

Α.Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ: Σ.Ε.Υ.Π.
ΤΜΗΜΑ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΦΥΛΟΥ:ΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΒΙΩΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ
ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ»**



ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ:
ΛΕΜΠΕΣΗ ΓΕΩΡΓΙΑ-ΕΛΕΝΗ

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ:
ΚΑΠΕΛΕΡΗ ΑΡΕΤΗ
ΚΟΜΝΗΝΟΥ ΕΛΕΝΗ
ΝΙΚΟΛΟΥΔΗ ΜΑΡΙΑ

Πάτρα, 2012

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	6
ABSTRACT	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
ΣΚΟΠΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ.....	8
ΟΡΙΣΜΟΙ ΕΝΝΟΙΩΝ.....	9
Α΄ ΜΕΡΟΣ:ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΡΙΖΟΣΠΑΣΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ.....	12
1.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟΥ ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΥ.....	12
1.2 ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΟΥ ΦΕΜΙΝΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ	13
1.2.1 Α΄ ΦΑΣΗ ΦΕΜΙΝΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ.....	13
1.2.2 Β΄ΦΑΣΗ ΦΕΜΙΝΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ.....	15
1.3 ΕΚΦΑΝΣΕΙΣ ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΥ.....	15
1.3.1 ΦΙΛΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΣ.....	16
1.3.2 ΡΙΖΟΣΠΑΣΤΙΚΟΣ ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΣ	18
1.3.3 ΜΑΡΞΙΣΤΙΚΟΣ ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΣ	19
1.3.4 ΣΟΣΙΑΛΙΣΤΙΚΟΣ ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΣ	20
1.4 ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	21
1.5 ΕΠΙΛΟΓΟΣ	23
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ, ΡΟΛΟΣ ΦΥΛΩΝ, ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ	24
2.1 ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ: ΒΙΟΛΟΓΙΚΟ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ	24
2.2 ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΟΙ ΡΟΛΟΙ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ	26
2.2.1 ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	28
2.3 Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΩΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟ ΑΙΤΗΜΑ	30
2.4 ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΦΥΛΟ	32
2.4.1 ΨΥΧΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ	33
2.4.2 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ	34
2.4.3 ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΓΝΩΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ.....	35
2.4.4 ΒΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.....	38
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ.....	38
3.1 ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΣΚΟΠΟΙ, ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΙ	38

3.2 ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ ΜΕΣΩ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	39
3.3 ΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ	42
3.4 ΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΚΩΔΙΚΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ	43
3.5 ΤΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥ ΣΤΟΝ ΟΑΕΔ.....	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	45
4.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	45
4.1.1 ΣΚΟΠΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	45
4.1.2 ΕΙΔΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	45
4.1.3 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ	46
4.1.4 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	47
4.1.5 ΜΕΘΟΔΟΣ ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑΣ	47
4.1.6 ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ - ΔΕΙΓΜΑ.....	48
4.1.7 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ	48
4.2 ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ	48
4.2.1 ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	48
4.2.2. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	51
4.3 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	66
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	68
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	69
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	69
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ.....	74
ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ	75
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	75
ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ:.....	75
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2.....	113
ΔΙΕΘΝΗΣ ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ IFSW, ..	113

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η ολοκλήρωση της παρούσας πτυχιακής εργασίας στηρίχθηκε πέρα από την προσπάθεια των σπουδαστριών και στην πολύτιμη βοήθεια και υποστήριξη ορισμένων προσώπων.

Ευχαριστούμε θερμά: Την επόπτρια μας κα Λεμπέση Γεωργία Ελένη για την επιστημονική της καθοδήγηση κατά την διάρκεια συγγραφής της πτυχιακής εργασίας καθώς και για ηθική της στήριξη μέχρι την ολοκλήρωση της.

Επίσης, ευχαριστούμε τους κοινωνικούς λειτουργούς και συμβούλους εργασίας εργαζόμενους του ΟΑΕΔ της Πάτρας για τον χρόνο που αφιέρωσαν και τις πληροφορίες που μας έδωσαν στις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν για την διεξαγωγή της έρευνας.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία έχει θέμα «Σtereότυπα φύλου: θέσεις και βιώματα κοινωνικών λειτουργών». Σκοπός της μελέτης μας είναι η διερεύνηση των αντιλήψεων των κοινωνικών λειτουργών σε σχέση με τους ρόλους των φύλων.

Η εργασία αποτελείται από δυο μέρη, το θεωρητικό και το ερευνητικό. Απαρτίζεται συνολικά από τέσσερα κεφάλαια. Το πρώτο μέρος είναι το θεωρητικό (βιβλιογραφική ανασκόπηση) και περιέχει τρία κεφάλαια ενώ στο δεύτερο μέρος παρουσιάζεται η μεθοδολογία και η ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Στο βιβλιογραφικό κομμάτι γίνεται αναφορά στο φεμινισμό, στις εκφάνσεις του και στη σχέση του με την κοινωνική εργασία, στα στερεότυπα και στους ρόλους των δυο φύλων, καθώς επίσης και στην αντιμετώπιση των στερεοτύπων αυτών μέσω του κώδικα δεοντολογίας της κοινωνικής εργασίας.

Στο ερευνητικό κομμάτι αναλύεται ο τρόπος διεξαγωγής της έρευνας και των αποτελεσμάτων της, η οποία πραγματοποιήθηκε στον ΟΑΕΔ της Πάτρας.

Τέλος το βασικότερο συμπεράσματα που προκύπτει από την έρευνα είναι ότι οι επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί και οι σύμβουλοι εργασίας του ΟΑΕΔ έρχονται αντιμέτωποι καθημερινά τόσο με δικά τους στερεότυπα αλλά όσο με τα στερεότυπα εργοδοτών και ανέργων.

ABSTRACT

This thesis is entitled "Gender Stereotypes, and the social workers' conceptualization and experiences..The goal of this study is to investigate the perceptions that social workers have in relation to gender roles.

This study includes two parts: the theoretical part and the research and it has a total of four chapters.The first part is the theoretical (bibliographic review) and contains three chapters in the second part presents the methodology and analysis of the survey results.

The bibliographic part refers to the meaning of feminism, its manifestations and its relation to social work, stereotypes and gender roles as well as in addressing these stereotypes through the code of ethics of social work. In the research part of this thesis, we discuss how the survey was carried out, and the results of which took place at the service of the Employment Agency (OAED)

Finally, the main conclusion drawn from that research is that the professional social workers/job counselors working in OAED are confronted daily with both their own stereotypes as well as the stereotypes of employers and the unemployed people who seek jobs.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία καταπιάνεται με τα στερεότυπα του φύλου αλλά και τις απόψεις και τα βιώματα των κοινωνικών λειτουργών σχετικά με αυτά. Επιλέχθηκε το συγκεκριμένο θέμα διότι παρατηρήθηκε πως στην Ελλάδα δεν υπάρχουν πολλές εργασίες οι οποίες να διερευνούν τα στερεότυπα του φύλου και παράλληλα τις απόψεις και τις εμπειρίες κοινωνικών λειτουργών οι οποίοι μάλιστα να δουλεύουν και σε ένα χώρο που καθημερινά γίνονται δέκτες στερεοτύπων (όπως είναι ο ΟΑΕΔ).

Σκοπός της μελέτης είναι η εμβάθυνση όσο αφορά τα στερεότυπα φύλου αλλά και η καταγραφή των προσωπικών εμπειριών των κοινωνικών λειτουργών

σχετικά με την καταπολέμηση των στερεοτύπων αλλά και τον χειρισμό των στερεοτύπων από τους ίδιους.

Επιπλέον, η διεξαγωγή της έρευνας σε επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς και συμβούλους εργασίας θα επιτρέψει την εις βάθος κατανόηση για τις παρεχόμενες υπηρεσίες που προσφέρει ο κοινωνικός λειτουργός αλλά και κατά πόσο έρχεται αντιμέτωπος με δεοντολογικά διλλήματα.

Συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο αναλύεται η έννοια του φεμινισμού, η ιστορική του πορεία και οι διάφορες εκφάνσεις του στην πορεία του χρόνου, καθώς επίσης και η σχέση του φεμινισμού με την κοινωνική εργασία και ειδικότερα με το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού.

Στο δεύτερο κεφάλαιο μελετώνται τα στερεότυπα φύλου, οι θέσεις και τα βιώματα των κοινωνικών λειτουργών. Τα στερεότυπα των δύο φύλων, τα οποία εξετάζονται στην συγκεκριμένη μελέτη, είναι οι πεποιθήσεις που υπάρχουν σχετικά με τα διάφορα χαρακτηριστικά και τους διάφορους τομείς όπου δραστηριοποιούνται οι άνδρες και οι γυναίκες.

Στο τελευταίο κεφάλαιο της βιβλιογραφικής ανασκόπησης γίνεται μια αναφορά στην επιστήμη της κοινωνικής εργασίας και πιο συγκεκριμένα στους σκοπούς, στους στόχους και στις μεθόδους της. Επιπλέον, παρουσιάζεται η αντιμετώπιση των στερεοτύπων μέσω του κώδικα δεοντολογίας της κοινωνικής εργασίας. Τέλος, αναλύεται η σχέση της ισότητας των δύο φύλων στο εργασιακό περιβάλλον.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας παρουσιάζεται η μεθοδολογία και η ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας η οποία πραγματοποιήθηκε σε επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς/ συμβούλους εργασίας οι οποίοι εργάζονται στον ΟΑΕΔ και έρχονται καθημερινά αντιμέτωποι με προκαταλήψεις και στερεότυπα που αφορούν τα δύο φύλα

ΣΚΟΠΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Σκοπός της συγκεκριμένης εργασίας είναι η παρουσίαση, σε θεωρητικό επίπεδο, των στερεοτύπων τα οποία σχετίζονται με το φύλο αλλά και η διεξαγωγή έρευνας που θα επιτρέψει την εις βάθος κατανόηση των στερεοτυπών του φύλου σε ένα περιβάλλον όπως είναι ο ΟΑΕΔ το οποίο επισκέπτονται καθημερινά άτομα και των δύο φύλων χωρίς να έχουν όμως πάντα την ίδια αντιμετώπιση.

ΟΡΙΣΜΟΙ ΕΝΝΟΙΩΝ

Στερεότυπα των δύο φύλων: Είναι ένα σύνολο προκατασκευασμένων κοινωνικών αντιλήψεων σε σχέση με τους τρόπους συμπεριφοράς, τις ικανότητες, τους ρόλους και τα επαγγέλματα των ατόμων, με βάση το φύλο τους. Αντιλήψεις βαθιά ριζωμένες στο πολιτισμικό παρελθόν και παρόν του κάθε ατόμου και οι οποίες μπορούν να εντοπιστούν εξετάζοντας την κοινωνική ταυτότητα του καθενός. (Brown, 1995)

Βιολογικό φύλο: Το βιολογικό φύλο αφορά τις βιολογικές κατηγορίες του «άνδρα» και τις «γυναίκας», δηλαδή καθορίζεται από τα χρωμοσώματα και τα ανατομικά χαρακτηριστικά του φύλου.
(Turner, 1998)

Κοινωνικό φύλο : Το κοινωνικό φύλο σχετίζεται με τα χαρακτηριστικά και τη συμπεριφορά που αποδίδονται στο καθένα από τα δύο φύλα. (Turner, 1998)

Κοινωνικός ρόλος του φύλου: Αφορά συμπεριφορές, δραστηριότητες και καθήκοντα που έχουν καθορισθεί από την κοινωνία ως κατάλληλα για το κάθε φύλο ξεχωριστά. (Turner, 1998)

Ταυτότητα του βιολογικού ρόλου του φύλου: αφορά τον «σεξουαλικό προσανατολισμό» (Turner, 1988)

Ταυτότητα του κοινωνικού ρόλου του φύλου: Αναφέρεται στην ικανότητα του παιδιού να αντιληφθεί σε ποιά κατηγορία φύλου ανήκει. (Turner, 1988)

Ισότητα των δύο φύλων: Από το Σύνταγμα του 1952 και μετά, ήταν σημαντικά τα βήματα τα οποία έγιναν για την εξίσωση των δικαιωμάτων μεταξύ ανδρών και γυναικών. Συγκεκριμένα, αναγνώριση του εκλογικού δικαιώματος στις γυναίκες με τον ν. 2159/1952 . Συμμετοχή της γυναίκας σε κάθε τομέα της οικονομικής, πολιτικής και πολιτιστικής ζωής. Επίσης, ίσα δικαιώματα στα θέματα αμοιβής και απασχόλησης. (Μπεσίλα-Μακρίδη, 1983)

Επαγγελματικός προσανατολισμός: Σύμφωνα με τις αναφορές του Ο.Ο.Σ.Α¹, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Παγκόσμιας Τράπεζας, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αναφέρεται σε υπηρεσίες και σε δραστηριότητες που έχουν στόχο να βοηθήσουν άτομα κάθε ηλικίας και σε κάθε στάδιο της ζωής τους να κάνουν εκπαιδευτικές, επαγγελματικές επιλογές, επιλογές κατάρτισης, όπως και να διαχειριστούν τη σταδιοδρομία τους. (http://www.guidance.gr/orismos_eppag)

Οργανισμός Απασχόλησεως Εργατικού Δυναμικού(ΟΑΕΔ): είναι το κύριο όργανο εφαρμογής της Κυβερνητικής Πολιτικής για την απασχόληση, ώστε να εξασφαλιστούν οι αναγκαίες προϋποθέσεις σε σχέση με την προσφορά εργασίας, σε αρμονία με το εκάστοτε πρόγραμμα Οικονομικής Ανάπτυξης της χώρας και τις αντίστοιχες κατευθύνσεις και οδηγίες του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Ειδικότερα, η αποστολή του υλοποιείται με τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την κατάλληλη τοποθέτηση σε εργασία και τη χορήγηση παροχών(π.χ επιδομάτων ανεργίας και οικογενειακών επιδομάτων, παροχών μητρότητας). (www.oaed.gr)

Στερεοτυπικές αντιλήψεις για το φύλο: Στις Δυτικές κοινωνίες υπάρχει η αντίληψη ότι οι άντρες είναι πιο ικανοί, λογικοί και διεκδικητικοί σε αντίθεση με τις γυναίκες που θεωρούνται ότι είναι πιο θερμές και πιο εκφραστικές. (Turner, 1988)

Επίσης, μέσα από τις αξίες της οικογένειας το παιδί από μικρή ηλικία αποκτά κοινωνικά στερεότυπα που έχουν σχέση με το φύλο και το επάγγελμα. Για παράδειγμα, η οικογένεια, κατά την παραδοσιακή αντίληψη, θέλει το αγόρι να δώσει «βαρύτητα» στη καριέρα και να έχει επαγγελματικές επιλογές δυναμικές και φιλόδοξες. Αντίθετα, για το κορίτσι οι επιλογές αυτές είναι στάσιμες αφού πρέπει να είναι σε θέση να συνδυάσει τις απαιτήσεις του επαγγέλματος με τα οικογενειακά καθήκοντα. Επιπλέον, στους άνδρες έχει δοθεί ο ρόλος του «κουβαλητή» και αυτού

¹ Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.) είναι ένας διεθνής οργανισμός εκείνων των αναπτυγμένων χωρών που υποστηρίζουν τις αρχές της αντιπροσωπευτικής δημοκρατίας και της οικονομίας της ελεύθερης αγοράς. Δημιουργήθηκε το 1948 ως Οργανισμός Ευρωπαϊκής Οικονομικής Συνεργασίας με πρώτο γενικό γραμματέα τον Γάλλο Robert Marjolin, με σκοπό να διαχειριστεί το σχέδιο Μάρσαλ (Marshall) για την ανοικοδόμηση της Ευρώπης μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο. Αργότερα η ιδιότητα μέλους της επεκτάθηκε και σε μη ευρωπαϊκά κράτη, και το 1960 μετασχηματίστηκε στον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης.

που στηρίζει οικονομικά την οικογένεια, ενώ στις γυναίκες ο ρόλος της συζύγου, της μητέρας και αυτής που θα στηρίζει συναισθηματικά κυρίως την οικογένεια. (Wallace,1987).

Α΄ ΜΕΡΟΣ:ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΡΙΖΟΣΠΑΣΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

Ξεκινώντας τη μελέτη σχετικά με την ύπαρξη στερεοτύπων του φύλου κρίθηκε απαραίτητη η παρουσίαση του φεμινιστικού κινήματος καθώς και πως συνδέεται ο φεμινισμός με την κοινωνική εργασία. Άλλωστε μελετώντας τον φεμινισμό αντιλαμβάνεται κανείς τη σπουδαιότητα του κινήματος αλλά και τις αντιλήψεις που επικρατούσαν σχετικά με τη γυναίκα. Συνεπώς, μέσα από την ακόλουθη βιβλιογραφική ανασκόπηση του φεμινισμού έχουμε στόχο να παρουσιαστούν οι σημαντικότερες πτυχές του οι οποίες έχουν επηρεάσει θεωρίες και αντιλήψεις σχετικά με την ισότητα των δύο φύλων και την κατάργηση των στερεοτύπων.

1.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟΥ ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΥ

Ο φεμινισμός προέρχεται ετυμολογικά από το λατινικό femina που σημαίνει γυναίκα . Είναι το κίνημα που διεκδικεί ίσα δικαιώματα ανάμεσα στα δυο φύλα στη πολιτική, στη νομοθεσία, στην εργασία και στην κοινωνία. (Κακλαμανάκη, 2007)

Σήμερα με αυτή την έννοια ο φεμινισμός δεν είναι αναγκαίος, διότι κατά περιόδους «λειτούργησε και έδρασε για τη λύση επί μέρους ή και συνολικότερων αιτημάτων των γυναικών στη πορεία του γενικότερου «φεμινιστικού» αιτήματος, για πλήρη ισότητα της γυναίκας με τον άνδρα, δεν εκφυλίστηκε όπως μπορεί αβάσιμα να υποστηρίζεται σε ορισμένες περιπτώσεις, αλλά μετεξελίχτηκε σε διαδικασία άλλης μορφής». (Κακλαμανάκη, 2007:48)

Επίσης, ο όρος φεμινιστής/ φεμινίστρια, «πρωτοεμφανίστηκε στην Αγγλία το 1880, υποδηλώνοντας την υποστήριξη στα ίσα νομικά και πολιτικά δικαιώματα γυναικών και ανδρών». (Bryson, 2005: 15,Αφουξενίδης,κ.α2012)

Η έννοια του φεμινισμού στις ΗΠΑ τη δεκαετία του 1970, καθορίζει τη συνένωση της πολιτικής σκέψης και πολιτικής πράξης, η οποία αποσκοπεί «στη κριτική εξέταση των σχέσεων εξουσίας που διέπουν την έμφυλη υποκειμενικότητα και στην υπέρβαση των κοινωνικοπολιτικών συνθηκών, των ιδεολογιών και των επιστημολογιών που εγκαθιδρύουν και νομιμοποιούν τους κοινωνικούς περιορισμούς

και αποκλεισμούς της γυναικείας υποκειμενικότητας».(Αθανασίου, 2006:14) Ο όρος αυτός, λοιπόν, «δείχνει» τη πολιτική δράση των γυναικών, στο όνομα των γυναικών, με στόχο την καταπολέμηση της κοινωνικής αδικίας σε βάρος τους.

Ο φεμινισμός καθιερώθηκε μετά την εξέγερση του Stonewall στη Νέα Υόρκη το 1969, *«αποφυσικοποιούσε και πολιτικοποιούσε τον καθημερινό πολιτισμό του φύλου και της σεξουαλικότητας, εκθέτοντας και υπονομεύοντας τις οντολογικές, επιστημολογικές, πολιτικές και κοινωνικές προκείμενες που τον θεμελιώναν».* (Αθανασίου,2006:24)

1.2 ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΟΥ ΦΕΜΙΝΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ

Το φεμινιστικό κίνημα, όπως και όλα τα κινήματα, βασίζεται σε μία ιδεολογία. Το γυναικείο κίνημα έχει ως απώτερο στόχο την ισότητα των δυο φύλων. Η θεωρία του φεμινισμού αναφέρεται πιο γενικά στην έννοια της ισότητας ενώ το γυναικείο κίνημα σχετίζεται περισσότερο με τις δραστηριότητες που γίνονται για την επίτευξη της ισότητας. Οι στόχοι του φεμινισμού και του γυναικείου κινήματος παραμένουν ίδιοι και αναλλοίωτοι, απλά προσαρμόζονται ανάλογα με τις αλλαγές που μπορεί να έχει μια κοινωνία (κοινωνικές, πολιτικές, οικονομικές). Για παράδειγμα, όταν πρωτοεμφανίστηκε ο φεμινισμός στην Αμερική και την Ευρώπη, ως ιδεολογία έδινε περισσότερη βαρύτητα στην ανθρωπιστική του διάσταση ενώ η εξασφάλιση δικαιωμάτων στην γυναίκα (π.χ. εκπαίδευση και ψήφο) στηριζόταν στα ανθρώπινα δικαιώματα, που είχαν «παρουσιαστεί» από τις αρχές της Γαλλικής επανάστασης. Ο φεμινισμός άρχισε να «ασχολείται» περισσότερο με τα κοινωνικά δικαιώματα, όπως αυτό της εργασίας, τη δεκαετία του '60. (Παπαγεωργίου, 2004,Αθανασίου, 2006)

Το φεμινιστικό κίνημα χωρίζεται σε 2 φάσεις, την πρώτη φάση από τα μέσα του 19^{ου} αιώνα ως τη δεκαετία του 1920 και την δεύτερη φάση που ξεκίνησε τη δεκαετία του 1960. (Παπαγεωργίου, 2004)

1.2.1 Α΄ ΦΑΣΗ ΦΕΜΙΝΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ

Η πρώτη φάση εστιάζετε κυρίως στο κίνημα των γυναικών για τα πολιτικά τους δικαιώματα και ξεκίνησε σε μία περίοδο² όπου κι άλλα κινήματα είχαν αρχίσει να δημιουργούνται τότε. (Ξηραδάκη, 1988)

Τον 19^ο αιώνα ο φεμινισμός είχε εξαπλωθεί περισσότερο στις ΗΠΑ λόγω απαγόρευσης των γυναικών από την δράση των πολιτικών ομάδων πίεσης για την κατάργηση της δουλείας. Ενδεικτικά το 1840 σε μία γυναίκα δεν επιτράπηκε η παρακολούθησή της «Διάσκεψης κατά της δουλείας» με έδρα το Λονδίνο. Το συνέδριο για την Διακήρυξη των συναισθημάτων που διοργανώθηκε από την Ελίζαμπεθ Κάντυ Στάντον και την Λουκρετία Μότ, διεκδικούσε ίσα δικαιώματα στο γάμο, στην ιδιοκτησία, στους μισθούς και στην ψήφο. (Ξηραδάκη, 1988)

Επιπλέον, την ίδια εποχή στην Αγγλία αλλά και στην Αμερική, στη Δανία, στη Σουηδία και στη Νορβηγία αναπτύχθηκαν φεμινιστικά κινήματα, τα οποία διαδόθηκαν σε όλο τον κόσμο, με στόχο την κατάκτηση ίσων δικαιωμάτων στη εκπαίδευση και στη πολιτική. (Κακλαμανάκη, 2007, Μόσχου –Σακορράφου, 1995)

Η Αγγλία μάλιστα ήταν η χώρα που παρουσίασε τη μεγαλύτερη φεμινιστική δραστηριότητα. Η στέρηση του δικαιώματος της εκπαίδευσης έδωσε την ευκαιρία στις γυναίκες της μεσαίας και υψηλής τάξης να εκμεταλλευτούν τον ελεύθερό τους χρόνο, παίρνοντας μέρος σε διάφορα φιλανθρωπικά έργα και φιλανθρωπικές οργανώσεις. Μέσα από αυτές τις οργανώσεις, κατά παράδοξο τρόπο έδωσε τη δυνατότητα στις γυναίκες να συνειδητοποιήσουν σιγά σιγά τις διάφορες μορφές κοινωνικής ανισότητας (φυλετική, ταξική) και την κατώτερη θέση τους. Αυτές οι φιλανθρωπικές δραστηριότητες σχετίζονται όχι μόνο με την ιδεολογία του φιλελευθερισμού αλλά και του φιλελεύθερου προτεσταντισμού, ο οποίος αποτέλεσε αιτία ανάπτυξης της φεμινιστικής δραστηριότητας. (Κακλαμανάκη, 2007, Μόσχου – Σακορράφου, 1995)

Επίσης, η συμμετοχή των γυναικών και σε αγώνες ομάδων για την κατάργηση της δουλείας, οδήγησε στην πολιτικοποίηση και συνειδητοποίησή της. Ενώ παράλληλα, αυτή η συμμετοχή μετέτρεψε αυτές τις γυναίκες σε φεμινίστριες. Η προσπάθεια κατάργησης της δουλείας έφερε τις γυναίκες από διαφορετικές περιοχές

² Υπήρξε το κίνημα για την ελευθερία των μαύρων σκλάβων στις ΗΠΑ. Ορισμένες μορφωμένες γυναίκες(π.χ. Λουκρέσια Μοτ, η Ελίζαμπεθ Κάθυ Στάντον, η Σούζαν Άντονι) συμμετείχαν στην καταπολέμηση της δουλείας την δεκαετία 1830 – 1840 και οι οποίες ξεχώρισαν στο κίνημα ενάντια της δουλείας ενώ στη συνέχεια πήραν μέρος σε αγώνες για την εξασφάλιση των πολιτικών δικαιωμάτων των γυναικών.

πιο κοντά και επειδή η δουλειά τόνιζε σε μεγάλο βαθμό την κοινωνική αδικία και ανισότητα που υπήρχε ανάμεσα στα δυο φύλα, έκανε τις γυναίκες να συνειδητοποιήσουν αυτή την αδικία και την θέση την οποία κατείχαν συγκριτικά με τους άνδρες. (Παπαγεωργίου, 2004, Στρατηγάκη, 2007)

1.2.2 Β΄ΦΑΣΗ ΦΕΜΙΝΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ

Η Β΄ φάση ξεκινάει μετά την εξασφάλιση του δικαιώματος ψήφου των γυναικών στις περισσότερες δυτικές κοινωνίες. Το πρώτο φεμινιστικό κίνημα κατάφερε να επιφέρει ριζικές αλλαγές στο πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό προσκήνιο των γυναικών. Οι γυναίκες άρχισαν να εργάζονται και να ασχολούνται με δραστηριότητες εκτός οικίας. (Μόσχου- Σακορράφου, 1990, Παπαγεωργίου, 2004)

Η δεκαετία του 1960 είναι μια εποχή όπου αλλάζουν τα δεδομένα στο τομέα τις εργασίας προς όφελος των γυναικών ενώ αντίστοιχες οικονομικές αλλαγές επέρχονται σχεδόν σε όλες τις δυτικοευρωπαϊκές χώρες και στη Βόρειο Αμερική, δημιουργώντας μια νέα πραγματικότητα. Ένα μεγάλο μέρος του λαού αντέδρασε έντονα λόγω σημαντικών κοινωνικών γεγονότων, όπως ο πόλεμος του Βιετνάμ, το φοιτητικό κίνημα στην Αμερική και στη Γαλλία και τα διάφορα κινήματα που υπερασπίζονταν τα κοινωνικά δικαιώματα. Αργότερα ο πολιτικός συντηρητισμός αντικαταστάθηκε από την αριστερή ιδεολογία, η οποία ήταν αιτία επαναπροσδιορισμού του γυναικείου κινήματος. (Παπαγεωργίου, 2004)

1.3 ΕΚΦΑΝΣΕΙΣ ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΥ

Την δεκαετία του '60 είχαν δημιουργηθεί πολλά κινήματα, ωστόσο το γυναικείο κίνημα ήταν αυτό που ξεχώρισε και θεωρήθηκε το πιο «ικανό» ώστε να επιφέρει κοινωνική αλλαγή, ακόμη και αν δεν έδωσαν ιδιαίτερη σημασία στην ύπαρξη αυτού του κινήματος οι κοινωνικοί επιστήμονες. Παρ' όλες λοιπόν τις αποτυχίες που είχε, κατόρθωσε να αλλάξει πολλά πράγματα από την καθημερινή ζωή των γυναικών και όλης της κοινωνίας. (Παπαγεωργίου, 2004, ΚΕΘΙ, 2001)

Ο φεμινισμός, όπως και κάθε άλλη ιδεολογία, αποτελεί έναν γενικό όρο από τον οποίο μπορούν να παραχθούν πολλές αναπτυσσόμενες απόψεις σχετικές με την βελτίωση της θέσης της γυναίκας και την «απαλοιφή» ανισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα. Η φεμινιστική ιδεολογία προήλθε από διάφορα φιλοσοφικά πιστεύω και

πεποιθήσεις. Αυτή η ιδεολογία αναπτύχθηκε σε ένα κίνημα που υπήρχαν διαφορετικές και αποκλίνουσες τάσεις ενώ παρουσιάζονταν συγκρούσεις μεταξύ των μελών του κινήματος και μεταξύ διαφόρων τομέων της κοινωνίας. (Παπαγεωργίου, 2004, ΚΕΘΙ, 2001)

Την δεκαετία του '80 η εμφάνιση πάλι της έννοιας της ταυτότητας οδήγησε στην ανάγκη ενός καθορισμένου φεμινισμού. Στα πλαίσια του φεμινισμού δημιουργήθηκαν ορισμένα σημαντικά ρεύματα. Όλα τα ρεύματα είχαν ως κοινό στόχο να συνειδητοποιήσουν οι γυναίκες ότι έχουν γίνει αντικείμενο εκμετάλλευσης από τους άνδρες και να σταματήσουν αυτή την εκμετάλλευση για πάντα. Παρ' όλα αυτά υπήρξαν συγκρούσεις μεταξύ των φεμινιστριών του κάθε ρεύματος ως προς την στρατηγική και την τακτική που θα ακολουθούσαν ώστε να επιτύχουν τους στόχους τους. (Παπαγεωργίου, 2004, ΚΕΘΙ, 2001)

Μερικές από τις σημαντικότερες φεμινιστικές τάσεις που δημιουργήθηκαν είναι ο φιλελεύθερος φεμινισμός, ο μαρξιστικός φεμινισμός και ο ριζοσπαστικός φεμινισμός. Η διάκριση αυτή έγινε από την Judith Evans, *«κάθε μια από τις οποίες συμπεριελάμβανε στο εσωτερικό της ομαδοποιήσεις με παρόμοιους αλλά μη ταυτόσημους προβληματισμούς»*. (Σαμίου, 2006:17)

1.3.1 ΦΙΛΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΣ

Ο φιλελεύθερος φεμινισμός βασίζεται ιδεολογικά στο καπιταλιστικό σύστημα. Βάση αυτής της ιδεολογίας ο κάθε άνθρωπος κατατάσσεται σε μια συγκεκριμένη θέση στη κοινωνική ιεραρχία, η οποία είναι αποτέλεσμα προσωπικής του αξίας και δουλείας. Ο φιλελεύθερος φεμινισμός αγωνίστηκε για ίση συμμετοχή της γυναίκας στην εκπαίδευση με τον άνδρα, καθώς και ίσες ευκαιρίες μέσα στο εκπαιδευτικό σύστημα, μια ισότητα νομικά κατοχυρωμένη. (ΚΕΘΙ,2001)

Επίσης προσπάθησαν να παροτρύνουν τις γυναίκες να αναλάβουν θέσεις υψηλές, όπως αυτή του διευθυντή, στους τομείς των επαγγελματιών υγείας και πρόνοιας, πιστεύοντας έτσι ότι θα δημιουργηθεί μια πιο «ευαίσθητη» και «ανθρώπινη» διοίκηση ενώ παράλληλα θα προβάλλουν στόχους του φεμινιστικού κινήματος και θα εξασφαλίζουν κατάλληλα μοντέλα για την κοινωνικοποίηση των παιδιών, περιορίζοντας τα παραδοσιακά και αναχρονιστικά πρότυπα που ήταν αρνητικά για την εξέλιξη της γυναικείας θέσης μέσα στην κοινωνία. (Στασινοπούλου, 1990, Καλούτση,1996)

Ο φιλελεύθερος φεμινισμός δίνει ιδιαίτερη έμφαση στις αρχές τις ατομικότητας, της ισοτιμίας, της ελευθερίας και της αυτονομίας. Θεωρεί, επίσης, ότι πρέπει, όπως οι άνδρες, και οι γυναίκες να έχουν ίσα κοινωνικά δικαιώματα, δυνατότητες και ευκαιρίες. Η φιλελεύθερη ιδεολογία άλλωστε προσπάθησε να δημιουργήσει μια ελεύθερη κοινωνική οργάνωση, χωρίς ιεραρχίες καταγωγής και δεσμούς γέννησης. (Sayers, 1982)

Ο φιλελεύθερος φεμινισμός έχει λοιπόν ως απώτερο στόχο την εξασφάλιση ίσης δυνατότητας συμμετοχής των γυναικών στα κοινωνικά δρώμενα και την απόκτηση ίσων ευκαιριών και δικαιωμάτων με τους άνδρες. (Beasley, 1999)

Πιο συγκεκριμένα, οι φιλελεύθερες φεμινίστριες υποστηρίζουν ότι μόνο αν οι άνθρωποι «σταματήσουν» να διακατέχονται από προκαταλήψεις και να δέχονται την ύπαρξη διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα, θα επέλθει σημαντική κοινωνική αλλαγή. Στην πραγματικότητα, δεν θέλουν να αμφισβητήσουν την αξία του άνδρα και τα δικαιώματα του. Αντιθέτως, «ζητούν» οι γυναίκες να αντιμετωπίζονται ισότιμα με τους άνδρες μέσα στην κοινωνία. Γι' αυτό το λόγο, το κίνημα των φιλελεύθερων φεμινιστριών ισχυρίζεται ότι είναι απαραίτητη η αλλαγή βασικών κοινωνικών θεσμών, όπως η εκπαίδευση, το δίκαιο και η αγορά εργασίας και η ανακατάταξη των ευκαιριών ισότιμα με τους άνδρες. (Beasley, 1999)

Το φιλελεύθερο φεμινιστικό κίνημα έχει εστιάσει κυρίως στην προώθηση μιας προοδευτικής νομοθεσίας, στην κατάργηση των σεξιστικών πρακτικών στην αγορά εργασίας και στη σημασία της εκπαίδευσης για την κατάργηση των διακρίσεων. Μάλιστα, η πρόσβαση των γυναικών στην εκπαίδευση θεωρήθηκε το πρωταρχικό εργαλείο για την βελτίωση και εξέλιξη της θέσης της γυναίκας. (Στασινοπούλου, 1990)

Ο σύγχρονος φιλελεύθερος φεμινισμός συνειδητοποίησε ότι η νομική κατοχύρωση δεν ήταν αρκετή για την απαλοιφή της ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι η ανισότητα αυτή προέρχεται από στερεότυπα που σχετίζονται με τους ρόλους των ανδρών και των γυναικών. Πιστεύουν ότι ο μόνος τρόπος αντιμετώπισης και κατάργησης αυτών των στερεοτύπων είναι η αλλαγή στάσεων ανθρώπινου δυναμικού που εμπλέκεται στην εκπαιδευτική διαδικασία, των γονιών, δηλαδή, των παιδιών και των εκπαιδευτικών.(ΚΕΘΙ, 2001)

Επιπλέον, οι φιλελεύθερες φεμινίστριες στηρίζονται στις απόψεις του John Locke, οι οποίες σχετίζονται με την ατομική ζωή, την ελευθερία, την περιουσία και

το σημαντικότερο στόχο του κράτους να προστατέψει την αυτονομία του ατόμου. Η αυτονομία προστατεύεται με τέτοιο τρόπο ώστε να μην υπάρχει περίπτωση να επηρεαστεί ή να αμφισβητηθεί από κάποιο τεχνητό, ατομικό ή ομαδικό εμπόδιο, όπως είναι η πατριαρχία που έχει δημιουργηθεί από τους άνδρες με στόχο την εκμετάλλευση ουσιαστικά των γυναικών από τους άνδρες καθώς νομιμοποιούν κατά κάποιο τρόπο την διάκριση των φύλων, προβάλλοντας ένα μοντέλο ψευτο-φυσιολογικών διαφυλικών σχέσεων. (Παπαγεωργίου, 2004)

Σκοπός λοιπόν του φιλελεύθερου φεμινισμού είναι η καταπολέμηση της θεσμοθετημένης ανισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα. Γίνεται μια προσπάθεια από τον φιλελεύθερο φεμινισμό να αλλάξει ως ένα βαθμό κάποιους νομικούς και πολιτικούς θεσμούς που συμβάλλουν στην ανισότητα των δύο φύλων. Θεωρεί ότι η ανθρώπινη φύση δεν διαφοροποιείται λόγω βιολογικών παραγόντων. (Παπαγεωργίου, 2004, Σαμίου, 2006, Ξηραδάκη, 1988)

Τέλος, οι φιλελεύθερες φεμινίστριες δεν θα ήταν κατά του καπιταλισμού αν δεν εκμεταλλευόταν τις γυναίκες λόγω φύλου. Πιστεύουν στην ισότητα των δύο φύλων, η οποία υπάρχει από τη φύση τους, και ότι οι θεσμοί έχουν δημιουργηθεί από τους άνδρες ώστε να εκμεταλλευτούν με κάθε τρόπο τις γυναίκες. Έπρεπε λοιπόν να υπάρξει τροποποίηση των θεσμών αυτών ώστε να πρεσβεύουν την ισότητα, την ισοτιμία και την δικαιοσύνη και για τα δύο φύλα. (Παπαγεωργίου, 2004, Σαμίου, 2006, Ξηραδάκη, 1988)

1.3.2 ΡΙΖΟΣΠΑΣΤΙΚΟΣ ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΣ

Οι ριζοσπάστριες φεμινίστριες, σε αντίθεση με τα άλλα φεμινιστικά ρεύματα, δεν ασχολούνταν τόσο με τους υλικούς, οικονομικούς και τεχνολογικούς τρόπους, με τους οποίους θα κατόρθωναν να επιβάλλουν τη ισότητα όσο με ψυχολογικές στάσεις και τρόπους. (Παπαγεωργίου, 2004)

Πίστευαν δηλαδή ότι οι ανδρική ψυχολογία επηρεάζει και διαμορφώνει την γυναικεία, κάνοντας τις γυναίκες να πιστεύουν ότι πράγματι είναι κατώτερες, με αποτέλεσμα αυτή η ψυχολογική παρανόηση να επεκτείνεται σε όλη πολιτική σφαίρα, προωθώντας την ιδέα σε μια ολόκληρη κοινωνία ότι οι γυναίκες είναι κατώτερες. Θεωρούσαν ότι θα πρέπει η γυναίκα να αγωνιστεί ώστε να επιφέρει αλλαγή στην ανδρική ψυχολογία, και ο καταλληλότερος στόχος, για μια τέτοια αλλαγή, είναι να αρχίσει η επίθεση από το σπίτι και τις οικογενειακές σχέσεις. (Παπαγεωργίου, 2004)

Για τις ριζοσπάστριες φεμινίστριες ο αγώνας αυτός είναι καθαρά επαναστατικός και θα πρέπει να σταματήσει μόνο εφόσον οι άνδρες αναγνωρίσουν την αξία της γυναίκας και αρχίσουν να σέβονται τις ανατομικές τους διαφορές και να τις αντιμετωπίζουν σε ισότιμη βάση. Για αυτό ή θα πρέπει να δεχθούν και να σέβονται τις διαφορές τους ή αλλιώς να «χωριστούν» και ο καθένας να έχει τους δικούς του θεσμούς. (Παπαγεωργίου, 2004)

1.3.3 ΜΑΡΞΙΣΤΙΚΟΣ ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΣ

Ο μαρξισμός έχει προέλθει από την κλασική θεωρία του Marx (1818-1883) και Engels (1820-1895) ενώ εστιάζεται ιδιαίτερα στις κοινωνικές σχέσεις παρά στα ατομικά δικαιώματα. (ΚΕΘΙ, 2001) Οι μαρξίστριες και γενικά οι αριστερές φεμινίστριες πίστευαν ότι ο πόλεμος των φύλων δεν υπήρχε στη πραγματικότητα, καθώς πίσω από αυτόν βρισκόταν ο πραγματικός πόλεμος, ο οποίος είχε να κάνει με οικονομικές κατά βάση διαφορές ενώ οι γυναίκες και οι άνδρες ήταν ουσιαστικά αντικείμενα εκμετάλλευσης και γι' αυτό υπήρχε διαμάχη μεταξύ τους. Έτσι εφόσον σταματήσει αυτή η οικονομική διαμάχη, όλα τα άλλα θα «πάρουν» το δρόμο τους. Αυτή την θεωρία υπερασπίζονταν κυρίως οι πρώτοι σοσιαλιστές και γενικά οι αριστεροί. Για παράδειγμα, ο Robert Own και ο W. Thompson είχαν μια πιο φιλελεύθερη άποψη, υποστηρίζοντας ότι κανένας (άνδρας ή γυναίκα) δεν μπορεί να ελέγχει κάποιον άλλον και ούτε να εξαρτιέται από την καλοσύνη κάποιου. (Παπαγεωργίου, 2004). *«Ανέπτυξαν την πολιτική οικονομία της οικιακής εργασίας και ανέλυσαν περαιτέρω τα οφέλη του καπιταλιστικού συστήματος από την εκμετάλλευση της εργασίας των γυναικών μέσα και έξω από το σπίτι. Η οικιακή εργασία και η παροχή φροντίδας μέσα στην οικογένεια θεωρήθηκαν πραγματική εργασία που εκτελείται σε δυσμενείς συνθήκες και στοχεύει στην αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης».* (Στρατηγάκη, 2006:58, Maruani, 2008)

Ο Μαρξ και ο Ένγκελς ισχυρίζονταν ότι στην πραγματικότητα η ανισότητα των δύο φύλων ήταν αποτέλεσμα οικονομικής ανισότητας. Θεωρούσαν ότι και τα δυο φύλα ήταν αντικείμενο εκμετάλλευσης από τους καπιταλιστές, χρησιμοποιώντας ως μέσα π.χ. την οικογένεια, τη θρησκεία, τη παράδοση, ώστε να επιτύχουν κάποιους στόχους. Όλα αυτά λειτουργούσαν ως ανασταλτικοί παράγοντες για την επίτευξη της ελευθερίας και της ισότητας. Συμπεραίνοντας έτσι ότι μόνο με την καταστροφή του καπιταλισμού μπορεί να υπάρξει ελευθερία και στα δυο φύλα. (ΚΕΘΙ, 2001)

