



GUIDE

PROJECT NUMBER: 2022-1-DK01-KA220-HED-000088016



Εργαλειοθήκη επαγγελματικού προσανατολισμού με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο

Αναπτύχθηκε από την κοινοπραξία του έργου GUIDE
Φεβρουάριος 2025

Σχεδιάστηκε από την p-consulting.gr
Μάιος 2025



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ' ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.



Πίνακας Περιεχομένων

Εισαγωγή στην Εργαλειοθήκη.....	6
1η Ενότητα	7
Κατανόηση του ρόλου του φύλου στον επαγγελματικό προσανατολισμό.....	7
Πρακτική εφαρμογή	8
Εργαλεία και πόροι.....	10
ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	12
Κατανόηση του ρόλου του φύλου στον επαγγελματικό προσανατολισμό.....	13
Παραπομπές και σύνδεσμοι	14
Κουίζ.....	14
Ενότητα 2	15
Πώς οι κοινωνικές νόρμες για τα φύλα επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές και την επαγγελματική αυτοπεποίθηση	15
Πρακτική Εφαρμογή	16
Εργαλεία και πόροι.....	19
ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	20
Παραπομπές και σύνδεσμοι	20
Κουίζ.....	21
Ενότητα 3	22
Φύλο και εξωτερικές προσδοκίες στην επαγγελματική ζωή	22
Πρακτική Εφαρμογή	23
Εργαλεία και πόροι.....	24
ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	26
Παραπομπές και σύνδεσμοι	26
Κουίζ.....	27
Ενότητα 4	29
Γνώσεις, δεξιότητες και αξίες για έναν επαγγελματικό προσανατολισμό με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο	29
Πρακτική εφαρμογή	30
Εργαλεία και Πόροι	32
ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	34
Πηγές και Σύνδεσμοι.....	35
Κουίζ.....	36



Ενότητα 5	37
Δεξιότητες σχεδιασμού επαγγελματικής σταδιοδρομίας με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο	37
Πρακτική Εφαρμογή	37
Εργαλεία & Πόροι	38
ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	39
Πηγές και Σύνδεσμοι	40
Κουίζ.....	41
Ενότητα 6	42
Καλές πρακτικές στον επαγγελματικό προσανατολισμό με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο.....	42
Πρακτική Εφαρμογή	43
Λίστα αναφοράς για ένα συμπεριληπτικό περιβάλλον επαγγελματικού προσανατολισμού	43
Εργαλεία και Πόροι	44
ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	44
Πηγές και Σύνδεσμοι.....	44
Ενότητα 7	45
Συστάσεις για επαγγελματικό προσανατολισμό με ευαισθητοποίηση στα θέματα φύλου.....	45
Πρακτική εφαρμογή	46
Εργαλεία και Πόροι	47
ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	48
Πηγές και Σύνδεσμοι.....	48
Κουίζ.....	49
Ενότητα 8	51
Το μέλλον του ευαισθητοποιημένου ως προς το φύλο επαγγελματικού προσανατολισμού	51
Πρακτική Εφαρμογή	52
Περιπτώσεις Χρήσης και Εφαρμογές.....	52
Εργαλεία και Πόροι	55
ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	55
Πηγές και Σύνδεσμοι.....	56
Κουίζ.....	56



Παραρτήματα	57
Εργαλειοθήκη GSCG Παράρτημα Δανία	58
Επισκόπηση στη Δανία	58
Καθοδήγηση σταδιοδρομίας με ευαισθησία στο φύλο Τρέχουσα κατάσταση στη Δανία	59
Προοπτικές των ενδιαφερόμενων μερών και ορθές πρακτικές	61
Συμπεράσματα και συστάσεις	61
Εργαλειοθήκη GSCG Παράρτημα Ελλάδα	62
Επισκόπηση στην Ελλάδα	62
Επαγγελματικός προσανατολισμός με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο: Η τρέχουσα κατάσταση στην Ελλάδα	62
Απόψεις των ενδιαφερόμενων μερών και Καλές Πρακτικές	63
Συμπεράσματα και Συστάσεις	63
Παραπομπές	64
Εργαλειοθήκη GSCG Παράρτημα Κύπρος	65
Επισκόπηση στην Κύπρο	65
Ευαίσθητη στο φύλο επαγγελματική καθοδήγηση: Η τρέχουσα κατάσταση στην Κύπρο	65
Προοπτικές των ενδιαφερόμενων μερών και ορθές πρακτικές	67
Συμπεράσματα και συστάσεις	68
References	68
Εργαλειοθήκη GSCG Παράρτημα Πορτογαλία	69
Επισκόπηση στην Πορτογαλία	69
Καθοδήγηση σταδιοδρομίας με ευαισθησία στο φύλο Τρέχουσα κατάσταση στην Πορτογαλία	70
Προοπτικές των ενδιαφερόμενων μερών και καλές πρακτικές	70
Συμπεράσματα και συστάσεις	71
Εργαλειοθήκη GSCG Παράρτημα Σλοβενία	72
Επισκόπηση στη Σλοβενία	72
Καθοδήγηση σταδιοδρομίας με ευαισθησία στο φύλο Τρέχουσα κατάσταση στη Σλοβενία	72
Προοπτικές των ενδιαφερόμενων μερών και ορθές πρακτικές	73
Συμπεράσματα και συστάσεις	74
References	74



Εργαλειοθήκη GSCG Παράρτημα Γερμανία . 75

Επισκόπηση στη Γερμανία	75
Επαγγελματικός προσανατολισμός με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο: Η τρέχουσα κατάσταση στη Γερμανία	76
Απόψεις των εμπλεκόμενων παραγόντων και Καλές Πρακτικές	77
Συμπεράσματα και Προτάσεις	77

Εργαλειοθήκη GSCG Παράρτημα Ολλανδία . . 78

Επισκόπηση στην Ολλανδία	78
Επαγγελματικός προσανατολισμός με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο: Η τρέχουσα κατάσταση στην Ολλανδία	79
Απόψεις των ενδιαφερόμενων μερών και Καλές Πρακτικές	80
Συμπεράσματα και Προτάσεις	81

Εργαλειοθήκη GSCG Παράρτημα Ισπανία . . . 82

Επισκόπηση στην Ισπανία	82
Επαγγελματικός προσανατολισμός με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο: Η τρέχουσα κατάσταση στην Ισπανία	82
Απόψεις των εμπλεκόμενων μερών και Καλές Πρακτικές	83
Συμπεράσματα και Προτάσεις	83
Πηγές	84



Εισαγωγή στην Εργαλειοθήκη

Καλώς ήρθατε στην Εργαλειοθήκη επαγγελματικού προσανατολισμού με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο

Σε έναν κόσμο όπου οι προκαταλήψεις σχετικά με το φύλο συνεχίζουν να επηρεάζουν τις επιλογές και τις ευκαιρίες επαγγελματικής σταδιοδρομίας, είναι απαραίτητο να δημιουργηθεί μια πιο δίκαιη και πιο περιεκτική προσέγγιση στην καθοδήγηση επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Αυτή η εργαλειοθήκη έχει αναπτυχθεί ειδικά για εσάς ως σύμβουλοι ή εκπαιδευτικά ιδρύματα, προκειμένου να σας παρέχει πρακτικά και διαδραστικά εργαλεία για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση των προκαταλήψεων σχετικά με το φύλο στις πρακτικές καθοδήγησης επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Θα διαπιστώσετε ότι αυτή η εργαλειοθήκη δεν περιέχει πολύ κείμενο. Έχει σχεδιαστεί ώστε να είναι όσο το δυνατόν πιο διαδραστική, προσελκύοντας το ενδιαφέρον σας μέσω βίντεο, κουίζ, εργαλείων αυτό-αναστοχασμού και άθλων. Ο στόχος είναι να σας παρέχει προσβάσιμη και εφαρμόσιμη καθοδήγηση που μπορείτε να εφαρμόσετε άμεσα στην πρακτική σας.

Χρησιμοποιώντας αυτή την εργαλειοθήκη, μπορείτε να αμφισβητήσετε και να αλλιάξετε τις στερεοτυπικές αντιλήψεις για το φύλο και τα επαγγέλματα. Μαζί, μπορούμε να διαμορφώσουμε ένα μέλλον όπου όλα τα άτομα θα έχουν ίσες ευκαιρίες να επιδιώξουν τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες χωρίς να περιορίζονται από τις έμφυτες προκαταλήψεις και τις στερεοτυπικές προσδοκίες.

Μέσω της συνεργασίας και της εφαρμογής αυτών των εργαλείων, μπορούμε να εργαστούμε μαζί για να δημιουργήσουμε έναν πιο συμπεριληπτικό και δίκαιο εργασιακό κόσμο για τις μελλοντικές γενιές.

Σημείωση σχετικά με τη χρήση της γλώσσας

Σε όλη την παρούσα εργαλειοθήκη, καταβάλαμε κάθε δυνατή προσπάθεια να χρησιμοποιήσουμε γλώσσα χωρίς αποκλεισμούς και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο, αναγνωρίζοντας τη σημασία των ανωνυμιών και της ορολογίας για την υποστήριξη της ισότητας και του σεβασμού. Ταυτόχρονα, για να διασφαλίσουμε τη σαφήνεια και την προσβασιμότητα για το πολυεθνικό και πολυπολιτισμικό κοινό μας, οι όροι «άνδρας» και «γυναίκα» χρησιμοποιούνται περιστασιακά όταν συζητάμε για στερεότυπα φύλου ή για τις πραγματικότητες της αγοράς εργασίας. Αυτή η επιλογή αντικατοπτρίζει τη δέσμευσή μας να εξισορροπήσουμε την περιεκτικότητα με τη σαφήνεια σε διαφορετικά εθνικά πλαίσια. Η κοινοπραξία έχει καταβάλει προσπάθειες να χρησιμοποιεί γλώσσα που είναι ταυτόχρονα κατανοητή και με τον ανάλογο σεβασμό.

Σημείωση σχετικά με τα παραρτήματα που αφορούν στα εθνικά πλαίσια

Προκειμένου να διασφαλίσουμε ότι η παρούσα εργαλειοθήκη είναι ουσιαστική και εφαρμόσιμη σε ολόκληρη την Ευρώπη, εμπλουτίσαμε την αγγλική έκδοση με παραρτήματα που εκπόνησε κάθε χώρα των εταίρων. Τα παραρτήματα αυτά παρέχουν πληροφορίες για την τρέχουσα εθνική κατάσταση όσον αφορά την επαγγελματική καθοδήγηση με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο, επισημαίνοντας συγκεκριμένες προκλήσεις, πολιτικές και ορθές πρακτικές σε διαφορετικά πλαίσια. Η συμπερίληψη αυτών των παραρτημάτων επιτρέπει στους χρήστες-ριες / συμβούλους / εκπαιδευτικούς / εκπαιδευόμενους-ες να κατανοήσουν καλύτερα πώς η γενική καθοδήγηση που προσφέρεται στο εργαλείο μπορεί να προσαρμοστεί στις διαφορετικές πολιτισμικές, εκπαιδευτικές και εργασιακές πραγματικότητες. Συνδυάζοντας ένα κοινό ευρωπαϊκό πλαίσιο με εθνικές προοπτικές, το εργαλείο στοχεύει να είναι πρακτικό και σχετικό για τους/ισ επαγγελματίες που εργάζονται σε ένα ευρύ φάσμα περιβαλλόντων.



