισότητα στις εργασιακές σχέσεις[4]. Ισχυρή πολιτική ώθηση για την υιοθέτηση των Οδηγιών έδωσε η ανάπτυξη των κοινωνικών κινημάτων στην Ευρώπη μετά το 1968 και, ειδικότερα, του γυναικείου κινήματος που ανέδειξε την ισότητα των φύλων σε επιτακτικό στόχο των δημόσιων πολιτικών.

Οι Οδηγίες κάλυψαν ένα μεγάλο φάσμα των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας, όπως ήταν αυτές στην αμοιβή, την πρόσβαση στην απασχόληση, την κατάρτιση και την κοινωνική ασφάλιση. Για την παρακολούθηση της εφαρμογής των Οδηγιών στα κράτη μέλη συγκροτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή διακρατική ομάδα νομικών εμπειρογνωμόνων. Στο πλαίσιο των εργασιών της πραγματοποιήθηκαν μελέτες, εκδόθηκαν νομικά εγχειρίδια και αναλύθηκαν οι αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου ως προς τις επιπτώσεις των Οδηγιών στα κράτη μέλη. Οι πιο σημαντικές «ελλείψεις» των πρώτων πέντε Ευρωπαϊκών Οδηγιών ήταν αφενός η μη θεσμική κατοχύρωση των «θετικών δράσεων» υπέρ των γυναικών ως προσωρινού μέτρου αντιμετώπισης των ιστορικά συσσωρευμένων ανισοτήτων και αφετέρου η απουσία νομικής ρύθμισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας[5].

Όμως, το θετικό κλίμα της δεκαετίας του 1970 για την ισότητα των φύλων και γενικότερα, η τότε προοπτική ανάπτυξης της κοινωνικής διάστασης της Ευρώπης, ως στοιχείου «εμβάθυνσης» της Ένωσης, διεκόπη στις αρχές της δεκαετίας του 1990. Η αλλαγή του προσανατολισμού επιβλήθηκε από τις οικονομικές προτεραιότητες της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης (ΟΝΕ), καθώς επίσης, και από τις νέες πολιτικές προτεραιότητες της «διεύρυνσης» προς ανατολάς που ακολούθησαν την κατάρρευση των οικονομικών συστημάτων του υπαρκτού σοσιαλισμού. Την περίοδο αυτή η υιοθέτηση Ευρωπαϊκών Οδηγιών στο τομέα των εργασιακών σχέσεων έγινε κυρίως με τη διαδικασία που προέβλεπε το Κοινωνικό Πρωτόκολλο που προσαρτήθηκε στη Συνθήκη το 1992. Σύμφωνα με αυτό, πρωταγωνιστικό ρόλο στην υιοθέτηση Οδηγιών για εργασιακά θέματα έπαιζαν πλέον οι κοινωνικοί εταίροι (συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτικές ενώσεις) και

4. 75/117, 76/207, 79/7, 86/378 και 86/613. Οι Ευρωπαϊκές Οδηγίες είναι «Νόμος –Πλαίσιο» με τον οποίο πρέπει να εναρμονισθεί το Δίκαιο των κρατών μελών της Ε.Ε.
5. Ας σημειωθεί ότι μόλις το 2002 με την Οδηγία 2002/73 αντιμετωπίσθηκε η σεξουαλική παρενόχληση ως μορφή διάκρισης σε βάρος του φύλου στην αγορά εργασίας.

όχι οι εθνικές κυβερνήσεις. Αποτέλεσμα της αλλαγής αυτής ήταν να υιοθετούνται ευκολότερα Οδηγίες, αλλά αυτές να περιλαμβάνουν χαμηλότερα επίπεδα προστασίας των εργαζομένων. Για παράδειγμα, δύο Οδηγίες που εκκρεμούσαν για χρόνια, η Οδηγία για το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου (97/80/ΕΚ) και η Οδηγία για τη γονική άδεια (96/34/ΕΚ) υιοθετήθηκαν τελικά αλλά προσφέροντας, όμως, πολύ μικρότερη κάλυψη στις γυναίκες εργαζόμενες από ό,τι προβλεπόταν αρχικά. Η Οδηγία για τη γονική άδεια προκάλεσε ελάχιστες βελτιώσεις στο ισχύον καθεστώς στην Ελλάδα, όπως για παράδειγμα την επέκταση των δικαιούχων γονικής άδειας στους εργαζόμενους σε μικρότερες επιχειρήσεις και στους εργαζόμενους πατέρες.

Η τελευταία Οδηγία για την ισότητα των φύλων (2004/113) αναφέρεται στην ισότητα στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και στην παροχή αυτών και αποτελεί τομή στο ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο της ισότητας, αφού επεκτείνει το πεδίο εφαρμογής πέραν της αγοράς εργασίας. Αυτό έγινε δυνατόν χάριν στη νομική βάση που πρόσφερε το Άρθρο 13 της Συνθήκης της Ε.Ε. σχετικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων σε όλους τους τομείς και όχι μόνο στην αγορά εργασίας [6].

Θετικές δράσεις - Προγράμματα δράσης για την ισότητα των φύλων

Διαπιστώνοντας τα όρια της επίδρασης της νομοθεσίας στην άρση των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας στην πράξη, η Ευρωπαϊκή Ένωση αποφάσισε να αναπτύξει εξειδικευμένες δράσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Για το λόγο αυτό σχεδιάσθηκαν και υλοποιήθηκαν κατά το διάστημα 1982-2005 πέντε συνεχόμενα μεσοπρόθεσμα κοινοτικά προγράμματα δράσης για ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών[7]. Στόχος των προγραμμάτων ήταν να προωθήσουν ενεργά την ισότητα, αρχικά στην απασχόληση, η οποία αποτελούσε το προσφορότερο πεδίο παρέμβασης της Ε.Ε. λόγω του έντονα οικονομικού του χαρακτήρα. Μετά το 1991, οι τομείς εφαρμογής των Προγραμμάτων επεκτάθηκαν πέραν της απασχόλησης βάζοντας ευρύτερους στόχους όπως ήταν, για παράδειγμα, η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών αποφάσεων. Οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση, όπως διατυπώθηκαν στα μεσοπρόθεσμα προγράμματα περιστράφηκαν γύρω από δύο ανεξάρτητους, αλλά συμπληρωματικούς, άξονες: α)τη μείωση του κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρι-

6. «Το Συμβούλιο… μπορεί να αναλάβει κατάλληλη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».
7. Τα προγράμματα αυτά δεν ανανεώθηκαν μετά το 2006. Η ευρωπαϊκή πολιτική για την ισότητα των φύλων διατυπώθηκε με την μορφή ενός Οδικού Χάρτη για την Ισότητα των Φύλων (2006-2010).

σμού της αγοράς εργασίας και β) τη διευκόλυνση του συνδυασμού οικογενειακής και εργασιακής ζωής.

Κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός της αγοράς εργασίας

Ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός της αγοράς εργασίας αναγνωρίσθηκε ως το μεγαλύτερο εμπόδιο για την επίτευξη της ισότητας αμοιβών και της ισότητας στην πρόσβαση και την επαγγελματική εξέλιξη. Για τον περιορισμό αυτού του φαινομένου θεωρήθηκαν χρήσιμα τα μέτρα εκπαίδευσης και κατάρτισης, ιδιαίτερα στις νέες τεχνολογίες, η ανάπτυξη θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών στις επιχειρήσεις, η ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, η αναγνώριση της οικονομικής αξίας της εργασίας των γυναικών καθώς επίσης και η αξιοποίηση της κοινωνίας της πληροφορίας για την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών.

Σε όλους αυτούς τους τομείς, τα μεσοπρόθεσμα προγράμματα υποστήριξαν μεγάλο φάσμα δράσεων όπως την εκπόνηση διακρατικών μελετών, την παρακολούθηση των εθνικών πολιτικών, καθώς και την υλοποίηση παραδειγματικών διακρατικών σχεδίων δράσης (συνέδρια, ημερίδες και σεμινάρια και άλλες εκδηλώσεις ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης για την αναγκαιότητα της ισότητας στην αγορά εργασίας). Στόχος των κοινοτικών προγραμμάτων ήταν, παράλληλα, και η διάχυση της πολιτικής της Ε.Ε. στα κράτη μέλη στους οικονομικούς φορείς, κοινωνικούς εταίρους και στις μη κυβερνητικές οργανώσεις. Στο πλαίσιο των προγραμμάτων αναπτύχθηκαν, επίσης, μέτρα ενίσχυσης μεμονωμένων γυναικών, όπως των νέων γυναικών επιχειρηματιών. Υποστηρίχθηκαν τέλος, ευρωπαϊκά δίκτυα και συνεργασίες που προώθησαν την ανταλλαγή τεχνογνωσίας και καλών πρακτικών ανάμεσα σε εθνικούς αρμόδιους φορείς. Η τεχνογνωσία περιέλαβε και μεθόδους και προσεγγίσεις προσαρμοσμένες στις ανάγκες των γυναικών, ώστε να διευκολυνθεί η ένταξή τους στην αγορά εργασίας και η ανάληψη επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Ο στόχος του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής εισήγαγε στην ευρωπαϊκή πολιτική τη σημασία αφενός του άνισου καταμερισμού κατά φύλο της μη αμειβόμενης εργασίας μέσα στην οικογένεια (φροντίδα, οικιακές εργασίες) και αφετέρου της έλλειψης κοινωνικών υποδομών για τη φροντίδα των παιδιών και άλλων εξαρτημένων μελών της οικογένειας. Υπό τον όρο *«μέτρα συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας»* η Ε.Ε. χρηματοδότησε σειρά δράσεων με στόχο την διευκόλυνση του συνδυασμού επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων και των δύο φύλων. Αρχικός στόχος ήταν να περιορισθεί η άνιση συμμετοχή των γυναικών και ανδρών στην οικιακή εργασία και την φροντίδα των παιδιών και να

ενθαρρυνθεί η ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας με όρους ισότιμους με αυτούς των ανδρών.

Για την προώθηση του στόχου αυτού υποστηρίχθηκαν ενέργειες που προωθούσαν την δημιουργία δομών φροντίδας των παιδιών, ηλικιωμένων, ατόμων με ειδικές ανάγκες κλπ, την ενθάρρυνση της συμμετοχής των ανδρών στην φροντίδα των παιδιών, καθώς επίσης και την ενίσχυση του θεσμού των γονικών αδειών και των άλλων σχετικών ρυθμίσεων του χρόνου εργασίας των εργαζομένων γονέων. Το 1992 η Σύσταση του Συμβουλίου για τη φύλαξη των παιδιών[8] αποτέλεσε την πρώτη κοινοτική πράξη που καθιέρωσε την «επέκταση» της αρμοδιότητας της Ε.Ε. από το (δημόσιο) χώρο της αγοράς εργασίας στον (ιδιωτικό) χώρο της οικογένειας.

Στο τέλος της δεκαετίας 1990, υπό τον περιορισμό του κοινωνικών δαπανών και την επιζητούμενη από τις επιχειρήσεις ευελιξία στην αγορά εργασίας τα μέτρα «συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας» αναδείχθηκαν σε κεντρικά ζητήματα των πολιτικών απασχόλησης. Η Ε.Ε. στην προσπάθεια αύξησης της απασχόλησης των γυναικών και μείωσης του έμμεσου κόστους εργασίας επικέντρωσε τις πολιτικές στη ρύθμιση του χρόνου εργασίας (μερική απασχόληση, μεγάλες γονικές άδειες, ελαστικά ωράρια κλπ) σε βάρος της ανάπτυξης των κοινωνικών υποδομών φροντίδας. Τα μέτρα ρύθμισης του χρόνου εργασίας, εκ των πραγμάτων, και παρά τις συχνά αντίθετες πολιτικές διακηρύξεις, απευθύνονται και αφορούν κυρίως τις γυναίκες οι οποίες κάνουν και τη μεγαλύτερη χρήση. Η κατάσταση αυτή έχει συχνά, αρνητικά αποτελέσματα για την ισότητα ευκαιριών στην αγορά εργασίας, εφόσον διατηρεί (και ίσως οξύνει) τον επαγγελματικό διαχωρισμό κατά φύλο, τον οποίον θα έπρεπε να επιχειρεί να αμβλύνει[9].

Η ένταξη της ισότητας των φύλων στις πολιτικές απασχόλησης

Ο στόχος αυτός αποτελεί μέρος της ευρύτερης κοινοτικής πολιτικής *«ένταξης της ισότητας σε όλες τις πολιτικές»*[10], που περιλαμβάνεται στη Συνθήκη για την Ε.Ε. Συγκεκριμένα, το Άρθρο 3, παρ. 2, ορίζει: «Σε όλες τις δραστηριότητες (κοινοτικές δράσεις) ...η Κοινότητα επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών». Η στρατηγική της ένταξης μαζί με το εργαλείο των θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών συγκροτούν τον κορμό των πολιτικών για την ισότητα των φύλων στην Ε.Ε.

---

8. 92/241/ΕΟΚ - ΕΕ L 123, 8.5.1992.
9. Για ανάλυση των εξελίξεων των ευρωπαϊκών πολιτικών σχετικά με τη συμφιλίωση από πολιτικές «ισότητας» σε πολιτικές «ευελιξίας» βλέπε Stratigaki, 2004.
10. Άλλοι όροι που έχουν χρησιμοποιηθεί στη μετάφραση του αγγλικού όρου «gender mainstreaming» είναι η «ενσωμάτωση», «εγχάραξη» ή «διάχυση» της ισότητας σε όλες τις πολιτικές.

Τη δεκαετία του 1990, οι προτεραιότητες επιτάχυνσης της ΟΝΕ και ενδυνάμωσης της θέση της στη διεθνή οικονομία έφεραν στο επίκεντρο των συζητήσεων των συζητήσεων το πρόβλημα του χαμηλού δείκτη απασχόλησης της Ε.Ε. (σε σχέση με τις Η.Π.Α. και την Ιαπωνία) και ιδιαίτερα του δείκτη απασχόλησης των γυναικών. Το ενδιαφέρον των ερευνών στράφηκε, κατά συνέπεια, στο ρόλο της έμφυλης συγκρότησης της αγοράς εργασίας, έκφραση της οποίας είναι το χάσμα των αμοιβών, η αρνητική επίδραση των παιδιών στην απασχόληση των γυναικών, καθώς και ο κάθετος και οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός. Στο πλαίσιο αυτό αναπτύχθηκε η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ) με απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου (1997) που υπογράμμισε τη σημασία που έδινε η Ε.Ε. στο ζήτημα της αύξησης της απασχόλησης. Η ΕΣΑ υλοποίησε την ανάγκη σύγκλισης των κρατών μελών στον τομέα της απασχόλησης με κοινά αποδεκτές κατευθυντήριες γραμμές που ελέγχονται και επικαιροποιούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα από την Ε.Ε. Οι πρώτες κατευθυντήριες γραμμές περιστράφηκαν γύρω από τέσσερις βασικούς άξονες: α) τη βελτίωση της απασχολησιμότητας (ικανότητας επαγγελματικής ένταξης), β) την ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος, γ) την ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και δ) την ενίσχυση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ο κατευθυντήριες γραμμές του τέταρτου άξονα στόχευαν: α) στη μείωση του ανοίγματος της ψαλίδας ανάμεσα στα φύλα όσον αφορά τους δείκτες ανεργίας και αμοιβών, β) στην καλύτερη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας, γ) στη διευκόλυνση της επανένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας και δ) στην ένταξη της ισότητας στους άλλους άξονες της ΕΣΑ.

Οι προδιαγραφές της ΕΣΑ συμπληρώθηκαν και ενισχύθηκαν από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα (2000), όπου ετέθη ένας νέος στρατηγικός στόχος για την πρώτη δεκαετία του νέου αιώνα: η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της δυναμικότητας της οικονομίας της γνώσης, ώστε να είναι δυνατή η βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή. Βασικές διαστάσεις της νέας στρατηγικής ήταν ο εκσυγχρονισμός του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό και η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού. Στο πλαίσιο αυτό, το Συμβούλιο έθεσε συγκεκριμένο στόχο για την αύξηση του δείκτη της συνολικής συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό από 60% σε 70% και *του αντίστοιχου δείκτη συμμετοχής των γυναικών από 51% σε 60% μέχρι το 2010.*

Για την παρακολούθηση της ΕΣΑ, τα κράτη μέλη ανέλαβαν να καταρτίζουν ετήσια Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ) και να τα υποβάλλουν στην Ε.Ε. Σε αυτά συγκεκριμενοποιούνται και ποσοτικοποιούνται, στο βαθμό του εφικτού, οι εθνικοί στόχοι, τίθενται χρονοδιαγράμματα για τα αναμενόμενα αποτελέσματα και προγραμματίζονται τα απαραίτητα νομοθετικά και διοικητικά μέτρα για να επιτευχθούν λύσεις στα προβλήματα της απασχόλησης, ανάλογα με τις εκάστοτε εθνικές συνθήκες. Τα ΕΣΔΑ υπόκεινται σε κριτική αποτίμηση ως προς την αποτελεσματικότητά τους και τη συνάφειά τους με τις άλλες ευρωπαϊκές πολιτικές, ενώ στη συνέχεια το Συμβούλιο της Ε.Ε. εκδίδει συστάσεις προς τα κράτη μέλη. Για την

αξιολόγηση των ΕΣΔΑ ως προς την ισότητα των φύλων, η Ε.Ε. έχει συγκροτήσει Ευρωπαϊκή Ομάδα Εμπειρογνωμόνων για το Φύλο και την Απασχόληση. Έργο της ομάδας είναι η συστηματική αποτίμηση προς τις επιπτώσεις τους στην ισότητα των φύλων (gender impact assessment) όλων των εθνικών μέτρων, καθώς επίσης και η ανάπτυξη ευρωπαϊκών δεικτών παρακολούθησης της αγοράς εργασίας και των εθνικών πολιτικών για την απασχόληση ως προς το φύλο[11].

Η ΕΣΑ αποτέλεσε τη βάση για τη διαμόρφωση του Κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (Ε.Κ.Τ.) και των προτεραιοτήτων του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (Γ΄ Κ.Π.Σ.) για το διάστημα 2000-2006[12]. Από το 1989 το Ε.Κ.Τ. χρηματοδοτούσε αποσπασματικά δράσεις κατάρτισης και ένταξης στην αγορά εργασίας των μακροχρόνια ανέργων γυναικών, καθώς και δράσεις ένταξης των γυναικών σε επαγγέλματα που υποεκπροσωπούνται. Στη συνέχεια το Ε.Κ.Τ. διεύρυνε τις παρεμβάσεις του στους τομείς ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας και της κατάρτισης των γυναικών, δημιουργίας παιδικών σταθμών, καθώς και ενθάρρυνσης των γυναικών να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας. Μετά το 2000, η προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών αναδείχθηκε σε βασική προτεραιότητα των παρεμβάσεων του Ε.Κ.Τ. Η προώθηση της ισότητας ακολούθησε την αρχή της «διπλής στρατηγικής», δηλαδή αφενός εντάσσοντας την ισότητα των φύλων σε όλες τις πολιτικές και δράσεις στην αγορά εργασίας και αφετέρου σχεδιάζοντας και εφαρμόζοντας θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών με αντίστοιχη δέσμευση σημαντικών πόρων για τις δράσεις αυτές.

Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας

Οι πολιτικές της Ε.Ε. επηρέασαν θετικά τις εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων ενισχύοντας τα πολιτικά ερείσματά τους σε συνθήκες υποχώρησης του γυναικείου κινήματος. Ιδιαίτερα στην Ελλάδα, όπου η πολιτική για την ισότητα αναπτύχθηκε παράλληλα με την ένταξη της χώρας στην Ε.Ο.Κ. το 1981, οι ευρωπαϊκές πολιτικές υπήρξαν καθοριστικές. Παρόλο που οι προϋπολογισμοί των μεσοπρόθεσμων ευρωπαϊκών προγραμμάτων δράσης για τις ίσες ευκαιρίες ήταν ελάχιστοι στο σύνολο των κοινοτικών πόρων, οι γενικές κατευθύνσεις, οι βασικοί θεματικοί άξονες και τα μέτρα που πρότειναν τα προγράμματα αποτέλεσαν πηγή έμπνευσης των πολιτικών. Στη συνέχεια, η δυνατότητα του Ε.Κ.Τ. (και του Γ΄ Κ.Π.Σ.) να χρηματοδοτήσει δράσεις που στόχευαν στην ισότητα των φύλων, έδωσε κίνητρα και τεχνικές γνώσεις να σχεδιασθούν πολλά σχετικά μέτρα πολιτικής. Παρακάτω παρουσιάζονται συνοπτικά α) το ισχύον νομικό πλαίσιο και οι υφιστάμενοι κρατικοί μηχανισμοί εφαρ-

11. Βλέπε την σειρά ετήσιων εκθέσεων του EU Experts Group on Gender and Employment (EGGE) στην ιστοσελίδα (www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge).
12. Κανονισμοί 1260/1999 και 1784/1999.

μογής της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας, β) οι πολιτικές και τα μέτρα που εντάχθηκαν στο Γ΄ Κ.Π.Σ. και γ) μια ανάλυση των περαιτέρω συγκεκριμένων δράσεων του ΕΠΕΑΕΚ, ενός από τα Επιχειρησιακά Προγράμματα του Γ΄ Κ.Π.Σ.

Νομικό πλαίσιο και θεσμικοί μηχανισμοί για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας

Τη δεκαετία του 1980 άρχισε στην Ελλάδα η δημιουργία νομικού πλαισίου για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας. Με εφαλτήριο το Σύνταγμα του 1975, όπου κατοχυρώνεται η αρχή της ισότητας των φύλων, θεσπίστηκαν Νόμοι σχετικά με την ισότητα των φύλων στους τομείς της εργασίας, της κοινωνικής ασφάλισης, της γονικής μέριμνας και της προστασίας της μητρότητας. Οι δύο βασικοί Νόμοι, ο Ν. 1414/84, για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, και ο Ν. 1483/84, για την προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, προέκυψαν από την ανάγκη εναρμόνισης της Ελλάδας με τις σχετικές Κοινοτικές Οδηγίες.

Στην αναθεώρηση του Συντάγματος του 2001 εντάχθηκε μια νέα διατύπωση (Άρθρο 116 παρ. 2) που ορίζει ότι «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών». Η διατύπωση αυτή, αποτέλεσμα των συντονισμένων ενεργειών των γυναικείων οργανώσεων, αποτελεί σημαντική νομική βάση για την ενίσχυση των κρατικών πολιτικών ισότητας, αφού «ενθαρρύνει» τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών σε όλους τους τομείς. Μέχρι τότε, οι θετικές δράσεις θα μπορούσαν να κριθούν αντισυνταγματικές στη βάση της νομικής ισότητας των φύλων. Παράλληλα, μετά το 2000, διευρύνθηκαν σημαντικά οι νομικές ρυθμίσεις των ζητημάτων που σχετίζονται με το συνδυασμό εργασίας και οικογένειας, αφενός λόγω της εναρμόνισης της Ελλάδας με τις Ευρωπαϊκές Οδηγίες για τη γονική άδεια και τη μερική απασχόληση και αφετέρου, μέσω των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που ακολούθησαν τις διεθνείς και ευρωπαϊκές πρακτικές στον τομέα αυτό.

Η ανάπτυξη του νομικού πλαισίου συνοδεύθηκε από τη δημιουργία θεσμικών οργάνων για την ισότητα των φύλων. Το 1982 ιδρύθηκε το Συμβούλιο Ισότητας των δύο Φύλων ως γνωμοδοτικό όργανο του Πρωθυπουργού και το 1985 συστάθηκε η Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.)[13] ως αρμόδια δημόσια υπηρεσία για την προώθηση της τυπικής και ουσιαστικής ισότητας ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς (πολιτικούς, κοινωνικούς, οικονομικούς και πολιτιστικούς). Το 1989 ιδρύθηκε και από

13. Αρχικά στο Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης και στη συνέχεια στο Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (ΥΠΕΣΔΔΑ).

το 1994 λειτουργεί στην Αθήνα το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)[14] με παραρτήματα στη Θεσσαλονίκη, την Πάτρα, το Ηράκλειο και το Βόλο. Δημιουργήθηκε επίσης η νομαρχιακή οργάνωση των μηχανισμών ισότητας που περιλαμβάνει τις Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας με εκπροσώπους κρατικών, τοπικών φορέων και γυναικείων οργανώσεων και τα Νομαρχιακά Γραφεία Ισότητας για την καλύτερη ενημέρωση των πολιτών. Τέλος, το 2000 θεσμοθετήθηκαν σε επίπεδο Περιφέρειας 13 Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας, στις οποίες προΐσταται ο Γενικός Γραμματέας της Περιφέρειας.

Η πολιτική της Γ.Γ.Ι. ασκείται κυρίως, αφενός με νομοθετικό έργο που αφορά την εξάλειψη των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής ζωής και, αφετέρου, με την ανάληψη και εφαρμογή πρωτοβουλιών, πολιτικών και δράσεων για την προώθηση της ισότητας. Στα πολυετή Προγράμματα Δράσης της Γ.Γ.Ι. περιλαμβάνονται δράσεις στους τομείς παιδείας και εκπαίδευσης, απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων, κοινωνικής προστασίας και ασφάλισης, βίας κατά των γυναικών, συμπεριλαμβανομένης και της ενδοοικογενειακής βίας, μαζικών μέσων επικοινωνίας, κοινωνικής συμμετοχής και περιφερειακής ανάπτυξης. Το έργο της Γ.Γ.Ι. περιλαμβάνει ακόμα και την εκπλήρωση των διεθνών δεσμεύσεων και υποχρεώσεων της Ελλάδας ως κράτους- μέλους της Ε.Ε. και του Ο.Η.Ε.

Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας του Γ΄ Κ.Π.Σ. (2000-2006)

Στην χώρα μας, η ανάπτυξη ενεργών πολιτικών για την προώθηση της ισότητας στην αγορά εργασίας εγκαινιάσθηκαν με την υποστήριξη σχετικών δράσεων στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας NOW (1989-1993). Η Πρωτοβουλία πρόσφερε σε πολλούς φορείς του δημοσίου τομέα ή της Τοπικής Αυτοδιοίκησης την απαραίτητη χρηματοδότηση για την ανάπτυξη τεχνογνωσίας στον τομέα του σχεδιασμού και υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης και ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ανάμεσα σε άλλες δράσεις, η Πρωτοβουλία στήριξε τη λειτουργία του ΚΕΘΙ και τη δημιουργία Συμβουλευτικών Κέντρων για την Απασχόληση και την Κοινωνική Ένταξη Γυναικών κατά τα πρότυπα αντίστοιχων κέντρων στη Γαλλία.

Στη συνέχεια, πολιτικές για την ισότητα στην απασχόληση εντάχθηκαν στα ελληνικά ΕΣΔΑ σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΣΑ, της οποίας ο ένας από τους 4 πυλώνες αφορούσε τις ίσες ευκαιρίες ανδρών και γυναικών. Οι δράσεις των ΕΣΔΑ για την ισότητα σχεδιάσθηκαν σύμφωνα με την αρχή της «διπλής στρατηγικής», η οποία περιλαμβάνει αφενός την ένταξη της διάστασης της οπτικής του φύλου στο σύνολο των μέτρων όλων των δράσεων του ΕΣΔΑ και αφετέρου, την

14. Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, εποπτευόμενο από το ΥΠΕΣΔΔΑ και επιχορηγούμενο από την Γ.Γ.Ι.

ανάπτυξη εξειδικευμένων δράσεων υπέρ των γυναικών. Μερικά από τα εξειδικευμένα μέτρα είχαν στόχο:

- τη μείωση της ψαλίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας (π.χ. αύξηση του αριθμού των γυναικών που επωφελούνται από τα προγράμματα του ΟΑΕΔ κλπ),
- τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής (π.χ. επέκταση ωρών λειτουργίας των σχολείων, αύξηση του αριθμού των παιδικών σταθμών κλπ),
- τη διευκόλυνση της ένταξης και επανένταξης των γυναικών στην ενεργό οικονομική ζωή (π.χ. ειδικά προγράμματα κατάρτισης για γυναίκες 40 ετών κλπ).

Ας σημειωθεί ότι στην Ελλάδα, τόσο ο ετήσιος προγραμματισμός των πολιτικών απασχόλησης που εισήχθη με τα ΕΣΔΑ, όσο και οι ενεργές πολιτικές για την προώθηση της απασχόλησης των γυναικών, αποτέλεσαν νεωτεριστικά στοιχεία των δημόσιων πολιτικών. Μέχρι τότε, οι αρμόδιοι φορείς, ο ΟΑΕΔ και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων δεν διέθεταν ούτε εμπειρία ούτε τεχνογνωσία σχετικά με το σχεδιασμό πολιτικών και μέτρων στον τομέα αυτό.

Η χρηματοδότηση της συντριπτικής πλειοψηφίας των δράσεων των ΕΣΔΑ εξασφαλίσθηκε από το Γ΄ Κ.Π.Σ., για το οποίο είχαν συμφωνηθεί μεταξύ Ελλάδος και Ε.Ε. τα εξής: *«Η προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί οριζόντια αρχή η οποία διαπνέει ολόκληρο το Κ.Π.Σ. Για την επίτευξη του στόχου αυτού, θα διαμορφωθεί μια στρατηγική ισότητας των δύο φύλων, στρατηγική η οποία δεν θα περιορίζεται σε εξειδικευμένα μέτρα αρωγής των γυναικών, αλλά θα επιφέρει κινητοποίηση όλων των γενικών πολιτικών και μέτρων, λαμβάνοντας υπόψη ενεργά, ήδη από το στάδιο κατάρτισής τους, τις επιπτώσεις τις οποίες πιθανόν να έχει η υλοποίησή τους ως προς τη σχετική θέση των γυναικών και των ανδρών. Θα τεθούν ποσοτικοποιημένοι στόχοι, θα συλλεχθούν στατιστικά στοιχεία όσο αφορά τα δύο φύλα και θα χρησιμοποιηθούν οι κατάλληλοι δείκτες παρακολούθησης»*[15]. Στο πλαίσιο των δεσμεύσεων η Ελλάδα ανέπτυξε «συγκεκριμένα μέτρα για τη βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, της πρόσβασης σε νέες ευκαιρίες απασχόλησης και της δυνατότητάς τους να συστήνουν νέες επιχειρήσεις αλλά και της μείωσης των οριζόντιων και κάθετων διακρίσεων με βάση το φύλο στην αγορά εργασίας». Για την υλοποίηση των μέτρων δέσμευσε τη διάθεση του 11,8% των συνολικών κονδυλίων του Ε.Κ.Τ. και δεσμεύθηκε ρητά να *«υιοθετήσει μια προσέγγιση ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλα τα πεδία πολιτικής και σε όλα τα σχετικά μέτρα των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Κ.Π.Σ. συμπεριλαμβανομένων και των Περιφερειακών Προγραμμάτων».*

Πρακτικό αποτέλεσμα των παραπάνω ήταν η δημιουργία ειδικού Άξονα Προτε-

15. Κεφ.2 «Η στρατηγική και οι προτεραιότητες της κοινής δράσης», παρ. 21., σελ. 22.

ραιότητας για την ισότητα των φύλων με αντίστοιχους οικονομικούς πόρους (γύρω στο 10% της συνολικής χρηματοδότησης) για θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών σε δύο μεγάλα Επιχειρησιακά Προγράμματα (Ε.Π.) του Γ΄ Κ.Π.Σ., το Ε.Π. *«Απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση»* του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και το Ε.Π. *«Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (ΕΠΕΑΕΚ)»* του Υπουργείου Παιδείας.

Στο Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» ο Άξονας 5 «Βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας» περιέλαβε:

- Θετικές δράσεις για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις επιχειρήσεις (μέτρο 5.1.)
- Στήριξη της λειτουργίας και της ποιοτικής αναβάθμισης των μονάδων και υπηρεσιών εξυπηρέτησης παιδιών, ηλικιωμένων κλπ (μέτρο 5.2.)
- Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών (μέτρο 5.3.)

Σε αυτό το Ε.Π. έγινε παράλληλη προσπάθεια να ενταχθεί η ισότητα και στους άλλους άξονες με τον καθορισμό συγκεκριμένου ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στον επωφελούμενο πληθυσμό (60%) όσο είναι και το ποσοστό συμμετοχής τους στο σύνολο των ανέργων. Μέτρα και δράσεις που προωθούν την ισότητα των φύλων περιλαμβάνονται και σε άλλα Ε.Π., όπως για παράδειγμα στο Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα» του Υπουργείου Ανάπτυξης και στα 13 Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (Π.Ε.Π.). Στο πλαίσιο του Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα» υλοποιείται πρόγραμμα ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας και στο πλαίσιο των Π.Ε.Π. υλοποιούνται προγράμματα ενίσχυσης τοπικών πρωτοβουλιών απασχόλησης των γυναικών. Τέλος, η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL συμβάλλει και αυτή στην προώθηση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση με έργα που σχεδιάσθηκαν στο πλαίσιο του ενός από τους 4 άξονές της με τίτλο «Ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες» και των μέτρων για το «Συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής» (μέτρο 4.1.) και την «Ενθάρρυνση της κατάργησης του επαγγελματικού διαχωρισμού» (μέτρο 4.2.).

Τα μέτρα του ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ για τη βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας

Ο Άξονας 4 του ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ έχει στόχο τη βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ο διακριτός αυτός άξονας υπαγορεύθηκε από την ανάγκη να αναπτυχθούν εξειδικευμένες δράσεις υπέρ της ισότητας των φύλων στην δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση και να δεσμευθούν συγκεκριμένα προς τούτο κονδύλια[16]. Ο άξο-

16. Ο άξονας έχει απορροφήσει το 2.5% του συνολικού προϋπολογισμού του ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ, δηλαδή 69.469.233 Ευρώ εκ των συνολικών 2.763.907.617 Ευρώ.

νας αποτελείται από δύο μέτρα: τα Προγράμματα υποστήριξης της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για γυναίκες (μέτρο 4.1) και τα Προγράμματα υποστήριξης των γυναικών στις προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές, προγράμματα σπουδών και ερευνητικά προγράμματα για τις γυναίκες (μέτρο 4.2).

Στο πρώτο μέτρο που αφορά τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση έχουν ενταχθεί 10 έργα[17] που υλοποιούνται σήμερα από αντίστοιχους φορείς:

1. Ευαισθητοποίηση εκπαιδευτικών και παρεμβατικά προγράμματα στην εκπαίδευση για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Το έργο στοχεύει στην εισαγωγή του προβληματισμού της ισότητας και των σχέσεων των φύλων στην εκπαιδευτική διαδικασία σε όλα τα μαθήματα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών γίνεται έτσι ώστε να μπορούν να εντοπίζουν τις ανισότητες, τις διακρίσεις και τα στερεότυπα των φύλων στο εκπαιδευτικό σύστημα και να αναπτύσσουν μεθόδους παρέμβασης για την άρση τους. Οι μέθοδοι περιλαμβάνουν νέες προσεγγίσεις των πρακτικών διδασκαλίας, ώστε να αναπτύσσονται διαφορετικά οι ταυτότητες φύλου στις διαφορετικές ηλικίες. Το έργο υλοποιείται από το ΚΕΘΙ.