Οι μαρξίστριες φεμινίστριες θεωρούσαν ότι η βάση της κοινωνίας (υποδομή) είναι η εργασία ενώ στη κορυφή (υπερδομή) βρισκόταν η νομιμοποίηση αυτού του συγκεκριμένου οικονομικού διακανονισμού, η οποία περιλαμβάνει νόμους, θρησκεία, παιδεία και πολιτικά. Επίσης πίστευαν ότι αιτία αυτής της καταπίεσης προς τις γυναίκες ήταν η εμφάνιση μεγάλου πλούτου, έτσι από την μεριά των μαρξιστριών φεμινιστριών είχαμε την ταξική κυριαρχία, ότι δηλαδή λόγω συσσώρευσης μεγάλης περιουσίας και ύπαρξης μεγάλου οικονομικού πλούτου είχε σαν αποτέλεσμα τη κακή μεταχείριση και εκμετάλλευση των γυναικών ενώ γι' αυτές η ταξική κυριαρχία προηγούταν από την διαφυλική. (Παπαγεωργίου, 2004, Maguani, 2008)

Ενώ οι ριζοσπάστριες φεμινίστριες είχαν επικεντρωθεί περισσότερο στη καλύτερευση των σχέσεων των φύλων εντός οικίας, οι μαρξίστριες φεμινίστριες θεωρούσαν αναγκαϊότερη την καλύτερευση των συνθηκών στους τομείς (πχ εργασίας, εκπαίδευσης, πολιτικής). Έχουμε λοιπόν από τη μια τις ριζοσπάστριες που είναι άμεσα συνδεδεμένες με το φύλο και από την άλλη τις μαρξίστριες οι οποίες είναι περισσότερο συνδεδεμένες με την περιουσία, την τάξη, τον ιδιωτικό πλούτο και το κέρδος. (Παπαγεωργίου, 2004)

Επομένως, σύμφωνα με τις μαρξίστριες φεμινίστριες αν καταφέρουν να σταματήσουν την κυριαρχία του καπιταλιστικού συστήματος, τότε θα πάψει να υπάρχει αυτή η ανισότητα και η εκμετάλλευση προς τις γυναίκες. (ΚΕΘΙ, 2001)

1.3.4 ΣΟΣΙΑΛΙΣΤΙΚΟΣ ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΣ

Οι σοσιαλίστριες φεμινίστριες είναι συνδυασμός ριζοσπαστριών και μαρξιστριών και ως κίνημα πρωτοεμφανίστηκε κατά τα τέλη της δεκαετίας του '60 και στις αρχές της δεκαετίας του '70. Υπάρχουν τρεις ομάδες σοσιαλιστριών όπου η πρώτη ομάδα είναι ένα συνδυασμός ριζοσπαστικών και μαρξιστικών απόψεων σχετικά με την ψυχανάλυση και το ταξικό σύστημα και θεωρεί ότι ο σοσιαλισμός είναι ένα σύστημα, όπως έχουμε αναφέρει και πιο πάνω, που θεωρεί ότι οι πηγές καταπίεσης των γυναικών είναι η πατριαρχία και ο καπιταλισμός. Αυτός ο διαχωρισμός είναι περισσότερο ιεραρχικός όπου στη υποδομή τοποθετείται η ταξική ανισότητα, βάση μαρξιστικού μοντέλου, ενώ στην υπερδομή τοποθετείται η διαφυλική ανισότητα, βάση ριζοσπαστικού μοντέλου. Αυτός ο διαχωρισμός είναι κυρίως κοινωνικός και λιγότερο ψυχολογικός, καθώς η ανδρική ψυχολογία, δηλαδή η υπερδομή, επηρεάζεται από την οικονομία της κοινωνίας. Η δεύτερη ομάδα

αναφέρεται ιδιαίτερα στο σύστημα ανδρικής εκμετάλλευσης, το οποίο ονομάζει Καπιταλιστική Πατριαρχία. Στο συγκεκριμένο σύστημα την εξουσία κατέχουν οι άνδρες καπιταλιστές ενώ επικρατεί η άποψη ότι η καπιταλιστική κυριαρχία δεν είναι τυχαία αλλά είναι αποτέλεσμα ικανότητας και ταλέντου. Αντίθετα οι γυναίκες δεν διαθέτουν τόση ικανότητα και ταλέντο, γι' αυτό τοποθετούνται και στη βάση της κοινωνικής και οικονομικής πυραμίδας. Οι φεμινίστριες λοιπόν έχουν ως στόχο την αλλαγή αυτού του συστήματος είτε ερχόμενες σε σύγκρουση με τον ανδρικό πληθυσμό είτε επιδιώκοντας άλλες φορές κάποιες θεσμικές αλλαγές. Η τρίτη ομάδα σχετίζεται ως ένα βαθμό με την πρώτη ως προς το θεωρητικό της μέρος. Συγκεκριμένα η ομάδα αυτή ισχυρίζεται ότι το φύλο και η ταξική καταπίεση έχουν υλιστικές βάσεις, έτσι η πατριαρχία δεν θεωρείται καθαρά ψυχολογική όπως ισχυρίζεται η πρώτη ομάδα. Τα συστήματα αυτά είναι ανεξάρτητα το ένα με τ' άλλο αλλά λειτουργούν αποτελεσματικότερα όταν υπάρχει συνεργασία μεταξύ τους. (ΚΕΘΙ, 2001)

Γύρω λοιπόν από το σοσιαλιστικό φεμινισμό δημιουργήθηκαν αυτά τα τρία ρεύματα, βασιζόμενα στην άποψη ότι το φύλο και η τάξη είναι οι κύριες πηγές εξουσίας και καταπίεσης. (Παπαγεωργίου, 2004)

1.4 ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Μέσα από την σύντομη ιστορική αναδρομή του φεμινισμού αλλά και διάφορες εκφάνσεις του γίνεται σαφής ο λόγος όπου *«η φεμινιστική ανάλυση λαμβάνει διεθνώς σημαντική θέση στην άσκηση της κοινωνικής εργασίας. Ακόμα και όταν η κοινωνική εργασία ασκείται σε δημόσιες υπηρεσίες, θα πρέπει να υιοθετούνται στάσεις που λαμβάνουν σοβαρά υπόψη τους την άνιση θέση της γυναίκας στις διάφορες κοινωνικές σχέσεις. Το να έρθει βέβαια σε αντιπαράθεση ο κοινωνικός λειτουργός με τις άπειρες εκφάνσεις των ανισοτήτων και των διακρίσεων, είτε οφείλονται στο φύλο, την κοινωνική τάξη, τη διαφορετική φυλή ή πολιτισμική ταυτότητα είτε σε οποιαδήποτε άλλη μορφή καταπίεσης, είναι ένα ιδιαίτερα πολύπλοκο ζήτημα»*. (Κανδυλάκη, 2008: 165)

Δεν είναι λίγες οι φορές που οι κοινωνικοί λειτουργοί γίνονται μάρτυρες των αποτελεσμάτων της βαρβαρότητας, της σωματικής και σεξουαλικής βίας των ανδρών απέναντι στις συζύγους ή τις συντρόφους τους, αλλά και καταγγελιών για παραμέληση παιδιών από τους γονείς τους. Επίσης, δεν είναι λίγες οι φορές που οι

κοινωνικοί λειτουργοί «δουλεύουν» με παιδιά που έχουν υπάρξει μάρτυρες άσκησης βίας απέναντι στη μητέρα τους. Βάση υπολογισμών μια στις δέκα γυναίκες κακοποιούνται κάθε χρόνο από το σύντροφό τους και σε έναν στους δεκατέσσερις γάμους παρατηρείται σοβαρή και επαναλαμβανόμενη άσκηση βίας. Υπήρχαν, επιπλέον, και περιπτώσεις φόνου ή απόπειρες φόνου των γυναικών από τους άνδρες τους μέσα στο σπίτι. Οι γυναίκες διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να τραυματιστούν μέσα στην οικογενειακή τους οικία παρά σε τροχαία ατυχήματα, ληστείες ή βιασμούς από αγνώστους. (Κανδυλάκη, 2008, Μήλα, 2010)

Οι τρόποι που χρησιμοποιούν οι κοινωνικοί λειτουργοί και οι οικογενειακοί σύμβουλοι για να αντιμετωπίσουν καταστάσεις βίας ποικίλουν ανάλογα με το θεωρητικό πλαίσιο που έχουν επιλέξει να υπηρετούν. Ο ριζοσπαστικός φεμινισμός και διάφορες φεμινιστικές αναλύσεις έχουν ασκήσει ιδιαίτερη κριτική στη συστηματική οικογενειακή θεραπεία διότι ελέγχει την οικογένεια ανεξάρτητα από το ευρύτερο οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό περιβάλλον και πιστεύει ότι τα προβλήματα είναι αποτέλεσμα διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των μελών.

Οι συστημικές έννοιες της κυκλικότητας, της ουδετερότητας και της συμπληρωματικότητας δεν μπορούν να συμβάλουν αποτελεσματικά στην αντιμετώπιση της ανισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα και στην άσκηση της συζυγικής βίας. Για παράδειγμα, στη συζυγική βία η κυκλική αιτιότητα προσάπτει ευθύνες και στο «θύμα», θεωρώντας δηλαδή τη γυναίκα (τις περισσότερες φορές τα θύματα συζυγικής βίας είναι γυναίκες) συνυπεύθυνη για το γεγονός της θυματοποίησης της, αφού η συμπεριφορά της ενισχύει τη συμπεριφορά του συζύγου της, που οδηγεί στη κακοποίηση. (Κανδυλάκη, 2008)

Ανάλογη άποψη έχει και η συστημική έννοια της ουδετερότητας η οποία θεωρεί ότι όλα τα μέλη της οικογένειας έχουν ίση ευθύνη γι' αυτή την κατάσταση ενώ η έννοια της συμπληρωματικότητας υποστηρίζει ότι ο γυναικείος και ανδρικός ρόλος είναι ισότιμα συμπληρωματικοί. Ουσιαστικά αυτές οι έννοιες απενοχοποιούν τον δράστη της κακοποίησης και ενοχοποιούν το θύμα, θεωρώντας και τους δύο συνυπεύθυνους για το γεγονός. (Κανδυλάκη, 2008)

Μέσα από συνεντεύξεις που έχουν γίνει ανάμεσα σε κοινωνικούς λειτουργούς και γυναίκες που έχουν υποστεί κακοποίηση από τον άνδρα τους, έχει διαπιστωθεί ότι πολλοί κοινωνικοί λειτουργοί έχουν παντελή έλλειψη ενσυναίσθησης και έλλειψη εις βάθους διερεύνησης της βίαιης συμπεριφοράς του συζύγου ενώ προσάπτουν ευθύνες στις γυναίκες, λέγοντας ότι είχαν υποστεί κακοποίηση από το πατριό τους και ότι δεν

εισακούονται από το σύζυγο τους και τα παιδιά τους. Η στάση αυτή του κοινωνικού λειτουργού έχει ως στόχο την ενδυνάμωση της γυναίκας να αλλάξει στάση ώστε να είναι πιο σταθερή στα όρια που θέτει και να επέλθει αλλαγή και στη στάση του συζύγου και των παιδιών της. Στη πραγματικότητα όμως η στάση του αυτή παραπέμπει περισσότερο σε αναζήτηση δικαιολογιών για τη βίαιη συμπεριφορά του δράστη, προσάπτοντας ευθύνες στο θύμα. (Κανδυλάκη,2008)

Έτσι λοιπόν, ένας κοινωνικός λειτουργός θα πρέπει μέσα από μια φεμινιστική προσέγγιση να ακούσει με ιδιαίτερη προσοχή το τί αισθάνεται το «θύμα». Η κατανόηση και η ενσυναίσθηση είναι πολύ σημαντική καθώς και οι απενοχοποίησή τους. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να τονίζουμε σε «θύματα» βίας και κακοποίησης, είτε είναι γυναίκες είτε παιδιά, ότι σε καμία περίπτωση δεν είναι υπεύθυνοι γι' αυτό που τους συνέβη ενώ θα πρέπει να σταματήσουν να κατηγορούν τον εαυτό τους και να δικαιολογούν την πράξη του δράστη. (Κανδυλάκη,2008)

1.5 ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η μη ισότιμη πρόσβαση των γυναικών σε όλους τους τομείς της κοινωνίας αποδεικνύεται ένα πολυπαραγοντικό θέμα, το οποίο αντανακλά τις κυρίαρχες κοινωνικοοικονομικές δομές και ενισχύει και διαιωνίζει τις κοινωνικές ανισότητες. Οι διακρίσεις κατά των γυναικών παράγονται και αναπαράγονται μέσω των παραδοσιακών αντιλήψεων για τους ρόλους που το κάθε φύλο επιτελεί, όπως οι αντιλήψεις αυτές εκφράζονται στον εργασιακό χώρο, την οικογένεια και στην εκπαίδευση. Ως εκ τούτου, ουσιαστική μεταβολή του φαινομένου αυτού θα υπάρξει μόνο με την πραγματοποίηση αλλαγής στις υπάρχουσες κοινωνικές δομές και τις πεποιθήσεις σχετικά με τους ρόλους των φύλων. (Κουκούλη - Σπηλιωτοπούλου, 2001)

Μέσα από την μελέτη του φεμινισμού γίνεται κατανοητό το μεγάλο ενδιαφέρον των ερευνητών για θέματα που απασχολούν τον γυναικείο πληθυσμό και τα βιώματα του σε σχέση με τις αντιθέσεις και τα στερεότυπα των δύο φύλων. Συνεπώς το παρόν κεφάλαιο υπήρξε η εισαγωγή στη διερεύνηση των στερεοτύπων του φύλου η οποία θα γίνει στα επόμενα κεφάλαια και θα ολοκληρωθεί στο ερευνητικό μέρος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ, ΡΟΛΟΣ ΦΥΛΩΝ, ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

Το ανθρώπινο είδος για να διατηρηθεί και να αναπαραχθεί διαχωρίζεται σε άτομα αρσενικού και θηλυκού γένους. Αν και υπάρχουν βιολογικές και γενετικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα αυτό δεν σημαίνει ότι το ένα φύλο είναι ανώτερο ή κατώτερο από το άλλο και δεν δικαιολογείται η κοινωνική διάκριση που υπάρχει.

Σύμφωνα με την ανθρωπολόγο M. Mead: *« σε κάθε γνωστή κοινωνία, ο διαφορετικός ρόλος, που τα δύο φύλα διαδραματίζουν την λειτουργία της αναπαραγωγής του είδους, έχει επεκταθεί σε άλλου τύπου κοινωνικές διακρίσεις, που σχετίζονται ελάχιστα με τις βιολογικές διαφορές που αποτέλεσαν το έναυσμα»*. Επομένως, το γενετικό και βιολογικό γεγονός έχει μετατραπεί σε κοινωνική διάκριση με τον άντρα κυρίαρχο και ανώτερο, και την γυναίκα υποταγμένη και κατώτερη. (Μαραγκουδάκη, 1993:17)

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται τα στερεότυπα και οι ρόλοι των δύο φύλων ενώ παράλληλα αναλύονται και οι σημαντικότερες θεωρητικές προσεγγίσεις σχετικά με το φύλο ώστε να εισαχθεί ο αναγνώστης και η αναγνώστρια στις βασικότερες έννοιες της εργασίας.

2.1 ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ: ΒΙΟΛΟΓΙΚΟ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ

Ο όρος βιολογικό ή κοινωνικό φύλο αναφέρεται στους ρόλους και τις σχέσεις ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες όσον αφορά την κοινωνία και την φύση του φύλου. Στο πεδίο της κοινωνίας η ταυτότητα, η σεξουαλικότητα και οι ρόλοι των ανθρώπων διαμορφώνονται με όρους κοινωνικούς, ενώ στο πεδίο της φύσης θεωρούνται ήδη «έτοιμοι» λόγω βιολογικής ύπαρξης. (Κράλη-Λυκογιάννη, 2001)

Σε γενικές γραμμές το βιολογικό φύλο καθορίζεται από τα χρωμοσώματα και τα γενικά χαρακτηριστικά του φύλου, περιγράφει τις βιολογικές κατηγορίες του άνδρα και της γυναίκας. Από την άλλη πλευρά, ο όρος κοινωνικό φύλο χρησιμοποιείται για να περιγράψει τις κοινωνικές κατηγορίες της αρρενωπότητας και της θηλυκότητας. Προσαρμόζεται σε μια κατάσταση που έχει ορίσει η κοινωνία για την κατάλληλη εικόνα των ανδρών και των γυναικών. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι ο σεξουαλικός προσανατολισμός σχετίζεται με την ταυτότητα του φύλου. (Turner, μεταφρ. Γαλανάκη 1998)

Συγκεκριμένα, η καθημερινότητα μας επηρεάζεται από καταστάσεις που αφορούν την εργασία μας, τους φίλους που επιλέγουμε, τις αξίες μας κτλ. Η επιρροή αυτή προέρχεται κυρίως από το κοινωνικό φύλο, δηλαδή πως σε μια κοινωνία, μια δεδομένη χρονική στιγμή, συμπεριφέρονται οι άνδρες και οι γυναίκες χωριστά. (Turner,μεταφρ. Γαλανάκη, 1998)

Η διαμόρφωση του κοινωνικού φύλου επηρεάζεται από την εικόνα που έχει η κοινωνία για τον κοινωνικό ρόλο του κάθε φύλου. Η κοινωνικοποίηση του παιδιού θεωρούνταν ότι μπορεί να επιτευχθεί μέσω του αυστηρού διαχωρισμού που υπήρχε ανάμεσα στα δύο φύλα. Βέβαια, ο στόχος αυτός θεωρείται ένα μέσο διάκρισης σε βάρος των γυναικών κι ένας περιοριστικός παράγοντας για την προσωπική ανάπτυξη τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. (Turner,μεταφρ. Γαλανάκη 1998, Στρατηγάκη,2010)

Το περιεχόμενο των ρόλων των φύλων περιλαμβάνει πεποιθήσεις για τους άνδρες και τις γυναίκες(στερεότυπα για τους άνδρες και τις γυναίκες), προτιμήσεις(επιθυμία να κατέχει κανείς χαρακτηριστικά που αρμόζουν στον κοινωνικό ρόλο του φύλου του και τις αξίες που συνδέονται με αυτά τα χαρακτηριστικά), υιοθέτηση συγκεκριμένων συμπεριφορών(δραστηριότητες και ενασχολήσεις που αρμόζουν στον κοινωνικό ρόλο του φύλου). (Turner, μεταφρ. Γαλανάκη 1998)

Σύμφωνα με τον Πιερ Μπουρντιέ η βιολογία και η κοινωνία ταυτίζονται άμεσα. « *Εδώ και χιλιετίες εξελίσσεται μια διαδικασία κοινωνικοποίησης του βιολογικού και βιολογικοποίησης του κοινωνικού η οποία έχει ανατρέψει την άμεση συσχέτιση αιτίας και αποτελέσματος, προκαλώντας την εμφάνιση μιας φυσιοποιημένης κοινωνικής κατασκευής υπό τη μορφή διαφόρων σωματικών έξεων που παράγονται σε κοινωνικά κατασκευασμένες συνθήκες*».

(Στρατηγάκη,2007: 29,Ψαριώτης, 2010)

Αντίθετα, η Judith Butler υποστηρίζει ότι « *το φύλο δεν εγγράφεται παθητικά πάνω στο σώμα ούτε καθορίζεται από τη φύση, τη γλώσσα, το συμβολικό ή ακόμα από την καταδυναστευτική ιστορία της πατριαρχίας. Το φύλο είναι αυτό που φοράμε, μονίμως, εξαναγκαστικά, καθημερινά και αδιάκοπα, με άγχος και με ευχαρίστηση. Αν όμως κάνουμε το σφάλμα να θεωρήσουμε ότι αυτή η συνεχής πράξη αποτελεί φυσικό ή γλωσσικό δεδομένο, αποποιούμαστε τη δύναμη μας να διευρύνουμε σωματικά το πολιτισμικό πεδίο μέσα από κάθε είδους ανατρεπτικές παραστασιακές επιτελέσεις*».(Μαρία Στρατηγάκη, 2007: 30) Έτσι, η Butler υποστηρίζει ότι το φύλο

είναι επίκτητο και όχι έμφυτο, γιατί οι άνδρες και οι γυναίκες καθορίζουν στην πορεία της ζωής τις επιλογές τους για το κάθε φύλο αντίστοιχα. (Στρατηγάκη,2007)

2.2 ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΟΙ ΡΟΛΟΙ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ

Μια από τις σημαντικότερες κατηγορίες, στις οποίες τοποθετείται το ανθρώπινο είδος, είναι το φύλο. Αυτό είναι εμφανές αφού όλες οι κοινωνίες ορίζουν συγκεκριμένα και διαφορετικά ενδιαφέροντα, χαρακτηριστικά προσωπικότητας, εργασίες και ασχολίες ως κατάλληλα ανάλογα με το φύλο. Η κάθε κουλτούρα λοιπόν έχει και διαφορετική άποψη σχετικά με το ποιες συμπεριφορές ταιριάζουν στο ανδρικό φύλο και ποιες στο γυναικείο φύλο. (Παρασκευόπουλος, 1998, β' τόμος)

Μερικές στερεοτυπικές φράσεις που επικρατούν στις δυτικές κοινωνίες είναι οι εξής: « τ' αγόρια είναι πιο ανεξάρτητα, ενώ τα κορίτσια πιο παθητικά», «τα κορίτσια έχουν καλύτερη μνήμη, αλλά τα αγόρια πιο ανεπτυγμένη αφαιρετική ικανότητα», «τα κορίτσια παίρνουν καλύτερους βαθμούς, αλλά δεν κάνουν για όλα τα επαγγέλματα». (Πουλάιν ,1994)

Οι Maccody και Jacklin (1974) στο βιβλίο τους ασχολήθηκαν ιδιαίτερα με τις διαφυλικές διαφορές. Έκαναν πάνω από 1.500 μελέτες, οι οποίες σχετίζονταν κυρίως με παιδιά. Στα αποτελέσματα τους ισχυρίστηκαν ότι εξετάζοντας, τις πιθανές διαφορές σε συμπεριφορές όπως άγχος, επίπεδο δραστηριότητας του ατόμου, συμμόρφωση σε εντολές, δεσποτικότητα, κατέληξαν σε αντικρουόμενα αποτελέσματα.

Αυτές λοιπόν οι στερεοτυπικές αντιλήψεις που επικρατούν(όπως στερεότυπα σχετικά με την αυτοπεποίθηση, την κοινωνικότητα και την αναλυτική σκέψη) τις αποκάλεσαν πολιτισμικούς μύθους που δεν έχουν σχέση με την πραγματικότητα. Πιστεύουν ότι τα αγόρια διαφέρουν από τα κορίτσια μόνο σε τέσσερα «σημεία»: στις μαθηματικές, στις γλωσσικές ικανότητες, στις ικανότητες αντίληψης και κατανόησης χώρου και στην επιθετικότητα, με βάση των τεστ που διεξήγαγαν. Συγκεκριμένα, τα αγόρια υπερτερούν στην μαθηματική λογική, στην τριγωνομετρία και στο διαφορικό λογισμό, ενώ τα κορίτσια είναι καλύτερα στην αριθμητική, στην άλγεβρα και στους μαθηματικούς υπολογισμούς.(Παρασκευόπουλος,1998)

Ως προς τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας, οι μελέτες έδειξαν ότι οι διαφορές ανάμεσα στα δυο φύλα είναι ελάχιστες. Για παράδειγμα, και τα δύο φύλα όταν νιώθουν πίεση και άγχος αναζητούν τους γονείς τους ενώ κυμαίνονται στα ίδια επίπεδα κοινωνικότητας και δραστηριότητας. Η πιο σημαντική τους διαφορά είναι

στην επιθετικότητα., καθώς τα αγόρια είναι πιο επιθετικά από τα κορίτσια, η οποία εκδηλώνεται σε μεγάλο βαθμό και στο παιχνίδι. (Παρασκευόπουλος,1998)

Τα κορίτσια γενικά απασχολούνται με παιχνίδια πιο ήρεμα και λιγότερο ομαδικά από ότι τα αγόρια. Αντίθετα, τα αγόρια ασχολούνται με παιχνίδια αρκετά βίαια τα οποία καταλήγουν πολλές φορές σε αψιμαχίες. (Παπαγεωργίου, 2008)

Επιπλέον, οι διαφορές των φύλων εντοπίζονται ιδιαίτερα ως προς τη συμμόρφωση, τις κοινωνικές «νόρμες» και το άγχος, όπου τα κορίτσια δείχνουν πιο ευάλωτα και ευαίσθητα σε αντίθεση με τη παρορμητικότητα και το επίπεδο δραστηριότητας του οργανισμού, όπου τα αγόρια έχουν υψηλότερες επιδόσεις. Επίσης, επικρατεί η αντίληψη ότι τα κορίτσια εστιάζουν την προσοχή τους σε πρόσωπα ενώ τα αγόρια σε αντικείμενα . (Παρασκευόπουλος,1998)

Βέβαια, ορισμένες θεωρίες αποδίδουν τις «υπαρκτές ή ανύπαρκτες, γνωστικές και ψυχοκοινωνικές διαφορές σε βιολογικούς παράγοντες (π.χ. στην ημισφαιρική υπεροχή του εγκεφάλου). Υποστηρίζουν ότι ο εγκεφαλικός φλοιός (και κατά συνέπεια και το δεξιό ημισφαίριο) εμφανίζεται ελαφρά πιο ανεπτυγμένος στα αγόρια και εκεί ίσως οφείλεται λ.χ. η μαθηματική ικανότητα των αγοριών». (Παρασκευόπουλος, 1998 β' τόμος : 294)

Αντίθετα, η Κατή (1990), στο βιβλίο της «*Νοημοσύνη και φύλο: ο σεξισμός στις επιστημονικές ιδέες για τις γνωστικές ικανότητες*», ασκεί κριτική και αμφισβητεί την ύπαρξη γνωστικών διαφορών (π.χ. την ικανότητα αντίληψης και κατανόησης του χώρου, τη μαθηματική και γλωσσική ικανότητα).

(Παρασκευόπουλος,1998 β' τόμος, Παπαταξιάρχης, Παπαδέρλης ,1998)

Είναι γεγονός όμως ότι οι διαφορές των φύλων είναι πολύ λιγότερες από τις ομοιότητες. Πιο συγκεκριμένα, όταν το φύλο εμπλέκεται σε συνεχή μαθησιακό και εκπαιδευτικό περιβάλλον, γίνεται εξυπνότερο. Παρ' όλα αυτά βέβαια οι διαφορές, ως προς τη συμπεριφορά, των δύο φύλων στην καθημερινή ζωή, όπως στο σχολείο, είναι μεγάλη. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι τα αγόρια και τα κορίτσια αποτελούν αντικείμενο διαφορετικής μεταχείρισης τόσο από την οικογένεια όσο και από το εκπαιδευτικό σύστημα. Οι ρόλοι που κατέχουν τα δύο φύλα είναι συγκεκριμένοι και διαφορετικοί. Έχει γίνει αντιληπτό ότι όσο η εμπειρία των παιδιών αυξάνεται, αντίστοιχα αυξάνεται και η γνώση που διαθέτουν για τα στερεότυπα ως προς το επάγγελμα και τις δραστηριότητες των φύλων. Βέβαια αν και η γνώση των στερεοτύπων μεγαλώνει με την ηλικία, η αποδοχή τους πολλές φορές μειώνεται. (Παρασκευόπουλος,1998)

Για να σταματήσει η αναπαραγωγή των στερεοτύπων, θα πρέπει η εκπαίδευση να αλλάξει. Για παράδειγμα, η ικανότητα αντίληψης και κατανόησης του χώρου πρέπει να διδαχθεί όπως διδάσκεται η γλώσσα. Θα πρέπει η εκπαίδευση να επιμένει στην διδασκαλία της γλώσσας και των μαθηματικών και στα δύο φύλα. Αν θέλουμε οι γυναίκες να συμμετέχουν σε μεγαλύτερο βαθμό στον επιστημονικό τομέα είτε ως καθηγήτριες φυσικής είτε ως ερευνήτριες, θα πρέπει να τις εμψυχώσουμε για την αναλυτική τους σκέψη, την περιέργεια και να τις μάθουμε να κάνουν ερωτήσεις και να απορρίπτουν τις εύκολες απαντήσεις. (Παρασκευόπουλος, 1998)

Μια ομάδα Βρετανίδων ερευνητριών έγραψε ότι «η εκπαίδευση φροντίζει να παράγει γυναίκες που αποφοιτούν με λιγότερα προσόντα για να καλύπτουν τις κατώτερες θέσεις εργασίας και τις εμποτίζει με την ιδέα ότι η αυτοπραγμάτωση θα έρθει μέσα από το σπίτι και την οικογένεια, αυτό δηλαδή που αποκαλούν μοναδικά ιδιόμορφη θέση της γυναίκας στον καπιταλιστικό καταμερισμό εργασίας». (Παρασκευόπουλος, 1998 β' τόμος:296)

2.2.1 ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Τα στερεότυπα είναι ένας τρόπος κατηγοριοποίησης και ένταξης των μελών μιας κοινωνίας σε διάφορες υποομάδες με βάση κάποιο ιδιαίτερο και κοινό χαρακτηριστικό τους. Ονομάζονται στερεότυπα διότι με αυτά αποδίδουμε γενικά συμπεριφορές και στάσεις σε όλα τα μέλη κάθε υποομάδας, αγνοώντας τις ατομικές τους ιδιαιτερότητες. (Μαραγκουδάκη, 1993)

Συγκεκριμένα, τα στερεότυπα του ρόλου των φύλων είναι κοινωνικές αντιλήψεις σχετικά με τις συμπεριφορές, τις ικανότητες, τους ρόλους και τα επαγγέλματα των ατόμων μόνο και μόνο επειδή ανήκουν σε ένα φύλο. (Κανταρτζή, 2003)

Σύμφωνα με την Sandra Bem τα κυριότερα φίλτρα(τα οποία η ίδια αποκαλεί «πρίσματα») μέσα από τα οποία βλέπουμε τα φύλα είναι τρία:

- Η βιολογική αναγκαιότητα, η οποία υποστηρίζει ότι η διαφορά των φύλων βασίζεται στην βιολογία της αναπαραγωγής.
- Ο ανδροκεντρισμός, δηλαδή ότι η θεώρηση των φύλων βασίζεται σε αρσενικές αξίες και τα πάντα εξετάζονται κυρίως από μια αρσενική οπτική.

- Η πόλωση των φύλων, δηλαδή ο αυστηρός διαχωρισμός σε δυο ομάδες απόψεων και η ένταση μεταξύ των δυαδικών κατηγοριών. (Λυκιαρδοπούλου,2010)

Τα φίλτρα υπάρχουν για να μας βοηθήσουν να σχηματίσουμε μια εικόνα για τα φύλα. Μερικές φορές όμως δίνουν μια λανθασμένη εντύπωση της πραγματικότητας, οπότε δεν είναι χρήσιμα σε κάθε περίπτωση. Η διαδικασία της κατηγοριοποίησης οδηγεί στις συγκρίσεις για το ποια κατηγορία είναι η ανώτερη. Η σύγκριση αυτή, άρα και κρίση, ξεκινά από το ανδρικό φύλο καθώς η δύναμη και η ικανότητα είναι συνώνυμες με τις σεξουαλικές επιδόσεις. Σύμφωνα με τον Wood, όλες αυτές οι καταστάσεις μας φέρνουν ξανά πίσω στα μηδενικά και στις μονάδες, στο σχήμα των γεννητικών μας οργάνων και στις αντίστοιχες θέσεις μας στην ιεραρχία. (Gary W. Wood, 2006)

Η θεωρία του Marcus αναφέρει ότι οι άνδρες δεν είναι γυναίκες, άρα έχουν ένα ανδρικό σχήμα για τον εαυτό τους και όχι ένα γυναικείο. Αντίστοιχα, οι γυναίκες δεν είναι άντρες άρα έχουν ένα γυναικείο σχήμα για τον εαυτό τους και όχι ένα ανδρικό. Επίσης, τα ανδρόγυνα άτομα έχουν και ανδρικό και γυναικείο σχήμα. (Κανταρτζή,2003)

Από διάφορες μελέτες και έρευνες έχει προκύψει ότι τα στερεότυπα που έχουν διαμορφωθεί και επικρατούν για το γυναικείο και αντρικό φύλο είναι διαμετρικά αντίθετα. Δηλαδή, τα χαρακτηριστικά ενός άντρα δεν μπορεί να είναι τα ίδια με τα χαρακτηριστικά μιας γυναίκας και το αντίθετο. Συγκεκριμένα, το αντρικό στερεότυπο χαρακτηρίζεται από επιθετικότητα, ανταγωνιστικότητα, ανεξαρτησία, τόλμη, ενώ το γυναικείο φύλο χαρακτηρίζεται από παθητικότητα, υποχωρητικότητα, εξάρτηση, ευγένεια και στοργικότητα. (Μαραγκουδάκη,1993)

Από την έρευνα των Boverman et al, διαπιστώθηκε ότι:

1. Πολλά από τα χαρακτηριστικά που εμπεριέχονται στο αντρικό στερεότυπο αξιολογούνται θετικά συχνότερα από τα χαρακτηριστικά του γυναικείου στερεότυπου.
2. Τα χαρακτηριστικά εκείνα που αξιολογούνται θετικά στο αντρικό στερεότυπο διακατέχονται από ικανότητα, ορθολογισμό και επιβολή, ενώ τα χαρακτηριστικά του γυναικείου στερεοτύπου φανερώνουν αγάπη, στοργικότητα και εκφραστικότητα.
3. Και οι άντρες και οι γυναίκες έχουν αυτογνωσία για τα θετικά και τα αρνητικά χαρακτηριστικά του στερεοτύπου φύλου τους.

4. Παρόλο που η γυναίκα έχει εξελιχθεί κοινωνικά, εξακολουθούν να υπάρχουν τα στερεότυπα των φύλων.

Άτομα διαφορετικής ηλικίας, θρησκευματος, φύλου και μορφωτικού επιπέδου θεωρούν ότι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας είναι διαφορετικά σε άντρες και γυναίκες. Επίσης, βρέθηκε ότι αποδίδουν και στα δύο φύλα τα χαρακτηριστικά του παραδοσιακού στερεοτύπου του φύλου τους. (Μαραγκουδάκη,1993, Μπακούνιν,2009)

Σύμφωνα με τον Kohlberg, υπάρχουν δυο αντίθετες απόψεις των στερεοτύπων του ρόλου των φύλων και το ρόλο τους στην ψυχολογική και κοινωνική προσαρμογή. Η πρώτη άποψη υποστηρίζει ότι η υιοθέτηση μιας παραδοσιακής ταυτότητας του φύλου είναι πολύ μεγάλο καθήκον της παιδικής και εφηβικής ηλικίας. Η δεύτερη άποψη υποστηρίζει ότι η παραδοσιακή ταυτότητα του φύλου δεν εξελίσσει την ανάπτυξη της προσωπικότητας, τα στερεότυπα του φύλου είναι «επιβλαβή» για την πορεία της ζωής, καθώς κάνουν πολύ απλές τις αντιλήψεις και δεν αφήνουν τον άνθρωπο να εξελιχθεί. (Κανταρτζή,2000, Βαίου,2010).

2.3 Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΩΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟ ΑΙΤΗΜΑ

Η γυναίκα αγωνίστηκε σκληρά, εκτός από την βελτίωση των όρων εργασίας, και για την εξασφάλιση των πολιτικών της δικαιωμάτων. Η εξασφάλιση του πολιτικού δικαιώματος ήταν σημαντική, γιατί ήταν ο μόνος τρόπος να κατορθώσει η γυναίκα να αποκτήσει μια καλύτερη θέση μέσα στη κοινωνία, όπου ο άνδρας θα την υπολογίζει και θα την σέβεται. Η γυναίκα, επίσης, θα μπορεί να συμμετέχει στη λήψη αποφάσεων για ζητήματα που αφορούν το πολίτη και την κοινωνία.(Τάρνερ,2009 Ψαριώτης,2010)

Μερικές χρονολογίες, όπου οι γυναίκες κατάφεραν να εξασφαλίσουν το δικαίωμα της ψήφου μέσω των γυναικείων οργανώσεων ήταν οι ακόλουθες:

- Το 1906 στη Φιλανδία όχι μόνο απέκτησε το δικαίωμα ψήφου αλλά και ψηφίστηκαν 19 γυναίκες βουλευτές στους 200 σ' αυτή χώρα. (Steele,2011)
- Μετά το τέλος των δύο παγκοσμίων πολέμων, ένας σημαντικός αριθμός κρατών παραχώρησε πολιτικά δικαιώματα στις γυναίκες. (Τάρνερ,2009 Ψαριώτης,2010)

- Το 1948 ψηφίστηκε για πρώτη φορά και απ' όλα τα κράτη η Παγκόσμια Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Ήταν η πρώτη φορά όπου η κατάργηση των διακρίσεων ως προς το φύλο συμπεριλήφθη σε διεθνές κείμενο. (Παρασκευόπουλος, 2010)
- Το Δεκέμβριο του 1952 ψηφίστηκε η σύμβαση ίσων πολιτικών δικαιωμάτων και ίσων δικαιωμάτων πρόσβασης σε όλα τα δημόσια λειτουργήματα. (Παρασκευόπουλος, 2010)

Το γυναικείο κίνημα ξεκίνησε τον αγώνα του, προσπαθώντας να εξασφαλίσει ίσα πολιτικά δικαιώματα, αφού γνώριζε ότι αυτό θα αποτελούσε κινητήριο δύναμη για την εξασφάλιση όλων των υπολοίπων αιτημάτων της. Παρ' όλο που θεωρητικά η γυναίκα με τον καιρό κατάφερε να εξασφαλίσει ίσα πολιτικά δικαιώματα, στην πράξη είχε ίσα δικαιώματα με τον άνδρα μόνο στο κομμάτι του να εκλέγεις ενώ στο κομμάτι του να εκλέγεσαι η ανισότητα ήταν μεγάλη. Αυτό βέβαια δεν συνέβαινε σε όλες στις χώρες στο ίδιο βαθμό. (Παρασκευόπουλος, 2010)

Για παράδειγμα στην Ελλάδα επικρατούσε μεγάλη ανισότητα, αφού στη Βουλή και στη Κυβέρνηση περισσότερο από 96% ήταν άνδρες και λιγότερο από 4% γυναίκες. Το 1985 μάλιστα, πάρθηκε απόφαση, μέσω παγκόσμιας συνδιάσκεψης του ΟΗΕ, για πλήρη συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα κέντρα λήψης αποφάσεων και ειδικότερα στη πολιτική εξουσία και σε όλα τα όργανα της τοπικής αυτοδιοίκησης. Ένα χρόνο μετά, το Μάρτη του 1986, η διάσκεψη του Συμβουλίου της Ευρώπης θεώρησε ότι η συμμετοχή των γυναικών στη πολιτική εξουσία αποτελεί αναμφισβήτητη απόδειξη ύπαρξης δημοκρατίας, η οποία είναι αναγκαία για την ενίσχυση της ισότητας, για τη προώθηση της ανάπτυξης, για την επικράτηση της ειρήνης και της κοινωνικής δικαιοσύνης. Τέλος, το Ευρωκοινοβούλιο ζήτησε να καθιερωθεί σύστημα υποχρεωτικής προστασίας συμμετοχής των γυναικών στα ψηφοδέλτια των κομμάτων. (Wetherell M., 2009). Επιπλέον, στο Σύνταγμα του 1952 έχουμε για πρώτη φορά την είσοδο της γυναίκας στο ελληνικό σύνταγμα, ύστερα από πολλούς και σκληρούς αγώνες. Υπήρξε ειδική διάταξη στο άρθρο 4, η οποία επιβεβαίωνε την ύπαρξη ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα. Σημαντική ήταν, επίσης, και η διάταξη του άρθρου 116 του συντάγματος, η οποία όριζε ότι μέχρι το τέλος του 82' θα πρέπει να καταργηθούν οι νόμοι που προωθούσαν την ανισότητα και να αντικατασταθούν με νόμους που υπερασπίζονταν τα δικαιώματα της γυναίκας και προωθούσαν την ισότητα των δύο φύλων. Ακόμη, το 1984, βάση οικογενειακού

δικαίου έγινε νόμος για πλήρη ισότητα στον εργασιακό χώρο (Ν. 1414/ 1984) και παροχή ορισμένων δικαιωμάτων, ώστε να μπορούν να βοηθήσουν την εργαζόμενη μητέρα. Το 1984 ψηφίστηκε νόμος, στον οποίο η παντρεμένη όχι μόνο μπορούσε να κρατάει την ιθαγένεια της αλλά και να τη δίνει στο παιδί της (Ν. 1438/ 1984). (Παρασκευόπουλος, 2010)

Γενικότερα, οι αλλαγές ήταν μεγάλες στην ελληνική νομοθεσία, εκείνη την εποχή, που βελτίωσαν σημαντικά τη θέση της γυναίκας στην κοινωνία, αν και συγκριτικά με τη θεωρία στην πράξη η αλλαγή ήταν πολύ μικρότερη. *«Διότι είναι πιο εύκολο να αλλάξεις το νόμο, παρά τη νοοτροπία ανθρώπων. Τα πρότυπα συμπεριφοράς, τα οποία απορροφήσαμε υποσυνείδητα στη νηπιακή και παιδική ηλικία, δύσκολα τα αποβάλλουμε».* Ωστόσο, ένας νόμος δεν παύει να είναι σημαντικός και απαραίτητος, ώστε να επέλθει αλλαγή και στη νοοτροπία, η οποία έχει ήδη αρχίσει να γίνεται μέσω της νομοθετικής παρέμβασης. (Παρασκευόπουλος, 2010: 21)

Συμπερασματικά, οι βασικοί στόχοι του γυναικείου κινήματος παρότι μετά το 1990 στην Ελλάδα έχει εξασθενήσει αρκετά, είναι η αλλαγή της νοοτροπίας, ώστε ο ελληνικός λαός να προσαρμοστεί στις νέες νομοθετικές ρυθμίσεις και να τις εφαρμόσει στη πράξη αλλά και να αποκτήσουν ίσα δικαιώματα στο πολιτικό τομέα. Αν λοιπόν κατορθώσει το γυναικείο κίνημα να υλοποιήσει τους στόχους αυτούς, τα οφέλη θα είναι μεγάλα όχι μόνο για τη γυναίκα και το παιδί αλλά και για ολόκληρο το κοινωνικό σύνολο, όπως υποστηρίζουν όλοι οι διεθνείς οργανισμοί.(Παρασκευόπουλος, 1995, α' τόμος)

2.4 ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΦΥΛΟ

Για να μελετηθούν και να αναλυθούν σε βάθος τα στερεότυπα των δύο φύλων κρίθηκε σκόπιμο να γίνει μια παρουσίαση των σημαντικότερων ψυχολογικών θεωριών οι οποίες η καθεμιά από την δικιά της οπτική παρουσιάζει πως βιώνει το άτομο από την παιδική του ηλικία, το φύλο. Μέσα από αυτή τη σύντομη παρουσίαση θα γίνουν πιο κατανοητά στον αναγνώστη οι σημαντικές διαφοροποιήσεις της κάθε θεωρίας αλλά και πως η κάθε μια αιτιολογεί ως ένα βαθμό την ύπαρξη των στερεότυπων τα οποία σχετίζονται με το φύλο.