1η Ενότητα

Κατανόηση του ρόλου του φύλου στον επαγγελματικό προσανατολισμό

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδη στόχο των σύγχρονων κοινωνιών και βασική προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Παρά τις πολυάριθμες πολιτικές προσπάθειες για τη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στην απασχόληση και τις επαγγελματικές ευκαιρίες, εξακολουθούν να υφίστανται σημαντικές ανισότητες. «Η άνιση κατανομή των φύλων σε διάφορους τομείς της αγοράς εργασίας αποτελεί ένα επίμονο πρόβλημα στην ΕΕ. Σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας είναι γυναίκες – 3 στις 10 (ενώ λιγότεροι είναι άνδρες – 8%), οι οποίοι είναι παραδοσιακά τομείς με χαμηλές αμοιβές. Από την άλλη πλευρά, σχεδόν το ένα τρίτο των ανδρών απασχολείται στους τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (7% των γυναικών), οι οποίοι είναι τομείς με υψηλότερες αμοιβές». (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, x.x.-α) Αυτές οι ανισορροπίες υπογραμμίζουν ότι η επίτευξη της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας εξακολουθεί να είναι ένας μακρινός στόχος.

Η διαδικασία επιλογής επαγγελματικής σταδιοδρομίας ξεκινά νωρίς στη ζωή, συχνά πολύ πριν τα άτομα εισέλθουν επίσημα στην αγορά εργασίας. Από την παιδική ηλικία, οι άνθρωποι απορροφούν τα μηνύματα της κοινωνίας σχετικά με τις σταδιοδρομίες που θεωρούνται κατάλληλες για το φύλο τους. Αυτές οι πρώιμες επιρροές διαμορφώνουν τις φιλοδοξίες, τα ενδιαφέροντα και τις τελικές αποφάσεις τους σχετικά με την καριέρα, ενισχύοντας τα υπάρχοντα έμφυλα χάσματα στο εργατικό δυναμικό. Αυτές οι βαθιά ριζωμένες κοινωνικές πεποιθήσεις σχετικά με τους ρόλους και τις ικανότητες των ανδρών και των γυναικών είναι έμφυλα στερεότυπα. «Τα στερεότυπα σχετικά με το φύλο σε όλους τους τομείς της ζωής επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τις επιλογές των ανθρώπων όσον αφορά την εργασία που κάνουν και τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να τη συνδυάσουν με την ιδιωτική τους ζωή. Αποτελούν τη ρίζα του επαγγελματικού, τομεακού, χρονικού και ιεραρχικού διαχωρισμού μεταξύ των φύλων.» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, x.x.-α).

Τα κοινά στερεότυπα υποδηλώνουν ότι οι άνδρες έχουν φυσική κλίση προς τα τεχνικά, ηγετικά και σωματικά απαιτητικά επαγγέλματα, ενώ οι γυναίκες είναι πιο κατάλληλες για ρόλους φροντίδας, διδασκαλίας και διοίκησης. Αυτές οι προκαταλήψεις διαιωνίζονται μέσω των οικογενειακών προσδοκιών, των εκπαιδευτικών συστημάτων, των απεικόνιστων στα μέσα μαζικής ενημέρωσης και την κουλτούρα στο χώρο εργασίας. Ως αποτέλεσμα, πολλὰ

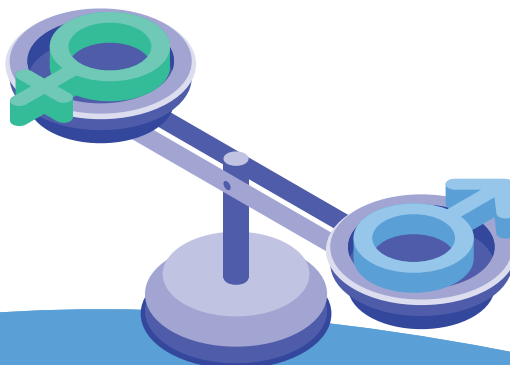
άτομα εσωτερικεύουν ασυναίσθητα αυτά τα στερεότυπα και κάνουν επιλογές σταδιοδρομίας που συμμορφώνονται με τις κοινωνικές νόρμες και όχι με τα πραγματικά ενδιαφέροντα και τις ικανότητές τους.

Τα στερεότυπα σχετικά με το φύλο δημιουργούν απτά εμπόδια στην επαγγελματική εξέλιξη. Οι γυναίκες μπορεί να διστάζουν να ακολουθήσουν καριέρα σε τομείς που κυριαρχούν οι άνδρες, λόγω έλλειψης προτύπων ή φόβου διακρίσεων. Ομοίως, οι άνδρες μπορεί να αποφεύγουν επαγγέλματα που παραδοσιακά συνδέονται με τις γυναίκες, λόγω ανησυχιών σχετικά με την κοινωνική αποδοχή. Αυτές οι προκαταλήψεις συμβάλλουν στον επαγγελματικό διαχωρισμό, περιορίζοντας την ποικιλομορφία σε διάφορους τομείς και μειώνοντας τη συνολική οικονομική και κοινωνική πρόοδο.

«Είναι σημαντικό να αμφισβητούμε τα στερεότυπα από νεαρή ηλικία, προκειμένου να τα καταργήσουμε. Πρέπει επίσης να εξετάσουμε πώς τα στερεότυπα σχετικά με το φύλο αλληλεπιδρούν με άλλες μορφές προκατάληψης, ενισχύοντας τις διακρίσεις.» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, x.x.-β)

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην αμφισβήτηση αυτών των στερεοτύπων και στην προώθηση της επαγγελματικής εξέλιξης με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο. Η αποτελεσματική επαγγελματική συμβουλευτική βοηθά τα άτομα να αναγνωρίσουν και να αμφισβητήσουν τις νόρμες σχετικά με το φύλο που επηρεάζουν τις επιλογές τους. Παρέχοντας πρόσβαση σε ποικίλα πρότυπα, ενθαρρύνοντας την εξερεύνηση μη παραδοσιακών επαγγελματικών σταδιοδρομιών και καλλιτεργώντας ένα υποστηρικτικό περιβάλλον, οι επαγγελματίες επαγγελματικής συμβουλευτικής μπορούν να ενδυναμώσουν τα άτομα ώστε να λαμβάνουν αποφάσεις με βάση τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους και όχι τις κοινωνικές προσδοκίες.

Επιπλέον, η επαγγελματική καθοδήγηση με ευαισθησία στο φύλο περιλαμβάνει την εκπαίδευση των συμβούλων ώστε να αναγνωρίζουν τις δικές τους προκαταλήψεις και να χρησιμοποιούν γλώσσα χωρίς διακρίσεις όταν συμβουλευτούν τους πελάτες τους. Περιλαμβάνει επίσης την ανάπτυξη πόρων όπως ασκήσεις αυτό-αναστοχασμού, εργαστήρια ευαισθητοποίησης σχετικά με τις προκαταλήψεις και εργαλεία εξερεύνησης της σταδιοδρομίας που βοηθούν τα άτομα να αξιολογήσουν κριτικά τον τρόπο με τον οποίο οι νόρμες του φύλου ενδέχεται να έχουν σχηματίσει τις φιλοδοξίες τους.





Πρακτική εφαρμογή

Το φύλλο επηρεάζει τις επιλογές σταδιοδρομίας και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων με πολλούς τρόπους. Οι κοινωνικές προσδοκίες, τα στερεότυπα και οι πολιτισμικές νόρμες μπορούν να διαμορφώσουν τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται τις δικές τους δεξιότητες και ευκαιρίες. Παρακάτω αναφέρονται βασικοί τομείς στους οποίους το φύλλο παίζει ρόλο, μαζί με παραδείγματα και [πρακτικές εφαρμογές](#) που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε ως επαγγελματίες επαγγελματικού προσανατολισμού.

1. Επαγγελματικές επιλογές με βάση το φύλλο

Παραδείγματα:

- Πολλοί/ές νέοι/ες μαθητές/τριες [ενθαρρύνονται](#) να ακολουθήσουν καριέρα στον τομέα της υγειονομικής περιθαλψής, της εκπαίδευσης ή της κοινωνικής εργασίας, ενώ άλλοι κατευθύνονται προς τομείς όπως η μηχανική, η τεχνολογία και η διοίκηση, ανάλογα με τα πρότυπα που ισχύουν για το κάθε φύλλο.
- Μια μελέτη (Ruling Our eXperiences, 2024) διαπίστωσε ότι, παρά το γεγονός ότι έχουν παρόμοιες μαθηματικές ικανότητες, τα κορίτσια είναι λιγότερο πιθανό να επιλέξουν τομείς STEM λόγω [έλλειψης ενθάρρυνσης και αυτοπεποίθησης](#).
- Τα αγόρια που ενδιαφέρονται για ρόλους φροντίδας (π.χ. νοσηλευτική, εκπαίδευση στην πρώιμη παιδική ηλικία) ενδέχεται να αντιμετωπίζουν κοινωνικό στίγμα και να έχουν λιγότερα ανδρικά πρότυπα.

Στρατηγικές επαγγελματικού προσανατολισμού:

- Χρησιμοποιήστε αξιολογήσεις επαγγελματικών ενδιαφερόντων που δεν ενισχύουν τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων.
- Παρουσιάστε στους μαθητές διάφορα [πρότυπα](#) που έχουν επιτύχει σε μη παραδοσιακούς τομείς.
- Ενθαρρύνετε την εξερεύνηση ενός ευρέος φάσματος επαγγελμάτων μέσω προγραμμάτων πρακτικής άσκησης ή καθοδήγησης.
- Χρησιμοποιήστε [ψηφιακά εργαλεία για τον εντοπισμό στερεοτύπων στις επαγγελματικές αποφάσεις](#).
- Χρησιμοποιήστε το [μοντέλο συν-δημιουργίας](#).

2. Εμπόδια που δημιουργούνται από τα στερεότυπα των φύλων

Παραδείγματα:

- Τα άτομα που εργάζονται σε τομείς όπου το φύλλο τους είναι υποεκπροσωπημένο (π.χ. πληροφορική, μηχανική, κατασκευές) ενδέχεται να αντιμετωπίζουν ασυνείδητες προκαταλήψεις, [λιγότερες ευκαιρίες καθοδήγησης](#) και βραδύτερη εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους λόγω στερεοτύπων σχετικά με τις ηγετικές και τεχνικές δεξιότητες.
- Τα άτομα που ασκούν επαγγέλματα όπου το φύλλο τους είναι υποεκπροσωπημένο (π.χ. νοσηλευτική, προσχολική εκπαίδευση, κοινωνική εργασία) συχνά αντιμετωπίζουν κοινωνικό στιγματισμό, σκεπτικισμό σχετικά με τις ικανότητές τους ή περιορισμένα δίκτυα επαγγελματικής υποστήριξης.
- Οι [πολιτικές στον χώρο εργασίας](#), όπως η ανεπαρκής γονική άδεια για τους πατέρες ή οι έμφυλες προσδοκίες σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ενισχύουν τους παραδοσιακούς ρόλους και αποθαρρύνουν τα άτομα από το να εξερευνήσουν καριέρες εκτός των κοινωνικών κανόνων.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με αυτό το θέμα, ανατρέξτε στην Ενότητα 2: Φύλλο και εξωτερικές προσδοκίες στην επαγγελματική ζωή

Στρατηγικές επαγγελματικού προσανατολισμού:

- Συνδέστε τους/ισ πελάτες/ισσες με πρότυπα και επαγγελματικά δίκτυα που υποστηρίζουν τη διαφορετικότητα των φύλων σε διάφορους τομείς.
- Παρέχετε ενημερωμένες πληροφορίες για την αγορά εργασίας που αναδεικνύουν τις ευκαιρίες απασχόλησης με βάση τις δεξιότητες και τη ζήτηση και όχι τις παραδοσιακές συσχετίσεις μεταξύ των φύλων.
- Ενθαρρύνετε τους/ισ πελάτες/ισσες να αναζητούν εργοδότες με προοδευτικές πολιτικές, όπως ίση γονική άδεια, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και διαφανή κριτήρια προαγωγής.



3. Διαδικασίες λήψης αποφάσεων και διαφορές στην αυτοπεποίθηση

Η αυτοαντίληψη και τα επίπεδα αυτοπεποίθησης συχνά διαφέρουν μεταξύ των φύλων λόγω κοινωνικών προδιαγραφών.