2. Προωθώντας την ισότητα των φύλων κατά τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Δράσεις συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού με την οπτική του φύλου. Το έργο στοχεύει στην ένταξη της διάστασης του φύλου στις υπηρεσίες εξατομικευμένης συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού που παρέχονται στους μαθητές και τις μαθήτριες από τον νέο θεσμό των Συμβουλευτικών Γραφείων στα σχολεία. Με την ένταξη της διάστασης του φύλου ενθαρρύνονται τα κορίτσια να παρακολουθήσουν «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα και τα αγόρια «γυναικοκρατούμενα» επαγγέλματα. Το έργο υλοποιείται από το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

3. Παραγωγή βοηθητικού εκπαιδευτικού υλικού για την εισαγωγή θεμάτων σχετικά με τα φύλα στην εκπαιδευτική διαδικασία. Το έργο αφορά την παραγωγή έντυπου και οπτικοακουστικού εκπαιδευτικού υλικού το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τους εκπαιδευτικούς που επιθυμούν να εισάγουν θέματα σχετικά με τα φύλα στην τάξη τους, ανεξάρτητα από τα υπάρχοντα αναλυτικά προγράμματα. Το έργο υλοποιείται από το Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.[18]

4. Εφαρμογή Προγραμμάτων που προωθούν την ισότητα στην κοινωνία «Καλλιπάτειρα». Το έργο στοχεύει στην εισαγωγή της προβληματικής της ισότητας σε όλες τις διαστάσεις της, δηλαδή την ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση και την κοινωνία, τα ανθρώπινα δικαιώματα, την πολιτισμικότητα, τα ολυμπιακά ιδεώδη κλπ. Το έργο υλοποιείται από Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής Προγραμμάτων Κ.Π.Σ. του Υπουργείου Παιδείας.

5. Σειρά 6 έργων με γενικό τίτλο «Θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών». Τα

17. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ιστοσελίδας του ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ την 29.11.2006.

18. Η παρούσα μελέτη αποτελεί μέρος του έργου αυτού.

έργα περιλαμβάνουν την παροχή υποτροφιών προς μαθήτριες που επιθυμούν να σπουδάσουν «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα, τη χρηματική ενίσχυση της πρακτικής άσκησης των μαθητριών των σχολών αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τον εμπλουτισμό των βιβλιοθηκών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με βιβλία για θέματα ισότητας των φύλων και άλλες συναφείς δράσεις. Τα έργα υλοποιούνται από Πανεπιστήμια, ΤΕΙ και τη Γενική Γραμματεία Ισότητας.

Το δεύτερο μέτρο του ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ αφορά την τριτοβάθμια εκπαίδευση και περιλαμβάνει 43 έργα που υλοποιούνται από Πανεπιστήμια και ΤΕΙ. Τα έργα κατατάσσονται σε 4 μεγάλες κατηγορίες ως εξής:

1. Μεταπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών σε θέματα φύλου και ισότητας. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν 3 έργα, τα μεταπτυχιακά προγράμματα σε θέματα φύλου των Πανεπιστημίων Θεσσαλονίκης (σχετικά με το φύλο στην εκπαίδευση), Αιγαίου (σχετικά με το φύλο στην κοινωνική ανθρωπολογία) και Αθηνών (σχετικά με το φύλο και τη θρησκεία).

2. Προγράμματα Προπτυχιακών Σπουδών για θέματα φύλου και ισότητας. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν 8 έργα των Πανεπιστημίων (Αθηνών, Θεσσαλονίκης, Παντείου, Αιγαίου, Κρήτης, Πειραιώς, ΕΜΠ και Θεσσαλίας) και 4 έργα ΤΕΙ (Αθήνας, Κρήτης, Δυτικής Μακεδονίας και Πάτρας). Στόχος των έργων είναι να εισάγουν νέα μαθήματα, να εμπλουτίσουν υφιστάμενα μαθήματα και να αναπτύξουν δράσεις αναβάθμισης των προπτυχιακών σπουδών με τη διάσταση του φύλου στα διάφορα επιστημονικά πεδία και γνωστικά αντικείμενα.

3. Υποτροφίες έρευνας σε θέματα φύλου και ισότητας με προτεραιότητα στη βασική έρευνα. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν προγράμματα υποτροφιών 4 πανεπιστημίων (Αθήνας, Θεσσαλονίκης, Παντείου και Αιγαίου) και στοχεύουν στην εκπόνηση διατριβών σε θέματα ισότητας και φύλου.

4. Ενίσχυση ερευνητικών ομάδων στα Πανεπιστήμια και τα ΤΕΙ σε θέματα φύλου και ισότητας. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν 16 έργα Πανεπιστημίων και 8 έργα ΤΕΙ τα οποία στοχεύουν στην εκπόνηση ερευνητικών προγραμμάτων σε θέματα φύλου. Στα προγράμματα αυτά δόθηκε προτεραιότητα στην απασχόληση μεταδιδακτορικών ερευνητών και ερευνητριών.

Αντί συμπεράσματος

Η παραπάνω ανάλυση έδειξε ότι οι πολιτικές που εφαρμόσθηκαν στην Ελλάδα για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας είχαν ευρωπαϊκή αφετηρία και συνδέθηκαν πολύ στενά με τις χρηματοδοτήσεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Το γεγονός αυτό παρουσιάζει αφενός μερικά σημαντικά πλεονεκτήματα και αφετέρου μερικά μειονεκτήματα. Τα πλεονεκτήματα έχουν σχέση με την ώθηση που δόθηκε από την Ε.Ε., με την οποία παρακάμφθηκαν οι πιθανές ρητές ή άρρητες «αντιστάσεις» στην ισότητα των φύλων εκ μέρους των εμπλεκόμενων φορέων σε

όλα τα επίπεδα άσκησης πολιτικής. Ιδιαίτερα, στο Υπουργείο Παιδείας το οποίο δεν είχε σχετική προηγούμενη εμπειρία σε προγράμματα προώθησης της ισότητας των φύλων, η ώθηση της Ε.Ε. ήταν καταλυτική. Τα μειονεκτήματα έχουν σχέση με τη ζημία που προκαλεί η απότομη διακοπή των προγραμμάτων αυτών μετά το Γ΄ Κ.Π.Σ. και τη λήξη των σχετικών χρηματοδοτήσεων. Το γεγονός ότι τα προγράμματα και οι δράσεις δεν ήταν αποτέλεσμα μιας ενδογενούς ανάγκης του εκπαιδευτικού συστήματος, αλλά ενός εξωγενούς παράγοντα (της ευρωπαϊκής πολιτικής) εγκυμονεί τον κίνδυνο να εκλείψουν εντελώς μόλις οι έξωθεν πιέσεις σταματήσουν. Αποτελεί πάγιο ερώτημα στην άσκηση κάθε πολιτικής για την ισότητα των φύλων, αν είναι προτιμότερο να υλοποιούνται κάποια μέτρα, έστω και αποσπασματικά, ή να περιμένουμε να ωριμάσουν οι συνθήκες και να εκφρασθεί ενδογενώς η ανάγκη για την ανάπτυξη των σχετικών πολιτικών. Η απάντηση για την περίπτωση της Ελλάδας θα μπορεί να δοθεί, αρκετά μετά την υλοποίηση των εν λόγω πολιτικών ευρωπαϊκής έμπνευσης και όταν μπορούν να αποτιμηθούν οι μακροπρόθεσμες επιδράσεις των νεωτεριστικών στόχων των κοινοτικών χρηματοδοτήσεων και όχι μόνον οι βραχυπρόθεσμες «υποχρεώσεις» απορρόφησης των κοινοτικών κονδυλίων.

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

Γ.Γ.Ι. (2000) *4η και 5η Εθνική Έκθεση της Ελλάδας-Περίοδος 1994-2000, Προς την Επιτροπή του Ο.Η.Ε. για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών* (CEDAW).

Γ.Γ.Ι. (2005) *6η Εθνική Έκθεση της Ελλάδας-Περίοδος 2001-2004, Προς την Επιτροπή του Ο.Η.Ε. για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών* (CEDAW).

Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α.) (1998–2002), Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1998) 100 λέξεις για την *Ισότητα-Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα γυναικών και ανδρών*, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικές Υποθέσεις.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1996, 1997, 1998, 1999, 2000) *Ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες και τους άνδρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Ετήσια έκθεση. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

Κ.Ε.Θ.Ι. (2002α) *Οδηγός Καλών Πρακτικών για το Συνδυασμό Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής*, Μετάφραση στα Ελληνικά: Π. Πετρόγλου, Μ. Δημητριάδη, Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.

Κ.Ε.Θ.Ι. (2002β) *Οδηγός Καλών Πρακτικών για την Άσκηση των Δικαιωμάτων Ισότητας των Φύλων*, Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.

Κανονισμός (1260/1999) περί γενικών διατάξεων για τα διαρθρωτικά ταμεία.
Κανονισμός (1784/1999) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου της 12ης Ιουλίου 1999 σχετικά με το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.
Καραμεσίνη Μαρία (2001) «Η διάσταση του φύλου στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: Νέα πρόκληση για την πολιτική ισότητας και την πολιτική απασχόλησης», Επιστημονικό Συνέδριο της Εταιρείας Κοινωνικής Πολιτικής με θέμα *«Κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση: Νέες προκλήσεις, τάσεις και προοπτικές μεταρρύθμισης»*, Κομοτηνή 10-13 Μαΐου 2001.
Κασιμάτη Κούλα (2002) *Κοινωνικός Σχεδιασμός και Αξιολόγηση. Μέθοδοι και Πρακτικές*, Αθήνα: Gutenberg.
Κοκκόλα Αγγέλα (1998) *Πολιτικές για την Ισότητα. Mainstreaming*, Αθήνα: Κοινοβουλευτική Ομάδα Πανελλήνιου Σοσιαλιστικού Κινήματος στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.
Κοκκόλα Αγγέλα (1998) Πρακτικά Ημερίδας με θέμα: *Δράση για την ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και στόχων.* Αθήνα: Κοινοβουλευτική Ομάδα του ΠαΣοΚ στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.
Στρατηγάκη Μαρία (2003) «Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Συμπτώσεις και αντιφάσεις στην πορεία της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης», στο Ρ. Παναγιωτοπούλου, Σ. Κονιόρδος και Λ. Μαράτου-Αλιπράντη (επιμ), *Παγκοσμιοποίηση και Σύγχρονη Κοινωνία*, εκδόσεις ΕΚΚΕ.
Στρατηγάκη Μαρία κ.ά. (Συντονισμός) (2002) Ανάπτυξη του Μέτρου 5.1. *«Θετικές Δράσεις για την Ισότητα των Ευκαιριών Ανδρών και Γυναικών στις ΜΜΕ και στις μεγάλες επιχειρήσεις»* του Ε.Π. Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση, Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας.
Συμβούλιο της Ευρώπης (1999) *«Η Ενσωμάτωση της Αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και Γυναικών-Εννοιολογικό Πλαίσιο, Μεθοδολογία και Παρουσίαση «Αξιόπιστων Πρακτικών»*, Τελική Έκθεση δραστηριοτήτων της Ομάδας Ειδικών για μια ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας (EG-S-MS), Ελληνική Έκδοση από τη Γ.Γ.Ι.
Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας - Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1998) *Εργασία, Συνδικαλισμός και ισότητα των φύλων.* Αθήνα: Εκδόσεις Οδυσσέας.

Ξενόγλωσση

Commission of the European Communities (2002) *'Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions', Implementation of gender mainstreaming in the Structural Funds programming documents 2000-2006*, (COM 2002, 748 final).
Council of Europe (1999) *Equality between women and men: Priorities for the Future, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Future Priorities,*

Strategies and Working Methods in the Field of Equality Between Women and Men (EG-S-FP), Strasbourg.

European Commission (1999) *Guidelines for Systems of Monitoring and Evaluation of ESF assistance in the period 2000-2006*, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs.

European Commission (2000a) *Gender Equality in the new European Social Fund programming 2000-2006*, Committee of the European Social Fund.

European Commission (2000b) *Technical Paper 3: Mainstreaming Equal Opportunities for Women and Men in Structural Fund Programmes and Projects, The New Programming Period 2000-2006*: Technical Papers.

European Commission (2002a) *Evaluation of Mainstreaming Equal Opportunities for Women and Men in Measures co-financed by the ESF, ESF Monitoring and Evaluation Meeting-Technical Group 21/6/2002*, Discussion Paper, DG Employment and Social Affairs.

European Commission (2002b) *Implementation of Gender Mainstreaming in the Structural Funds Programming documents 2000-2006*, Input to the 3rd Conference on Gender Mainstreaming in the Structural Funds on 14/15 June 2002 in Santader, Spain.

Karamessini Maria (2005), 'Gender Equality and Employment Policy', in M. Petmezidou & E. Mossialos (ed.), *Social Policy Developments in Greece*, London, Ashgate.

Rees Teresa (1998) *Mainstreaming Equality in the European Union. Education, Training and Labour Market Policies*, London and New York: Routledge.

Stratigaki Maria (1999) 'The European Union and the Equal Opportunities process' στο συλλογικό τόμο L. Hantrais (επιμ.) *Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family life*, London: Macmillan, σελ. 26-48.

Stratigaki Maria (2004), 'The Co-optation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of Reconciliation of Work and Family', *Social Politics*, Vol.11 No. 1, Oxford University Press, p. 30-56.

3. Η μετάβαση από το σχολείο στη «ζωή» και η επιλογή σπουδών και επαγγέλματος

Βάσω Καντζάρα
Λέκτορας, Τμήμα Κοινωνιολογίας, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Εισαγωγή

Αφορμή, για το κείμενο που ακολουθεί, δόθηκε από την ανάγνωση του δοκιμίου της Βιρτζίνια Γουλφ με τίτλο «Γυναικεία Επαγγέλματα» (Woolf, 1999). Στο δοκίμιο αυτό, η Γουλφ δείχνει πειστικά ότι ο όρος «γυναικεία επαγγέλματα» είναι ασαφής και αόριστος και ότι όποιο επάγγελμα κι αν ασκείσουμε, χρειάζεται τελικά πολύ δουλειά, αγάπη, επιμονή και αντοχή για να τα καταφέρουμε.

Παρατήρησα ότι οι φοιτητές και οι φοιτήτριες, κατ' αναλογία με τους μαθητές και τις μαθήτριες, αναρωτιούνται μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους «τι να κάνουν μετά». Όταν ορισμένοι και ορισμένες με ρωτούν ευθέως, συνήθως τους απαντώ θέτοντάς τους την ερώτηση «εσύ τι θα ήθελες να κάνεις;» Ακολουθεί μια απάντηση που δεν είναι σαφής σε σχέση με το ή τα επαγγέλματα, με τα οποία επιθυμούν ν' ασχοληθούν. Η σύγχυση και τα ερωτηματικά προέρχονται από την ανασφάλεια που νιώθουν για την ορθότητα της επιλογής τους σε σχέση, παραδείγματος χάρη, με τον κίνδυνο της ανεργίας, ή με το φόβο ότι η επιλογή τους ανταποκρίνεται δεν στις προσδοκίες των «σημαντικών άλλων» (όπως είναι οι γονείς) και τέλος, με την αμφιβολία αν όντως «έχουν» τις απαιτούμενες ικανότητες, για να ακολουθήσουν τις σπουδές ή τον επαγγελματικό κλάδο που επιθυμούν. Θα μπορούσαμε να παρομοιάσουμε τη διαδικασία της επιλογής με μια «εξίσωση», την οποία χρειάζεται να λύσουν ανάμεσα σ' αυτό που «θέλουν», σ' αυτό που «πρέπει» και σ' αυτό είναι «ικανοί» να κάνουν. Επιπλέον, η ορθότητα της λύσης, του «άγνωστου χ» της εξίσωσης, δεν θα φανεί στο άμεσο, αλλά στο απώτερο μέλλον.

Εκτός όμως από τις εσωτερικές συγκρούσεις και τα ερωτηματικά, οι φοιτητές και οι φοιτήτριες, όπως και οι μαθητές και οι μαθήτριες, βιώνουν διλήμματα, τα οποία διατυπώνονται πολλές φορές εμμέσως σε ερωτήσεις προς τους εκπαιδευτικούς. Αυτό που νομίζω ότι ζητούν, αφορά δύο κυρίως θέματα, άρρηκτα συνδεδεμένα

μεταξύ τους. Το ένα είναι η ενημέρωση γύρω από τις υπάρχουσες δυνατότητες για σπουδές, τη διάρκειά τους και τις επαγγελματικές προοπτικές που προσφέρουν. Το δεύτερο ερώτημα, αφετέρου, που είναι και πιο έμμεσο, είναι πώς ξέρει κανείς ότι έχει πάρει τις «σωστές» αποφάσεις. Το δεύτερο σημαντικό σε περίπτωση «αποτυχίας», η οποία φοβίζει -κι όχι μόνο τα παιδιά- και η οποία μεταφράζεται συχνά σε ανεργία.

Στο παρόν κείμενο θα ήθελα να επικεντρωθώ σε ορισμένα χαρακτηριστικά της επιλογής σπουδών και επαγγέλματος, με σκοπό να βοηθήσουν, ώστε να μετριαστεί η ανασφάλεια των νέων, η τυχόν αγωνία και ο φόβος, είτε του καινούργιου είτε της δήθεν αποτυχίας. Ο φόβος της αποτυχίας συνήθως αποθαρρύνει τα παιδιά να ακολουθήσουν λιγότερο γνωστά μονοπάτια, ενώ αναγκάζει άλλους να επιλέξουν δρόμους που δεν επιθυμούν καθόλου. Αναφέροντας παραδείγματα από την κοινωνική πραγματικότητα γίνεται κατά τη γνώμη μας σαφές ότι υπάρχει μια σταδιακή και εξελικτική πορεία στις επιλογές και ότι οι αρχικές επιλογές δεν είναι απαραίτητα και οι τελευταίες. Το ζήτημα αυτό αναπτύσσεται διεξοδικά στο νέο βιβλίο του ΣΕΠ της Γ΄ Γυμνασίου, ΟΕΔΒ (2006). Τα παραδείγματα δείχνουν ότι η θετική σκέψη και η εφευρετικότητα παίζουν μεγάλο ρόλο στο πώς οργανώνουμε τη ζωή μας και συνεπώς και το επάγγελμα που ασκούμε.

Το κείμενο στηρίζεται στις συζητήσεις με μαθητές και μαθήτριες της Β΄/θμιας εκπαίδευσης, με φοιτητές/φοιτήτριες του Παντείου Πανεπιστημίου σχετικά με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, στις συζητήσεις με εκπαιδευτικούς που διδάσκουν το μάθημα του ΣΕΠ στα πλαίσια προγράμματος κατάρτισης με την οπτική του φύλου και στη διερεύνηση ορισμένων δημοσιευμάτων από τη σχετική με το θέμα βιβλιογραφία.

Η ενότητα που ακολουθεί, αναφέρεται συνοπτικά στις εκπαιδευτικές αλλαγές που έχουν σημειωθεί τα τελευταία χρόνια. Η τρίτη ενότητα αναφέρεται στην επιλογή επαγγέλματος ως μια διαδικασία σταδιακή και εξελικτική, όπως και στην ατομική και την κοινωνική σημασία των επαγγελμάτων. Η τέταρτη ενότητα αφιερώνεται σε ορισμένες συμβουλές, που σκοπό έχουν να διευκολύνουν και να στηρίξουν τους μαθητές και τις μαθήτριες στη διαδικασία επιλογής σπουδών και επαγγέλματος και την ενδυνάμωσή τους, καθώς μεταβαίνουν από το μικρόκοσμο του σχολείου στην ενήλικη ζωή.

Ένα κοινωνικό πλαίσιο εκπαιδευτικών αλλαγών

Από τη μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας στο πεδίο του επαγγελματικού προσανατολισμού και της κοινωνιολογίας της εκπαίδευσης, που ασχολείται και με τη σύνδεση εκπαίδευσης και οικονομίας, αναδεικνύονται οι αλλαγές που έχουν επέλθει σε αυτό ως συνέπεια των αλλαγών στην εκπαίδευση, στην κοινωνία και στην αγορά εργασίας. Οι αλλαγές στην εκπαίδευση αφορούν και τις τρεις βαθμίδες, και

έχουν ιδιαίτερα σχέση με την επέκταση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με την ίδρυση νέων Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΤΕΙ) και Πανεπιστημίων, όπως και με τη λειτουργία προγραμμάτων μεταπτυχιακών σπουδών. Το 2005 καταμετρήθηκαν περίπου 400 προγράμματα μεταπτυχιακών σπουδών, που καλύπτουν σχεδόν κάθε τομέα των επιστημών. Συγκριτικά, πριν από 20 χρόνια δε λειτουργούσε σχεδόν κανένα πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών σε ελληνικό πανεπιστήμιο. Επίσης, σημειώνονται αλλαγές και μεταρρυθμίσεις στη δευτεροβάθμια τεχνική και την επαγγελματική εκπαίδευση, αλλά και τα αδιαβάθμητα ΙΕΚ. Επιπλέον, πρόσφατα θεσμοθετήθηκε η δυνατότητα πρόσβασης από τη δευτεροβάθμια τεχνική εκπαίδευση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, όπως για παράδειγμα στις στρατιωτικές σχολές. Ταυτόχρονα παρατηρείται και η αυξανόμενη ίδρυση τμημάτων αλλοδαπών πανεπιστημίων στην Ελλάδα, καθώς και η συνεργασία ορισμένων σχολών ΤΕΙ με πανεπιστήμια της Δυτικής Ευρώπης, όπως και η ίδρυση καινούργιων σχολών και τμημάτων στα ήδη λειτουργούντα πανεπιστήμια.

Όλες αυτές οι αλλαγές στην εκπαίδευση δηλώνουν ότι υπάρχει (ή και δημιουργείται) ζήτηση για περισσότερη εκπαίδευση και κατάρτιση, όπως και μια σχετική πληθώρα αντικειμένων που μπορεί κανείς να σπουδάσει. Τρίτον, αν κάποιος ή κάποια δεν θέλει να σπουδάσει περαιτέρω ή «να μάθει κάποια τέχνη» και μείνει με το απολυτήριο της υποχρεωτικής εκπαίδευσης θα εκπλαγεί, όταν «θα βγει» στην αγορά εργασίας. Εκεί θα έχει να αντιμετωπίσει εργαζόμενους και εργαζόμενες, που έχουν τον απαραίτητο τίτλο σπουδών, που απαιτεί ο εργοδότης ή η εργοδότρια. Πολύ συχνά, επίσης, μέσω μαθητείας ή άλλων μεθόδων γνωριμίας, οι απόφοιτοι και οι απόφοιτες της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης γνωρίζουν το μέλλοντα εργοδότη ή εργοδότρια κι έτσι έχουν αυξημένες πιθανότητες να βρουν εργασία.

Συνεχίζοντας την εκπαίδευσή του/της, μετά την υποχρεωτική βαθμίδα, ο νέος και η νέα μορφώνεται και καταρτίζεται σε ένα επάγγελμα, ενώ παράλληλα μπορεί να αποκτήσει έναν κύκλο γνωριμιών, που μπορεί να τον/την στηρίξει αργότερα όχι μόνο σε προσωπικό, αλλά και σε επαγγελματικό επίπεδο. Πρόσφατα σε μια δημοσκόπηση που δημοσιεύτηκε στον ημερήσιο τύπο, αναφέρεται ότι το 25% των υποψηφίων βρίσκει εργασία, μετά από την πληροφόρηση για τη θέση από φιλικό ή γνωστό του πρόσωπο.

Σε σχέση με τις κοινωνικές αλλαγές, παρατηρούμε ότι η σημασία της άσκησης ενός επαγγέλματος κι επομένως της«οικονομικής ανεξαρτησίας», μεγαλώνει τόσο για τα αγόρια όσο και για τα κορίτσια τα τελευταία είκοσι χρόνια. Γι' αυτό κι έχουν αναπτυχθεί τεχνικές ανάδειξης της γυναικείας παρουσίας (όπως και των ανδρών) σε όλους σχεδόν τους τομείς απασχόλησης και τείνει να καταργηθεί ο όρος «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα. Επιπλέον, και με τη βοήθεια των κοινωνικών κινημάτων, που έχουν ασχοληθεί και έχουν αγωνιστεί για την ισότητα, έχει κατοχυρωθεί και νομικά η ισότητα στο χώρο της εργασίας και απαγορεύονται ρητά οι διακρίσεις με βάση το φύλο, τη φυλή, το θρήσκευμα ή την ηλικία. Το αίτημα για την ισότητα των φύλων αποτελεί ένα από τα σημαντικά μέτρα πολιτικής που υιοθετεί η Ευρωπαϊκή Ένωση (βλ. το κείμενο της Μ. Στρατηγάκη στο παρόν βιβλίο).

Όσα αναφέραμε πιο πάνω συνεπικουρούνται και από μια άλλη αλλαγή στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού, που σχετίζεται με τις αλλαγές και στην αγορά εργασίας και στην οικονομία γενικότερα. Πριν μερικά χρόνια, πολλοί πίστευαν ότι οι άνθρωποι είναι φτιαγμένοι για τα επαγγέλματα κι όχι τα επαγγέλματα για τους ανθρώπους. Σήμερα γίνεται κυρίως λόγος για γνώσεις και δεξιότητες, που χρειάζεται να μάθει κανείς. Δίνεται έμφαση, δηλαδή, στην μάθηση, στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση κι αυτό είναι θετικό, γιατί διευρύνει τους ορίζοντες, τουλάχιστον τους επαγγελματικούς. Πολλοί και πολλές υποστηρίζουν μάλιστα ότι οι κοινωνικές δεξιότητες (*life skills*), όπως η δυνατότητα συνεργασίας, η συνέπεια, η ανάληψη πρωτοβουλιών, η δυνατότητα επίλυσης προβλημάτων στην εργασία, είναι εξίσου σημαντικά με τους τίτλους σπουδών και τις γνώσεις (τεχνικές, εγκυκλοπαιδικές και επιστημονικές) (βλ. και το επόμενο κείμενο στο παρόν βιβλίο).

Αν πριν μερικά χρόνια αρκούσε το πτυχίο ενός ΙΕΚ ή ενός τμήματος ΤΕΙ, σήμερα με την εντατικοποίηση της εργασίας και την τάση για επαγγελματισμό, δηλαδή εκλογίκευση της συμπεριφοράς και των κανόνων άσκησης ενός επαγγέλματος, παρατηρούμε ότι οι κοινωνικές δεξιότητες αποκτούν μεγάλη σημασία σε κάθε είδους επιχείρηση. Πέρα από το αυτονόητο, υπάρχει και μια άλλη διάσταση που έχει να κάνει με την ευελιξία ή την απασχολησιμότητα, δηλαδή τη δυνατότητα για επανεκπαίδευση των εργαζομένων, είτε στα πλαίσια της ίδιας επιχείρησης είτε για την ανεύρεση εργασίας σε άλλο τομέα. Εμφανίζεται επομένως μια κινητικότητα και μια αλλαγή στα δεδομένα της εργασίας, που θα συνεχίζουν να μεταβάλλονται και τα επόμενα χρόνια, άλλοτε με ραγδαίους ρυθμούς, άλλοτε ίσως πιο αργά. Μια σημαντική αλλαγή, που έχει επέλθει, αφορά τη διάρκεια της εργασίας: δεν περιμένουμε πια από έναν εργαζόμενο και μία εργαζόμενη να κάνει την ίδια δουλειά εφ' όρου ζωής. Αντίθετα, προσφέρονται, καλώς εχόντων των πραγμάτων, δυνατότητες για κατάρτιση και εξέλιξη. Αυτή η αλλαγή μπορεί να δημιουργεί εργασιακή ανασφάλεια ταυτόχρονα όμως, μπορεί να προσφέρει και τη δυνατότητα αναθεώρησης επιλογών ως προς το επάγγελμα ή το αντικείμενο σπουδών.

Το παρασκήνιο της επιλογής επαγγέλματος και η σχέση επαγγέλματος και ζωής

Τα σχολικά βιβλία του επαγγελματικού προσανατολισμού αναφέρονται σε έννοιες, όπως «ικανότητες» και «δεξιότητες», που πρέπει να έχει ή να αποκτήσει κανείς για ορισμένα επαγγέλματα ή στα στάδια λήψης αποφάσεων για τις σπουδές και το επάγγελμα. Οι ικανότητες και οι δεξιότητες, που απαιτούνται για τα μαθήματα και επαγγέλματα (π.χ. ικανότητα συνεργασίας και ανάληψης πρωτοβουλιών) αναφέρονται ως ιδιότητες, που μπορούμε να τα μάθουμε, όπως μαθαίνουμε πώς να χειριζόμαστε ένα μηχάνημα, είναι μέσα μας, με μια διπλή έννοια: από τη μια έχουμε κάπως μάθει αυτές τις ικανότητες και δε μένει παρά να τις ανακαλύψουμε, ενώ από την άλλη, πολλές φορές υπονοείται ότι πρέπει να είναι του χαρακτήρα μας, σαν

να μας είναι δοσμένα δηλαδή από τη φύση, για να έχουμε τις απαραίτητες εκείνες «μαγικές» ικανότητες, για να ασκήσουμε εν τέλει την ιατρική, να διαπρέψουμε σε κάποια επιστήμη ή να ειδικευτούμε σε τεχνικά επαγγέλματα.

Μερικοί και μερικές αναφέρονται σ' αυτές τις ικανότητες ως κλίση ή ταλέντο. Τελευταία όμως υπερισχύει η άποψη ότι ακόμα κι αυτές δεν αποτελούν μέρος της βιολογικού μας εξοπλισμού, αλλά μέρος της προσωπικότητά μας και που είναι δυνατόν να καλλιεργηθούν. Παρόλες όμως τις συμβουλές, δεν αναφέρεται συχνά το πώς γίνεται η επαγγελματική επιλογή, τι στάδια περνάμε, και, το κυριότερο, δε γίνεται λόγος, ούτε αφιερώνεται χρόνος, στην ανασφάλεια που νιώθουν οι νέοι και οι νέες, όταν βρίσκονται στο κατώφλι των επιλογών τους για το μέλλον.

Η ανασφάλεια αυτή μπορεί να οφείλεται στο φόβο τους *αν κάνουν σωστή επιλογή*, γιατί στο μέλλον ενδεχομένως να αλλάξουν γνώμη ή να ακολουθήσουν σπουδές, οι οποίες μπορεί να τους οδηγήσουν με βεβαιότητα στην ανεργία. Μπορεί, επίσης, να οφείλεται στο φόβο *αν μπορούν όντως να τα καταφέρουν* στις σπουδές που διάλεξαν αρχικά και μετά στο επάγγελμα που αυτές οδηγούν.

Έτσι, πριν από την «τελική» επιλογή, που είναι δύσκολη υπόθεση, γιατί θα επηρεάσει το μέλλον, το οποίο δεν ξέρουν ακόμη και το οποίο προσπαθούν να μαντεύσουν, αλλά κυρίως να επηρεάσουν θετικά, προηγείται για πολλούς ένας πειραματισμός, είτε στις σπουδές είτε στο επάγγελμα. Πολλές φορές επιλέγουν κάτι άλλο πριν καταλήξουν σε αυτό που τους αρέσει να κάνουν τελικά. Αν ρωτήσει κανείς τους συγγενείς, τους φίλους ή τους γνωστούς του, θα δει ότι, πριν ασχοληθούν με αυτό που ασχολούνται σήμερα, έκαναν συνήθως κάτι άλλο.

Η συγγραφέας Ρόουλινγκ, παραδείγματος χάρη, από τη Μεγάλη Βρετανία, ήταν άνεργη, φτωχή και, φαντάζομαι, βαθιά απογοητευμένη, όταν άρχισε να γράφει βιβλία με ήρωα το γνωστό παιδί Χάρυ Πότερ. Με τα βιβλία αυτά δεν έγινε μόνο διάσημη, αλλά και αρκετά ευκατάστατη. Ο Κούτσι, επίσης συγγραφέας, από τη Νότιο Αφρική, είχε σπουδάσει μαθηματικά και στην ηλικία των 30 περίπου αποφάσισε τελικά να στραφεί και να αφοσιωθεί ολοκληρωτικά στη συγγραφή λογοτεχνικών κειμένων. Η απόφαση αυτή τον αποζημίωσε με ένα Νόμπελ Λογοτεχνίας, που αποτελεί μια σημαντική κοινωνική διάκριση.

Ανέφερα δυο παραδείγματα από το χώρο της λογοτεχνίας, γιατί θεωρείται από πολλούς ως ο χώρος, στον οποίο είναι σχεδόν σίγουρο ότι κάποιος ή κάποια, εκτός ελαχίστων εξαιρέσεων, δε θα κερδίσει εύκολα «τα προς το ζην», το πιθανότερο είναι να παραμείνει σε όλη του τη ζωή «φτωχός». Παρόλα αυτά, όμως, πολλά άτομα επιλέγουν το επάγγελμα του ή της συγγραφέως. Πώς είναι δυνατόν να *«επιλέγει» κάποιος ή κάποια κάτι το οποίο δεν θα του αποφέρει π.χ. μεγάλες οικονομικές απολαβές;*

Η επιλογή επαγγέλματος είναι πολλές φορές αποτέλεσμα μιας πολυσύνθετης, εξελικτικής διαδικασίας, ίσως και πολύχρονης. Από την άλλη μεριά, η επιλογή αυτή δείχνει και τη σημασία που μπορεί να έχει το επάγγελμα στη ζωή ενός ατόμου. Εκτός από το συγγραφικό επάγγελμα του συγγραφέα, που μόλις προανέφερα, υπάρχουν

κι άλλα επαγγέλματα, τα οποία δεν αμείβονται οικονομικά όσο θα έπρεπε ή θα επιθυμούσαμε, όπως, για παράδειγμα, τα επαγγέλματα στην εκπαίδευση ή σε κάποιον άλλο επιστημονικό κλάδο.

Αυτά τα επαγγέλματα θεωρούνται και λειτουργήματα, λόγω της μεγάλης σημασίας και συμβολής τους στην καλλιέργεια του πολιτισμού και την ανάπτυξη της κοινωνίας. Επιπλέον, αν ρωτήσετε έναν ή μία συγγραφέα ή έναν ή μία εκπαιδευτικό, για ποιο λόγο κάνει αυτό το επάγγελμα, το οποίο δεν τον/την αμείβει όσο θα έπρεπε ή όσο θα ήθελε, συνήθως θα απαντήσει «γιατί μού αρέσει», «δεν μπορώ να φανταστώ τον εαυτό μου να κάνει κάτι άλλο», «με γεμίζει» ή «γιατί θέλω να προσφέρω κι εγώ κάτι στους ανθρώπους». Κάποια επαγγέλματα έχουν το στοιχείο της ανιδιοτέλειας, που δεν είναι βέβαια χαρακτηριστική μόνο των επαγγελμάτων που ανέφερα πιο πάνω.