2.4.1 ΨΥΧΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ

Σύμφωνα με τον Freud, η γυναίκα είναι ένας ατελής άνδρας. Η θεωρία του αυτή δέχτηκε μεγάλη κριτική από φεμινίστριες αλλά υπήρξαν και φεμινίστριες οι οποίες δέχτηκαν την θεωρία αυτή, με το επιχείρημα ότι υποσυνείδητα βρίσκονται μορφές συμπεριφοράς όπου μπορεί να εξηγηθεί η υποταγή των ανδρών και των γυναικών στην διαίρεση των φύλων. (Δεληγιάννη- Κουϊμτζή, 1994)

Συγκεκριμένα σύμφωνα με τον Freud κατά την διάρκεια του φαλλικού σταδίου, μεταξύ 3 έως 6 ετών, τα παιδιά σταματούν να έχουν κοινή αναπτυξιακή πορεία ενώ παράλληλα αρχίζουν να αποκτούν την ταυτότητα του φύλου τους. (Δεληγιάννη- Κουϊμτζή, 1994).

Σύμφωνα με το Οιδιπόδειο σύμπλεγμα, το οποίο αφορά τα αγόρια στην ηλικία τριών με τεσσάρων ετών, το παιδί αναπτύσσει μια ιδιαίτερη σχέση με την μητέρα του την οποία πλησιάζει σεξουαλικά. Βλέπει τον πατέρα σαν αντίζηλο και επιθυμεί να πάρει την θέση του δίπλα στην μητέρα. Έτσι, επειδή αντιλαμβάνεται ότι λόγω της αντίζηλίας με τον πατέρα πρόκειται να ευνουχιστεί από εκείνον, αποφασίζει να καταπιέσει τα συναισθήματά του για την μητέρα και να ταυτιστεί με τον πατέρα. Ακόμα, θεωρεί ότι υπάρχουν άτομα που έχουν ευνουχιστεί βλέποντας τα γεννητικά όργανα των κοριτσιών, με αποτέλεσμα να επιβεβαιώνονται οι φόβοι του. (Δεληγιάννη- Κουϊμτζή, 1994).

Το αντίστοιχο του Οιδιπόδειου συμπλέγματος για τα κορίτσια είναι το «σύμπλεγμα της Ηλέκτρας», κατά το οποίο το κορίτσι αισθάνεται ζήλεια για την έλλειψη πέους και θεωρεί υπεύθυνη για αυτό την μητέρα. Έτσι στρέφεται προς τον πατέρα «ο οποίος μετατρέπεται σε ερωτικό αντικείμενο». (Δεληγιάννη- Κουϊμτζή, 1994).

Κατά συνέπεια, τα κορίτσια για τον λόγο ότι έχουν ευνουχιστεί εγκαταλείπουν το κίνητρο του φόβου και το καταπιέζουν, ενώ τα αγόρια είναι υποχρεωμένα να το αντιμετωπίσουν. Έτσι, τα αγόρια αποκτούν ισχυρότερο υπερεγώ, πιθανά αισθήματα φόβου προς τις γυναίκες και αρσενική ταυτότητα ενώ τα κορίτσια αντίστοιχα αναπτύσσουν τη θηλυκή ταυτότητα, αίσθημα κατωτερότητας, περιφρόνηση προς άλλες γυναίκες, τάση για ζήλεια, επιθυμία να αποκτήσουν παιδί και αδύναμο το υπερεγώ. Η διαφορετική αυτή στάση σύμφωνα με την ψυχαναλυτική θεωρία είναι και η αιτία των ψυχολογικών διαφορών ανάμεσα στα φύλα και κατά

συνέπεια αιτιολογεί την ύπαρξη στερεοτύπων του φύλου . (Δεληγιάννη- Κουϊμτζή, 1994).

Όπως προαναφέρθηκε, η θεωρία του Freud δέχτηκε αυστηρή κριτική από φεμινίστριες της εποχής. Αντιτίθενται στην ιδέα για την ανωτερότητα του ανδρικού γεννητικού οργάνου σε σχέση με το γυναικείο. Ακόμα θεωρούν ότι η ψυχανάλυση λειτουργεί ως ιδεολογική ενίσχυση για την καταπίεση των γυναικών. Χαρακτηρίστηκε ως ανδροκεντρική, απλουστευτική και περιοριστική. (Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, 1994).

2.4.2 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ

Η θεωρία της κοινωνικής μάθησης υποστηρίζει ότι μέσω των μηχανισμών της παρατήρησης, της μίμησης και της ενίσχυσης τα παιδιά διαμορφώνουν την ταυτότητα του φύλου. (Δεληγιάννη- Κουϊμτζή, 1994)

Σύμφωνα με τον Mischel τα παιδιά μιμούνται πρόσωπα που είναι το ίδιο φύλο με αυτά, έχουν εξουσία και τους προσφέρουν φροντίδα. Έρχονται σε επαφή με αυτά και καλούνται να μιμηθούν την συμπεριφορά τους. Μαθαίνουν την τυπική συμπεριφορά για το κάθε φύλο, τα αγόρια την ανδρική και τα κορίτσια την γυναικεία, η οποία αμοιβάται ενώ η μη τυπική τιμωρείται. Έτσι μέσω της αμοιβής ή τιμωρίας γενικεύουν την συμπεριφορά, δηλαδή την υιοθετούν ή όχι. (Mills,2008)

Επίσης, οι Bussey και Bandura διαπίστωσαν ότι τα αγόρια πιέζονται από το περιβάλλον τους ώστε να μην παρεκκλίνουν από την τυπική για το φύλο τους συμπεριφορά. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να δείχνουν περισσότερο ενδιαφέρον από ότι τα κορίτσια για την μίμηση του τυπικού ρόλου του φύλου τους. Παράλληλα, τα αγόρια δεν δέχονται καμία συμπεριφορά που έχει να κάνει με το αντίθετο φύλο. (Δεληγιάννη- Κουϊμτζή, 1994)

Η θεωρία της κοινωνικής μάθησης έχει δεχθεί επίσης σκληρή κριτική καθώς δίνει έμφαση στους εξωτερικούς και κοινωνικούς παράγοντες. Δεν δίνει καθόλου έμφαση στην συμβολή που έχει το ίδιο το παιδί στην κοινωνικοποίηση του ως προς το ρόλο του φύλου. Η μη ξεκάθαρη εικόνα για την προέλευση των στερεοτύπων για τα δύο φύλα και οι αιτίες για τις οποίες κάποιες δραστηριότητες θεωρήθηκαν τυπικές είναι άλλο ένα κομμάτι για το οποίο η συγκεκριμένη θεωρία δέχτηκε κριτική παρόλα αυτά και αυτή η θεωρία μέσα από την δικιά της οπτική ερμηνεύει την ύπαρξη στερεοτύπων σχετικά με το φύλο.(Δεληγιάννη- Κουϊμτζή, 1994)

2.4.3 ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΓΝΩΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Ο Kohlberg, κύριος εκπρόσωπος της γνωστικής θεωρίας, έρχεται να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που σημειώθηκαν στην θεωρία της κοινωνικής μάθησης μέσω της γνωστικής ανάπτυξης. Η θεωρία της γνωστικής ανάπτυξης υποστηρίζει ότι το παιδί έχει την δική του συμβολή και τις δικές του αξίες στην διαμόρφωση ταυτότητας φύλου, στα πλαίσια μιας κοινωνικής δομής που ευνοεί τα στερεότυπα. Αντίθετα, οι άλλες θεωρίες θέτουν το παιδί σε μια κατάσταση απόκτησης αξιών από εξωτερικούς παράγοντες που του επιβάλουν να τις εσωτερικεύσει. (Κουκούλη - Σπηλιωτοπούλου, 2001)

Ορίζει λοιπόν τις βασικές αρχές της θεωρίας του ως εξής:

- Η ταυτότητα του φύλου: δηλαδή να μπορέσει το ίδιο το παιδί να κατηγοριοποιήσει τον εαυτό του στον ρόλο του αγοριού ή του κοριτσιού είναι η βασική αρχή για την οργάνωση των στάσεων απέναντι στον ρόλο των δυο φύλων.
- Το να φτάσει το παιδί να κατηγοριοποιήσει τον εαυτό του στον αντίστοιχο ρόλο, «είναι αποτέλεσμα μιας βασικής γνωστικής κρίσης που συντελείται σε πρόωμη αναπτυξιακή φάση». Έτσι, δεν εξαρτάται από τους γονείς ή από κοινωνικές ενισχύσεις.
- «Η αυτοκατηγοριοποίηση καθορίζει και τις βασικές αξίες». Δηλαδή, το παιδί κρίνει θετικά τις επιδράσεις που έχουν σχέση με το δικό του φύλο.

Σύμφωνα με τον Kohlberg, τα παιδιά πριν από την ηλικία των 3 χρόνων κάνουν λάθος όταν πιστεύουν ότι μπορεί να αλλάξει η κατάταξη του εαυτού τους ή άλλων από αγόρι σε κορίτσι ή το αντίθετο. Οι Slaby & Frey περιγράφουν τη διαμόρφωση της ταυτότητας του φύλου ως μια διαδικασία με 3 στάδια που σχετίζεται άμεσα με τα στάδια γνωστικής ανάπτυξης του Piaget:

- α) Το παιδί διαπιστώνει ότι υπάρχουν δύο φύλα.
- β) Το παιδί αντιλαμβάνεται ότι το φύλο δεν αλλάζει με το χρόνο (μονιμότητα – stability).
- γ) Το παιδί γνωρίζει ότι το φύλο παραμένει αμετάβλητο, ανεξάρτητα από καταστάσεις ή μορφές συμπεριφοράς (σταθερότητα - constancy). (Κουκούλη - Σπηλιωτοπούλου, 2001)

Ο Kohlberg ισχυρίζεται ότι το παιδί ενισχύει τις συμπεριφορές που σχετίζονται με το φύλο του, με αποτέλεσμα να τις επαναλαμβάνει συνεχώς. Οι συμπεριφορές που δεν σχετίζονται με το φύλο του αποφεύγονται. Μέχρι να σταθεροποιηθεί σε ποια κατηγορία ανήκει το παιδί, κατακρίνει κάθε λάθος που κάνουν άλλα συνομήλικα παιδιά ωστόσο σταθεροποιηθεί η ταυτότητα τους. (Δεληγιάννη- Κουϊμτζή, 1994)

Συμπερασματικά, η θεωρία της γνωστικής ανάπτυξης υποστηρίζει ότι η απόκτηση ταυτότητας φύλου σχετίζεται με την ανάπτυξη των γνωστικών ικανοτήτων του παιδιού. Το παιδί είναι δραστήριο αυτενεργώντας σε πολύ μεγάλο βαθμό και δεν παραμένει παθητικός δέκτης που επηρεάζεται από τον κοινωνικό περίγυρο. (Δεληγιάννη- Κουϊμτζή, 1994)

Τέλος η θεωρία της γνωστικής ανάπτυξης του Kohlberg επικρίθηκε γιατί δεν εξηγεί τις βαθύτερες αιτίες της απόκτησης της ταυτότητας φύλου, ούτε γιατί αυτή είναι τόσο σημαντική και κρίσιμη για την παραπέρα ανάπτυξη του παιδιού. (Δεληγιάννη- Κουϊμτζή, 1994)

2.4.4 ΒΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Οι βιολογικές θεωρίες διαφέρουν από τις παραπάνω θεωρίες, διότι στηρίζονται στην γενετική κληρονομιά που υπάρχει ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες, και όχι σε κοινωνικά, μαθησιακά ή πολιτιστικά αποτελέσματα όπως οι υπόλοιπες θεωρίες. Ο φονξιοναλισμός και η κοινωνιοβιολογία είναι δύο από τις βιολογικές θεωρίες που ανέπτυξαν αυτήν την άποψη. (Δημητρίου κ.α., 2001)

Οι γυναίκες με βάση την φονξιοναλιστική ψυχολογική σχολή έχουν την ικανότητα να φροντίζουν τα παιδιά με αποτελεσματικότερο τρόπο συγκριτικά με τους άνδρες, λόγω του « μητρικού ενστίκτου». Αντίθετα οι άνδρες έχουν σε μεγάλο βαθμό το στοιχείο της επιθετικότητας, το οποίο είναι σημαντικό για τον ανταγωνισμό που θα συναντήσουν στην αγορά εργασίας. (Κακλαμανάκη,2007)

Οι διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα δημιουργήθηκαν ουσιαστικά και από τα δύο φύλα, βάση γενετικών στρατηγικών, με απώτερο στόχο να αυξήσουν την ικανότητα αναπαραγωγής. Δύο παραδείγματα γενετικών στρατηγικών είναι η επιθετική διάθεση των ανδρών στον σεξουαλικό τομέα και η συμμετοχή στην αγορά εργασίας με βάση το φύλο. Επειδή αυτές οι αρχές έχουν γενετική προέλευση είναι δύσκολο να σταματήσουν να υπάρχουν. Η Lips μάλιστα αναφέρει με ειρωνικό τόνο

ότι «ποιες είμαστε ,τέλος πάντων, που θέλουμε να εναντιωθούμε στα ίδια μας τα γονίδια». (Δημητρίου κ.α., 2001,Κακλαμανάκη,2007)

Σύμφωνα με την κοινωνιοβιολογική αρχή, βασικός στόχος του ατόμου είναι να κατακτήσει την σεξουαλική ωρίμανση και να μπορέσει να αναπαράγει υγιείς απογόνους. Η άποψη αυτή βασίζεται στην θεωρία του Δαρβίνου, η οποία υποστηρίζει ότι τα άτομα αναπτύσσουν κάθε φορά συμπεριφορές οι οποίες τους κάνουν αποδεκτούς στους γύρω τους. (Λυκιαρδοπούλου,2010, Μαρκέτου, 2008)

Οι βιολογικές διαφορές έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην μετέπειτα ζωή του γυναικείου φύλου, αφού βάση αυτών δημιουργήθηκαν κοινωνικές αντιλήψεις και κυβερνητικές πολιτικές. Ένας λόγος που δικαιολόγησε την ανισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα, ήταν ότι αν υπήρχε ισοτιμία ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες θα είχε σοβαρές επιπτώσεις στην αναπαραγωγική διαδικασία των γυναικών. Έτσι η γυναίκα βρισκόταν σε κατώτερη θέση από τον άνδρα σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής, όπως εκπαίδευση και εργασία.(Λυκιαρδοπούλου,2010)

Επιπλέον, ιδιαίτερα εμφανείς ήταν οι διαφορές στον τομέα της εκπαίδευσης και της εργασίας. Συγκεκριμένα, στα τέλη του 19^{ου} και αρχές του 20^{ου} αιώνα, τα κορίτσια δεν πήγαιναν στα ίδια σχολεία με τα αγόρια ενώ τα εκπαιδευτικά τους προγράμματα ήταν διαφορετικά, αφού επικρατούσε η αντίληψη ότι ο άνδρας ήταν πιο ικανός και έξυπνος από την γυναίκα. Μέσα από αυτές τις βιολογικές διαφορές σε σχέση με την ικανότητα και τη συμπεριφορά των δύο φύλων κοινωνιολόγοι, πολιτικοί και εκπαιδευτικοί υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες είναι προορισμένες για την γέννηση και την ανατροφή των παιδιών, οπότε η κατάλληλη εκπαίδευση για εκείνες είναι αυτή που τις οδηγεί σε αυτόν τον προορισμό. Αντίθετα, οποιαδήποτε άλλη ασχολία τους θεωρήθηκε ανούσια και ότι μόνο αρνητικές επιπτώσεις θα μπορούσε να επιφέρει τόσο στις ίδιες όσο και στην κοινωνία. (Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, 1994,Μπακούνιν,2009)

Συμπερασματικά, διαπιστώνεται πως κάθε θεωρία αναδεικνύει και διαφορετικές πτυχές του πολυδιάστατου ζητήματος που αφορά τη διάκριση των δύο φύλων καθώς την ύπαρξη στερεοτύπων. Σίγουρα υπάρχουν πληθώρα τέτοιων θεωριών (κυρίως κοινωνιολογικές και ψυχολογικές θεωρίες) οι οποίες δεν ήταν δυνατόν να παρουσιαστούν όλες για αυτό και παρουσιάστηκαν οι πιο σημαντικές.

Στόχος άλλωστε του συγκεκριμένου κεφαλαίου ήταν να οριστούν τα στερεότυπα του φύλου αλλά και γίνει κατανοητό πως με τις διακρίσεις των δύο φύλων έχουν καταπιαστεί οι σημαντικότερες ψυχολογικές θεωρίες. Έχοντας πλέον

κατανοήσει τους ρόλους των δύο φύλων ακολουθεί το επόμενο κεφάλαιο το οποίο αφορά την επιστήμη της κοινωνικής εργασίας και πως από την δικιά της σκοπιά αντιμετωπίζεται το φαινόμενο των στερεοτύπων των δύο φύλων στη κοινωνική ζωή αλλά και στο εργασιακό περιβάλλον.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ

Το κεφάλαιο αυτό ασχολείται με τον ρόλο της κοινωνικής εργασίας στην καταπολέμηση των στερεοτύπων. Αρχικά γίνεται μια αναφορά στην επιστήμη της κοινωνικής εργασίας, τι είναι κοινωνική εργασία, που αναφέρεται, ποιοί είναι οι σκοποί της, οι στόχοι και οι μέθοδοί της. Στην συνέχεια παρουσιάζεται η σχέση που έχουν τα στερεότυπα με την κοινωνική εργασία και πως θα πρέπει οι επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί να τα καταπολεμούν με βάση τον κώδικα δεοντολογίας της κοινωνικής εργασίας. Επιπλέον γίνεται μια αναφορά στο θέμα της εργασίας το οποίο μελετήσαμε στην υπηρεσία του ΟΑΕΔ γιατί είναι μια υπηρεσία όπου ευνοείται η δημιουργία στερεοτύπων σχετικά με τα δύο φύλα και κυρίως στερεότυπα και διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.

3.1 ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΣΚΟΠΟΙ, ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΙ

Η κοινωνική εργασία από την αρχή υιοθέτησε ένα ευρύ φάσμα αξιών όπως οι αρχές της κοινωνικής δικαιοσύνης, της δημοκρατίας, της ισότητας και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καθώς και την ισότητα των δύο φύλων. Υπηρέτησε και προώθησε τις αξίες της ανθρώπινης ύπαρξης και την μοναδικότητα της, τον σεβασμό της προσωπικότητας και των ατομικών διαφορών, την αρχή της ατομικής και κοινωνικής ευθύνης για αυτοδιάθεση και αυτοπραγμάτωση (Καλλινικάκη, 1998).

Επιπλέον, η κοινωνική εργασία ανήκει στις κοινωνικές επιστήμες καθώς πρόκειται για μια κατ' εξοχήν εφαρμοσμένη κοινωνική επιστήμη με παγκόσμια ακτινοβολία και εφαρμογή. Το θεωρητικό της υπόβαθρο βρίσκεται στις επιστήμες του ανθρώπου, στην φιλοσοφία, την ιατρική, την ψυχολογία, την κοινωνιολογία, την κοινωνική ανθρωπολογία, την κοινωνική πολιτική, το δίκαιο και την οικονομία. Οι ρίζες της ανάγονται στην ιουδαϊκή και την χριστιανική θρησκεία και παράδοση, στην φιλανθρωπία και στην αγαθοεργία (Καλλινικάκη, 1998).

Η κοινωνική εργασία δημιουργήθηκε από την ανάγκη αντιμετώπισης των προβλημάτων επιβίωσης που είχαν άτομα και ομάδες εξαιτίας περιστασιακών ή

μόνιμων γεγονότων στις συνθήκες της ζωής τους (πόλεμοι, οικολογικές καταστροφές, αστικοποίηση, εκβιομηχάνιση). Πρόπλασμά της υπήρξε η πρωτοβουλία της οργανωμένης φιλανθρωπίας για να βοηθηθούν οι έχοντες άμεση ανάγκη. Η εξέλιξη της συνδέεται με τα σοβαρά κοινωνικά, πολιτικά και οικονομικά γεγονότα της παγκόσμιας κοινότητας και της χώρας μας. Οι παγκόσμιοι πόλεμοι και οι μεγάλες οικονομικές κρίσεις επηρέασαν άμεσα την ανάπτυξη, επέκταση και εξειδίκευση των εφαρμογών της (Καλλινικάκη, 1998).

Επιπρόσθετα, κάθε άνθρωπος αναπτύσσεται μέσα σε βιολογικά, ψυχολογικά, κοινωνικά όρια, δέχεται την επίδρασή τους και τα επηρεάζει με τις εσωτερικές του δυνάμεις και την ελεύθερη βούλησή του. Έτσι κάθε άτομο σε όποια ηλικία και αν βρίσκεται είναι πιθανό να αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα και να χρειαστεί βοήθεια. Η κοινωνική εργασία λοιπόν, προέκυψε από την ανάγκη αντιμετώπισης τέτοιων προβλημάτων και βασικοί της στόχοι είναι i) η μέριμνα, η αποτροπή δηλαδή μίας κοινωνικής δυσλειτουργίας και ii) η αντιμετώπιση και επίλυση προβλημάτων που παρεμποδίζουν ή διαστρεβλώνουν την κοινωνική λειτουργικότητα του ατόμου (Καλλινικάκη, 1998).

Στους στόχους της κοινωνικής εργασίας εντάσσονται μεταξύ άλλων και 1) η ανάπτυξη όλων των πλευρών της προσωπικότητας του ατόμου 2) η αξιοποίηση των προσωπικών του εφοδίων 3) η καλλιέργεια της ικανότητας του, 4) η αξιοποίηση εκ μέρους του ατόμου των ευκαιριών για εκπαίδευση, ψυχαγωγία, αξιοπρεπή διαβίωση και απασχόληση, 5) η καλλιέργεια ικανοτήτων για επίλυση των προβλημάτων, διαφόρων συγκρούσεων που πιθανόν να προκύψουν στις σχέσεις τους με τους άλλους (Καλλινικάκη, 1998).

3.2 ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ ΜΕΣΩ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όπως συμβαίνει στα περισσότερα ανθρωποκεντρικά επαγγέλματα, έτσι και στην εφαρμογή του επαγγέλματος της κοινωνικής εργασίας μπορούν να προκύψουν διακρίσεις και στερεότυπα απέναντι στα δύο φύλα τα οποία καλούνται οι επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί να αντιμετωπίσουν μέσω της σωστής εκπαίδευσης και κυρίως του κώδικα δεοντολογίας του επαγγέλματός τους.

Η κοινωνική εργασία δεν αποτελεί εξαίρεση στον κανόνα ως προς τις ρατσιστικές πρακτικές, τις θεωρίες της και τις πολιτικές που μπορεί να προκύψουν σε κάθε επάγγελμα, σε προσωπικό, θεσμικό και πολιτισμικό επίπεδο. Η εμφάνιση του ρατσισμού στην κοινωνική εργασία πρωτοπαρουσιάστηκε το 1978 από την επιτροπή για την φυλετική ισότητα (Dominelli, 1988).

Τα στερεότυπα μπορούν να στιγματίσουν με κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά μια κοινωνία ή μια κοινωνική ομάδα ανεξάρτητα με το αν τα χαρακτηριστικά αυτά ισχύουν ή όχι. Με το να μεταχειρίζονται όλοι οι άνθρωποι με τον ίδιο τρόπο, χάνεται η έννοια της ατομικότητας με αποτέλεσμα να

ενσωματώνονται σε μια ενιαία μορφή ταυτότητας, χωρίς εξέλιξη στην πάροδο του χρόνου. Τα αρνητικά στερεότυπα προκαλούν πολύ βλαβερά αποτελέσματα στους ανθρώπους (Dominelli, 1988).

Πολλές από αυτές τις διακρίσεις και τα στερεότυπα που αφορούν τα δύο φύλα, ξεκινούν από τον τομέα της εκπαίδευσης ο οποίος διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο ως προς την διαμόρφωση της προσωπικότητας του κάθε ατόμου και τις αξίες που θα ακολουθήσει στην προσωπική και επαγγελματική του πορεία.

Το εκπαιδευτικό σύστημα διαιωνίζει τα στερεότυπα για τους ρόλους των δύο φύλων διαμέσου της συμβουλευτικής που παρέχει στους μαθητές. Στο παρελθόν ήταν συνηθισμένη πρακτική για τους σύμβουλους/κοινωνικούς λειτουργούς, να κατευθύνουν τις μαθήτριες σε «γυναικεία» επαγγέλματα και τους μαθητές σε «ανδρικά» (Esther r. Greenglass, 1982).

Το εκπαιδευτικό σύστημα μπορεί να χαρακτηριστεί σαν ένα πολύ σημαντικό μέσο διαμόρφωσης στερεοτύπων όσων αφορά τους ρόλους των δύο φύλων. Στην πραγματικότητα οι παραδοσιακές και ξεπερασμένες νοοτροπίες σχετικά με τους ρόλους των δύο φύλων κυριαρχούν σε όλο το εκπαιδευτικό σύστημα (Esther r. Greenglass, 1982).

Προκειμένου να αλλάξει αυτή η νοοτροπία του συστήματος σχετικά με τους ρόλους των δυο φύλων και να γίνει πιο διαλλακτικό και ευέλικτο, πρέπει πρώτα αυτοί που το διοικούν (καθηγητές, σύμβουλοι/κοινωνικοί λειτουργοί) να έρθουν αντιμέτωποι με τα προσωπικά τους πιστεύω όσον αφορά τους περιορισμούς και τις δυνατότητες των δυο φύλων. Πάρα τις προσπάθειες για το αντίθετο, οι καθηγητές και οι κοινωνικοί λειτουργοί συνεχίζουν να μεταφέρουν στον χώρο εργασίας τους τις προσωπικές τους προκαταλήψεις μέσα από τα βιώματά τους (Esther r. Greenglass, 1982).

Οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να θεωρούν δεδομένη την αποδοχή της διαφορετικότητας του κάθε ατόμου σε συνάρτηση με την δέσμευση τους στον κώδικα δεοντολογίας του επαγγέλματος, ο οποίος είναι βασισμένος στην αρχή της ισότητας. Ο συνδυασμός αυτός μπορεί να τους κάνει ικανούς να ασκούν το επάγγελμα τους με μη καταπιεστικούς τρόπους (Dominelli, 1988).

Σε μια δημοκρατία που είναι βασισμένη στα πολιτικά δικαιώματα, κάθε άνθρωπος έχει το δικαίωμα πρόσβασης σε σωστές κοινωνικές υπηρεσίες. Το ερώτημα είναι πώς μπορεί αυτό να επιτευχθεί, και η απάντηση στο ερώτημα αυτό είναι ότι μπορεί να συμβεί με την βοήθεια κοινωνικών λειτουργών οι οποίοι παρακινούν τους ανθρώπους στο να συνεργαστούν τόσο για το προσωπικό τους συμφέρον όσο και για το ομαδικό και κοινό καλό (Dominelli, 1988).

Επίσης, οι κοινωνικοί λειτουργοί ως συνήγοροι για την διατήρηση αρμονικών και πλουραλιστικών κοινωνιών οι οποίες έχουν ως αρχή τους την τήρηση της κάθε είδους ισότητας στον κοινωνικό ιστό, έχουν ένα πολύ σημαντικό ρόλο να διαδραματίσουν. Είναι υπεύθυνοι στο να αναζητούν πόρους για τους μη προνομιούχους και στο να εναντιώνονται σε κάθε είδους πολιτικές που ανέχονται ή επικροτούν ανισότητες και κοινωνικά στερεότυπα (Dominelli, 1988).

Η συνεισφορά των κοινωνικών λειτουργών στην συνειδητοποίηση του τι είναι μια πραγματικά ισότιμη κοινωνία, είναι το να ανακουφίζουν την κοινωνική αθλιότητα και την κάθε είδους καταπίεση διαμέσου του επαγγέλματός τους. Το να φτάσουν σε αυτή την φιλοδοξία προϋποθέτει τον οραματισμό και την επανεξέταση από μια άλλη οπτική γωνία του επαγγέλματος τους, των θεωριών του, της εκπαίδευσης και της πρακτικής τους καθώς επίσης και το να λάβουν σοβαρά υπόψη τους τα εξής μέτρα:

- Να εξελίξουν ειδικά κέντρα κοινωνικών λειτουργών τα οποία απευθύνονται σε συγκεκριμένες ανάγκες των ανθρώπων.
- Να δημιουργήσουν ισότιμες εργασιακές σχέσεις καθώς και εργασιακό περιβάλλον.
- Να μετατρέψουν τον τρόπο που ασκούν το επάγγελμα έτσι ώστε να προσφέρουν πιο ανθρωποκεντρικές υπηρεσίες και να συνεργάζονται με ανθρώπους που έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες που στοχεύουν στην ενδυνάμωση του κοινωνικού ιστού.
- Να διατηρήσουν αντιρατσιστικές κοινωνικές συναλλαγές με όλες τις κοινωνικές ομάδες.
- Να δουλέψουν για την δημιουργία ισότιμων κοινωνικών σχέσεων μεταξύ των ανθρώπων στην καθημερινότητα τους (Dominelli,1988).

Οι καθηγητές της κοινωνικής εργασίας και οι επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί αντιμετωπίζουν συνεχείς προκλήσεις ως προς την εξάλειψη του ρατσισμού και των διακρίσεων τόσο στην θεωρία ως εκπαιδευτές όσο και στην πρακτική ως επαγγελματίες. Μπορούν να συνεισφέρουν στην δημιουργία δίκαιων και ισότιμων κοινωνικών σχέσεων οι οποίες παρέχουν σε κάθε άτομο αξιοπρέπεια και αξία καθώς επίσης και να διατηρήσουν μια ανθρωπιστική και πιο ανεκτική στην διαφορετικότητα αντίληψη, παίρνοντας πρωτοβουλίες για την εξάλειψη του ρατσισμού. Οι δράσεις αυτές πρέπει να λάβουν χώρα σε όλα τα επίπεδα της ζωής - σε προσωπικό και κοινωνικό, στον χώρο εργασίας, στην πολιτική, στην οικονομία και γενικά στις διαπροσωπικές σχέσεις (Dominelli,1988).

Ο στόχος της μετατροπής της πρακτικής και της πολιτικής στην κοινωνική εργασία έτσι ώστε να δημιουργηθεί ένα αντιρατσιστικό και κοινωνικά δίκαιο επάγγελμα απαιτεί την δημιουργία ενός προγράμματος δράσης το οποίο να ακολουθεί τους εξής κανόνες:

- Να υιοθετεί την ισότητα για όλους.
- Να αναπτυχθεί ένα πιο ανθρωποκεντρικό είδος πρόνοιας ώστε να μην κατανέμονται άνισα οι πόροι.
- Να μειωθεί ο διαχωρισμός των ανθρώπων σε "δικαιούχους" και "μη δικαιούχους".

- Να προωθηθεί το πρότυπο του επαγγελματία κοινωνικού λειτουργού ο οποίος νοιάζεται για τους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζεται (Dominelli,1988).

3.3 ΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ένας από τους τομείς στον οποίο φαίνεται πιο έντονα η ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων είναι ο τομέας της εργασίας. Για τον λόγο αυτό επιλέξαμε να πραγματοποιήσουμε την έρευνα μας στην υπηρεσία του ΟΑΕΔ. Στην υπηρεσία αυτή έρχονται άτομα τα οποία αναζητούν εργασία και έτσι μπορέσαμε να διακρίνουμε πιο ξεκάθαρα τις διακρίσεις που υπάρχουν σε βάρος των γυναικών ακόμα και στις μέρες μας.

Σήμερα, είναι πλέον γεγονός ότι οι γυναίκες αποτελούν ένα συνεχώς αυξανόμενο ποσοστό της εργατικής δύναμης σε όλο τον κόσμο. Η εξάλειψη των «άμεσων» και «έμμεσων» διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες στην απασχόληση οδηγεί στην ισότιμη μεταχείριση των γυναικών. Εντούτοις, το χάσμα μεταξύ των φύλων παραμένει σε πολλούς τομείς και στην αγορά εργασίας οι γυναίκες συνεχίζουν ακόμη να υπερ/εκπροσωπούνται στους χαμηλότερα αμειβόμενους τομείς και να υπο/εκπροσωπούνται σε θέσεις όπου λαμβάνονται αποφάσεις. Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων είναι ιδιαίτερα περιορισμένη και δεν έχει αυξηθεί καθόλου τα τελευταία χρόνια. (Ντότσικα,2005)

Η οικονομική ανεξαρτησία αποτελεί προϋπόθεση ώστε τόσο οι γυναίκες όσο και οι άντρες να είναι σε θέση να ελέγχουν τη ζωή τους και να προβαίνουν σε πραγματικές επιλογές. Η ποσοτική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της χώρας δεν σημαίνει και την επίλυση των διακρίσεων εις βάρος της γυναικείας απασχόλησης. Η ισότιμη μεταχείριση των γυναικών στην απασχόληση προϋποθέτει την εξάλειψη των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων με βάση το φύλο. (Ντότσικα,2005)

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορεί να ερμηνευτεί ως αποτέλεσμα των διαφορών μεταξύ των φύλων ως προς τα χαρακτηριστικά που συνδέονται με την παραγωγικότητα καθώς και των διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας. (Ντότσικα,2005)

Κατά την πρόσβαση σε θέσεις εργασίας απαγορεύεται η διάκριση φύλου και οικογενειακής κατάστασης. Η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι μια θετική εξέλιξη και αποτελεί σημαντική συμβολή στην οικονομική ανάπτυξη. Οι θέσεις εργασίας τους είναι λιγότερο τακτικές και ασφαλείς ενώ η ποσοστιαία διαφορά απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανέρχεται κατά μέσο όρο σε 20%.(Ντότσικα,2005)

Είναι προφανές ότι πλέον απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση στην πρόσβαση σε όλες τις μορφές και τα επίπεδα του επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης ενώ οι συνθήκες εργασίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με τις εκφάνσεις της προσωπικότητας και του φύλου των εργαζομένων χωρίς να υπεισέρχονται διακρίσεις ανάμεσα τους. (Βαΐου, Στρατηγάκη,2010)

3.4 ΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΚΩΔΙΚΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ

Ο διεθνής κώδικας δεοντολογίας θίγει σε αρκετά σημεία, είτε έμμεσα είτε άμεσα, τις στερεότυπες αντιλήψεις που μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά την άσκηση του επαγγέλματος του κοινωνικού λειτουργού.

Σύμφωνα λοιπόν με το διεθνή κώδικα δεοντολογίας αναμφίβολη υποχρέωση του κοινωνικού λειτουργού είναι η προώθηση του δικαιώματος της συμμετοχής. Δηλαδή θα πρέπει να ενδυναμώνει τη συμμετοχή όλων των ατόμων στην εργασία μη επηρεαζόμενος από τη διαφορετικότητα που τυχόν υπάρχει.

Ακόμα οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να αντιπαλεύουν τις διακρίσεις που δημιουργούν στερεότυπα. Θα πρέπει να υποστηρίζουν το αναμφίβολο δικαίωμα του κάθε ανθρώπου στην εργασία και να σέβονται την όποια διαφορετικότητα πρεσβεύει ο υποψήφιος εργαζόμενος.

Ένα επιπλέον ζήτημα που αναφέρει ο κώδικας είναι η διανομή των πηγών ισοτιμίας. Στην περίπτωση αυτή ο κοινωνικός λειτουργός θα πρέπει να διανέμει τις πηγές που έχει στη διάθεσή του σύμφωνα με τις υπάρχουσες ανάγκες χωρίς καμία μεροληψία. Σε αυτό το κομμάτι συγκαταλέγεται και η διασφάλιση των πηγών αυτών.

Η αλληλεγγύη είναι ένα ακόμα θέμα που θέτει ο κώδικας δεοντολογίας. Ο κοινωνικός λειτουργός θα πρέπει να αντιπαλεύει οποιαδήποτε κοινωνική κατάσταση που συμβάλει στον αποκλεισμό και θα πρέπει να δουλεύει με γνώμονα την ισότιμη ένταξη όλων των ατόμων στην κοινωνία και την εργασία.

Τέλος, ο κοινωνικός λειτουργός θα πρέπει να έχει την απαιτούμενη εκπαιδευτική επάρκεια (δηλαδή την απαιτούμενη γνώση που έχει λάβει κατά τη διάρκεια των σπουδών του) και ετοιμότητα (δηλαδή την ικανότητα να εφαρμόσει πλήρως και αποδοτικά τις γνώσεις τις οποίες έχει λάβει) που είναι απαραίτητα στοιχεία για τη σωστή και αμερόληπτη εργασία του. (Διεθνής κώδικας δεοντολογίας)

3.5 ΤΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥ ΣΤΟΝ ΟΑΕΔ

Ο κοινωνικός λειτουργός, σαν σύμβουλος παροχής συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών, σχετίζεται με την ένταξη των κοινωνικών ομάδων (χωρίς διακρίσεις) στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα μεριμνά στην παροχή ενημέρωσης και προώθησης των κοινωνικών ομάδων στην απασχόληση, καθώς και στην ευαισθητοποίηση των εργοδοτών, ώστε να προσλάβουν τα άτομα αυτά. Όσον αφορά τα προγράμματα απασχόλησης, ο στόχος του κοινωνικού λειτουργού είναι η προσαρμογή και διατήρηση των θέσεων των ατόμων και μετά το πέρας του προγράμματος.

Ποιο αναλυτικά τα καθήκοντα του κοινωνικού λειτουργού – συμβούλου είναι τα εξής:

- Ατομικές συνεντεύξεις με τους ανέργους.
- Συνεντεύξεις συνομιλίες με τους εργοδότες.
- Καταγραφή ανέργων.
- Παροχή πληροφοριών σχετικά με προγράμματα και επιδόματα εργασίας σε δικαιούχους.
- Συμβουλευτική ευπαθών κοινωνικών ομάδων.
- Συμβουλευτική και προώθηση γυναικείας επιχειρηματικότητας. (Διεθνής κώδικας δεοντολογίας κοινωνικών λειτουργών IFSW)

Ο κοινωνικός λειτουργός οφείλει να μεριμνά και να προστατεύει όλες τις κοινωνικές ομάδες με γνώμονα το κοινό συμφέρον. Ακόμα να δρα με ακεραιότητα και σεβασμό στη διαφορετικότητα διατηρώντας σε υψηλά επίπεδα την παροχή υπηρεσιών. (Διεθνής κώδικας δεοντολογίας κοινωνικών λειτουργών IFSW)

Ταυτόχρονα ο κοινωνικός λειτουργός ενδέχεται να βρεθεί εν μέσω συγκρούσεων που σχετίζονται με τον εργασιακό χώρο (παράδειγμα ύπαρξης στερεοτύπων από συναδέλφους-εργοδότες). Στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να υποστηρίζει τις απόψεις του γνωρίζοντας ότι είναι υπόλογος στο νόμο και στους χρήστες των υπηρεσιών του, επίσης σύμφωνα με τον κώδικα δεοντολογίας ο ρόλος του έγκειται στη μη απόκρυψη πληροφοριών για ίδιον όφελος που θα οδηγούσε στην κατάχρηση της θέσης του. (Κανδυλάκη, 2008)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

4.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1.1 ΣΚΟΠΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Τα στερεότυπα των δύο φύλων είναι ένα σύνολο προκατασκευασμένων κοινωνικών αντιλήψεων σε σχέση με τους τρόπους συμπεριφοράς, τις ικανότητες, τους ρόλους και τα επαγγέλματα των ατόμων, με βάση το φύλο τους. Αντιλήψεις βαθιά ριζωμένες στο πολιτισμικό παρελθόν και παρόν του κάθε ατόμου οι οποίες μπορούν να εντοπιστούν εξετάζοντας την κοινωνική ταυτότητά του καθενός.

(Brown, 1995)

Συγκεκριμένα εστίασαμε στα στερεότυπα των δύο φύλων, γι' αυτό διερευνήσαμε τις θέσεις και τα βιώματα των κοινωνικών λειτουργών σε σχέση με το φύλο.

Ο σκοπός αυτής της μελέτης είναι η διερεύνηση των αντιλήψεων κοινωνικών λειτουργών σε σχέση με τους ρόλους των φύλων, το πώς οι αντιλήψεις τους επιδρούν στην καθημερινή τους πρακτική καθώς και η μελέτη των προσωπικών τους βιωμάτων που σχετίζονται με την εργασία τους και τα στερεότυπα φύλου.

4.1.2 ΕΙΔΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η έρευνα διεξήχθη χρησιμοποιώντας την ποιοτική μέθοδο διότι επιδιώκαμε να αποκτήσουμε μια ολοκληρωμένη άποψη μέσα από πλούσια και λεπτομερή στοιχεία. Άλλωστε στόχος ήταν η αποσαφήνιση και συγκεκριμενοποίηση της θεωρίας ώστε να οδηγηθούμε στην διερεύνηση φαινομένων, διαδικασιών και συμπεριφορών που δεν είχαν προβλεφθεί.