Παραδείγματα:

- Έρευνα (Coffman, 2024) δείχνει ότι ορισμένα άτομα τείνουν να υποτιμούν τις ικανότητές τους και διστάζουν να υποβάλουν αίτηση για θέσεις εργασίας, εκτός εάν πληρούν όλα τα απαιτούμενα προσόντα, ενώ άλλα υποβάλλουν αίτηση ακόμη και αν είναι λιγότερο καταρτισμένα.
- Οι άνδρες μπορεί να αισθάνονται πίεση να επιλέξουν σταδιοδρομίες με υψηλές αποδοχές ή προσανατολισμένες στην ηγεσία, ακόμη και αν τα ενδιαφέροντά τους βρίσκονται αλλού.
- Τα διακρίματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία (π.χ. άδεια μητρότητας) επηρεάζουν τις μακροπρόθεσμες σταδιοδρομίες, επηρεάζοντας δυσανάλογα την επαγγελματική ανάπτυξη των γυναικών.

Στρατηγικές καθοδήγησης:

- Χρησιμοποιήστε εργαλεία αυτό-αναστοχασμού για να βοηθήσετε τους/ις πελάτες/ισσες να αναλύσουν πώς οι κοινωνικές προσδοκίες έχουν διαμορφώσει τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες.
- Προσφέρετε ασκήσεις ενίσχυσης της αυτοπεποίθησης, όπως προσομοιώσεις συνεντεύξεων ή εκπαίδευση σε δημόσιες ομιλίες.
- Ενθαρρύνετε τον επαγγελματικό σχεδιασμό που λαμβάνει υπόψη τους μακροπρόθεσμους στόχους, την οικονομική σταθερότητα και την ισορροπία εργασίας-ζωής.

Η λίστα ελέγχου σας

- ✓ Χρησιμοποιείτε ουδέτερη γλώσσα όσον αφορά το φύλο όταν συζητάτε για τις επιλογές σταδιοδρομίας;
- ✓ Παρέχετε ποικίλα πρότυπα για διαφορετικές σταδιοδρομίες;
- ✓ Έχετε αντιμετωπίσει τις ασυναίσθητες προκαταλήψεις στην προσέγγισή σας ως σύμβουλος;
- ✓ Αμφισβητείτε τα στερεότυπα σχετικά με το φύλο όταν εμφανίζονται στις συζητήσεις για τη σταδιοδρομία;
- ✓ Ενθαρρύνετε την εξερεύνηση μη παραδοσιακών σταδιοδρομιών;





Εργαλεία και πόροι

1. Ερωτηματολόγιο αυτό-αναστοχασμού: Πώς έχει επηρεάσει το φύλο τις αποφάσεις μου σχετικά με την επαγγελματική μου σταδιοδρομία;

Στόχος: Αναγνωρίστε πώς οι νόρμες σχετικά με το φύλο έχουν διαμορφώσει τις δικές σας επιλογές σταδιοδρομίας.



Οδηγίες:

Διαβάστε τις παρακάτω ερωτήσεις και απαντήστε ειλικρινά. Σκεφτείτε πώς η οικογένειά σας, το σχολείο, τα μέσα ενημέρωσης και η κοινωνία μπορεί να έχουν επηρεάσει τις επιλογές σας.

1. Έκθεση σε επαγγέλματα κατά την παιδική ηλικία:

- Ποια επαγγέλματα θεωρούσατε «κατάλληλα» για γυναίκες/άνδρες όταν μεγαλώνατε;
- Σας ενθάρρυναν να ακολουθήσετε συγκεκριμένες επαγγελματικές σταδιοδρομίες όταν ήσασταν παιδί; Εάν ναι, ποιες και γιατί;

2. Εκπαιδευτικές επιλογές:

- Σας ενθάρρυναν οι δάσκαλοι/ες ή οι σύμβουλοι να ακολουθήσετε συγκεκριμένα μαθήματα ή τομείς;
- Έχετε αποφύγει ποτέ ένα μάθημα ή μια καριέρα επειδή δεν φαινόταν «κατάλληλο για κάποιον/α σαν εσάς»;

3. Κοινωνικές επιρροές:

- Πώς έχουν διαμορφώσει οι αναπαραστάσεις των μέσων ενημέρωσης τις αντιλήψεις σας για το φύλο και την εργασία;
- Είχατε πρότυπα που έσπασαν τις νόρμες για τα φύλα στην καριέρα τους;

4. Τρέχουσες επαγγελματικές φιλοδοξίες:

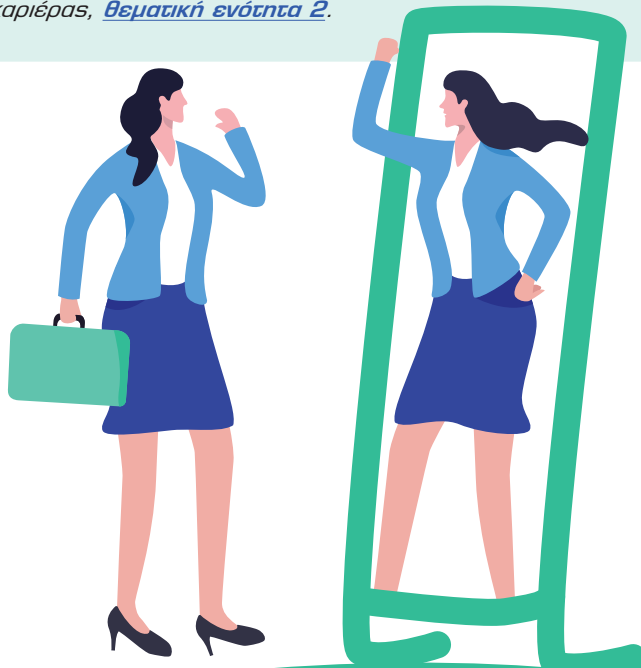
- Η τρέχουσα επαγγελματική σας επιλογή αντανακλά τα πραγματικά σας ενδιαφέροντα ή πιστεύετε ότι οι κοινωνικές προσδοκίες έπαιξαν κάποιο ρόλο;
- Αν δεν υπήρχαν οι κοινωνικές νόρμες για τα φύλα, θα είχατε κάνει διαφορετική επαγγελματική επιλογή;



Αναστοχασμός: Ποιες από τις πεποιθήσεις σας σχετικά με τη σταδιοδρομία σας προέρχονται από τις κοινωνικές προσδοκίες και ποιες από τα προσωπικά σας ενδιαφέροντα;



Δράση: Διαβάστε περισσότερα σχετικά στην Ενότητα 3: *Εντοπισμός στερεοτύπων φύλου στις αποφάσεις καριέρας*, [Θεματική ενότητα 2](#).





2. Άσκηση ρόλων: Αμφισβήτηση των στερεοτύπων φύλου στον χώρο εργασίας

Στόχος: Ανάπτυξη της ικανότητας αναγνώρισης και αντιμετώπισης των προκαταλήψεων φύλου σε καταστάσεις που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία.

Οδηγίες:

Διαβάστε και αναπαραστήστε με έναν συνάδελφο τα παρακάτω σενάρια και στη συνέχεια συζητήστε τα.

1. Συνέντευξη εργασίας:

- Μια γυναίκα υποψήφια για ηγετική θέση ερωτάται: «Πώς θα ισορροπήσετε τις οικογενειακές σας ευθύνες με μια τόσο απαιτητική δουλειά;»
- Πώς θα πρέπει να απαντήσει; Θα γινόταν η ίδια ερώτηση σε έναν άνδρα υποψήφιο;

2. Συνεδρία επαγγελματικού προσανατολισμού:

- Ένας/μία σύμβουλος συμβουλεύει ένα κορίτσι να σκεφτεί μια «ασφαλή και σταθερή καριέρα» στον τομέα της εκπαίδευσης, αλλιώς ενθαρρύνει ένα αγόρι να ακολουθήσει μια «φιλόδοξη και δυναμική» καριέρα στον τομέα της τεχνολογίας.
- Πώς μπορούν να εκφράσουν το ενδιαφέρον τους για μια διαφορετική επαγγελματική πορεία;

3. Εργασία σε μη παραδοσιακό τομέα:

- Ένας άνδρας νηπιαγωγός δέχεται σχόλια από συναδέλφους του όπως: «Αυτή δεν είναι τυπική δουλειά για άνδρα!»
- Πώς μπορεί να απαντήσει με αυτοπεποίθηση σε τέτοιου είδους σχόλια;



Αναστοχασμός: Πώς μπορούμε να αμφισβητήσουμε τις έμφυλες προκαταλήψεις σε πραγματικές επαγγελματικές καταστάσεις;



Δράση: Διαβάστε περισσότερα σχετικά με αυτό στην Ενότητα 2, [Θεματική ενότητα 4](#)

3. Λίστα ελέγχου: Προώθηση του επαγγελματικού προσανατολισμού χωρίς έμφυλες προκαταλήψεις

Στόχος: Βεβαιωθείτε ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός που παρέχετε είναι απαλλαγμένος από έμφυλες προκαταλήψεις και υποστηρίζει τα άτομα να κάνουν επαγγελματικές επιλογές με βάση τα ενδιαφέροντα και τις ικανότητές τους και όχι τις κοινωνικές προσδοκίες.

Οδηγίες:

Ελέγξτε την παρακάτω λίστα ελέγχου και αναλογιστείτε την προσέγγισή σας στην επαγγελματική συμβουλευτική. Προσδιορίστε τους τομείς στους οποίους μπορείτε να βελτιώσετε την ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου.

- ✓ Παρουσιάζω τις επιλογές σταδιοδρομίας με τρόπο ουδέτερο ως προς το φύλο, αποφεύγοντας υποθέσεις σχετικά με «θέσεις εργασίας για το ένα φύλο» έναντι «θέσεων εργασίας για το άλλο»;
- ✓ Έχω συνείδηση των δικών μου πιθανών προκαταλήψεων και του τρόπου με τον οποίο αυτές μπορεί να επηρεάζουν την καθοδήγησή μου;
- ✓ Ενθαρρύνω όλους/ες τους/ις πελάτες/ισσες να εξερευνήσουν ένα πλήρες φάσμα επιλογών σταδιοδρομίας, συμπεριλαμβανομένων εκείνων σε μη παραδοσιακούς τομείς;
- ✓ Έχω παράσχει παραδείγματα διαφορετικών προτύπων που έχουν επιτύχει σε διάφορα επαγγέλματα, ανεξάρτητα από το φύλο;
- ✓ Χρησιμοποιώ αξιολογήσεις επαγγελματικών ενδιαφερόντων που δεν ενισχύουν τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων;
- ✓ Είμαι εξοικειωμένος/η με τις τρέχουσες τάσεις της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ευκαιριών σε μη παραδοσιακές επαγγελματικές σταδιοδρομίες για όλα τα φύλα;
- ✓ Αμφισβητώ τις προκαταλήψεις σχετικά με το φύλο όταν συζητώ για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τη δυναμική των ηγετικών θέσεων και την επαγγελματική εξέλιξη;
- ✓ Έχω δημιουργήσει ένα υποστηρικτικό περιβάλλον όπου οι πελάτες/ισσες αισθάνονται άνετα να αμφισβητούν τις νόρμες σχετικά με το φύλο κατά τη λήψη αποφάσεων για τη σταδιοδρομία τους;
- ✓ Βοηθάω τους/ς πελάτες/ισσες να αναγνωρίσουν και να αντιμετωπίσουν πιθανά εμπόδια στο χώρο εργασίας που σχετίζονται με το φύλο, όπως προκαταλήψεις κατά την πρόσληψη, μισθολογικές διαφορές ή περιορισμένα πρότυπα;
- ✓ Έχω παράσχει πόρους ή ευκαιρίες δικτύωσης για να υποστηρίξω πελάτες/ισσες που ενδιαφέρονται για μη παραδοσιακούς επαγγελματικούς τομείς;



Αναστοχασμός: Ποια μέτρα μπορώ να λάβω για να ενσωματώσω περαιτέρω την ευαισθητοποίησή μου ως προς το φύλο στην πρακτική μου ως σύμβουλος σταδιοδρομίας;



Δράση: Διαβάστε περισσότερα σχετικά με αυτό στην Ενότητα 5, [Θεματική ενότητα 4](#).



ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ

«Τα αγόρια μπορούν να το κάνουν» - Αμφισβήτηση των στερεοτύπων ως προς το φύλο στα επαγγέλματα φροντίδας



Ιστορικό

Το Boys' Days είναι μια πρωτοβουλία επαγγελματικού προσανατολισμού που αναπτύχθηκε στη Γερμανία και την Αυστρία για να αντιμετωπίσει το πρόβλημα του διαχωρισμού των φύλων στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των νέων. Η μέθοδος βασίζεται στην προϋπόθεση ότι τα αγόρια πρέπει να έχουν την ευκαιρία να εξερευνήσουν γυναικείες επαγγελματικές επιλογές με θετικό και μη στερεοτυπικό τρόπο. Στο πλαίσιο του διεθνούς προγράμματος Boys in Care, ο Σλοβένος εταίρος, το Peace Institute, πραγματοποίησε μια συντομευμένη έκδοση του Boys' Days με τον τίτλο Boys can do it.



Προετοιμασία

Η προετοιμασία της εκδήλωσης περιλάμβανε διάφορα στάδια:

- Επιλέχθηκαν για συμμετοχή σχολεία και κοντινά εκπαιδευτικά ή κοινωνικά ιδρύματα, όπως νηπιαγωγεία ή οίκοι ευγηρίας.
- Οι σχολικοί σύμβουλοι και οι ομάδες διαχείρισης των συμμετεχόντων ιδρυμάτων συντόνισαν το πρόγραμμα και το περιεχόμενο της εκδήλωσης.
- Αγόρια από την έβδομη, όγδοη και ένατη τάξη (ηλικίας 12 έως 14 ετών) που ενδιαφέρονταν για επαγγελματικές σταδιοδρομίες όπως εκπαιδευτικός, νοσοκόμος ή ιατρικός τεχνικός κλήθηκαν να συμμετάσχουν με την προηγούμενη συγκατάθεση των γονιών τους.



Οργάνωση της εκδήλωσης

Η εκδήλωση πραγματοποιήθηκε μέσω διάφορων δραστηριοτήτων:

- Η εκδήλωση ξεκίνησε με μια συζήτηση στο σχολείο σχετικά με τα επαγγέλματα στον τομέα της φροντίδας, συμπεριλαμβανομένων των κινήτρων και των προσδοκιών των συμμετεχόντων.
- Οι συμμετέχοντες επισκέφθηκαν νηπιαγωγεία ή οίκους ευγηρίας, όπου τους υποδέχτηκαν άνδρες επαγγελματίες από τους τομείς αυτούς. Παρακολούθησαν βιντεοπαρουσιάσεις, ξεναγήθηκαν στις εγκαταστάσεις και συμμετείχαν σε δραστηριότητες με παιδιά ή κατοίκους.
- Τα αγόρια είχαν την ευκαιρία να συζητήσουν με άνδρες επαγγελματίες για την καριέρα τους, τις προσωπικές τους εμπειρίες και τις προκλήσεις της εργασίας σε ένα περιβάλλον όπου κυριαρχούν οι γυναίκες.
- Στο τέλος της εκδήλωσης, οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν ένα ερωτηματολόγιο για να αναστοχαστούν τις εμπειρίες τους και τα επαγγέλματα που είχαν εξερευνήσει.



Αποτελέσματα

Τα σχόλια των αγοριών ήταν θετικά και ενημερωτικά. Αναγνώρισαν ότι η εργασία στον τομέα της φροντίδας είναι πολύ απαιτητική και απαιτεί ενσυναίσθηση, επικοινωνιακές δεξιότητες και γνήσια επιθυμία να βοηθήσουν τους άλλους. Αναγνώρισαν επίσης ότι αυτά τα επαγγέλματα μπορεί να είναι τόσο σωματικά όσο και ψυχικά απαιτητικά. Η εκδήλωση τους βοήθησε να δουν αυτά τα επαγγέλματα ως πιθανές επιλογές για όλα τα φύλα.



Συμπέρασμα

Η εκδήλωση «Boys Can Do It» αμφισβήτησε με επιτυχία τα στερεότυπα για τα φύλα και προσέφερε στα αγόρια πολύτιμες μαθησιακές εμπειρίες σε επαγγέλματα που θεωρούνται γυναικεία. Το έργο υπογράμμισε τη σημασία του επαγγελματικού προσανατολισμού με ευαισθητοποίηση στα θέματα φύλου και τη δυνατότητα επανατοποθέτησης των επαγγελμάτων φροντίδας ως κοινωνικά αξιόλογων επαγγελμάτων χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου.

Η μελέτη υπογράμμισε επίσης τη σημασία των ανδρικών προτύπων σε αυτούς τους τομείς. Μέσω της αλληλεπίδρασης με άνδρες επαγγελματίες, τα αγόρια είχαν την ευκαιρία να μάθουν για τις σταδιοδρομίες τους, γεγονός που τους βοήθησε να κατανοήσουν ότι είναι απολύτως δυνατό για άτομα οποιουδήποτε φύλου να έχουν μια επιτυχημένη καριέρα σε αυτά τα επαγγέλματα.



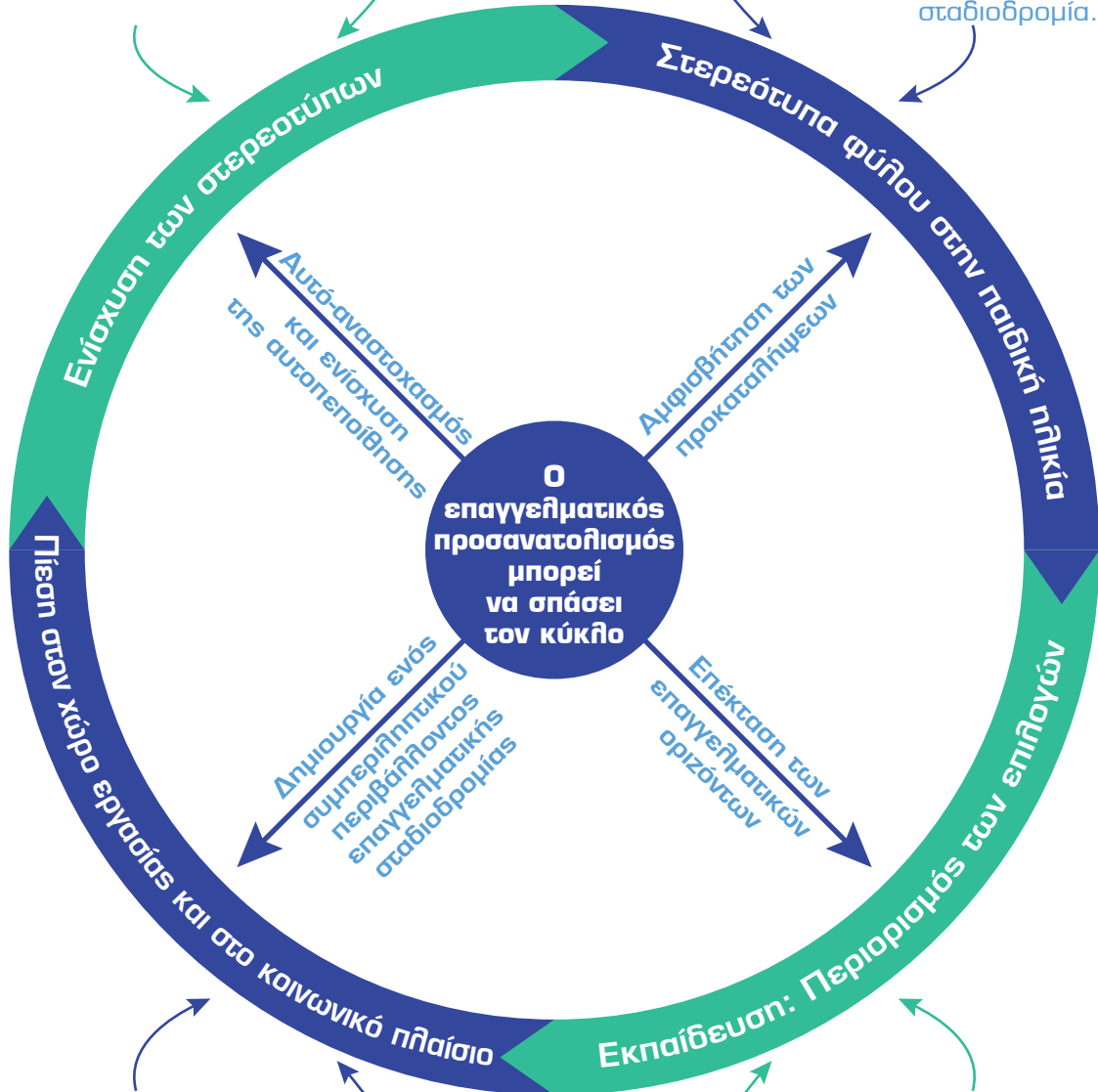
Κατανόηση του ρόλου του φύλου στον επαγγελματικό προσανατολισμό

Ενσωματώνεται μέσω της οικογένειας, των παιχνιδιών, των μέσων ενημέρωσης και των προσδοκιών του σχολείου.

Τα κορίτσια κατευθύνονται προς τις ανθρωπιστικές και κοινωνικές επιστήμες, ενώ τα αγόρια προς τις θετικές επιστήμες και τις ηγετικές θέσεις.

Μηνύματα σχετικά με τις «κατάλληλες» σταδιοδρομίες για τα διαφορετικά φύλα.

Αυτό διαμορφώνει την αυτοπεποίθηση, την επιλογή μαθημάτων στο σχολείο και, αργότερα, την επαγγελματική σταδιοδρομία.



Το εργατικό δυναμικό αντανακλά και ενισχύει τις νόρμες που αφορούν το φύλο.

Οι επιλογές σταδιοδρομίας με βάση το φύλο οδηγούν σε ανισορροπίες στο εργατικό δυναμικό, με τους άνδρες και τις γυναίκες να συγκεντρώνονται σε διαφορετικούς τομείς.

Οι μελλοντικές γενιές βλέπουν τα μοτίβα και συνεχίζουν τον κύκλο.

Ο φόβος της μεροληψίας, η έλλειψη εκπροσώπησης και η κουλτούρα του χώρου εργασίας αποθαρρύνουν την αλλαγή αυτού του μοτίβου.



Παραπομπές και σύνδεσμοι

- Coffman, K. B. (2024). Breaking through the self-doubt that keeps talented women from leading. *Harvard Business Review*. Ανακτήθηκε 20 Φεβρουαρίου 2025, από <https://www.library.hbs.edu/working-knowledge/breaking-through-the-self-doubt-that-keeps-talented-women-from-leading>
- European Commission. (n.d.-a). *Women's situation in the labour market*. Ανακτήθηκε από https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en
- European Commission. (n.d.-b). *Career choices and gender stereotypes*. End Gender Stereotypes. Ανακτήθηκε 20 Φεβρουαρίου 2025, από https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/career-choices_en
- Ruling Our eXperiences. (2024). *The Girls' Index™: Girls & STEM – The Girls' Index™ Girls & STEM impact report*.



Κουίζ

Κατανόηση του ρόλου του φύλου στον επαγγελματικό προσανατολισμό

Ποιος είναι ένας από τους βασικούς λόγους για τις επίμονες ανισορροπίες μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας;

- Α Οι άνδρες και οι γυναίκες προτιμούν φυσικά διαφορετικές επαγγελματικές σταδιοδρομίες.
- Β Τα κοινωνικά μηνύματα και τα στερεότυπα για τα φύλα επηρεάζουν τις επαγγελματικές φιλοδοξίες από μικρή ηλικία.
- Γ Οι γυναίκες ενδιαφέρονται λιγότερο για ηγετικές και τεχνικές επαγγελματικές σταδιοδρομίες.
- Δ Οι πολιτικές στον χώρο εργασίας υποστηρίζουν πλήρως την ισότητα των φύλων, οπότε οι ανισότητες είναι ελάχιστες.