Για πολλά άτομα, το ύψος των οικονομικών απολαβών δεν αποτελεί το κυρίαρχο κριτήριο επιλογής ενός επαγγέλματος. Κριτήρια, αντίθετα, αποτελούν η δημιουργικότητα, η προσωπική ανάπτυξη, η κοινωνική προσφορά και άλλα στοιχεία, τα οποία δίνουν νόημα και είναι σημαντικά στη ζωή τους. Το νόημα αυτό είναι φυσικά διαφορετικό για το καθένα, αλλά έχει ένα κοινό χαρακτηριστικό, ότι η άσκηση κάθε επαγγέλματος έχει δυο σημαντικές και αλληλένδετες πλευρές, μια προσωπική και μια κοινωνική. Εκεί βρίσκεται και η απάντηση στο ερώτημα γιατί κάποιοι διαλέγουν ένα επάγγελμα που από μια πρώτη ματιά μπορεί να μην τους προσφέρει τις οικονομικές ανέσεις και υλικές απολαβές, τις οποίες πιθανόν θα ήθελαν.

Επιστρέφοντας στο συγγραφικό επάγγελμα, αμφιβάλλω, αν τα βιβλία του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού ή άλλοι οδηγοί επαγγελμάτων δίνουν πληροφορίες ή οδηγίες στο πώς να γίνει κανείς συγγραφέας ή παρακινούν τους αναγνώστες να ασκήσουν αυτό το επάγγελμα. Εξάλλου, είναι από τα λίγα επαγγέλματα για τα οποία δεν υπάρχουν σπουδές, μέχρι πρόσφατα τουλάχιστον, στην επίσημη εκπαίδευση. Ενώ υπάρχουν σπουδές σε σχολές ανωτάτου επιπέδου για τη μουσική ή τις άλλες καλές τέχνες, όπως είναι η ζωγραφική και η γλυπτική, στην Ελλάδα δεν υπάρχει ακόμα «σχολή συγγραφέων». Το παράδειγμα αυτό δείχνει ότι υπάρχουν αρκετοί νέοι και νέες που ασκούν τις καλές τέχνες, τις επιλέγουν, αφιερώνουν τη ζωή τους και προσπαθούν με τον τρόπο τους να έχουν καλή απόδοση σε αυτό που κάνουν, παρ' όλο που θεωρούνται από πολλούς και πολλές ως επαγγέλματα με αμφίβολες προοπτικές καριέρας, που δεν αποφέρουν υψηλές υλικές απολαβές. Οι νέοι και οι νέες που τα επιλέγουν, όμως, σε συνεντεύξεις λένε ότι τους εκφράζει αυτό που κάνουν, είναι ευχαριστημένοι, και ότι δεν θα ήθελαν να κάνουν κάτι άλλο.

Το παράδειγμα που μόλις αναφέραμε δείχνει ότι στην κρίσιμη φάση της επιλογής σπουδών ή επαγγέλματος καλό είναι να αφιερώσουμε χρόνο και να αναρωτηθούμε, όχι μόνο τι επάγγελμα ή τι σπουδές θέλουμε ή μπορούμε να κάνουμε, αλλά και τι θέση έχει το επάγγελμα στη ζωή μας, πιο συγκεκριμένα, χρειάζεται να σκεφτούμε πώς θέλουμε να χτίσουμε τη ζωή μας, της οποίας είμαστε «οι αρχιτέκτονες» και ένα μέρος της είναι και το επάγγελμα.

Θα σκεφτεί κανείς «αν δεν ξέρω την απάντηση, τι πρέπει να κάνω;» Κατά την

ταπεινή μου γνώμη, δεν υπάρχει άτομο που μπορεί να ισχυριστεί ότι «από πάντα» ήξερε τι ήθελε να κάνει στη ζωή του. Αντίθετα στην πορεία, λόγω διαφόρων συγκυριών ή και με την παρότρυνση και τις συμβουλές οικείων του προσώπων ή τις πληροφορίες που συλλέγουν τα άτομα αλλάζουν σπουδές ή επαγγελματική κατεύθυνση. Κάθε φορά, δηλαδή, κάνουν κάποια επιλογή κι παίρνουν κάποια απόφαση που αποκλείει κάποιες άλλες, αλλά παράλληλα ανοίγει άλλους δρόμους και δυνατότητες. Η εξέλιξη δηλαδή είναι σταδιακή, όπως λέμε «το ένα βήμα φέρνει τ' άλλο» και με εκπληκτική ακρίβεια, αν ρωτήσετε τους γύρω σας, θα δείτε ότι το τυχαίο και η σύμπτωση έπαιξε μεγαλύτερο ρόλο στο να γίνει κάποιος δάσκαλος, ενώ προοριζόταν για ναυτικός ή ήθελε να σπουδάσει την αγγλική γλώσσα, αλλά έγινε κοινωνιολόγος, γιατί μαγεύτηκε από αυτή την επιστήμη της κοινωνίας.

Ένα άλλο χαρακτηριστικό στην επιλογή επαγγέλματος είναι ότι αρκετοί νέοι και νέες ακολουθούν το επάγγελμα των γονιών τους. Αυτό δείχνει όχι μόνο ενδιαφέρον για συνέχεια στην επιχείρηση ή στο επάγγελμα και προσπάθεια για τη μείωση της επαγγελματικής ανασφάλειας, αλλά ότι *τα παιδιά ακολουθούν τα επαγγέλματα, τα οποία τους είναι γνωστά, οικεία, μπορούν να ταυτιστούν και αισθάνονται ικανά να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις τους.* Πολλά παιδιά, επίσης, αφήνουν την πρώτη τους επαγγελματική επιλογή και κάνουν κάτι τελείως διαφορετικό από το επάγγελμα των γονιών ή των κοντινών συγγενών τους.

Εκτός όμως από την προσωπική σημασία ενός επαγγέλματος, υπάρχει και η κοινωνική. Αυτή φαίνεται κυρίως από την κοινωνική θέση που κατέχει σε κάθε επάγγελμα στη λεγόμενη κοινωνική ιεραρχία. Το τι καθορίζει αυτή την κοινωνική θέση είναι μεγάλη ιστορία, με την οποία ασχολείται η επιστήμη της κοινωνιολογίας εδώ και πολλά χρόνια. Η απάντηση στο ερώτημα αυτό επικεντρώνεται στη σημασία που έχει το κύρος ενός επαγγέλματος στον καθορισμό της κοινωνικής ιεραρχίας και της θέσης που καταλαμβάνουν τα άτομα σε αυτή.

Αυτό που έχει σημασία είναι να γίνει κατανοητό ότι έχοντας τη δυνατότητα να ασκήσουμε ένα επάγγελμα συμμετέχουμε στην οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας. Αν και δεν είναι ο μοναδικός τρόπος κοινωνικής συμμετοχής, αξίζει να αναφερθεί ότι η συμμετοχή αυτή σημαίνει ότι προσφέρουμε από τη θέση που κατέχουμε, τόσο στη διατήρηση όσο και στην εξέλιξη ή και ανάπτυξη της κοινωνίας στην οποία ζούμε. Είμαστε ένας από τους συνδετικούς κρίκους της, που βοηθάει, παραδείγματος χάρη, στην παραγωγή αγαθών ή στην κυκλοφορία τους και στην παροχή υπηρεσιών. Αγαθά και υπηρεσίες, τις οποίες χρειαζόμαστε για να επιβιώσουμε, αλλά και για να ζήσουμε ίσως μια κάπως πιο καλή και άνετη ζωή. Η κοινωνία, για να μπορέσει να αναπαραχθεί, στηρίζεται στον καταμερισμό εργασίας, πράγμα το οποίο σημαίνει ότι δεν κάνουμε όλοι και όλες τα ίδια πράγματα, δεν παράγουμε δηλαδή όλοι αγροτικά προϊόντα και δεν πουλάμε όλοι μας ασφάλειες ζωής. Το επάγγελμα που κάνουμε δηλαδή έχει σχέση με τον καταμερισμό εργασίας κατά κλάδο, αλλά και στο εσωτερικό κάθε κλάδου υπάρχουν αρκετές εξειδικεύσεις.

Μπορεί να εκφράσει κανείς την άποψη ότι σήμερα υπάρχει υψηλό επίπεδο

ανεργίας. Το να είσαι άνεργος ή άνεργη δε σημαίνει και το «τέλος του κόσμου». Και δεύτερον, κάτι που αποτελεί κοινωνικό, δομικό πρόβλημα, δεν μπορεί να επιλυθεί αποκλειστικά σε ατομική βάση. Τρίτον, σε περιπτώσεις μεγάλων ποσοστών ανεργίας συνήθως υπάρχουν κυβερνητικά προγράμματα, είτε κατάρτισης είτε στήριξης ατόμων και επιχειρήσεων για την εξεύρεση εργασίας, όπως και για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Επίσης, οι τίτλοι σπουδών που αποκτούμε, μάς παρέχουν τη δυνατότητα απασχόλησης σε περισσότερους τομείς απ' ό,τι αρχικά νομίζουμε, όπως επίσης μάς παρέχουν κι άλλες δυνατότητες, για παράδειγμα να συνεχίσουμε τις σπουδές ή να αλλάξουμε κατεύθυνση σπουδών.

Μπορεί ακόμη η ανεργία να είναι μικρής διάρκειας και το χρόνο αυτό να τον εκμεταλλευτούμε για να αποκτήσουμε εμπειρία ή να ασκηθούμε σε έναν τομέα. Πολλοί «άνεργοι» δουλεύουν, παραδείγματος χάρη, εθελοντικά κι έτσι κάνουν κοινωνικά χρήσιμη εργασία, όπως και πολλά άτομα δουλεύουν, αλλά αυτό δεν θεωρείται εργασία που πληρώνεται με μισθό, όπως είναι το επάγγελμα της νοικοκυράς. Επομένως, πέρα από τους απόλυτους αριθμούς που δηλώνουν το επίπεδο ανεργίας και τη γενικότερη κατάσταση της οικονομίας και τελικά την ανησυχία σε σχέση με το δικό μας επαγγελματικό μέλλον, *χρειάζεται να αντιμετωπίζουμε την κοινωνία και την αγορά εργασίας με μια προοπτική αλλαγής και όχι στασιμότητας*. Οι προσπάθειες και η εφευρετικότητα δεν έχουν προκαθορισμένα όρια ούτε και κατευθύνσεις. Αυτό φαίνεται παραδείγματος χάρη στις τεχνολογικές και εμπορικές καινοτομίες, όπως και στις καινοτομίες σε επίπεδο παροχής υπηρεσιών.

Συνοπτικά, η εικόνα που δώσαμε πιο πάνω για τα επαγγέλματα είναι γενική. Το θέμα λοιπόν είναι, *όταν επιλέγουμε κάποιες σπουδές, βλέπουμε στην πράξη ότι οδηγούν όχι σε ένα επάγγελμα, αλλά σε μια δέσμη επαγγελμάτων* με κοινά κατά βάση χαρακτηριστικά, κατά τον ίδιο τρόπο που ορισμένα μαθήματα, τα ίδια μαθήματα, μας επιτρέπουν να δώσουμε εξετάσεις σε διαφορετικές κατευθύνσεις σπουδών. Το ζήτημα είναι να γνωρίζουμε ότι έχουμε τη δυνατότητα να αλλάξουμε κατεύθυνση, ενώ κατά βάση μπορεί να παραμένουμε στο ίδιο επάγγελμα. Αν σκεφτούμε με αυτόν τον τρόπο βλέπουμε ότι υπάρχουν δυνατότητες ενασχόλησης σε ένα κλάδο, οι οποίες δεν είναι ορατές εξαρχής, αλλά μόνο μετά από μια πληρεότερη και σωστή πληροφόρηση.

Σε σχέση τώρα με τα *νέα επαγγέλματα*, αυτά δεν αναφύονται ξαφνικά, αλλά δημιουργούνται σταδιακά, είτε από καινοτόμες οικονομικές δραστηριότητες είτε από περαιτέρω εξειδίκευση σε έναν επιστημονικό και επαγγελματικό κλάδο. Η επιστημονική και τεχνική εξειδίκευση είναι κι αυτή με τη σειρά της απόρροια της αύξησης των επιστημονικών και τεχνικών γνώσεων, που οδηγούν στο διαχωρισμό των αντίστοιχων κλάδων σε επιμέρους πεδία, όπως, για παράδειγμα, στον κλάδο της βιολογίας υπάρχει η μοριακή βιολογία και η γενετική βιολογία. Αντίστοιχα στις επιστήμες του περιβάλλοντος συνεχίζεται η εξειδίκευση σε διάφορους τομείς και οι επαγγελματικές προοπτικές θεωρούνται γενικά θετικές. Η ανάπτυξη της τεχνολογίας, επίσης,

παίζει σημαντικό ρόλο και η αυξανόμενη εξέλιξή της σημαίνει και την εξειδίκευση σε επιμέρους τομείς. Στον τομέα της πληροφορικής, για παράδειγμα, υπάρχουν εξειδικεύσεις που αφορούν υπηρεσίες διαδικτύου ή στήριξης δικτύων και σχεδιασμός ή προγραμματισμός δικτύων. Να σημειώσουμε εδώ, επίσης, το «παράδοξο» ότι αφενός παρατηρείται αύξηση της ανεργίας, γιατί οι μηχανές αντικαθιστούν τα ανθρώπινα εργατικά χέρια, κι αφετέρου αυξάνεται η ζήτηση για ορισμένα επαγγέλματα, όπως αυτά που αναφέραμε παραπάνω. Η τάση αυτή υπάρχει και σε άλλα επαγγέλματα και η αυξομείωση στη ζήτηση σχετίζεται με τις κοινωνικές αλλαγές. Είναι ένα θέμα που δεν μπορούμε δυστυχώς, λόγω χώρου, να αναπτύξουμε περαιτέρω.

Επιπλέον, με τη βοήθεια της τεχνολογίας καταβάλλεται προσπάθεια επίλυσης προβλημάτων, όπως για παράδειγμα στο χώρο της υγείας, όπου υπάρχει μεγάλη επιστημονική και επαγγελματική εξέλιξη. Στον τομέα της υγείας υπάρχουν πάντως καλές επαγγελματικές προοπτικές, τόσο στη νοσηλευτική όσο και στην ιατρική.

Υπάρχουν διάφοροι λόγοι εξέλιξης των επαγγελμάτων -δεν είναι του παρόντος να τους αναλύσουμε-, αλλά το ζήτημα είναι ότι υπάρχει αυτή η εξέλιξη, που οφείλεται στις αλλαγές, κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές. Αυτές οι αλλαγές συνοδεύονται συχνά και από αλλαγές στο εκπαιδευτικό σύστημα, στη ζήτηση υποψηφίων εργαζομένων και την επαγγελματική «απορρόφηση» των αποφοίτων της δευτεροβάθμιας και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Υπάρχει λοιπόν κινητικότητα, αφού η κοινωνία δεν είναι στατική κι αυτό σημαίνει ότι τα επαγγέλματα που σήμερα «έχουν ζήτηση», αύριο μπορεί να μην έχουν και το αντίθετο, όποια δεν έχουν «ζήτηση» σήμερα, μπορεί στο μέλλον να έχουν.

Αναφορικά λοιπόν με την επιλογή μας χρειάζεται να προετοιμαστούμε κι αυτό σημαίνει ότι ψάχνουμε, ρωτάμε, μαθαίνουμε, αποκτούμε πληροφορίες, τις σταθμίζουμε και μετά σκεφτόμαστε τι θέλουμε να κάνουμε, πριν πάρουμε κάποιες αποφάσεις. Οι αποφάσεις που παίρνουμε, κατά τη γνώμη μου, είναι συνήθως καλές αποφάσεις για μας, γιατί με βάση την πληροφόρηση που έχουμε, αυτές τις αποφάσεις μπορούμε να πάρουμε. Δεν μπορούμε, δεν είμαστε σε θέση να προβλέψουμε το μέλλον, αλλά μπορούμε να προετοιμαστούμε, όσο το δυνατό καλύτερα.

Τέλος, μπορεί κανείς να πει ότι αυτά είναι «εύκολα λόγια» ή ότι είναι «πολυτέλεια», όταν πιέζουν οι συνθήκες της ζωής και κάποιος ή κάποια χρειάζεται να βρει άμεσα εργασία ή αν «οι σημαντικοί άλλοι» (γονείς ή συγγενείς) πιέζουν τα παιδιά τους να ακολουθήσουν ένα κλάδο σπουδών που ουσιαστικά δεν επιθυμούν. Έστω ότι βρίσκει μια δουλειά για να ικανοποιήσει τις άμεσες βιοτικές ανάγκες ή ακολουθεί έναν κλάδο σπουδών που δεν τον ή την ενδιαφέρει καθόλου, μετά από λίγο καιρό, όμως, η ερώτηση θα τεθεί και πάλι. «Τώρα τι; Τι θέλω ή τι μπορώ να κάνω;» Κι έτσι ξαναγυρίζει στην πρώτη ερώτηση, πράγμα το οποίο σημαίνει ότι του ή της ξαναδίνεται η ευκαιρία της επιλογής κι αυτό είναι το σημαντικότερο: ότι από όποια θέση και αν βρισκόμαστε να προσπαθούμε να έχουμε ή καλύτερα να δημιουργούμε και να εκμεταλλευόμαστε θετικά τις δυνατότητες επιλογής που μας παρέχονται.

Οδηγίες και συμβουλές για τη διευκόλυνση της διαδικασίας επιλογής

Χρησιμοποιώντας ορισμένα «εργαλεία» και ακολουθώντας κάποια βήματα στην επαγγελματική επιλογή μπορεί κάποιος ή κάποια να βοηθηθεί στη λήψη αποφάσεων. Αυτές οι γενικές οδηγίες απευθύνονται στους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν το μάθημα του σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού και αφορούν τους περισσότερους μαθητές και μαθήτριες (Brown, 2000). Εν ολίγοις, χρειάζεται να ασχοληθούμε «επαγγελματικά» με την επαγγελματική επιλογή και την επιλογή σπουδών και να αναλάβουμε τις πρωτοβουλίες, που ακολουθούν και οι οποίες δεν εξαντλούν το θέμα, αλλά δίνουν μια εικόνα των βημάτων που χρειάζεται να σχεδιάσουμε:

1. Ενημέρωση και πληροφόρηση για τα υπάρχοντα και ανερχόμενα επαγγέλματα και τις θέσεις στην αγορά εργασίας (π.χ. από τον ΟΑΕΔ, τα ΜΜΕ, τους καθηγητές και καθηγήτριες).

2. Στάθμιση των πληροφοριών σε σχέση με τις προσωπικές προτιμήσεις για μαθήματα και επαγγέλματα και περαιτέρω δυνατότητες σπουδών και απασχόλησης.

3. Ενημέρωση και πληροφόρηση, όσον αφορά τα απαιτούμενα προσόντα σε τίτλους σπουδών, δεξιότητες ή εμπειρία.

4. Ενημέρωση για τυχόν δυσκολίες ή προβλήματα, που συναντώνται πιο συχνά κατά τη διάρκεια των σπουδών ή μετά, στην εξάσκηση ενός επαγγέλματος, καθώς και για τις λύσεις που προτείνονται. Αν είναι δυνατόν αναζήτηση πληροφοριών από μαθητές και μαθήτριες που ήδη ακολουθούν ένα κλάδο σπουδών ή από εργαζόμενους και εργαζόμενες σε μια απασχόληση που μας ενδιαφέρει.

5. Οριοθέτηση λογικών στόχων, που μπορούν δηλαδή να επιτευχθούν, αλλά και να μη φοβόμαστε καμιά φορά ν' ακολουθούμε ό,τι για πολλούς μπορεί να μοιάζει ανέφικτο ή ανεδαφικό.

6. Σχεδιασμός των βημάτων και των φάσεων που πρέπει να ακολουθήσουμε για την επίτευξη των στόχων μας. Ο σχεδιασμός μπορεί να περιλαμβάνει επιλογή μαθημάτων και σπουδών, απόκτηση τίτλων σπουδών και απαραίτητων δεξιοτήτων ή εργασιακής εμπειρίας, συμπεριλαμβανομένου και ενός χρονοδιαγράμματος για το άμεσο μέλλον ή πιο μακροπρόθεσμα.

7. Ευελιξία στο σχεδιασμό των βημάτων, σταδίων ή φάσεων, για να είμαστε σε θέση να αναθεωρήσουμε, αν χρειαστεί, τα σχέδιά μας και τις αποφάσεις μας.

8. Αποφασιστικότητα και σιγουριά στη διεκπεραίωση των σχεδίων. Σε αυτό θα μας βοηθήσει η επόμενη συμβουλή.

9. Αναζήτηση βοήθειας στη διεκπεραίωση των σχεδίων μας και συνεργασίας με άλλα άτομα (π.χ. συμμαθητές και συμμαθήτριες, εκπαιδευτικούς, γονείς ή συγγενείς και γνωστούς/ές) (βλ. Brown (2000), Savickas (1999)). Αν εξετάσει κανείς τις επαγγελματικές διαδρομές διάσημων, αλλά και λιγότερο διάσημων ατόμων, θα δει ότι σε κάθε περίπτωση υπήρξαν κάποιοι και κάποιες που έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην εξέλιξη τους και τους βοήθησαν στην επίτευξη των σχεδίων τους. Το «επιτυχημένο» άτομο που τα καταφέρνει εντελώς μόνο του, είναι ένας κοινωνικός μύθος.

10. Αναστοχασμός σχετικά με το ποιος παίρνει την απόφαση, ο νέος και η νέα, οι γονείς ή οι εκπαιδευτικοί. Υπάρχουν γονείς και εκπαιδευτικοί που, ενώ ενεργούν με καλή πρόθεση, μπορεί τελικά να «μπερδέψουν» τα παιδιά και να ακολουθήσουν σπουδές που δεν επιθυμούν. Μετά από χρόνια, τα παιδιά επανέρχονται και συνεχίσουν τις σπουδές που ήταν η πρώτη τους προτίμηση. Τέτοιες ιστορίες είναι γνωστές, αρκεί να ρωτήσετε γύρω σας.

Επίλογος

Στο κείμενο αυτό αναφερθήκαμε στην προσωπική και την κοινωνική σημασία της επιλογής μαθημάτων, σπουδών και επαγγέλματος. Αναφερθήκαμε επίσης σε μερικές από τις διαδικασίες επιλογής επαγγέλματος και περιγράψαμε ορισμένες οδηγίες που μπορεί να διευκολύνουν την επιλογή.

Η επιλογή επαγγέλματος αποτελεί μια σταδιακή και εξελικτική διαδικασία, ενώ εκ πρώτης όψεως φαίνεται ως κάτι στατικό που ισχύει για όλη τη ζωή. Για τους μαθητές και τις μαθήτριες, η μετάβαση από το σχολείο στη «ζωή» μπορεί να συνοδεύεται από ερωτήματα και ανασφάλειες που χρειάζεται να συζητηθούν, καθώς δεν είναι ευκαταφρόνητες, αμελητέες ή αφύσικες. Οι συμβουλές που μπορεί να δοθούν σε αυτή τη φάση χρειάζεται να συνοδεύονται από ενημέρωση και πληροφόρηση, όσο το δυνατόν πιο πλατιά και πιο βαθιά, για να μπορούν «να διακρίνουν το δένδρο», αλλά «να μην χάνουν και το δάσος».

Ευτυχώς δε χρειάζεται όλοι μας να ξέρουμε από πολύ μικρή ηλικία τι θέλουμε να κάνουμε στη ζωή μας, για να γίνουμε επιτυχημένοι στο επάγγελμά μας, και πολύ περισσότερο, για να είμαστε δημιουργικοί και ευχαριστημένοι από τη ζωή μας. Το αντίδοτο στην ανασφάλεια ή την αναποφασιστικότητα, που μπορεί να διακατέχει τους νέους και τις νέες είναι η ανοιχτή συζήτηση, η έγκυρη, έγκαιρη και όσο το δυνατόν σφαιρική ενημέρωση και πληροφόρηση.

Η πληροφορία είναι, επίσης, γνώση και «η γνώση είναι δύναμη», που μπορεί να μας απελευθερώσει, να «ανοίξει» δρόμους και η οποία μας βοηθά εκτός των άλλων να προετοιμαστούμε κατάλληλα, για να ζήσουμε τη ζωή μας ως πολίτες, μέλη μιας κοινωνίας που εμπεριέχει την εργασία, αλλά δεν αρκείται μόνο σ' αυτήν.

Βιβλιογραφία

Brown, D. (2000) *'Theory and the school-to-work transition: Are the recommendations suitable for cultural minorities?'* στο *The Career Development Quarterly*, vol. 48 (June):370-384.

ΣΕΠ Γ΄ Γυμνασίου (2006) *Σχεδιάζοντας το Επαγγελματικό μου Μέλλον...,* (συγγραφείς: Γκιάστας Ι. κ.α.), ΥΠΕΠΘ: ΟΕΔΒ (περιέχει σημαντική ελληνική βιβλιογραφία).

Savickas, M. L. (1999) *'The transition from school to work: A developmental perspective'* στο *The Career Development Quarterly*, vol. 47 (June): 326-336.

Woolf, V. (1999) *«Γυναικεία επαγγέλματα»* στης ιδίας με τίτλο Δοκίμια, Αθήνα: εκδ. Scripta, κεφ. 3: 43-50.

4. Το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο της Κοσμίδου - Hardy* για τον Εκπαιδευτικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Η συμβολή του στο πρόγραμμα για την ισότητα των δύο φύλων

Όλγα Παπαδοπούλου**

Εισαγωγή

Στην παρουσίαση που ακολουθεί καταβλήθηκε προσπάθεια να αποδοθεί συνοπτικά ένα Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο για τον Εκπαιδευτικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό, το οποίο εκπόνησε η Χρυσούλα Κοσμίδου – Hardy, ύστερα από κριτική, διεπιστημονική θεώρηση του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και υλοποίησε πειραματικά στο πλαίσιο ερευνητικού της έργου για την ανάπτυξη της διδακτορικής διατριβής της. Επιστημολογικά, το μοντέλο στηρίζεται στις θεωρίες της Συμβουλευτικής και της Επαγγελματικής Διαπαιδαγώγησης, στην Επικοινωνία και ιδιαίτερα στην Αγωγή στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας (Media Education), στη Σημειολογία, στην Κριτική Θεωρία της Σχολής της Φρανκφούρτης και ιδιαίτερα στις θέσεις του Habermas, στις θεωρητικές προσεγγίσεις από το χώρο των Πολιτισμικών Μελετών (Cultural Studies), καθώς και στις θέσεις σημαντικών, κυρίως μοντέρνων και μεταμοντέρνων φιλοσόφων.

Η δημιουργία αυτού του μοντέλου είναι δυνατό να εξασφαλίσει στο χώρο του Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΕΠ) το θεωρητικό υπόβαθρο που θα δικαιολογεί, θα ερμηνεύει και τελικά θα δικαιώνει κάποιες επιλογές που έχουν ως στόχο την προαγωγή του θεσμού στο σχολικό αλλά και στο εξωσχολικό πλαίσιο. Ένα μοντέλο που γνωρίζουν και αποδέχονται όσοι εμπλέκονται στις διαδικασίες του Επαγγελματικού Προσανατολισμού συμβάλλει στη μείωση των σπασμωδικών κινήσεων και των αποσπασματικών μέτρων που μπορεί να λαμβάνονται με στόχο την ανανέωση ή την επικαιροποίηση και τον εκσυγχρονισμό του θεσμού αλλά που τελικά, επειδή αποτελούν συχνά μίμηση ξένων προτύπων ή επειδή εξυπηρε-

* Σύμβουλος του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου και Πρόεδρος του Τομέα Σ.Ε.Π.

** Φιλόλογος με μεταπτυχιακό δίπλωμα στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, αποσπασμένη στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

τούν άμεσα τρέχουσες ανάγκες χωρίς να προηγούνται διαδικασίες προσαρμογής, δυναμιτίζουν την ίδια την υπόσταση του θεσμού. Η ύπαρξη ενός μοντέλου ωθεί στη συνοχή, προσδίδει ενιαία μορφή και είναι εκείνο που θέτει τις προδιαγραφές για το ύφος και το είδος των αλλαγών και των προσαρμογών, όταν χρειάζεται να γίνουν.

Θα πρέπει επίσης να επισημανθεί ότι η δυναμική ενός Κριτικού Αναπτυξιακού Μοντέλου και η περιεκτικότητά του σε θεωρητικό επίπεδο συναντά τη σύγχρονη συγκυρία και εξομαλύνει τη διαδικασία πρόσκτησης του νέου και προσαρμογής σε αυτό –διαδικασία που προοιωνίζεται εντάσεις, εξαιτίας του καταιγιστικού ρυθμού με τον οποίο ενσκήπτουν οι αλλαγές– αφού βασικός του άξονας είναι οι ανάγκες του ατόμου, οι δυνατότητές του και η ενδυνάμωσή του στο πλαίσιο της εξελικτικής του πορείας. Κατ' αυτόν τον τρόπο είναι βέβαιο ότι μπορεί να συμβάλει στο μέγιστο βαθμό στην προετοιμασία των νέων αλλά και κάθε ηλικίας ανθρώπων για την αγορά εργασίας που δεν χαρακτηρίζεται πλέον από σταθερές, δεν παρέχει ασφάλεια αλλά αποτελεί ένα χώρο όπου εμφανίζονται διαρκώς νέα επαγγέλματα, κυρίως με τη μορφή εξειδικεύσεων αλλά και που οι εξελίξεις στην τεχνολογία επαναπροσδιορίζουν δεξιότητες και προσόντα που απαιτούνται σε σωρεία επαγγελμάτων. Αν αναλογιστεί κανείς, δίπλα σε αυτά τα δεδομένα και τις ανακατατάξεις σε πολιτικό, εθνικό και πολιτιστικό επίπεδο, καθίσταται φανερή η χρησιμότητα του κριτικού αναπτυξιακού μοντέλου. Συμβάλλει, δηλαδή, στη στήριξη της ανάπτυξης ανθρώπων πολυδύναμων που μπορούν να διαχειριστούν κρίσεις, μπορούν να σεβαστούν τον εαυτό τους και τους διαφορετικούς άλλους και επομένως μπορούν να γίνουν φορείς ιδεών που προάγουν το σύνολο. Θεωρούμε ότι στο πλαίσιο αυτό το συγκεκριμένο μοντέλο μπορεί να συμβάλει ουσιαστικά στην άμβλυνση των κοινωνικών ανισοτήτων και, βεβαίως, προάγει και την ισότητα των φύλων.

Το εγχείρημα της περιληπτικής απόδοσης του συγκεκριμένου μοντέλου ολοκληρώθηκε, αφού διευθετήθηκαν οι δυσκολίες που προέκυψαν. Καταρχάς, καταβλήθηκε προσπάθεια να μην παραποιηθούν τα στοιχεία του μοντέλου, γι' αυτό και τα κείμενα είναι αυτούσια, όπως παρουσιάζονται στη δημοσίευση του μοντέλου στο Περιοδικό Επιθεώρηση Συμβουλευτικής –Προσανατολισμού, τ. 38-39. Οκτώβριος & Δεκέμβριος 1996. Ήταν αναπόφευκτο όμως να γίνουν περικοπές αρκετών κειμένων, όπως και αρκετών βιβλιογραφικών αναφορών και πολύτιμων διευκρινιστικών σημειώσεων.

Περίληψη του Μοντέλου

Α. Εισαγωγικό σημείωμα της συγγραφέως του μοντέλου

Ζούμε σε εποχή που χαρακτηρίζεται από πολυπλοκότητα, ρευστότητα και ραγδαίες αλλαγές. Η ταχύτητα με την οποία συμβαίνουν αυτές οι αλλαγές δεν επιτρέπει την πρόβλεψή τους με αποτέλεσμα την απογοήτευση, όταν διαπιστώνουμε ότι δεν είναι εύκολο ή δυνατό να ασκήσουμε έλεγχο πάνω τους. Στο δικό μας πολιτισμικό κύκλο έχουμε πράγματι μάθει να θέλουμε να επιβάλλουμε τάξη στην αβεβαιότητα και στο άγνωστο, χρησιμοποιώντας γνωστά και οικεία πρότυπα του παρελθόντος, στάση η οποία μάλλον δεν βοηθάει, αφού το μέλλον δεν φαίνεται να είναι μία ιστορία που επαναλαμβάνεται, αλλά αντίθετα ένα σενάριο, οι εκδοχές του οποίου δημιουρ-

γούν συχνά αυτό που ο Toffler έχει αποκαλέσει «shock».

Ο σημερινός άνθρωπος είναι γενικά κλειστός στις αλλαγές και φοβάται το άνοιγμα προς το καινούργιο, προς το «άλλο» (άλλους ανθρώπους), ή «Άλλο» - (κουλτούρες, γλώσσες, θρησκείες). Στο σημερινό κόσμο των πολλαπλών και σύνθετων μεταβάσεων, τόσο σε ζητήματα που αφορούν τη μετάβαση από μία κατάσταση σε μία άλλη σε ατομικό επίπεδο, όσο και τη μετάβαση από το εθνικό «εγώ» στο οικουμενικό «εμείς», στο πλαίσιο της τάσης για παγκοσμιοποίηση (globalization) διαπιστώνεται ότι κάθε λαός κλείνεται στενά στο δικό του «εγώ»[19]. Ωστόσο, αν εξετάσει κανείς τις σημερινές εξελίξεις σε διάφορα επίπεδα, διαπιστώνει ότι μία νέα αντίληψη για τα φαινόμενα και τη ζωή αναδύεται όλο και περισσότερο τα τελευταία χρόνια, η κίνηση προς τη θεώρηση του όλου και όχι προς την αποσπασματική ενατένιση των επιμέρους στοιχείων του. Σήμερα, η έννοια κλειδί για την κατάλληλη προετοιμασία και την αναμονή του μέλλοντος φαίνεται πως είναι η ευελιξία που πρέπει να αναπτύξουν τα άτομα, αλλά και οι στενότερες και ευρύτερες κοινότητες.

Στο πλαίσιο της «κουλτούρας» του Σχολικού (και γενικότερα του Εκπαιδευτικού) Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΠ ή ΕΕΠ), το «τρομαχτικό» άγνωστο είναι ο κόσμος των επαγγελμάτων. Οι συνεχείς και απρόβλεπτες αλλαγές στην επιστήμη και στην τεχνολογία επιφέρουν αντίστοιχες μεταβολές στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας, ενώ οι κοινωνικο-οικονομικές πολιτισμικές αλλαγές με τη συνακόλουθη διαφοροποίηση του χάρτη της Ευρώπης και του κόσμου γενικότερα, καθώς και την αυξανόμενη κινητικότητα των εργαζομένων στο Ευρωπαϊκό και ευρύτερο οικουμενικό «χωριό», έχουν και θα έχουν επιπτώσεις τόσο στην Οικονομική και εκπαιδευτική πολιτική μιας χώρας όσο και στο ευρύτερο πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται αυτή. Στο πλαίσιο τέτοιων αλλαγών και ανακατατάξεων οι προβλέψεις γίνονται επισφαλείς και οι διαγνώσεις που στηρίζονται στο σήμερα και στο χθες, πολύ λίγο βοηθούν στο «ταίριασμα» με το αύριο. Αν λάβουμε υπόψη την παραπάνω προβληματική, γίνεται πιστεύουμε σαφές ότι ένα μοντέλο παιδείας γενικότερα και ΣΕΠ (ή ΕΕΠ) ειδικότερα, το οποίο στηρίζεται στη διάγνωση επιδόσεων και πτυχών του ατόμου, για να τις ταιριάξει με το πολύπλοκο και ρευστό μωσαϊκό της αγοράς εργασίας μάλλον είναι ατυχές και άκαιρο.