Γενικότερος στόχος της έρευνας είναι η διερεύνηση, η περιγραφή, η ανάλυση και η κατανόηση καταστάσεων απαντώντας κυρίως στα ερωτήματα “πώς” και “γιατί” και όχι η απλή αναγωγή τους σε μετρήσιμες ποσότητες. (Ιωσηφίδης, 2001)

Οι ποιοτικές μέθοδοι δίνουν την ευκαιρία στον ερευνητή να στοχεύσει στο τι σημαίνει για τα υποκείμενα η εμπειρία για την οποία μιλούν, με άλλα λόγια, να εμβαθύνει. Αυτό που συμβαίνει είναι μια «λεπτή» περιγραφή από την πλευρά των

ερευνητών (Geertz, 1973). Πέρα όμως από την λεπτομερή ανάλυση, οι ποιοτικές μέθοδοι καταγράφουν την «φωνή» του υποκειμένου και τις εκφράσεις του (Eisner, 1991). Όταν ο ερευνητής εργάζεται πάνω στο πεδίο που μελετά, είναι πάντα ενεργός, γιατί οι ποιοτικές μέθοδοι απαιτούν να γίνεται χρήση όλων εκείνων των στοιχείων, που ο ερευνητής συναντά: σχόλια από όσους σχετίζονται με το αντικείμενο, κάτι που ο ίδιος παρατηρεί, ακόμα και τον τρόπο που τα υποκείμενα κάθονται ή συνομιλούν. (Eisner, 1991).

Δεν περιγράφονται, όμως, μόνο τα υποκείμενα και οι αφηγήσεις τους στις ποιοτικές μεθόδους. Οι ποιοτικές μέθοδοι σε μεγάλο βαθμό επηρεάζονται από την κουλτούρα-πολιτισμό του ερευνητή. Ο ερευνητής καλείται να ερμηνεύσει τα δεδομένα που έχουν συλλεχθεί και να αναδείξει τα τελικά συμπεράσματα, χρησιμοποιώντας τις παρατηρήσεις του, παίρνοντας συνεντεύξεις και κρατώντας σημειώσεις. Το κείμενο αποδεικνύει πως δε βρίσκεται πίσω από τις γραμμές μια μηχανή, αλλά ένας άνθρωπος και μερικές φορές ίσως είναι ανειλικρινές, υποκριτικό το ότι καλύπτεται πίσω από το πρώτο πληθυντικό πρόσωπο ή το τρίτο (π.χ. «εμείς» ή «ο ερευνητής») (Eisner, 1991).

Συνεπώς, επιθυμούμε να δώσουμε έμφαση στην ποιότητα των οντοτήτων που μελετάμε και να εστιάσουμε στο νόημα, δηλαδή στη διερεύνηση των αντιλήψεων των κοινωνικών λειτουργών σε σχέση με τους ρόλους των φύλων, πως επιδρούν στην καθημερινή τους πρακτική, καθώς και τα βιώματα σχετικά με την εργασία τους και τα στερεότυπα φύλου. Στοχεύουμε λοιπόν, όχι απλά στην περιγραφή μιας στάσης ή συμπεριφοράς αλλά στην ολιστική κατανόησή τους (Mason, 2003).

4.1.3 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Συνέντευξη: Χρησιμοποιήθηκε η συνέντευξη καθώς «η γνώση, οι αντιλήψεις, οι ερμηνείες και οι εμπειρίες των ανθρώπων αποτελούν σημαντικές ιδιότητες της κοινωνικής πραγματικότητας». (Mason, 2003:91) Επιπρόσθετα, μέσω των συνεντεύξεων επιτυγχάνεται η άμεση σχέση και επαφή μεταξύ συνεντευκτή και συνεντευξιζόμενου. (Mason, 2003)

Σύμφωνα με τον Ιωσηφίδη (2001), η συνέντευξη δίνει τη δυνατότητα να κατανοηθούν κοινωνικές συμπεριφορές και στάσεις των ερωτώμενων, να εξεταστεί το φαινόμενο που μελετάτε μέσα από τα «μάτια» των κοινωνικών υποκειμένων.

Πιο συγκεκριμένα, οι συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν ήταν ημιδομημένες διότι «μέσα» από αυτό το είδος μπορούμε να συλλέξουμε όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες για τις εμπειρίες, τις απόψεις και τις στάσεις των συμμετεχόντων ενώ μας δίνει τη δυνατότητα να ξεκινήσουμε από ένα αρχικό θέμα και στη συνέχεια και σε κάποιο βαθμό να καθοδηγούμαστε από τις απαντήσεις των ερωτώμενων για να συνεχιστεί η ακολουθία των θεμάτων. Επιπλέον, έχοντας αποκτήσει αμεσότητα η σχέση μεταξύ του ερευνητή και του ερωτώμενου, μπορεί να οδηγήσει στη διερεύνηση ζητημάτων που δεν είχαν προκαθοριστεί εξ αρχής, μεταβάλλοντας ή τροποποιώντας πολλές φορές ακόμα και το ίδιο το αρχικό ερευνητικό πλαίσιο. (Mason, 2003).

Σύμφωνα με τους Poweney και Watts, η ημιδομημένη συνέντευξη χαρακτηρίζεται ως «συνέντευξη αποκρινόμενων». Αυτό σημαίνει ότι ο συνεντευκτής έχει τον έλεγχο κατά την διάρκεια της διαδικασίας. (Robson, 2007)

4.1.4 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ

Πρόκειται για μελέτη περίπτωσης καθώς προσπαθήσαμε «να σκιαγραφήσουμε το πώς είναι να βρίσκεται κανείς σε μία συγκεκριμένη κατάσταση», να «δείξουμε» τι συμβαίνει στην πραγματικότητα, παρουσιάζοντας μια γενική περιγραφή των σκέψεων και των συναισθημάτων των συμμετεχόντων. Επιπλέον, επιδιώξαμε να μελετήσουμε «τη μοναδικότητα πραγματικών ατόμων και καταστάσεων» ώστε να γίνουν γενικεύσεις σχετικά με τον ευρύτερο πληθυσμό στον οποίο ανήκουν αυτά τα άτομα. (Morrison, 2008)

Άλλωστε, η μελέτη περίπτωσης ως μεθοδολογικό εργαλείο είναι η εμβριθής μελέτη μιας μονάδας ή μιας συνεργατικής δραστηριότητας σε κάποιο συγκεκριμένο πλαίσιο και έχει σκοπό να μελετήσει βαθιά και να αναλύσει συστηματικά πολυσχιδή φαινόμενα που συνθέτουν το κύκλο της ζωής μια μονάδας προκειμένου να κάνει γενικεύσεις για τον ευρύτερο πληθυσμό στον οποίο ανήκει αυτή η ομάδα. (Cohen et al, 1994)

4.1.5 ΜΕΘΟΔΟΣ ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑΣ

Επιλέξαμε την χιονοστιβάδα ως μέθοδο δειγματοληψίας καθώς είναι δύσκολο να προσεγγίσουμε τον πληθυσμό μας (οι κοινωνικοί λειτουργοί που εργάζονται στον

ΟΑΕΔ) επειδή δεν υπάρχει κάποιος κατάλογος για να μπορέσουμε να βρούμε όλους τους κοινωνικούς λειτουργούς του ΟΑΕΔ.

Με την μέθοδο της χιονοστιβάδας, εντοπίσαμε μια μικρή ομάδα ατόμων τα οποία διαθέτουν τα χαρακτηριστικά που χρειάζονται για την έρευνά μας. Τα άτομα αυτά χρησιμοποιούνται ως πληροφοριοδότες για να εντοπίσουν ή να μας φέρουν σε επαφή με άλλα άτομα που κατέχουν τις απαραίτητες προϋποθέσεις για να ενταχθούν στην έρευνα μας, τα οποία με την σειρά τους μας υποδεικνύουν νέα άτομα κατάλληλα για την έρευνα, με τον τρόπο αυτό εξηγείται και ο όρος «δειγματοληψία χιονοστιβάδας». (Morrison, 2008)

4.1.6 ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ - ΔΕΙΓΜΑ

Ο πληθυσμός της έρευνας είναι οι επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί οι οποίοι εργάζονται σε υπηρεσίες που ασχολούνται με θέματα εργασίας στην Ελλάδα. Ενώ το δείγμα της παρούσας ερευνητικής προσπάθειας ήταν έξι κοινωνικοί λειτουργοί που εργάζονται στον ΟΑΕΔ της Πάτρας.

4.1.7 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

1. Ποιος είναι ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού στον ΟΑΕΔ;
2. Επηρεάζουν τα στερεότυπα ενός κοινωνικού λειτουργού την επαγγελματική του πρακτική;
3. Πώς χειρίζεται δεοντολογικά ο κοινωνικός λειτουργός διλήμματα που σχετίζονται με τα στερεότυπά του;
4. Το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού μπορεί να λειτουργήσει στην καταπολέμηση των στερεοτύπων;
5. Υπάρχουν στερεότυπες αντιλήψεις στους εργαζομένους του ΟΑΕΔ της Πάτρας;

4.2 ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.2.1 ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας όπως προέκυψαν μετά την κωδικοποίηση των ευρημάτων.

Η ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων αποτελεί ένα κρίσιμο στάδιο της έρευνας και απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή και ικανότητες από την πλευρά του ερευνητή-αναλυτή. Η ανάλυση θα δώσει τη δυνατότητα στη σπουδαστική ομάδα να διεξάγει συμπεράσματα και να απαντήσει στα ερευνητικά της ερωτήματα. Η ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων είναι μία διαδικασία που αποτελείται από τρία στάδια: την *προσοχή*, ο ερευνητής- αναλυτής δίνει βάση στα κύρια και ενδιαφέροντα σημεία των πληροφοριών. Τη *συλλογή*, εννοώντας την κωδικοποίηση των ποιοτικών δεδομένων και την κατηγοριοποίησή τους σε ομάδες. Τέλος, τη *σκέψη*, ο ερευνητής- αναλυτής λαμβάνει υπόψη παλαιότερες έρευνες προκειμένου να επιτύχει να αποδώσει συμπεράσματα και προτάσεις. (Ιωσηφίδης, 2008)

Δύο βασικοί παράγοντες που καθορίζουν τις κατηγορίες που θα δημιουργηθούν κατά τη διάρκεια της ανάλυσης των αποτελεσμάτων είναι ο σκοπός της έρευνας καθώς και το θεωρητικό της πλαίσιο. Επιλέχθηκαν λοιπόν απαντήσεις κοινωνικών λειτουργών-εργασιακών συμβούλων σε σχέση με τους ρόλους των φύλων, το πώς οι αντιλήψεις τους επιδρούν στην καθημερινή τους πρακτική καθώς και πώς η μελέτη των προσωπικών τους βιωμάτων σχετίζεται με την εργασία τους και τα στερεότυπα του φύλου.

Στο παρόν ερευνητικό εγχείρημα οι κατηγορίες κωδικοποίησης προέκυψαν από τα πέντε ερευνητικά ερωτήματα με βάση τα οποία δομήθηκαν και οι συνεντεύξεις. Συνεπώς, οι κατηγορίες κωδικοποίησης είναι οι ακόλουθες:

- Ρόλος του κοινωνικού λειτουργού/συμβούλων στον ΟΑΕΔ
- Επιρροή στερεοτύπων στην επαγγελματική πρακτική
- Δεοντολογία και διαχείριση διλλημάτων που σχετίζονται με τα στερεότυπα από τους εργαζομένους του Ο.Α.Ε.Δ.
- Το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού μπορεί να λειτουργήσει στην καταπολέμηση των στερεοτύπων
- Υπάρχουν στερεότυπες αντιλήψεις στους εργαζομένους του ΟΑΕΔ της Πάτρας;

Παρακάτω προβάλλονται απαντήσεις που συμπεριλαμβάνουν τα περισσότερα στοιχεία. Όλες οι απαντήσεις βρίσκονται στο παράρτημα.

4.2.2. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Δημογραφικά στοιχεία

Ψευδώνυμο	Φύλο	Επαγγελματική ιδιότητα	Θέση/Τμήμα απασχόλησης	Χρόνια εμπειρίας εργασίας στον Ο.Α.Ε.Δ
Κ.Α.1	f	κοινωνική λειτουργός	Κοινωνική λειτουργός	9 χρόνια
Ψ.	m	ψυχολόγος	Προγράμματα κατάρτισης και ανεύρεση εργασίας	9 χρόνια
Κ.Α.2	f	κοινωνική λειτουργός	Γραφείο απασχόλησης, υπεύθυνη του προγράμματος επιδότησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων.	13 χρόνια
Κ.Α.3	f	κοινωνική λειτουργός	Προϊσταμένη στο γραφείο εργασίας ειδικών κοινωνικών ομάδων	12 χρόνια
Κ.Α.4	f	κοινωνική λειτουργός/σύμβουλο εργασίας	Σύμβουλος εργασίας	13 χρόνια
Σ.	m	Σύμβουλος	Γραφείο ασφάλισης-επιδόματα	6,5 χρόνια

1η κατηγορία κωδικοποίησης: Ρόλος του κοινωνικού λειτουργού/συμβούλων στον ΟΑΕΔ.

Ξεκινώντας, το κύριο μέρος των συνεντεύξεων οι συνεντευξιζόμενοι ρωτήθηκαν για α) τις ενέργειες που κάνει όταν κάποιος εξυπηρετούμενος έρχεται στον ΟΑΕΔ για να αναζητήσει εργασία, β) για την συνεργασία που έχει με τους συναδέλφους τους καθώς και γ) για τις αρμοδιότητες τους. Έτσι λοιπόν, όσο αφορά α) τις ενέργειες που κάνουν οι κοινωνικοί λειτουργοί και οι σύμβουλοι εργασίας στον ΟΑΕΔ για τους εξυπηρετούμενους οι πιο χαρακτηριστικές απαντήσεις είναι οι εξής:

Κ.Α.1: «... τους ενημερώνουμε πως βγαίνει η κάρτα ανεργίας, μετά την κάρτα ανεργίας, είναι το ίδιο πρόσωπο δεν το διασκορπίζουμε.. έρχεται ο ίδιος, βγάζουμε την κάρτα και κάνουμε μια διερεύνηση των ικανοτήτων του και των δεξιοτήτων του αναλυτικά και ακόμα και αναφορά στα χόμπι που έχει ας πούμε γιατί οι πιο πολλοί άνθρωποι που έρχονται είναι Δ.Ε, λυκείου, ειδικά οι γυναίκες.. είναι γυναίκες που έχουν μεγαλώσει και τα παιδιά τους και είναι πολλά χρόνια εκτός αγοράς, οπότε ψάχνουμε να βρούμε τρόπους που θα τους βοηθήσουν να ενταχθούν , γι' αυτό αναζητούμε και τα χόμπι και δευτερεύουσες ασχολίες που έχουν.. τώρα δεν ξέρω κατά πόσο θέλετε.... Να σας πω ότι υπάρχουν και ομάδες επαγγελματικού προσανατολισμού, δηλαδή αν βρούμε μια ομάδα γυναικών με κοινά χαρακτηριστικά που είναι δ.ε ηλικίας .. κάνουμε μια ομάδα και μέσα από εκεί με διάφορες ασκήσεις καταλήγουμε σ' αυτό θέλουν και μπορούν να κάνουν και τρόπους να το υλοποιήσουν μέσω ενός ΙΕΚ, μέσω ενός σεμιναρίου (παρένθεση αυτά)... αφού λοιπόν κάνουμε την εξατομικευμένη προσέγγιση, έτσι λέγεται η συνέντευξη. Είχαμε πάρα πολύ καλή επαφή και πολύ έντονη επαφή και πολύ καλή με τους εργοδότες, οι οποίοι γνωρίζουν ότι ερχόμενοι σε μας , μας δίνουν το προφίλ του άνεργου που θέλουν να προσλάβουν και κάνουμε παραπομπές και μπορώ να πω ότι έχουμε αρκετές εντός εισαγωγικών επιτυχίες.»

Κ.Α.2 : «...ο σύμβουλος του παίρνει τη συνέντευξη γνωριμίας και από εκεί και πέρα διατηρεί μια συχνή επαφή μαζί του, αν προκύψει κάποια εργασία αναλόγως αν είναι κατάλληλη για το άτομο το συγκεκριμένο θα το παραπέμψει. Βέβαια υπάρχει και το υποστηρικτικό κομμάτι έτσι; Επειδή δεν βρίσκει ο άνεργος κατευθείαν δουλειά, πολλές φορές μπορεί να τον πάρει πάρα πολύ καιρό για να βρει κάτι, οπότε όπως καταλαβαίνεις εδώ πέρα χρειάζεται υποστήριξη ο άνεργος ή μπορεί να μην βρει

δουλειά με την πρώτη παραπομπή και να χρειαστούν αρκετές παραπομπές άλλοι είναι πιο τυχεροί και βρίσκουνε πιο γρήγορα, άλλοι όχι...απλά έχουν λίγο δυσκολέψει τα πράγματα, έτσι;»

Κ.Α.3: Καταρχήν παίρνουμε μια συνέντευξη για να δούμε τα προσόντα του, τις γνώσεις του, αν υπάρχει προϋπηρεσία και ανάλογα το τι υπάρχει εκείνη την χρονική στιγμή σε εμάς, είτε σε εκπαίδευση είτε σε δουλειά, προωθούμε ανάλογα. Πολύ πιθανό να μην έχουμε και τίποτα, οπότε αυτό που κάνουμε τότε είναι να κινητοποιήσουμε τον ίδιο τον άνεργο να κάνει κάτι για τον εαυτό του, δηλαδή να μιλήσει με κόσμο. Εκεί τσεκάρουμε κάποια άλλα πράγματα που έχουν αν κάνουν με τα εμπόδια του να βρει δουλειά ή τα δυνατά του σημεία να βρει δουλειά, και πάνω εκεί εστιάζουμε .»

Κ.Α 4: Παλιότερα η προώθηση στην απασχόληση δεν ήταν κάτι τόσο διαδεδομένο στον ΟΑΕΔ. Κυρίως η προώθηση γινόταν μέσα από τα προγράμματα επιδότησης των επιχειρήσεων για να προσλάβουν ανέργους, αλλά δεν κάναμε κάτι με τον ίδιο τον άνεργο. Το 1999 έγινε μια μεγάλη πρόσληψη κοινωνικών λειτουργών στον οργανισμό για να προωθηθούν στην απασχόληση ειδικές κοινωνικές ομάδες με χρηματοδότηση πάντα από την Ε.Ε.. Είδαν ότι αυτό το εγχείρημα πήγε καλά και μετά χρησιμοποίησαν και εργασιακούς συμβούλους στο κομμάτι των κοινών ανέργων για να προωθηθούν στην απασχόληση. Αυτό σημαίνει ότι αντιμετωπίζαμε τον κάθε άνεργο εξατομικευμένα. Σκιαγραφήσαμε το επαγγελματικό του προφίλ και συναποφασίζαμε με τον άνεργο το ατομικό του σχέδιο δράσης ανάλογα με το ποια προγράμματα υπήρχαν στον οργανισμό για να τον βοηθήσουν. Στην αρχή προσλάβανε γύρω στα ογδόντα άτομα, μετά πήραν και άλλους το 2003 με μια καινούρια πρόσληψη. Κι ενώ στην αρχή είχαν προσλάβει μόνο απόφοιτους ανθρωπιστικών και κοινωνικών σπουδών όπως κοινωνικούς λειτουργούς, κοινωνιολόγους, ψυχολόγους, μετά διευρύνανε λίγο την γκάμα και πήραν και πολιτικούς επιστήμονες. Τους επέλεξαν όχι τόσο για την γνώση τους όσο για να τοποθετήσουν και αυτούς κάπου που είναι λίγο αδιαβάθητο σαν αντικείμενο. Το 2006 προσλάβανε και βοηθούς εργασιακών συμβούλων χωρίς ειδικότητα, με σκοπό ο κάθε άνεργος να έχει τον δικό του σύμβουλο που θα τον ενημερώνει και θα τον συμβουλεύει για τον τρόπο που θα βρει δουλειά...»

Μέσα από τις παραπάνω απαντήσεις διαπιστώνεται πως οι ενέργειες στις οποίες προβαίνουν οι κοινωνικοί λειτουργοί και οι σύμβουλοι εργασίας για τους εξυπηρετούμενους είναι πολλές με στόχο πάντα την καλύτερη εξυπηρέτηση των ανέργων. Περιληπτικά, οι ενέργειες των κοινωνικών λειτουργών και των συμβούλων εργασίας είναι οι εξής:

- Εξατομικευμένη συνέντευξη με τον άνεργο στην οποία γίνεται διερεύνηση των δεξιοτήτων του.
- Έκδοση κάρτας ανεργίας.
- Ατομικό σχέδιο δράσης για κάθε άνεργο ανάλογα με το ποια προγράμματα υπήρχαν στον οργανισμό.
- Ενημέρωση για κενές θέσεις εργασίας και για προγράμματα κατάρτισης.
- Επαφή με εργοδότες και ενημερώσει για το προφίλ των εργαζομένων που χρειάζονται.
- Παραπομπή ανέργου όταν βρεθεί κενή θέση και πληροί τα προσόντα.

β) Όσο αφορά την συνεργασία των κοινωνικών λειτουργών /συμβούλων με τους συναδέλφους τους από τις απαντήσεις που μας δόθηκαν διαπιστώσαμε ότι είναι αρκετά καλές αν και τα προβλήματα που προκύπτουν από την έλλειψη προσωπικού είναι φανερά.

Μερικές από τις απαντήσεις που αφορούν τη συνεργασία των τμημάτων και των εργαζομένων στα διάφορα τμήματα του οργανισμού είναι οι εξής:

Ψ: «...σ' αυτό το τμήμα είμαι εγώ και μια κοινωνική λειτουργός και αυτή και είναι και άλλες δύο συνάδελφοι που είναι καινούργιες.. έχουν έρθει από άλλες υπηρεσίες. Δεν έχουν ούτε ένα μήνα που έχουν έρθει και κάνουν κυρίως θεωρήσεις καρτών επειδή δεν ξέρουν τα' άλλα αντικείμενα.»

Κ.Λ 4: «Συνεργαζόμαστε με την έκδοση της κάρτας ανεργίας. Εκεί γίνεται η πρώτη καταγραφή και η διερεύνηση για τις ανάγκες του ανέργου... Συνεργαζόμαστε και με το τμήμα των επιχορηγήσεων, με αυτούς που δουλεύουν τα προγράμματα απασχόλησης. Επίσης συνεργαζόμαστε με την ασφάλιση. Βασικά το κάθε τμήμα συνεργάζεται με το άλλο. Αν δεν συνεργαστείς, για παράδειγμα, με τον υπάλληλο ο οποίος δίνει οικογενειακό επίδομα πως θα ενημερώσεις τον άνεργο; Γιατί στην ουσία

όλη την πληροφόρηση την παίρνει από τους εργασιακούς συμβούλους. Άρα πρέπει να είσαι εσύ πλήρως ενημερωμένος για να παρέχεις πληροφόρηση. »

Επίσης, πολύ χαρακτηριστική είναι η απάντηση της κοινωνικού λειτουργού η οποία ασχολείται με τις κοινωνικά ευπαθείς ομάδες η οποία στελεχώνει ολόκληρο τμήμα μόνη της, σε μια θέση οποία είναι πολύ νευραλγική και αφορά και ομάδες πληθυσμού όπως ΑΜΕΑ ή αποφυλακισμένα ή ανεξαρτημένα άτομα:

Κ.Α.3: «Είμαι μόνη μου. Είναι ένας προϊστάμενος που κάνει τα πάντα, από διοικητική δουλειά μέχρι ότι μπορείς να φανταστείς. Τα πάντα. Είμαστε διαφορετική υπηρεσία. Ναι μεν συστεγαζόμαστε αλλά είμαστε διαφορετική υπηρεσία. Εγώ μιλάω με τον εαυτό μου και αποφασίζω.»

γ) Τέλος, όσο αφορά τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες των κοινωνικών λειτουργών / συμβούλων εργασίας όπως πολύ παραστατικά αναφέρει η Κ.Α.4 είναι τα εξής:

« Βρίσκεις ποια είναι τα δυνατά του σημεία από αυτά που σου λέει και τον κάνεις να τα αντιληφθεί μόνος του. Αν τον ρωτήσεις ποιο είναι το δυνατό του σημείο θα σου απαντήσει ότι δεν ξέρει. Αν όμως κάνεις μια καταγραφή, βάζεις τον άνεργο να σκεφτεί τι έχει κάνει στη ζωή του, άρα ανακαλύπτει μόνος του ποια είναι τα δυνατά του σημεία. Και σε αυτό το σημείο μπορείς να του πεις ποιες είναι οι ελλείψεις του από αυτά που δεν σου λέει. Τις επισημαίνεις, οριοθετείς τους στόχους του και από κει και πέρα βλέπεις πως μπορείς να τον βοηθήσεις να τους εκπληρώσει. Δηλαδή μαζί συναποφασίζεις το τι θα κάνει, που θα απευθυνθεί , αν πρέπει να διευρύνει το δίκτυο του και μια πολύ μικρή εκπαίδευση στις τεχνικές αναζήτησης εργασίας.»

Διαπιστώνουμε λοιπόν, πως γίνεται προσπάθεια παρά τα όποια προβλήματα να δουλέψουν οι κοινωνικοί λειτουργοί εξατομικευμένα και να διερευνήσουν σε συνεργασία με τον άνεργο τους στόχους, τις επιθυμίες του αλλά και να του εξηγήσουν πως πρέπει να κινηθεί για να μπορέσει να αναζητήσει εργασία με περισσότερες πιθανότητες να επιτύχει τον στόχο του.

Παρόλα αυτά, κάποιοι από τους ερωτώμενους στέκονται και επισημαίνουν μόνο τα καθήκοντα που αφορούν θεωρήσεις καρτών και βοήθεια για επιδόματα δηλαδή δεν αναφέρονται καθόλου στο κομμάτι της επαφής του εξυπηρετούμενου με τον σύμβουλο και την εξατομικευμένη προσέγγιση του κάθε ανέργου. Από το στοιχείο είναι άξιο αναφοράς καθώς γίνεται κατανοητό πως μέσα από την

καθημερινότητα κάποιοι από τους κοινωνικούς λειτουργούς εκτελούν μόνο τα καθαρά δημοσιοϋπαλληλικά τους καθήκοντα (θεωρήσεις καρτών και βοήθεια για επιδόματα) χωρίς να έρχονται σε ουσιαστική επαφή με τους ανέργους και τα προβλήματα που τους αφορούν. Βέβαια, αυτό ίσως να συμβαίνει και λόγω του φόρτου εργασίας αλλά και τις ελλείψεις προσωπικού χωρίς όμως να αποτελεί δικαιολογία για την μη άσκηση κοινωνικής εργασίας.

Ψ.: «τα καθήκοντα εννοείται σαν αντικείμενο.. είναι η θεώρηση καρτών ανεργίας που είναι τρίμηνη.. αν τρίμηνο έρχονται και θεωρούν τις κάρτες τους ... παραπομπή σε θέσεις εργασίας αν υπάρχουν ανοιχτές θέσεις από εργοδότες ..αν μας έχουν ζητήσει δηλαδή άτομα να στείλουμε στις αντίστοιχες ειδικότητες και παραπομπή σε προγράμματα κατάρτισης δηλαδή αν υπάρχει κάποιο σεμινάριο , δηλαδή από κάποιο κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης να υποδείξεις ανέργους που να έχουν συνάφεια μ' αυτό το πρόγραμμα ώστε να επιμορφωθούν στο συγκεκριμένο πρόγραμμα.. ξεχνάω... μετά ενημέρωση για προκηρύξεις ας πούμε που γίνονται και ενημερώνεται ο ΟΑΕΔ.. ας πούμε το τελευταίο διάστημα είχαμε προκηρύξεις για κοινωφελή εργασία, οι οποίες δεν γινόντουσαν εδώ οι αιτήσεις αλλά ενημερώναμε εμείς τον κόσμο δηλαδή μας είχαν στείλει ενημερωτικά οι φορείς που την υλοποιούσαν και ενημερώναμε όσοι ήθελαν να κάνουν χαρτιά και τις αιτήσεις τις έκαναν σε μη κυβερνητικές οργανώσεις. Αυτά σε γενικές γραμμές.»

Σ: « ...κυρίως εμείς ασχολούμαστε με επιδόματα, ότι ακούς για επιδόματα εμείς ασχολούμαστε εγώ ασχολούμαι κυρίως με το κομμάτι που αφορά το ταμείο ανεργίας, ειδικά βοηθήματα, έκτακτα, εποχιακά, διαχωρίζεται το κομμάτι στην υπηρεσία μας αυτό που ασχολείται με τα οικογενειακά και της μητρότητας.»

Τέλος, είναι σημαντικό να αναφερθεί πως τα καθήκοντα της κοινωνικού λειτουργού που ασχολείται με τις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες αναφέρεται στη δυσκολία που υπάρχει να πειστεί ο εργοδότης να προσλάβει ένα άτομο με ειδικές δεξιότητες για παράδειγμα αλλά και πως τα άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες υποστηρίζονται και από τη κοινωνικό λειτουργό ώστε τα ίδια να αναζητήσουν εργασία και να φέρουν τον εργοδότη σε επαφή με τον Ο.Α.Ε.Δ.

Κ.Λ 3 : «Το θέμα είναι το εξής: δεν θα έρθει εδώ εύκολα ένας εργοδότης να μου πει θέλω ΑΜΕΑ ή αποφυλακισμένο ή απεξαρτημένο. Γιατί όπως γνωρίζετε υπάρχουν

στερεότυπα γενικά στην κοινωνία μας. Άρα λοιπόν την δουλειά συχνά την κάνουν οι ίδιοι, δηλαδή αυτοί γίνονται διαφημιστές των προγραμμάτων μας και μας φέρνουν τους εργοδότες και μετά εγώ απλά ενημερώνω τον εργοδότη και τον κατευθύνω για το πώς θα λειτουργήσει καλύτερα το πρόγραμμα.»

2η κατηγορία κωδικοποίησης: Επιρροή στερεοτύπων στην επαγγελματική πρακτική

Σύμφωνα με την βιβλιογραφική ανασκόπηση ανεξάρτητα από την τυπικά θεσμοθετημένη και διακηρυγμένη ισότητα ως προς την αμοιβή και την επαγγελματική εξέλιξη ανδρών και γυναικών και τις εξαγγελίες για την ύπαρξη ίσων ευκαιριών στον εργασιακό χώρο, καθημερινά πραγματοποιούνται βάσει εθιμικών ή άγραφων νόμων ουσιώδεις διακρίσεις μεταξύ αντρών και γυναικών με την μορφή άτυπων σχέσεων εξουσίας και εξάρτησης. (Wetherell , 2009).

Μάλιστα, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Σ. « ...κάνουμε ελέγχους στις επιχειρήσεις κάθε μήνα, γυρνάμε σε όλες τις επιχειρήσεις και αυτό ισχύει όντως, σε συγκεκριμένες εργασίες ζητάνε συγκεκριμένα άτομα, διακρίσεις φύλλου εννοώ...».

Επιπλέον, οι έντονες διαφοροποιήσεις των εργασιών κατά φύλο παγίωσαν έναν αυθαίρετο, συμβατικό διαχωρισμό των θέσεων εργασίας σε «ανδρικές» και «γυναικείες». (Beasley,1999)

Μερικά χαρακτηριστικά αποσπάσματα από τις συνεντεύξεις που αποδεικνύουν τα παραπάνω είναι τα εξής:

Κ.Α.4: « ...Κανονικά από τις ευρωπαϊκές συνθήκες απαγορεύεται να γίνεται διάκριση στο φύλο σε ό, τι αφορά την εύρεση εργασίας. Ωστόσο, ο εργοδότης είναι συγκεκριμένος. Ή θέλει άντρα ή θέλει γυναίκα ή θέλει ανεξαρτήτως φύλου. σαφώς πρέπει να εστιάσεις στο γεγονός ότι η θέση πρέπει να μείνει για τους ανέργους...»

Κ.Α.2 : «...οι γυναίκες άνω των 45, έτσι; Δυσκολεύονται πάρα πολύ να βρουν δουλειά ,κυρίως γιατί ο εργοδότης πιστεύει ότι δεν έχει την ίδια αποδοτικότητα, αλλά και γενικότερα για τις γυναίκες επειδή φοβούνται ότι η γυναίκα θα κάνει οικογένεια, θα της αποσπάσει, θα πληρώνει περισσότερα ασφάλειες, ναι υπάρχουν στερεότυπα αρκετά θα έλεγα...»

Επιπλέον, στην ερώτηση αν οι ίδιοι οι κοινωνικοί λειτουργοί και οι σύμβουλοι εργασίας έχουν στερεότυπα που να αφορούν το φύλο οι απαντήσεις είναι πολύ χαρακτηριστικές:

Κ.Λ.4 : «Στερεότυπα καλώς ή κακώς όλοι έχουμε. Το πόσο σε επηρεάζουν αυτά στην εργασία σου είναι το πόση δουλειά έχεις κάνει εσύ με τον εαυτό σου και πόσο έχεις δει που χρειάζεσαι βελτίωση. Το έχεις δει με τα χρόνια και το έχεις δουλέψει. Θα μπορούσες βέβαια να το έχεις δουλέψει και θεραπευτικά. Εγώ προσωπικά δεν το έχω δοκιμάσει. Υπάρχουν στερεότυπα.»

ΚΛ3 : «Έχουμε στερεότυπα γιατί έχουμε γεννηθεί σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό περιβάλλον. Δεν καλλιεργηθήκαμε, δεν φυτρώσαμε. Γεννηθήκαμε με κάποιους γονείς και αναλόγως πόσο έχουμε δουλέψει με τον εαυτό μας, αυτά τα στερεότυπα ή τα γνωρίζουμε και κάνουμε κάτι για αυτό ή τα αφήνουμε και κοιμούνται και ανάλογα βγαίνουν την κατάλληλη στιγμή. Νομίζω ότι όλοι οι άνθρωποι έχουμε στερεότυπα για τον λόγο ότι θέλουμε να ανήκουμε σε μια ομάδα κατηγοριοποιούμε τους ανθρώπους, δηλαδή άσπροι-μαύροι-κόκκινοι κτλ. Απλά το θέμα είναι πόσο σε εμποδίζει αυτό στη δουλειά σου. Εδώ προσπαθούμε όσο γίνεται να μην μας επηρεάζει αρνητικά.»

ΚΛ4 : «Η ανεργία στις γυναίκες είναι αυξημένη αλλά όχι τόσο από τα στερεότυπα των υπαλλήλων ή τα στερεότυπα των εργοδοτών. Περισσότερο γιατί ένα μεγάλο αρνητικό για την γυναίκα είναι η μητρότητα. Αλλά σημαντικό ρόλο παίζει η σημασία που έχει δώσει η πολιτεία σε αυτό. Το γεγονός ότι μια γυναίκα πρέπει να λείπει από την εργασία της κάποιο διάστημα για να γεννήσει, είναι και το πώς το έχει περάσει η πολιτεία στον εργοδότη. Πως διευκολύνει τον εργοδότη σε αυτή την περίπτωση. Φεύγει μια υπάλληλος γι' αυτό το λόγο και εγώ σου παρέχω κάτι άλλο. Έτσι δεν θα ήταν αρνητικό. Στην ουσία όμως είναι αρνητικό. Γιατί φανταστείτε μια επιχείρηση που είναι οργανωμένη με ένα συγκεκριμένο άτομο και αυτό φεύγει ξαφνικά. Πέρα όμως από το στερεότυπο των εργοδοτών είναι και το στερεότυπο που κουβαλάει ο καθένας από εμάς μέσα του. Δηλαδή έρχονται γυναίκες εδώ που μου λένε «δεν εργάστηκα γιατί μεγάλωσα τα παιδιά μου». Άρα θεωρούσε η ίδια ότι η θέση της ήταν στο σπίτι και έρχεται να αναζητήσει εργασία στο πενήντα της που είναι μεγάλα τα παιδιά και δεν την χρειάζονται πλέον. Εκεί δεν μπορώ να πω ότι είναι στερεότυπο του

εργοδότη. Το γεγονός ότι δεν θα δεχθεί έναν άπειρο πενηντάχρονο ή μια άπειρη πενηντάχρονη για να κάνει μια εργασία. Δηλαδή, η ίδια η ελληνική κοινωνία θέλει τη γυναίκα στο σπίτι της αποσυρμένη για να μεγαλώσει τα παιδιά της. Κάτι που αλλάζει πλέον, αλλά αλλάζει με μεγάλη δυσκολία από τις γυναίκες που διεκδικούν. Γιατί οι γυναίκες επιφορτίζονται και με την φροντίδα του σπιτιού και με το επάγγελμα και με τις προσωπικές τους επιδιώξεις για καριέρα ή κάτι επιπλέον. Και φυσικά χωρίς ενίσχυση ούτε από την οικογένεια ούτε από το κράτος.»

Επίσης οι ερωτώμενοι περιέγραψαν και κάποια χαρακτηριστικά παραδείγματα τα οποία σχετίζονται με τη διάκριση των δύο φύλων:

Σ.: «...το πιο κλασσικό είναι ότι στα λογιστικά γραφεία και στα όσα ασχολούνται με οικονομικά και οικονομοτεχνικές μελέτες, ζητάνε γυναίκες ενώ αντίστοιχα σε βαριές δουλειές συνεργία, μηχανουργία, ζητάνε άντρες. Ίσως είναι και η φύση της δουλειάς, δεν είναι απαραίτητο ότι υπάρχει κάποια διάκριση...»

Ψ.: «Ένα κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης που θα υλοποιούσαν ένα σεμινάριο για λατομεία και ήθελαν να τους παραπέμψουμε άτομα εκεί... το πρώτο που σκέφτεσαι είναι ότι θα παραπέμψεις άνδρα, γιατί μια γυναίκα τι θα κάνει στο λατομείο? ..ούτε την δύναμη έχει ούτε την αντοχή ας πούμε να πάει εκεί πέρα γιατί στο σεμινάριο πέραν της θεωρίας, υπάρχουν και κάποιες ώρες πρακτικής και πρακτική θα πάς σε λατομείο.. τώρα δεν ξέρω αν αυτό θεωρείται στερεότυπο αλλά τις αποκλείσαμε κάπως τις γυναίκες από εκεί. Δεν είναι εντελώς στερεότυπο αυτό βέβαια γιατί είναι αντικειμενικοί οι παράγοντες που θα εμπόδιζαν μια γυναίκα να πάει εκεί. Αυτό είναι ένα παράδειγμα ή μετά για μπάρμαν.. μπορεί να σου ζητήσουν μια θέση για μπαρ.. εκεί λειτουργεί λίγο ότι ίσως ένας άνδρας να λειτουργούσε πιο καλά από μια γυναίκα.»

ΚΛ4.: «Για παράδειγμα λέμε η νοσηλεύτρια, ο μαρμαράς, ο γιατρός, η κοινωνική λειτουργός. Ήδη τα επαγγέλματα είναι χωρισμένα. Αν θα πρότεινα εγώ έναν άντρα νοσηλευτή ή μια γυναίκα χτίστη, σαφώς και θα το πρότεινα αν υπήρχε.»

Από τα παραπάνω προκύπτει πως υπάρχουν συγκεκριμένοι τομείς της οικονομικής δραστηριότητας και απασχόλησης, οι οποίοι κυριαρχούνται συνήθως από γυναίκες, όπως οι κοινωνικές υπηρεσίες, τα παραϊατρικά επαγγέλματα και η

εκπαίδευση , ενώ στα κατασκευαστικά επαγγέλματα, την βιομηχανία και τις μεταφορές έχουν μεγαλύτερη διείσδυση οι άνδρες.

Επιπλέον, σύμφωνα και με τη βιβλιογραφική ανασκόπηση οι γυναίκες συγκριτικά με τους άνδρες κατέχουν θέσεις εργασίας με ελάχιστη αυτονομία, χαμηλότερο γόητρο, λιγότερη εμπλοκή σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων και μεγαλύτερη εποπτεία από τους άνδρες. Οι άνδρες έχουν , ακόμη , διπλάσιες πιθανότητες σε σύγκριση με τις γυναίκες να κατέχουν θέσεις διευθυντών και τριπλάσιες για θέσεις γενικών διευθυντών. Η διαίρεση αυτή των αρμοδιοτήτων κατά φύλο εφαρμόστηκε κυρίως για να αποκλείσει τις γυναίκες από τα ανώτερα και όχι από τα βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα. Η γυναίκα κατά κόρον απορροφήθηκε σε επίπονα , άχαρα και κακοπληρωμένα επαγγέλματα , όπως αυτό της καθαρίστριας. (Ψαριώτης,2010)

3η κατηγορία κωδικοποίησης: Δεοντολογία και διαχείριση διλημάτων που σχετίζονται με τα στερεότυπα από τους εργαζομένους του Ο.Α.Ε.Δ.

Η δεοντολογία που διέπει το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού και γενικότερα τα ανθρωπιστικά επαγγέλματα είναι ένας κώδικας ο οποίος αντανακλά την εικόνα και τη θέση του επαγγέλματος σε μια συγκεκριμένη ιστορική στιγμή και κοινωνική πραγματικότητα σε σχέση με την κοινωνική πολιτική και την πολιτειακή κατάσταση της χώρας έκδοσής του. (Καλλινικάκη,1998)

Σύμφωνα με τα διλήματα που τυχόν προκύπτουν σε σχέση με τα στερεότυπα των δύο φύλων μερικές από τις χαρακτηριστικότερες απαντήσεις όσο αφορά τα καθημερινά δεοντολογικά διλήματα που αντιμετωπίζουν οι κοινωνικοί λειτουργοί και οι σύμβουλοι εργασίας είναι τα εξής:

Κ.Λ.4: « Ο δημόσιος τομέας λειτουργεί με στενά νομοθετικά όρια. Μπορεί να μην συμφωνείς πάντα με το νόμο. Να κρίνεις ότι είναι άδικος. Εκεί σίγουρα έρχεσαι σε σύγκρουση. Το θέμα είναι τι κάνεις. Υπάρχουν τέσσερα πράγματα να κάνεις. Το ένα είναι να εναρμονιστείς απόλυτα με την εργοδοσία. Και αυτό που λέμε πάντα στην κοινωνική εργασία: εφαρμόζουμε τις αρχές της κάθε υπηρεσίας. Είναι ένα από το κομμάτι του κοινωνικού λειτουργού το οποίο όμως είναι πολλές φορές αντίθετο με την δεοντολογία του επαγγέλματος. Το δεύτερο είναι να παραβλέπεις το νόμο, που σημαίνει όμως ότι μπορεί να κατηγορηθείς και να φτάσεις σε σημείο να χάσεις τη

δουλειά σου. Το τρίτο είναι να ερμηνεύσεις το νόμο προς το συμφέρον του εξυπηρετούμενου. Είναι αυτό που λέμε στην Ελλάδα ότι ο νόμος έχει παραθυράκια. Αυτό έχει χρησιμοποιηθεί με την αρνητική του έννοια. Μπορεί όμως να έχει και ένα θετικό το ότι ο νόμος σου δίνει τη δυνατότητα μιας ευελιξίας. Αν την χρησιμοποιείς όχι προς όφελος δικό σου ή προς όφελος κάποιου ισχυρού. Αν την χρησιμοποιείς προς όφελος του εξυπηρετούμενου μπορείς να βρεις τη μέση οδό. Το τέταρτο είναι να αντιδράσεις, να καταγγείλεις οργανωμένα, όχι μεμονωμένα. Γι' αυτό λέμε ότι πρέπει να οργανωθούμε σε ένα σχήμα οι κοινωνικοί λειτουργοί. Για παράδειγμα, μεγάλη αντίδραση έφερε το γεγονός ότι είπαν ότι σε αυτούς που θα κρίνουν το ποιος θα πληρώσει ή όχι την εισφορά της ΔΕΗ για τα ακίνητα θα είναι ένας αστυνομικός, ένας εισαγγελέας και ένας κοινωνικός λειτουργός. Οι κοινωνικοί λειτουργοί αρνήθηκαν και τελικά το διεκδίκησαν και πέτυχαν να μην είναι αυτοί οι οποίοι θα βάλουν την υπογραφή τους σε μια φορολογία του πολίτη. Δηλαδή οργανωμένα μπορείς να αλλάξεις τους νόμους.»