Ποιο από τα παρακάτω είναι παράδειγμα επαγγελματικού διαχωρισμού;

- Α Ένας χώρος εργασίας όπου άνδρες και γυναίκες κατέχουν παρόμοιες θέσεις.
- Β Περισσότερες γυναίκες εργάζονται στον τομέα της εκπαίδευσης και της κοινωνικής εργασίας, ενώ περισσότεροι άνδρες εργάζονται σε τομείς STEM.
- Γ Ίση κατανομή ανδρών και γυναικών σε όλους τους κλάδους.
- Δ Ένας εργοδότης που εφαρμόζει πρακτικές πρόσληψης χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου.

Γιατί μια γυναίκα μπορεί να διστάζει να ακολουθήσει καριέρα σε έναν τομέα που κυριαρχούν οι άνδρες;

- Α Έλλειψη προτύπων και φόβος διακρίσεων.
- Β Οι γυναίκες δεν ενδιαφέρονται για τεχνικούς τομείς.
- Γ Οι άνδρες έχουν καλύτερες επιδόσεις σε αυτούς τους κλάδους.
- Δ Οι γυναίκες δεν διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες.

Ποια είναι μια κοινή πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι άνδρες όταν ακολουθούν καριέρα σε τομείς που κυριαρχούν οι γυναίκες;

- Α Προτιμώνται πάντα έναντι των γυναικών υποψηφίων.
- Β Αντιμετωπίζουν κοινωνικό στίγμα και σκεπτικισμό σχετικά με τις ικανότητές τους.
- Γ Έχουν περισσότερες ευκαιρίες καθοδήγησης από τις γυναίκες.
- Δ Δεν υπάρχουν προκλήσεις· το φύλο δεν επηρεάζει τις επιλογές καριέρας.

Ποιο από τα παρακάτω ΔΕΝ αποτελεί παράδειγμα στρατηγικής επαγγελματικού προσανατολισμού που λαμβάνει υπόψη το φύλο;

- Α Χρήση γλώσσας ουδέτερης ως προς το φύλο στις συζητήσεις για την επαγγελματική σταδιοδρομία.
- Β Ενθάρρυνση τόσο των αγοριών όσο και των κοριτσιών να εξερευνήσουν μια ποικιλία επαγγελματικών επιλογών.
- Γ Σύσταση διαφορετικών επαγγελματικών σταδιοδρομιών με βάση τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων.
- Δ Παροχή στοιχείων για την αγορά εργασίας που αναδεικνύουν τις ευκαιρίες σε όλους τους τομείς για όλα τα φύλα.



Ενότητα 2

Πώς οι κοινωνικές νόρμες για τα φύλλα επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές και την επαγγελματική αυτοπεποίθηση

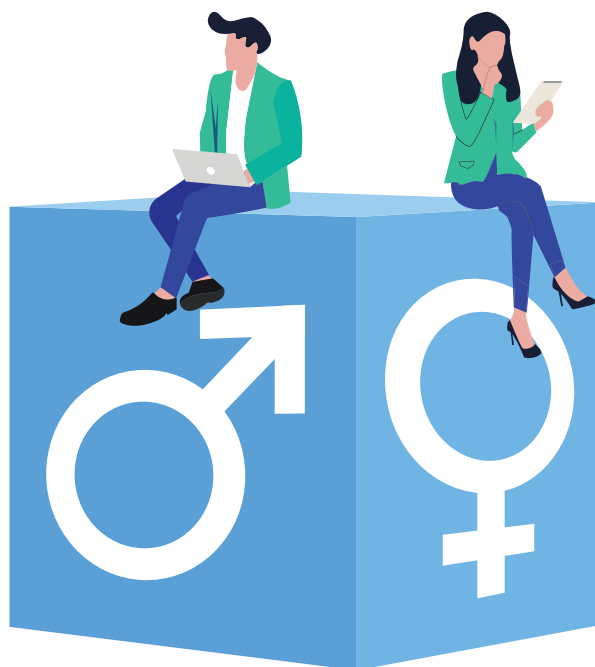
Οι κοινωνικές νόρμες για τα φύλλα διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση των επαγγελματικών φιλοδοξιών και της επαγγελματικής αυτοπεποίθησης των ατόμων. Από μικρή ηλικία, οι κοινωνικές προσδοκίες συχνά υπαγορεύουν ποιοι ρόλοι θεωρούνται «κατάλληλοι» για τους άνδρες και τις γυναίκες. Για παράδειγμα, οι γυναίκες συχνά αποθαρρύνονται από το να ακολουθήσουν καριέρα στους τομείς STEM λόγω των επίμονων στερεοτύπων που επικρατούν σε μια αγορά εργασίας με διαχωρισμό των φύλων (Galos & Corrock, 2023).

Αυτά τα στερεότυπα και οι κοινωνικές προσδοκίες έχουν σημαντική επίδραση στην αυτό-αξιολόγηση των ικανοτήτων και των επαγγελματικών φιλοδοξιών, ειδικά για τις γυναίκες στον τομέα STEM. Έρευνες δείχνουν ότι οι γυναίκες τείνουν να αναμένουν ότι θα βιώσουν περισσότερα αρνητικά και λιγότερα θετικά συναισθήματα, παράλληλα με ένα αυξημένο αίσθημα απειλής, σε καταστάσεις που προκαλούν στερεότυπα (όπως το να είναι μία από τις λίγες γυναίκες σε ένα μάθημα μαθηματικών). Αυτή η συναισθηματική αντίδραση έχει συνδεθεί με χαμηλότερες επαγγελματικές φιλοδοξίες στους τομείς STEM (Schuster & Martiny, 2017).

Οι αυτό-περιοριστικές πεποιθήσεις, που διαμορφώνονται από εσωτερικευμένες νόρμες σχετικά με το φύλλο, μπορούν να οδηγήσουν τα άτομα να υποτιμούν τις ικανότητές τους, να αποφεύγουν τις προκλήσεις και να επιλέγουν λιγότερο φιλόδοξες επαγγελματικές σταδιοδρομίες. Σε κλάδους που κυριαρχούν οι άνδρες, οι γυναίκες μπορεί να αισθάνονται υποχρεωμένες να υιοθετήσουν έναν πιο αρρενωπό τρόπο ηγεσίας, ο οποίος μπορεί να έρχεται σε σύγκρουση με τον αυθεντικό εαυτό τους και Έρευνες δείχνουν ότι οι γυναίκες σε αυτά τα περιβάλλοντα συχνά αντιμετωπίζουν έμφυλες προκαταλήψεις και έλλειψη προτύπων σε ηγετικές θέσεις, γεγονός που συμβάλλει σε αισθήματα ανεπάρκειας (Linehan & Scullion, 2008).

Για να βοηθήσουμε τους/ισ φοιτητές/ριες να αναστοχαστούν τις επαγγελματικές τους επιλογές και να κατανοήσουν πώς οι κοινωνικές νόρμες για τα φύλλα μπορούν να τους/ισ επηρεάσουν, η συνεργασία μεταξύ συμβούλων και φοιτητών/ριών, με τη χρήση των καρτών διαλόγου του μοντέλου συμβουλευτικής συν-δημιουργίας, προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες. Αυτές οι κάρτες έχουν σχεδιαστεί για να προωθούν τον αναστοχασμό κατά τη διάρκεια των συνεδριών συμβουλευτικής, βοηθώντας τους/ισ συμβούλους να καθοδηγήσουν τους/ισ φοιτητές/ριες στην εξερεύνηση του τρόπου με τον οποίο οι προοπτικές των φύλων επηρεάζουν διάφορες πτυχές της λήψης αποφάσεων σχετικά με τη σταδιοδρομία. Αυτή η προσέγγιση βοηθά τους/ισ φοιτητές/ριες να αναγνωρίσουν τόσο τις προκλήσεις όσο και τις ευκαιρίες που πιθανόν να αντιμετωπίσουν στις επαγγελματικές τους πορείες. Η ενασχόληση με αυτό το περιεχόμενο επιτρέπει στους/ισ μαθητές/τριες να αναγνωρίσουν τις εσωτερικευμένες προκαταλήψεις και να αναπτύξουν στρατηγικές για να τις ξεπεράσουν, οδηγώντας τους σε μια πιο αυθεντική και ικανοποιητική επαγγελματική πορεία (Tolstrup 2021).

Η αναζήτηση μεντόρων και η δημιουργία δικτύων υποστήριξης είναι επίσης βασικές στρατηγικές. Οι γυναίκες σε κλάδους που κυριαρχούν οι άνδρες έχουν διαπιστώσει ότι η δημιουργία προγραμμάτων καθοδήγησης συμβάλλει σε μεγαλύτερη ένταξη (Woehler, Cullen-Lester, Porter, & Frear, 2021).





Πρακτική Εφαρμογή

Τώρα, ας δούμε πώς μπορούμε να εφαρμόσουμε αυτές τις έννοιες στην πράξη χρησιμοποιώντας το Μοντέλο Συμβουλευτικής Συν-Δημιουργίας και τις Κάρτες Διαλόγου Συν-δημιουργίας. (Μοντέλο Συν-δημιουργίας και Κάρτες Διαλόγου [εδώ](#), Εγχειρίδιο χρήστη [εδώ](#)).

Το μοντέλο συμβουλευτικής συν-δημιουργίας χρησιμεύει ως πλαίσιο καθοδήγησης, βοηθώντας τα άτομα να αναγνωρίσουν και να αντιμετωπίσουν τον τρόπο με τον οποίο οι κοινωνικές νόρμες για τα φύλα επηρεάζουν τις επιλογές σταδιοδρομίας. Αυτή η προσέγγιση τους δίνει τη δύναμη να αμφισβητήσουν τις αυτό-περιοριστικές πεποιθήσεις, να χτίσουν επαγγελματική αυτοπεποίθηση και να διευρύνουν τις φιλοδοξίες τους για την καριέρα τους.

Ένας βασικός παράγοντας σε αυτή τη διαδικασία είναι η συνειδητοποίηση από τον σύμβουλο καθοδήγησης των δικών του αντιλήψεων. Για να αναπτύξουν αυτή την επίγνωση, οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις Κάρτες Διαλόγου Συν-δημιουργίας ατομικά ή σε ομάδες, αποκτώντας έτσι μια καλύτερη εικόνα των προοπτικών τους. Αυτός ο αυτό-αναστοχασμός είναι ένα κρίσιμο πρώτο βήμα για την υποστήριξη των ατόμων καθώς αυτοί/ές προσπαθούν να πάρουν αποφάσεις σχετικά με την καριέρα τους, οι οποίες επηρεάζονται από τις νόρμες του φύλου.

Επιπλέον, το εργαλείο αυτό-αναστοχασμού, που παρουσιάζεται στην παρακάτω ενότητα, μπορεί να αποτελέσει έναν πολύτιμο πόρο σε αυτό το πλαίσιο.



Χρήση του μοντέλου

Στο πεδίο «Η ιστορία της ζωής μου», ο/η συμβουλευόμενος/η μπορεί να αναστοχαστεί σχετικά με την αντίληψή του/ης για το φύλο και την αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας που έχει σε σχέση με αυτό.