Β. Ένα Αναπτυξιακό Μοντέλο για τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό

Η προσέγγιση του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού που υιοθετήθηκε στη χώρα μας από τις αρχές της δεκαετίας του '80 είναι δυνάμει αναπτυξιακή, όπως φαίνεται από τους σκοπούς που διατυπώνονται στα αναλυτικά του προγράμματα. Οι σκοποί αυτοί δεν εξελίχθηκαν μέχρι και τις αρχές της δεκαετίας του 2000, ενώ ταυτόχρονα, η απουσία συστηματικής και σε βάθος εκπαίδευσης και επιμορφώσεων των εκπαιδευτικών σε θέματα ΣΕΠ, καθώς και η έλλειψη πλούσιας βιβλιογραφίας —σε θεωρητικό και ιδίως σε πρακτικό επίπεδο— δεν βοήθησε στο θεωρητικό και ιδεολογικό ξεκαθάρισμα του όλου συστήματος του ΣΕΠ στη χώρα μας.

Παρακάτω αναλύονται σύντομα οι σκοποί του ΣΕΠ (Αυτογνωσία, Πληροφόρηση, Λήψη Απόφασης και Μετάβαση) και παρουσιάζονται βασικά τους χαρακτηριστικά υπό το πρίσμα δυο βασικών μοντέλων, (Kosmidou, 1991α,β), για να γίνει σαφέστερη η διαφορά ανάμεσά τους.

19. Περισσότερα για το θέμα αυτό βλ. και Κοσμίδου-Hardy 1993, 1994α.

1. Κριτική Αυτογνωσία

ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ	ΚΡΙΤΙΚΟ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ
Χαρακτηριστικά ➢ Επισήμανση \ Χαρτογράφηση πτυχών του εαυτού ➢ Έλλειψη προβληματισμού για το σχηματισμό τους ➢ Απουσία διαδικασιών ανάπτυξης ➢ Εξουσία στο σύμβουλο (ή καθηγητή) ΣΕΠ ➢ Έμφαση στο status του συμβούλου ➢ Έμφαση στα εργαλεία (π.χ.τεστ) και στην «επιστημονικότητά τους» ➢ Συμβουλοκεντρικό – Δασκαλοκεντρικό ➢ Συντηρητικό ➢ Αναπαραγωγικό ➢ Ιδεολογικά / Κοινωνικά μη κριτικό	Χαρακτηριστικά ➢ Επισήμανση πτυχών του εαυτού ➢ Προβληματισμός για το σχηματισμό των πτυχών του εαυτού ➢ Έμφαση στις διαδικασίες ανάπτυξης ➢ Προσπάθεια για επικοινωνία και αποφυγή σχέσεων εξουσίας με τον εκπαιδευτικό στο ρόλο του συμβούλου και του διευκολυντή της μάθησης και ανάπτυξης των μαθητών ➢ Έμφαση στο status του μαθητή - συμβουλευόμενου ➢ Χρησιμοποίηση εργαλείων ως μέσων και όχι ως αυτοσκοπού ➢ Προσωποκεντρικό - Μαθητοκεντρικό ➢ Προοδευτικό ➢ Μετασχηματιστικό ➢ Ιδεολογικά / Κοινωνικά κριτικό

Πίνακας 1: Αυτογνωσία

Όπως φαίνεται από τον Πίνακα 1, ενώ στο πλαίσιο του διαγνωστικού μοντέλου αυτογνωσία σημαίνει διερεύνηση, «χαρτογράφηση» των πτυχών του εαυτού μέσα από διαγνωστικά εργαλεία (τεστ, ερωτηματολόγια κ.τ.λ.) και αποδοχή αυτών των πτυχών απροβλημάτιστα, στο πλαίσιο του αναπτυξιακού μοντέλου το στάδιο της αρχικής διερεύνησης ακολουθεί η προβληματοποίηση των πτυχών του εαυτού (π.χ. «πώς αναπτύσσονται τα ενδιαφέροντα και οι ικανότητες;», «γιατί ανέπτυξα αυτά τα ενδιαφέροντα, τις κλίσεις κ.τ.λ. και όχι και κάποιες άλλες;», «πόσο «φυσικές» ή «έμφυτες» είναι οι δικές μου ικανότητες»;) και στη συνέχεια η ενθάρρυνση και η υποστήριξη των μαθητών και μαθητριών (όπως και άλλων ατόμων, και μάλιστα εκείνων που ανήκουν σε κατηγορίες που χρειάζονται ιδιαίτερη στήριξη, π.χ. γυναίκες, άνεργοι, φυλακισμένοι, άτομα από πολιτισμικές μειονότητες, άτομα με ειδικές ανάγκες) να επιδιώξουν να αναπτύξουν περισσότερο το δυναμικό που διαθέτουν και που συνήθως δεν συνειδητοποιούν. Το άτομο, δηλαδή, εδώ δεν θεωρείται ον στατικό, αλλά δυναμικό και ενεργό το οποίο, όταν αναλύσει κριτικά τους παράγοντες που επέδρασαν στη διαμόρφωσή του και πιστέψει στον εαυτό του, τότε είναι σε θέση να προχωρήσει πολύ πιο πέρα από την κορυφή του παγόβουνου που δείχνουν κάποια διαγνωστικά εργαλεία. Με την έννοια αυτή, λοιπόν, το Αναπτυξιακό αυτό Μοντέλο προβληματοποιώντας την κυρίαρχη ιδεολογία γενικότερα, καθώς και τις συνθήκες και τους παράγοντες που προσδιορίζουν σε μεγάλο βαθμό την ανάπτυξη του ατόμου, βοηθάει αποφασιστικά στο ξεδίπλωμα και στο μετασχηματισμό του δυναμικού του σε μία πορεία ανάπτυξης, προόδου και κριτικής αυτογνωσίας.

Ο ή η σύμβουλος ΣΕΠ είναι φυσικό να συμβάλει αποφασιστικά και στην αγωγή για την ισότητα των φύλων, όταν καθοδηγεί το συμβουλευόμενο μαθητή ή μαθήτρια να διερευνήσει πώς αναπτύχθηκαν κάποια ενδιαφέροντά του/της, που αφορούν, για πα-

ράδειγμα, τη φροντίδα των παιδιών ή πώς διαμορφώθηκε η κλίση ενός μαθητή ή μιας μαθήτριας για το χειρισμό όπλων. Η διερεύνηση αυτή είναι πιθανό να αποκαλύψει την ύπαρξη στερεοτύπων που σχετίζονται με τη διαφορετική αντιμετώπιση των αγοριών και των κοριτσιών από τους γονείς τους κατά την κατανομή των ρόλων τους στο σπίτι ή ακόμη και με τα παιχνίδια που ασχολούνταν στην παιδική τους ηλικία τα οποία επίσης προσφέρονται στα παιδιά από τους μεγαλύτερους βάσει των στερεοτύπων των οποίων εκείνοι είναι φορείς.

Η αποκάλυψη, επίσης, της διαφορετικής αντιμετώπισης αγοριών και κοριτσιών και από την πλευρά των εκπαιδευτικών μπορεί να συμβάλει στην αυτογνωσία και ανάπτυξη των ατόμων. Συχνά οι εκπαιδευτικοί παροτρύνουν τους μαθητές και τις μαθήτριες να αναλάβουν κάποιες δραστηριότητες ανάλογα με το φύλο τους (π.χ. η μεταφορά υλικού, βιβλίων κ.τ.λ. γίνεται από άντρες καθηγητές σε συνεργασία με αγόρια ενός σχολείου) ή τους/τις αποθαρρύνουν από κάποια ενδιαφέροντά τους κατηγοριοποιώντας τους μέσω λεκτικών αποστροφών (π.χ. «εσύ δεν κάνεις γι' αυτή τη δουλειά») αναπαράγοντας ουσιαστικά και οι ίδιοι τα στερεότυπα με τα οποία εκείνοι έχουν μεγαλώσει. Άλλοτε αναπτύσσουν τη θεωρία ότι τα κορίτσια πρέπει να ασχοληθούν με επαγγέλματα που τους αφήνουν ελεύθερο χρόνο για τα οικογενειακά τους καθήκοντα ή με επαγγέλματα που αφορούν τον άνθρωπο, επειδή αυτά ταιριάζουν στη γυναικεία ιδιοσυγκρασία.

Αυτή η πορεία ανάπτυξης και προόδου είναι βεβαίως απαραίτητο να υποβοηθείται από μια μαθησιακή διδακτική διαδικασία επικοινωνιακή, στην οποία επιδιώκεται ο γνήσιος, οριζόντιος διάλογος, αποφεύγονται οι σχέσεις εξουσίας, και τη γνώση ή την («εξ αποκαλύψεως»;) αλήθεια δεν την κατέχει ο δάσκαλος, επίκεντρο είναι ο μαθητής και η μαθήτρια και η υποβοήθησή τους να διερευνήσουν τον εσωτερικό τους κόσμο και να αρχίσει μία διαδικασία ανάπτυξης του δυναμικού τους. Στην πορεία αυτή μπορεί να γίνει θετική χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας (ερωτηματολόγια, τεστ κτλ.), αλλά τα εργαλεία αυτά να μην χρησιμοποιούνται, ως αυτοσκοπός, αλλά ως μέσα που θα βοηθούν τον ή τη σύμβουλο να κερδίζει χρόνο –κυρίως στη φάση της εξερεύνησης- και να δίνει κάποια ερεθίσματα για περαιτέρω προβληματισμό (βλ. και Κοσμίδου-Hardy 1996β).

2. Η Πληροφόρηση ως Κριτική Κοινωνιογνωσία

Ως προς το στόχο της Πληροφόρησης (βλ. Πίνακα 2), υιοθετείται ένα κριτικό επικοινωνιακό μοντέλο, σύμφωνα με το οποίο η επικοινωνία δεν θεωρείται ως γραμμική και απλοϊκή διαδικασία στο ένα άκρο της οποίας βρίσκεται ο ενεργός πομπός και στο άλλο ο παθητικός δέκτης και η πληροφορία δεν είναι κάτι που ο Α «πακετάρει» και στέλνει στο Β. Αντίθετα, η επικοινωνία θεωρείται ως μια πολύπλοκα δομημένη σχέση και η πληροφορία ως ένα στοιχείο στη σχέση αυτή, της οποίας τα άλλα στοιχεία είναι: α) η εξωτερική πραγματικότητα μέσα στην οποία συντελείται η επικοινωνιακή διαδικασία ή σχέση, β) το ίδιο το άτομο που λαμβάνει την πληροφορία και τη διαβάζει ενεργά μέσα από το πρίσμα των αξιών, των πεποιθήσεων και των στερεοτύπων του ως ενεργός και κριτικός αναγνώστης (βλ. και Κοσμίδου – Hardy 1996α).

ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ	ΚΡΙΤΙΚΟ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ
Χαρακτηριστικά ➢ Εφαρμογή γραμμικού μοντέλου στην επικοινωνία [πηγή → πομπός → αποστολή σήματος → θόρυβος προσδιορισμός] ➢ Έμφαση στον πομπό της πληροφορίας και στην κωδικοποίηση του μηνύματος ➢ Παθητικός ρόλος του δέκτη ➢ Παθητική αναμονή και άκριτη αποδοχή πληροφοριών από πηγές ➢ Θεώρηση της πληροφορίας μόνον ως κοινωνικού αγαθού ➢ Άκριτη αποδοχή πληροφοριών ➢ Στατική και στενή Πληροφόρηση (:)	Χαρακτηριστικά ➢ Η επικοινωνία θεωρείται ως «κοινωνική συνδιαλλαγή μέσα από μηνύματα» και γίνεται χρήση της σημειωτικής ανάλυσης στην προσέγγιση της πληροφορίας ➢ Έμφαση στα κείμενο της πληροφορίας και στην ανάγνωσή του ➢ Ενεργός ρόλος του αναγνώστη – παραγωγού νοημάτων ➢ Ενεργός αναζήτηση πηγών πληροφόρησης (αυτοπληροφόρηση), συνειδητοποίηση του προβλήματος πρόσβασης στην πληροφορία, διεκδίκηση πληροφοριών ➢ Θεώρηση/εξέταση της πληροφορίας και ως καταναλωτικού προϊόντος ➢ Κριτική ανάγνωση των πληροφοριακών κειμένων ➢ Ενεργός Κριτική Κοινωνιογνωσία

Πίνακας 2: Πληροφόρηση ή Κριτική Κοινωνιογνωσία;

Επιπλέον, επισημαίνεται το θέμα της πληθώρας των πηγών πληροφόρησης, του ελέγχου, της ιδιοκτησίας και της εξουσίας των πληροφορούντων, καθώς και της πρόσβασης που είναι δυνατόν να έχει κανείς προς τις πηγές. Αυτή η επισήμανση πρέπει να ακολουθείται, ωστόσο, από μεθόδους που θα αποσκοπούν στην υποβοήθηση του ατόμου να αναπτύξει ρόλο ενεργό προς την αναζήτηση των πηγών αυτών, διεκδίκησης του δικαιώματός του στην πληροφόρηση και κριτικής ανάγνωσης του κειμένου τους (βλ. και Κοσμίδου – Hardy 1996α). Γι' αυτό η πληροφόρηση του ατόμου θα πρέπει να καλύπτει ένα ευρύ φάσμα των κοινωνικών δρώμενων, έτσι, ώστε να λειτουργεί ως ερέθισμα για περισσότερους προσανατολισμούς, να βοηθάει το άτομο να προσδιορίζει περισσότερες εναλλακτικές δυνατότητες και να το οδηγεί σε πιο ευέλικτες αποφάσεις ζωής, μέσα από την ενημέρωσή του σχετικά με τις εξελίξεις και τις τάσεις που διαγράφονται τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στην ευρύτερη κοινωνικο-οικονομική κατάσταση. Έτσι, στο πλαίσιο του Αναπτυξιακού αυτού Μοντέλου αρμόζει περισσότερο ο όρος «Κριτική Κοινωνιογνωσία» από τον όρο «Πληροφόρηση».

Στο πλαίσιο, για παράδειγμα, της αγωγής για την ισότητα των δύο φύλων, ο μαθητής και η μαθήτρια θα πρέπει να μάθουν να αντιλαμβάνονται τους λόγους για τους οποίους κάποια εταιρεία ή επιχείρηση ζητά για τη στελέχωσή της μέσω αγγελίας της στον τύπο άτομα ενός φύλου μόνο και να μπορούν ως εκ τούτου να αποκτούν ευαισθησία στα θέματα αποκλεισμού λόγω φύλου. Θα πρέπει επίσης το άτομο να μπορεί να αποκρυπτογραφεί την πληροφόρηση που παρέχεται ακόμα και μέσω των τηλεοπτικών σειρών, οι οποίες συχνά υποκρύπτουν μηνύματα επαγγελματικού περιεχομένου με έντονη αναπαραγωγή στερεοτυπικών αντιλήψεων για τον άντρα και τη γυναίκα, τους ρόλους τους στο σπίτι, τον τρόπο ανατροφής των παιδιών. Καθώς τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας συμμετέχουν στην αγωγή όλων, είναι σκόπιμη η ευαισθητοποίηση των τελευταίων για την αποφυγή της άκριτης υιοθέτησης μηνυμάτων που προξενούν ακόμη μεγαλύτερη σύγχυση από τη στιγμή που προέρχονται από ποικιλία πολιτισμικών περιβαλλόντων.

3. Λήψη Απόφασης

Ως προς τη λήψη αποφάσεων, όπως φαίνεται και από τον Πίνακα 3, στο πλαίσιο του Κριτικού Αναπτυξιακού Μοντέλου, ο νέος άνθρωπος υποβοηθείται να προβληματοποιήσει τους παράγοντες που επιδρούν, ενδεχομένως, στη διαμόρφωση των αποφάσεών του (αξίες, στερεότυπα, προκαταλήψεις, οικογένεια, ΜΜΕ κ.τ.λ.), να συνειδητοποιήσει και να αναλύσει τους παράγοντες της κοινωνικο-οικονομικής συγκυρίας που οριοθετούν τις αποφάσεις του, να φροντίσει να έχει εναλλακτικές λύσεις για την περίπτωση που δεν μπορέσει να υλοποιήσει την πρώτη του επιλογή, να προσπαθήσει να ετοιμαστεί με ευελιξία για μια σειρά σχετικών μεταξύ τους επαγγελμάτων και όχι για το πρώτο και μόνο επάγγελμα, όπως συμβαίνει συνήθως, και να συσχετίσει με φαντασία και δημιουργικότητα διάφορες πτυχές του εαυτού του, διάφορες σπουδές και επαγγέλματα μεταξύ τους, καθώς και τους δυο αυτούς παράγοντες (εαυτό και περιβάλλον), έτσι ώστε οι αποφάσεις του να έχουν περισσότερες πιθανότητες υλοποίησης, καθώς και τις, κατά το δυνατόν, επιθυμητές συνέπειες.

ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ	ΚΡΙΤΙΚΟ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ
Χαρακτηριστικά ➢ Αποφάσεις στενού εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού ➢ Έλλειψη προβληματισμού σχετικά με τις πηγές επίδρασης στην απόφαση ➢ Έμφαση στο βραχυπρόθεσμο προγραμματισμό ➢ Στατικότητα και ακαμψία αποφάσεων ➢ Λήψη αποφάσεων με μηχανιστικό συνδυασμό στοιχείων (εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος)	Χαρακτηριστικά ➢ Αποφάσεις ευρύτερου εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού ➢ Προβληματοποίηση των αποφάσεων και των παραγόντων επίδρασης (ψυχολογικών, κοινωνικών κτλ.) ➢ Βραχυπρόθεσμος, αλλά και μακροπρόθεσμος προγραμματισμός ➢ Ευελιξία και δημιουργική χρήση της φαντασίας στη λήψη αποφάσεων ➢ Λήψη αποφάσεων με ευέλικτο συνδυασμό στοιχείων εαυτού και περιβάλλοντος

Πίνακας 3: Λήψη Απόφασης

Στο πλαίσιο λοιπόν ενός Κριτικού Αναπτυξιακού Μοντέλου μας ενδιαφέρει η προετοιμασία του ανθρώπου για συγχρονισμό με το στενότερο και ευρύτερο περιβάλλον του και είναι σωστότερο να μιλούμε για προσανατολισμό σταδιοδρομίας, αφού είναι πιθανότερο να ασχοληθούμε με μια σειρά επαγγελμάτων (επαγγελματικών σταδίων) στη ζωή μας, και όχι για επαγγελματικό προσανατολισμό που υπονοεί την προετοιμασία για την πρώτη επαγγελματική απόφαση μόνο.

Γίνεται, επομένως, φανερό ότι ο μαθητής και η μαθήτρια στο πλαίσιο του ΣΕΠ μπορούν να κατανοήσουν πόσο επιδρούν στη λήψη των αποφάσεών τους τα στερεότυπα που αφορούν στα δύο φύλα. Συχνά, τα άτομα από μικρή ηλικία υποβάλλονται στη διαδικασία διαιώνισης κάποιων στερεοτύπων που αποτελούν εγγραφές των

γονέων ή των διδασκόντων τους (στερεοτυπικά δικαιολογείται πιο εύκολα από το οικογενειακό και το σχολικό περιβάλλον το κορίτσι να μην έχει καλές επιδόσεις στα μαθηματικά λόγω του φύλου του) ή μεταβιβάσεις των ΜΜΕ. Ενδεικτικά, μπορεί να γίνει αναφορά και στις διαφημίσεις[20] με περιεχόμενο έντονα σεξιστικό και στο ρόλο που διαδραματίζουν στην εδραίωση στερεοτύπων (στερεοτυπικά οι οικιακές εργασίες είναι γυναικεία υπόθεση, έστω κι αν το μοντέλο γυναίκας που προωθείται είναι αυτό του ατόμου που συντονίζει έξυπνες οικιακές συσκευές).

4. Μετάβαση

Τέλος, όπως φαίνεται και από το σχετικό Πίνακα 4, στο πλαίσιο του κριτικού αναπτυξιακού μοντέλου και ο σκοπός της μετάβασης, όπως και οι προηγούμενοι σκοποί του ΣΕΠ (και του ΕΕΠ γενικότερα), εμπεριέχει στοιχεία και διαδικασίες αυτογνωσίας.

ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ	ΚΡΙΤΙΚΟ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ
Χαρακτηριστικά ➢ Στόχος των προγραμμάτων της μετάβασης είναι, συνήθως, η ανάπτυξη στενών δεξιοτήτων (π.χ. εξάσκηση στη συνέντευξη, στη συγγραφή βιογραφικού σημειώματος κ.τ.λ.), κυρίως για τους μαθητές και τις μαθήτριες που «κινδυνεύουν», όπως και η απλή και απροβλημάτιστη ενημέρωσή τους για τον κόσμο της εργασίας.	Χαρακτηριστικά ➢ Προωθείται η κριτική στάση των μαθητών και μαθητριών η κριτική ανάγνωση του εσωτερικού και του εξωτερικού τους περιβάλλοντος, δεν ενθαρρύνεται η άνευ όρων αποδοχή των υπαρχόντων κοινωνικο-οικονομικών όρων. Γίνεται βαθύτερη ανάλυση των σταδίων από τα οποία περνά το άτομο κατά τη μετάβασή του σε κρίσιμα γεγονότα ή «στιγμές» της ζωής του. Τα προγράμματα μετάβασης συντείνουν στην ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης και της αυτογνωσίας του ατόμου έτσι, ώστε αυτό να μάθει να περνά συνειδητά και με ωριμότητα τα μεταβατικά στάδια στην εργασία και στη ζωή.

Πίνακας 4: Μετάβαση

Η μετάβαση, δηλαδή, δεν είναι μια απλή διαδικασία και έχει άμεση σχέση με την αυτοεκτίμηση, όπως και με την αυτοαντίληψή μας. Ο άνθρωπος φαίνεται να έχει την τάση να αντιστέκεται στην αλλαγή και στο καινούργιο σε μια προσπάθειά του να διατηρήσει την ομοιόστασή του στο επίπεδο εκείνο που ήδη γνωρίζει και που, επομένως, δεν του δημιουργεί αίσθηση απειλής. Όταν λοιπόν αναγκαστεί εκ των πραγμάτων να μεταβεί, σύμφωνα με έρευνες που έχουν γίνει, περνάει συνήθως από τα εξής στάδια που φαίνονται στο Σχήμα 1.

Πρώτον, αισθάνεται ένα μούδιασμα που του φέρνει το σοκ της αλλαγής από κάτι γνωστό σε κάτι άγνωστο.

20. Αναλυτικά για τα σεξιστικά στερεότυπα στο χώρο της διαφήμισης βλ. Κοσμίδου –Hardy 1995γ.

Δεύτερον, έχει μια αρνητική στάση να μεταβεί στο καινούργιο και μια διάθεση να παραμείνει στο παλιό.

Στο στάδιο αυτό νιώθει προσωρινά να ανεβαίνει λιγάκι η αυτοεκτίμησή του καθώς πιστεύει ότι έχει δίκιο που αρνείται την αλλαγή, ότι είναι «εντάξει» κι εκεί που βρίσκεται ή, σύμφωνα με άλλα επιχειρήματα που χρησιμοποιεί ανάλογα και με τους μηχανισμούς άμυνας που ενεργοποιούνται μπροστά στην απειλή της μετάβασης προς το άγνωστο.

Τρίτον, αισθάνεται κατάθλιψη και η αυτοεκτίμησή του πέφτει, όταν συνειδητοποιεί ότι η αλλαγή είναι αναπόφευκτη, ενώ σιγά-σιγά περνάει στο τέταρτο στάδιο καθώς πέφτουν οι άμυνές του και αφήνεται στην πορεία των γεγονότων με μια διάθεση παραίτησης και, επομένως, η αυτοεκτίμησή του πέφτει περισσότερο, ενώ η αυτοαντίληψή του τείνει να γίνεται περισσότερο αρνητική. Στη συνέχεια, αναγκάζεται να δοκιμάσει το καινούργιο —πέμπτο στάδιο— και σιγά σιγά, καθώς βιώνει το καινούργιο, αναλύει το νόημά του στη ζωή του, εσωτερικεύει τη σημασία της μετάβασης αυτής —στάδια έξι και εφτά— και καθώς διαπιστώνει ότι τα κατάφερε και ότι, επομένως, είναι ικανό άτομο, η αυτοαντίληψή του γίνεται θετικότερη και η αυτοεκτίμησή του ανεβαίνει.

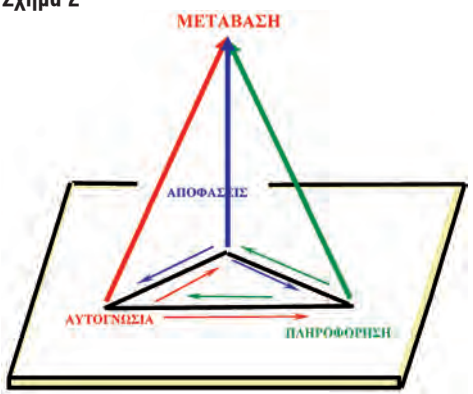
Σχήμα 1. ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΜΕΤΑΒΑΣΕΩΝ

Στο πλαίσιο, λοιπόν, του Κριτικού Αναπτυξιακού Μοντέλου Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού εξετάζοντας κριτικά την προσέγγιση που δίνει έμφαση στη στενή ανάπτυξη δεξιοτήτων, όπως υπαγορεύεται από μια νεοφιλελεύθερη ιδεολογία και μια τεχνοκρατική λογική, δίνεται έμφαση στη σπουδαιότητα της ολικής ανάπτυξης του ατόμου που θα το βοηθήσει να αποδέχεται την αβεβαιότητα της σημερινής ρευστής και πολύπλοκης πραγματικότητας και να ετοιμάζεται κατάλληλα, έτσι ώστε, να μπορεί και μόνο του να αναπτύσσει τελικά δεξιότητες σε μια διαδικασία αυτομόρφωσης και «δια βίου» παιδείας και να περνά με επιτυχία τα ποικίλα, μεταβατικά στάδια της ζωής. Άλλωστε, όλη η ζωή μας είναι μια μετάβαση με ενδιάμεσους κρίσιμους μεταβατικούς κόμβους ή σταθμούς.

Αν, λοιπόν, ο ή η σύμβουλος ΣΕΠ είναι ευαίσθητος ή ευαίσθητη σε θέματα ισότητας των φύλων, μπορεί υλοποιώντας το σκοπό της μετάβασης να διερευνήσει

την πυκνότητα των μεταβάσεων, τη σπουδαιότητά τους και το είδος τους αναφορικά με τα φύλα ιστορικά και συγχρονικά. Για παράδειγμα, όσο λιγότερους ρόλους έχει κάποιος ή πιο κλειστούς ορίζοντες, τέτοιους που μια παραδοσιακή κοινωνία επιφυλάσσει κυρίως για τις γυναίκες, τόσο λιγότερες ευκαιρίες μετάβασης έχει ή κι αν τις έχει, δυσκολότερα τις αξιοποιεί ή αποφασίζει να τις υλοποιήσει, ακριβώς επειδή κάθε μετάβαση ως τελικό στάδιο μιας πορείας επιτυγχάνεται, όταν υλοποιούνται βασικοί άξονες, η Κριτική Αυτογνωσία, καθώς και η Πληροφόρηση[21] –με τη διάσταση της Κριτικής Κοινωνιογνωσίας[22]. Σε συνεργατική Ενεργό Έρευνα που υλοποίησε η Χ. Κοσμίδου-Hardy στην Ελλάδα σε τρία σχολεία το 1989 (Kosmidou, 1991) διαπίστωσε ότι η σχέση ανάμεσα στους δύο αυτούς σκοπούς είναι διαλεκτική. Όσο περισσότερο αναπτύσσεται το άτομο και η αυτοεκτίμησή του, αντιλαμβάνεται ότι χρειάζεται περισσότερα είδη πληροφοριών. Έπειτα, όσο αναπτύσσεται η αυτοεκτίμηση και η αυτοπεποίθησή του, τόσο περισσότερο ικανό αισθάνεται να ψάχνει ενεργά πηγές πληροφόρησης και να διεκδικεί το δικαίωμά του για ευρύτερη και βαθύτερη ενημέρωση. Αυτό το τελευταίο στοιχείο είναι ιδιαίτερα σημαντικό αν λάβουμε υπόψη το γεγονός ότι, στην εποχή της έκρηξης της πληροφόρησης και της γνώσης για πολλούς η πρόσβαση στην πληροφόρηση είναι κλειστή, ενώ είναι ανοιχτή για εκείνους που έχουν πρόσβαση στα κέντρα λήψης αποφάσεων ή για κείνους που έχουν την οικονομική άνεση να την αγοράσουν σε οποιαδήποτε μορφή (π.χ. λογισμικό, σύνδεση με δίκτυα κ.τ.λ.)[23]. Από την άλλη πλευρά, όσο περισσότερο ενημερώνεται κανείς για τα τεκταινόμενα στο κοινωνικο-οικονομικό, πολιτισμικό και ευρύτερο χωροχρονικό του περιβάλλον τόσο πιο έγκαιρα και αποτελεσματικά συγχρονίζεται μαζί του με πολύμορφο και ευέλικτο τρόπο.

Σχήμα 2



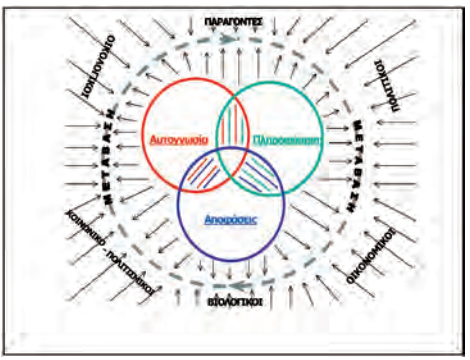
Στο πλαίσιο, λοιπόν, του Κριτικού Αναπτυξιακού Μοντέ-

21. Σε έρευνα που υλοποίησε η Χ. Κοσμίδου - Hardy το 1988 (Κοσμίδου 1989, Kosmidou-Hardy 1990, Kosmidou 1991α β) διαπιστώθηκε ότι οι Υπεύθυνοι ΣΕΠ, όπως και οι Σύμβουλοι του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, καθώς και εκπρόσωποι πολιτικών νεολαιών, θεώρησαν σημαντικότερους σκοπούς στο ΣΕΠ την Αυτογνωσία και την Πληροφόρηση, ενώ μόλις το 6,25% θεώρησε σημαντικό το σκοπό της Μετάβασης –και πάλι όμως μαζί με τους άλλους σκοπούς του ΣΕΠ. Συνάγεται το συμπέρασμα ότι ο λόγος για τον οποίο δόθηκε σπουδαιότητα στους σκοπούς αυτούς είναι, γιατί πράγματι, αποτελούν προϋπόθεση για την επιτυχή μετάβαση.
22. Περισσότερα για την προσέγγιση αυτή στην επικοινωνία βλ. και Κοσμίδου-Hardy 1995γ, 1996α.
23. Περισσότερα για το θέμα αυτό, βλ. Lyotard 1984, Masterman 1985, Kosmidou 1991, Κοσμίδου-Hardy 1993β, 1996α.

λου είναι σημαντικό να προβληματοποιηθεί ακόμη και ο όρος «Μετάβαση», καθώς βασικός στόχος των προγραμμάτων μετάβασης είναι συνήθως η «προετοιμασία» των μαθητών και μαθητριών για τη ζωή γενικότερα και όχι μέσα από τη ζωή, την εμπειρία και τη βιωματική μάθηση[24], με αποτέλεσμα την απομόνωση του σχολείου από τη ζωή (Κοσμίδου - Hardy και Ζώτος 1992). Με βάση το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο — και εφόσον εξασφαλιστούν οι όροι για την επιτυχή υλοποίησή του — είναι δυνατόν να διαπιστώσουμε στο μέλλον ότι η μετάβαση δεν θα είναι τόσο απειλητική και/ή επώδυνη, εφόσον, το άτομο θα συγχρονίζεται με τον εαυτό του και με το περιβάλλον του, το οποίο θα αντιμετωπίζει περισσότερο οικολογικά. Σε μια τέτοια προσέγγιση, λοιπόν, ο έξω «οίκος» επικοινωνεί με τον εσωτερικό «οίκο» του ανθρώπου. Και τότε πλέον δεν μιλούμε για μετάβαση, αλλά μάλλον για βαθιά επικοινωνία του εσωτερικού με το εξωτερικό, στο οποίο δεν επιδιώκουμε να ασκήσουμε έλεγχο και εξουσία. Επιδιώκουμε μάλλον να το κατανοήσουμε βαθύτερα και να το σεβαστούμε, αφού του ανήκουμε και μας ανήκει.

Μια τέτοια, ιδανική έστω, κατάσταση αναπαρίσταται στο Σχήμα 3, όπου όμως, τα όρια ανάμεσα στο εσωτερικό και στους εξωτερικούς παράγοντες πρέπει να είναι πλέον διακεκομμένα, με προσπάθεια να γίνουν ίσως και αμυδρότερα σε μια επιτυχέστερη αναπαράσταση ή και μελλοντική πραγματική κατάσταση.

Σχήμα 3



Γ. Η θεώρηση του διδύμου Άτομο-Κοινωνία: Απόπειρα από-δόμησης και ανα-δόμησης των όρων και της μεταξύ τους σχέσης

Στο πλαίσιο του Κριτικού, Αναπτυξιακού Μοντέλου της Κοσμίδου-Hardy θεωρείται ότι δεν είναι αρκετό να περιορίζεται κανείς στην περιγραφή και την ανάλυση των σκοπών ενός κοινωνικού εγχειρήματος όπως είναι ο ΣΕΠ ή ο ΕΕΠ γενικότερα. Απεναντίας, απαιτείται να προβαίνει στην αποδόμηση καθώς και στην αναδόμηση βασικών εννοιών, προϋποθέσεων και στοιχείων που εμπλέκονται σε ένα τέτοιο εγχείρημα. Δύο τέτοια βασικά στοιχεία είναι το άτομο και η κοινωνία. Η προβληματοποίηση του διδύμου αυτού αποκαλύπτει την κοσμοθεωρία μας, αλλά παράλληλα οριοθετεί και την προσέγγιση που θα έχουμε σε θέματα σημαντικά όπως είναι αυτό του ΣΕΠ, του ΕΕΠ και της παιδείας γενικότερα. Παρακάτω γίνεται αναφορά σε τρεις τέτοιες βασικές κατηγορίες.

24. Περισσότερα για τη βιωματική μάθηση βλ. και Weil and McGill, 1989, καθώς και Kosmidou and Usher 1992.

1. Εαυτός και Κοινωνία:
Μια σχέση διαλεκτική ή αμοιβαία αποκλειόμενη;

Στη σχετική βιβλιογραφία φαίνεται πως υπάρχει διάσταση απόψεων ως προς τη θεώρηση του ανθρώπου. Υπάρχουν ορισμένες θεωρητικές προσεγγίσεις που υπερτονίζουν την αυτονομία, την ελευθερία και την υπευθυνότητα του ατόμου παραγνωρίζοντας τις περιστάσεις κάτω από τις οποίες ζει και αναπτύσσεται το άτομο και οι οποίες είναι δυνατόν να ασκήσουν μεγάλη επιρροή στη διαμόρφωση της προσωπικότητάς του. Κλασσικό παράδειγμα αυτής της προσέγγισης θεωρείται η Ανθρωπιστική Ψυχολογία.