Σ: « εμείς οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουμε ένα κακό, ότι καθορίζει την συμπεριφορά μας ο δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας, αυτό σημαίνει ότι σύμφωνα με αυτά που μας έχουν πει πρέπει να φερόμαστε από κει και πέρα , οι διαταγές ρυθμίζουν την δουλειά μας βάση διαταγών καθορίζουμε και τα όρια που μπορούμε να επέμβουμε, τώρα από κει και πέρα εγώ αντιμετωπίζω πάρα πολλές φορές πρόβλημα με τα άτομα που δεν μπαίνουν ταμείο ανεργίας και δεν έχουν ένσημα, δεν μπορώ όμως να τους εγκρίνω επίδομα ανεργίας χωρίς να πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις, αυτό δεν μπορείς να το υπερβείς δηλαδή είναι η φύση της εργασίας συν ότι αν το κάνεις στον ένα πρέπει να το κάνεις σε όλους, με λίγα λόγια πρέπει να μπαίνουν όλοι ταμείο!»

Διαπιστώνουμε λοιπόν, ο κοινωνικός λειτουργός ευθύνεται και έναντι των εξυπηρετούμενων του αλλά παράλληλα είναι φορέας κρατικής εξουσίας και πολλές φορές αυτό τον φέρνει αντιμέτωπο με διάφορα διλήμματα.

ΚΑ 2: «Κοίταξε να δεις, κατά βάσει ο εργοδότης έχει την επιλογή, αυτός θέτει τα κριτήρια για μια θέση. Εμείς σε καμία περίπτωση δεν μπορούμε να τον πιέσουμε, παρά μόνο να προσπαθήσουμε να του αλλάξουμε την γνώμη με ευγενικό τρόπο, βέβαια πάντα και από κει και πέρα είναι επιλογή των εργοδοτών. Να τον ευαισθητοποιήσουμε, να προσπαθήσουμε με επιχειρήματα να τον πείσουμε...Αυτό όμως δεν έρχεται σε αντίθεση με κάτι, γιατί επαναλαμβάνω ο εργοδότης έχει την

κύρια απόφαση, για το τι κριτήρια θέλει να βάλει στη δουλειά του, από κει και πέρα, εάν μπορέσουμε να του αλλάξουμε την γνώμη, έχει καλώς, αλλά δεν μπορούμε να το επιβάλλουμε, κατάλαβες;»

Σύμφωνα με τις παραπάνω απαντήσεις μπορούν να εξαχθούν μερικά σημαντικά συμπεράσματα τα οποία αποτελούν και απάντηση στα ερευνητικό ερώτημα που σχετίζεται με τη **δεοντολογία και τη διαχείριση_διλλημάτων** που σχετίζονται με τα στερεότυπα από τους εργαζομένους του Ο.Α.Ε.Δ.

Πιο συγκεκριμένα, η ύπαρξη του κώδικα δεοντολογίας του επαγγέλματος του κοινωνικού λειτουργού παράλληλα με την ύπαρξη του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα φέρνει σε δύσκολη θέση τους εργαζομένους του Ο.Α.Ε.Δ.. Έτσι, οι κοινωνικοί λειτουργοί και οι σύμβουλοι εργασίας είτε πρέπει να εναρμονιστούν απόλυτα με τις απαιτήσεις της υπηρεσίας είτε να παραβιάσουν τους κανόνες για να μπορούν να εφαρμόζουν τα πιστεύω τους είτε να ερμηνεύουν το νόμο προς όφελος του εξυπηρετούμενου είτε μέσω συλλογικών οργάνων να διεκδικήσουν παρεμβάσεις στο νόμους που διέπουν τις θέσεις εργασίας τους. Συνεπώς αποτελεί μια καθημερινότητα για τους εργαζομένους του ΟΑΕΔ η ενασχόληση τους με διλλήματα που αφορούν συμπεριφορές εργαζομένων και εργοδοτών σε σχέση με διάφορα στερεότυπα. Από τα πιο συχνά στερεότυπα μάλιστα είναι αυτά που αφορούν το φύλο και κυρίως προέρχονται από τους εργοδότες οι οποίοι για την εκάστοτε θέση εργασίας που προσφέρουν επιθυμούν και το «αντίστοιχο» φύλο.

4η κατηγορία κωδικοποίησης: Το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού μπορεί να λειτουργήσει στην καταπολέμηση των στερεοτύπων

Το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού είναι «υπεύθυνο» για την κινητοποίηση όσων καλλιεργούν στερεότυπα για το φύλο.

Η συνεισφορά των κοινωνικών λειτουργών αφορά φυσικά την ανακούφιση από την κοινωνική αθλιότητα και την κάθε είδους καταπίεση . Άλλωστε σύμφωνα με τη βιβλιογραφική ανασκόπηση τρεις από τις βασικότερες αξίες της κοινωνικής εργασίας είναι α)η ισότητα για όλους β)η δημιουργία ενός πιο ανθρωποκεντρικού μοντέλου πρόνοιας καθώς και γ) η μη ετικετοποίηση των ανθρώπων . (Dominelli, 1988).

Σύμφωνοι με τα παραπάνω είναι και οι κοινωνικοί λειτουργοί, οι οποίοι σχετικά με το αν και πως μπορεί η κοινωνική εργασία να συνεισφέρει στην καταπολέμηση των διακρίσεων των δύο φύλων απαντούν τα εξής:

Κ.Λ 1: « Καταρχήν εγώ είμαι εκεί για να ακούω αυτόν που έχω απέναντι μου, όχι να του επιβάλω την άποψη μου.»

ΚΛ 4: «...Σαφώς και μπορεί να βοηθήσει. Νομίζω ότι το επάγγελμα είναι το μόνο που μπορεί να βοηθήσει. Αλλά τι χρειάζεται για να βοηθήσει; Τα στερεότυπα δεν είναι κάτι τα οποία τα παίρνεις και τα αποβάλλεις. Δεν είναι ασθένεια. Δεν είναι καρκίνος που αφαιρείς. Είναι κάτι το οποίο είναι βαθιά ριζωμένο. Και όταν κάτι είναι βαθιά ριζωμένο το πολεμάς από τη γέννηση του. Πρώτον, μπορείς να αλλάξεις την εικόνα που έχουν οι γυναίκες για τον εαυτό τους. Στη συγκεκριμένη περίπτωση το στερεότυπο θα πολεμηθεί από την ίδια την γυναίκα. Δεν πρέπει να περιμένουμε να αλλάξουν οι σύζυγοι ή οι εργοδότες. Πρέπει οι ίδιες να διεκδικήσουν και να αποδείξουν ότι μπορούν να τα καταφέρουν εξίσου καλά με τους άντρες γιατί διαθέτουν τις γνώσεις και τις ικανότητες. Αυτό το οποίο τους χρεώνουν ως αρνητικό, να αποδείξουν ότι είναι θετικό. Δηλαδή μια γυναίκα η οποία εργάζεται στο σπίτι της και οργανώνει μια πενταμελή οικογένεια γιατί να μην μπορεί να οργανώσει και ένα γραφείο με δύο άτομα; Αυτό όμως πρέπει να το γνωρίζει και η ίδια. Οπότε, πρέπει να οργανωθούν οι ίδιες οι γυναίκες και η συμβουλευτική να εστιάσει σε αυτό το κομμάτι. Δηλαδή, το να αναπτύξουν και να κατανοήσουν τις δεξιότητες και τις ικανότητες τους. Και το άλλο είναι μια εργασία στα σχολεία. Εκεί που πραγματικά διαμορφώνεται ο χαρακτήρας των παιδιών. Γιατί ότι κακό έγινε τώρα μπορείς να το μαζέψεις, δεν μπορείς να το εξαλείψεις. Αν πούμε ότι θέλουμε να εξαλείψουμε στερεότυπα πρέπει να δουλέψουμε με τους νέους, με τα παιδιά.»

Στα όσα προανέφερε η Κ.Λ.4 αξίζουν ιδιαίτερης μνείας η δημιουργία προγραμμάτων συμβουλευτικής γυναικών ώστε να γίνει αντιληπτός ο ρόλος της γυναίκας στην αγορά εργασίας αλλά και σε όλες τις διαστάσεις της κοινωνικής ζωής. Σε τέτοιου είδους προγράμματα μάλιστα ο κοινωνικός λειτουργός μπορεί να λειτουργήσει «πιο ελεύθερα» και μέσω των ομαδικών συναντήσεων να προσπαθήσει να αλλάξει στάσεις και συμπεριφορές. Παρόλα αυτά, δεν είναι πάντοτε εύκολα να επιτευχθούν οι στόχοι που μπορούν να έχουν τεθεί σε ένα τέτοιο σεμινάριο

συμβουλευτικής γυναικών. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα που αναφέρεται παρακάτω:

Κ.Α 2: «Θυμάμαι ότι είχα πάρει μέρος σ' ένα πρόγραμμα γυναικείας επιχειρηματικότητας.. Και τύχαινε να 'έρθουν γυναίκες με τους άνδρες τους... εγώ αυτό δε μπορούσαν να το αλλάξω πια σε εκείνη τη φάση .. έτσι δεν είναι? Έλεγα τι πρέπει να κάνει, ακόμα και το πώς μπορούσε να βοηθά αυτός ο άνδρας την γυναίκα, ερχόμενοι και οι δυο μαζί... δεν μπορούσα να του πω ξέρεις μην έρχεσαι... βέβαια με ενοχλούσα αν ερχόταν ένας άνδρας με την γυναίκα του... μιλούσα εγώ στη γυναίκα και απαντούσε αυτός.... Αλλά εγώ φρόντιζα και του έλεγα σας παρακαλώ πάρα πολύ η συνέντευξη αφορά μόνο την κυρία αλλά εκεί.. δεν του έλεγα ας πούμε «τι είναι αυτό που κάνεις», γιατί εκεί θα επέφερα πια διαταραχή στη μεταξύ τους σχέση.. αλλά συμβαίνουν αυτά... όμως πάρα πολύ τύχαινε να έρχονται ας πούμε , γιατί εμείς κάνουμε και την γυναικεία επιχειρηματικότητα, γυναίκες που άνοιγαν δικούς τους επιχειρήσεις ...ερχόταν και ο άνδρας τους εδώ, καθόταν στην καρέκλα , όρθιος κοίταγες τη γυναίκα εσύ και απάνταγε εκείνος...»

Κ.Α. 2: «Ήταν πολύ έντονο σε κάποιες κυρίες , έβλεπες ότι ήταν στη σκιά του συζύγου...»

Το σίγουρο πάντως είναι πως οι κοινωνικοί λειτουργοί μπορούν να τροποποιήσουν αρνητικές συμπεριφορές είτε είναι εργοδότης είτε είναι υποψήφιος εργαζόμενος.

Κ.Α 2: « ...Μπορείς, αλλά αυτό θέλει πολύ κόπο και πολύ χρόνο..»

Συμπερασματικά, Ο κοινωνικός λειτουργός οφείλει να αντιμετωπίζει ως πρωταρχική την υποχρέωση παροχής υπηρεσιών στα πλαίσια άσκησης του επαγγέλματός του. Παρόλα αυτά πολλές φορές κατά την άσκηση του επαγγέλματός του έρχεται αντιμέτωπος με διλλήματα τα οποία σχετίζονται με τα στερεότυπα των δύο φύλων. Μάλιστα το να έρθει σε αντιπαράθεση ο κοινωνικός λειτουργός με τις άπειρες εκφάνσεις των ανισοτήτων και των διακρίσεων, είτε οφείλονται στο φύλο, την κοινωνική τάξη, τη διαφορετική φυλή ή πολιτισμική ταυτότητα είτε σε οποιαδήποτε άλλη μορφή καταπίεσης, είναι ένα ιδιαίτερα πολύπλοκο ζήτημα το οποίο απασχολεί και τους εργαζομένους του ΟΑΕΔ.

5η κατηγορία κωδικοποίησης: Στερεότυπες αντιλήψεις των εργαζομένων του ΟΑΕΔ της Πάτρας

Σίγουρα στερεότυπες αντιλήψεις υπάρχουν σε όλους τους ανθρώπους αλλά από εκεί και πέρα είναι στην δικαιοδοσία του κάθε ατόμου ξεχωριστά πόσο θα δουλέψει με τον εαυτό του για να μπορέσει τουλάχιστον να μην περνάει αυτές τις αντιλήψεις και στο κοινωνικό του περιβάλλον. Με βάση το τελευταίο ερευνητικό ερώτημα έγινε προσπάθεια να διερευνηθεί κατά πόσο ο τρόπος λειτουργίας του Ο.Α.Ε.Δ. δημιουργεί στερεότυπες αντιλήψεις στους εργαζομένους του.

Κ.Α.1: «όχι, εμείς κάνουμε τόσο αυτόνομο έργο.. δεν παρεμβαίνει κάποιος στη δουλειά. Γενικά τους εργασιακούς συμβούλους τους αποδεχθήκανε πάρα πολύ ..εγώ έτσι το βιώνωδεν γίνονται παρεμβάσεις στη δουλειά.. σε κανένα επίπεδο... είμαι πολύ αυτόνομη... αν εσύ τα κουβαλάς(τα στερεότυπα) , τα κουβαλάς .. ναι εντάξει... αλλά να παρέμβει κάποιος , όχι, ποτέ. Και οι ενημερώσεις που μας κάνανε ποτέ δεν βάλανε τέτοια διαχωριστικά γιατί γινόντουσαν πάρα πολλά σεμινάρια ποτέ δεν κατάλαβα κάτι τέτοιο...»

Κ.Α 3 : «Είναι μια καλά οργανωμένη υπηρεσία με νέο επιστημονικό προσωπικό και γενικά η παροχή υπηρεσιών είναι αρκετά καλή. Επειδή έχω εμπειρία και από άλλες υπηρεσίες στο παρελθόν, θεωρώ ότι έχουμε ένα καλό κλίμα και ένα αρκετά καλό στελεχιακό δυναμικό. Όμως δεν παύουν οι δομές να είναι συγκεκριμένες. Οπότε αυτό εγκλωβίζει τον κόσμο. Δεν μπορούμε να εξατομικεύσουμε τον κάθε άνεργο. Όταν πρέπει η δουλειά να τρέξει και έχεις τον άλλο πίσω σου και περιμένει να κάνει επιθεώρηση, δεν μπορείς ούτε μια κουβέντα παραπάνω να πεις πολλές φορές. Άρα δημιουργούνται στερεότυπα. Είναι όλοι νούμερα. Δεν είναι άνθρωποι. Η δουλειά απαιτεί πάρα πολύ γραφειοκρατία και λιγότερη επικοινωνία.»

Κ.Α 2 «κοιτάζτε, τα στερεότυπα κακά τα ψέματα, υπήρχαν, υπάρχουν και θα υπάρχουν. Δυστυχώς πολλές φορές άτομα που έχουνε πολλά προσόντα είτε για λόγους φύλου είτε για λόγους προσόντων, δηλαδή εμφάνισης, υπάρχει μια χαμηλότερη αποδοχή από τους εργοδότες. Τώρα από εκεί και πέρα...πάντως δεν είμαστε εμείς εκείνοι που το προκαλούμε. Είναι πολύ δύσκολο να πεις ότι αυτό θα εκλείψει κάποια στιγμή γιατί είναι καθαρά υποκειμενικό, έτσι; Ο κάθε ένας που θέλει ένα άτομο για την δουλειά του έχει κάτι συγκεκριμένο στο μυαλό του. Αυτό το κάτι συγκεκριμένο δεν μπορείς να το πολεμήσεις εύκολα, αυτά τι άλλο να πείς!»

Επιπλέον, όσο αφορά τα στερεότυπα των εργοδοτών χαρακτηριστικά είναι όσα αναφέρονται παρακάτω:

ΚΛ4 : «Επειδή συνήθως το κατεστημένο είναι ότι έχουν βρει οι ίδιοι τον εργοδότη τους, τα πρώτα εμπόδια έχουν αμβλυνθεί. Ξέρουν ποιον θα πάρουν, ξέρουν τι μπορεί να προσφέρει. Έχει ήδη τσεκάρει ο εργοδότης ότι του κάνει το συγκεκριμένο άτομο και απλά έρχεται επικουρικά το πρόγραμμα να βοηθήσει. Βέβαια, κάποιιοι εργοδότες που έχουν έρθει για αναγγελία εργασίας και τους ρωτάω αν θέλουν ΑΜΕΑ αντιδρούν και είναι προκατειλημμένοι. Το στερεότυπο υπάρχει. Υπάρχει σε όλους μας αν δεν ασχοληθείς με αυτό το κομμάτι, όλοι πιθανά αν είχαμε ένα μαγαζί δεν θα παίρναμε ένα ψυχιατρικό για να μας δουλέψει. Λέω εγώ τώρα! Όμως υπάρχουν ψυχιατρικά τα οποία δουλεύουν, άρα πάει να πει ότι κάποιιοι εργοδότες είναι ευαισθητοποιημένοι. Μικρός αριθμός αλλά υπάρχει.»

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτώμενων ο ΟΑΕΔ είναι μια πολύ καλά οργανωμένη υπηρεσία ενώ και το κλίμα ανάμεσα στους εργαζομένους είναι άριστο. Επιπλέον, δεν γίνονται παρεμβάσεις στο έργο των συμβούλων καθώς εκείνοι ασκούν τα καθήκοντα τους χωρίς παρεμβάσεις από ανωτέρους. Όσο αφορά την ύπαρξη στερεότυπων αντιλήψεων στους εργαζομένους του ΟΑΕΔ οι απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων συγκλίνουν στο γεγονός ότι υπάρχουν στερεότυπα αλλά καθένας είναι υπεύθυνος για τον εαυτό του να μπορέσει να τα εξαλείψει ή τουλάχιστον να μην τον επηρεάσουν στην εργασία του τα εκάστοτε στερεότυπα.

Με την ολοκλήρωση και της πέμπτης κατηγορίας κωδικοποίησης διαπιστώνεται πως δόθηκαν απαντήσεις και στα πέντε ερευνητικά ερωτήματα που είχαμε θέσει πριν τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων. Επιπρόσθετα, στο παράρτημα στο τέλος της εργασίας παρατίθενται όλες οι συνεντεύξεις οι οποίες πάρθηκαν από τη σπουδαστική ομάδα.

4.3 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η συγκεκριμένη διπλωματική εργασία είχε ως θέμα «Στερεότυπα φύλου-θέσεις και βιώματα κοινωνικών λειτουργών»

Το μεθοδολογικό πλαίσιο που χρησιμοποιήθηκε από τις ερευνήτριες στην συγκεκριμένη μελέτη ήταν η ποιοτική έρευνα με εργαλείο τους την ημιδομημένη συνέντευξη.

Από την ολοκλήρωση της βιβλιογραφικής ανασκόπησης και της έρευνας προκύπτουν τα ακόλουθα συμπεράσματα:

- Υπάρχουν είτε σε μεγαλύτερο είτε σε μικρότερο βαθμό στερεότυπα που αφορούν το φύλο ακόμα και σε ανθρώπους οι οποίοι ασχολούνται με τη κοινωνική εργασία και τη συμβουλευτική.
- Η επαγγελματική θέση της γυναίκας χαρακτηρίζεται ακόμη και σήμερα από αντιφάσεις και αδιέξοδα , διότι η νομοθετική ισότητα και οι θεσμικές μεταρρυθμίσεις δεν προεξοφλούν στην καθημερινή πρακτική την ισότιμη πρόσβαση και εξέλιξη των δύο φύλων στην αγορά εργασίας.
- Η συσσώρευση πολλαπλών ρόλων επιβάλλει στην εργαζόμενη ένα ρυθμό που δεν της επιτρέπει να καλύψει αρμονικά τις προσωπικές της ανάγκες και να αξιοποιήσει δημιουργικά τον ελεύθερο χρόνο της.
- Οι στερεότυπες αντιλήψεις επηρεάζουν αρνητικά την αξιολόγηση διαφόρων εργασιών, με αποτέλεσμα να πραγματοποιούνται συγκεκριμένες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.
- Στην εφαρμογή του επαγγέλματος της κοινωνικής εργασίας μπορούν να προκύψουν διακρίσεις και στερεότυπα απέναντι στα δύο φύλα τα οποία καλούνται οι επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί να αντιμετωπίσουν μέσω της σωστής εκπαίδευσης και κυρίως του κώδικα δεοντολογίας.
- Παρόλο που η γυναίκα έχει εξελιχθεί κοινωνικά, εξακολουθούν να υπάρχουν τα στερεότυπα των φύλων.
- Τα στερεότυπα μπορούν να εξαλειφθούν χάρη σε δύο παράγοντες: α) την άνοδο του μορφωτικού επιπέδου και τη συνακόλουθη υποχώρηση παρόμοιων προκαταλήψεων β) την επιτυχημένη μέχρι σήμερα ένταξη των γυναικών στην παραγωγική διαδικασία

Εν κατακλείδι είναι σκόπιμο να αναφερθεί ότι ύστερα από την ανάλυση των δεδομένων ανακαλύψαμε ότι και οι επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί και οι

σύμβουλοι εργασίας στον Ο.Α.Ε.Δ έρχονται αντιμέτωποι καθημερινά και με δικά τους στερεότυπα αλλά και με τα στερεότυπα εργοδοτών και ανέργων.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Αυτό που έχει ιδιαίτερη σημασία να τονιστεί είναι ότι οι στερεότυπες κοινωνικές αντιλήψεις για τα δύο φύλα και οι διακρίσεις και ανισότητες που προκύπτουν σε βάρος των γυναικών ελάχιστα οφείλονται ή δικαιολογούνται από τις βιολογικές διαφορές των δύο φύλων. Παρόλα αυτά είναι μια πραγματικότητα η ύπαρξη στερεοτύπων τα οποία σχετίζονται με το φύλο και προς αυτή την κατεύθυνση θα πρέπει να στραφούν οι επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί στην προσπάθεια τους να τα περιορίσουν.

Αρχικά, θα παρουσιάσουμε εν συντομία κάποιες προτάσεις οι οποίες σχετίζονται με το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού γενικότερα αλλά και με τα στερεότυπα του φύλου ειδικότερα:

- Να υπάρξουν πιο οργανωμένα και συστηματικά προγράμματα συμβουλευτικής γυναικών.
- Ίσως αλλαγές στον κώδικα δεοντολογίας του επαγγέλματος να βοηθούσε στα καθημερινά διλήματα με τα οποία έρχονται αντιμέτωποι οι κοινωνικοί λειτουργοί ώστε να μπορούν να τα χειρίζονται με μεγαλύτερη ευελιξία.
- Θα ήταν πολύ χρήσιμο να υπάρχουν σεμινάρια τα οποία να απευθύνονται σε όλους τους κοινωνικούς επιστήμονες και να σχετίζονται για τον καλύτερο χειρισμό των διαφόρων ειδών στερεοτύπων.
- Θα πρέπει να μην υπάρχει σύγχυση μεταξύ των προσωπικών και επαγγελματικών αρχών.
- Οφείλουν οι αρμόδιοι φορείς να πληροφορήσουν τον πληθυσμό για τα στερεότυπα των δύο φύλων αλλά και για στερεότυπα τα οποία σχετίζονται με το χρώμα την εθνικότητα και την οικονομικής τάξη.

Τέλος, η σπουδαστική ομάδα θεωρεί απαραίτητη τη διεξαγωγή μελλοντικών ερευνητικών εγχειρημάτων όπως για παράδειγμα ποσοτικής έρευνας για τη διερεύνηση αναλυτικότερα και διεξοδικότερα των στερεοτύπων των κοινωνικών λειτουργών αλλά και εξυπηρετούμενων τους ή ποιοτικής έρευνας για τη διερεύνηση των τρόπων/προτάσεων αντιμετώπισης των δεοντολογικών διλημάτων .

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αβδελά, Ε. Ιγγλέση,Χ. Κλαδούχου,Ε. Λαδά,Α. Μακρή - Τσιλιπάκου,Μ. Μπακαλάκη,Α. Παντελίδου Μαλούτα,Μ. Πετρινιώτη,Ξ. (2010). *Φύλο και κοινωνικές επιστήμες στη σύγχρονη Ελλάδα*. Εκδόσεις Αλεξάνδρεια

Αυδή,Ε. Δεληγιάννη - Κουιμτζή,Β. Λεονταρή,Α. Μαλικιώση - Λοΐζου, Μ. Παπαθανασίου,Μ. Στογιαννίδου,Α. Τάζογλου, Ε, Χαρίτου - Φατούρου, Μ.,Ψάλτη,Α. Barnes,Κ. . Bernard J (2010). *Συμβουλευτική με την οπτική του φύλου*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

Αθανασίου, Α. (2006). *Φεμινιστική θεωρία και πολιτική κριτική*. Αθήνα: Νήσος

Ανδριώτης, Ν. (2011). *Λύκειον των Ελληνίδων: Το ξεκίνημα όπως το καταγράφει η 'Εφημερίς των Κυρίων'*. Αθήνα: Λύκειον των Ελληνίδων

Αντωνοπούλου Χ. (1999). *Κοινωνικοί ρόλοι των δυο φύλων*. Αθήνα: Καστανιώτης

Αφουξενίδης,Α. Λεοντίδου,Λ. Χτούρης,Σ. Τζελέπογλου,Φ. Χρήστου,Α. Καβουλάκος,Κ. Κανδύλης,Κ. Laferrère,Α. Τήνιος,Π. Γεωργιάδης,Θ. Συρακούλης,Κ.

Δέφνερ,Α. Τσάμπρα,Μ. Κούρτελης,Χ. Ρουκανάς Σ. (2012). *Ανισότητα στην εποχή της κρίσης*, Αθήνα: Προπομπός,

Βαΐου, Ν. (2001). *Φύλο κ' Χώρος: Μελέτη επισκόπησης για το ΚΕΘΙ*

Βαΐου, Ν., Μ. Στρατηγάκη (επιλ.) (2010). *Φύλο και έρευνα: Κείμενα Θεωρίας του Φύλου από τη Γερμανία*, μτφ. Ιωάννα Μεϊτάνη. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Βαρίκα, Ε. & Σκλαβενίτη Κ. (1981) *Η εξέγερση αρχίζει από παλιά Σελίδες από τα πρώτα βήματα του γυναικείου κινήματος*. Αθήνα: Εκδοτική ομάδα γυναικών.

Βαρίκα, Ε. (2004). *Η εξέγερση των κυρίων 1833-1907*. Αθήνα: Κατάρτι

Bryson, V. (2005). *Φεμινιστική πολιτική θεωρία*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Connell, R. W. (2006). *Το Κοινωνικό Φύλο*. Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο

Δημητρίου, Θ .Ποταμίτης,Ν. Μαρινάκη Ν., Κέκκου, Μ. (2001). *Ανθρωπολογία των φύλων*. Αθήνα: Σαββάλας

Δεληγιάννη- Κουϊμτζή(1994). *Εκπαίδευση και φύλο: ιστορική διάσταση και σύγχρονος προβληματισμός*. Θεσσαλονίκη: Βανιάς.

Κακλαμανάκη, Ρ. (2007). *Η γυναίκα χθες και σήμερα*. Αθήνα: Κέρδος

Καλλινικάκη, Θ. (1998). *Κοινωνική Εργασία εισαγωγή στην θεωρία και την πρακτική της Κοινωνικής Εργασίας* ,Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα

Καλούτση, Α. (1996). *Διαχρονική Εξέλιξη της Κοινωνικής Εργασίας στη Ελλάδα. Εισήγηση στο Συμπόσιο: 50 χρόνια εκπαίδευσης στην Κοινωνική Εργασία – Προοπτικές*.

Κανδυλάκη, Α. (2008). *Η συμβουλευτική στην κοινωνική εργασία Δεξιότητες και τεχνικές*, Αθήνα: Τόπος

Κανταρτζή Ευαγγελία (2003). *Τα στερεότυπα του ρόλου των φύλων στα σχολικά εγχειρίδια του δημοτικού σχολείου*, Αθήνα: Αφοί Κυριακίδη.

Κουκούλη - Σπηλιωτοπούλου, Σ. (2001). *From Formal to Substantive Gender Equality*, Εκδότης: Σάκκουλας Αντ. Ν.

Κωσταντινίδου, Λ. (1990). *Καλλιρόη Παρέν: 50 χρόνια από το θάνατο της 1940-1990:Μια πρωτοπόρος στο φεμινιστικό κίνημα της χώρας*.

Λιάπη Μήλα,Ι. (2010). *Ανισότητες μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας*, ΣΙΔΕΡΗΣ Ι.

Λυκιαρδοπούλου, Κ. (2010). *Γυναίκα Η θέση και ο ρόλος της στην κοινωνία*, Εκδότης: Μέγας Σείριος

Ντότσικα Μαρία (2005). *Η ισότητα των φύλων, Δικαιώματα των γυναικών και προστασία της προσωπικότητας*, Αθήνα

Μαραγκουδάκη Ελένη(1993). *Εκπαίδευση και διάκριση φύλων*, Αθήνα: Οδυσσέας.

Μαρκέτου, Π. (2008). *Γυναίκες φύλο κοινωνία*. Αθήνα: Μεταίχμιο

Μπακούνιν Μ. (2009). *Ισότητα των όλων*. Αθήνα: Καινά Δαιμόνια,

Μπαμπινιώτης, Γ. (2002). *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας*.

Β΄ έκδοση, κέντρο λεξικολογίας.

Μπέσιλα- Μακρίδη Ε., (1983) *Η συνταγματική κατοχύρωση της αρχής της ισότητας των φύλων*, Αθήνα: Μεταξάς.

Μόσχου- Σακορράφου Σ. (1990). *Ιστορία του Ελληνικού Φεμινιστικού Κινήματος*. Εκδόσεις: Αθήνα

Maruani M. (2008). *Γυναίκες, φύλο, κοινωνία. Τι γνωρίζουμε σήμερα*. Αθήνα: Μεταίχμιο

Ντε Λα Μπάρρε Φρανσουά Πουλάν (1994). *Για την ισότητα των δύο φύλων*. Αθήνα: Ζητρός

Παντελίδου- Μαλούτα, Μ. (2006). *Μισός αιώνας γυναικείας ψήφου, μισός αιώνας γυναίκες στη Βουλή*. Αθήνα: Ίδρυμα της Βουλής των Ελλήνων για τον Κοινοβουλευτισμό και την Δημοκρατία

Παπαγεωργίου, Γ,(2008). *Ηγεμονία και φεμινισμός*. Αθήνα: Τυπωθήτω

Παρακευόπουλος Ι.Ν. (1995). *Διαφυλικές σχέσεις*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, Α' τόμος.

Παρασκευόπουλος Ι.Ν.(1998). *Διαφυλικές σχέσεις*. Αθήνα: Ελληνικά γράμματα, Β' τόμος.

Παπαταξιάρχης Ε.,Παπαδέρλης Θ.(1998). *Ταυτότητες και φύλο στη σύγχρονη Ελλάδα*,. Εκδόσεις: Αλεξάνδρεια

Πετρακάκης, Α. (2009). *Το δικαίωμα της γυναίκας να εκλέγει και να εκλέγεται* <http://agonigrammi.wordpress.com/> [πρόσβαση 20-5-2012]

Σαμίου, Δ. (2006). *Γυναίκες, Φύλο και Πολιτική (τέλη 18ου-αρχές 21ου αιώνα). Ιστοριογραφικές και πολιτολογικές βιβλιογραφικές προσεγγίσεις: μια εισαγωγή*. Παν/μιο Αιγαίου, Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Ιστορίας, ΠΜΣ.: Γυναίκες και Φύλα: Ανθρωπολογικές και Ιστορικές Προσεγγίσεις

Σαλίμπα, Ζ. (2010). *Φεμινισμός στην Ελλάδα: (19^{ος} – 20^{ος} αιώνας)*. Αθήνα: Κοινωφελές Ίδρυμα Κοινωνικού και Πολιτιστικού Έργου.

Στασινοπούλου, Όλγα. Β. (1990). *Κράτος Πρόνοιας. Η ιστορική εξέλιξη και σύγχρονες προσεγγίσεις*. Αθήνα: Gutenberg

Στεφανάκης, Μ. (2010). *Ο Νους δεν έχει Φύλο; οι γυναίκες στις απαρχές της Νεωτερικής επιστήμης*. Αθήνα: Κάτοπτρο

Στρατηγάκη Μαρία(2006). *Το φύλο της κοινωνικής πολιτικής*, Αθήνα: Μεταίχμιο.

Στρατηγάκη, Μ. (2007). *Το Φύλο της Κοινωνικής Πολιτικής*. Αθήνα: Μεταίχμιο

Στρατηγάκη Μ., Βαίου Ν. (2010). *Έρευνα και Φύλο*, Μεταίχμιο: Αθήνα

Τάρνερ Π.(2009). *Βιολογικό φύλο, κοινωνικό φύλο και ταυτότητα του φύλου*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

Ξηραδάκη, Κ. Σ. (1988). *Φεμινιστικό κίνημα στη Ελλάδα. Πρωτοπόρες ελληνίδες 1830- 1936*. Αθήνα: Γλάρος

Ψαράς, Α. (1961). *Η Κοινωνική Εργασία στην Ελλάδα. Στο Α΄ Εκπαιδευτικό Συνέδριο Κοινωνικών Λειτουργών*. Αθήνα: ΣΕΚΕ.

Ψαριώτης, Ι.(2010). *Τα στερεότυπα των δύο φύλων* , Αθήνα: Γρηγόρη

Gary W.Wood (2006). μεταφρ. Αθανασιάδης Βασίλης. *Sex, ψέματα και στερεότυπα*, Αθήνα: LECTOR.

Turner, P. (1998). μεταφ. Γαλανάκη. *Βιολογικό φύλο, κοινωνικό φύλο και ταυτότητα του εγώ*. Εξελικτική ψυχολογία 3. Αθήνα: Ελληνικά Γράμμα

Wetherell M., Jonathan P.(2009). *Λόγος και κοινωνική ψυχολογία.Πέρα από τις στάσεις και τη συμπεριφορά*, Αθήνα: Μεταίχμιο

Mills S.(2008). *Κοινωνικό φύλο και ευγένεια*. Αθήνα: Πατάκης

Sapsford, R Still, A. Miell, D. Stevens, R Wetherell, M. Δραγώνα Θ. (2006) *Η θεωρία στην κοινωνική ψυχολογία*, Αθήνα: Μεταίχμιο

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Beasley C. (1999) “*what is feminism? An introduction to feminist theory*” London: Sage Publications

Brown, R. (1995). *It's social psychology*. Oxford: Blackwell

Claude M. Steele, Whistling V. (2011) *How Stereotypes Affect Us and What We Can Do*, WW Norton & Co New York

Dominelli, L. (1988). *Anti-racist Social Work*, Third edition

Esther r. Greenglass, (1982). *A world of difference -gender roles in perspective*

Sayers J. (1982) “*Biological / politics: feminist and anti-feminist perspectives*”. London and N. York: Tavistock Publications

Stefanidis I (2007). *Stirring the Greek Nation Political Culture, Irredentism and Anti-Americanism in Post-war Greece, 1945-1967*, Ashgate Publishing Group, Aldershot

Wallace, C. (1987). *From girls and boys to women and men: the social reproduction of gender*, in Arnot, M and Weiner, G (eds) *Gender and the politics of schooling*. London: Unwin Hyman and Open University Press.

ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

www.greek-language.gr

www.ΣΚΛΕ.gr

http://www.guidance.gr/orismos_eppag

www.oaed.gr

Διεθνής κώδικας δεοντολογίας κοινωνικών λειτουργών IFSW, ανακτήθηκε στις 23/03/2010 από την ιστοσελίδα: <http://www.ifsw.org/en/p38000398.html>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ:

Συνέντευξη 1^η (Ψ:Ψυχολόγος)

A: κοινωνική λειτουργός είστε;

Ψ: όχι, εγώ είμαι ψυχολόγος

A: αα.. ωραία! Πόσα χρόνια εργάζεστε εδώ στον ΟΑΕΔ;

Ψ: νομίζω από το 2003..έχουμε 2012 , 9 χρόνια.

A. 9 χρόνια!

Ψ. χαχα.. πολλά? ή λίγα;

A. είναι αρκετά! Χάχα..

A. ξεκινήσατε κατευθείαν εδώ με το που..

Ψ. τι εννοείς, στην υπηρεσία; ή..

A. σαν πρώτη υπηρεσία

Ψ. όχι, η πρώτη υπηρεσία ήταν στην Άρτα, με σύμβαση ήμουν 9 μήνες και μετά ήρθα εδώ.

A. μάλιστα.. ωραία!

A. μπορείτε να μας περιγράψετε τον τρόπο λειτουργίας εδώ του ΟΑΕΔ?

Ψ. της υπηρεσίας;

A. ναι πως..

Ψ. τι ακριβώς κάνουμε δηλαδή? Ποιο είναι το αντικείμενο σ' αυτό το κομμάτι που είμαι εγώ τώρα?

A. ναι.. που έρχονται οι εξυπηρετούμενοι να αναζητήσουν εργασία. Σ' αυτό το κομμάτι είστε έτσι?

Ψ. ναι .. είμαι στο κομμάτι που έρχονται και αναζητούν εργασία ..εεε.. γενικά για προγράμματα κατάρτισης, ότι αφορά ιδιωτικό τομέα και ανεύρεση εργασίας ή επιμορφωτικά προγράμματα.. τέτοιο αντικείμενο.. και με εργοδότες ερχόμαστε σε επαφή , δηλαδή κάποιος εργοδότης που θέλει να πάρει κάποιο άτομο και θέλει να το πάρει μέσω ΟΑΕΔ, σε μας απευθύνετε εδώ. Κάνουμε την αναζήτηση εμείς στο μητρώο μας και του στέλνουμε τα άτομα που έχει ζητήσει είτε μέσω προγράμματος είτε χωρίς πρόγραμμα, γιατί βγαίνουν ανά διαστήματα κάποια προγράμματα που επιδοτούν εργοδότες για πρόσληψη .

A. μπορείτε να μας πείτε ποιες είναι οι ενέργειες σας όταν ένα εξυπηρετούμενος έρχεται εδώ στον ΟΑΕΔ για εύρεση εργασίας;

Ψ. σε μας εδώ;

A. ναι..

Ψ. καταρχήν, φτιάχνουμε ένα βιογραφικό το οποίο ονομάζεται εξατομικευμένη προσέγγιση . έρχεται δηλαδή με την κάρτα.. αν είναι πρώτη φορά που βγάζει κάρτα κάνουμε τη διαδικασία την εξατομικευμένη, που σημαίνει ότι περνάς όλα τα στοιχεία του στο σύστημα που έχουμε ..εεε.. τις σπουδές του, με τι έχει ασχοληθεί, αν υπάρχει επαγγελματική εμπειρία, ξένες γλώσσες.. τις γνώσεις τους τέλος πάντων.. ξένες γλώσσες σε υπολογιστές και τον ρωτάς τι θέλει να κάνει, τι ειδικότητα του αρέσει να αναζητήσει και τον ενημερώνεις.. αν υπάρχουν κάποια προγράμματα τον ενημερώνεις την ίδια στιγμή αλλιώς δίνεις κάποια τηλέφωνα επικοινωνίας και τον ενημερώνεις με ποιους τρόπους μπορεί να έχει ενημέρωση μέσω ιντερνέτ γιατί υπάρχει και ιστοσελίδα του οργανισμού στο ιντερνέτ που είναι αναρτημένα όλα τα προγράμματα και μπορεί από εκεί να ενημερώνεται.. υπάρχει site του ΟΑΕΔ.gr που υπάρχουν αναρτημένα όλα τα προγράμματα που είναι σε ισχύ και ενημερώνεται από εκεί και για τις εργασίες στην Ευρώπη .. ε.. έχει διάφορα site.

A. εσείς τώρα συνεργάζεστε με κάποιους εδώ ή είναι καθαρά δικιά σας δουλειά, όταν έρχεται κάποιος εξυπηρετούμενος για εύρεση εργασίας?

Ψ. όχι, σ' αυτό το τμήμα είμαι εγώ και η κ. Λ. που είναι κοινωνική λειτουργός και αυτή και είναι και άλλες δύο συνάδελφοι που είναι καινούργιες.. έχουν έρθει από άλλες υπηρεσίες.

A. είναι κοινωνικοί λειτουργοί;

Ψ. όχι, δεν είναι κοινωνικοί λειτουργοί , δεν θυμάμαι να σου πω ακριβώς την ειδικότητα..χάχα..έχουν έρθει από οργανισμό εργατικής κατοικίας που συγχωνεύτηκε με μας , δεν έχουν ούτε ένα μήνα που έχουν έρθει και κάνουν κυρίως θεωρήσεις καρτών επειδή δεν ξέρουν τα' άλλα αντικείμενα. Συνεργασία , εντάξει υπάρχει με την κ. Λ.. απλά λειτουργούμε και αυτόνομα, δηλαδή δεν είναι απαραίτητο ότι για να βρεις δουλειά πρέπει να συνεργαστούμε.. απλά αν λείπει δηλαδή η κ. Λ. γίνεται η δουλειά από ένα άτομο.

A. κατάλαβα.. ωραία! Ποιές είναι οι αρμοδιότητες/ οι ευθύνες σας εδώ στον ΟΑΕΔ , στην θέση που είστε?

Ψ. αρμοδιότητες..