Ως σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού, μπορείτε να ρωτήσετε:


Ποια εκπαίδευση και σταδιοδρομία έχουν ακολουθήσει οι γονείς, τα αδέρφια ή οι παππούδες σας; Πώς σας έχει επηρεάσει αυτό;

Ποιες εργασίες μερικές απασχολήσεις έχετε κάνει; Πώς τις βρήκατε και πώς έχουν διαμορφώσει τις σκέψεις σας σχετικά με τις επιλογές σταδιοδρομίας;

Έχετε εργαστεί ή σκεφτεί να εργαστείτε σε έναν τομέα που παραδοσιακά συνδέεται με το αντίθετο φύλο;

Για να διευκολύνετε τον αναστοχασμό σε αυτόν τον τομέα, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τις ακόλουθες Κάρτες Διαλόγου Συν-δημιουργίας:

Κάρτα 1 – Έμπνευση



ΕΜΠΝΕΥΣΗ


Τι εμπνέει την επαγγελματική σας επιλογή;

- Ομάδες
- Σύγχρονες τάσεις
- Επιδράσεις από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης
- Άλλο


Μπορείτε να αναφέρετε τρεις ανθρώπους που σας εμπνέουν;

Έχει σημασία το φύλο των ανθρώπων που σας εμπνέουν για την επιλογή του επαγγέλματός σας;

Πώς επηρέασε το φύλο σας τον τρόπο με τον οποίο εμπνευστήκατε σε σχέση με την επαγγελματική σας επιλογή;



Κάρτα 5 – Αίσθηση του Ανήκειν




ΑΙΣΘΗΣΗ ΤΟΥ ΑΝΗΚΕΙΝ

Σε ποια περιβάλλοντα αισθάνεστε άνετα;


Με ποιους αισθάνεστε άνετα;

Πώς συσχετίζεται η αίσθηση του ανήκειν σας με την αντίληψη του φύλου σας;





Κάρτα 6 – Προσωπικές Αξίες




**ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ
ΑΞΙΕΣ**


Ποιες είναι οι πιο σημαντικές αξίες στη ζωή και την εργασία σας;

Πώς σχετίζονται αυτές οι αξίες με την επαγγελματική σας επιλογή;

Θα λέγατε ότι οι αξίες σας είναι συγκεκριμένες ως προς το φύλο;



Κάρτα 8 – Επαγγελματικές Προκαταλήψεις




**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΗ**

Έχετε προκαταλήψεις σχετικά με συγκεκριμένα επαγγέλματα με ανδρικό ή γυναικείο φύλο; Δώστε παραδείγματα!

Από πού πήρατε αυτές τις προκαταλήψεις για τα επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται από το φύλο;

Ποια σημασία έχουν αυτές οι προκατασκευασμένες αντιλήψεις για τα επαγγέλματα με βάση το φύλο για την επαγγελματική σας επιλογή;



Τοποθετήστε αυτές τις τέσσερις κάρτες δίπλα-δίπλα και προσκαλέστε το άτομο να επιλέξει μία για αναστοχασμό. Ως σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού, μπορείτε στη συνέχεια να κάνετε συμπληρωματικές ερωτήσεις, ενσωματώνοντας τις παραπάνω για να εμβαθύνετε τη συζήτηση.

Στο πεδίο **«Τι θέλω»**, μπορείτε να βοηθήσετε το άτομο που καθοδηγείτε να εξερευνήσει τους στόχους του, εξετάζοντας παράλληλα πώς οι αντιλήψεις για το φύλο μπορούν να το υποστηρίξουν ή να το εμποδίσουν.

Ως σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού, ενθαρρύνετε τον προβληματισμό σχετικά με το πώς οι επαγγελματικές επιλογές του ατόμου συνάδουν με τον αυθεντικό εαυτό του. Ποιες αξίες πρέπει να διαμορφώνουν τη ζωή του; Αυτή είναι μια ευκαιρία να αμφισβητήσει τις αυτό-περιοριστικές πεποιθήσεις και να διευρύνει την αίσθηση των δυνατοτήτων του.

Στο πεδίο **«Τι μπορώ να κάνω»**, μπορείτε να βασιστείτε στις συζητήσεις από το πεδίο «Τι θέλω», εστιάζοντας σε παράγοντες που είτε υποστηρίζουν είτε περιορίζουν τις επαγγελματικές επιλογές.


Εδώ, η έμφαση δίνεται στην ενίσχυση της αυτοαποτελεσματικότητας του ατόμου που καθοδηγείται, ιδίως στο να ξεφύγει από τις συμβατικές επαγγελματικές διαδρομές και να ξεπεράσει τις αυτό-περιοριστικές πεποιθήσεις.

Πώς θα αισθανόσασταν αν εργάζεστε σε ένα χώρο εργασίας όπου λίγα άτομα έχουν το ίδιο φύλο με εσάς;

Πώς νομίζετε ότι θα ήταν να εργάζεστε σε ένα τέτοιο περιβάλλον;

Οι ακόλουθες κάρτες διαλόγου συν-δημιουργίας είναι ιδιαίτερα χρήσιμες σε αυτόν τον τομέα:

Κάρτα 2 – Κίνητρα




ΚΙΝΗΤΡΑ

Ποιο είναι το κίνητρο για την επιλογή του επαγγέλματος;


- Το κύρος
- Μισθός
- Ασφάλεια εργασίας
- Εικόνα (image)

Πώς πιστεύετε ότι τα κίνητρά σας συσχετίζονται με την εικόνα του φύλου σας;





Κάρτα 3 – Εμπόδια




ΕΜΠΟΔΙΑ


Τι είδους προκλήσεις αντιμετωπίζετε σε σχέση με την επαγγελματική σας επιλογή;

- Απαιτήσεις εισόδου
- Σωματικές προκλήσεις
- Εκπαιδευτικές ευκαιρίες
- Διοικητικές προκλήσεις
- Πολιτιστικά εμπόδια
- Ανισότητα των φύλων στο χώρο εργασίας

Πώς αισθάνεστε ότι το φύλο επηρεάζει τις προκλήσεις σας;



Κάρτα 4 – Κοινωνικότητα




ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΤΗΤΑ


Πώς θα θέλατε να είστε σε θέση να κάνετε τη διαφορά για τους άλλους;

- Φροντίζοντας
- Εμπνέοντας
- Επηρεάζοντας
- Διασπεδάζοντας
- Δημιουργώντας ελπίδα και χαρά
- Επιλύοντας προβλήματα

Πώς συσχετίζεται ο τρόπος με τον οποίο θα θέλατε να είστε σε θέση να κάνετε τη διαφορά στους άλλους με την αντίληψη του φύλου σας;



Κάρτα 7 – Αυτοαντίληψη




ΑΥΤΟΑΝΤΙΛΗΨΗ

Ποια είναι τα δυνατά σας σημεία και πώς αναπτύξατε αυτά τα δυνατά σημεία;

Ποιες είναι οι αδυναμίες σας και γιατί έχετε αναπτύξει αυτές τις αδυναμίες;

Θεωρείτε ότι τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία σας έχουν σχέση με το φύλο;



Στο πεδίο **«Είναι ο στόχος ρεαλιστικός;»**, εξετάζετε και αξιολογείτε τις συζητήσεις που έχουν γίνει μέχρι τώρα.

Εδώ, υποστηρίζετε την αυτό-αποτελεσματικότητα του ατόμου που συμβουλευέται στην αντιμετώπιση των στερεοτύπων για τα φύλα. Ως σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού, μπορείτε να ρωτησέτε:

Σε κλίμακα από 1 έως 10, πόσο σίγουρος/η είστε ότι θα επιτύχετε τον στόχο σας;

Σε κλίμακα από 1 έως 10, πώς θα αξιολογούσατε τους πόρους και τις ικανότητές σας για να το επιτύχετε;

Εάν οι απαντήσεις δεν είναι σχετικά υψηλές από το άτομο ου καθοδηγείτε, επανεξετάστε τα πεδία «Τι θέλω» και «Τι μπορώ να κάνω» για να διερευνήσετε περαιτέρω την κινητοποίηση και την ετοιμότητα.

Στο πεδίο **«Σχέδιο δράσης»**, ο σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού και το καθοδηγούμενο άτομο συνεργάζονται για να αναπτύξουν ένα σχέδιο που υποστηρίζει την επιλεγμένη επαγγελματική του πορεία. Αυτή η διαδικασία μπορεί να περιλαμβάνει τον εντοπισμό πιθανών εμποδίων και τον προσδιορισμό των απαραίτητων βημάτων για την υπέρβασή τους.



Εργαλεία και πόροι

Οδηγός αυτό-αξιολόγησης για συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού

Αξιολόγηση των ικανοτήτων στον επαγγελματικό προσανατολισμό με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο

Αυτός ο οδηγός αυτό-αξιολόγησης είναι εμπνευσμένος από το βιβλίο Co-creating Guidance (Tolstrup, 2022). Μπορεί να χρησιμοποιηθεί ατομικά από έναν/μία σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού ή σε συνεργασία με συναδέλφους/ισες.



Σκοπός

Να ενθαρρύνει τον αναστοχασμό σχετικά με την πρακτική και να βελτιώσει την ποιότητα του επαγγελματικού προσανατολισμού με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο.



Ερωτήσεις αυτό-αναστοχασμού

Διαβάστε τις παρακάτω ερωτήσεις και απαντήστε με ειλικρίνεια. Σκεφτείτε πώς η οικογένειά σας, το σχολείο, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης και η κοινωνία μπορεί να έχουν επηρεάσει τις επιλογές σας.

1.

Διευκόλυνση της αναστοχαστικής σκέψης σχετικά με τις επαγγελματικές επιλογές και το φύλο

- Σε ποιο βαθμό έχετε συνείδηση του τρόπου με τον οποίο δημιουργείτε ευκαιρίες για αναστοχαστική σκέψη σχετικά με τις επαγγελματικές επιλογές και το φύλο;
- Πώς ενσωματώνετε ενεργά αυτό το στοιχείο στη συμβουλευτική σας;

2.

Βασικές παράμετροι για αποτελεσματικό επαγγελματικό προσανατολισμό με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο

- Έχετε συνείδηση των δικών σας αντιλήψεων σχετικά με το φύλο και την επαγγελματική σταδιοδρομία;
- Αποφεύγετε συνειδητά να επιβάλλετε τις δικές σας απόψεις, φροντίζοντας να μην περιορίζουν το άτομο που καθοδηγείτε;
- Είστε ενσυναίσθητοι/ες με το υπόβαθρο και τις εμπειρίες του ατόμου που καθοδηγείτε;
- Εφαρμόζετε την ενεργητική ακρόαση και την περιέργεια;
- Αποφεύγετε να ορίζετε το άτομο που καθοδηγείτε με βάση τις νόρμες του φύλου;
- Προάγετε ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης και γνήσιου ενδιαφέροντος;

3.

Ευαισθητοποίηση σχετικά με τις αντιλήψεις για το φύλο

- Η καθοδήγησή σας βοήθησε το άτομο να αναγνωρίσει τις δικές του αντιλήψεις για το φύλο και την επίδρασή τους στις επιλογές σταδιοδρομίας;
- Συζητήθηκαν ρητά οι νόρμες του φύλου και η επίδρασή τους στις αποφάσεις σχετικά με τη σταδιοδρομία;
- Είχε το άτομο που καθοδηγείτε την ευκαιρία να αναστοχαστεί τις δικές του αντιλήψεις;
- Η καθοδήγηση χαρακτηριζόταν από ανοιχτότητα και συμπεριληπτικότητα;
- Το άτομο που καθοδηγείτε απέκτησε καλύτερη κατανόηση των δυνατοτήτων και των ικανοτήτων του;

4.

Ενθάρρυνση της ευθύνης για τις επιλογές επαγγελματικής σταδιοδρομίας

- Σε ποιο βαθμό υποστηρίζατε το άτομο που καθοδηγείτε να αναλάβει την ευθύνη για το μέλλον του;
- Η καθοδήγησή σας το βοήθησε να αμφισβητήσει τους ακούσιους περιορισμούς στην καριέρα του λόγω φύλου;
- Ενισχύσατε την πίστη του στην ικανότητά του να ακολουθήσει εκπαίδευση ή σταδιοδρομία που συνήθως συνδέεται με το αντίθετο φύλο;

Αυτός ο οδηγός χρησιμεύει ως εργαλείο για τη συνεχή βελτίωση των πρακτικών επαγγελματικού προσανατολισμού με γνώμονα το φύλο και για τη διασφάλιση ουσιαστικών και χωρίς αποκλεισμούς συζητήσεων σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία.



ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ

Ο Θωμάς είναι σύμβουλος δημοτικού σχολείου και, μέσω της συμμετοχής του σε πόρους ανοιχτής πρόσβασης στο τρέχον έργο, συνειδητοποίησε πώς οι ασυνείδητες αντιλήψεις του για το φύλο επηρεάζουν τη συμβουλευτική του.



Για παράδειγμα, ποτέ δεν προτείνει στα αγόρια καριέρες στον τομέα της φροντίδας ή στα κορίτσια τυπικά ανδρικές δουλειές.

Για να αντιμετωπίσει αυτό το ζήτημα, προσκαλεί τρεις συναδέλφους σε μια συνεδρία αναστοχασμού διάρκειας μίας ώρας, όπου επεξεργάζονται τις οκτώ κάρτες αναστοχασμού και χρησιμοποιούν τον οδηγό αυτό-αξιολόγησης.

Στη συνέχεια, ο Θωμάς ολοκλήρωσε μια ομαδική συνεδρία καθοδήγησης με πέντε μαθητές/ριες της 9ης τάξης.

Τοποθετεί μια μεγάλη εκτύπωση μεγέθους Α3 του μοντέλου συν-δημιουργίας στο κέντρο του τραπεζιού όπου κάθονται οι μαθητές/ριες.

Εξετάζουν κάθε πεδίο, όπως εξηγήθηκε παραπάνω, ένα προς ένα, ξεκινώντας με το «Η ιστορία της ζωής μου». Ο Θωμάς εξηγεί ότι θα συζητήσουν τους παράγοντες που επηρεάζουν τις επαγγελματικές τους επιλογές.

Στέκοντας σε ένα πεδίο, ένας μαθητής τραβά μια κάρτα που ανήκει στο συγκεκριμένο πεδίο και αναλογίζεται την ερώτηση. Ο Θωμάς ενθαρρύνει όλους/ες να μοιραστούν τις σκέψεις τους και να αναλογιστούν τις απαντήσεις των άλλων.

Στη συνέχεια, μια άλλη μαθήτρια τραβάει μια άλλη κάρτα και η διαδικασία συνεχίζεται.

Αφού εργάστηκαν με τις κάρτες, οι μαθητές/ριες αξιολόγησαν τη διαδικασία. Είπαν ότι ήταν πολύ ενδιαφέρουσα και ότι συζητήσαν θέματα που δεν είχαν σκεφτεί ποτέ πριν.

Ο σύμβουλος Θωμάς ήταν πολύ ικανοποιημένος με τη διαδικασία. Οι μαθητές/ριες συμμετείχαν με ενθουσιασμό και ο αναστοχασμός ήταν σε υψηλό επίπεδο.



Παραπομπές και σύνδεσμοι

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Galos, D., & Coppock, A. (2023). Gender composition predicts gender bias: A meta-reanalysis of hiring discrimination audit experiments. *Science Advances*, 9(18), eade7979. <https://doi.org/10.1126/sciadv.ade7979>
- Linehan, M., & Scullion, H. (2008). The development of female global managers: The role of mentoring and networking. *Journal of Business Ethics*, 83, 29–40. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9657-0>
- Schuster, C., & Martiny, S. (2017). Not feeling good in STEM: Effects of stereotype activation and anticipated affect on women's career aspirations. *Sex Roles*, 76, 40–55. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0665-3>
- Tolstrup, L. (2022). *Samskabende vejledning*. Dansk Psykologisk Forlag.
- Woehler, M., Cullen-Lester, K. L., Porter, C. M., & Frear, K. A. (2021). Whether, how, and why networks influence men's and women's career success: Review and research agenda. *Journal of Management*, 47, 207–236. <https://doi.org/10.1177/0149206320960529>



Κουίζ

Κατανόηση του ρόλου του φύλου στον επαγγελματικό προσανατολισμό

Ποιος είναι ένας σημαντικός τρόπος με τον οποίο οι κοινωνικές νόρμες για τα φύλα επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές;

- A Ενθαρρύνουν τόσο τους άνδρες όσο και τις γυναίκες να ακολουθήσουν τις ίδιες σταδιοδρομίες.
- B Δημιουργούν στερεότυπα που περιορίζουν ορισμένες επαγγελματικές σταδιοδρομίες σε συγκεκριμένα φύλα.
- Γ Δεν έχουν καμία επίδραση στις επαγγελματικές αποφάσεις.

Ποια είναι μια συνήθης συναισθηματική αντίδραση των γυναικών στους τομείς STEM λόγω των στερεοτύπων φύλου;

- A Αυξημένη κινητοποίηση και αυτοπεποίθηση.
- B Αυξημένο αίσθημα απειλής και λιγότερα θετικά συναισθήματα.
- Γ Πλήρης αποδοχή των επαγγελματικών τους επιλογών

Ποιο από τα παρακάτω είναι ένα παράδειγμα αυτό-περιοριστικής πεποίθησης που προκαλείται από τις νόρμες φύλου;

- A Να αναλογιστεί κανείς πώς οι προοπτικές φύλου επηρεάζουν τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη σταδιοδρομία.
- B Να ενθαρρύνουν τους μαθητές να ακολουθούν αυστηρά τις παραδοσιακές επαγγελματικές διαδρομές.
- Γ Να περιορίζουν τις επαγγελματικές επιλογές των μαθητών με βάση τις κοινωνικές νόρμες.

Ποιο είναι το βασικό πλεονέκτημα της χρήσης των καρτών διαλόγου συν-δημιουργίας στον επαγγελματικό προσανατολισμό;

- A Να αποφεύγεται η συζήτηση των αντιλήψεων για το φύλο κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής.
- B Να συνειδητοποιούν τις δικές τους αντιλήψεις για το φύλο, τόσο τις συνειδητές όσο και τις ασυνείδητες.
- Γ Να εστιάζουν μόνο στις παραδοσιακές επαγγελματικές διαδρομές για τους μαθητές.



Ενότητα 3

Φύλο και εξωτερικές προσδοκίες στην επαγγελματική ζωή

Στον σημερινό επαγγελματικό κόσμο, οι εξωτερικές προσδοκίες που έχουν τις ρίζες τους στους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων διαμορφώνουν σημαντικά την πορεία της σταδιοδρομίας. Οι κοινωνικές νόρμες και τα επαγγελματικά στερεότυπα συχνά υπαγορεύουν τους ρόλους που αναμένεται από τα άτομα να επιδιώξουν ή να αποθαρρυνθούν να επιδιώξουν. Για παράδειγμα, ορισμένα άτομα μπορεί να απομακρύνονται διακριτικά από ηγετικούς ρόλους, ενώ άλλα μπορεί να αντιμετωπίζουν πίεση να συμμορφωθούν με επιθετικές και ανταγωνιστικές συμπεριφορές (Eagly & Karau, 2002). Αυτές οι προσδοκίες είναι βαθιά ριζωμένες τόσο στις πολιτισμικές αφηγήσεις όσο και στις οργανωτικές πρακτικές, επηρεάζοντας τις αποφάσεις από την πρώιμη εκπαίδευση έως τις διαδικασίες πρόσληψης και προαγωγής (βλ. ενότητα 1).

Στο επίκεντρο αυτής της δυναμικής βρίσκεται το φαινόμενο της ασυναίσθητης προκατάληψης. Οι ασυναίσθητες προκαταλήψεις είναι αυτόματες, βαθιά ριζωμένες συσχετίσεις που μπορούν να επηρεάσουν τις κρίσεις μας χωρίς να το συνειδητοποιούμε (Greenwald & Banaji, 1995). Σε επαγγελματικά περιβάλλοντα, τέτοιες προκαταλήψεις μπορούν να εκδηλωθούν με διακριτικούς τρόπους, όπως η προτίμηση υποψηφίων που ταιριάζουν σε ένα προκαθορισμένο πρότυπο ηγεσίας ή η ακούσια χρήση γλώσσας που ενισχύει τους περιοριστικούς ρόλους των φύλων. Ως σύμβουλοι επαγγελματικής σταδιοδρομίας, είναι ζωτικής σημασίας να κατανοούμε αυτές τις προκαταλήψεις. Αυτές οι προκαταλήψεις δεν επηρεάζουν μόνο την αυτοαντίληψη και την αυτοπεποίθηση των ατόμων, αλλά έχουν και συστημικές επιπτώσεις στην επαγγελματική εξέλιξη, την ποικιλομορφία στο χώρο εργασίας

και την οργανωτική κουλτούρα (Moss-Racusin et al., 2012).

Επιπλέον, οι εξωτερικές προσδοκίες συχνά οδηγούν στην ανάπτυξη περιοριστικών νεποισθήσεων. Τα άτομα μπορεί να εσωτερικεύσουν αρνητικά μηνύματα σχετικά με τις δυνατότητές τους με βάση το φύλο, τα οποία στη συνέχεια επηρεάζουν τις αποφάσεις τους σχετικά με την καριέρα και τις αλληλεπιδράσεις τους στο χώρο εργασίας. Για παράδειγμα, ένας νέος επαγγελματίας μπορεί να διστάζει να αναλάβει διοικητικό ρόλο λόγω των κοινωνικών μηνυμάτων ότι η ηγεσία είναι πιο «κατάλληλη» για το ένα φύλο σε σχέση με το άλλο (Eagly & Karau, 2002).

Η συζήτησή μας εδώ βασίζεται σε προηγούμενα κεφάλαια που εξετάζουν την επαγγελματική καθοδήγηση με ευαισθησία στο φύλο. Συνδέοντας τη θεωρία με την πράξη, στοχεύουμε να σας προσφέρουμε πληροφορίες για το πώς μπορούν να αναγνωριστούν και να αντιμετωπιστούν αυτές οι εξωτερικές πιέσεις. Ο στόχος είναι να σας εξοηθίσουμε με στρατηγικές που θα διευκολύνουν έναν πιο περιεκτικό διάλογο κατά τη διάρκεια των συνεδριών συμβουλευτικής και θα βοηθήσουν τους οργανισμούς να επανεκτιμήσουν τις διαδικασίες πρόσληψης και προαγωγής (βλ. ενότητα 1).

Συνοψίζοντας, η αναγνώριση και η αμφισβήτηση των εξωτερικών προσδοκιών σχετικά με το φύλο είναι απαραίτητη για τη δημιουργία ισότιμων επαγγελματικών περιβαλλόντων. Κατανοώντας πώς διαμορφώνονται και διατηρούνται αυτές οι προκαταλήψεις, μπορούμε να αναπτύξουμε στρατηγικές για τον μετριασμό των επιπτώσεών τους, την προώθηση της αυτογνωσίας και την ενίσχυση των επαγγελματικών πρακτικών.





Πρακτική Εφαρμογή

Ένας από τους πιο αποτελεσματικούς τρόπους για την καταπολέμηση των έμφυλων προκαταλήψεων είναι η εκπαίδευση σχετικά με τις ασυνείδητες προκαταλήψεις (Bohnet, 2016). Η εκπαίδευση αυτή βοηθά τους/τις επαγγελματίες, ιδίως τους/ις υπεύθυνους/ες προσλήψεων, τους/ις διευθυντές/ριες και τις ομάδες ανθρώπινου δυναμικού, να αναγνωρίζουν και να μετρίζουν τα σιωπηρά στερεότυπα στη λήψη αποφάσεων. Αυτές οι εκπαιδεύσεις συνήθως περιλαμβάνουν

- Δοκιμασίες σιωπηρής συσχέτισης (IAT) για την αποκάλυψη ασυνείδητων προκαταλήψεων.
- Μελέτες περιπτώσεων και ασκήσεις ρόλων για να καταδειχθεί πώς εκδηλώνονται οι προκαταλήψεις σε διαφορετικούς τομείς.
- Κατευθυντήριες γραμμές για τη λήψη αποφάσεων χωρίς αποκλεισμούς, που βοηθούν τα άτομα να σταματήσουν και να αξιολογήσουν αντικειμενικά



Άσκηση αυτό-αξιολόγησης

Στόχος: Εντοπισμός προκαταλήψεων σε επαγγελματικά περιβάλλοντα

Ξεκινήστε αναλογιζόμενοι/ες προσωπικές εμπειρίες όπου οι προσδοκίες σχετικά με το φύλο επηρέασαν τις αποφάσεις σχετικά με την καριέρα σας.