Η Ανθρωπιστική Ψυχολογία (π.χ. Maslow, Rogers) αντλεί από τη φιλοσοφική προσέγγιση του υπαρξισμού σύμφωνα με την οποία το άτομο είναι υπεύθυνο και ελεύθερο να δομήσει και να «εφεύρει» τον εαυτό του μέσα από τις επιλογές που κάνει. Κατά τους υπαρξιστές ο άνθρωπος είναι οι επιλογές του. Η δημιουργία του εαυτού απαιτεί θάρρος και είναι το βάρος της ευθύνης και της ενοχής που συνεπάγονται οι επιλογές του ανθρώπου που τον ωθεί στην επιλογή της αποφυγής των ευθυνών του. Ο άνθρωπος, κατά τον Sartre (1948), είναι «καταδικασμένος» να είναι ελεύθερος. Στο πλαίσιο της ανθρωπιστικής ψυχολογίας, λοιπόν, το άτομο θεωρείται ελεύθερο και υπεύθυνο ον το οποίο, αποστασιοποιημένο συνήθως από το ιστορικό, το κοινωνικό, το πολιτισμικό και το γενικότερο χωροχρονικό του πλαίσιο, από τους περιορισμούς του οποίου μπορεί να απελευθερωθεί με τη θέληση και τις ενέργειές του, μπορεί να ασχοληθεί με τη βαθύτερη γνώση του εαυτού του και με την πραγμάτωση των σκοπών και των στόχων του. Στο χώρο του Επαγγελματικού Προσανατολισμού παραδείγματα τέτοιων θεωριών είναι η «Θεωρία των Χαρακτηριστικών» του Parsons (1909), καθώς και της Roe (1956,1957).

Σύμφωνα, ωστόσο, με κριτική που ασκείται από τους εκπροσώπους της Σχολής της Φρανκφούρτης το άτομο ενδέχεται να είναι εγκλωβισμένο σε μια «ψεύτικη συνειδητότητα» (βλ. Habermas, 1972, 1984) αδυνατώντας να δει κριτικά την ίδια του την εμπειρία, η οποία αναμφισβήτητα καθορίζεται και από τους περιορισμούς που τίθενται από το κοινωνικό πλαίσιο (βλ., για παράδειγμα, Adorno, 1967). Ο Lacan, εξάλλου, (1977, 1987) από το χώρο της ψυχανάλυσης υποστηρίζει πως το άτομο διαμορφώνεται από τη σχέση του με το «άλλο» (άλλα πρόσωπα), καθώς και με το «Άλλο», που είναι η γλώσσα μέσα από την οποία μαθαίνει τον κόσμο και την κατηγοριοποίησή του, καθώς και η γενικότερη κουλτούρα μέσα στην οποία ζει και αναπτύσσεται κανείς. Ο Foucault επίσης αναφέρεται στη δύναμη της κουλτούρας στη διαμόρφωση του ατόμου, ενώ ο Althusser θεωρεί ότι το άτομο αποδέχεται την «υποταγή» του. Οι μεταμοντέρνοι φιλόσοφοι (π.χ. Derrida, Lyotard), καθώς και οι νεοφιλόσοφοι (όπως είναι οι Gilles Deuleuse και Felix Guattari) ισχυρίζονται πως η κατάσταση αυτογνωσίας και ψυχοσύνθεσης δεν είναι παρά αυταπάτη. Στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό θεωρία που προσιδιάζει στην προηγούμενη ιδεολογία είναι η θεωρία του Roberts (1971, 1977).

Ωστόσο, η σχέση ανάμεσα στις προσεγγίσεις που αναφέρθηκαν πρέπει να είναι διαλεκτική. Στο πλαίσιο μιας τέτοιας προσέγγισης είναι δυνατό να υποστηριχτεί πως στις σημερινές πολύπλοκες, πολυπρόσωπες και ταυτόχρονα απρόσωπες (βλ. και Κοσμίδου, 1985) δυτικές κοινωνίες, είναι δυνατόν να έχει το άτομο την ψευδαίσθη-

ση ότι είναι ελεύθερο και αυτόνομο, αλλά αυτό ίσως είναι μια επίφαση, αφού ό,τι θεωρεί ως «ελεύθερο» εαυτό είναι συχνά το δημιούργημα των κοινωνικο-οικονομικών και πολιτισμικών επιδράσεων, και είναι πιθανόν αυτή η αίσθηση ελευθερίας να εκφράζεται μόνο με την ελευθερία επιλογής καταναλωτικών αγαθών και τρόπου ζωής, πράγματα που συνήθως θεωρούνται σημαντικά για την επιβεβαίωση της ταυτότητας των ανθρώπων.

Σύμφωνα με την άποψη της Χ. Κοσμίδου-Hardy το άτομο πρέπει να αναλάβει ενεργό δράση σχετικά με την ανάπτυξη του εαυτού του και του περιβάλλοντός του, να γίνει ο δημιουργός της πραγματικότητας και του κόσμου του και όχι ο απλός παρατηρητής τους και να έχει τη δυνατότητα και την ικανότητα να αγωνιστεί για την επίτευξη αλλαγών σε κοινωνικά πλαίσια, όπως είναι αυτό της πολιτικής, της οικονομίας, της δικαιοσύνης και της παιδείας. Αυτή η θέση αναγνωρίζει τους ιστορικούς, κοινωνικο-οικονομικούς και πολιτισμικούς εξωτερικούς περιορισμούς, όπως και τους εσωτερικούς περιορισμούς και ανασχέσεις του ανθρώπου –ανεκπλήρωτες επιθυμίες και ανάγκες, καταπιεσμένα συναισθήματα κ.τ.λ. Αναγνωρίζει, όμως, παράλληλα και τη δυνατότητά του για συνειδητή πράξη με φρόνηση και για εξέλιξη.

2. Κριτική θεώρηση των θεωριών επαγγελματικής ανάπτυξης: Ένα Παράδειγμα

Όπως υποστήριξε ο Donald Super (1981), οι προσεγγίσεις και οι θεωρίες επαγγελματικού προσανατολισμού που αναπτύχθηκαν τα τελευταία 85 χρόνια περίπου, εμπίπτουν σε τρεις γενικές κατηγορίες: εκείνες του ταιριάσματος ανθρώπων και επαγγελμάτων, εκείνες που περιγράφουν την ανάπτυξη μέχρι το ταίριασμα αυτό και εκείνες που δίνουν έμφαση στη λήψη απόφασης.

Παρά την υπεραπλούστευση που ελλοχεύει σε κάθε κατηγοριοποίηση είναι γεγονός ότι κάθε θεωρία στο χώρο του Επαγγελματικού Προσανατολισμού δίνει περισσότερη ή λιγότερη έμφαση στο ένα σκέλος του δίδυμου άτομο-κοινωνία. Είναι επίσης δεδομένο ότι οι θεωρίες δεν αναπτύσσονται σε κοινωνικό κενό, γι' αυτό κάθε θεωρία οι άνθρωποι πρέπει να την προσεγγίζουν κριτικά (Κοσμίδου-Hardy 1996β), γιατί είναι προϊόν συγκεκριμένης ιστορικής εποχής, καθώς και των αξιών, των προκαταλήψεων και της γενικότερης ιδεολογίας του συγγραφέα. Ο ίδιος ο Super θα υποστήριζε ίσως ότι η δική του προσέγγιση τίθεται υπέρ της διεπιστημονικής προσέγγισης στην ανάπτυξη μιας θεωρίας και ότι είναι συνθετική, γιατί «η επαγγελματική επιλογή αντιπροσωπεύει μια προσπάθεια που κάνει ένα άτομο να εκφράσει την αυτοαντίληψή του σε ένα επάγγελμα και αυτό γίνεται με το ταίριασμα της εικόνας που έχει για τον εαυτό του με την εικόνα που έχει για τους ανθρώπους που εργάζονται σε επαγγέλματα που γνωρίζει και που το ενδιαφέρουν» (ό.π., σ. 17). Ωστόσο, στη θεωρία αυτή δεν υπάρχει ιδιαίτερη προβληματοποίηση για τους κοινωνικούς περιορισμούς που προσδιορίζουν σε μεγάλο βαθμό τόσο τα ενδιαφέροντα που αναπτύσσει κανείς όσο και τα επαγγέλματα που γνωρίζει. Μάλιστα, όπως ο ίδιος αναφέρει, η θεωρία του εξερευνήθηκε περαιτέρω, «αυτή τη φορά χωρίς να δίνεται έμφαση στο κοινωνικό πλαίσιο»» (ό.π., σ. 18), αλλά αντίθετα, και σε σχέση με το δίδυμο άτομο-κοινωνία, τονίζεται η «προσωπική πλευρά της εξίσωσης, όπως οι

περισσότεροι κοινωνιολόγοι έχουν τονίσει την κοινωνική πλευρά» (ό.π., σ. 18-19).

Στο πλαίσιο του κριτικού, αναπτυξιακού μοντέλου και στη θεωρία του Donald Super (Super, 1957, 1981), η οποία θεωρείται αναπτυξιακή και ως εκ τούτου γίνεται ιδιαίτερα επίκαιρη στην εποχή μας διαπιστώνονται προβλήματα. Ενδεικτικά, στην τρίτη από τις δώδεκα αρχές της αναπτυξιακής θεωρίας του, ο Super αναφέρει ότι: «Κάθε επάγγελμα απαιτεί ένα χαρακτηριστικό πλέγμα ενδιαφερόντων, ικανοτήτων και χαρακτηριστικών της προσωπικότητας με αρκετές διαφοροποιήσεις, έτσι ώστε να αντιστοιχεί μια ποικιλία επαγγελμάτων σε κάθε άτομο και μια ποικιλία ατόμων σε κάθε επάγγελμα» (Super, 1981, σ. 26). Το ότι η αρχή αυτή ισχύει και σήμερα δεν σημαίνει ότι πρέπει να παραβλέπουμε τις υπόλοιπες, να μην αναλύουμε κριτικά και τις μεταξύ τους σχέσεις και να μην εντοπίζουμε αδυναμίες και περιορισμούς. Επίσης, ενώ σύμφωνα με την πέμπτη αρχή της θεωρίας του η περίοδος της ζωής του ατόμου κατά την οποία συντελείται η ανάπτυξη (growth) είναι η παιδική ηλικία (0-11 ή 12 έτη), ενώ η εφηβική ηλικία όπως και εκείνη του νέου ενήλικα (11-22 ή και 30 έτη) είναι η περίοδος της εξερεύνησης (exploration), η ηλικία των 30-50 είναι η περίοδος της εδραίωσης (establishment), (φάσεις της δοκιμής και της σταθερότητας) και η ηλικία των 50-60 ετών είναι εκείνη της συντήρησης (maintenance), σήμερα είναι σημαντικό να δούμε τις φάσεις αυτές διαφορετικά. Καταρχήν, σύμφωνα με νεότερες αντιλήψεις που σχετίζονται με την ανάπτυξη των ενηλίκων και τα αναπτυξιακά καθήκοντα (developmental tasks) που αντιμετωπίζουν, η ανάπτυξη δεν σταματάει σχεδόν ποτέ[25], ακόμη και στο στάδιο της «συντήρησης», ενώ δεν θα ήταν ίσως υπερβολή να πούμε ότι και στο στάδιο της «παρακμής» (decline) -60 και μετά- χρειάζεται να προβληματοποιηθεί.

Έπειτα, ακόμη και κατά τα κρίσιμα παιδικά χρόνια, δεν πρέπει να διαχωρίζεται η ανάπτυξη από την εξερεύνηση, ιδιαίτερα μάλιστα αν λάβει κανείς υπόψη τη διαλεκτική σχέση Κριτικής Αυτογνωσίας και Κριτικής Κοινωνιογνωσίας γενικότερα, και τον καθοριστικό ρόλο που παίζει η παροχή ευκαιριών δοκιμής και εξερεύνησης για την ανάπτυξη των ενδιαφερόντων, των ικανοτήτων, των δεξιοτήτων, της αυτοαντίληψης, πράγμα που αναγνωρίζει ο Super στην έκτη αρχή του, ενώ στην ένατη αρχή του αναγνωρίζει επίσης τη σημαντικότητα της άσκησης ρόλων για τη διαδικασία σύνθεσης (ή συμβιβασμού) ανάμεσα στο άτομο και στους κοινωνικούς παράγοντες ή ανάμεσα στην αυτοαντίληψη και στην πραγματικότητα.

Δ. Είναι πολυτέλεια ή αναγκαιότητα ένα Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο για το ΣΕΠ;

Συμπεράσματα και Προτάσεις

Συμπερασματικά, είναι σημαντικό να συνειδητοποιεί κανείς ότι η πραγματικότητα δεν είναι ποτέ η ίδια για όλους μας και είναι, επίσης, διαφορετική σε κάθε ιστορική

25. Για περισσότερο από μισό αιώνα οι ειδικοί, επηρεασμένοι από τη θεωρία του Freud, θεωρούσαν ότι η ψυχολογική ανάπτυξη του ανθρώπου ολοκληρωνόταν στην πρώιμη παιδική ηλικία και την εφηβεία. Αυτή η προσέγγιση θεωρεί στατική την αναπτυξιακή φάση της ενήλικης ζωής και αμφισβητήθηκε τόσο από τον Erikson (1968), όσο και από τους άλλους θεωρητικούς (π.χ. Kohlberg 1976, Vaillant 1977). Περισσότερα για το θέμα της ανάπτυξης των ενηλίκων βλ. και Cytrynbaum et al 1980, καθώς και Cytrynbaum and Crites 1989. Βλ. επίσης Κοσμίδου-Hardy 1995α.

εποχή. Στη δική μας εποχή η πραγματικότητα αυτή παρουσιάζει ιδιαίτερη πολυπλοκότητα, απαιτεί ολική, συνθετική και όχι γραμμική προσέγγιση καθώς και ανάπτυξη «δια βίου» σε ατομικό επίπεδο. Δεν νομιμοποιείται, λοιπόν, κανείς, και ιδιαίτερα, κανένας και καμία σύμβουλος εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού, να επαναπαύεται σε αξίες, θεωρίες και / ή μοντέλα του παρελθόντος, επιδιώκοντας με τον τρόπο αυτό να αντιμετωπίσει ένα απρόβλεπτο και διαρκώς μεταβαλλόμενο κόσμο, στηριγμένος σε δομές και γνώση του παρελθόντος, προσπαθώντας να επιβάλλει «τάξη στο χάος» με συνταγές υπεραπλουστευμένες. Για την υγιέστερη αντιμετώπιση της πολυπλοκότητας στην εποχή μας απαιτείται μάλλον η υιοθέτηση μιας κριτικής αναπτυξιακής στάσης προς τη νέα τάξη πραγμάτων. Στο πλαίσιο μιας τέτοιας γενικότερης στάσης είναι καλό να χρησιμοποιήσουμε θετικά στοιχεία από τη γνώση και την εμπειρία των παραδόσεων. Απαιτείται, όμως, παράλληλα να αναπτύξουμε νέα κριτικά και ευέλικτα μοντέλα, σύμφωνα με τα οποία θα μπορούμε να προσεγγίζουμε την εξωτερική και την εσωτερική πραγματικότητα στρατηγικά.

Σύμφωνα με το κριτικό αναπτυξιακό μοντέλο, βασικές προϋποθέσεις για την επιτυχέστερη συνάντηση και το συγχρονισμό μας με τη σημερινή πραγματικότητα είναι οι σκοποί της Κριτικής Αυτογνωσίας και της Κριτικής Κοινωνιογνωσίας. Οι σκοποί αυτοί όμως δεν είναι δυνατόν να υλοποιηθούν μόνο μέσα από το θεσμό του ΣΕΠ.

Ο ΣΕΠ επομένως πρέπει να πάρει κεντρικότερο ρόλο στο σχολείο και να παίξει και ρόλο συντονιστικό για την επιδίωξη της στρατηγικής διάχυσης των σκοπών των συγκεκριμένων σκοπών και της μεθοδολογίας του μέσα από όλα τα σχολικά μαθήματα. Απαιτείται, όμως, για το σκοπό αυτό η δημιουργία «κοινωνικά κριτικών σχολείων». Διαφορετικά ένα ουσιαστικό πρόγραμμα ΣΕΠ, και ΕΕΠ γενικότερα, θα έχει δυστυχώς, την τύχη ενός πυροτεχνήματος. Θα λάμπει στιγμιαία φωτίζοντας για λίγο τους ορίζοντες των μαθητών και μαθητριών, αλλά θα είναι καταδικασμένο να χάνει το φως του πνιγμένο από το ασφυκτικό του σχολικό πλαίσιο.

Απαιτείται επίσης, ανάπτυξη σύγχρονων αναλυτικών προγραμμάτων του σχολείου με βάση μια «διασυνοριακή παιδαγωγική» (Κοσμίδου-Hardy 2006), μια παιδαγωγική, δηλαδή, προσέγγιση που είναι ενιαία για όλα τα μαθήματα έτσι ώστε, να εναρμονίζονται με τις τάσεις και τις ανάγκες της σημερινής εποχής, και να βοηθούν την ουσιαστική κριτική κοινωνιογνωσία των νέων και την ανάπτυξή τους. Αν δεχθούμε, όμως, τη θέση ότι δεν μπορεί να υπάρξει ουσιαστική ανάπτυξη αναλυτικών προγραμμάτων χωρίς την ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, τότε χρειάζεται ουσιαστική ενασχόληση με αυτό το θέμα. Οι εκπαιδευτικοί έχουν κεντρική θέση στην παιδαγωγική συνάντηση[26], αφού αλληλεπιδρούν καθημερινά με την πολυπλοκότητα του εαυτού δεκάδων μαθητών και μαθητριών. Αν επιθυμεί κανείς πραγματικά να γίνουν τα σχολεία τόποι υγιείς, κατάλληλοι για την ανάπτυξη των μαθητών και των μαθητριών οι εκπαιδευτικοί χρειάζεται πρώτα από όλα να είναι άνθρωποι υγιείς, οι οποίοι βρίσκονται σε συνειδητή πορεία βαθύτερης γνώσης και ανάπτυξης του δικού τους εαυτού. Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να γίνουν οι κυριότεροι σύμβουλοι και «θεραπευτές» στην παιδαγωγική συνάντηση, μέσα από την οποία, μπορούν να βοηθήσουν τους μαθητές και τις μαθήτριες να συνειδητοποιήσουν τη σπουδαιότητα

26. Βλ. και Κοσμίδου 1989, Kosmidou 1990 και 1991, Κοσμίδου-Hardy 1993α.

της εσωτερικής τους πραγματικότητας και να αναπτύξουν τον εαυτό τους. Επίσης, μέσα από την υποβοήθηση των εκπαιδευτικών να δουν τον εαυτό τους και τον κόσμο κριτικά, είναι δυνατόν να υποβοηθηθεί μια κίνηση που στοχεύει στην προσωπική και στην κοινωνική αλλαγή με τον καταλυτικό ρόλο των εκπαιδευτικών συμβούλων για την ανάπτυξη των νέων (Kosmidou 1991). Κατ' αυτόν τον τρόπο και η αγωγή για την ισότητα των φύλων θα εδραιωθεί και θα διαχυθεί ως ιδεολογία σε όλα τα γνωστικά αντικείμενα και κυρίως στη συμπεριφορά των εμπλεκόμενων στην εκπαιδευτική διαδικασία-συνάντηση.

Επίλογος

Κρίνεται σκόπιμο να επισημάνουμε καταλήγοντας ότι το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο της Χρυσούλας Κοσμίδου – Hardy δεν παρουσιάστηκε ολοκληρωμένο παρά μόνο η βασική του δομή και δεν κατέστη δυνατό να αναπτυχθούν πολλά παραδείγματα, ώστε να αναδειχθεί απολύτως η ευρύτητα και η εμβέλειά του, εξαιτίας του περιορισμένου χώρου που διατίθεται στο πλαίσιο της παρούσας έκδοσης. Ωστόσο, είναι δεδομένο ότι η συμβολή του στην ανάπτυξη και βελτίωση των ανθρώπων, όχι μόνο με την έννοια της καλλιέργειας δεξιοτήτων και τεχνογνωσίας αλλά και με την έννοια της διαρκούς εξέλιξης του εαυτού, μπορεί να εγγυηθεί για όποιον το μελετήσει, το ενστερνιστεί και το εφαρμόσει ουσιώδη αποτελέσματα σε πολλούς τομείς. Με βάση αυτό το μοντέλο είναι εφικτή τόσο η προσαρμογή στα εκάστοτε καινούρια και συχνά ανατρεπτικά δεδομένα ζωής, όπως είναι η εισβολή νέων επαγγελμάτων στην αγορά εργασίας, όσο και η προώθηση της αγωγής για την ισότητα των φύλων που ως ιδεολογία πρέπει να εδραιωθεί και να διαχυθεί σε όλα τα γνωστικά αντικείμενα και κυρίως στη συμπεριφορά των εμπλεκόμενων στην εκπαιδευτική διαδικασία –συνάντηση.

Βιβλιογραφία

Adorno, T., (1967), "Sociology and Psychology". *New Left Review*. Nov./Dec. 47

Cytrynbaum, S. et al, (1980), "Midlife Development: A Personality and Social Systems Perspective". In L. Poon (Eds.) *Aging in the 80s: Psychological Issues*. Washington, DC: American Psychological Association.

Cytrynbaum, S. and Crites, J. O., (1989), "The Utility of Adult Development Theory in Understanding Career Adjustment Process". In M. B. Arthur, D.T. Hall and B. S. Laurence (eds), *Handbook of Career Theory*, Cambridge: Cambridge University Press.Erikson. E., (1968), Identity: Youth and Crisis. New York: Norton.

Habernas, J., (1972), *Knowledge and Human Interests* (trans. by J. J. Shapiro). London: Heinemann.

Habernas, J., (1984), *The Theory of Communicative Action,* Vol. 1, (Trans. By J. McCarthy). Boston: Beacon Press.

Kohlberg, L., (1976), "Moral Stages and Moralization: The Cognitive-Developmental Approach". In T. Lickona (ed.), *Moral Development and Behavior: Theory, Research and Social Issues.* New York: Holt, Rinehart and Winston.

Κοσμίδου, Χ. , (1985), «Αυτογνωσία και Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός». *Νέα Παιδεία*, **τ. 36**, σσ. 64-71.
Κοσμίδου, Χ., (1989), «Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Επίκεντρο ο Εκπαιδευτικός». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής Προσανατολισμού*. **τ. 7, 8.**
Kosmidou-Hardy, (1990), "Careers Education and Guidance in Greece: A Critical Approach" *International Review of Education*, **V. 36, No 3,** Pp. 345-359.
Kosmidou-Hardy, C., (1991a) "L' Orientation Scolaire et Professionnelle en Grece". *L' Orientation Scolaire et Professionnelle,* **V. 20, No.4.,** pp. 377-393.
Kosmidou, C., (1991b), "Successful Careers Teachers in *Greece: Collaborative Inquiry for a Critical Approach to Careers Education and Guidance"*. Southampton University: Ph. D. Thesis.
Κοσμίδου–Hardy, Χ., (1991), "Θέματα Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού: Αυτογνωσία, Αυτοαντίληψη, Λήψη Απόφασης". *Σημειώσεις από τις Παραδόσεις στη Φιλοσοφική Σχολή του Πανεπιστημίου Αθηνών.*
Κοσμίδου–Hardy, Χ., και Ζώτος, Β.Μ., (1992), "Μετάβαση και Πολυκλαδικό Λύκειο: Προς ένα Κοινωνικά Κριτικό Σχολείο;". *Εκπαίδευση και Επάγγελμα.* **τ. 3**, αρ. 2,3.
Kosmidou, C. and Usher, R.M. , (1992), "Experiential Learning and the Autonomous Subject: A Critical Approach", In D. Wildermeersch & T. Jansen (eds), *Adult Education, Experiential Learning and Social Change: The Postmodern Challenge.* The Hague: VUGA.
Κοσμίδου-Hardy, Χ., (1992,1993), Παρέμβαση στο Εκπαιδευτικό Συνέδριο της ΟΛΜΕ στο Ζάππειο Μέγαρο στις 23 και 24 Μαΐου με Θέμα: "Ευρωπαϊκή Ενοποίηση & Ελληνική Εκπαίδευση". Δημοσιεύεται στην Ομότιτλη Έκδοση των Πρακτικών της ΟΛΜΕ. Αθήνα.
Κοσμίδου-Hardy, Χ., (1993 α), "Οι στόχοι της Αυτογνωσίας και της Πληροφόρησης ως βάση για ένα Αναπτυξιακό Μοντέλο στο ΣΕΠ και τη Συμβουλευτική στο σύγχρονο πολιτισμικό πλαίσιο". Εισήγηση στο Διεθνές Συνέδριο ΕΛΕΣΥΠ-ΟΑΕΔ (13-15 Νοεμβρίου 1992 με Θέμα: "Ευρώπη 2000: Τάσεις και Προοπτικές στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό" *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής Προσανατολισμού* (Πρακτικά Συνεδρίου).
Κοσμίδου-Hardy, Χ., (1993 β), "Ο Εκπαιδευτικός ως Σύμβουλος: Προς μια καινούργια Παιδαγωγική-Ανθρωπαγωγική Προσέγγιση στο σύγχρονο πολιτισμικό πλαίσιο". Εισήγηση στην ημερίδα που οργάνωσε η Παιδαγωγική Εταιρεία Ελλάδος με Θέμα: "Η Φυσιογνωμία της Παιδαγωγικής Επιστήμης", (6/3/1993).
Κοσμίδου-Hardy, Χ., (1994 α), "Η Αυτογνωσία και η Κριτική Κοινωνική Ενημέρωση ως προϋπόθεση για τη μετάβαση από το Εθνικό 'Εγώ' στο Οικουμενικό 'Εμείς'". Εισήγηση στην Ημερίδα που Διοργανώθηκε στο Ρέθυμνο της Κρήτης με Θέμα: "Αξίες των πολιτών και Ευρωπαϊκή Διάσταση".
Κοσμίδου-Hardy, Χ., (1995 α), "Η Ζωή είναι Γυναίκα;". Εισήγηση στο Ανοιχτό Πανεπιστήμιο της Κομοτηνής. (27-2-1995), 1995α.
Κοσμίδου-Hardy, Χ., (1995 β), "Η Αποτυχία συνεχίζεται; Κριτική περιδιάβαση στο χώρο της Σχολικής Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού". Στο βιβλίο των Α. Καζαμία και Μ. Κασσωτάκη (Επιμ.): *"ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ: Προοπτικές Ανασυγκρότησης και Εκσυγχρονισμού"*. Αθήνα: ΣΕΙΡΙΟΣ.

Κοσμίδου-Hardy, Χ., (1995 γ), "Κριτική Ανάγνωση των Σεξιστικών Επαγγελματικών Στερεοτύπων: Έμφαση στο Ηλεκτρονικό Κείμενο" Εισήγηση στο Διεθνές Συνέδριο που διοργάνωσε η Γενική Γραμματεία Ισότητας Στις 7,8,9/4/1994 με Θέμα: "Εκπαίδευση και Ισότητα Ευκαιριών." Πρακτικά Συνεδρίου. Αθήνα: Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης, Γενική Γραμματεία Ισότητας.

Κοσμίδου-Hardy, Χ., (1996), «Αγωγή στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας: από την Παθητική Πληροφόρηση στην Κριτική Ανάγνωση της Πληροφορίας». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής Προσανατολισμού*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, **τ. 36-37**.

Κοσμίδου-Hardy, Χ., (1996 β), "Η Επικαιρότητα των Σκοπών του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο Πλαίσιο ενός Αναπτυξιακού Μοντέλου: από τη Στατική Διάγνωση, στη Συνειδητοποίηση και την Ανάπτυξη". *"Επένδυση στον Άνθρωπο: Επαγγελματικός Προσανατολισμός για την εκπαίδευση και την Εργασία"*. Επιμέλεια: Κοσμίδου-Hardy. Αθήνα: ΑΛΦΑ ΕΚΔΟΤΙΚΗ.

Kosmidou-Hardy, X. (2006), "Media Education as Critical Education across the Curriculum: Towards a Cross-border Pedagogy?", In Waclaw Strykowski (ed.), *From New Teaching Techniques to Virtual Education.* Posnan: Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu Dolnoslaska Szkola Wyzsza Edukacji TWP we Wroclawiu.

Lacan, J., (1997), Ecris: A Selection (Trans. By A. Sheridan). London: Travistock.

Λακάν, Ζ.Μ., (1987), *Απαντήσεις*. Αθήνα: Έρασμος.

Leadbeater, C., (1989), "Power to The Person", In S. Hall and M. Jacques (Eds.), *New Times: The Challenging Face of Politics in the 1990's*. London: Lawrence and Wishart.

Lyotard, J-F., (1984), *"The Postmodern Condition"* (Trans. by, G. Bennington & B. Massumi). Mineapolis: University Of Misessota Press.

Masterman, L., (1985), *Teaching the Media.* London: Comedia.

Parsons, F., (1909), *Choosing a Vocation.* Boston: Houghon Mifflin.

Roe, A., (1956), *Psychology of Occupations.* New York: Wiley.

Roe, A., (1957), "Early Determinants of Vocational Choice". *Journal of Counseling Psychology.* **Vol. 4, No 3**.

Roberts, K., (1971), *From School to Work. A Study of the Youth Employment Service.* Newton Abbot: David & Charles

Roberts, K., (1977), "The Social Conditions, Consequences and Limitations of Careers Guidance". *British Journal of Guidance and Counseling,* **Vol.5, No.1.**

Sartre, J-P., (1948), *Existentialism and Humanism.* London: Methuen.

Super, D.E., (1957), *The Psychology of Careers.* New York: Harper and Roe.

Super, D.E., (1981), "Approaches To Occupational Choice and Career Development". In A.G. Watts, D. E. Super and J. M. Kidd (eds),*"Career Development in Britain"*. Cambridge: Hobsons Press.

Vaillant, G., (1977), *Adaptation to Life.* Boston: Little, Brown.

Weil, S. W. And McGill, I. (eds), (1989), *Making Sense of Experiential Learning: Diversity in Theory and Practice.* Buckingham: Society for Research into Higher Education & Open University Press.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ
Υλικό για την βασική ενημέρωση των εκπαιδευτικών και των μαθητών και των μαθητριών

1. Νομοθετικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση*

1. ΝΟΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΝΟΜΟΣ	Φ.Ε.Κ.	ΘΕΜΑΤΟΛΟΓΙΑ
Ν.45/75	93/Α'/16.5.1975	ΔΙΕΘΝΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΡ.100-ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
Ν.1320/82	6Α'/11.1.1982	ΌΧΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥΣ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ
Ν.1414/84	10Α'/2.2.1984	ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ
Ν.1423/84	29Α'/14.3.1984	ΕΠΙΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ 122 ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
Ν.1424/84	29Α'/14.3.1984	ΕΠΙΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ 111 ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
Ν.1483/84	153Α'/8.10.1984	ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ & ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ
Ν.1576/85	218Α'/23.12.1985	ΚΥΡΩΣΗ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 156, ΓΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
Ν.1654/86	177/Α'/24.11.1986	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΦΑΣΟΝ
Ν.1892/90	101Α'/31.7.1990	ΚΑΘΙΕΡΩΣΗ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΠΟΛΥΤΕΚΝΩΝ ΜΗΤΕΡΩΝ (ΑΡ.63)
Ν.2085/92	170Α'/20.10.1992	ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ, ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑ ΑΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΑΔΕΙΑ ΚΥΟΦΟΡΙΑΣ

*κατά χρονολογική σειρά

Ν.2434/96	188Α'/20.8.1996	ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
Ν.2470/97	40Α'/21.3.1997	ΑΝΑΜΟΡΦΩΣΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΓΙΑ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ
Ν.2639/98	205Α'/2.9.1998	ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ (ΑΡ.25)
Ν.2643/98	220Α'/28.9.1998	ΜΕΡΙΜΝΑ ΓΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ-ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΟ Ο ΑΓΑΜΟΣ ΓΟΝΕΑΣ, Η ΠΟΛΥΤΕΚΝΗ ΜΗΤΕΡΑ
Ν.2683/99	19Α'/9.2.1999	ΚΥΡΩΣΗ ΚΩΔΙΚΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ - ΚΥΟΦΟΡΟΥΣΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΚΛΠ.
Ν.2874/00	286Α'/29.12.2000	ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ & ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
Ν.3113/03	42Α/19.2.2003	ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΡΥΘΜΙΣΗΣ ΓΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΩΣ ΣΥΝΟΡΙΑΚΩΝ ΦΥΛΑΚΩΝ (Ν.2622/98 & Ν.2838/2000)
Ν.3144/03	111Α'/08.05.2003	ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ
Ν.3191/03	258Α'/7.11.2003	ΣΥΝΔΕΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ & ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
Ν.3250/04	124Α'/7.7.2004	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΕ ΔΗΜΟΣΙΟ, ΟΤΑ, ΝΠΔΔ

2.ΥΠΟΥΡΓΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΥΠΟΥΡΓΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ	ΘΕΜΑΤΟΛΟΓΙΑ
2396/85	ΥΠ. ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΤΟΥ ΙΚΑ
283169/86	ΥΠ. ΓΕΩΡΓΙΑΣ	ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΩΝ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ 797/85 ΤΗΣ ΕΟΚ - ΑΡΧΗΓΙΑ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ

18911/31-7-89	ΥΠ. ΠΡΟΕΔΡΙΑΣ	ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

3. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΙΔΟΣ	ΕΤΟΣ	ΘΕΜΑΤΟΛΟΓΙΑ
ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1988	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ ΣΕ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ Ν.1414/84
ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1993	ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΚΛΠ.
ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	2000 & 2001	ΑΔΕΙΑ ΛΟΧΕΙΑΣ

4. ΝΟΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑ

ΝΟΜΟΣ	Φ.Ε.Κ.	ΘΕΜΑΤΟΛΟΓΙΑ
Ν.997/79	287Α'/ 28.12.1979	ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΑΙΔΙΩΝ ΣΕ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΦΟΡΕΑ ΜΗΤΕΡΑΣ
Ν.1296/82	128Α'/ 12.10.1982	ΣΥΝΤΑΞΗ ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΓΑ ΣΕ ΑΤΟΜΑ ΑΝΩ ΤΩΝ 70 ΧΩΡΙΣ ΑΛΛΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ
Ν.1469/84	111Α'/3.8.1984	ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ ΣΕ ΑΝΑΣΦΑΛΙΣΤΟΥΣ ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΥΣ/ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΕΣ
Ν.1759/88	50/Α'/18.3.1988	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΓΡΟΤΙΣΣΩΝ ΣΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΓΕΩΡΓΙΚΕΣ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΙΣ

Ν.1813/88	243/Α'/ 8.11.1988	ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΚΩΔΙΚΑ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΩΝ ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ
Ν.1902/90	138Α'/ 17.10.1990	ΕΞΟΜΟΙΩΣΗ ΟΡΙΩΝ ΗΛΙΚΙΑΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ
Ν.2082/92	158Α'/21.9.1992	ΘΕΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ
Ν.2084/92	165Α'/7.10.92	ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ
Ν.3106/03	30Α/10.2.2003	ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ (ΑΡ.8)
Ν.3232/04	48Α'/12.2.2004	ΘΕΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

5. ΥΠΟΥΡΓΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ	ΘΕΜΑΤΟΛΟΓΙΑ
2396/85	ΥΠ. ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΤΟΥ ΙΚΑ
283169/86	ΥΠ. ΓΕΩΡΓΙΑΣ	ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΩΝ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ 797/85 ΤΗΣ ΕΟΚ - ΑΡΧΗΓΙΑ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ
18911/31-7-89	ΥΠ. ΠΡΟΕΔΡΙΑΣ	ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

2. Επαγγέλματα με προοπτικές

ΤΟΜΕΙΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕ ΘΕΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

- Πληροφορική και τηλεπικοινωνίες
- Παροχή υπηρεσιών στους τομείς της υγείας και της πρόνοιας
- Προστασία περιβάλλοντος
- Ψυχαγωγία και αθλητισμός
- Τουρισμός
- Βιομηχανία τροφίμων
- Μεταφορές
- Ένοπλες δυνάμεις
- Προώθηση πωλήσεων
- Υπάλληλοι γραφείου
- Μ.Μ.Ε.
- Δημόσιες σχέσεις και οργάνωση εκδηλώσεων
- Διαιτολογία
- Συμβουλευτικές υπηρεσίες
- Παραϊατρικά επαγγέλματα

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΜΕ ΘΕΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
(από έρευνα του Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων*)

- Ειδικότητες σχετικές με υγιεινή, ασφάλεια στην εργασία, διαχείριση ποιότητας, εφοδιαστική
- Ειδικότητες σχετικές με πληροφορική και τηλεπικοινωνίες

Ειδικότητες πτυχιούχων Ανώτατης Εκπαίδευσης

- μηχανικοί - μηχανολόγοι
- οικονομολόγοι
- στελέχη πωλήσεων και μάρκετινγκ
- ηλεκτρολόγοι - μηχανικοί
- χημικοί
- χημικοί - μηχανικοί

Ειδικότητες μη πτυχιούχων Ανώτατης Εκπαίδευσης

- εργατοτεχνίτες
- προγραμματιστές - χειριστές μηχανημάτων
- χειριστές αυτοματισμών και εργαλειομηχανών

---

* Πηγή: ΣΕΒ, Ανάγκες των Επιχειρήσεων σε Ειδικότητες Αιχμής για την τριετία 2005 – 2007, Αθήνα: Ιούνιος 2004.