A. ναι..

Ψ. τα καθήκοντα εννοείται σαν αντικείμενο.. είναι η θεώρηση καρτών ανεργίας που είναι τρίμηνη.. αν τρίμηνο έρχονται και θεωρούν τις κάρτες τους ..εε.. παραπομπή σε θέσεις εργασίας αν υπάρχουν ανοιχτές θέσεις από εργοδότες ..αν μας έχουν ζητήσει δηλαδή άτομα να στείλουμε στις αντίστοιχες ειδικότητες και παραπομπή σε προγράμματα κατάρτισης δηλαδή αν υπάρχει κάποιο σεμινάριο , δηλαδή από κάποιο κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης να υποδείξεις ανέργους που να έχουν συνάφεια μ' αυτό το πρόγραμμα ώστε να επιμορφωθούν στο συγκεκριμένο πρόγραμμα.. ξεχνάω.. τι άλλο;.. ε.. μετά ενημέρωση για προκηρύξεις ας πούμε που γίνονται και ενημερώνεται ο ΟΑΕΔ.. ας πούμε το τελευταίο διάστημα είχαμε προκηρύξεις για κοινωφελή εργασία, οι οποίες δεν γινόντουσαν εδώ οι αιτήσεις αλλά ενημερώναμε εμείς τον κόσμο δηλαδή μας είχαν στείλει ενημερωτικά οι φορείς που την υλοποιούσαν και ενημερώναμε όσοι ήθελαν να κάνουν χαρτιά και τις αιτήσεις τις έκαναν σε μη κυβερνητικές οργανώσεις. Αυτά σε γενικές γραμμές.

A. πιστεύετε ότι κάθε επαγγελματίας μπορεί να έχει κάποια στερεότυπα που θα τον επηρεάσουν στην εργασία του; Ας πούμε κάποιος συνάδελφός σας που εργάζεται στον ΟΑΕΔ και έρχεται σε επαφή με εξυπηρετούμενους για εύρεση εργασίας.. πιστεύεται μπορεί να διακατέχεται από κάποια στερεότυπα;

Ψ. αυτός που είναι στη θέση εργασίας αν επηρεάζεται από κάποια στερεότυπα;

A. ναι!

Ψ. ναι, νομίζω υπάρχουν κάποια στερεότυπα που μπορεί να επηρεάσουν, ας πούμε για κάποιες συγκεκριμένες θέσεις που χρειάζονται πιο πολύ μυϊκή δύναμη, δεν θα στείλεις μια γυναίκα. Αυτό δεν είναι στερεότυπο;

A. ναι, ακριβώς!

Ψ. ότι σου ζητάει.. τι να σκεφτώ τώρα ..εεε.. μας είχαν στείλει από ένα κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης που θα υλοποιούσαν ένα σεμινάριο για λατομεία και ήθελαν να τους παραπέμψουμε άτομα εκεί... το πρώτο που σκέφτεσαι είναι ότι θα παραπέμψεις άνδρα, γιατί μια γυναίκα τι θα κάνει στο λατομείο? ..ούτε τι δύναμη έχει ούτε την αντοχή ας πούμε να πάει εκεί πέρα γιατί στο σεμινάριο πέραν της θεωρίας, υπάρχουν και κάποιες ώρες πρακτικής και πρακτική θα πιάσει σε λατομείο.. τώρα δεν ξέρω αν αυτό θεωρείται στερεότυπο αλλά τις αποκλείσαμε κάπως τις γυναίκες από εκεί. Δεν είναι εντελώς στερεότυπο αυτό βέβαια γιατί είναι αντικειμενικοί οι παράγοντες που θα εμπόδιζαν μια γυναίκα να πάει εκεί. Αυτό είναι ένα παράδειγμα ή μετά για μπάρμαν.. μπορεί να σου ζητήσουν μια θέση για μπαρ.. εκεί λειτουργεί λίγο ότι ίσως ένας άνδρας να λειτουργούσε πιο καλά από μια γυναίκα.

A. σας έχει συμβεί κάτι τέτοιο ας πούμε γιατί έχετε 9 χρόνια οπότε έχετε μεγάλη εμπειρία στο κομμάτι αυτό ..σας έχει συμβεί κάτι τέτοιο ασυνείδητα ίσως?

Ψ. εντάξει.. απλά ίσως προωθούσα περισσότερο για μπαρ έναν άνδρα από την άποψη ότι θα μπορούσε να ανταπεξέλθει καλύτερα ..μπορεί να πέρναγε από το μυαλό μου. Αλλά αν ήταν κ μια γυναίκα που είχε την εμπειρία και ήθελε να πάει, δεν θα της

το αρνιόμουν να τη προωθήσω.. αλλά εντάξει εδώ λειτουργούμε πολύ και με το τι ζητάει ο εργοδότης πέρα από τα στερεότυπα, αν στο πει ο εργοδότης ότι εγώ γι' αυτή τη θέση θέλω άνδρα ή γυναίκα.. εκεί δεν έχεις περιθώρια να αρνηθείς ..είναι θέμα καθαρά εργοδότη.. δεν μπορείς να επέμβεις εκεί.

A. σας έχει τύχει από εξυπηρετούμενο που έρχεται ας πούμε να αντιδράσει, επειδή του προτείνετε κάποια δουλειά , την οποία μπορεί να θεωρούσε «ανδρική»;

Ψ. μου έχει τύχει ας πούμε να έρθει κάποια κυρία που δεν έχει πολλά προσόντα..να είχε τελειώσει δημοτικό ή γυμνάσιο το οποίο θεωρείται και αυτό ελλιπής γνώση στην εποχή μας και να σου ζητάει δουλειά και να σ λέει έχω ανάγκη από δουλειά και να υπάρχει θέση για καθαρίστρια και να της το προτείνεις και να σου πει όχι δεν θέλω να πάω ενώ σου έχει πει πριν ότι έχω ανάγκη για δουλειά, παρ' όλα αυτά να σου πει όχι δεν θέλω ευχαριστώ. Και αυτό δεν είναι στερεότυπο?

A. ναι, όχι σε σχέση με το φύλο αλλά γενικά..

Ψ. ναι δεν έχει να κάνει με το φύλο..

A. ναι..σας έχει εκμυστηρευτεί κάποιος συνάδελφος σας κάτι ανάλογο, που να του έχει συμβεί?

Ψ. όσο αναφορά τα στερεότυπα πάντα;

A. ναι

Ψ. όχι, από συνάδελφο δεν νομίζω ..δεν έχω κάτι στο μυαλό μου αλλά αυτό με την καθαρίστρια που σας είπα μου έχει συμβεί ή το αντίθετο να υπάρχει θέση για υπάλληλο γραφείου και να είναι ελλιπής οι γνώσεις του και να σου λέει να πάει για υπάλληλος γραφείου.. μα πώς να πας χωρίς να έχεις τα προσόντα ..να υπερεκτιμούν τις δυνάμεις τους και να σου λέει «εγώ δεν πάω για καθαρίστρια» παρ' όλο που έχουν τελειώσει το γυμνάσιο, δηλαδή να συνδέουν το επάγγελμα ..δεν ξέρω..με την κοινωνική καταξίωση και λοιπά..που κανένα επάγγελμα δεν είναι απαξιωτικό, όλα τα επαγγέλματα είναι αξιοπρεπή .. ούτε κλέβεις ..παρέχεις κάποια εργασία και αμείβεσαι για την συγκεκριμένη εργασία.

A. στο επάγγελμα σας έχετε κάποιο κώδικα δεοντολογίας;

Ψ. όχι..

A. έχετε έρθει ποτέ σε δύσκολη θέση λόγω σύγκρουσης των προσωπικών σας και επαγγελματικών σας αρχών είτε μεταξύ συναδέλφων σας είτε με εξυπηρετούμενους? Η αν κάποιος συνάδελφος σας , σας έχει εκμυστηρευτεί κάτι τέτοιο..

Ψ. όχι, δεν έχω κάτι στο μυαλό μου που να έχει συμβεί τέτοια σύγκρουση και να έχω έρθει σε δύσκολη θέση .

A. ούτε από εξυπηρετούμενο;

Ψ. όχι..

A. ο τρόπος λειτουργίας του ΟΑΕΔ μπορεί να προκαλεί ή να αναπαράγει τα στερεότυπα;

Ψ. δεν νομίζω ότι αναπαράγει στερεότυπα γιατί όταν σου ζητάνε μια θέση ας πούμε για λατομείο.. είναι αυτό που σας λέω.. είναι φυσικές δεξιότητες που πρέπει να έχει κάποιος ..δεν είναι ότι διαχωρίζεις ..ότι έχεις στερεότυπα ότι αα! Ο άνδρας είναι πιο δυνατός! Πρέπει να πάει εκεί ενώ η γυναίκα πρέπει να πάει αλλού , που είναι στερεότυπο αλλά στα λατομεία είναι..έχω κολλήσει με τα λατομεία εγώ τώρα.. χάχα ... αλλά είναι το πιο αντιπροσωπευτικό που έχω στο μυαλό μου ..δεν μπορείς να στείλεις μια γυναίκα ..τι να κάνει? Να κρατάει το κομπρεσέρ? Κατάλαβες? Είναι και θέμα αντοχών από ένα σημείο και μετά ..εεεμ ...δεν μπορώ να σκεφτώ τώρα κάποια δουλειά που να είχαμε αποκλείσει γυναίκα λόγω στερεοτύπων.

A. ωραία!

Ψ. απλά.. αα! Τώρα δεν έχουμε οριοθέτηση λίγο τα στερεότυπα για να ξέρω..

A. αν υπάρχουν στερεότυπα στις επαγγελματικές τους επιλογές.. αν υπάρχει κατεύθυνση..

Ψ. ναι.. απλά κάποιος εργοδότης όταν σου ζητάνε άτομα μπορεί να σου πει δεν θέλω να μου στείλεις γυναίκα γιατί έχουν στο πίσω μέρος του μυαλού τους ότι κάποια στιγμή η γυναίκα θα παντρευτεί, θα κάνει παιδιά.. αυτό ίσως σε καλύπτει ..αυτό μου έχει συμβεί. ότι δεν θέλω γυναίκα ή θέλω ανύπαντρη.. αυτό βέβαια γτ το κάνουν? Δεν είναι τόσο το στερεότυπο αλλά ότι δεν θέλουν να επιβαρυνθούν οικονομικά γιατί βλέπουν ότι η γυναίκα ίσως κάνει ένα παιδί „θα βγει σε άδεια εγκυμοσύνης και όταν επιστρέψει θα έχει και ένα παιδί , οπότε θα επιβαρυνθεί για το παιδί όσον αναφορά κάποιο επίδομα ..αν βέβαια υπάρχουν ακόμα ..χάχα... γιατί δεν ξέρω μπορεί να τα έχουν καταργήσει ..χάχα.. αλλά παλιότερα το έλεγαν αυτό για να μην έχουν τέτοια επιβάρυνση.

A. σαν υπηρεσία ο ΟΑΕΔ μπορεί να βοηθήσει στη καταπολέμηση των στερεοτύπων?

Ψ. μμμ..

A. ή κάποιες προτάσεις που θα κάνατε εσείς, οι οποίες θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην καταπολέμηση των στερεοτύπων...

Ψ. ίσως θα μπορούσε ας πούμε να δίνει κάποια κίνητρα, να βάλει ένα πρόγραμμα... πως το 'χω εγώ στο μυαλό μου.. που να επιδοτεί περισσότερο τις γυναίκες ας πούμε... να δίνει μεγαλύτερο ποσοστό επιδότησης στις γυναίκες απ' ότι σε άνδρες , ώστε να το κάνουν πιο ενδιαφέρον.. πιο συμφέρον για τους εργοδότες .. σαν κίνητρο να πει ότι μεγαλύτερη επιδότηση αν προσλάβετε γυναίκα τάδε ηλικίας και λοιπά και λοιπά σε σύγκριση αν προσλάβετε άνδρα.. κάπως έτσι θα μπορούσε να ήταν δομημένο ένα πρόγραμμα ώστε να βοηθήσει να ξεπεραστεί αυτό με τα στερεότυπα.

A. έχετε κάτι άλλο να προσθέσετε;

Ψ. με τα στερεότυπα ; δεν έχω κάτι στο μυαλό μου... είναι και λίγο γενικός ο όρος ... δεν τον οριοθετείς εύκολα αλλά... τώρα που το σκέφτομαι μου έρχονται ένα ένα, μας έχουν ζητήσει τώρα αυτή τη περίοδο θέσεις για ένα ξενοδοχείο στη Κεφαλονιά και είναι 2 θέσεις για μπάρμαν , 2 θέσεις για σερβιτόρα και 3 θέσεις για βοηθούς μάγειρα, σου λέω ενδεικτικά τώρα τις ειδικότητες.. και ήρθε μία κοπελίτσα, η οποία

ήταν τσιγγάνα.. από το όνομα το κατάλαβα γιατί εμφανισιακά ήταν μια χαρά η κοπέλα, δεν ήταν από αυτές τις τσιγγάνες που βλέπεις στο δρόμο .. που δεν είναι καθαρές ... είναι ατημέλητες .. ήταν μια χαρά, καθαρή και μιλούσε πολύ καλά .. ευγενέστατη, όμως η κάρτα της έγραφε Μπασιλάρης .. και τώρα λέω αυτός ο εργοδότης είναι στη Κεφαλονιά , η κοπέλα θα επικοινωνήσει μαζί του τηλεφωνικός, οπότε ίσως της ζητήσει κάποιο βιογραφικό με email και λοιπά .. αν δει το όνομα? Αυτό δεν είναι στερεότυπο? Δεν ξέρω βέβαια αν αναφέρεστε και σε τέτοια στερεότυπα...

A. όχι, αναφερόμαστε σε στερεότυπα σχετικά με το φύλο και τους ρόλους τους .

Ψ. κυρίως όμως τέτοια στερεότυπα συναντάς εδώ. Μετά επειδή έχουμε πολλούς εγγεγραμμένους αλβανούς , τα προγράμματα τους έχουν εκτός .. δεν ξέρω γιατί .. δηλαδή όπου υπάρχει επιδότηση τους εξαιρεί. Μέσα στις προϋποθέσεις για να ενταχθεί κάποιος πρέπει να είναι άνεργος σίγουρα, να έχει κάρτα ανεργίας για όλους και σου λέει ή να είναι έλληνας ή κάτοικος της Ευρωπαϊκής ένωσης ή ομογενείς.. τους αλβανούς τους έχει εκτός. Αυτό να σου πω την αλήθεια δεν το έχω καταλάβει με τους αλβανούς, είναι και τόσα χρόνια .. είναι και ενεργοί δηλαδή .. όλα τα προγράμματα τους έχουν εκτός ακόμα και τα τελευταία χρόνια που θεωρώ θα μπορούσαν να το έχουν διαμορφώσει αλλιώς διότι εντάξει έχουν ενσωματωθεί πλέον εργάζονται κανονικά και ζών τόσα χρόνια εδώ.. είναι ενσωματωμένοι πλέον δεν τους θεωρείς ξεχωριστά.. ίσως μπορούσατε να το αναφέρετε σαν ένα κομμάτι μέσα στην εργασία που αφορά τόσα άλλα στερεότυπα. Αυτά .. δεν σκέφτομαι κάτι άλλο.

A. εντάξει.. μια χαρά.. μας καλύψατε!

Ψ. α! και κάτι άλλο.. χαχαχα.. ένα τα θυμάμαι.. μου ήρθε μια ειδικότητα τώρα οι πωλητές που εργάζονται όμως εκτός Πάτρας .. πωλητές κόκα- κόλας .. τους δίνουμε ένα αυτοκίνητο και μπορεί να είναι και το Ναύπλιο, σε μια πιο ευρεία περιοχή και εκεί ίσως πάει το μυαλό σου ότι για γυναίκα δεν θα είναι τόσο εύκολη η μετακίνηση, μια γυναίκα που είναι παντρεμένη, έχει οικογένεια ... δεν θα την στείλεις τόσο εύκολα ... εκτός αν το ζητούσε η ίδια ... αλλά εμένα δεν θα μου πέρναγε από το μυαλό να στείλω σ' αυτή τη θέση εύκολα, θα σκεφτόμουν ότι έχει οικογένεια ... ποιος θα αναλάβει τα παιδιά και λοιπά και λοιπά... αν χρειάζεται κάποιες μέρες να

είναι εκτός σπιτιού, θα έστελνα πιο εύκολα άνδρα εκεί πέρα. Αυτό έχει να κάνει λίγο με τα δύο φύλα γιατί οι πωλητές έχουν πιο ευρεία περιοχή που μπορεί να απασχοληθούν... μπορεί να σε πάρουν για όλη τη Πελοπόννησο και να είσαι 2 μέρες πάτρα, 3 μέρες Καλαμάτα... εκεί δεν θα έστελνα εύκολα γυναίκα .. εκτός αν ήταν κάποια που δεν είχε υποχρεώσεις και την ενδιέφερε ή κάποια που είχε υποχρεώσεις αλλά μπορούσε να τις καλύψει και να πηγαίνει αλλά κάποια που θα ήταν παντρεμένη με παιδιά θα δυσκολευόμουν λίγο να τη στείλω .. χωρίς να την αποκλείσω, πάντα σε συνεννόηση μαζί της.. αλλά θα λειτουργούσε λίγο αυτό , το ότι η γυναίκα πρέπει να κρατάει την οικογένεια πιο δεμένη από το να λείπει συνέχεια και λοιπά .. θα έπαιζε ένα ρόλο.. αυτά.

A. ευχαριστούμε πάρα πολύ!

Ψ. δεν ξέρω αν βοήθησα . (χαμογελάει)

A. πάρα πολύ, μια χαρά.. ευχαριστούμε! Αν χρειαστούμε κάτι άλλο θα μπορούσαμε να σας «ενοχλήσουμε»?

Ψ. ναι! Δεν υπάρχει πρόβλημα κανένα! Οτιδήποτε, κάτι συμπληρωματικό, όποτε θέλετε! Καλή συνέχεια!

A. σας ευχαριστούμε για το χρόνο που μας διαθέσατε!

Συνέντευξη 2^η (Κ.Α 1 κοινωνική λειτουργός)

A. κοινωνική λειτουργός είστε;

Κ.λ. ναι!

A. πόσα χρόνια εργάζεστε εδώ;

Κ.λ. στο Αίγιο ήμουν εγώ για χρόνια

A. α! στην ίδια υπηρεσία;

Κ.λ. στην ίδια υπηρεσία και έχω 1 χρόνο στην Πάτρα, 8 χρόνια είχα εκεί.. 9 χρόνια στο σύνολο.

A. μπορείτε να μας περιγράψετε τον τρόπο λειτουργίας εδώ στον ΟΑΕΔ;

Κ.λ. ναι, έρχονται οι άνεργοι ... τους ενημερώνουμε πως βγαίνει η κάρτα ανεργίας, μετά την κάρτα ανεργίας, είναι το ίδιο πρόσωπο δεν το διασκορπίζουμε.. έρχεται ο ίδιος, βγάζουμε την κάρτα και κάνουμε μια διερεύνηση των ικανοτήτων του και των δεξιοτήτων του αναλυτικά και ακόμα και αναφορά στα χόμπι που έχει ας πούμε γιατί οι πιο πολλοί άνθρωποι που έρχονται είναι Δ.Ε λυκείου, ειδικά οι γυναίκες.. είναι γυναίκες που έχουν μεγαλώσει και τα παιδιά τους και είναι πολλά χρόνια εκτός αγοράς, οπότε ψάχνουμε να βρούμε τρόπους που θα τους βοηθήσουν να ενταχθούν , γι' αυτό αναζητούμε και τα χόμπι και δευτερεύουσες ασχολίες που έχουν.. τώρα δεν ξέρω κατά πόσο θέλετε.... Να σας πω ότι υπάρχουν και ομάδες επαγγελματικού προσανατολισμού, δηλαδή αν βρούμε μια ομάδα γυναικών με κοινά χαρακτηριστικά που είναι δ.ε ηλικίας .. κάνουμε μια ομάδα και μέσα από εκεί με διάφορες ασκήσεις καταλήγουμε σ' αυτό θέλουν και μπορούν να κάνουν και τρόπους να το υλοποιήσουν μέσω ενός ΙΕΚ, μέσω ενός σεμιναρίου (παρένθεση αυτά)... αφού λοιπόν κάνουμε την εξατομικευμένη προσέγγιση, έτσι λέγεται η συνέντευξη. Είχαμε πάρα πολύ καλή επαφή και πολύ έντονη επαφή και πολύ καλή με τους εργοδότες, οι οποίοι γνωρίζουν ότι ερχόμενοι σε μας , μας δίνουν το προφίλ του άνεργου που θέλουν να προσλάβουν και κάνουμε παραπομπές και μπορώ να πω ότι έχουμε αρκετές εντός εισαγωγικών επιτυχίες. Τι άλλο να σας πω τώρα... αυτά κάναμε έτσι ... τώρα οι παραπομπές σε

σεμινάρια ήταν πολύ .. φασόν που λέμε ..χάχα ... το πιο κοντά σ' αυτό που κάναμε και το κάναμε έτσι με επιτυχία ήταν η εξατομικευμένη .. δηλαδή δεν έχουμε αφήσει άνεργο , όλοι έχουμε περάσει από αυτή τη διαδικασία .. όσοι συμφωνούσαν έτσι ..

A. οι γυναίκες που έρχονται για αναζήτηση εργασίας;

Κλ. Βγάζει κάρτα και κάνουμε τη συνέντευξη ... αυτή η συνέντευξη δεν είναι βέβαια μια φορά ... κάθε φορά που έρχεται, προσπαθούμε πάντα να υπάρχει προσέγγιση και ξαναλέμε ας πούμε πράγματα από προηγούμενη εμπειρία που είχε εργασιακά ... αν εκείνος θέτει άλλους στόχους ή επαναπροσδιορισμός των πραγμάτων ... ναι και μετά ή με τους εργοδότες την ανεύρεση αγοράς εργασίας των εκθέσεων και σύζευξη... το ταίριασμα .. αυτό.

A. από την εμπειρία σας, πιστεύετε ότι κάθε επαγγελματίας μπορεί να έχει στερεότυπα που να τον επηρεάζουν στην εργασία του;

Κ.λ σίγουρα έχει

A. συγκεκριμένα με τις ταυτότητες φύλου και τους ρόλους των 2 φύλων...

Κ.λ σίγουρα έχει ερχόταν υπάλληλος γραφείου που να ναι άνεργος .. κοπέλα θα ταν ας πούμε.. ναι.

A. έχετε κάποια ανάλογη εμπειρία που μπορεί να σας έχει συμβεί ασυνείδητα ίσως;

Κ.λ κοίτα εγώ δεν είχα ρόλο σ' αυτό.. αυτό που ερχόταν και μου ζητούσε .. σ' αυτό παρέπεμπα... δεν έβρισκα λόγο να παρέμβω... το αποδεχόμουν.

A. από κάποιο συνάδελφο σας ή αντίστοιχα από εξυπηρετούμενο? ..δηλαδή να σας έχει συμβεί να του προτείνετε τα προγράμματα αυτά.... Και να θεωρεί ας πούμε ότι είναι «ανδρικό» το επάγγελμα .. να ήταν δηλαδή γυναίκα αυτή που ήρθε και αναζητούσε εργασία..

Κ.λ υπήρχε πρόγραμμα που κάνανε αίτηση .. πρόγραμμα στην ΕΒΟ στην ελληνική βιομηχανία όπου υπήρχε στο Αίγιο και υπήρχαν έτσι πράγματα... υπήρχαν θέματα μέσα στα σεμινάρια, τα οποία ήταν μεγάλης διάρκειας και με πρακτική, που όντως υπήρχαν διαχωρισμοί φύλου αλλά προκειμένου να πάει κάποιος ας πούμε το προσπερνούσε.

Α. α.. δεν υπήρχε πρόβλημα δηλαδή?;

Κ.λ ναι, οι επιλογές όμως δεν γίνονται βάση φύλου? Γίνονται.. ο άνεργος που ερχόταν σε μένα εντάξει..... Το μόνο που θυμάμαι πάρα πολύ ήταν μια κοπέλα που είχε γίνει μηχανικός ας πούμε και είχε έρθει από τα Καλάβρυτα για να βρει δουλειά σ' αυτό και βρήκε, αυτό θυμάμαι έντονα και ακραίο για μένα.

Α. από εργοδότη σας έχει τύχει να σα πουν θέλω συγκεκριμένα γυναίκα ή δεν θέλω γυναίκα θέλω άνδρα μόνο;

Κ.λ κοίταξε, ας πούμε σχολή οδηγών που θυμάμαι έντονα , θέλανε να είναι κοπέλα και ωραία έτσι..ήταν κανόνας , πώς να στο πω.. κριτήριο ήταν αυτό. Υπάρχει δεν γίνεται να μην υπάρχει.

Α. αυτή η κοπέλα που είπατε ότι έγινε μηχανικός ο εργοδότης πώς την πήρε;

Κλ. Ο εργοδότης που την πήρε καταρχήν δεν ήταν άγνωστός της ... δηλαδή νομίζω ότι ίσως είχε παρακινηθεί από αυτό και έφτασε και πήγε στο ΙΕΚ και όλα αυτά...

Α. τώρα σχετικά μ' αυτό, έχετε έρθει ποτέ σε σύγκρουση των προσωπικών σας και επαγγελματικών σας αρχών βάση των στερεοτύπων να έχετε δηλαδή κάποιες συγκεκριμένες απόψεις οι οποίες είναι αντίθετες με τις αρχές του επαγγέλματος σας;

Κ.λ ναι έχω δικές μου απόψεις αλλά να μη έχω στείλει κάποιον κάπου .. όχι! Ποτέ! Καταρχήν εγώ είμαι εκεί για να ακούω αυτόν που έχω απέναντι μου, όχι να του επιβάλω την άποψη μου.

Α. ούτε από κάποιον συνάδελφο σας;

Κ.λ. όχι δεν γίνονται τέτοιες παρεμβάσεις.. όχι.... μπορεί σε προσωπικό επίπεδο και σε προσωπική συζήτηση να βλέπεις κάποιους συναδέλφους .. είχε αυτή την άποψη ή σχολιάζοντας φεύγοντας... μετά να γίνονται σχόλια αρνητικά αλλά παρέμβαση δεν κάνουνε.

Α. ο τρόπος που λειτουργεί ο ΟΑΕΔ πιστεύεται προκαλεί στερεότυπα, τα αναπαράγει? Καθώς εργάζεστε 9 χρόνια και έχετε εμπειρία σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας...

Κ.λ. όχι, εμείς κάνουμε τόσο αυτόνομο έργο.. δεν παρεμβαίνει κάποιος στη δουλειά. Γενικά τους εργασιακούς συμβούλους τους αποδεχθήκανε πάρα πολύ ..εγώ έτσι το βιώνωδεν γίνονται παρεμβάσεις στη δουλειά.. σε κανένα επίπεδο... είναι πολύ αυτόνομη... αν εσύ τα κουβαλάς , τα κουβαλάς .. ναι εντάξει... αλλά να παρέμβει κάποιος , όχι, ποτέ. Και οι ενημερώσεις που μας κάνανε ποτέ δεν βάλανε τέτοια διαχωριστικά γιατί γινόντουσαν πάρα πολλά σεμινάρια .. ποτέ δεν άκουσα έτσι.. ποτέ δεν κατάλαβα κάτι τέτοιο... ποτέ! Ποτέ! Και στα σεμινάρια που κάναμε για τον προσανατολισμό πάλι εκεί δεν μιλήσαμε ποτέ για στερεότυπα επαγγέλματος ή στερεότυπα φύλου... εντάξει γίνονται συνήθως από ανθρώπους κοινωνιολόγους, ψυχολόγους που το έχουν δουλέψει με τον εαυτό τους, οπότε δεν το μετέφεραν και σε σένα.

Α. ωραία! Το επάγγελμα σας τώρα, εδώ πέρα, πιστεύεται ότι μπορεί να βοηθήσει στη καταπολέμηση των στερεοτύπων;

Κ.λ. κοίτα νομίζω αυτά τα κουβαλάμε από την ανατροφή μας και από την καθημερινότητα μας.. εγώ πώς να παρέμβω? .. είναι τόσο μικρή η δική μου συμβολή ... κοίτα καταρχήν εγώ σου πα, ποτέ δεν ήρθε κάποιος να μου πει εγώ δεν πάω γιατί είναι «ανδρική» δουλειά και να προσπαθήσω να του αλλάξω αυτό.. θεωρώ ότι είναι αυτό τέλος... εγώ του λέω αυτό που έχω μπροστά μου, δεν προσπαθώ να αλλάξω.. έχω αυτό και προσπαθώ να το αξιοποιήσω. Θυμάμαι ότι είχα πάρει μέρος σ' ένα πρόγραμμα γυναικείας επιχειρηματικότητας κτλ. Και τύχαινε να 'ρθούν γυναίκες με τους άνδρες τους... εγώ αυτό δε μπορούσαν να το αλλάξω πια σε εκείνη τη φάση .. έτσι δεν είναι? Έλεγα τι πρέπει να κάνει, ακόμα και το πώς μπορούσε να βοηθά αυτός ο άνδρας την γυναίκα, ερχόμενοι και οι δυο μαζί... δεν μπορούσα να του πω ξέρεις

μην έρχεσαι... βέβαια με ενοχλούσα αν ερχόταν ένας άνδρας με την γυναίκα του... μιλούσα εγώ στη γυναίκα και απαντούσε αυτός... Αλλά εγώ φρόντιζα και του έλεγα σας παρακαλώ πάρα πολύ η συνέντευξη αφορά μόνο την κυρία αλλά εκεί.. δεν του έλεγα ας πούμε «τι είναι αυτό που κάνεις», γιατί εκεί θα επέφερα μια διαταραχή στη μεταξύ τους σχέση.. αλλά συμβαίνουν αυτά... όμως πάρα πολύ τύχαινε να έρχονται ας πούμε , γιατί εμείς κάνουμε και την γυναικεία επιχειρηματικότητα, γυναίκες που άνοιγαν δικούς τους επιχειρήσεις ...ερχόταν και ο άνδρας τους εδώ, καθόταν στην καρέκλα , όρθιος κοίταγες αυτή έτσι και απάνταγε από εκεί.. και λες « αλλήθωρη είμαι ας πούμε» ...χα χα χα... αλλά όμως ήταν δοσμένες σχέσεις αυτές... εγώ δεν έβρισκα λόγο να παρέμβω σε εκείνη τη φάση ... όχι δεν κάνω τέτοιες παρεμβάσεις γιατί νομίζω αυτά τα κουβαλάμε από την ανατροφή μας , τα κουβαλάμε από την παιδαγωγική μας και να σου πω και κάτι άλλο ... αυτό που μας αρέσει δεχόμαστε, αν δεν μας αρέσει δεν το δεχόμαστε ... άρα αυτοί αυτό θέλανε να ναι.... Υπάρχουν τώρα, ειδικά σ' αυτό το πρόγραμμα, εγρήγορη λεγότανε, και έκανε συμβουλευτική στις γυναίκες. Ήταν πολύ έντονες σε κάποιες κυρίες , έβλεπες ότι ήταν στη σκιά του συζύγου αλλά ήταν αυτό που άντεχε να κάνει.

A. θα μπορούσατε μέσω της υπηρεσίας να καταπολεμήσετε αυτή τη κατάσταση δηλαδή η γυναίκα να βρίσκεται τη σκιά του άνδρα?

K.λ να αποφευχθεί να είναι στη σκιά?

A. ναι! ναι!

K.λ όχι τι να πω; .. βγες έξω εσύ και έλα εσύ.. όχι δεν νομίζω ότι έχει αξία πια.. είναι καθαρά όπως λειτουργεί το ζευγάρι... να παρέμβεις να παρέμβεις εκεί δεν νομίζω ότι βοηθάει.. σου λέω ότι εγώ εκτιμώ ότι , ότι αντέχουμε το ανεχόμαστε... αν δεν το άντεχε αυτή, δεν θα άντεχε τον άνδρα της οπότε δεν θα ερχόντουσαν και μαζί.. το χοντρό ας πούμε ήταν να παίρνω συνέντευξη και να μιλάει , δεν θα το δεχόμουν εγώ ας πούμε , εντάξει... αλλά ότι το πάνω χέρι το είχε αυτός φαινόταν ας πούμε... θα ερχόμουν σε δύσκολη θέση αν το τόνιζα .. αυτά. Αλλά στο πρόγραμμα αυτό, ναι, πάρα πολύ είναι... εγώ στην αρχή εξοργιζόμουν αλλά μετά συμφιλιώθηκα δηλαδή δεν μετέφερα το σύστημα αξιών το δικό μου στον απέναντι.. νομίζω δεν είναι σωστό τίποτα άλλο?

A. όχι! Αν έχετε εσείς κάτι άλλο να προσθέσετε ;

Κ.λ. όχι, το πιο έντονο ήταν αυτό στην εγρήγορση, βέβαια πολλές φορές ερχόντουσαν τα παιδιά με τους γονείς,μίλαγες στο παιδί.. απάνταγε ο μπαμπάς ... χα χα χα ...συμβαίνει και αυτό.. είναι παιδιά που μόλις αποφοιτούν από τις σχολές και έρχονται με τη μαμά και το μπαμπά και έλεγαν ότι δεν ξέρει το παιδί μου! Αυτά...

A. αν χρειαστούμε κάτι άλλο θα μπορούσαμε να σας «ενοχλήσουμε»;

Κ.λ ναι, φυσικά! Ότι άλλο χρειαστείτε να μου πείτε. Καλή επιτυχία και καλή συνέχεια στη πτυχιακή σας!

Συνέντευξη 3^η (Κ.Λ 4 κοινωνική λειτουργός)

Συνέντευξη από την κοινωνική λειτουργό που ασχολείται με ευπαθείς κοινωνικά ομάδες.

Αφού έγιναν οι συστάσεις και η επιβεβαίωση για την τήρηση της εχεμύθειας ξεκινάει η συνέντευξη.

Μ: Θα θέλαμε αρχικά να μας αναφέρετε την θέση σας στην υπηρεσία.

ΚΛ: Είμαι προϊσταμένη στο γραφείο εργασίας ειδικών κοινωνικών ομάδων του ΟΑΕΔ που ασχολείται κυρίως με ανέργους από ειδικές κοινωνικές ομάδες όπως είναι και το όνομα της υπηρεσίας και κάνω το ίδιο ακριβώς που θα έκανα εάν εργαζόμουν με κοινούς ανέργους. Προωθούμε στην εργασία, συστήνουμε για να πάνε για εκπαίδευση είτε σε σεμινάρια είτε κάπου αλλού, ενημερώνουμε τους εργοδότες για τα πιθανά προγράμματα, τους συμβουλευουμε για επιχειρηματικές δράσεις που μπορεί να θέλουν να ασχοληθούν, γενικά όλο το κομμάτι που έχει να κάνει με την ανεργία και την προώθηση στην απασχόληση.

Μ: Δηλαδή, έρχεστε σε επαφή με κόσμο που αναζήτα εργασία;

ΚΛ: Ναι, αλλά στις συγκεκριμένες ομάδες. Δηλαδή, πρέπει να είναι κανείς ή αποφυλακισμένος ή απεξαρτημένος ή ΑΜΕΑ. Αυτές είναι οι βασικές ομάδες με τις οποίες δουλεύουμε.

Μ: Πόσα χρόνια είστε στην υπηρεσία;

ΚΛ: Πρέπει να είμαι κοντά στα 12 χρόνια.

M: 12 χρόνια;; Πολλά!

ΚΛ: Μμμ.. όντως είναι πολλά!

M: Είναι η πρώτη σας υπηρεσία;

ΚΛ: Όχι. Πιο παλιά δούλευα στον παιδικό σταθμό στο ΤΕΙ της Πάτρας σαν κοινωνική λειτουργός και έκανα και έκτακτα μαθήματα εκεί στο παρελθόν.

M: Όταν κάποιος εξυπηρετούμενος έρχεται για να αναζητήσει εργασία ποιες είναι οι ενέργειες σας;

ΚΛ: Καταρχήν παίρνουμε μια συνέντευξη για να δούμε τα προσόντα του, τις γνώσεις του, αν υπάρχει προϋπηρεσία και ανάλογα το τι υπάρχει εκείνη την χρονική στιγμή σε εμάς, είτε σε εκπαίδευση είτε σε δουλειά, προωθούμε ανάλογα. Πολύ πιθανό να μην έχουμε και τίποτα, οπότε αυτό που κάνουμε τότε είναι να κινητοποιήσουμε τον ίδιο τον άνεργο να κάνει κάτι για τον εαυτό του, δηλαδή να μιλήσει με κόσμο. Εκεί τσεκάρουμε κάποια άλλα πράγματα που έχουν αν κάνουν με τα εμπόδια του να βρει δουλειά ή τα δυνατά του σημεία να βρει δουλειά, και πάνω εκεί εστιάζουμε.

M: Όταν στέλνετε κάποιον να βρει δουλειά μόνος του το κάνετε μήπως για να βοηθήσει και ο ίδιος τον εαυτό του να βγει από το περιθώριο;

ΚΛ: Ναι. Το θέμα είναι το εξής: δεν θα έρθει εδώ εύκολα ένας εργοδότης να μου πει θέλω ΑΜΕΑ ή αποφυλακισμένο ή απεξαρτημένο. Γιατί όπως γνωρίζετε υπάρχουν στερεότυπα γενικά στην κοινωνία μας. Άρα λοιπόν την δουλειά συχνά την κάνουν οι ίδιοι, δηλαδή αυτοί γίνονται διαφημιστές των προγραμμάτων μας και μας φέρνουν τους εργοδότες και μετά εγώ απλά ενημερώνω τον εργοδότη και τον κατευθύνω για το πώς θα λειτουργήσει καλύτερα το πρόγραμμα.

M: Αυτό γίνεται περισσότερο με τις συγκεκριμένες ομάδες;

ΚΛ: Ναι, δεν έχεις τη δυνατότητα στους άλλους να το κάνεις αυτό. Αν και επειδή η αγορά έχει δικούς της νόμους και κανόνες συχνά έτσι λειτουργεί. Δηλαδή, πάρα πολλές φορές και κοινοί άνεργοι φέρνουν τον εργοδότη τους εδώ για να μπει στο πρόγραμμα.

M: Εσείς με ποιους συνεργάζεστε στην υπηρεσία;

ΚΛ: Είμαι μόνη μου. Είναι ένας προϊστάμενος που κάνει τα πάντα, από διοικητική δουλειά μέχρι ό, τι μπορείς να φανταστείς. Τα πάντα. Είμαστε διαφορετική υπηρεσία. Ναι μεν συστεγαζόμαστε αλλά είμαστε διαφορετική υπηρεσία.

M: Δηλαδή όλες οι ευθύνες είναι δικές σας.

ΚΛ: Όλες. Εγώ μιλάω με τον εαυτό μου και αποφασίζω.

(Γέλιο)

M: Θα θέλατε να είχατε κάποιον συνεργάτη;

ΚΛ: Στο παρελθόν υπήρχαν πέντε άτομα στο γραφείο. Τότε ήταν καλύτερα γιατί είχα βοήθεια και δεν έπεφτε όλο το βάρος επάνω μου.

M: Πιστεύετε ότι κάποιος επαγγελματίας μπορεί να έχει στερεότυπα όσον την εργασία γενικά;

ΚΛ: Έχουμε στερεότυπα γιατί έχουμε γεννηθεί σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό περιβάλλον. Δεν καλλιεργηθήκαμε, δεν φυτρώσαμε. Γεννηθήκαμε με κάποιους γονείς και αναλόγως πόσο έχουμε δουλέψει με τον εαυτό μας, αυτά τα στερεότυπα ή τα γνωρίζουμε και κάνουμε κάτι για αυτό ή τα αφήνουμε και κοιμούνται και ανάλογα βγαίνουν την κατάλληλη στιγμή. Νομίζω ότι όλοι οι άνθρωποι έχουμε στερεότυπα για τον λόγο ότι θέλουμε να ανήκουμε σε μια ομάδα κατηγοριοποιούμε τους ανθρώπους, δηλαδή άσπροι-μαύροι-κόκκινοι κτλ. Απλά το θέμα είναι πόσο σε εμποδίζει αυτό στη δουλειά σου. Εδώ προσπαθούμε όσο γίνεται να μην μας επηρεάζει αρνητικά.

M: Εσάς δηλαδή σας εμποδίζει αυτό στη δουλειά σας;

ΚΛ: Πιθανά, διότι εάν δεν αντέχεις ένα ψυχιατρικό δεν θα μπορείς να δουλέψεις με ένα ψυχιατρικό. Αν δεν μπορείς να βοηθήσεις έναν κωφό να επικοινωνήσει μαζί σου θα έχεις πρόβλημα. Όλα αυτά πρέπει να τα καταρρίψεις πριν ασχοληθείς με κάτι τέτοιο. Θες δεν θες η ίδια η δουλειά σε κάνει να τα διώξεις αυτά.

M: Σας έχει τύχει κάτι ανάλογο; Να έχει έρθει κάποιο ψυχιατρικό περιστατικό για παράδειγμα και να δυσκολευτήκατε;

ΚΛ: Υπάρχουν περιπτώσεις που πραγματικά ήταν δύσκολες και χρειαζόταν μεγάλη δύναμη για να τις χειριστείς. Δεν σε καταλαβαίνουν οι συγκεκριμένοι άνθρωποι, πρέπει να τα πεις πολλές φορές, έρχονται και ξανά έρχονται. Είναι δύσκολα τα περιστατικά τα ίδια. Δεν ξέρουν τι θέλουν, δεν έχεις εσύ τι να τους προσφέρεις και κάποιες φορές επιτίθενται.

M: Σε ψυχιατρικό περιστατικό αναφέρεστε;

ΚΛ: Γενικά. Ένας θυμωμένος άνθρωπος που δεν έχει δουλειά στρέφεται εναντίον σε αυτόν που έχει απέναντί του. Είμαστε εκπρόσωποι της κοινωνικής πολιτικής αυτή τη στιγμή στο κομμάτι της εργασίας. Άρα λοιπόν απέναντι τους έχουν τον υπουργό ή τον πρόεδρο κτλ.

M: Επομένως, έχουν έρθει οι επαγγελματικές σας αρχές σε σύγκρουση με τις προσωπικές;

ΚΛ: Βεβαίως. Αρκετές φορές. Είσαι συνέχεια σε πάλη για να βρεις την ισορροπία σου. Δεν είναι κάτι εύκολο. Είναι κάτι το οποίο δουλεύεις με τα χρόνια. Και η εμπειρία φυσικά βοηθάει.