3. Τμήματα των ΑΕΙ και των ΤΕΙ που ιδρύθηκαν μετά το 1997 και οδηγούν σε νέα επαγγέλματα

ΒΑΛΚΑΝΙΚΩΝ, ΣΛΑΒΙΚΩΝ & ΑΝΑΤΟΛΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ (ΘΕΣ/ΝΙΚΗ)
ΔΙΕΘΝΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ & ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΘΡΑΚΗΣ (ΚΟΜΟΤΗΝΗ)
ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΙΓΑΙΟΥ (ΧΙΟΣ)
ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ & ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΙΓΑΙΟΥ (ΧΙΟΣ)
ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΩΝ ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΡΗΤΗΣ (ΗΡΑΚΛΕΙΟ)
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΥΠΡΟΥ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ (ΒΟΛΟΣ)
ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΩΝ ΠΟΡΩΝ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ (ΚΟΖΑΝΗ)
ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ & ΑΝΑΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΑΙΓΑΙΟΥ (ΣΑΜΟΣ)
ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΤΩΝ ΥΛΙΚΩΝ ΠΑΤΡΑΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ
ΓΕΩΠΟΝΙΑΣ ΦΥΤΙΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ & ΑΓΡΟΤΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ (ΒΟΛΟΣ)
ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΥΛΙΚΩΝ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ (ΘΕΣ/ΝΙΚΗ)
ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ &ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΥΛΙΚΩΝ ΚΡΗΤΗΣ (ΗΡΑΚΛΕΙΟ)
ΓΕΩΓΡΑΦΙΑΣ ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟΥ (ΑΘΗΝΑ)
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ & ΦΥΣΙΚΩΝ ΠΟΡΩΝ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ (ΑΓΡΙΝΙΟ)
ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ & ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ (ΑΓΡΙΝΙΟ)
ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ (ΣΠΑΡΤΗ)
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗ ΗΛΙΚΙΑ ΘΡΑΚΗΣ (ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥΠΟΛΗ)
ΙΣΤΟΡΙΑΣ ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΝΘΡΩΠΟΛΟΓΙΑΣ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ (ΒΟΛΟΣ)
ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ & ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ (ΡΟΔΟΣ)
ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ ΤΕΧΝΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΤΕΧΝΗΣ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ
ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΘΡΑΚΗΣ (ΟΡΕΣΤΙΑΔΑ)
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΡΗΤΗΣ (ΡΕΘΥΜΝΟ)
ΙΣΤΟΡΙΑΣ. ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΑΣ & ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΩΝ ΑΓΑΘΩΝ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ (ΚΑΛΑΜΑΤΑ).
ΣΧΟΛΗ ΠΛΟΙΑΡΧΩΝ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ (ΘΗΛΕΙΣ) ΓΕΝ.ΣΕΙΡΑ

ΤΟΥΡΚΙΚΩΝ ΚΑΙ ΣΥΓΧΡΟΝΩΝ ΑΣΙΑΤΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΑΘΗΝΑΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ & ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ (ΚΟΡΙΝΘΟ)
ΤΜΗΜΑ ΑΝΘΥΠΟΠΥΡΑΓΩΝ (ΘΗΛΕΙΣ) ΓΕΝ.ΣΕΙΡΑ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΘΑΛΑΣΣΑΣ ΑΙΓΑΙΟΥ (ΜΥΤΙΛΗΝΗ)
ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ & ΕΠΙΚΟΙΚΩΝΙΑΣ ΑΙΓΑΙΟΥ (ΜΥΤΙΛΗΝΗ)
ΚΛΑΣΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ & ΦΙΛΟΣΟΦΙΑΣ (ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ) ΚΥΠΡΟΣ
ΔΑΣΟΛΟΓΙΑΣ & ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ & ΦΥΣΙΚΩΝ ΠΟΡΩΝ ΘΡΑΚΗΣ (ΟΡΕΣΤΙΑΔΑ)
ΒΑΛΚΑΝΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ (ΦΛΩΡΙΝΑ)
ΓΛΩΣΣΑΣ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑΣ & ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΠΑΡΕΥΞΕΙΝΙΩΝ ΧΩΡΩΝ ΘΡΑΚΗΣ (ΚΟΜΟΤΗΝΗ)
ΘΕΑΤΡΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ (ΝΑΥΠΛΙΟ)
ΣΧΟΛΗ ΠΛΟΙΑΡΧΩΝ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ (ΘΗΛΕΙΣ) ΕΙΔ. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΑΙΓΑΙΟΥ (ΡΟΔΟΣ)
ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ, ΜΕΤΑΦΡΑΣΗΣ & ΔΙΕΡΜΗΝΕΙΑΣ ΙΟΝΙΟ (ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΙΣΠΑΝΙΚΗ ΓΛΩΣΣΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ (ΚΕΡΚΥΡΑ)
ΣΧΟΛΗ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ (ΘΗΛΕΙΣ) ΓΕΝ.ΣΕΙΡΑ .
ΣΧΟΛΗ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ (ΘΗΛΕΙΣ) ΕΙΔ.ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
ΣΧΟΛΗ ΠΛΟΙΑΡΧΩΝ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΓΕΝ.ΣΕΙΡΑ
ΙΤΑΛΙΚΗΣ & ΙΣΠΑΝΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ & ΦΙΛΟΛΟΓΙΑΣ (ΙΣΠΑΝΙΚΗΣ) ΑΘΗΝΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΠΛΟΙΑΡΧΩΝ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΕΙΔ.ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
ΙΤΑΛΙΚΗΣ & ΙΣΠΑΝΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ & ΦΙΛΟΛΟΓΙΑΣ (ΙΤΑΛΙΚΗΣ) ΑΘΗΝΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΓΕΝ.ΣΕΙΡΑ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΤΕΙ ΠΑΤΡΑΣ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ & ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΤΕΙ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΥΜΕΣΩΝ ΤΕΙ ΚΡΗΤΗΣ (ΗΡΑΚΛΕΙΟ)
ΦΥΣΙΚΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ ΤΕΙ ΠΑΤΡΑΣ (ΑΙΓΙΟ)
ΕΜΠΟΡΙΑΣ & ΔΙΑΦΗΜΙΣΗΣ ΤΕΙ ΚΡΗΤΗΣ (ΙΕΡΑΠΕΤΡΑ)
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΤΕΙ ΣΕΡΡΩΝ
ΑΥΤΟΜΑΤΙΣΜΟΥ ΤΕΙ ΧΑΛΚΙΔΑΣ
ΛΟΓΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ (ΙΩΑΝΝΙΝΑ)
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ ΤΕΙ ΛΑΜΙΑΣ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ & ΜΕΣΩΝ ΜΑΖΙΚΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΤΕΙ ΠΑΤΡΑΣ (ΠΥΡΓΟΣ)
ΑΝΑΚΑΙΝΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΤΕΙ ΠΑΤΡΑΣ
ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΤΕΙ ΠΑΤΡΑΣ (ΑΜΑΛΙΑΔΑ)
ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΤΕΙ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

ΤΗΛΕΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ (ΑΡΤΑ)
ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ & ΔΙΑΙΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΕΙ ΚΡΗΤΗΣ (ΣΗΤΕΙΑ)
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ ΤΕΙ ΚΑΒΑΛΑΣ
ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ (ΛΕΥΚΑΔΑ)
ΓΕΩΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ & ΤΟΠΟΓΡΑΦΙΑΣ ΤΕΙ ΣΕΡΡΩΝ
ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΤΕΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ (ΓΡΕΒΕΝΑ).
ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ (ΠΡΕΒΕΖΑ)
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΤΕΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ (ΚΟΖΑΝΗ)
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΡΓΩΝ ΤΕΙ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ & ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΤΕΙ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΤΕΙ ΚΡΗΤΗΣ (ΑΓΙΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ)
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΤΕΙ ΚΑΒΑΛΑΣ
ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΤΕΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ (ΚΑΣΤΟΡΙΑ)
ΛΑΪΚΗΣ & ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΗΣ ΜΟΥΣΙΚΗΣ ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ (ΑΡΤΑΣ)
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ ΤΕΙ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΜΟΥΣΙΚΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΑΚΟΥΣΤΙΚΗΣ ΤΕΙ ΚΡΗΤΗΣ (ΡΕΘΥΜΝΟ)
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ (ΠΡΕΒΕΖΑ)
ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΤΕΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ (ΚΑΣΤΟΡΙΑ)
ΦΥΣΙΚΩΝ ΠΟΡΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΤΕΙ ΚΡΗΤΗΣ (ΧΑΝΙΑ)
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΑΝΤΙΡΥΠΑΝΣΗΣ ΤΕΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ (ΚΟΖΑΝΗ)
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ & ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΕΝΔΥΜΑΤΩΝ ΤΕΙ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ (ΚΙΛΚΙΣ)
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΗΧΟΥ & ΜΟΥΣΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ (ΛΗΞΟΥΡΙ)
ΤΥΠΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΚΙΝΗΣΗΣ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΤΕΙ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ (ΚΑΤΕΡΙΝΗ)
ΟΙΚΟΛΟΓΙΑΣ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΤΕΙ ΠΑΤΡΑΣ (ΖΑΚΥΝΘΟ)
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΞΥΛΟΥ & ΕΠΙΠΛΟΥ ΤΕΙ ΛΑΡΙΣΑΣ (ΚΑΡΔΙΤΣΑ)
ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΤΕΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ (ΦΛΩΡΙΝΑ)
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΑΛΙΕΙΑΣ – ΥΔΑΤΟΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙΩΝ ΤΕΙ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ (ΜΟΥΔΑΝΙΑ)
ΒΙΟΛΟΓΙΚΗΣ ΓΕΩΡΓΙΑΣ ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ (ΑΡΓΟΣΤΟΛΙ)
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΤΕΙ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΖΩΙΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ (ΑΡΤΑ)
ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΕΙ ΛΑΜΙΑΣ (ΑΜΦΙΣΣΑ)
ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ (ΗΓΟΥΜΕΝΙΤΣΑ)
ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΟ ΕΜΠΟΡΙΟ ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ (ΗΓΟΥΜΕΝΙΤΣΑ)

4. Ιστοσελίδες για τα νέα επαγγελματικά προφίλ

EDEM (Ένωση Διπλωματούχων Ελληνίδων Μηχανικών) (2002)
http://www.edem-net.gr

Center for Women and Information Technology (2004)
http://www.umbc.edu/cwit

CNET (2004) What's the Difference Between Male and Female Hackers?
http://www.zdnet.com.au/insight/0,39023764,39116620-2,00.htm

E-skills UK (2004) The Sector Skills Council for IT, Telecoms, Contact Centers. Careers in Information Technology.
http://www.e-skills.com/careers

Girls With IT. (GWIT) Australia (2004)
http://www.girlswithit.det.qld.gov.au/

Government UK (2003) Gender and Innovation. Promoting **SET** for women. Why worry about women in science anyway?
http://www.set4women.gov.uk/set4women/why_worry.htm

IEEE Institute of Electrical and Electronic Engineers: Women in Engineering (WIE).
http://www.ieee.org/portal/pages/committee/women/index.html

National Academy of Engineering (2001) Engineer Girl!
http://www.engineergirl.org/nae/cwe/egmain.nsf

NCWIT National Center for Women and Information Technology.
http://www.ncwit.org

SCWIST (1996) Women's Non-traditional Career Pathways.
http://www.harbour.sfu.ca/scwist/

THEANO Women in Engineering Science and Mathematics.
http://www.theano.soton.ac.uk

WAVE Women Advancing Through Vocational Education.
http://www.swin.edu.au/wave/

Wider Opportunities for Women (WOW) (1998) Work4Women a project of WOW.
http://www.work4women.org/

Women's Engineering Society (2003) Why Engineering? To Build a Better Future!
http://www.wes.org.uk/whyengineering.shtml

Agnes Scott College. Biographies of Women Mathematicians.
http://www.agnesscott.edu/Lriddle/women/

CWP (2004) Contributions of 20th Century Women to Physics.
http://www.physics.ucla.edu/˜cwp/

5. Συνεντεύξεις με γυναίκες που ασκούν τα θεωρούμενα «ανδρικά» ή νέα επαγγέλματα

Οι συνεντεύξεις που ακολουθούν μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συζήτησης στην τάξη σχετικά με τα εμπόδια και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στην επαγγελματική και οικογενειακή τους ζωή οι γυναίκες που επιλέγουν να ασκήσουν μη παραδοσιακά «γυναικεία» επαγγέλματα. Μπορούν, επίσης, να αποτελέσουν παραδείγματα συνεντεύξεων για τους μαθητές και τις μαθήτριες που θα πάρουν συνεντεύξεις από εργαζόμενες σε παρόμοια επαγγέλματα στο πλαίσιο της δραστηριότητας που προτείνεται παρακάτω.

1η συνέντευξη: με Ασφαλίστρια

- Αρχικά, θα θέλατε να μου πείτε ποιο είναι το αντικείμενο της εργασίας σας;

Ασχολούμαι με επενδύσεις και ασφάλειες.

- Αν θεωρήσουμε ότι στην επιλογή του επαγγέλματός μας δεχόμαστε επιρροές αρκετά νωρίς, όπως για παράδειγμα από την οικογένεια, το σχολείο ή τον ευρύτερο κοινωνικό περίγυρο, από πού πιστεύετε ότι δεχθήκατε τις πιο ισχυρές επιρροές κατά την επιλογή του επαγγέλματός σας;

Δεν είναι από το άμεσο οικογενειακό περιβάλλον οι επιρροές. Οι επενδύσεις έχουν να κάνουν με το αντικείμενο που σπούδασα. Ένας ξάδερφός μου ασχολείται με παρεμφερές αντικείμενο σε τράπεζα. Οπότε, από εκεί μάλλον επηρεάστηκα.

- Ποιες ικανότητες απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος;

Επικοινωνία, να είσαι ανοικτός και δεκτικός στις ανάγκες του πελάτη.

-Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διαθέτουν αυτές τις ικανότητες ή είναι εύκολο να τις αποκτήσουν;

Τις έχουν αυτές τις ικανότητες.

- Θα ήθελα να συζητήσουμε σχετικά με την εντύπωση που έχετε αναφορικά με το αν το φύλο σας έπαιξε κάποιο ρόλο θετικό ή ανασταλτικό στο επάγγελμά σας.

Θετικό, αν και το επάγγελμά μου είναι ανδροκρατούμενο. Οι ανάγκες της αγοράς είναι τέτοιες που ζητούν γυναίκες ασφαλιστές, επειδή οι γυναίκες- πελάτες ξανοίγονται ευκολότερα σε αυτές, ειδικά όταν πρόκειται για ιατρικά θέματα.

- Το γεγονός ότι δεν υπάρχουν αρκετές γυναίκες στον εργασιακό σας χώρο που το αποδίδετε;

Στο ότι ο χώρος ήταν πάντα ανδροκρατούμενος. Τώρα προσλαμβάνονται περισ-

σότερες γυναίκες, αλλά θα πάρει χρόνο για να εξισορροπηθεί η αναλογία.

- Η αφιέρωση στο χώρο εργασίας και οι ιδιαίτερες επαγγελματικές απαιτήσεις έχουν συνέπειες στην προσωπική και ευρύτερη κοινωνική σας ζωή;

Ναι, λόγω ωραρίου, αλλά όλα είναι θέμα οργάνωσης και διαχείρισης του χρόνου.

- Πιστεύετε ότι μια θέση εργασίας με ιδιαίτερα αυξημένες απαιτήσεις συμβιβάζεται με οικογενειακές απαιτήσεις, οι οποίες γνωρίζουμε ότι είναι χρονοβόρες και κοπιαστικές; Εσείς πώς επιλύετε αυτό το πρόβλημα;

Ναι, αλλά δεν ξέρω, διότι δεν έχω οικογένεια. Πιστεύω ότι όταν θέλουμε να δουλέψουμε και να βγαίνουμε έξω, μπορούμε και να το συνδυάσουμε.

- Όπως γνωρίζετε, ήδη απ΄ το 1983, ψηφίστηκε θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα για την ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς. Η Ευρωπαϊκή Ένωση επίσης, έχει δώσει οδηγίες στα κράτη μέλη ως προς την ισότητα των φύλων. Ωστόσο η πραγματικότητα δεν συμβαδίζει με αυτές τις ρυθμίσεις καθώς παρατηρούμε μια κοινωνική αδράνεια στην υλοποίησή τους. Τι νομίζετε ότι συμβάλλει ανασταλτικά; Πού αποδίδετε την ευθύνη;

Είναι θέμα νοοτροπίας και κουλτούρας των ανθρώπων και όχι της πολιτείας μόνο.

- Τι θα μπορούσε να συμβάλλει θετικά στην προώθηση της ισότητας των φύλων; Η εκπαίδευση μπορεί να παίξει κατά τη γνώμη σας ουσιαστικό ρόλο;

Να μεγαλώσουν τα παιδιά μαθαίνοντας ότι δεν υπάρχουν ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα.

- Θα προτείνατε στα νέα κορίτσια να επιλέξουν μια θέση εργασίας σαν τη δική σας;

Ναι, αν τους αρέσει να επικοινωνούν με κόσμο και να έχουν μια πιο προσωπική σχέση που αναπτύσσεται.

****

2η συνέντευξη: με Πληροφορικό

- Αρχικά, θα θέλατε να μου πείτε ποιο είναι το αντικείμενο της εργασίας σας;

Εργάζομαι ως αναλύτρια – προγραμματίστρια.

- Αν θεωρήσουμε ότι στην επιλογή του επαγγέλματός μας δεχόμαστε επιρροές αρκετά νωρίς, όπως για παράδειγμα από την οικογένεια, το σχολείο ή τον ευρύτερο κοινωνικό περίγυρο, από πού πιστεύετε ότι δεχθήκατε τις πιο ισχυρές επιρροές κατά την επιλογή του επαγγέλματός σας;

Πιο πολύ από το σχολείο. Από έναν καθηγητή σε φροντιστήριο, ο οποίος ήταν φιλόλογος. Με τη βοήθεια αυτού του καθηγητή συμπλήρωσα το μηχανογραφικό.

- Ποιες ικανότητες απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος;

Αυτοσυγκέντρωση και οξεία σκέψη.

- Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διαθέτουν αυτές τις ικανότητες ή είναι εύκολο να τις αποκτήσουν;

Είναι εύκολο να τις αποκτήσουν κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης.

- Θα ήθελα να συζητήσουμε σχετικά με την εντύπωση που έχετε αναφορικά με το αν το φύλο σας έπαιξε κάποιο ρόλο θετικό ή ανασταλτικό στο επάγγελμά σας.

Στον ιδιωτικό τομέα ως ένα βαθμό ναι, γιατί το λαμβάνουν υπόψη οι εταιρείες. Στο δημόσιο όχι, ίσως το αντίθετο.

- Το γεγονός ότι δεν υπάρχουν αρκετές γυναίκες στον εργασιακό σας χώρο πού το αποδίδετε; Σε έλλειψη ενθάρρυνσης από το οικογενειακό περιβάλλον να ακολουθήσουν τον συγκεκριμένο τομέα, σε έλλειψη απαραίτητων ικανοτήτων ή σε τι άλλο;

Στη Σχολή ήμασταν μισοί και μισοί. Άρα, λογικά, τόσο θα μοιράζονται οι θέσεις εργασίας. Στον ιδιωτικό τομέα, όμως, όταν δούλευα, ήμασταν μόνο δύο γυναίκες. Το αποδίδω στην έλλειψη εμπιστοσύνης από την εταιρεία και στις ίδιες τις γυναίκες που δεν ήθελαν να δουλέψουν στον ιδιωτικό τομέα.

- Η αφιέρωση στο χώρο εργασίας και οι ιδιαίτερες επαγγελματικές απαιτήσεις έχουν συνέπειες στην προσωπική και ευρύτερη κοινωνική σας ζωή;

Ίσως λίγο να παίζει ρόλο. Ακολουθώντας ένα αρκετά ανδρικό επάγγελμα, ασχολούμενη με Η/Υ, μου ανοίγει άλλα ενδιαφέροντα, κάνουμε παρέα με άνδρες και κάνουμε παρέα με άτομα του ίδιου επαγγέλματος. Στον ιδιωτικό τομέα υπήρχε μεγάλη κούραση, γιατί δουλεύαμε με φορτωμένο ωράριο (8-10 ώρες).

- Πιστεύετε ότι μια θέση εργασίας με ιδιαίτερα αυξημένες απαιτήσεις συμβιβάζεται με οικογενειακές απαιτήσεις; Εσείς πώς επιλύετε αυτό το πρόβλημα;

Αυτή τη στιγμή δεν έχω παιδιά, αλλά βάζουμε προτεραιότητες και εξαρτάται από την προσωπικότητα του ατόμου.

- Όπως γνωρίζετε, ήδη από το 1983, ψηφίστηκε θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα για την ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς. Η Ευρωπαϊκή Ένωση επίσης, έχει δώσει οδηγίες στα κράτη μέλη ως προς την ισότητα των φύλων. Ωστόσο η πραγματικότητα δεν συμβαδίζει με αυτές τις ρυθμίσεις καθώς παρατηρούμε μια κοινωνική αδράνεια στην υλοποίησή τους. Τι νομίζετε ότι συμβάλλει ανασταλτικά;

Στη δουλειά δεν έχω δει κάτι τέτοιο. Οι θέσεις καταλαμβάνονται από άνδρες, διότι οι γυναίκες ζητούν τη μονιμότητα, κάτι το σταθερό, λίγες ώρες εργασίας. Οι άνδρες ζητούν τα λεφτά και ίσως γι' αυτό υπάρχει ανομοιογένεια και όχι ανισότητα.

- Τι θα μπορούσε να συμβάλλει θετικά στην προώθηση της ισότητας των φύλων; Η εκπαίδευση μπορεί να παίξει κατά τη γνώμη σας ουσιαστικό ρόλο;

Δε νομίζω. Απλά οι ίσες ευκαιρίες και το καθαρό μυαλό. Δε χρειάζεται συγκεκριμένη εκπαίδευση.

- Θα προτείνατε στα νέα κορίτσια να επιλέξουν μια θέση εργασίας σαν τη δική σας;

Αμέ ! Ανεπιφύλακτα.

- Αν ξεκινούσατε τώρα την επαγγελματική σας σταδιοδρομία θα επιλέγατε το ίδιο επάγγελμα; Για ποιο λόγο;

Ναι, γιατί μου δίνει δυνατότητες, έμαθα απίστευτα πράγματα, δε με περιορίζει πουθενά. Βρίσκω δουλειά, άλλαξα χαρακτήρα και τρόπο σκέψης.

****

3η συνέντευξη: με Πληροφορικό – Project manager

- Αρχικά, θα θέλατε να μου πείτε ποιο είναι το αντικείμενο της εργασίας σας;

Απασχολούμαι σε ένα εργαστήριο που αναλαμβάνει ερευνητικά και τεχνικά προγράμματα που έχουν να κάνουν με την πληροφορική, κυρίως σε θέματα πληροφορικής και υγείας. Κάνω τεχνικό μάνατζμεντ σε αυτά τα έργα, δηλαδή αναλαμβάνω από την αρχή ένα έργο και καθορίζω τι εργασίες πρέπει να γίνουν από την ομάδα του έργου, πώς θα γίνουν αυτές οι εργασίες και μεταξύ άλλων γράφω προτάσεις για καινούργια έργα, καινούργια χρηματοδότηση. Το εργαστήριο στο οποίο εργάζομαι, λειτουργεί αποκλειστικά με χρηματοδότηση από έργα και τα περισσότερα έργα μας είναι ευρωπαϊκά.

- Και όταν λέτε με θέματα υγείας;

Θέμα «πληροφορική και υγεία», δηλαδή πολλά προγράμματα που περιλαμβάνουν και έρευνα στοχεύουν στη δημιουργία ενός εργαλείου για την αυτόματη διάγνωση κάποιων ασθενειών. Αυτό σημαίνει ότι θα φτιάξουμε ένα εργαλείο που θα βοηθάει το γιατρό να αναγνωρίζει πιο εύκολα κάποια επεισόδια.

- Πολύ ενδιαφέρον ακούγεται. Αν θεωρήσουμε ότι στην επιλογή του επαγγέλματός μας δεχόμαστε επιρροές αρκετά νωρίς, όπως για παράδειγμα από την οικογένεια, το σχολείο ή τον ευρύτερο κοινωνικό περίγυρο, από πού πιστεύετε ότι δεχθήκατε τις πιο ισχυρές επιρροές κατά την επιλογή του επαγγέλματός σας;

Περισσότερο πιστεύω ότι ήταν η οικογένειά μου και ίσως ο μεγαλύτερος αδελφός μου. Και αυτός ακολούθησε κατά κάποιο τρόπο τις θετικές επιστήμες και με επηρέασε να πάω και εγώ προς τις θετικές επιστήμες. Συν το ότι δεν ενδιαφερόμουν τόσο πολύ για φιλοσοφικά ή μαθήματα παιδαγωγικά και τέτοια πράγματα, οπότε είχα και μια έφεση και στα μαθηματικά, και κατέληξα προς τα εδώ. Τώρα η επιλογή της πληροφορικής ήταν καθαρά τυχαία. Εγώ ήθελα να γίνω αρχιτέκτονας. Απλά δεν έγραψα καλά στο σχέδιο, πέρασα στην πληροφορική και αποφάσισα να μείνω εδώ τον πρώτο χρόνο των σπουδών μου και να συνεχίσω στην πληροφορική. Γιατί έβλεπα ότι έχει καλύτερες προοπτικές στην εργασία.

- Ποιες ικανότητες απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος που ασκείτε τώρα;

Κατά κύριο λόγο οργανωτικές, να μπορείς να ψυχολογήσεις την ομάδα των ανθρώπων που δουλεύεις και να εντοπίσεις προβλήματα που έχουν να κάνουν και με την εργασία και τεχνικά, αλλά και με τη διάθεση της ομάδας, γιατί μπορεί κάποιο

μέλος να είναι κουρασμένο. Πρέπει να δεις πώς μπορεί να αποδώσει σε κάτι, ή να μην το φορτώνεις συνέχεια με καινούργιες εργασίες και να φροντίσεις να λειτουργεί ομαλά η ομάδα. Από εκεί και πέρα, σε καθαρά τεχνικό επίπεδο, είναι ουσιαστικά πράγματα που έχουμε μάθει στη σχολή και έχουν να κάνουν με το σχεδιασμό και την ανάπτυξη συστημάτων πληροφορικής και εφαρμόζουμε γνώσεις που έχουμε από τη σχολή.

- Όταν αναφερθήκατε στην ομάδα, εσείς ασκείται κάποιο ρόλο κατευθυντήριο για την ομάδα;

Ναι, πολλές φορές, αλλά σαν και εμένα υπάρχουν και άλλοι. Ο καθένας από εμάς αναλαμβάνει ένα πρόγραμμα κάθε φορά, ένα ή δυο προγράμματα για τα οποία είναι υπεύθυνος, έχει την ομάδα εργασίας κάτω από αυτόν, οι οποίοι μπορεί να τυχαίνει να εργάζονται και για άλλα προγράμματα, και γι αυτό πολλές φορές δημιουργούνται εντάσεις στο τι δουλειά έχει να κάνει ο καθένας, και πρέπει εσύ να είσαι σε θέση να καταλάβεις τις ανάγκες της ομάδας και τις ικανότητες της ομάδας και να διευκολύνεις ώστε να μπορέσει να γίνει η εργασία με καλύτερο τρόπο.

- Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διαθέτουν αυτές τις ικανότητες που αναφέρατε ή είναι εύκολο να τις αποκτήσουν;

Ναι. Πάντως δεν έχει να κάνει με το αν είσαι γυναίκα ή άντρας, έχει να κάνει με το τι άνθρωπος είσαι. Αν είσαι οργανωτικός άνθρωπος, αυτό το πράγμα σου βγαίνει πάνω στη δουλειά και μπορείς να αποδώσεις στη δουλειά. Αν δεν είσαι οργανωτικός άνθρωπος, αγχώνεσαι, προβληματίζεσαι συνέχεια με το παραμικρό, οπότε δε μπορείς να αποδώσεις στη δουλειά. Δεν έχει σχέση με το αν είσαι άντρας ή γυναίκα αυτό το πράγμα.

- Με την προσωπικότητα...

Με την προσωπικότητα, ναι.

- Θα ήθελα να συζητήσουμε σχετικά με την εντύπωση που έχετε αναφορικά με το αν το φύλο σας έπαιξε κάποιο ρόλο θετικό ή ανασταλτικό στο επάγγελμά σας.

Γενικά νομίζω ότι είναι σχετικά ουδέτερο. Σε άλλες περιπτώσεις βοηθάει και σε άλλες περιπτώσεις, ενώ αρχικά σε αντιμετωπίζουν «κάπως» επειδή είσαι γυναίκα —ανάλογα με ποιον μιλάς—, με καχυποψία στην αρχή, με την πρώτη επαφή που θα έχεις μαζί τους και θα καταλάβουνε ότι είσαι γνώστης του αντικειμένου που παρουσιάζεις, αμέσως λύνεται οποιαδήποτε καχυποψία υπάρχει απέναντί σου και προχωράει η συνεργασία ομαλά. Απλώς ίσως η αρχική εντύπωση σε ορισμένους ανθρώπους, όχι σε όλους, είναι αυτή. Ακριβώς γιατί υπάρχει αυτό το ότι... δεν ασχολείσαι με κάτι παραδοσιακό. Συνήθως οι γυναίκες φροντίζουν να είναι σε μια δουλειά του δημοσίου και να έχουν ένα στάνταρ ωράριο για να πηγαίνουν στο σπίτι μετά και δεν αναλαμβάνουν άλλες πρωτοβουλίες. Ίσως μόνο από αυτή την άποψη να σε αντιμετωπίζουν με καχυποψία ορισμένες φορές.

- Το γεγονός ότι δεν υπάρχουν αρκετές γυναίκες στον εργασιακό σας χώρο πού το αποδίδετε; Σε έλλειψη ενθάρρυνσης από το οικογενειακό περιβάλλον να ακολουθήσουν τον συγκεκριμένο τομέα, σε έλλειψη απαραίτητων ικανοτήτων ή σε τι άλλο;

Νομίζω ότι σκεφτόμαστε περισσότερο τι θα κάνουμε στο μέλλον. Δηλαδή σκεφτόμαστε ότι αυτό το επάγγελμα έχει παραπάνω απαιτήσεις σε χρόνο και σε διάθεση του εαυτού μας για να πηγαίνουμε ταξίδια ή να φεύγουμε από τον τόπο στον οποίο ζούμε αρκετά συχνά, οπότε σκεφτόμενη μια γυναίκα ότι θα κάνει οικογένεια στο μέλλον ή ότι είναι στα πρόθυρα του να κάνει οικογένεια και ότι θα πρέπει να φροντίζει το παιδί ή θα πρέπει να φροντίζει το σπίτι, θα πρέπει όλα αυτά να γίνονται, και αν τυχόν ο άντρας της έχει κάποια δουλειά που μπορεί να βγάζουνε κάποια χρήματα και να συντηρείται η οικογένεια, σκέφτεται ότι είναι καλύτερα να μείνει στο σπίτι για να κάνει τα υπόλοιπα. Ή να έχει ένα ωράριο που να της επιτρέπει να είναι πιο άνετη στη συνεργασία της στην οικογένεια περισσότερο.

- Η αφιέρωση στο χώρο εργασίας και οι ιδιαίτερες επαγγελματικές απαιτήσεις έχουν συνέπειες στην προσωπική και ευρύτερη κοινωνική σας ζωή;

Υπάρχουν πάντα δύο πράγματα που βλέπεις. Από τη μια, σ' αυτή τη δουλειά αναγκαστικά συνεργάζομαι με πάρα πολλούς ανθρώπους, οπότε ο κύκλος μου είναι μεγάλος, έχω κάνει πάρα πολύ καλές φιλίες και αυτό επηρεάζει τον τρόπο που συμπεριφέρεσαι κοινωνικά. Από την άλλη η αρνητική επιρροή είναι ότι είναι περιορισμένος ο χρόνος που έχεις στη διάθεσή σου, είσαι πολλές φορές κουρασμένος και… γυρνάς σπίτι, δεν έχεις όρεξη να βγεις, θες απλά να ξεκουραστείς και να συνεχίσεις την επόμενη μέρα το πρωί πάλι με δουλειά.

- Μάλιστα. Πιστεύετε ότι μια θέση εργασίας με ιδιαίτερα αυξημένες απαιτήσεις συμβιβάζεται με οικογενειακές απαιτήσεις, οι οποίες γνωρίζουμε ότι είναι χρονοβόρες και κοπιαστικές; Εσείς πώς επιλύετε αυτό το πρόβλημα;

Καταρχήν εγώ δεν έχω κάνει δική μου οικογένεια, οπότε για μένα είναι πολύ πιο απλά τα πράγματα, είναι ο εαυτός μου και ο σύντροφός μου. Καθορίζουμε το πρόγραμμά μας μαζί και υπάρχει αμοιβαία κατανόηση, γιατί και εκείνος είναι στον ίδιο χώρο με μένα και καταλαβαίνει πώς έχουν τα πράγματα. Αλλά είναι πολύ δύσκολο να έχεις οικογένεια και να μπορείς να κάνεις αυτή την εργασία και να συνεχίζεις να την κάνεις για πολλά χρόνια. Πρέπει να υπάρχει καλύτερος προγραμματισμός, και… μεγαλύτερη διευκόλυνση από το χώρο και από το περιβάλλον της εργασίας, για να μπορείς να είσαι και στην οικογένειά σου καλά. Σημαντικό ρόλο παίζει και ο σύντροφος πάντως. Πόσο βοηθάει και πόσο καταλαβαίνει τις ανάγκες της δουλειάς και τι ωράριο έχει και εκείνος, τι δουλειά κάνει και εκείνος, για να προγραμματίζονται όλα.

- Όπως γνωρίζετε, ήδη από το 1983, ψηφίστηκε ένα θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα για την ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς. Η Ευρωπαϊκή Ένωση, επίσης, έχει δώσει οδηγίες στα κράτη μέλη ως προς την ισότητα των φύλων. Ωστόσο η πραγματικότητα δεν συμβαδίζει με αυτές τις ρυθμίσεις καθώς παρατηρούμε μια κοινωνική αδράνεια στην υλοποίησή τους. Τι νομίζετε ότι συμβάλλει ανασταλτικά; Και πού αποδίδετε την ευθύνη;

Νομίζω ότι είναι καθαρά η νοοτροπία, ειδικά στην Ελλάδα. Δεν έχουμε συνηθίσει σε μοντέλα οικογενειακά όπου η γυναίκα δεν δουλεύει για το σπίτι και για το παιδί,

αλλά συμβάλλει και ο άντρας ή μαζί προγραμματίζουν κάποια πράγματα. Ξέρω, ας πούμε, ότι πλέον σε όλα τα Ευρωπαϊκά Προγράμματα προσπαθώντας να υλοποιήσουν αυτή την πολιτική, όταν μας βάζουνε να γράφουμε προτάσεις, μας ζητάνε τουλάχιστον το 40% να είναι γυναίκες, ενώ στα Ελληνικά δεν υπάρχει κάτι αντίστοιχο ή υπάρχει σε πολύ μικρότερο βαθμό. Είναι δύσκολο καθαρά λόγω της οικογένειας. Γιατί η γυναίκα έχει ένα πολύ δύσκολο ρόλο σήμερα. Παρόλο που αλλάζουν οι νοοτροπίες σιγά σιγά και τα νέα ζευγάρια έχουν διαφορετική νοοτροπία, παραμένει ένα πρότυπο όπου η γυναίκα έχει το βασικό ρόλο στην ανατροφή των παιδιών και στο σπίτι.

- Επομένως είναι περισσότερο θέμα νοοτροπίας, γιατί και οι υπόλοιπες Ευρωπαίες έχουν οικογένειες...

Ακριβώς, ακριβώς. Και πολλές φορές έχω δει με Ευρωπαίους συνεργάτες μας από διάφορες χώρες, Ιταλία, Γαλλία, Γερμανία, να υπάρχει εντελώς διαφορετική αντιμετώπιση. Και πολύ εντύπωση μου είχανε κάνει οι Φιλανδοί. Εκεί, νομίζω, η ισότητα είναι μέσα στο πετσί τους.

- Όπως για παράδειγμα;

Δεν είδα διαφορά στην αντιμετώπιση ανδρών γυναικών, είδα γυναίκες πολύ πιο συχνά σε ανώτερες θέσεις από ό,τι σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, με μεγάλες ευθύνες στη δουλειά τους, που ταυτόχρονα βοηθούσε και η οικογένειά τους και ο άντρας τους. Είναι πιο συχνό το φαινόμενο να εμφανίζεται η γυναίκα σε καλές, ανώτερες, θέσεις.

- Κάτι που δε συμβαίνει τόσο συχνά.

Ναι, και στις άλλες χώρες είναι λίγο καλύτερα από την Ελλάδα, αλλά δεν είναι τόσο καλύτερα, ώστε να λες ότι όντως έχουν καταλάβει τι σημαίνει ισότητα ή να βοηθάνε προς αυτή την κατεύθυνση.

- Τι θα μπορούσε να συμβάλλει θετικά στην προώθηση της ισότητας των φύλων; Η εκπαίδευση μπορεί να παίξει κατά τη γνώμη σας ουσιαστικό ρόλο;

Είναι σημαντική η εκπαίδευση. Δεν ξέρω με ποιο τρόπο αλλάζουν οι νοοτροπίες των ανθρώπων, νομίζω ότι παίζει ρόλο η διαπαιδαγώγηση από μικρή ηλικία προς αυτή την κατεύθυνση, μέσα από το σχολείο. Δεν ξέρω τι άλλο θα μπορούσε να γίνει.

- Μάλιστα. Θα προτείνατε στα νέα κορίτσια να επιλέξουν μια θέση εργασίας σαν τη δική σας;

Θα τους έλεγα ναι, γιατί με αυτό τον τρόπο μπορούνε να αποδώσουν στη δουλειά, δεν υπάρχει διαφορά σε σχέση με τους άντρες, είναι ο χαρακτήρας του καθενός που αποδίδει σε αυτή τη δουλειά και όχι το φύλο του. Είναι θέσεις, π.χ. αυτή είναι μια δουλειά γραφείου, έτσι οι γνώσεις που λαμβάνουμε ο καθένας βγαίνοντας από τη σχολή είναι οι ίδιες και αυτές αξιοποιούμε στο επάγγελμά μας, δε βρίσκω που μπορεί να υπάρχει διαφορά, είναι καθαρά στο θέμα προσωπικότητας του καθενός να προχωρήσει και να μπορεί να αναπτυχθεί σε αυτό. Είναι μεγάλη ικανοποίηση να βλέπεις τον εαυτό σου να πετυχαίνει πράγματα στον επαγγελματικό χώρο που να του δίνουν τη δυνατότητα να προχωρήσει ακόμη παραπέρα. Αλλά με προσοχή πάντα,

γιατί καταβάλλεις -ιδιαίτερα οι γυναίκες- πολύ μεγάλη ενέργεια στη δουλειά σου. Χρειάζεται ισορροπία και στην προσωπική σου ζωή και στην επαγγελματική σου ζωή, για να μπορείς να είσαι καλά με τον εαυτό σου και με τους γύρω σου και να μπορείς να αποδίδεις, να είσαι ευχάριστος άνθρωπος και να έχεις αποτελέσματα.

- Αν ξεκινούσατε τώρα την επαγγελματική σας σταδιοδρομία θα επιλέγατε το ίδιο επάγγελμα; Και για ποιο λόγο;

Νομίζω ναι, θα επέλεγα πάλι αυτό το επάγγελμα, είναι ένα επάγγελμα που με αφήνει να χρησιμοποιήσω τις ικανότητές μου και μου δίνει πίσω πάρα πολύ χαρά με τα αποτελέσματα που βγάζουμε στην εργασία, γιατί, ξέρετε, είναι πολύ ωραίο να βγάζεις κάτι που να μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τον κόσμο για το καλό του. Και αυτό είναι ηθική ανταμοιβή πρώτα απ' όλα, και παρόλο που έχει δυσκολίες και παρόλο που ξοδεύω πολύ χρόνο στην εργασία μου και γίνονται έτσι τα πράγματα που δεν μπορώ να καθορίσω τίποτε, πάλι θα την επέλεγα αυτή τη δουλειά, προσπαθώντας πάντα να βελτιώσω τις συνθήκες εργασίας στις οποίες εργάζομαι. Βέβαια αυτό είναι κάτι που δε σταματάει και πάντα παλεύεις.

****

4η συνέντευξη: με Καρδιολόγο

- Αρχικά, θα θέλατε να μου πείτε ποιο είναι το αντικείμενο της εργασίας σας;

Καρδιολόγος. Είμαι γιατρός, καρδιολόγος, και δουλεύω στο νοσοκομείο.

- Αν θεωρήσουμε ότι στην επιλογή του επαγγέλματός μας δεχόμαστε επιρροές αρκετά νωρίς, όπως για παράδειγμα από την οικογένεια, το σχολείο ή τον ευρύτερο κοινωνικό περίγυρο, από πού πιστεύετε ότι δεχθήκατε τις πιο ισχυρές επιρροές κατά την επιλογή του επαγγέλματός σας;

Από όλα αυτά που αναφέρατε. Και από το σχολείο και από την οικογένεια και από τον κοινωνικό περίγυρο.

- Εσάς ποιος ήταν ο λόγος εκείνος που σας ώθησε ιδιαίτερα σε μια τέτοια ειδικότητα, την καρδιολογία, που δεν είναι συνηθισμένο να ακολουθούν οι γυναίκες;

Γιατί και μου άρεσε αυτό το αντικείμενο, όταν ήμουν φοιτήτρια, και ήταν και μια πρόκληση ακριβώς γι' αυτό το λόγο, επειδή είναι περισσότερο αντικείμενο ανδρών και όχι γυναικών. Για να δω αν μπορώ κι εγώ να τα καταφέρω εκεί, όπως και ένας άνδρας.

- Ποιες ικανότητες απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος;

Πρέπει να είσαι επικεντρωμένος εκεί, να διαβάζεις αρκετά και πάρα πολύ από το χρόνο σου, και την ώρα της άσκησης του επαγγέλματος αλλά και τον ελεύθερο, να τον αφιερώνεις εκεί πέρα.

- Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διαθέτουν αυτές τις ικανότητες ή είναι εύκολο να τις αποκτήσουν;

Πιστεύω ότι τις διαθέτουν.

- Ωραία. Θα ήθελα να συζητήσουμε σχετικά με την εντύπωση που έχετε αναφορικά με το αν το φύλο σας έπαιξε κάποιο θετικό ή ανασταλτικό ρόλο στο επάγγελμά σας.

Θετικό ρόλο δεν έχει παίξει, περισσότερο ανασταλτικό ρόλο, δηλαδή πάρα πολλά πράγματα είναι πιο δύσκολα για μια γυναίκα από ό,τι για έναν άνδρα. Για μένα, ας πούμε, ήταν πιο δύσκολα από ότι για έναν άντρα συνάδελφο. Πιο εύκολα εμπιστεύεται ένας ασθενής έναν άντρα γιατρό με αυτή την ειδικότητα παρά μια γυναίκα. Μπορεί να την συμβουλευτεί για ορισμένα ζητήματα, αλλά την τελική απόφαση μάλλον θα τη ζητήσει από έναν άντρα.

- Και γιατί πιστεύετε ότι συμβαίνει αυτό;

Επειδή είναι συνηθισμένοι να βλέπουν άντρες και όχι γυναίκες σε αυτό το επάγγελμα. Και επειδή οι περισσότεροι άνθρωποι, ειδικά μεγαλύτερης ηλικίας από εμάς, δεν είναι ακόμη συνηθισμένοι να βλέπουν τις γυναίκες σε τέτοιους ρόλους. Να παίρνουν, δηλαδή, αποφάσεις που είναι πολλές φορές σημαντικές για την ίδια τους τη ζωή.

- Το γεγονός ότι δεν υπάρχουν αρκετές γυναίκες στον εργασιακό σας χώρο πού το αποδίδετε; Για παράδειγμα σε έλλειψη ενθάρρυνσης από το οικογενειακό περιβάλλον να ακολουθήσουν τον συγκεκριμένο τομέα, σε έλλειψη απαραίτητων ικανοτήτων ή σε τι άλλο;

Σε καμία περίπτωση σε έλλειψη απαραίτητων ικανοτήτων, αλλά πάντα έχει σχέση με τον κοινωνικό χώρο. Μπορεί να μην τους ενθαρρύνει ούτε το κοινωνικό περιβάλλον ούτε το οικογενειακό. Μπορεί κάποια στιγμή να απογοητεύεσαι, να βλέπεις δηλαδή ότι αν ακολουθήσεις αυτό το επάγγελμα, δεν θα τα πας τόσο καλά όσο ένας άντρας, επειδή δε θα σε θεωρούνε τόσο αξιόπιστη σε αυτό το επάγγελμα -οπότε γιατί να προσπαθήσεις;

- Η αφιέρωση στο χώρο εργασίας και οι ιδιαίτερες επαγγελματικές απαιτήσεις έχουν συνέπειες στην προσωπική και ευρύτερη κοινωνική σας ζωή;

Ναι, έχουν συνέπειες στην προσωπική ζωή, γιατί λείπεις πολλές ώρες από το σπίτι και γιατί και τις ώρες που είσαι στο σπίτι πολλές φορές χρειάζεται να ασχολείσαι με τη δουλειά σου. Ενώ, αν έχεις οικογένεια, σε έχουν συνηθίσει αλλιώς στο ρόλο της μητέρας, να ασχολείσαι περισσότερο με τα παιδιά και το σπίτι παρά με το κομπιούτερ και τα διαβάσματα.

- Εσείς πώς επιλύετε αυτό το πρόβλημα;

Ο σύζυγός μου έχει αρκετή κατανόηση -όχι πάρα πολύ- και ασχολείται αυτός με πράγματα που παραδοσιακά θα έπρεπε να ασχολούμαι εγώ και με βοηθάει πάρα πολύ και η μητέρα μου. Έτσι μπορώ να ασχολούμαι με την εργασία μου σε ώρες οι οποίες είναι πέραν του ωραρίου μου.

- Όπως γνωρίζετε, ήδη από το 1983, ψηφίστηκε θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα για την ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς. Η Ευρωπαϊκή Ένωση επίσης, έχει δώσει οδηγίες στα κράτη μέλη ως προς την ισότητα των φύλων. Ωστόσο η πραγμα-

τικότητα δεν συμβαδίζει με αυτές τις ρυθμίσεις καθώς παρατηρούμε μια κοινωνική αδράνεια στην υλοποίησή τους. Τι νομίζετε ότι συμβάλλει ανασταλτικά; Και εσείς πού αποδίδετε την ευθύνη;

Πιστεύω ότι θα περάσει χρόνος για να το αποφασίσουν να το κάνουμε όλοι αυτό το πράγμα. Ναι μεν τυπικά, και όποιον και να ρωτήσεις, θα σου πει ότι οι γυναίκες είναι ίσες με τους άντρες, όμως πρέπει να περάσει χρόνος για να το καταλάβουν μέσα τους αυτό, ότι και στην οικογένεια, για παράδειγμα, ο άντρας έχει τις ίδιες υποχρεώσεις με τη μητέρα, ότι θα πρέπει να μαγειρεύει, όταν λείπει η μητέρα μία ή δύο μέρες από το σπίτι, όπως συμβαίνει στη δική μου περίπτωση, και αυτό είναι δύσκολο να το κάνει ένας άντρας. Αν τον ρωτήσεις και σου πει ότι ναι, είμαι ίσος με τη γυναίκα μου και θα το κάνω, αλλά τον ενοχλεί πάντως όταν θα έρθει εκείνη η ώρα να κάνει δουλειές που παραδοσιακά έχουμε συνηθίσει να τις κάνουν οι γυναίκες. Πιστεύω ότι ίσως στην επόμενη γενιά να γίνει και αυτό.

- Τι θα μπορούσε να συμβάλλει θετικά στην προώθηση της ισότητας των φύλων; Η εκπαίδευση μπορεί να παίξει κατά τη γνώμη σας ουσιαστικό ρόλο;

Νομίζω ότι μπορεί να παίξει τον πιο ουσιαστικό, ξεκινώντας από την οικογένεια, δηλαδή τι αγωγή θα δώσουμε εμείς οι γονείς στα παιδιά μας, ειδικά όταν είναι παιδιά οικογενειών που οι μητέρες εργάζονται και κάνουν τέτοια επαγγέλματα σαν το δικό μου. Μπορούν να βλέπουν πώς λειτουργεί η οικογένεια και να είναι αποφασισμένα ότι στο μέλλον μπορούν να έχουν και αυτά μια τέτοια οικογένεια, και σίγουρα και το σχολείο, τα βιβλία, όλα αυτά.

- Εσείς θα προτείνατε στα νέα κορίτσια να επιλέξουν μια θέση εργασίας σαν τη δική σας;

Στην παρούσα φάση είναι αρκετά δύσκολο να το κάνεις αυτό, δηλαδή συναντάς περισσότερες δυσκολίες. Πολλές φορές έχω σκεφτεί ότι ήταν λάθος επιλογή, γιατί κουράζομαι πολύ, γιατί έχω επωμισθεί τα περισσότερα βάρη, αν και έχω βοήθεια. Θα το συνιστούσα, αν έχουν πάρα πολύ μεγάλη θέληση, αντοχή και μάλιστα, να κάνουν περισσότερα πράγματα από ό,τι κάνει ο σύντροφός τους ή οι άντρες συνάδελφοί τους.

- Δηλαδή αν ξεκινούσατε τώρα την επαγγελματική σας σταδιοδρομία θα επιλέγατε το ίδιο επάγγελμα; Και για ποιο λόγο;

Αυτό δεν το ξέρω, δεν μπορώ να απαντήσω σε αυτή την ερώτηση, πάντως είναι πιο δύσκολα και μερικές φορές σκέφτομαι ότι είναι λάθος αυτό, αλλά πάλι όταν έρχονται καλές στιγμές, λέω εντάξει, είμαι ευχαριστημένη για την επιλογή μου αυτή, όταν έρχονται κακές στιγμές, όπου κουράζομαι πάρα πολύ, λέω ότι ήταν κακή επιλογή, αλλά δεν ξέρω τι θα έκανα αν διάλεγα απ' την αρχή.

- Πάντως εμένα δε μου δίνετε την εντύπωση ότι το έχετε μετανιώσει.

Όχι.

- Ωραία. Σας ευχαριστώ πολύ.

****

5η συνέντευξη: με Δικηγόρο

- Αρχικά, θα θέλατε να μου πείτε ποιο είναι το αντικείμενο της εργασίας σας;

Το επάγγελμά μου είναι δικηγόρος. Το αντικείμενο αυτής της εργασίας έχει διάφορους τομείς, ο τομέας που εγώ προσωπικά ασχολούμαι είναι το αστικό δίκαιο. Δηλαδή τα αντικείμενα τα δικά μας έχουν να κάνουν με ποικίλες κοινωνικές διαφορές που ανακύπτουν, οι οποίες εντάσσονται σε αντίστοιχα νομοθετικά πλαίσια.

- Αν θεωρήσουμε ότι στην επιλογή του επαγγέλματός μας δεχόμαστε επιρροές αρκετά νωρίς, όπως για παράδειγμα από την οικογένεια, το σχολείο ή τον ευρύτερο κοινωνικό περίγυρο, από πού πιστεύετε ότι δεχθήκατε τις πιο ισχυρές επιρροές κατά την επιλογή του επαγγέλματός σας;

Νομίζω ότι αυτή η απόφαση ήταν καθαρά προσωπική. Καταρχήν, από πολύ μικρή μου άρεσε η επικοινωνία με τους ανθρώπους και γενικά η ομιλία, ο λόγος, δηλαδή μου αρέσει και το να μιλάω και το να μου μιλούν -αυτό για την ηλικία του δημοτικού σχολείου-, οπότε στο μυαλό μου, επειδή έτσι σαν παιδάκια μικρά ακούμε τα στάνταρ επαγγέλματα, δικηγόρος, γιατρός, καθηγητής και λοιπά, το επάγγελμα που στο δικό μου μυαλό καθόταν πιο φιλικά, ήταν δικηγόρος. Οπότε με το πέρασμα των χρόνων το δούλευα από μόνη μου και το παρακολουθούσα, όσο ένα μικρό παιδί μπορεί να παρακολουθήσει κάτι τέτοιο. Βέβαια όταν πήγα στο γυμνάσιο και εκεί πλέον είχαμε να κάνουμε και με το επάγγελμα, δηλαδή πλέον άρχισε να σχετίζεται και με τα μαθήματα, σε κάποια φάση είδα ότι μου άρεσε πάρα πολύ και η φυσική και η γεωμετρία. Και σκεφτόμουν και την ιατρική. Δηλαδή πάλι σκεφτόμουν επάγγελμα που είχε να κάνει όχι με παιδιά, αλλά με μεγάλους ανθρώπους και με την επίλυση διαφορών που έχουν να κάνουν με μεγαλύτερες ηλικίες. Στην τρίτη γυμνασίου όμως, που ήταν η καθοριστική χρονιά για μένα μάλλον για την επιλογή της κατεύθυνσης εν πρώτοις και στη συνέχεια του επαγγέλματος, μια καθηγήτρια έπαιξε καθοριστικό ρόλο και αποφάσισα να ακολουθήσω θεωρητική κατεύθυνση. Η καθηγήτρια ήταν καθηγήτρια φυσικής, και εκείνη τη χρονιά νομίζω ότι με έκανε να αντιπαθήσω τη φυσική. Πολύ μεγάλη στενοχώρια είχα τραβήξει, γιατί δεν μπορούσα πλέον να τα καταφέρω με τη φυσική, γιατί θεωρούσα ότι δε γίνεται μάθημα, ήταν πάρα πολύ καλή καθηγήτρια, γενικώς σαν άτομο και σαν πνεύμα και σαν υποδομή, αλλά όχι για φυσική. Θα μπορούσα βέβαια να είχα πάει φροντιστήριο, αλλά δεν το είχα σκεφτεί. Ή το θεωρούσα ίσως και προσβλητικό, γιατί ήμουν και καλή μαθήτρια γενικώς και τα κατάφερνα μόνη μου, οπότε ήταν καθοριστική χρονιά να ακολουθήσω θεωρητική κατεύθυνση. Από τη στιγμή που ακολούθησα θεωρητική κατεύθυνση ήταν δεδομένο ότι θα πάω νομική. Δε μου πέρασε ποτέ από το μυαλό μου τίποτε άλλο. Δεν είχα καμιά επιρροή οικογενειακή, ούτε καμιά επιρροή φιλική, τίποτα, τίποτα. Έτσι μου βγήκε. Και γενικά όσο άκουγα, ρωτούσα για το επάγγελμα, παρακολουθούσα, ό,τι μου έπεφτε στην αντίληψή μου σε σχέση με τη δικηγορία και με τη νομική το άρπαζα.

- Ήταν ένα επάγγελμα που σας γοήτευε.

Ναι, με γοήτευε. Τώρα γιατί με γοήτευε… δεν ξέρω. Μου άρεσε πάντως το

επάγγελμα αυτό, γιατί είχα την αίσθηση ότι είσαι μέσα στα πράγματα. Δηλαδή ότι είσαι μέσα στο σφυγμό και στον παλμό τον κοινωνικό. Κι εγώ ήμουν άτομο που ήθελα να είμαι μέσα στα πράγματα, ήθελα δηλαδή να συμμετέχω σε όλα, από μικρό παιδί συμμετείχα σε όλα, σε όποια μπορούσα δηλαδή, ανάλογα με τις δυνατότητες που είχα εκείνη την εποχή και στη συνέχεια. Και πίστευα ότι ο δικηγόρος είναι μια δουλειά που είναι μέσα στον παλμό των εξελίξεων σε όλα τα επίπεδα, κοινωνικό, πολιτικό, γιατί και η πολιτική με ενδιέφερε και τα κοινωνικά προβλήματα με ενδιέφεραν, οπότε προσανατόλισα το μυαλό μου προς αυτή την κατεύθυνση.

- Ποιες ικανότητες απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος;

Νομίζω ότι χρειάζεται μια ευελιξία στο κοινωνικό επίπεδο, δηλαδή στο επίπεδο του πώς κινείσαι με τον κόσμο, γενικά με τις υπηρεσίες. Χρειάζεται σίγουρα να μην είσαι άτομο που δεν μπορείς να διεκδικήσεις πράγματα, οπωσδήποτε, λοιπόν, ικανότητα διεκδίκησης αυτών που σου ανήκουν - νομίζω ότι είναι προαπαιτούμενο. Ικανότητα να μπορείς να ελιχθείς, να μπορείς να περνάς σκοπέλους, να ξεπερνάς σκοπέλους, γιατί υπάρχουν και διάφορες αντιξοότητες, ας πούμε ο κάθε πελάτης μπορεί να αποτελέσει για τον καθένα από μας καταλυτική σκόπελο για να συνεχίσει, δηλαδή μπορεί να δουλέψεις πολύ και να μην ικανοποιηθείς ή ηθικά ή οικονομικά ή μπορεί να προσβληθείς, να μη σου βγει κάτι το οποίο περίμενες, δηλαδή πρέπει να είσαι και άνθρωπος που να αντέχεις. Να αντέχεις βέβαια και στο χρόνο εργασίας, γιατί ο χρόνος εργασίας είναι πολύ μεγάλος, ώρες που δεν μπορεί να τις υπολογίσει ο άλλος. Εγώ, όταν ξεκίνησα τη δικηγορία, δούλευα πρωί απόγευμα. Άλλωστε δεν αποδίδει αυτό το επάγγελμα εξαρχής για κάποιον, ο οποίος δεν έχει υποδομή στο χώρο, δηλαδή κάποιον πατέρα ή κάποιο γραφείο στημένο. Τα πρώτα πέντε χρόνια δεν καταλαβαίνεις αν θα καθίσεις ή αν δεν θα καθίσεις στη δουλειά, γιατί τα χρήματα που βγάζεις, τα βγάζεις δύσκολα και είναι λίγα σε σχέση με το χρόνο εργασίας, δηλαδή μπορεί να δουλεύεις όλη την ημέρα και να μην βγάζεις ούτε ένα μισθό. Οπότε πιστεύω ότι χρειάζεται να είσαι και δυνατός άνθρωπος, δηλαδή να έχεις αντοχές. Χρειάζονται ικανότητες, να είσαι άτομο το οποίο να μπορεί να διαβάσει, γιατί χρειάζεται συνέχεια διάβασμα. Δεν πρέπει να εγκαταλείψεις ποτέ το διάβασμα, γιατί αν δεν έχεις θεωρητική υποδομή, δεν μπορείς να προχωρήσεις, και γενικά να είσαι άτομο που να αντέχεις.

- Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διαθέτουν αυτές τις ικανότητες;

Ναι, το πιστεύω αυτό απόλυτα και βλέπω ότι οι γυναίκες ανταποκρίνονται απόλυτα και μάλιστα τα καταφέρνουν πάρα πολλές φορές πολύ καλύτερα από τους άντρες σε αυτό το χώρο. Έτσι βλέπω εγώ. Παρότι, από ό,τι μου λένε και οι πιο πολλοί συνάδελφοι, παλιότερα υπήρχε έντονη διάκριση. Εγώ, προσωπικά, δεν την βίωσα αυτή τη διάκριση, δεν το έχω νιώσει να μην με εμπιστευτεί πελάτης λόγω του φύλου μου, αλλά παλιότερα, από ό,τι λένε και πιο παλιές συνάδελφοί μου, οι γυναίκες δικηγορίνες το βίωναν αυτό πολύ έντονα, είναι γεγονός -από περιστατικά προκύπτει. Αλλά όσο περνούν τα χρόνια, είναι καλύτερα τα πράγματα σε αυτό τον τομέα.

- Εσείς δηλαδή δεν είδατε να έπαιξε κάποιο ρόλο το φύλο σας;

Εγώ προσωπικά δεν το είδα ποτέ, ούτε μια φορά.

- Ούτε θετικό ούτε ανασταλτικό;

Ανασταλτικό μόνο σε προσωπικό επίπεδο. Στο επίπεδο του ότι θεωρώ ότι έχω μεγαλύτερα βάρη στην πλάτη μου από ό,τι ο άντράς μου. Σε αυτό το επίπεδο ναι, με την έννοια των ευθυνών. Και σε σχέση με τα παιδιά βλέπω ότι αφιερώνω περισσότερο χρόνο εγώ και σε σχέση με την οργάνωση του σπιτιού, παρότι έχουμε έναν καταμερισμό εργασίας στο σπίτι. Αλλά έχω την αίσθηση ότι είμαι πιο βεβαρημένη. Από αυτή την άποψη, σε προσωπικό επίπεδο έπαιξε ρόλο. Αλλά σε επίπεδο καθαρά επαγγελματικό, δεν το είδα ποτέ. Νομίζω ότι και αν ήμουν άντρας τον ίδιο πελατειακό κύκλο θα είχα.

- Τις δυσκολίες αυτές που αντιμετωπίζετε στην προσωπική σας ζωή λόγω του φόρτου εργασίας, πώς τις αντιμετωπίζετε;

Βλέπω ας πούμε ότι τα παιδιά απευθύνονται περισσότερο σε μένα. Παρότι βλέπουν ότι και εγώ έχω πάρα πολλές ώρες εργασίας, αλλά οποιοδήποτε πρόβλημα και αν ανακύψει, βλέπω ότι πρώτα απευθύνονται σε μένα και μετά απευθύνονται στον πατέρα τους. Αυτό το πλαίσιο μπορεί να το δημιούργησα μόνη μου, επειδή είμαι άτομο συγκεντρωτικό γενικά και ελεγκτικό, δηλαδή εγώ να έφτιαξα αυτό το πλαίσιο στο σπίτι και τα παιδιά να λειτουργούν έτσι. Έχω μια αίσθηση μεγαλύτερης πίεσης μάλλον από ό,τι έχει ο άντρας μου σε σχέση με το σύνολο των δραστηριοτήτων, γιατί και εκείνος έχει ελεύθερο επάγγελμα, και τη βλέπω αυτή τη διαφορά.

- Αισθάνεστε ότι έχετε βοήθεια από κάπου;

Έχω βοήθεια, έχω αντικειμενική βοήθεια, δηλαδή έχω κάποιους ανθρώπους, οι οποίοι μου κάνουν τις δουλειές του σπιτιού και με βοηθάει και η μαμά μου.

- Το γεγονός ότι δεν υπάρχουν αρκετές γυναίκες στον εργασιακό σας χώρο πού το αποδίδετε;

Αυτή τη στιγμή μπορώ να σου πω ότι είναι η πλειοψηφία.

- Είναι η πλειοψηφία;

Αυτό δεν ξέρω πού να το αποδώσω. Να το αποδώσω μάλλον στην αλλαγή του ρόλου της γυναίκας τα τελευταία χρόνια. Προσωπικά, πιστεύω ότι υπάρχουν σαφώς ακόμη διακρίσεις, με την έννοια ότι αλλιώς αντιμετωπίζεται η γυναίκα κοινωνικά και αλλιώς ο άντρας, αλλά όχι καθολικά πλέον, ίσως σε κάποιους άλλους χώρους -ο χώρος ο δικός μας μπορώ να πω ότι έχει κατακλυστεί από γυναίκες. Οι γυναίκες επιλέγουν συχνά τη νομική.

- Και επιλέγουν να ασκήσουν αυτό το επάγγελμα;

Αυτό τώρα είναι ένα άλλο θέμα. Ξεκινάνε ορεξάτες, και με θάρρος και με θράσος -γιατί χρειάζεται και θράσος σε αυτή τη δουλειά-, και με ικανότητες, από απόψεως υποδομής επιστημονικής αλλά και προσωπικών ικανοτήτων, αλλά στην πορεία, εφόσον παρουσιαστεί κάποια ευκαιρία να κάνουν κάτι άλλο, μερικές το προτιμούν. Όμως, αυτό δεν ισχύει μόνο για τις γυναίκες στο χώρο. Βλέπω ότι ισχύει και για τους άντρες.

- Σε ίσο βαθμό;

Αν είναι σε ίση βάση, ναι, και στον ίδιο βαθμό. Μπορεί κάποιες γυναίκες να το επιζητούν περισσότερο. Ίσως επειδή δεν καταφέρνουν να αναλώσουν τον απαιτούμενο γι' αυτή τη δουλειά χρόνο, γιατί στην πορεία υπάρχει αυτό που είπαμε πριν, η οικογένεια, και αυξάνονται οι ευθύνες της γυναίκας και αυτά τα οποία πρέπει να κάνει. Βλέπουν ότι δεν τα καταφέρνουν να έχουν οικονομική επάρκεια, αλλά εγώ αυτό το συσχετίζω με το χρόνο που αναλώνεται για το επάγγελμα. Οι άντρες έχουν τη δυνατότητα να πηγαίνουν πρωί απόγευμα, ίσως γι' αυτό το λόγο και όχι λόγω ελλείψεως ικανοτήτων ή επειδή το κοινό διαφοροποιείται λόγω του ότι είναι η γυναίκα δικηγόρος, να επιλέγουν κάτι πιο μόνιμο και κάτι το οποίο να απαιτεί λιγότερο χρόνο απασχόλησης. Οπότε διοχετεύονται πολλές συνάδελφοί μου στο δημόσιο, κυρίως στην εκπαίδευση.

- Πιστεύετε ότι οι επιπλέον υποχρεώσεις που έχουν οι γυναίκες είναι που τις αναγκάζει να στραφούν προς την εκπαίδευση;

Ναι, οι οποίες υποχρεώσεις βέβαια σαφώς πάλι έχουν κοινωνικό υπόβαθρο και οφείλονται στη διαφοροποίηση των φύλων. Για ποιο λόγο δηλαδή οι γυναίκες έχουν περισσότερες υποχρεώσεις αν το δούμε βαθύτερα;

- Όπως γνωρίζετε, ήδη από το 1983, ψηφίστηκε θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα για την ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς. Η Ευρωπαϊκή Ένωση επίσης, έχει δώσει οδηγίες στα κράτη μέλη ως προς την ισότητα των φύλων. Ωστόσο η πραγματικότητα δεν συμβαδίζει με αυτές τις ρυθμίσεις, καθώς παρατηρούμε μια κοινωνική αδράνεια στην υλοποίησή τους, όπως και εσείς παρατηρήσατε πριν. Τι νομίζετε ότι συμβάλλει ανασταλτικά; Πού αποδίδετε την ευθύνη;

Αν δεν αλλάξουν οι κοινωνικές δομές, στη ρίζα τους, δεν πρόκειται ο νόμος να μας λύσει τέτοια θέματα.

- Τι θα μπορούσε να συμβάλλει θετικά στην προώθηση της ισότητας των φύλων; Η εκπαίδευση μπορεί να παίξει κατά τη γνώμη σας ουσιαστικό ρόλο;

Εγώ πιστεύω τον καθοριστικότερο ρόλο μπορεί να τον παίξει η εκπαίδευση. Δηλαδή, αν έχουμε σωστή παιδεία από πολύ-πολύ μικρή ηλικία, τότε δεν θα αντιμετωπίσουμε ποτέ κανένα πρόβλημα, δηλαδή εκεί που πάσχουμε είναι στην έλλειψη υποδομής και στην έλλειψη παιδείας.

- Θα προτείνατε στα νέα κορίτσια να επιλέξουν μια θέση εργασίας σαν τη δική σας;

Ναι, θα το πρότεινα ανεπιφύλακτα. Απλώς θα πρότεινα ταυτόχρονα να προετοιμαστούν ότι πρέπει να διεκδικούν κάθε φορά στη ζωή τους αυτό που τους ανήκει. Να είναι έτοιμες, δηλαδή, για αυτό το πράγμα. Εμένα μου αρέσει αυτή η δουλειά, είναι δουλειά που είσαι έτσι, σε δράση συνέχεια, σε κίνηση, σε επαφή, πιάνεις τον παλμό των εξελίξεων δηλαδή από κάτω.

- Επομένως αν ξεκινούσατε τώρα την επαγγελματική σας σταδιοδρομία θα επιλέγατε το ίδιο επάγγελμα.

Το ίδιο ακριβώς θα έκανα, ναι.