Μ: Πιστεύετε γενικά ότι ο τρόπος που λειτουργεί ο ΟΑΕΔ προκαλεί στερεότυπα;

ΚΛ: Είναι μια καλά οργανωμένη υπηρεσία με νέο επιστημονικό προσωπικό και γενικά η παροχή υπηρεσιών είναι αρκετά καλή. Επειδή έχω εμπειρία και από άλλες υπηρεσίες στο παρελθόν, θεωρώ ότι έχουμε ένα καλό κλίμα και ένα αρκετά καλό στελεχιακό δυναμικό. Όμως δεν παύουν οι δομές να είναι συγκεκριμένες. Οπότε αυτό εγκλωβίζει τον κόσμο. Δεν μπορούμε να εξατομικεύσουμε τον κάθε άνεργο. Όταν πρέπει η δουλειά να τρέξει και έχεις τον άλλο πίσω σου και περιμένει να κάνει επιθεώρηση, δεν μπορείς ούτε μια κουβέντα παραπάνω να πεις πολλές φορές. Άρα δημιουργούνται στερεότυπα. Είναι όλοι νούμερα. Δεν είναι άνθρωποι. Η δουλειά απαιτεί πάρα πολύ γραφειοκρατία και λιγότερη επικοινωνία.

Μ: Εσείς που ασχολείστε με αυτά τα άτομα πως βλέπετε την αντιμετώπιση του εργοδότη απέναντι σε αυτά;

ΚΛ: Επειδή συνήθως το κατεστημένο είναι ότι έχουν βρει οι ίδιοι τον εργοδότη τους, τα πρώτα εμπόδια έχουν αμβλυνθεί. Ξέρουν ποιον θα πάρουν, ξέρουν τι μπορεί να προσφέρει. Έχει ήδη τσεκάρει ο εργοδότης ότι του κάνει το συγκεκριμένο άτομο και απλά έρχεται επικουρικά το πρόγραμμα να βοηθήσει. Βέβαια, κάποιοι εργοδότες που έχουν έρθει για αναγγελία εργασίας και τους ρωτάω αν θέλουν ΑΜΕΑ αντιδρούν και είναι προκατειλημμένοι. Το στερεότυπο υπάρχει. Υπάρχει σε όλους μας. Αν δεν ασχοληθείς με αυτό το κομμάτι, όλοι πιθανά αν είχαμε ένα μαγαζί δεν θα παίρναμε ένα ψυχιατρικό για να μας δουλέψει. Λέω εγώ τώρα! Όμως υπάρχουν ψυχιατρικά τα οποία δουλεύουν, άρα πάει να πει ότι κάποιοι εργοδότες είναι ευαισθητοποιημένοι. Μικρός αριθμός αλλά υπάρχει.

Μ: Στις συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες έχετε δει στερεότυπα ανάμεσα στα δύο φύλα;

ΚΛ: Εξαρτάται από την φύση της δουλειάς. Υπάρχουν δουλειές που θεωρούνται «γυναικείες» και «αντρικές». Για παράδειγμα, ζητάνε περισσότερο πωλήτριες και όχι πωλητές για εμπορικά καταστήματα. Ενώ για ταξίδια προτιμούν πωλητές και όχι πωλήτριες.

Μ: Εσείς όταν για παράδειγμα σας ζήτησαν γυναίκα πωλήτρια προωθήσατε κάποιον άντρα;

ΚΛ: Στο παρελθόν που μπορούσαμε να κάνουμε καλύτερη δουλειά γιατί ήμασταν και περισσότερα άτομα υπήρξαν περιπτώσεις που προωθήσαμε άτομα άσχετα με το τι μας είχαν ζητήσει γιατί εμείς πιστεύαμε ότι θα κάνει για την θέση. Όμως, όταν έρχονται εδώ οι εργοδότες τους ρωτάμε εμείς αν θέλουν αν είναι άντρας ή γυναίκα και κινούμαστε βάσει των ενδιαφερόντων του εργοδότη. Εμείς είμαστε εδώ για να ευχαριστήσουμε κατά πρώτον την εργοδοσία και κατά δεύτερον τον άνεργο. Μπορεί να ακούγεται παράξενο αλλά δεν είναι. Ένας ευχαριστημένος εργοδότης θα γίνει ένας μελλοντικός σου ξανά πελάτης και θα διαφημίσει και το κομμάτι του οργανισμού. Όταν απογοητεύεις τους εργοδότες και δεν βρίσκουν αυτό που θέλουν δημιουργείς και ένα άσχημο όνομα για τον οργανισμό. Επομένως, εις βάρος των ανέργων θα είναι και αυτό.

Μ: Όπως προαναφέρατε, όταν προωθήσατε το αντίθετο φύλο από αυτό που είχαν ζητήσει τι αποτέλεσμα είχε;

ΚΛ: Πολύ μεγάλο ρόλο παίζει η χημεία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Δηλαδή, επειδή το άτομο του έκανε δεν «κόλλησε» στο φύλο. Αλλά, όπως είπα και προηγουμένως συνήθως ακολουθούμε αυτό που θέλει ο εργοδότης. Δεν πάμε κόντρα σε αυτό. Υπάρχει πληθώρα κόσμου και από τα δύο φύλα για να στέλνουμε.

Μ: Προηγουμένως αναφέρατε ότι όταν έρχεται κάποιος εργοδότης για αναγγελία εργασίας ρωτάτε εάν προτιμάει άνδρα ή γυναίκα. Αυτό από μόνο δεν προκαλεί στερεότυπο;

ΚΛ: Ο ίδιος αποφασίζει. Άρα είναι δικό του το στερεότυπο. Δεν είναι κάτι που το δημιουργούμε εμείς. Αλλά δυστυχώς στην αγορά υπάρχουν οι «ανδρικές» και οι «γυναικείες» δουλειές.

Μ: Το διαπιστώνετε αυτό και από τον κόσμο που έρχεστε σε επαφή;

ΚΛ: Βέβαια! Με το τι ζητάνε, τι λένε. Όταν τους ρωτάς τι γνώσεις έχουν, τι θα ήθελαν να βάλουμε σαν ειδικότητα σου απαντούν με στερεότυπα.

Μ: Όταν έρχεται μια γυναίκα και ζητάει ένα γυναικείο επάγγελμα, εσείς προσπαθείτε να της προτείνετε και κάτι άλλο;

ΚΛ: Όχι, γιατί είναι αυτό που θέλει. Συχνά δηλαδή δεν πας κόντρα σε αυτό.

Μ: Όχι κόντρα. Απλή αναφορά στο τι παραπάνω θα μπορούσε να κάνει.

ΚΛ: Όχι. Δεν μπαίνουμε σε αυτή την διαδικασία. Δεν είμαστε ψυχοθεραπευτικός οργανισμός. Δεν κάνουμε συνεδρίες με τον κόσμο. Εδώ πουλάμε ένα προϊόν, το οποίο είναι η εργασία, και έχουμε ανθρώπους που το θέλουν ή δεν το θέλουν. Άρα λοιπόν, η δουλειά μας έχει όρια.

M: Πιστεύετε ότι το επάγγελμα σας θα μπορούσε μέσω κάποιων προτάσεων ή οτιδήποτε άλλο να καταπολεμήσει τα στερεότυπα;

ΚΑ: Θα πρότεινα περισσότερες ευκαιρίες εκπαίδευσης. Γιατί από την εκπαίδευση ξεκινούν όλα. Αν κάποιος εκπαιδευτεί σωστά σε ένα αντικείμενο, θεωρώ ότι και ο άνδρας και η γυναίκα μπορούν αν το κάνουν εξίσου καλά. Βέβαια επειδή ίσως σε κάποια πράγματα υπολείπομαστε όλοι είμαστε ΑΜΕΑ. Αν σε βάλω να ξεφορτώσεις ένα φορτηγό θα πιαστεί η μέση σου. Πιθανό όμως ενός άνδρα να μην πιαστεί η μέση του. Άρα λοιπόν έχεις κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά. Δεν είναι κακό να εξατομικεύεις βάσει των χαρακτηριστικών σου και να απαιτείς το καλύτερο για σένα. Δεν θεωρώ ότι πρέπει οπωσδήποτε να πάρουμε τα αντρικά σκήπτρα από όλες τις δουλειές. Έχει να κάνει με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του κάθε ανθρώπου. Θεωρώ ότι σαν κοινωνία δεν θα γλιτώσουμε ποτέ από τα στερεότυπα γιατί ο άνθρωπος κάνει ομάδες. Είναι στην φύση του ανθρώπου αυτό. Δεν έχουμε τόσο εύρος μυαλό'υ και ψυχής.

M: Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο;

ΚΑ: Νομίζω ότι αν γίνουμε όλοι καλύτεροι άνθρωποι αυτό θα αμβλύνει και στερεότυπα. Αν δεν σε κατηγοριοποιήσω κάτω από έναν αρνητικό χαρακτηρισμό και σου φερθώ σαν άνθρωπος, νομίζω ότι όλοι καλύτερα θα περάσουμε. Αν όμως θέλω να σε εξουσιάσω, να σε ανταγωνιστώ τότε θα σε κατηγοριοποιήσω. Αν καλύτερεύσουμε όλοι σαν άνθρωποι καλύτερη θα γίνει και η κοινωνία μας γιατί απαρτίζεται από όλους εμάς. Και αυτό ισχύει σε όλους τους τομείς, όχι μόνο στο επαγγελματικό κομμάτι. Κουβαλάμε τους εαυτούς μας παντού: στο σπίτι μας, στη δουλειά μας. Δεν είμαστε άλλο πράγμα στο σπίτι μας, άλλο πράγμα στη δουλειά μας. Αν είμαι καλός άνθρωπος θα είμαι καλός και με τους πελάτες μου.

M: Ευχαριστούμε πάρα πολύ για τον χρόνο σας. Αν χρειαστούμε κάτι παραπάνω θα μπορέσουμε να σας ενοχλήσουμε ξανά;

ΚΑ: Ναι, βεβαίως. Καλή επιτυχία κορίτσια.

M: Να είστε καλά!

Συνέντευξη 4^η (Κ.Α.3 :κοινωνική λειτουργό/σύμβουλο εργασίας)

Αφού έγιναν οι συστάσεις και η επιβεβαίωση για την τήρηση της εχεμύθειας ξεκινάει η συνέντευξη.

M: Θέλουμε να μας πείτε λίγα λόγια για την εκπαίδευση σας.

ΚΑ: Έχω τελειώσει το ΤΕΙ της Πάτρας. Τώρα κάνω ένα μεταπτυχιακό στην εκπαίδευση ενηλίκων. Έχω παρακολουθήσει διάφορα σεμινάρια για συμβουλευτική απασχόλησης σε διάφορους φορείς. Έχω δουλέψει με ειδικές κοινωνικές ομάδες αλλά και με κοινούς ανέργους. Έχω ασχοληθεί επίσης σε κάποιες μη κυβερνητικές οργανώσεις σε προγράμματα συμβουλευτικής απασχόλησης και μάλιστα ένα μεγάλο πρόγραμμα ήταν με τις γυναίκες με επιστημονικό υπεύθυνο το ΚΕΘΙ.

M: Η εμπειρία σας στην υπηρεσία πόσα χρόνια είναι;

ΚΑ: Δουλεύω από το 1999. όχι όμως στην Πάτρα. Δούλεψα δύομισι χρόνια στην Φλώρινα, ένα χρόνο στο Αίγιο και μετά στην Πάτρα.

M: Σε ΟΑΕΔ συγκεκριμένα;

ΚΑ: Ναι. Απλά η διαφορά είναι ότι κάποιες περιόδους δούλεψα με ειδικές κοινωνικές ομάδες και κάποιες με κοινούς ανέργους.

M: Μπορείτε να μας πείτε για τον τρόπο λειτουργίας του ΟΑΕΔ και συγκεκριμένα για το κομμάτι της προώθησης στην απασχόληση;

ΚΑ: Παλιότερα η προώθηση στην απασχόληση δεν ήταν κάτι τόσο διαδεδομένο στον ΟΑΕΔ. Κυρίως η προώθηση γινόταν μέσα από τα προγράμματα επιδότησης των επιχειρήσεων για να προσλάβουν ανέργους, αλλά δεν κάναμε κάτι με τον ίδιο τον άνεργο. Το 1999 έγινε μια μεγάλη πρόσληψη κοινωνικών λειτουργών στον οργανισμό για να προωθηθούν στην απασχόληση ειδικές κοινωνικές ομάδες με χρηματοδότηση πάντα από την Ε.Ε.. Είδαν ότι αυτό το εγχείρημα πήγε καλά και μετά χρησιμοποίησαν και εργασιακούς συμβούλους στο κομμάτι των κοινών ανέργων για να προωθηθούν στην απασχόληση. Αυτό σημαίνει ότι αντιμετωπίζαμε τον κάθε άνεργο εξατομικευμένα. Σκιαγραφούσαμε το επαγγελματικό του προφίλ και συναποφασίζαμε με τον άνεργο το ατομικό του σχέδιο δράσης ανάλογα με το ποια προγράμματα υπήρχαν στον οργανισμό για να τον βοηθήσουν. Στην αρχή προσλάβανε γύρω στα ογδόντα άτομα, μετά πήραν και άλλους το 2003 με μια καινούρια πρόσληψη. Κι ενώ στην αρχή είχαν προσλάβει μόνο απόφοιτους ανθρωπιστικών και κοινωνικών σπουδών όπως κοινωνικούς λειτουργούς, κοινωνιολόγους, ψυχολόγους, μετά διευρύνανε λίγο την γκάμα και πήραν και πολιτικούς επιστήμονες. Τους επέλεξαν όχι τόσο για την γνώση τους όσο για να τοποθετήσουν και αυτούς κάπου που είναι λίγο αδιαβάθητο σαν αντικείμενο. Το 2006 προσλάβανε και βοηθούς εργασιακών συμβούλων χωρίς ειδικότητα, με σκοπό ο κάθε άνεργος να έχει τον δικό του σύμβουλο που θα τον ενημερώνει και θα τον

συμβουλεύει για τον τρόπο που θα βρει δουλειά. Παράλληλα, ενίσχυαν το κομμάτι της κατάρτισης σε νέες τεχνολογίες, αλλά και σε άλλα επαγγέλματα και έκαναν δράσεις επαγγελματικού προσανατολισμού και τεχνικών αναζήτησης εργασίας σε ομάδες ανέργων πλέον, όχι σε ατομικό επίπεδο. Τώρα, υπάρχει τρομερή συρρίκνωση του προσωπικού, μεγάλη αύξηση της ανεργίας, έλλειψη προγραμμάτων. Αυτό σημαίνει ότι δουλεύουμε λίγο σαν μηχανές. Στο ΚΠΑ της Πάτρας που το 2006-2007 δούλευαν δώδεκα σύμβουλοι, τώρα δουλεύουν μόνο δύο. Με μια αύξηση της ανεργίας σίγουρα στο 25%. Στην ουσία κάνουμε μια καταγραφή, δεν μπορείς να πεις ότι κάνεις συμβουλευτική και εξατομικευμένη προσέγγιση στον άνεργο. Ωστόσο, και με την εξοικείωση των χρόνων μαθαίνεις να λειτουργείς πιο σύντομα και να στοχεύεις σε αυτούς που πραγματικά το έχουν ανάγκη ή που το επιζητούν. Γιατί πάντα η κοινωνική εργασία ξεκινά από εκεί που βρίσκεται ο εξυπηρετούμενος. Αν ο εξυπηρετούμενος ζητήσει την υπηρεσία σου θα του την προσφέρεις σίγουρα. Αν κάθεται λίγο πιο πίσω, δεν θα τον βγάλεις μπροστά για να του παρέχεις την υπηρεσία λόγω φόρτου. Ενώ παλιότερα συνέβαινε αυτό. Του έλεγες να καθίσει να τα πούμε, δηλαδή του το έθετες ως υποχρέωση του προς τον οργανισμό και εξοικειωνόταν με όλο αυτό. Υπάρχουν άνθρωποι ακόμα που έρχονται και λένε «εγώ έχω σύμβουλο τον τάδε αλλά τον έχω χάσει, δεν ξέρω που είναι». Δηλαδή, έχουν δικό τους το κομμάτι, ότι έχουν σύμβουλο.

M: Τώρα δεν ισχύει αυτό;

ΚΑ: Ναι. Απλά σύμβουλοι για 15.000 άτομα υπάρχουν δύο άνθρωποι. Δηλαδή συμβουλεύεις 7.500 ανέργους; Δεν γίνεται. Από αυτούς έχεις επιλέξει κάποιους να τους συμβουλεύσεις ή σε επιλέγουν εκείνοι.

M: Με ποια κριτήρια επιλέγετε εσείς ποιους θα συμβουλεύσετε;

ΚΑ: Επιλέγω ανθρώπους οι οποίοι ζητούν την συμβουλευτική.

M: Δεν το κάνουν όλοι αυτό;

ΚΑ: Όχι. Ίσως γιατί δεν είναι εξοικειωμένοι με αυτό. Ίσως γιατί έχουν βρει άλλους τρόπους να αναζητούν εργασία και όχι τον ΟΑΕΔ (γνωριμίες, δίκτυο, έχουν μια οικογενειακή παράδοση στο επάγγελμα). Όμως, μια νοσηλεύτρια η οποία σπούδασε, τελείωσε και ψάχνει χωρίς δίκτυο, ίσως να είναι και από άλλη πόλη, είναι πιο κοντά σε αυτό που εμείς λέμε συμβουλευτική. Το χρειάζεται πιο πολύ. Και ίσως κάποιοι είναι εξοικειωμένοι με το να παίρνουν πληροφορίες. Ξέρετε, η πρόσβαση στην πληροφορία είναι κάτι που πρέπει να το μάθεις. Κάποιοι θεωρούν ότι δεν μπορούν να έχουν πληροφορίες. Επίσης αρκετά βοηθητικό είναι το διαδίκτυο πλέον. Οι πιο νέοι

είναι εξοικειωμένοι με την τεχνολογία και αναζητούν την πληροφόρηση από εκεί. Κάποιοι που δεν το ξέρουν πρέπει να τους συμβουλευείς εσύ.

M: Οπότε ποιες είναι οι ενέργειες σας όταν έρχεται κάποιος εδώ για να αναζητήσει εργασία;

ΚΛ: Κάνουμε μια καταγραφή των εμπειριών του και των δεξιοτήτων του στο πληροφοριακό σύστημα. Συζητάμε μαζί του για το τι πιστεύει αυτός ότι χρειάζεται. Διερευνάς τους στόχους του. Η διερεύνηση των στόχων είναι κάτι πάρα πολύ σημαντικό και είναι κάτι το οποίο οι άνεργοι δεν ξέρουν να το δουλεύουν. Δηλαδή έρχονται και λένε «ψάχνω μια δουλειά. Οτιδήποτε». Αν δεν στοχεύσεις σε κάτι το οτιδήποτε δεν θα σου ανοίξει τις πόρτες. Πρώτα απ' όλα δεν υπάρχει οτιδήποτε. Αυτό είναι κάτι που επίσης δεν ξέρουν οι άνεργοι. Δεν μπορείς να είναι οτιδήποτε, πρέπει να είσαι κάτι συγκεκριμένο. Ή μπορεί να έχεις δύο-τρεις στόχους. Είναι πολύ σημαντικό να έχεις εναλλακτικό στόχο. Οπότε κάθεσαι και κάνεις μια διερεύνηση των στόχων και των αναγκών. Βασικό ρόλο παίζει η κατάρτιση που έχει. Βρίσκεις ποια είναι τα δυνατά του σημεία από αυτά που σου λέει και τον κάνεις να τα αντιληφθεί μόνος του. Αν τον ρωτήσεις ποιο είναι το δυνατό του σημείο θα σου απαντήσει ότι δεν ξέρει. Αν όμως κάνεις μια καταγραφή, βάζεις τον άνεργο να σκεφτεί τι έχει κάνει στη ζωή του, άρα ανακαλύπτει μόνος του ποια είναι τα δυνατά του σημεία. Και σε αυτό το σημείο μπορείς να του πεις ποιες είναι οι ελλείψεις του από αυτά που δεν σου λέει. Τις επισημαίνεις, οριοθετείς τους στόχους του και από κει και πέρα βλέπεις πως μπορείς να τον βοηθήσεις να τους εκπληρώσει. Δηλαδή μαζί συναποφασίζεις το τι θα κάνει, που θα απευθυνθεί, αν πρέπει να διευρύνει το δίκτυο του και μια πολύ μικρή εκπαίδευση στις τεχνικές αναζήτησης εργασίας.

M: Εσείς κάνετε την εκπαίδευση αυτή;

ΚΛ: Ναι. Ήδη έχω πάρει μια εκπαίδευση τεχνικής αναζήτησης εργασίας. Αλλά ο χρόνος είναι πολύ περιορισμένος για να μπορέσεις να κάνεις μια μεγάλη εκπαίδευση σε αυτό το κομμάτι. Μια συνέντευξη κανονικά στον ΟΑΕΔ θα πρέπει να διαρκεί τουλάχιστον είκοσι λεπτά και φτάνει στα σαράντα πέντε που όπως ξέρουμε διαρκεί μια συνεδρία. Εδώ έχουμε περιορίσει στο δεκάλεπτο την μεγάλη συνέντευξη και στο πεντάλεπτο την μικρή λόγω του φόρτου εργασίας.

M: Με ποιους συνεργάζεστε στην υπηρεσία;

ΚΛ: Συνεργαζόμαστε με την έκδοση της κάρτας ανεργίας. Εκεί γίνεται η πρώτη καταγραφή και η διερεύνηση για τις ανάγκες του ανέργου. Δηλαδή για ποιο λόγο εγγράφεται ο άνεργος στον ΟΑΕΔ; Για να βρει δουλειά; Για να πάρει ταμείο

ανεργίας; Γιατί υπάρχουν άνθρωποι που επειδή χάνουν τη δουλειά τους έρχονται για να πάρουν ταμείο ανεργίας. Αυτό συμβαίνει γιατί δουλεύουν εποχικά και συμπληρώνουν τον υπόλοιπο χρόνο το εισόδημα τους με το ταμείο. Συνεργαζόμαστε και με το τμήμα των επιχορηγήσεων, με αυτούς που δουλεύουν τα προγράμματα απασχόλησης. Επίσης συνεργαζόμαστε με την ασφάλιση. Βασικά το κάθε τμήμα συνεργάζεται με το άλλο. Αν δεν συνεργαστείς, για παράδειγμα, με τον υπάλληλο ο οποίος δίνει οικογενειακό επίδομα πως θα ενημερώσεις τον άνεργο; Γιατί στην ουσία όλη την πληροφόρηση την παίρνει από τους εργασιακούς συμβούλους. Άρα πρέπει να είσαι εσύ πλήρως ενημερωμένος για να παρέχεις πληροφόρηση.

M: Πως είναι η συνεργασία σας με όσους αναφέρατε;

ΚΑ: Θεωρώ ότι έχουμε ένα πολύ καλό επίπεδο συνεργασίας. Όχι ότι δεν υπάρχουν διαφορετικοί τρόποι σκέψης, όχι ότι δεν υπάρχει ο τυπικός υπάλληλος που θέλει απλώς και μόνο να κάνει τη δουλειά του και ο υπάλληλος που θέλει να παρέχει την επιπλέον βοήθεια. Επίσης έχουμε προϊστάμενο κοινωνικό λειτουργό τώρα που και είναι πολύ σημαντικό γιατί έχει μια ευαισθησία παραπάνω. Οι προηγούμενοι ήταν πιο τεχνοκράτες, δηλαδή εφαρμογή των νόμων, στηρίζουμε το εγχείρημα της διοίκησης.

M: Ποιες είναι οι δικές σας αρμοδιότητες και ευθύνες;

ΚΑ: Παλιότερα, κάτι που έχει ατονήσει σήμερα, θέτονταν και στόχοι. Βέβαια οι στόχοι δεν είναι για τον αν κάνεις καλά τη δουλειά σου. Ήταν πιο πολύ ποσοτικοί. Δηλαδή πόσους ανθρώπους θα δεις, πόσους θα τοποθετήσεις. Στην ουσία έπρεπε να τοποθετήσεις τον άνεργο. Αυτό κυρίως συνέβαινε γιατί η χρηματοδότηση γινόταν από την Ε.Ε. Επομένως ήθελαν να δουν αποτελέσματα για να συνεχίσουν να δίνουν χρήματα. Αυτό το οποίο είναι άμεσα συνυφασμένο και με το ουσιαστικό κομμάτι. Οι αρμοδιότητες μου είναι όπως ανέφερα και προηγουμένως η καταγραφή, η παροχή πληροφόρησης, η συμβουλή, η ενημέρωση των εργοδοτών, η συνεργασία με τους εργοδότες. Παλιότερα πραγματοποιούσαμε επισκέψεις σε επιχειρήσεις για να διερευνήσουμε ανάγκες τους στο προσωπικό. Ήταν κάτι που είχε καλά αποτελέσματα, αλλά στην πορεία ατόνησε και αυτό λόγω έλλειψης προσωπικού. Όσον αφορά τις ευθύνες. Σαφώς ένας υπάλληλος είναι υπεύθυνος γι' αυτό που κάνει και γι' αυτό που λέει. Πρέπει να έχεις πλήρη γνώση νόμων, αντικειμένων γιατί πάντα λογοδοτείς. Αν δεν ξέρεις τους νόμους δεν μπορείς να λες ό, τι σου αρέσει εσένα, ακόμα και δεν συμφωνείς. Γιατί οι νόμοι δεν είναι πάντα δίκαιοι.

M: Πιστεύετε ότι κάποιος επαγγελματίας μπορεί να έχει στερεότυπα που τον επηρεάζουν στην εργασία;

ΚΑ: Στερεότυπα καλώς ή κακώς όλοι έχουμε. Το πόσο σε επηρεάζουν αυτά στην εργασία σου είναι το πόση δουλειά έχεις κάνει εσύ με τον εαυτό σου και πόσο έχεις δει που χρειάζεσαι βελτίωση. Το έχεις δει με τα χρόνια και το έχεις δουλέψει. Θα μπορούσες βέβαια να το έχεις δουλέψει και θεραπευτικά. Εγώ προσωπικά δεν το έχω δοκιμάσει. Υπάρχουν στερεότυπα. Τώρα από κει και πέρα σε ποιο επίπεδο μιλάμε;

Μ: Στερεότυπα σε σχέση με το φύλο στην απασχόληση.

ΚΑ: Έτσι κι αλλιώς ζούμε σε μια ανδροκρατούμενη κοινωνία. Η Ελλάδα είναι ανδροκρατούμενη. Βέβαια, είναι πολύ καλύτερα σήμερα από ότι ίσχυε τις προηγούμενες δεκαετίες. Πρώτα από όλα υπάρχουν στερεότυπα στα επαγγέλματα. Για παράδειγμα λέμε η νοσηλεύτρια, ο μαρμαράς, ο γιατρός, η κοινωνική λειτουργός. Ήδη τα επαγγέλματα είναι χωρισμένα. Αν θα πρότεινα εγώ έναν άντρα νοσηλευτή ή μια γυναίκα χτίστη, σαφώς και θα το πρότεινα αν υπήρχε.

Μ: Εάν υπήρχε εννοείτε εάν το ζητούσε ο κόσμος;

ΚΑ: Ναι. Δηλαδή αν ερχόταν μια γυναίκα και μου έλεγε εγώ ξέρω να χτίζω θα την πρότεινα.

Μ: Παρ' όλο που ο εργοδότης έχει ζητήσει άντρα για παράδειγμα;

ΚΑ: Τώρα ερχόμαστε στο άλλο κομμάτι. Κανονικά από τις ευρωπαϊκές συνθήκες απαγορεύεται να γίνεται διάκριση στο φύλο σε ό, τι αφορά την εύρεση εργασίας. Ωστόσο, ο εργοδότης είναι συγκεκριμένος. Ή θέλει άντρα ή θέλει γυναίκα ή θέλει ανεξαρτητως φύλου. σαφώς πρέπει να εστιάζεις στο γεγονός ότι η θέση πρέπει να μείνει για τους άνεργους. Επομένως δεν μπορείς να είσαι απόλυτος και να πεις «δεν θες γυναίκα μηχανοδηγό; Λυπάμαι δεν θα δεχτώ την θέση». Εκεί θα έτρωγες ξύλο από τους άντρες άνεργους. (Γέλιο)! Αλλά κάνεις μια προσπάθεια και λες «σας ενδιαφέρει το φύλο;» «Ναι, θέλω άντρα ή θέλω γυναίκα.» Προσπαθείς να αμβλύνεις το στερεότυπο του εργοδότη αλλά μέχρι εκεί που μπορείς. Υπάρχουν στερεότυπα και στα δύο φύλα. Η ανεργία στις γυναίκες είναι αυξημένη αλλά όχι τόσο από τα στερεότυπα των υπαλλήλων ή τα στερεότυπα των εργοδοτών. Περισσότερο γιατί ένα μεγάλο αρνητικό για την γυναίκα είναι η μητρότητα. Αλλά σημαντικό ρόλο παίζει η σημασία που έχει δώσει η πολιτεία σε αυτό. Το γεγονός ότι μια γυναίκα πρέπει να λείπει από την εργασία της κάποιο διάστημα για να γεννήσει, είναι και το πώς το έχει περάσει η πολιτεία στον εργοδότη. Πως διευκολύνει τον εργοδότη σε αυτή την περίπτωση. Φεύγει μια υπάλληλος γι' αυτό το λόγο και εγώ σου παρέχω κάτι άλλο. Έτσι δεν θα ήταν αρνητικό. Στην ουσία όμως είναι αρνητικό. Γιατί φανταστείτε μια επιχείρηση που είναι οργανωμένη με ένα συγκεκριμένο άτομο και αυτό φεύγει

ξαφνικά. Πέρα όμως από το στερεότυπο των εργοδοτών είναι και το στερεότυπο που κουβαλάει ο καθένας από εμάς μέσα του. Δηλαδή έρχονται γυναίκες εδώ που μου λένε «δεν εργάστηκα γιατί μεγάλωσα τα παιδιά μου». Άρα θεωρούσε η ίδια ότι η θέση της ήταν στο σπίτι και έρχεται να αναζητήσει εργασία στο πενήντα της που είναι μεγάλα τα παιδιά και δεν την χρειάζονται πλέον. Εκεί δεν μπορώ να πω ότι είναι στερεότυπο του εργοδότη. Το γεγονός ότι δεν θα δεχθεί έναν άπειρο πενήντάχρονο ή μια άπειρη πενήντάχρονη για να κάνει μια εργασία. Δηλαδή, η ίδια η ελληνική κοινωνία θέλει τη γυναίκα στο σπίτι της αποσυρμένη για να μεγαλώσει τα παιδιά της. Κάτι που αλλάζει πλέον, αλλά αλλάζει με μεγάλη δυσκολία από τις γυναίκες που διεκδικούν. Γιατί οι γυναίκες επιφορτίζονται και με την φροντίδα του σπιτιού και με το επάγγελμα και με τις προσωπικές τους επιδιώξεις για καριέρα ή κάτι επιπλέον. Και φυσικά χωρίς ενίσχυση ούτε από την οικογένεια ούτε από το κράτος.

Μ: Εσείς έχετε έρθει σε σύγκρουση με επαγγελματικές και προσωπικές αρχές;

ΚΑ: Ο δημόσιος τομέας λειτουργεί με στενά νομοθετικά όρια. Μπορεί να μην συμφωνείς πάντα με το νόμο. Να κρίνεις ότι είναι άδικος. Εκεί σίγουρα έρχεσαι σε σύγκρουση. Το θέμα είναι τι κάνεις. Υπάρχουν τέσσερα πράγματα να κάνεις. Το ένα είναι να εναρμονιστείς απόλυτα με την εργοδοσία. Και αυτό που λέμε πάντα στην κοινωνική εργασία: εφαρμόζουμε τις αρχές της κάθε υπηρεσίας. Είναι ένα από το κομμάτι του κοινωνικού λειτουργού το οποίο όμως είναι πολλές φορές αντίθετο με την δεοντολογία του επαγγέλματος. Το δεύτερο είναι να παραβλέψεις το νόμο, που σημαίνει όμως ότι μπορεί να κατηγορηθείς και να φτάσεις σε σημείο να χάσεις τη δουλειά σου. Το τρίτο είναι να ερμηνεύσεις το νόμο προς το συμφέρον του εξυπηρετούμενου. Είναι αυτό που λέμε στην Ελλάδα ότι ο νόμος έχει παραθυράκια. Αυτό έχει χρησιμοποιηθεί με την αρνητική του έννοια. Μπορεί όμως να έχει και ένα θετικό το ότι ο νόμος σου δίνει τη δυνατότητα μιας ευελιξίας. Αν την χρησιμοποιείς όχι προς όφελος δικό σου ή προς όφελος κάποιου ισχυρού. Αν την χρησιμοποιείς προς όφελος του εξυπηρετούμενου μπορείς να βρεις τη μέση οδό. Το τέταρτο είναι να αντιδράσεις, να καταγγείλεις οργανωμένα, όχι μεμονωμένα. Γι' αυτό λέμε ότι πρέπει να οργανωθούμε σε ένα σχήμα οι κοινωνικοί λειτουργοί. Για παράδειγμα, μεγάλη αντίδραση έφερε το γεγονός ότι είπαν ότι σε αυτούς που θα κρίνουν το ποιος θα πληρώσει ή όχι την εισφορά της ΔΕΗ για τα ακίνητα θα είναι ένας αστυνομικός, ένας εισαγγελέας και ένας κοινωνικός λειτουργός. Οι κοινωνικοί λειτουργοί αρνήθηκαν και τελικά το διεκδίκησαν και πέτυχαν να μην είναι αυτοί οι οποίοι θα βάλουν την

υπογραφή τους σε μια φορολογία του πολίτη. Δηλαδή οργανωμένα μπορείς να αλλάξεις τους νόμους.

Μ: Έχετε κάποια ανάλογη εμπειρία που να έχετε έρθει σε σύγκρουση με τις προσωπικές και επαγγελματικές αρχές;

ΚΑ: Καθημερινά έρχομαι σε σύγκρουση. Το κοινωνικό πρόβλημα το οποίο έρχεται στην υπηρεσία, δηλαδή η ανεργία με όλα αυτά τα οποία κρύβει πίσω της, σαφώς σε φέρνει πάντα σε σύγκρουση με αυτό που μπορείς να κάνεις και με αυτό που θες να κάνεις. Είναι μια καθημερινή πάλη η δουλειά εδώ. Και νομίζω ότι σε όλους τους φορείς κοινωνικής πολιτικής ισχύει το ίδιο. Κάποιο συγκεκριμένο περιστατικό δεν έρχεται στο μυαλό μου αυτή τη στιγμή.

Μ: Πιστεύετε ότι το επάγγελμα μπορεί να βοηθήσει στην καταπολέμηση των στερεοτύπων;

ΚΑ: Σαφώς και μπορεί να βοηθήσει. Νομίζω ότι το επάγγελμα είναι το μόνο που μπορεί να βοηθήσει. Αλλά τι χρειάζεται για να βοηθήσει; Τα στερεότυπα δεν είναι κάτι τα οποία τα παίρνεις και τα αποβάλλεις. Δεν είναι ασθένεια. Δεν είναι καρκίνος που αφαιρείς. Είναι κάτι το οποίο είναι βαθιά ριζωμένο. Και όταν κάτι είναι βαθιά ριζωμένο το πολεμάς από τη γέννηση του. Πρώτον, μπορείς να αλλάξεις την εικόνα που έχουν οι γυναίκες για τον εαυτό τους. Στη συγκεκριμένη περίπτωση το στερεότυπο θα πολεμηθεί από την ίδια την γυναίκα. Δεν πρέπει να περιμένουμε να αλλάξουν οι σύζυγοι ή οι εργοδότες. Πρέπει οι ίδιες να διεκδικήσουν και να αποδείξουν ότι μπορούν να τα καταφέρουν εξίσου καλά με τους άντρες γιατί διαθέτουν τις γνώσεις και τις ικανότητες. Αυτό το οποίο τους χρεώνουν ως αρνητικό, να αποδείξουν ότι είναι θετικό. Δηλαδή μια γυναίκα η οποία εργάζεται στο σπίτι ης και οργανώνει μια πενταμελή οικογένεια γιατί να μην μπορεί να οργανώσει και ένα γραφείο με δύο άτομα; Αυτό όμως πρέπει να το γνωρίζει και η ίδια. Οπότε, πρέπει να οργανωθούν οι ίδιες οι γυναίκες και η συμβουλευτική να εστιάσει σε αυτό το κομμάτι. Δηλαδή, το να αναπτύξουν και να κατανοήσουν τις δεξιότητες και τις ικανότητες τους. Και το άλλο είναι μια εργασία στα σχολεία. Εκεί που πραγματικά διαμορφώνεται ο χαρακτήρας των παιδιών. Γιατί ότι κακό έγινε τώρα μπορείς να το μαζέψεις, δεν μπορείς να το εξαλείψεις. Αν πούμε ότι θέλουμε να εξαλείψουμε στερεότυπα πρέπει να δουλέψουμε με τους νέους, με τα παιδιά.

Μ: Πως νομίζετε ότι θα μπορούσε υλοποιηθεί η συμβουλευτική για τις γυναίκες;

ΚΑ: Εγώ έχω δει να λειτουργεί με αποτέλεσμα η ομαδική συμβουλευτική. Θα μπορούσε να το οργανώσει ο ΟΑΕΔ στο κομμάτι της απασχόλησης, δηλαδή να κάνει

συμβουλευτική γυναικών στον τομέα της απασχόλησης και εκεί να τις βοηθήσει να αναδείξουν τις επαγγελματικές τους ικανότητες και δεξιότητες. Δηλαδή αυτές που θα τις βοηθήσουν αργότερα ή και άμεσα να βρουν ένα επάγγελμα. Επίσης, θα μπορούσε μια γυναίκα να αναπτύξει τις κοινωνικές τις δεξιότητες σε ένα πρόγραμμα του δήμου ή σε επίπεδο περιφέρειας. Οι σχολές γονέων θα μπορούσαν να βοηθήσουν επίσης σε αυτό το κομμάτι. Το ΚΕΘΙ λειτούργησε κάποιο διάστημα υποστηρικτικά προς αυτό. Αλλά θέλει μια συνεργασία των φορέων για να μην κάνουν όλοι τα ίδια πράγματα. Γιατί έχουμε και αυτό το κακό. Τώρα η Ευρώπη χρηματοδοτεί για γυναίκες, τώρα κάνουμε όλοι κάτι για γυναίκες. Τραβάμε τις γυναίκες να πάνε σε διάφορα προγράμματα χωρίς νόημα και χωρίς στόχους. Πρέπει να υπάρχει ένα διαρκές φάσμα και μια καλή συνεργασία για να εμπλέκονται όλοι οι φορείς.

Μ: Τελικά υπάρχουν στερεότυπα στον ΟΑΕΔ σύμφωνα με τον τρόπο λειτουργίας του;

ΚΛ: Όχι. Καλώς ή κακώς η νομοθεσία προστατεύει τη γυναίκα. Σε τυπικό επίπεδο δεν καλλιεργούνται στερεότυπα. Σε επίπεδο νομοθεσίας, σε επίπεδο πολιτικών. Τα στερεότυπα τα κουβαλάει αυτός που εφαρμόζει το νόμο. Αυτός μπορεί να είναι από τον υπουργό εργασίας, από τον υπεύθυνο κάποιου ΚΕΚ(Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης), ο οποίος κάνει μια κατάρτιση για τα λατομεία και επιλέγει άντρες γιατί σου λέει ότι στο λατομείο μπορούν να δουλέψουν μόνο άντρες. Ή κάνει ένα πρόγραμμα φροντίδας στο σπίτι και επιλέγει μόνο γυναίκες, ενώ το πρόγραμμα δε λέει ξεκάθαρα ότι πρέπει να πάρεις μόνο γυναίκες. Η πολιτική υπάρχει η οποία προσπαθεί να εξαλείψει το στερεότυπο, αλλά το θέμα είναι ποιος δουλεύει αυτή την πολιτική. Άρα στην ουσία πρέπει να αλλάξει το δυναμικό. Οι άνθρωποι να μην έχουν στερεότυπα. Ο ΟΑΕΔ σαν φιλοσοφία δεν καλλιεργεί στερεότυπα.

Μ: Οι άνθρωποι που δουλεύουν εδώ πιστεύετε ότι έχουν στερεότυπα;

ΚΛ: Σαφώς και έχουν.

Μ: Οι εξυπηρετούμενοι έχουν στερεότυπα;

ΚΛ: Και οι εξυπηρετούμενοι έχουν στερεότυπα.

Μ: Δηλαδή για παράδειγμα έχει έρθει μια γυναίκα να σας πει θέλω αυτό το επάγγελμα επειδή είναι γυναικείο;

ΚΛ: Ακριβώς. Αυτό είναι καθημερινότητα.

Μ: Εσείς την παραπέμπεται σε κάτι άλλο εκτός από το γυναικείο που ζητάει;

ΚΛ: Για να κάνει κάποιος μια δουλειά πρέπει να έχει ή τις γνώσεις ή την εμπειρία. Επομένως, δεν μπορώ να πω σε μια γυναίκα πήγαινε και δούλεψε στο νταμάρι ενώ

έχω μια θέση καθαρίστριας. Έχει την εμπειρία στον καθαρισμό. Ωστόσο, αν έχω μια γυναίκα η οποία οδηγεί και έχω θέση εμπορικό αντιπροσώπου και εγώ νομίζω ότι μπορεί να τα καταφέρει γιατί έχει εμπειρία στις πωλήσεις θα της την προτείνω. Αν όμως η ίδια αρνηθεί και μου πει «μα πως θα λείπω από το σπίτι μου τόσες ώρες; Έχω και παιδιά», εκεί είναι το στερεότυπο: ότι αυτή πρέπει να είναι δίπλα στα παιδιά. Εκεί αρχίζει μια διερεύνηση για το αν ο σύζυγος μπορεί να είναι δίπλα στα παιδιά. Και η ίδια απαντάει «μπορεί αλλά δεν ξέρει να τα ντύσει». Εκεί αρχίζεις να δουλεύεις το κομμάτι ότι πρέπει να αναλάβουν από κοινού τις ευθύνες και ότι η ίδια θα μπορούσε να τα πάει πολύ καλά σε αυτό το κομμάτι και πρέπει να το ψάξει και να δει αν μπορεί να τα καταφέρει. Δεν είναι πολύ εύκολη η διαδικασία αυτή. Δηλαδή να γίνουν απαραίτητα διεργασίες όταν ο χρόνος είναι πολύ περιορισμένος. Και αυτή δεν θα σε επισκεφθεί ξανά άμεσα για να το ξαναδουλέψει. Όπως επίσης στην θέση τεχνικός ηλεκτρονικού υπολογιστή. Έρχονται κορίτσια τα οποία έχουν τελειώσει ένα αντίστοιχο ΤΕΙ ή ΑΕΙ και σου λένε «με το τεχνικό δεν έχω ασχοληθεί πολύ. Κανέναν παράλληλο γραφείου θέλουν;». ήδη οι ίδιες απομονώνονται και σκέφτονται ότι ο τεχνικός είναι αντρικό επάγγελμα.

Μ: Οι εργοδότες πως αντιδρούν αν εσείς επιλέξετε αντίθετο φύλο από αυτό που έχουν ζητήσει;

ΚΛ: Πρέπει να το στηρίζεις. Πρώτα απ' όλα δεν τους υποχρεώνω εγώ για το ποιον θα προσλάβουν. Δεν είναι στην αρμοδιότητα μου αυτό. Και εδώ πάλι υπάρχει μια αδικία. Ενώ εγώ τους χρηματοδοτώ δεν μπορώ να επιλέξω ή να τους προτείνω ανθρώπους που θεωρώ ότι μπορεί να ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους. Όταν θα τους προτείνεις αντίθετο φύλο από αυτό που ζήτησαν πρέπει να εξηγήσεις ότι ο συγκεκριμένος ή η συγκεκριμένη μπορούν να ανταποκριθούν σε αυτό που ζητάς. Δεν είναι πάντα σίγουρο ότι θα τους πείσεις. Πρέπει να ξέρει και ο άνεργος τι θα αντιμετωπίσει εκεί που θα πάει. Χρειάζεται μεγάλο κόπο μια γυναίκα να πείσει έναν άνθρωπο ο οποίος ζητά άντρα ότι μπορεί να ανταποκριθεί. Όπως επίσης μεγάλο πρόβλημα αντιμετωπίζουν και οι σχολές της ΣΤΕ, δηλαδή οι απόφοιτες της μηχανολογίας δεν βρίσκουν πολύ εύκολα δουλειά. Κοιτάνε κυρίως να μπουν στο κομμάτι το διοικητικό ενός τέτοιου χώρου.

Μ: Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο;

ΚΛ: Για να αλλάξει το στερεότυπο του φύλου χρειάζεται πολύ μεγάλη δουλειά. Από όλους τους φορείς. Χρειάζεται αλλαγή της κοινωνίας.

M: Ευχαριστούμε πάρα πολύ για τον χρόνο σας. Αν χρειαστούμε κάτι άλλο θα μπορέσουμε να σας ενοχλήσουμε ξανά;

ΚΑ: Ναι βέβαια. Καλή επιτυχία κορίτσια!

Συνέντευξη 5^η (Κ.Α.2 κοινωνική λειτουργός)

E: Γεια σας! Ονομάζομαι Κομνηνού Ελένη και είμαι σπουδάστρια στο τμήμα κοινωνικής εργασίας.

A: Γεια σου!

E: ευχαριστούμε που μας δεχτήκατε, κάνουμε μια ποιοτική έρευνα, όπως σας είπα και στο τηλέφωνο, λόγω πτυχιακής, η οποία σχετίζεται με τα στερεότυπα των δύο φύλων και τις επαγγελματικές τους επιλογές.

A: κανένα πρόβλημα, πολύ ωραία.. πείτε μου.

E: Σας ενημερώνω πως θα τηρηθεί εχεμύθεια σε όσα θα πούμε μεταξύ μας, θα ήθελα καταρχήν να μου πείτε πόσα χρόνια εμπειρίας έχετε στον ΟΑΕΔ

A: Από το 1999, δηλαδή συνολικά μέχρι σήμερα 13 χρόνια, μέχρι το 9 (2009) ήμουνα στο γραφείο ειδικών κοινωνικών ομάδων.

E: Και ποιά είναι η ειδικότητά σας εδώ?

A: Ως κοινωνικός λειτουργός ήμουνα μέχρι...μέχρι το 2009 πιο ξεκάθαρα, από κει και πέρα εργασιακή σύμβουλος μέχρι και σήμερα και πρόσφατα έχω αλλάξει, έχω έρθει στο, είμαι στο γραφείο απασχόλησης, υπεύθυνη του προγράμματος 4ετούς, 4ετής πρόγραμμα επιδότησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων.

E: Δηλαδή αυτό είναι το αντικείμενο της δουλειάς σας τώρα?

A: Ναι!

E: Λοιπόν όταν κάποιος εξυπηρετούμενος έρχεται στον ΟΑΕΔ για να αναζητήσει εργασία, ποιές είναι οι ενέργειες που κάνετε?

A: Καταρχάς πρέπει να βγάλει κάρτα ανεργίας, έτσι; Από εκεί και πέρα ο σύμβουλος, αν και δεν ασχολούμαι πλέον με αυτό το κομμάτι, έτσι; Ε, ο σύμβουλος του παίρνει τη συνέντευξη γνωριμίας και από κει και πέρα διατηρεί μια συχνή επαφή μαζί του, αν προκύψει κάποια εργασία αναλόγως αν είναι κατάλληλη για το άτομο το συγκεκριμένο θα το παραπέμψει. Βέβαια υπάρχει και το υποστηρικτικό κομμάτι έτσι; Επειδή δεν βρίσκει ο άνεργος κατευθείαν δουλειά, πολλές φορές μπορεί να τον πάρει πάρα πολύ καιρό για να βρει κάτι, οπότε όπως καταλαβαίνεις εδώ πέρα χρειάζεται υποστήριξη ο άνεργος ή μπορεί να μην βρει δουλειά με την πρώτη παραπομπή και να

χρειαστούν αρκετές παραπομπές άλλοι είναι πιο τυχεροί και βρίσκουνε πιο γρήγορα, άλλοι όχι...απλά έχουν λίγο δυσκολέψει τα πράγματα, έτσι;

E: Με ποιους άλλους συνεργάζεστε εδώ στο κομμάτι αυτό που κάνετε?

A: Στο κομμάτι αυτό, επίσης διευκρινίζω ότι τώρα δεν είμαι στο κομμάτι αυτό ,ήταν οι ανάλογοι εργασιακοί σύμβουλοι, έτσι? Ήτανε μια ψυχολόγος και άλλη μια κοινωνική λειτουργός , η πιο άμεση συνεργασία ήταν αυτή ..από κει και πέρα ήταν κ η συνεργασία με τους εργοδότες.

E: Πιστεύετε ότι κάθε επάγγελμα μπορεί να έχει στερεότυπα που να τον επηρεάζουν στην εργασία του?

A: Όπως έχω δει ναι! Πιο πολύ στην ομάδα των γυναικών και γι αυτό το λόγο και οι γυναίκες θεωρούνται ειδική κοινωνική ομάδα, ε...και συγκεκριμένη ειδική κοινωνική ομάδα είναι οι γυναίκες άνω των 45, έτσι? Δυσκολεύονται πάρα πολύ να βρουν δουλειά ε, κυρίως γιατί ο εργοδότης πιστεύει ότι δεν έχει την ίδια αποδοτικότητα, αλλά και γενικότερα για τις γυναίκες επειδή φοβούνται ότι η γυναίκα θα κάνει οικογένεια, θα της αποσπάσει, θα πληρώνει περισσότερα ασφάλειες, ναι υπάρχουν στερεότυπα αρκετά θα έλεγα.

E: Έχετε κάποιο συγκεκριμένο παράδειγμα στο μυαλό σας;

A: Πολλά, δεν μπορώ τώρα να φέρω κάτι στο μυαλό μου, απλά βλέπεις και την ανταπόκριση την γυναικών, πχ πρόσφατα που μίλησα με μια κοπέλα, μου λέει ότι πήγα σε δουλειά και...ούτε λίγο, ούτε πολύ της είπε ο εργοδότης, το ντύσιμο σου δεν είναι κατάλληλο, της έδειξε παραπέρα μια άλλη κοπέλα, η οποία φόραγε πολύ κοντό φουστάνι, πολύ χαμηλό ντεκολτέ...ναι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν κάποια πράγματα, αλλά επί των πλείστων είναι το εμπόδιο, για τον εργοδότη η ηλικία και ο γάμος.

E: Με βάσει τον κώδικα δεοντολογίας του επαγγέλματος σας, έχετε έρθει σε δύσκολη θέση, να αντιμετωπίσετε κάποιο δίλημμα, δηλαδή μεταξύ των προσωπικών και των επαγγελματικών σας αρχών?

A: Δηλαδή?

E: Σύμφωνα με τον κώδικα δεοντολογίας σε σχέση με τα δυο φύλα, έρχεται έρθει σε κάποια σύγκρουση, δηλαδή να θέλετε εσείς να προωθήσετε μια γυναίκα π.χ επαγγελματικά να μην γίνεται?

A: Δηλαδή να θέλω να στείλω μια γυναίκα...

E: Και ο εργοδότης να επιμένει ότι θέλει κάποιον άνδρα.... πχ ενώ εσείς πιστεύετε προσωπικά ότι η γυναίκα αξίζει να πάρει τη θέση.

A: Κοίταξε να δεις, κατά βάσει ο εργοδότης έχει την επιλογή, αυτός θέτει τα κριτήρια για μια θέση? Εμείς σε καμία περίπτωση δεν μπορούμε να τον πιέσουμε, παρά μόνο να προσπαθήσουμε να του αλλάξουμε την γνώμη με ευγενικό τρόπο, βέβαια πάντα και από κει και πέρα είναι επιλογή των εργοδοτών. Να τον ευαισθητοποιήσουμε, να προσπαθήσουμε με επιχειρήματα να τον πείσουμε...Αυτό όμως δεν έρχεται σε αντίθεση με κάτι, γιατί επαναλαμβάνω ο εργοδότης έχει την κύρια απόφαση, για το τι κριτήρια θέλει να βάλει στη δουλειά του, από κει και πέρα, εάν μπορούμε να του αλλάξουμε την γνώμη, έχει καλώς, αλλά δεν μπορούμε να το επιβάλλουμε, κατάλαβες?

E: Ναι, ωραία...Θεωρείτε ότι το δικό σας επάγγελμα (κοινωνική λειτουργός) μπορεί να βοηθήσει στην καταπολέμηση των στερεοτύπων? Γενικά σαν επάγγελμα, αλλά και συγκεκριμένα στην υπηρεσία αυτή?

A: Ναι! Μπορείς, αλλά αυτό θέλει πολύ κόπο και πολύ χρόνο, έτσι? Εε...εντάξει αυτό γίνεται ατομικά με κάθε εργοδότη, δηλαδή π.χ. σε μια ανάλογη περίπτωση με την προηγούμενη, πολλές φορές μάλιστα εγώ προσωπικά έχει τύχει να προσπαθώ να πείσω έναν εργοδότη ο οποίος με το να ζητάει μια γυναίκα 25 χρονών, μάλλον ότι μια γυναίκα 25 χρονών, δεν είναι καλύτερη αποδοτικά από μια γυναίκα 45, επειδή η γυναίκα 45 είναι πιο δουλεμένη δεν είναι και τόσο ασυμβίβαστο πως μία νέα κοπέλα που τα βλέπει όλα ουτοπικά έχει άλλες υποχρεώσεις πίσω από μια γυναίκα 45 χρονών ή 30 ή 35, οπότε κάνει περισσότερες υποχωρήσεις από μια πιο νέα κοπέλα που δεν έχει υποχρεώσεις πίσω να την τρέχουν και γενικά πιστεύω και το έχω δει στην πράξη πως μια γυναίκα πιο μεγάλης ηλικίας, πιο δουλεμένη, πιο σκληρή αποδίδει περισσότερο. Απλά ο λόγος επιλογής μιας νεότερης γυναίκας είναι καθαρά οικονομικός κατά βάση! Και ίσως και για άλλους λόγους ευνόητους που δεν χρειάζεται να τους αναφέρω.

E: πιστεύετε ότι ο τρόπος της υπηρεσίας (ΟΑΕΔ) προκαλεί στερεότυπα;

A: όχι! Δεν θα το έλεγα αυτό γιατί απλά είναι αυτό που σου είπα, ότι ο εργοδότης είναι εκείνος που κατά βάση θέτει τα κριτήρια για μια θέση εργασίας. Αν σου πει ότι θέλω μια κοπέλα εμφανίσιμη δεν μπορείς να του στείλεις μια κοπέλα η οποία δεν είναι εμφανίσιμη γιατί την θέλει για την συγκεκριμένη δουλειά. Αν την θέλει για μια άλλη δουλειά που δεν χρειάζεται τόσο πολύ αυτό το προσόν πάλι εκεί προσπαθείς να τον πείσεις. Δεν είμαστε εκείνοι που θέτουμε το στερεότυπο. Όχι, όχι πάντα βασιζόμαστε δηλαδή σε αυτό και αν θέλουμε και μπορούμε προσπαθούμε να τον πείσουμε για κάτι άλλο.

Ε: ωραία, αυτά είχα να σας ρωτήσω. Μήπως θα θέλατε εσείς να προσθέσετε κάτι σχετικά με τα στερεότυπα και όλα αυτά που είπαμε ή κάτι άλλο που θα θέλατε να πείτε;

Α: κοιτάζετε, τα στερεότυπα κακά τα ψέματα, υπήρχαν, υπάρχουν και θα υπάρχουν. Δυστυχώς πολλές φορές άτομα που έχουνε πολλά προσόντα είτε για λόγους φύλου είτε για λόγους προσόντων, δηλαδή εμφάνισης, υπάρχει μια χαμηλότερη αποδοχή από τους εργοδότες. Τώρα από κει εκεί πέρα...πάντως δεν είμαστε εμείς εκείνοι που το προκαλούμε. Είναι πολύ δύσκολο να πεις ότι αυτό θα εκλείψει κάποια στιγμή γιατί είναι καθαρά υποκειμενικό, έτσι? Ο κάθε ένας που θέλει ένα άτομο για την δουλειά του έχει κάτι συγκεκριμένο στο μυαλό του. Αυτό το κάτι συγκεκριμένα δεν μπορείς να το πολεμήσεις εύκολα, αυτά τι άλλο να πεις!

Ε: ωραία, σας ευχαριστώ πολύ για τον χρόνο και τις πληροφορίες που μας δώσατε και αν χρειαστούμε ξανά στο μέλλον την βοήθειά σας θα μπορούσαμε να σας ξαναενοχλήσουμε?

Α: βεβαίως, είμαι στην διάθεσή σας, καλή συνέχεια

Ε: ευχαριστούμε!

Συνέντευξη 6^η (Σ: σύμβουλος εργασίας)

Ε: Γεια σας!

Κ: Γεια σου!

Ε: ονομάζομαι Κομνηνού Ελένη και είμαι σπουδάστρια στο τμήμα κοινωνικής εργασίας. Ευχαριστούμε που μας δεχτήκατε, κάνουμε μια ποιοτική έρευνα για την πτυχιακή μας σχετικά με τα στερεότυπα των δύο φύλων και τις επαγγελματικές τους επιλογές.

Κ: ωραία!

Ε: Σας ενημερώνω πως θα τηρηθεί εχεμύθεια σε όσα θα πούμε μεταξύ μας, θα ήθελα να μου πείτε πόσα χρόνια εμπειρίας έχετε στον ΟΑΕΔ

Κύριος: 6,5

Ε: ποιά είναι ακριβώς η ειδικότητά σας;

Κ: γραφείο ασφάλισης ονομάζεται, κυρίως εμείς ασχολούμαστε με επιδόματα, ότι ακούς για επιδόματα εμείς ασχολούμαστε εγώ ασχολούμαι κυρίως με το κομμάτι που αφορά το ταμείο ανεργίας, ειδικά βοηθήματα, έκτακτα, εποχιακά, διαχωρίζεται το κομμάτι στην υπηρεσία μας αυτό που ασχολείται με τα οικογενειακά και της μητρότητας.

Ε: έρχεστε σε επαφή με άτομα που αναζητούν εργασία; Ποιές είναι οι ενέργειες που κάνετε όταν έρχεται σε σας ένα τέτοιο άτομο;

Κ: εγώ δεν είμαι στον τομέα της προώθησης απασχόλησης, είμαι στον τομέα των επιδομάτων αλλά τώρα επειδή έχουμε συγχωνευτεί, εγώ ήμουν σε άλλη υπηρεσία παλιότερα και ήρθαμε μαζί εμείς βγάζουμε και κάρτες ανεργίας, ή γράφουμε τους ανέργους στα μητρώα, οι ενέργειες που μπορώ να κάνω εγώ είναι μέσω της ενημέρωσης από τους συμβούλους εργασίας δηλαδή αν μου πουν έχουν ανοίξει κάποιες θέσεις σε κάποιες συγκεκριμένες ειδικότητες, αν εκείνη τη στιγμή γράφω κάποιον με την αντίστοιχη ειδικότητα τον παραπέμπω στους συμβούλους εργασίας.

Ε: πιστεύετε ότι κάθε επαγγελματίας μπορεί να έχει στερεότυπα που να τον επηρεάζουν στην εργασία του;

Κ: ναι! Εμείς οι υπάλληλοι του ΟΑΕΔ κάνουμε ελέγχους στις επιχειρήσεις κάθε μήνα, γυρνάμε σε όλες τις επιχειρήσεις και αυτό ισχύει όντως, σε συγκεκριμένες εργασίες ζητάνε συγκεκριμένα άτομα, διακρίσεις φύλλου εννοώ.

Ε: μπορείτε να μου πείτε κάποιο συγκεκριμένο παράδειγμα από την εμπειρία σας;

K: το πιο κλασσικό είναι ότι στα λογιστικά γραφεία και στα όσα ασχολούνται με οικονομικά και οικονομοτεχνικές μελέτες, ζητάνε γυναίκες ενώ αντίστοιχα σε βαριές δουλειές συνεργία, μηχανουργία, ζητάνε άντρες. Ίσως είναι και η φύση της δουλειάς, δεν είναι απαραίτητο ότι υπάρχει κάποια διάκριση.

E: σε σχέση με τον κώδικα δεοντολογίας του επαγγέλματος, έχετε έρθει ποτέ σε δύσκολη θέση δηλαδή αντιμέτωπος με κάποιο δίλλημα σχετικά με τις επαγγελματικές και τις προσωπικές σας αρχές;

K: πάνω στην δουλειά μου ναι κοίτα, εμείς οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουμε ένα κακό, ότι καθορίζει την συμπεριφορά μας ο δημοσιουπάλληλικός κώδικας, αυτό σημαίνει ότι σύμφωνα με αυτά που μας έχουν πει πρέπει να φερόμαστε από κει και πέρα , οι διαταγές ρυθμίζουν την δουλειά μας βάση διαταγών καθορίζουμε και τα όρια που μπορούμε να επέμβουμε, τώρα από κει και πέρα εγώ αντιμετωπίζω πάρα πολλές φορές πρόβλημα με τα άτομα που δεν μπαίνουν ταμείο ανεργίας και δεν έχουν ένσημα, δεν μπορώ όμως να τους εγκρίνω επίδομα ανεργίας χωρίς να πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις, αυτό δεν μπορείς να το υπερβείς δηλαδή είναι η φύση της εργασίας συν ότι αν το κάνεις στον ένα πρέπει να το κάνεις σε όλους, με λίγα λόγια πρέπει να μπαίνουν όλοι ταμείο!

E: πώς πιστεύετε ότι το δικό σας επάγγελμα μπορεί να βοηθήσει στην καταπολέμηση των στερεοτύπων;

K: αυτό κυρίως έχει να κάνει με τους συμβούλους εργασίας, δηλαδή όταν ζητάνε στις επιχειρήσεις π.χ. για σερβιτόρο..γυναίκες, δεν είναι απαραίτητο να στέλνουν γυναίκες μπορούν να στέλνουν και άντρα. Δηλαδή στην πρόταση που κάνει ο ΟΑΕΔ στις επιχειρήσεις δεν είναι απαραίτητο να υπάρχει ένα συγκεκριμένο φύλο, εκεί μπορούμε να βοηθήσουμε αλλά συνήθως ο εργοδότης ζητά ο ίδιος συγκεκριμένα χαρακτηριστικά δηλαδή π.χ. τον θέλω νέο, τον θέλω μεγάλο, τον θέλω με εμπειρία, τον θέλω γυναίκα, άντρα ...δηλαδή...

E: ...κατευθύνει;

K: ε... ακριβώς!

E: πιστεύεται ότι ο τρόπος λειτουργίας της συγκεκριμένης υπηρεσίας (ΟΑΕΔ) τροφοδοτεί την δημιουργία στερεοτύπων;

K: δεν νομίζω, σ' αυτό παίζει ρόλο η απασχόληση, δεν είναι το αντικείμενό μου ακριβώς, αλλά από ότι γνωρίζω και στα θέματα της απασχόλησης τα προγράμματα π.χ. δεν έχουν φύλο, δηλαδή δεν σου λένε ότι μόνο άντρες, μόνο γυναίκες τα μόνα προγράμματα που διαφέρουν είναι για γυναικεία επιχειρηματικότητα. Ο ΟΑΕΔ

βγάζει στοχευμένα προγράμματα για γυναίκες άνεργες αυτό σημαίνει ότι αν το καλοσκεφτείς αυτό βοηθά στο να καταπολεμηθεί και αυτό που με ρωτάς δηλαδή το στερεότυπο ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να γίνουν επιχειρηματίες καλή ώρα!

Ε: έχει προκύψει ποτέ περιστατικό που εσείς συγκεκριμένα να προτείνετε κάποιον άντρα ή γυναίκα για αντίστοιχο επάγγελμα το οποίο δεν θεωρείται αντρικό ή γυναικείο, δηλαδή για παράδειγμα ζητάνε για χειρονακτικές εργασίες κυρίως άντρες, έχει συμβεί ποτέ να προτείνετε κάποια γυναίκα για μια τέτοια θέση;

Κ: είναι αυτό που σου είπα, εγώ δεν μπορώ να προτείνω κόσμο, αλλά και σεμινάρια να σου δώσω να καταλάβεις τα περίφημα επιδοτούμενα σεμινάρια που έρχονται όλοι που είναι για αναπόκτηση ειδικοτήτων πάνω σε συγκεκριμένες εργασίες, υπάρχουν σεμινάρια όπως ήταν τώρα τελευταία για ανάπλαση λατομείων που στην ουσία είναι χειρονακτική εργασία και σου δείχνει διάφορα πράγματα, πήγανε και γυναίκες παρόλο που είναι φύση αντρικό.

Ε: εκεί έχετε αρμοδιότητα να κατευθύνετε άντρες ή γυναίκες στα σεμινάρια;

Κ: εξαρτάται από τον τομέα! Εκεί πρέπει να ρωτήσετε τους συμβούλους εργασίας δηλαδή είναι ανάλογα το πρόγραμμα τι θα σου πει, τη ηλικία, θα σου πει ποιές ομάδες...το target group, Θα σου πει δηλαδή τι θα επιλέξεις για να στείλεις, κατάλαβες τι λέω; Σ' αυτό δεν μπορώ να απαντήσω δυστυχώς.

Ε: εντάξει, πιστεύω έχουμε καλυφθεί...αν χρειαστεί κάτι παραπάνω θα μπορούσαμε να ξαναμιλήσουμε κάποια άλλη στιγμή;

Κ: ναι, ναι εντάξει! Απλώς εσένα το πρόγραμμα κυρίως ασχολείται με προώθηση απασχόλησης που σημαίνει ότι θα πρέπει να κοιτάξεις αυτούς που ασχολούνται με προγράμματα ή προτείνουν θέσεις.

Ε: ναι γι' αυτό και δεν σας ρώτησα πολλά πράγματα!

Κ: πάντως γενικά υπάρχει ένας ρατσισμός ιδιότυπος προς την γυναίκα αυτό είναι λογικό με την άποψη ότι πολλοί εργοδότες έχουν μάθει την ανδροκρατούμενη κοινωνία, την πατριαρχική, μην το ξεχνάς, δηλαδή είναι όπως στους κοινωνικούς λειτουργούς, που θα γίνετε, όταν κάποιος ακούει για κοινωνικό λειτουργό του έρχεται γυναίκα παραδόξως, ενώ υπάρχουν άντρες, στο τμήμα σας πόσους έχετε;

Ε: δύο, τρεις...

Κ: Ε! Είδες; Κάτι αντίστοιχο συμβαίνει, γιατί θυμάμαι παλιά είχα έρθει κι άλας πάνω στο ΤΕΙ...

Ε: ναι! Έτσι είναι λοιπόν, ευχαριστούμε πολύ για τον χρόνο σας και τις πληροφορίες που μας δώσατε και θα επικοινωνήσουμε πάλι μαζί σας σε περίπτωση που προκύψει κάτι όπως είπαμε και πριν.

Κ: να είστε καλά! Καλή συνέχεια παιδιά και ότι χρειαστείτε είμαι στην διάθεσή σας.

Ε: ευχαριστούμε!

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

ΔΙΕΘΝΗΣ ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ IFSW,

Η ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΔΙΑΚΗΡΥΞΗ ΑΡΧΩΝ ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ (IFSW) ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΝΩΣΗ ΣΧΟΛΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ (IASSW)

A. Εισαγωγή

Η γνώση της δεοντολογίας είναι θεμελιώδες κομμάτι της επαγγελματικής πρακτικής των κοινωνικών λειτουργών. Η ικανότητα και η δέσμευσή τους να δρουν με δεοντολογικό τρόπο είναι ένα απαραίτητο μέρος της ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών σε αυτούς που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες κοινωνικής εργασίας. Ο σκοπός της εργασίας της IFSW και της IASSW στην δεοντολογία είναι να προάγει την δημόσια συζήτηση και τον στοχασμό σε θέματα δεοντολογίας στα μέλη των οργανώσεων, ανάμεσα σε αυτούς που παρέχουν κοινωνική εργασία στα κράτη μέλη όπως επίσης και στις σχολές κοινωνικής εργασίας και ανάμεσα στους φοιτητές κοινωνικής εργασίας. Κάποιες δεοντολογικές προκλήσεις και προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι κοινωνικοί λειτουργοί είναι ιδιαίτερα σε συγκεκριμένες χώρες, ενώ άλλα είναι κοινά. Με το να παραμένουμε στο επίπεδο της διακήρυξης των γενικών αρχών η από κοινού από την IFSW και την IASSW διακήρυξη, στοχεύει στην ενθάρρυνση των κοινωνικών λειτουργών ανά τον κόσμο ώστε να στοχαστούν στις προκλήσεις και τα διλήμματα που αντιμετωπίζουν και να είναι ενημερωμένοι σε επίπεδο δεοντολογίας για τις αποφάσεις που παίρνουν για το πώς να ενεργήσουν σε κάθε ιδιαίτερη περίπτωση.

Μερικές από τις προβληματικές περιοχές περιλαμβάνουν: Το γεγονός πως η αφοσίωση των κοινωνικών λειτουργών είναι συχνά στο μέσο αντικρουόμενων συμφερόντων. Το γεγονός πως οι κοινωνικοί λειτουργοί δρουν ταυτόχρονα ως αυτοί που βοηθούν και αυτοί που ελέγχουν. Οι συγκρούσεις ανάμεσα στο καθήκον των κοινωνικών λειτουργών να προστατεύσουν τα συμφέροντα των ανθρώπων με τους οποίους δουλεύουν και των κοινωνικών απαιτήσεων για αποτελεσματικότητα και ωφελιμότητα (χρησιμότητα). Το γεγονός πως οι πηγές στην κοινωνία είναι περιορισμένες.

Το παρόν κείμενο έχει ως αφετηρία τον ορισμό της κοινωνικής εργασίας ο οποίος υιοθετήθηκε ξεχωριστά από την IFSW IASSW στις αντίστοιχες Γενικές τους Συναντήσεις στο Μόντρεαλ στον Καναδά τον Ιούλιο του 2000 και μετά συμφωνήθηκε από κοινού, στην Κοπεγχάγη τον Μάιο του 2001 (παράγραφος 2). Ο ορισμός αυτός τονίζει τις αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της κοινωνικής δικαιοσύνης. Το επόμενο μέρος (παράγραφος 3) αναφέρει τις διάφορες διακηρύξεις και συνθήκες των ανθρωπίνων δικαιωμάτων οι οποίες αφορούν στην κοινωνική εργασία και ακολουθείται από την διακήρυξη των γενικών αρχών δεοντολογίας κάτω από τους δύο ευρείς τίτλους (θέματα) (αυτόν) των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και αξιοπρέπειας και (αυτόν) της κοινωνικής δικαιοσύνης (παράγραφος 4). Το τελικό μέρος εισάγει μερικούς βασικούς οδηγούς στην δεοντολογική συμπεριφορά στην κοινωνική εργασία, η οποία προσδοκάται να γίνει αντικείμενο πιο λεπτομερούς επεξεργασίας από τους οδηγούς δεοντολογίας και τους άλλους ποικίλους κώδικες από τα μέλη-οργανισμούς της IFSW και της IASSW.

B. Ορισμός της Κοινωνικής Εργασίας

Το επάγγελμα της κοινωνικής εργασίας προωθεί την κοινωνική αλλαγή, την επίλυση προβλημάτων στις ανθρώπινες σχέσεις και την ενδυνάμωση (empowerment) και απελευθέρωση των ανθρώπων ώστε να ενισχύσουν την ευημερία τους. Χρησιμοποιώντας θεωρίες της ανθρώπινης συμπεριφοράς και των κοινωνικών συστημάτων, η κοινωνική εργασία παρεμβαίνει στα σημεία στα οποία οι άνθρωποι αλληλεπιδρούν με το περιβάλλον τους. Οι αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της κοινωνικής δικαιοσύνης είναι θεμελιώδεις στην κοινωνική εργασία.

Γ. Διεθνείς Συμβάσεις

Οι Διεθνείς διακηρύξεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και οι (διεθνείς) συμβάσεις σχηματίζουν (μορφοποιούν) τα κοινά πρότυπα (standards) για την επίτευξή τους και αναγνωρίζουν δικαιώματα τα οποία είναι αποδεκτά από την παγκόσμια κοινότητα. Τα κείμενα τα οποία σχετίζονται άμεσα με την πρακτική (practice) και δράση της κοινωνικής εργασίας είναι:

Διεθνής Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

Η Διεθνής Σύμβαση των Κοινωνικών και Πολιτικών Δικαιωμάτων

Η Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των μορφών Φυλετικών Διακρίσεων

Η Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των μορφών Διακρίσεων έναντι των ο Γυναικών

Η Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού

Οι Τοπικές (εγχώριες) και Φυλετικές Ανθρώπινες Συμβάσεις (ILO convention 169)

Δ. Αργές

Δ.1. Ανθρώπινα Δικαιώματα και Ανθρώπινη Αξιοπρέπεια

Η Κοινωνική Εργασία βασίζεται στο σεβασμό της έμφυτης αξίας και αξιοπρέπειας όλων των ανθρώπων και στα δικαιώματα που είναι επακόλουθα αυτού. Οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να τάσσονται υπέρμαχοι και να υπερασπίζονται την φυσική, ψυχολογία, συναισθηματική και πνευματική ακεραιότητα και ευεξία κάθε ατόμου. Αυτό σημαίνει:

1. Να σέβονται το δικαίωμα της αυτοδιάθεσης (αυτό-προσδιορισμού). Οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να σέβονται και να προωθούν το δικαίωμα των ανθρώπων να κάνουν τις δικές τους επιλογές και να παίρνουν τις δικές τους αποφάσεις, ανεξαρτήτως από τις αξίες και τις επιλογές της ζωής τους αρκεί αυτό να μην απειλεί τα δικαιώματα και το νόμιμα συμφέροντα των άλλων.

Να προωθούν το δικαίωμα της συμμετοχής - Οι Κοινωνικοί Λειτουργοί θα πρέπει να προωθούν την πλήρη εμπλοκή και συμμετοχή των ανθρώπων που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τους με τρόπους που τους καθιστά ικανούς να είναι ενδυναμωμένοι ώστε να συμμετέχουν σε όλες τις πλευρές των αποφάσεων και των ενεργειών που επηρεάζουν την ζωή τους.

Να φέρονται σε κάθε άτομο ως μία ολότητα - Οι Κοινωνικοί Λειτουργοί θα πρέπει να ασχολούνται με την ολότητα του προσώπου, της οικογένειας, της κοινότητας, του κοινωνικού και φυσικού περιβάλλοντος και θα πρέπει να επιδιώκουν την αναγνώριση όλων των πλευρών της ζωής ενός ατόμου.

Να αναγνωρίζουν (προσδιορίζουν) και να αναπτύσσουν τις δυνάμεις - Οι Κοινωνικοί Λειτουργοί θα πρέπει να εστιάζουν στις δυνάμεις όλων των ατόμων, ομάδων και κοινοτήτων και κατά αυτό τον τρόπο να προωθούν την ενδυνάμωση τους (empowerment).

Δ.2. Κοινωνική Δικαιοσύνη

Οι Κοινωνικοί Λειτουργοί έχουν την ευθύνη να προωθούν την κοινωνική δικαιοσύνη, σε σχέση με την κοινωνία γενικότερα και σε σχέση με τους ανθρώπους με τους οποίους δουλεύουν. Αυτό σημαίνει:

Να αντιπαλεύουν (challenge) την αρνητική διάκριση*- Οι Κοινωνικοί Λειτουργοί έχουν την ευθύνη να αντιπαλεύουν τις αρνητικές διακρίσεις στην βάση των χαρακτηριστικών όπως η ικανότητα, ηλικία, κουλτούρα, γένος ή φύλο, οικογενειακή κατάσταση, κοινωνικό-οικονομική κατάσταση, πολιτικές απόψεις, χρώμα δέρματος, φυλετικά ή άλλα φυσικά χαρακτηριστικά, σεξουαλικός προσανατολισμός, ή πνευματικές δοξασίες (πιστεύω). Σε μερικές χώρες ο όρος «διάκριση» χρησιμοποιείται αντί του όρου «αρνητική διάκριση». Η λέξη αρνητική χρησιμοποιείται εδώ γιατί σε κάποιες χώρες ο όρος «θετική διάκριση» χρησιμοποιείται επίσης. Η θετική διάκριση είναι επίσης γνωστή ως «Θετική Δράση» (Affirmative Action). Η θετική διάκριση ή καταφατική δράση σημαίνει τα θετικά βήματα που γίνονται για τον επαναπροσδιορισμό των ιστορικών διακρίσεων ενάντια των ομάδων που κατονομάζονται παραπάνω).

Να αναγνωρίζουν την διαφορετικότητα - Οι Κοινωνικοί Λειτουργοί θα πρέπει να αναγνωρίζουν και να σέβονται την εθνική και πολιτισμική διαφορετικότητα των κοινωνιών στις οποίες δρουν και να λαμβάνοντας υπ³ όψιν τους τις ατομικές, οικογενειακές, ομαδικές και κοινοτικές διαφορές.

Να διανέμουν τις πηγές ισότιμα (δίκαια) - Οι Κοινωνικοί Λειτουργοί θα πρέπει να διασφαλίζουν (εξασφαλίζουν) πως οι πηγές που έχουν στην διάθεσή τους διανέμονται δίκαια σύμφωνα με τις ανάγκες.

5. Να δουλεύουν με αλληλεγγύη - Οι Κοινωνικοί Λειτουργοί έχουν την υποχρέωση να προκαλούν (αντιπαλεύουν) (challenge) τις κοινωνικές καταστάσεις που συμβάλλουν (συντελούν) στον κοινωνικό αποκλεισμό, στιγματισμό ή υποδούλωση και να δουλεύουν με στόχο μια κοινωνία που να τους εντάσσει όλους.

E. Επαγγελματικός Οδηγός (επαγγελματική συμπεριφορά)

Ευθύνη των εθνικών οργανώσεων (φορέων) που είναι μέλη της IFSW και της IASSW είναι να αναπτύξουν (εξελιξουν) και να ενημερώνουν τακτικά τους δικούς τους κώδικες δεοντολογίας και δεοντολογικές κατευθυντήριες γραμμές ώστε να είναι

σύμφωνοι με την δήλωση της IFSW/ IASSW. Είναι επίσης στην ευθύνη των εθνικών οργανώσεων (φορέων) να πληροφορούν τους κοινωνικούς λειτουργούς και τις σχολές κοινωνικής εργασίας όσον αφορά αυτούς του κώδικες ή τις κατευθυντήριες γραμμές. Οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να δρουν σε συμφωνία με τους σύγχρονους δεοντολογικούς κώδικες ή τους οδηγούς, που ισχύουν στην χώρα τους. Αυτοί γενικά θα περιλαμβάνουν περισσότερο λεπτομερή καθοδήγηση στην ηθική πρακτική που είναι συγκεκριμένες για το εθνικό πλαίσιο. Οι παρακάτω γενικές κατευθυντήριες ως προς τον επαγγελματική συμπεριφορά (οδηγό) αφορούν:

Προσδοκείται (είναι αναμενόμενο) οι κοινωνικοί λειτουργοί να αναπτύσσουν και να διατηρούν τις απαιτούμενες ικανότητες και επάρκεια ώστε να κάνουν την δουλειά τους.

Οι κοινωνικοί λειτουργοί δεν θα πρέπει να επιτρέπουν να χρησιμοποιούνται οι ικανότητές τους για απάνθρωπους σκοπούς, όπως βασανιστήρια ή τρομοκρατία.

Οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να δρουν με ακεραιότητα. Αυτό περιλαμβάνει την μη κατάχρηση της σχέσης εμπιστοσύνης με τους ανθρώπους που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τους, να αναγνωρίζουν τα όρια μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και να μην κάνουν κατάχρηση της θέσης τους για προσωπικό όφελος ή κέρδος.

Οι Κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να δρουν στην σχέση τους με τους ανθρώπους που κάνουν χρήση των υπηρεσιών τους με συμπόνια, ενσυναίσθηση και φροντίδα.

Οι Κοινωνικοί λειτουργοί δεν πρέπει να θεωρούν δευτερεύουσες τις ανάγκες των ανθρώπων που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τους σε σχέση με τις δικές τους ανάγκες και ενδιαφέροντα.

Οι Κοινωνικοί λειτουργοί έχουν καθήκον να κάνουν τα απαραίτητα βήματα ώστε να φροντίζουν τους εαυτούς τους επαγγελματικά και προσωπικά στο εργασιακό περιβάλλον και στην κοινωνία, ώστε να εξασφαλίσουν το ότι θα είναι ικανοί να παρέχουν τις κατάλληλες υπηρεσίες.

Οι Κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να αναγνωρίζουν πως είναι υπόλογοι για τις πράξεις τους στους χρήστες των υπηρεσιών τους, στους ανθρώπους που δουλεύουν μαζί, στους συναδέλφους τους, στους εργοδότες τους, στην επαγγελματική τους ένωση και τον νόμο, και (πρέπει να αναγνωρίζουν) πως οι υποχρεώσεις αυτές (υποχρεώσεις λογοδοσίας) μπορεί να συγκρούονται.

Οι Κοινωνικοί Λειτουργοί θα πρέπει να είναι πρόθυμοι να συνεργάζονται με τις σχολές κοινωνικής εργασίας με σκοπό να υποστηρίξουν τους φοιτητές κοινωνικής

εργασίας ώστε να αποκτήσουν καλής ποιότητας πρακτική εκπαίδευση (άσκηση) σύγχρονες πρακτικές γνώσεις.

Οι Κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει ενισχύουν (ευνοούν) και να εμπλέκονται σε συζητήσεις (και αντιπαραθέσεις) ως προς την δεοντολογία με τους συναδέλφους τους και τους εργοδότες τους και να αναλαμβάνουν την ευθύνη του να παίρνουν αποφάσεις που είναι δεοντολογικά ενημερωμένες.

Οι Κοινωνικοί Λειτουργοί θα πρέπει να είναι προετοιμασμένοι να δηλώνουν (αναφέρουν) τους λόγους για τους οποίους πήραν τις αποφάσεις αυτές οι οποίες στηρίζονται στη δεοντολογία και να είναι (προετοιμασμένοι) πως είναι υπόλογοι για τις επιλογές τους και τις πράξεις τους.

Οι Κοινωνικοί Λειτουργοί πρέπει να δημιουργούν τις (κατάλληλες) συνθήκες στα πρακτορεία εύρεσης εργασίας και στις χώρες τους όπου οι αρχές της συγκεκριμένης διακήρυξης καθώς και (οι αρχές) του εθνικού τους κώδικα (δεοντολογίας), (εάν είναι εφαρμόσιμος) συζητιούνται, αξιολογούνται και υποστηρίζονται (upheld).

Να προκαλούν (αντιπαλεύουν) (challenge) τις άδικες πολιτικές και πρακτικές - Οι Κοινωνικοί Λειτουργοί έχουν

καθήκον να εφιστούν την προσοχή των εργοδοτών τους, σε αυτούς που δημιουργούν πολιτικές, στους

πολιτικούς και στο γενικό κοινό, όπου οι πηγές ή η διανομή των πηγών είναι ανεπαρκείς, οι πολιτικές και οι

Οι Κοινωνικοί Λειτουργοί θα πρέπει να διατηρούν τον εμπιστευτικό χαρακτήρα (εμπιστευτικότητα) των πληροφοριών που αφορούν τους ανθρώπους που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τους. Εξαιρέσεις σε αυτό μπορούν να δικαιολογηθούν μόνο όταν είναι στην βάση μεγαλύτερων ηθικών απαιτήσεων (όπως η διατήρηση της ζωής).

Το κείμενο «Δεοντολογία στην Κοινωνική Εργασία, Διακήρυξη Αρχών» εγκρίθηκε κατά την Γενική Συνάντηση της Διεθνούς Ομοσπονδίας Κοινωνικών Λειτουργών και της Διεθνούς Ένωσης Σχολών Κοινωνικής Εργασίας στην Αδελαΐδα, Αυστραλία, τον Οκτώβριο του 2004.

Copyright 2004 Διεθνής Ομοσπονδία Κοινωνικών Λειτουργών και της Διεθνούς Ένωσης Σχολών Κοινωνικής Εργασίας, PO Box 6875, CH-3001, Bern, Switzerland.

Το κείμενο ανακτήθηκε στις 23/03/2010 από την ιστοσελίδα:
<http://www.ifsw.org/en/p38000398.html>