****

Προτεινόμενη δραστηριότητα

Οι μαθητές και οι μαθήτριες ανακαλύπτουν γυναίκες της περιοχής τους που ασχολούνται με σύγχρονα επαγγέλματα και παίρνουν συνεντεύξεις από αυτές. Η συνέντευξη μπορεί να περιλαμβάνει συζήτηση σχετικά με

- τις σπουδές
- την επαγγελματική αποκατάσταση
- την οικογενειακή κατάσταση
- την αντιμετώπιση από το οικογενειακό, επαγγελματικό και ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον
- την περιγραφή ενός 24ώρου από την καθημερινότητα της συνεντευξιαζόμενης

Οι μαθητές και οι μαθήτριες παρουσιάζουν στην τάξη τις συνεντεύξεις και συζητούν γύρω από τα πλεονεκτήματα και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που ασχολούνται με σύγχρονα επαγγέλματα.

* Περισσότερες συνεντεύξεις εργαζόμενων γυναικών σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα περιλαμβάνονται στα CD-ROM του προγράμματος (βλ. CD-ROM -Πολυμέσα - Ήχος).

6. Ασκήσεις ευαισθητοποίησης

Άσκηση 1: Φύλο και Νέα Επαγγέλματα

Στόχος:

α) Να κατανοήσουν οι μαθητές και οι μαθήτριες ποια είναι τα νέα επαγγέλματα, τι προσόντα και δεξιότητες απαιτούνται για την άσκησή τους.

β) Να ανιχνεύσουν την ανισότητα των φύλων, όπως αυτή αποτυπώνεται στις επαγγελματικές προσδοκίες και στην απασχόληση σε νέα επαγγέλματα.

Μέθοδος:

α) Για την ενημέρωση σχετικά με τα νέα επαγγέλματα και τις νέες συνθήκες στην αγορά εργασίας παρατίθεται ενδεικτικά

i) πίνακας με τα νέα επαγγέλματα και

ii) απόσπασμα έκθεσης από το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αναφέρεται στις γνώσεις και δεξιότητες με τις οποίες τα ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά συστήματα καλούνται να εφοδιάσουν τους νέους.

β) Για την κατανόηση από μέρους των μαθητών και των μαθητριών της ύπαρξης ανισότητας των φύλων όσον αφορά τις επαγγελματικές προσδοκίες παρατίθεται ενδεικτικά πίνακας που περιγράφει τη συμμετοχή των φύλων στην εκπαίδευση κατά κλάδους σπουδών. Μπορεί να ακολουθήσει σχολιασμός του πίνακα και συζήτηση στην ομάδα σχετικά με τα στοιχεία του πίνακα.

γ) Η άσκηση μπορεί να καταλήξει σε μία ανταλλαγή απόψεων και συζήτηση βασισμένη σε ερωτήματα που αφορούν τις προσδοκίες και τις αντιλήψεις των ίδιων των μαθητών και των μαθητριών, όπως για παράδειγμα:

— Σε ποιους κλάδους σπουδών κατευθύνονται τα αγόρια και σε ποιους τα κορίτσια; Τι διαφορές παρατηρείτε; Πού νομίζετε ότι οφείλεται η διαφορετική συμμετοχή ανδρών-γυναικών σε σπουδές σχετικές με τα νέα επαγγέλματα;

— Πόσο εύκολο είναι για μία γυναίκα σήμερα να συνδυάσει την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή (ιδιαίτερα σε επαγγέλματα υψηλών απαιτήσεων);

— Ποιοι λόγοι θα σας παρότρυναν και ποιοι θα σας απέτρεπαν από το να επιλέξετε ένα σχετικό κλάδο σπουδών και απασχόλησης;

— Τι μπορεί να προσφέρει η επιλογή και η άσκηση ενός «νέου επαγγέλματος» σε έναν άνδρα και τι σε μια γυναίκα;

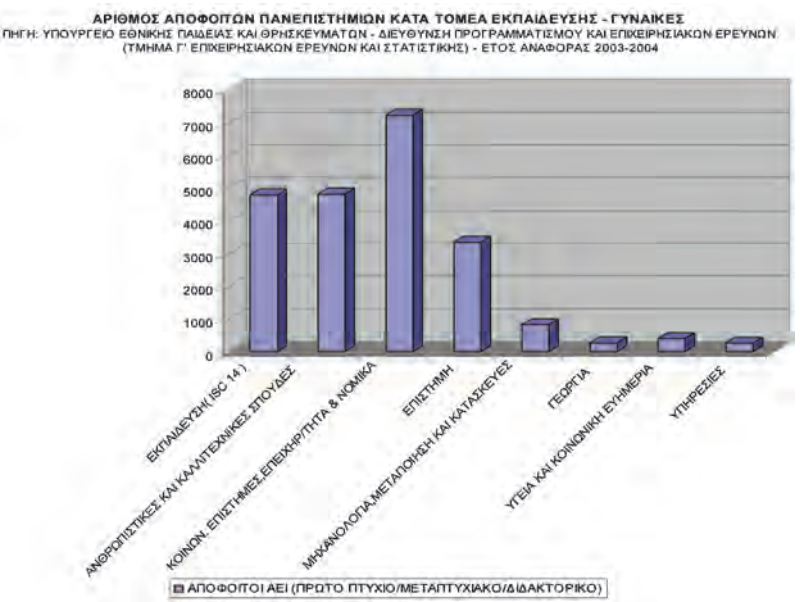
(Στις δύο τελευταίες ερωτήσεις μπορεί να γίνει ανίχνευση των στερεοτύπων

και των πατριαρχικών αντιλήψεων σχετικά με τη σημασία της εργασίας για τα δύο φύλα.

Ακόμη μπορεί να τεθεί το ζήτημα της ανάγκης του ατόμου -ανεξαρτήτως φύλου- για οικονομική ανεξαρτησία και τις ενδεχόμενες δυσκολίες που δημιουργεί στις γυναίκες η οικονομική εξάρτηση από τον άνδρα.)

Η προσωπική ανάπτυξη και ολοκλήρωση του καθενός, η κοινωνική και επαγγελματική του ένταξη και οιαδήποτε συνακόλουθη μάθηση εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την απόκτηση δέσμης βασικών ικανοτήτων μέχρι τα τέλη της υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης. Η δέσμη αυτή, για την οποία τα κράτη μέλη είναι υπεύθυνα, θα μπορούσε να περιλαμβάνει τη συνεννόηση στη μητρική γλώσσα και σε ξένες γλώσσες, τις βασικές γνώσεις μαθηματικών και τις βασικές επιστημονικές και τεχνολογικές γνώσεις, τις δεξιότητες στον τομέα της τεχνολογίας της πληροφορίας και των επικοινωνιών (ΤΠΕ), τη μεθοδολογία της απόκτησης γνώσεων, την ικανότητα ανάπτυξης διαπροσωπικών σχέσεων και συμμετοχής στην κοινωνία των πολιτών, το επιχειρηματικό πνεύμα και τις πολιτιστικές ευαισθησίες.

Από την έκθεση του Συμβουλίου και της
Επιτροπής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2004



ΝΕΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ

ΧΩΡΙΣ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ

- επισκευαστής ηλεκτρονικών υπολογιστών και μηχανημάτων γραφείου
- βοηθός ηλεκτροτεχνίτη
- βοηθός πληροφορικού
- διαχειριστής δικτύων ή συστημάτων
- διαχειριστής βάσεων δεδομένων
- ηλεκτρονικός ηλεκτρονικών υπολογιστών
- πωλητής συστημάτων πληροφορικής
- ηλεκτρονικός/ τεχνικός συστημάτων πληροφορικής
- σχεδιαστής λογισμικού
- σύμβουλος τεχνολογίας πληροφορικής
- κατασκευαστής δισδιάστατων/ τρισδιάστατων κινούμενων σχεδίων
- σχεδιαστής ψηφιακών και μέσων εκτύπωσης
- ειδικός τεχνικού εξοπλισμού για εκδηλώσεις
- τεχνικός συστημάτων πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών
- πωλητής τεχνολογίας πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών
- πωλητής οπτικοακουστικών μέσων
- ειδικευμένος υπάλληλος γραφείου σε υπηρεσίες μέσων και πληροφορικής
- βοηθός χειρούργου
- τεχνικός ιατρικής πληροφορικής ή τεχνικός ιατρικών αρχείων
- τεχνικός σχεδιασμού και εγκατάστασης ηλιακών θερμοσυσσωρευτών
- αγροτουρισμός
- οικοτουρισμός
- βιολογική γεωργία και καλλιέργεια

ΜΕ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ

- μηχανικός ηλεκτρονικών υπολογιστών
- προγραμματιστής
- αναλυτής συστημάτων
- χειριστής γραφείου υποστήριξης
- ειδικός υποστήριξης σε θέματα τεχνολογίας πληροφορικής
- υπεύθυνος ασφάλειας στην τεχνολογία πληροφορικής
- εκπαιδευτής τεχνολογίας πληροφορικής
- εκδότης λογισμικού
- σχεδιαστής δικτύων
- σχεδιαστής πολυμέσων
- ειδικός στην ανάπτυξη πολυμέσων
- προγραμματιστής πολυμέσων
- ειδικός στην ανάπτυξη ιστοσελίδων
- ειδικός γλωσσών προγραμματισμού
- παραγωγός περιεχομένου ιστοσελίδων
- γραφίστας
- ειδικός επιστήμης επικοινωνίας
- περιβαλλοντολόγος μηχανολόγος
- μηχανικός προϊόντων ανανεώσιμης ενέργειας
- γεωπόνος μηχανολόγος
- μάρκετινγκ βιολογικών προϊόντων
- σύμβουλος βιολογικής γεωργίας και καλλιέργειας
- σύμβουλος ενέργειας
- σύμβουλος περιβάλλοντος
- σύμβουλος ανανεώσιμης ενέργειας
- ερευνητής ανανεώσιμης ενέργειας

Άσκηση 2: Νέα Επαγγέλματα και Επαγγελματικά Πρότυπα

Στόχος:

Να προσδιορίσουν οι μαθητές και οι μαθήτριες τις επαγγελματικές τους αξίες και να εντοπίσουν νέα επαγγέλματα, αλλά και γενικότερα, επαγγέλματα με ζήτηση στην αγορά εργασίας, που ανταποκρίνονται σε αυτές.

Μέθοδος:

Επιλογή από τους μαθητές και τις μαθήτριες επαγγελματικών αξιών από λίστα και διερεύνηση της σημασίας των επιλεγμένων αξιών με τη βοήθεια του πίνακα «Νέα Επαγγέλματα» (άσκηση 1), καθώς και των πινάκων και των ερωτημάτων που ακολουθούν.

-Ποιες από τις παρακάτω επαγγελματικές αξίες έχουν προτεραιότητα για σένα;

καριέρα	κύρος
χρήματα	ταξίδια
ανεξαρτησία	σταθερότητα
δυνατότητες εξέλιξης	υπευθυνότητα
ασφάλεια	κοινωνικότητα
εξουσία	δημιουργικότητα
δυνατότητες συνεχούς μάθησης	άλλο:.....

πηγή: ΣΕΒ, Έρευνα για τις ανάγκες των επιχειρήσεων σε ειδικότητες αιχμής για την τριετία 2005-2007, 2004

Ερωτήσεις:

— Ποια επαγγέλματα του πίνακα ανταποκρίνονται στις προτεραιότητες σας ως προς τις επαγγελματικές σας αξίες;

— Τι ζήτηση έχουν αυτά τα επαγγέλματα στην αγορά εργασίας;

— Πώς θα μπορούσε κάποιο από τα νέα επαγγέλματα να καλύψει τις απαιτήσεις σας για την εργασία και να ικανοποιήσει τις επαγγελματικές σας αξίες;

— Νομίζετε πως το φύλο σας επηρεάζει την επιλογή των σπουδών και την προτίμησή σας για συγκεκριμένα επαγγέλματα; Πώς συμβαίνει αυτό;

— Πιστεύετε πως οι προσδοκίες για τη ζωή και την εργασία επηρεάζουν με τον ίδιο τρόπο τα φύλα στην επιλογή και την άσκηση επαγγελμάτων με προοπτικές;

— Τι διαφορές παρατηρείτε στις προτιμήσεις επαγγέλματος και στις επαγγελματικές αξίες των αγοριών και των κοριτσιών της ομάδας;

— Προς τα νέα επαγγέλματα στρέφονται συχνότερα τα κορίτσια ή τα αγόρια της ομάδας; Τι επιπτώσεις μπορεί να έχει αυτό ως προς τη θέση των φύλων στην κοινωνία; (στην οικονομία, τη λήψη αποφάσεων κ.ά.).

---

* Βλέπε στην ενότητα «Επιστήμη» του δικτυακού τόπου και των CD-Rom του προγράμματος τα κείμενα «Μια γυναίκα διαπρέπει στον ανδροκρατούμενο χώρο της πληροφορικής», Λ. Σταμάτη και Ε. Ελευθεριάδου, «Οι γυναίκες της επιστήμης», Σπ. Φράγκος, «Η στατιστική είναι συναρπαστικό αντικείμενο μελέτης»,Φ. Κυδωνιάτης, κ. ά.

Άσκηση 3: Μύθοι και Στερεότυπα για τη Γυναίκα στην Εργασία

Στόχος:

Να ανιχνεύσουν οι μαθητές και οι μαθήτριες τις προκαταλήψεις για τις ικανότητες των γυναικών στην εργασία και να εντοπίσουν τα σχετικά στερεότυπα που αποτρέπουν τις γυναίκες από τα νέα επαγγέλματα. Να κατανοήσουν τη σημασία που έχουν τα στερεότυπα για τη θέση της γυναίκας στην εργασία και, συνεπώς, στην κοινωνία.

Μέθοδος:

Παράθεση απόψεων για τις ικανότητες και τη θέση των γυναικών στην εργασία, με τις οποίες οι μαθητές και οι μαθήτριες καλούνται να συμφωνήσουν ή να διαφωνήσουν.

	συμφωνώ	διαφωνώ	ούτε συμφωνώ/ ούτε διαφωνώ
Οι γυναίκες δεν τα καταφέρνουν τόσο καλά όσο οι άνδρες με τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές και την τεχνολογία.			
Οι άνδρες είναι πιο έξυπνοι από τις γυναίκες. Γι' αυτό είναι πιο ικανοί στις θετικές επιστήμες.			
Οι άνδρες είναι από τη φύση τους πιο δυναμικοί και φιλόδοξοι από τις γυναίκες, γι' αυτό και κατέχουν συνήθως ανώτερες θέσεις στην ιεραρχία από αυτές.			
Οι γυναίκες είναι αναποφάσιστες. Γι' αυτό δε μπορούν να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις μιας θέσης εργασίας που αφορά τη λήψη σημαντικών αποφάσεων.			
Οι γυναίκες δε μπορούν να κάνουν καριέρα, γιατί πρέπει να αναλάβουν την ευθύνη του σπιτού και την ανατροφή των παιδιών.			
Οι γυναίκες δεν ξέρουν να οργανώνουν και να διευθύνουν τόσο καλά όσο οι άνδρες, γι' αυτό δεν καταλαμβάνουν συχνά διευθυντικές θέσεις.			
Στις γυναίκες δεν αρέσει να ταξιδεύουν και να αφιερώνουν πολύ χρόνο στη δουλειά τους. Προτιμούν την ασφάλεια του σπιτιού και της οικογένειας.			

Συζήτηση σχετικά με τα νέα επαγγέλματα (απαιτούμενα προσόντα και δεξιότητες, ζήτηση στην αγορά εργασίας, προοπτικές). Ανίχνευση στις απαντήσεις των μαθητών και των μαθητριών των στερεότυπων που αποτρέπουν τις γυναίκες από την επιλογή των νέων επαγγελμάτων και συζήτηση για τις επιπτώσεις της αποτροπής των γυναικών από την άσκηση νέων επαγγελμάτων. Στο πλαίσιο της συζήτησης μπορούν να τεθούν και γενικότερα ερωτήματα σχετικά με τη θέση της γυναίκας στην οικονομία, στην έρευνα, στην πολιτική, στη λήψη αποφάσεων.

* Βλ. και το κείμενο «Μήπως έχεις στερεότυπα που σε κάνουν να αποκλείσεις κάποια επαγγέλματα;», επιμ. Στ. Τζέπογλου, στην ενότητα «Ρόλοι - Στερεότυπα»του δικτυακού τόπου και των CD-ROM του προγράμματος.

7. Αγγελίες

Προτεινόμενη δραστηριότητα

Οι αγγελίες προσφοράς εργασίας που ακολουθούν μπορούν να ταξινομηθούν από τους μαθητές και τις μαθήτριες κατά επάγγελμα και κατά φύλο και έπειτα, με βάση τα αποτελέσματα της ταξινόμησης, να σχολιαστούν ορισμένα ζητήματα, όπως τα παρακάτω:

- επαγγέλματα που παρουσιάζουν ζήτηση
- απαιτούμενα προσόντα για την πρόσληψη στις παραπάνω θέσεις εργασίας
- διάκριση επαγγελμάτων σε «ανδρικά» και «γυναικεία»
- στερεότυπα για το φύλο και την άσκηση επαγγέλματος
- φύλο και επαγγέλματα καριέρας

Οι μαθητές και οι μαθήτριες μπορούν να συλλέξουν παρόμοιες αγγελίες από τον ημερήσιο και περιοδικό τύπο και να τις επεξεργαστούν ανάλογα.

Δευτέρα 28 Νοεμβρίου 2005

ΖΗΤΟΥΝ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ

ΣΥΝΤΗΡΗΤΗΣ- Λιπαντής για συνεργείο δορέων κωμοτουργικών ζητείται αποστιν Λατομική ΣΑΜΑΡΑΣ Α.Ε για την περιοχή Μαλακάσας. Τηλ 210-5599867, 6945-490892 Κουτρουμάνος. Β 3336

ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ φορτωτή 988,992 ζητείται απο την ΣΑΜΑΡΑΣ Α.Ε για τα λατομεία στην Μαλακάσα και την Ελευσίνα Τηλ 210-5599837, 6945-490892 Κουτρουμάνος Β 3335

ΚΥΡΙΑΚΗ 6 ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ 2005

Sara Lee

SARA LEE BRANDED APPAREL

ΥΠΕΥΘΥΝΟ ΤΟΜΕΑ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΕΔΡΑ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ

Η Sara Lee Branded Apparel ανήκει στο μεγαλύτερο διεθνή όμιλο στο χώρο των επώνυμων καταναλωτικών προϊόντων μόδας και ένδυσης , με παρουσία σε περισσότερες απο 50 χωρες. Στην Ελλάδα εμπορεύεται και διανέμει επιτυχώς τα επώνυμα ανδρικά και γυναικεία εσώρουχα DIM, PLAYTEX, WONDEBRA και UNNO.
Η εταιρία επιθυμεί να προσλάβει **ΥΠΕΥΘΥΝΟ ΤΟΜΕΑ ΠΩΛΗΣΕΩΝ** με έδρα την Θεσσαλονίκη.

Η ΘΕΣΗ

Θα αναλάβετε την συνολική ευθύνη μιας γεωγραφικής περιοχής. Η επιτυχημένη συνεργασία με τους πελάτες σας, η στρατηγική ανάπτυξη της περιοχής , οι προτάσεις και υλοποίηση εμπορικών ενεργειών και η επίτευξη του ετήσιου πλάνου πωλήσεων της εταιρείας θα είναι τα κύρια αντικείμενα της δουλειάς σας.

ΟΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ

Αναζητάμε στελέχη που να στοχεύουν σε επιτυχημένη καριέρα στον Τομέα Πωλήσεων, σε ενα ιδιαίτερα απαιτητικό και ανταγωνιστικό επιχειρηματικό περιβάλλον.
Θα πρέπει να είστε άτομα με ιδιαίτερη επιχειρηματική/εμπορική αντίληψη, ηλικίας 28 - 35 ετών, με προϋπηρεσία στις πωλήσεις τουλάχιστον 3 έτη, κατά προτίμηση από τον χώρο της ένδυσης/μόδας.
Πτυχίο ανώτατης σχολής, γνώσεις αγγλικής και Η/Υ θα θεωρηθούν επι πλέον προσόντα.

ΟΙ ΠΑΡΟΧΕΣ

Η εταιρεία προσφέρει ενα ιδιαίτερα ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών, εταιρικό αυτοκίνητο και ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα.

Σας παρακαλούμε να στείλετε το βιογραφικό σας σημείωμα στην:
SARA LEE BRANDED APPAREL, υπ'όψη Ανθρώπινου Δυναμικού, Ποσειδώνος 4 Χαλάνδρι, ΤΚ 15232 Αθήνα. fax **210 6811274** ή ηλεκτρονικά στην διεύθυνση **recruit@otenet.gr** Θα τηρηθεί απόλυτη εχεμύθεια.

Η TOTTIS PACK

Μέλος του Ομίλου Επιχειρήσεων Τόττη, που δραστηριοποιείτε στο χώρο της corrugated συσκευασίας,

ενδιαφέρεται να προσλάβει

ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΠΩΛΗΣΕΩΝ (Κωδ. ΑΠ0001)

Απαιτούμενα Προσόντα:

- Πανεπιστημιακή εκπαίδευση (μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών θα θεωρηθεί επιπλέον προσόν).
- Εμπειρία σε χώρο custom-made προϊόντων, θα θεωρηθεί επιπλέον προσόν.
- Επιθυμητή προϋπηρεσία σε διευθυντική θέση.
- Εμπειρία στο τομέα των πωλήσεων.
- Πολύ καλή γνώση Microsoft Office.
- Πολύ καλή γνώση Αγγλικών.

Προσφέρονται: Εξαιρετικές δυνατότητες εξέλιξης και ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών.

Οι ενδιαφερόμενοι παρακαλούναι να αποστείλουν βιογραφικό σημείωμα, αναφέροντας τον κωδ. της θέσης, στη Διεύθυνση: **TOTTIS PACK,** Ν. Λεωφ. Σπάτων 131-139, 15344 Γέρακας Αττική, ή στο Φαξ Νο 210-6603709, ή στο e-mail: i.pezirtzoglou@bingo.gr. Υπ' όψιν κας Α. Πεζιρτζόγλου.

Θα τηρηθεί απόλυτη εχεμύθεια

BCC

● **ΤΗΛΕΦΩΝΗΤΡΙΑ** με πείρα στην λήψη παραγγελιών, από ψητοπωλείο, για 4 ημέρες την εβδομάδα ☎210/5754695, 210/5719886

ΚΟΜΜΩΤΡΙΑ ζητείται από κομμωτήριο, περιοχή Βύρωνας ☎210/7628888

ΚΟΜΜΩΤΡΙΑ ζητείται από κομμωτήριο, να γνωρίζει καλό πιστολάκι ☎210/7623270, 6944/539994

ΚΑΘΑΡΙΣΤΡΙΑ ζητείται από ψηστοριά στη Δάφνη ☎210/9708014

ΚΟΠΕΛΑ 18 - 25 ετών ζητείται από καφετέρια στο Παγκράτι, για σέρβις ή μπουφέ, πρωνή ή απογευματινή εργασία, προϋπηρεσία όχι απαραίτητη ☎210/7513406

ΚΟΠΕΛΑ 18 - 30 ετών, ζητείται ως σερβιτόρα, από καφετέρια στη Ζοφρία ☎693/9035021, 210/2468668

ΓΑΖΩΤΡΙΑ και κοπτοραπτρια, πεπειραμένες, ζητούνται από εργαστήριο φασόν ☎210/9635005, 6944/612664

Bill Cost®

Ανώνυμη εταιρεία γυναικείων ενδυμάτων, ζητεί για τα καταστήματά της σε ΕΡΜΟΥ-ΓΛΥΦΑΔΑ-ΧΑΛΑΝΔΡΙ

ΕΜΠΕΙΡΕΣ ΠΩΛΗΤΡΙΕΣ

Προσόντα:

- Προϋπηρεσία τουλάχιστον 3 ετών • Καλή επικοινωνία
- Ηλικία 25-35 ετών • Γνώση Αγγλικής

Αποστείλατε βιογραφικό στη διεύθυνση:
Πύρρωνος 16, Ηλιούπολη, Τ.Κ. 163 46 ή στο **Fax: 210-9927632, τηλ. επικοινωνίας: 210-9961811-12 κα Μ. Κωσταρίδη**

ARAD

Chipita

Τη θέση αυτή διαχειρίζεται η CHIPITA INTERNATIONAL SA

Ο συνεργάτης μας, είναι μία δυναμική και διαρκώς αναπτυσσόμενη εταιρία διανομών που επιθυμεί να προσλάβει:

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ ΟΔΗΓΟΥΣ

Απαιτούμενα προσόντα

- Απόφοιτος Μέσης εκπαίδευσης
- Επαγγελματική άδεια οδήγησης Γ' κατηγορίας
- Εκπληρωμένες στρατιωτικές υποχρεώσεις

Οι κατάλληλοι υποψήφιοι πρέπει να είναι

- Εργατικοί, συνεργάσιμοι, με ανεπτυγμένη συναδελφικότητα
- Ευγενικοί με ανεπτυγμένες επικοινωνιακές ικανότητες

Οι ενδιαφερόμενοι παρακαλούνται να στείλουν το Βιογραφικό τους σημείωμα στη Διεύθυνση: 12ο ΧΛΜ Ε.Ο ΑΘΗΝΩΝ ΛΑΜΙΑΣ 14452 ΜΕΤΑΜΟΡΦΩΣΗ ΑΤΤΙΚΗΣ Υπόψη Γ.Σταματίου (Κωδ. Θέσης DR-01), ή στο fax: 210-2885033, E-mail: g.stamatiou@chipita.com ή να επικοινωνήσουν τηλεφωνικά με την κα Σταματίου Τηλ.: 210-2885224

Wackenhut

A Group 4 Securicor Company

Ο κορυφαίος όμιλος παροχής υπηρεσιών ασφαλείας ζητά

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

μόνον άνδρες, για μόνιμη απασχόληση

Απαραίτητα προσόντα:

- ✓ Απολυτήριο Γυμνασίου
- ✓ Ηλικία 20 - 38 ετών
- ✓ Λευκό ποινικό μητρώο για έκδοση Αδείας Security (N.2518/97)
- ✓ Επικοινωνιακοί, ενθουσιώδεις, με προσεγμένη εμφάνιση

Η εταιρεία προσφέρει:

- ✓ Ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών
- ✓ Δυνατότητα εξέλιξης στον όμιλο
- ✓ Extra ιδιωτική ασφάλιση
- ✓ Δωρεάν και συνεχή Εκπαίδευση στις εγκαταστάσεις της Wackenhut S.A.

Για σχετικές πληροφορίες, απευθυνθείτε από 09:00 έως 17:00

Προύς 101 & Κλεοβίδος, Αθήνα (ύψος Λένορμαν 255)

τηλ.: 210-5197130-131, fax: 210-5197133, e-mail: hr@wackenhut.gr

www.gen.com.gr

ΒΙΟΛΟΓΟΣ - Βιοχημικός με κατά προτίμηση γνώσεις Μοριακής Βιολογίας ζητείται για προώθηση προϊόντων υψηλής τεχνολογίας στο χώρο Life Sciences, στην Ελλάδα και το εξωτερικό. Απαραίτητη η άριστη γνώση Αγγλικών, η επικοινωνιακή επιδεξιότητα και εκπληρωμένες στρατιωτικές υποχρεώσεις. Βιογραφικά: BIOSOLUTIONS, Θεμιστοκλέους 50, 15451 Νέο Ψυχικό, fax 210/6753454, e-mail: info@biosolutions.gr (TT13037)

● ΔΕΣΠΟΙΝΙΣ με σπουδές Marketing πωλήσεων, Αγγλικά, μη καπνίστρια, με δυνατότητα επαγγελματικών ταξιδίων, ζητείται από Α.Ε. για γραμματέας διεύθυνσης. Στείλτε το βιογραφικό σας στο fax 210/9847881 ή στο e-mail: vekris@amorglon.gr, site: www.vekris.com.gr ☎210/9833180 (101060)

ΛΟΓΙΣΤΗΣ έμπειρος ζητείται από λογιστικό γραφείο, για βιβλία Γ' κατηγορίας ☎210/4833045, 210/4835662, 08.00 - 16.00

Ο πελάτης μας, U.C.I. Hellas (www.uci.gr), θυγατρική τράπεζα της ισπανικής Union de Creditos Immobiliarios S.A. EFC, συνεχίζει τη δυναμική της ανάπτυξη στο χώρο της Στεγαστικής Πίστης, ανοίγοντας νέο κατάστημα στην ευρύτερη περιοχή της Αθήνας. Ενδιαφέρεται να προσλάβει:

Πωλητές Στεγαστικών Δανείων

(Επιθεωρητές Δικτύου Κτηματομεσιτών)

Έδρα: Αθήνα **Κωδικός: SC/A/9**

Η θέση

Ο Πωλητής Στεγαστικών Δανείων αναφέρεται στο Διευθυντή του Καταστήματος. Βασική του αποστολή είναι η διαχείριση του υφιστάμενου χαρτοφυλακίου κτηματομεσιτών της περιοχής ευθύνης του και η περαιτέρω διεύρυνση των συνεργασιών της Τράπεζας με νέα κτηματομεσιτικά γραφεία. Επίσης, υποστηρίζει τους κτηματομεσίτες στην πώληση στεγαστικών δανείων προς τους πελάτες τους, αναλύει την πιστοληπτική τους ικανότητα, επιλέγει εξατομικευμένες λύσεις γι' αυτούς και διαπραγματεύεται τους όρους δανεισμού.

Ο ιδανικός υποψήφιος

Πρέπει αποδεδειγμένα να θέλει να σταδιοδρομήσει στις Πωλήσεις (η προϋπηρεσία σε αυτές είναι απλώς επιθυμητή). Θα πρέπει να του αρέσει να εργάζεται εκτός γραφείου, να έρχεται σε επαφή με πελάτες, να οργανώνει αποτελεσματικά το χρόνο του, να διαπραγματεύεται και να κυνηγά στόχους πωλήσεων. Πρέπει επίσης να έχει μεγάλη άνεση στην επαγγελματική επικοινωνία στα Αγγλικά. Τέλος, πρέπει να είναι το πολύ έως 32 ετών και να έχει δίπλωμα οδήγησης αυτοκινήτου.

Η προσφορά

Η UCI Hellas προσφέρει σταθερό μισθό, λοιπές παροχές και κίνητρα. Επιπλέον, παρέχεται συνεχής εκπαίδευση στην Ελλάδα και το Εξωτερικό και προσφέρονται προοπτικές προσωπικής ανάπτυξης – προαγωγής σε διευθυντικές θέσεις Πωλήσεων

*Παρακαλείσθε να στείλετε βιογραφικό σημείωμα αναφέροντας τον κωδικό **SC/A/9** Όλες οι αιτήσεις θα θεωρηθούν αυστηρά εμπιστευτικές. Στον πελάτη θα προωθηθούν βιογραφικά σημειώματα μόνο κατόπιν συναίνεσης του υποψηφίου.*

PMS
PERSONNEL MANAGEMENT SERVICES
ΕΠΙΛΟΓΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

Ηρώων Πολυτεχνείου 155
ΤΚ 15231 Χαλάνδρι
τηλ. 210/6724628 – Fax:210/6712336
e-mail:info@pms.gr
www.pms.gr & www.e-jobs.gr

ΛΑΝΤΖΙΕΡΑ από ψητοπωλείο στο Χαλάνδρι, βραδινή απασχόληση, μόνιμη εργασία ☎210/6818578, 12.00 - 18.00

ΛΑΝΤΖΙΕΡΑ ζητείται από εργαστήριο ζαχαροπλαστικής ☎210/9826277

● ΤΕΧΝΙΤΗΣ κρεοπώλης έμπειρος, παρέχεται διαμονή (και στην οικογενειά του), καλός μισθός, Κορώνη Μεσσηνίας ☎27250/22198, 27250/23011

ΟΔΗΓΟΣ με δίπλωμα Γ' κατηγορίας, δραστήριος, 3ετή εμπειρία σε διανομές Super Market στην Αττική, ζητείται από εταιρεία τροφίμων στα Μεσόγεια, μισθός ικανοποιητικός ☎210/6627370

ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ αυτοκινήτων, πεπειραμένος, για συνεργείο αυτοκινήτων, περιοχή Νέα Ιωνία ☎210/2774154, 210/2751387

● ΝΟΣΗΛΕΥΤΡΙΕΣ -ές με άδεια εξασκήσεως επαγγέλματος, για κατοικίες υποστηριζόμενης διαβίωσης, για τρίτη ηλικία, περιοχή Γέρακας, βιογραφικά στο fax 210/6616619 ☎210/6616600

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΠΡΟΚΗΡΥΞΗΣ

Προκηρύσσεται η πλήρωση μίας (1) θέσης Διευθυντή Ακτινοδιαγνωστικής επί θητείο του κλάδου γιατρών ΕΣΥ για το Γ.Ν.-Κ.Υ. Καλαβρύτων.

Η αίτηση-δήλωση και όλα τα δικαιολογητικά υποβάλλονται εις τριπλούν αυτοπροσώπως ή θα πρέπει να ταχυδρομηθούν με συστημένο δέμα στη Γραμματεία του Γενικού Νοσοκομείου - Κ.Υ. Καλαβρύτων, από 7-11-2005 μέχρι **28-11-2005**.

Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να παίρνουν συμπληρωματικές πληροφορίες κατά τις εργάσιμες ημέρες και ώρες από τη Γραμματεία του Νοσοκομείου στα τηλ. 26920-24619 και 29019. (16485)

ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ με ακαδημαϊκά προσόντα, ζητούνται για διδασκαλία Φυσικής, Media, στην Αγγλική ☎210/3303329

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ παρακολούθησης παραγωγής ενδιμάτων και έρευνας αγοράς, για εργασία στην Κωνσταντινούπολη, ζητείται από Ελληνική εταιρεία ☎6944/842316, 210/2636421

ΧΕΙΡΙΣΤΡΙΑ κεντητικής μηχανής Ταείτια, ζητείται για μερική ή πλήρης απασχόληση ☎210/2829081

● ΕΡΓΑΤΕΣ άνδρες ζητούνται από εργοστάσιο χαρτοσυσκευασίας ☎210/4179980

ΕΡΓΑΤΕΣ σποθήκης ζητούνται, περιοχή Αστρόπυργος ☎210/5596207

Η CRETA FARM

επιθυμεί να προσλάβει

με έδρα την Αθήνα:

Δ/ΝΤΕΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ (2 ΘΕΣΕΙΣ)

(Κωδ. Θέσης ΠΛΣ.Α.2)

Απαραίτητα Προσόντα:

- Πτυχίο ΑΕΙ, ιδανικά μεταπτυχιακές σπουδές
- Επιθυμητή προϋπηρεσία τουλάχιστον 5 ετών στη συγκεκριμένη θέση αποκλειστικά σε εταιρείες τροφίμων
- Άριστη γνώση Αγγλικής γλώσσας
- Απαραίτητη γνώση Η/Υ και ειδικότερα εφαρμογών MS Office
- Ανεπτυγμένες επικοινωνιακές ικανότητες με προσανατολισμό στον πελάτη και στην επίτευξη αποτελεσμάτων
- Ομαδικότητα
- Δυνατότητα ταξιδίων εντός και εκτός Ελλάδας
- Κάτοχος διπλώματος οδήγησης αυτοκινήτου
- Στρατιωτικές υποχρεώσεις εκπληρωμένες
- Ηλικία έως 40 ετών

Η εταιρεία προσφέρει:

- Σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον
- Ανταγωνιστικό πακέτο αμοιβών & bonus • Δυνατότητες εξέλιξης