«Πότε έχετε αισθανθεί περιορισμένοι/ες από προσδοκίες που βασίζονται στο φύλο σας;»

«Μπορείτε να θυμηθείτε μια κατάσταση όπου μια απόφαση πρόσληψης φαινόταν να επηρεάζεται από υποθέσεις σχετικά με το φύλο;»

Οι δίκαιες πρακτικές πρόσληψης και προαγωγής απαιτούν την εφαρμογή δίκαιων και διαφανών διαδικασιών για τον μετριασμό των προκαταλήψεων και την προώθηση της συμπερίληψης. Μια τέτοια προσέγγιση είναι η τυφλή πρόσληψη, η οποία περιλαμβάνει την αφαίρεση πληροφοριών ταυτοποίησης, όπως ονόματα, ενδείξεις φύλου και φωτογραφίες, από τις αιτήσεις. Αυτή η πρακτική διασφαλίζει ότι οι αποφάσεις πρόσληψης βασίζονται στις δεξιότητες και τα προσόντα των υποψηφίων και δεν επηρεάζονται από ασυνείδητες προκαταλήψεις (Rivera, 2012). Επιπλέον, οι δομημένες συνεντεύξεις, οι οποίες τυποποιούν τις ερωτήσεις και τα κριτήρια αξιολόγησης, συμβάλλουν στην ελαχιστοποίηση των υποκειμενικών προκαταλήψεων που διαφορετικά θα μπορούσαν να επηρεάσουν τα αποτελέσματα της πρόσληψης. Επιπλέον, η συμπερίληψη διαφορετικών επιτροπών πρόσληψης, ιδίως εκείνων που είναι ισορροπημένες ως προς το φύλο, προάγει την πιο δίκαιη αξιολόγηση των υποψηφίων και μειώνει τον κίνδυνο οι υποθέσεις σχετικά με το φύλο να επηρεάσουν τις αποφάσεις πρόσληψης (Bohnet, 2016).

Έρευνες δείχνουν ότι η χρήση γλωσσικών εκφράσεων που αναφέρονται στο φύλο στις περιγραφές θέσεων εργασίας αποθαρρύνει διακριτικά τους/τις υποψηφίους/ες από τα υπό-εκπροσωπούμενα φύλα (Gaucher et al., 2011). Οι εργοδότες/ριες μπορούν να διασφαλίσουν ότι οι περιγραφές θέσεων εργασίας δίνουν έμφαση στις δεξιότητες και τις ικανότητες και όχι σε στερεοτυπικά χαρακτηριστικά, και να χρησιμοποιούν αντωνυμίες ουδέτερες ως προς το φύλο και συμπεριληπτικά μηνύματα, ώστε να δείξουν την ανοιχτή στάση τους απέναντι σε υποψηφίους/ες διαφορετικών χαρακτηριστικών.

Λίστα ελέγχου για έναν συμπεριληπτικό διάλογο:

Χρησιμοποιήστε γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο (π.χ. «άτομα» αντί για «άνδρες/γυναίκες», όπου αυτό είναι εφικτό).

Αποφύγετε τα στερεότυπα όταν περιγράφετε ρόλους ή συμπεριφορές.

Ενθαρρύνετε ερωτήσεις που διερευνούν τα ατομικά πλεονεκτήματα πέρα από τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων.

Επικυρώστε τις εμπειρίες χωρίς να ενισχύετε τις προκαταλήψεις.

Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην άμβλυση του αντίκτυπου των κοινωνικών προσδοκιών που σχετίζονται με το φύλο στη λήψη αποφάσεων σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία. Χρησιμοποιώντας στοχευμένες παρεμβάσεις, οι σύμβουλοι μπορούν να βοηθήσουν τους/ις πελάτες/ισσες να εντοπίσουν, να αμφισβητήσουν και, τελικά, να ξεπεράσουν αυτούς τους περιορισμούς. Τρεις βασικές στρατηγικές περιλαμβάνουν ασκήσεις οραματισμού της σταδιοδρομίας, έκθεση σε αντι-στερεότυπα και εκπαίδευση στην αυτό-εκπροσώπηση.

Άσκηση οραματισμού επαγγελματικής σταδιοδρομίας

Μια άσκηση οραματισμού σταδιοδρομίας ενθαρρύνει τους πελάτες να ενοιοποιήσουν την ιδανική σταδιοδρομία χωρίς την επίδραση των κοινωνικών κανόνων σχετικά με το φύλο. Αυτή η πρακτική αναστοχασμού επιτρέπει στα άτομα να εξετάσουν κριτικά τους εξωτερικούς παράγοντες που ενδέχεται να έχουν διαμορφώσει τις αρχικές τους επαγγελματικές φιλοδοξίες (Betz & Hackett, 2006). Οι έρευνες δείχνουν ότι όταν τα άτομα ασχολούνται με την απεριόριστη εξερεύνηση της σταδιοδρομίας τους, είναι πιο πιθανό να εξετάσουν ένα ευρύτερο φάσμα επαγγελματικών ευκαιριών (Diekman et al., 2010).

Έκθεση σε αντι-στερεότυπα

Η γνωριμία των πελατών/ισσών με επαγγελματίες που έχουν ακολουθήσει με επιτυχία μη παραδοσιακές επαγγελματικές σταδιοδρομίες αποτελεί ένα ισχυρό εργαλείο για την αμφισβήτηση των στερεοτύπων που βασίζονται στο φύλο. Η έκθεση σε πρότυπα που αντιτίθενται στα στερεότυπα έχει αποδειχθεί ότι διευρύνει την αυτό-αποτελεσματικότητα των ατόμων στην καριέρα τους και μειώνει την απειλή των στερεοτύπων (Bandura, 1997; Stout et al., 2011). Αυτή η παρέμβαση διευρύνει την αντίληψη των πελατών/ισσών για τις δικές τους ικανότητες και τις επαγγελματικές τους δυνατότητες.





Εκπαίδευση στην αυτό-εκπροσώπηση

Η ανάπτυξη δεξιοτήτων αυτό-εκπροσώπησης είναι απαραίτητη για την προσαρμογή σε εργασιακά περιβάλλοντα όπου εξακολουθούν να υφίστανται έμφυλες προκαταλήψεις. Η εκπαίδευση σε θέματα διαπραγμάτευσης, ενίσχυσης της αυτοπεποίθησης και αποφασιστικότητας παρέχει στους/ισ πελάτες/ισσες τα απαραίτητα εργαλεία για να αμφισβητήσουν τις πρακτικές διάκρισης και να διεκδικήσουν ισότιμη μεταχείριση (Babcock & Laschever, 2003). Εμπειρικές μελέτες δείχνουν ότι τα άτομα που παρακολουθούν εκπαίδευση στη διαπραγμάτευση έχουν περισσότερες πιθανότητες να επιτύχουν ευνοϊκά αποτελέσματα στην απασχόληση, όπως αυξήσεις μισθού και ευκαιρίες ανάληψης ηγετικών θέσεων (Bowles et al., 2005).

Συμπέρασμα

Η αντιμετώπιση των εξωτερικών προσδοκιών σχετικά με το φύλο σε επαγγελματικά περιβάλλοντα απαιτεί μια πολυδιάστατη προσέγγιση, που συνδυάζει διαρθρωτικές αλλαγές στις οργανώσεις με στρατηγικές ενδυνάμωσης των ατόμων στο πλαίσιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Με την εφαρμογή αμερόληπτων πρακτικών πρόδηψης, την προώθηση της αυτογνωσίας και τη σύνδεση των πελατών με επιτυχημένα πρότυπα, οι οργανώσεις και οι σύμβουλοι μπορούν να αμφισβητήσουν ενεργά τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων και να δημιουργήσουν πιο ισότιμες ευκαιρίες σταδιοδρομίας.

Εργαλεία και πόροι

Εργαλείο 1

Τρόπος χρήσης: Σημειώστε κάθε δήλωση ως «Πάντα», «Μερικές φορές», «Σπάνια» ή «Ποτέ» και συζητήστε τους τομείς που χρήζουν βελτίωσης.

Δήλωση	Πάντα	Μερικές φορές	Σπάνια	Ποτέ
Με βάση την εκπαίδευση σχετικά με τις ασυναίσθητες προκαταλήψεις, πιστεύω ότι ενδέχεται να συνδέω ασυναίσθητα ορισμένες καριέρες με συγκεκριμένα φύλα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Υποθέτω ότι οι γυναίκες δίνουν μεγαλύτερη προτεραιότητα στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής από τους άνδρες.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Με βάση την εκπαίδευση σχετικά με τις ασυναίσθητες προκαταλήψεις, πιστεύω ότι ενδέχεται να ενθαρρύνω ασυναίσθητα τους άνδρες να αναλάβουν θέσεις ηγετικές περισσότερα από ότι τις γυναίκες.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Προσαρμόζω τις συμβουλές μου για τη σταδιοδρομία με βάση τις παραδοσιακές νόρμες για τα φύλα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Προσπαθώ η συμβουλευτική μου προσέγγιση να είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ερωτήσεις για αναστοχασμό:

1. Παρατηρήσατε κάποια μοτίβα προκατάληψης στις απαντήσεις σας;
2. Πώς μπορεί να εηηρεάσουν αυτές οι προκαταλήψεις τις συμβουλές που δίνετε στους/ισ πελάτες/ισσες σας;
3. Ποιες ενέργειες μπορείτε να κάνετε για να εξασφαλίσετε μια πιο ισότιμη προσέγγιση ως προς το φύλο;

Εργαλείο 2

Τρόπος χρήσης: Πριν και μετά από κάθε συνεδρία, εξετάστε τα ακόλουθα σημεία για να εξασφαλίσετε ότι η προκατάληψη ως προς το φύλο ελιξιστοποιείται.

- ✓ **Γλώσσα** Χρησιμοποιώ γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο και αποφεύγω να ενισχύω στερεότυπα.
- ✓ **Επαγγελματικές επιλογές** Παρουσιάζω τις επαγγελματικές σταδιοδρομίες ισότιμα για όλα τα φύλα, χωρίς προκαταλήψεις.
- ✓ **Αυτοπεποίθηση πελατών/ισσών** Ενθαρρύνω τους/ισ πελάτες/ισσες να αμφισβητούν τις προσωπικές αμφιβολίες που βασίζονται στο φύλο.
- ✓ **Μελέτες περιπτώσεων** Μοιράζομαι πρότυπα από υπό-εκπροσωπούμενα φύλα σε διάφορους κλάδους.
- ✓ **Συστήματα υποστήριξης** Συζητώ ευκαιρίες καθοδήγησης και χορηγίας.



Εργαλείο 3

Τρόπος χρήσης: Αυτό το φύλλο εργασίας πρέπει να **συμπληρώνεται από τους/τις πελάτες/ισσες** πριν ή κατά τη διάρκεια των συνεδριών συμβουλευτικής, προκειμένου να **ενθαρρύνεται η αυτογνωσία και η ενδυνάμωση**.



Βήμα 1: Φανταστείτε την ιδανική σας σταδιοδρομία

- Αν δεν υπήρχαν προσδοκίες λόγω φύλου, ποια σταδιοδρομία θα ακολουθούσατε;
- Ποιες δεξιότητες και ταλέντα σας κάνουν κατάλληλο/η για αυτή τη σταδιοδρομία;
- Ποιες προκλήσεις έχετε αντιμετωπίσει λόγω των κανόνων που ισχύουν για το φύλο σας;



Βήμα 2: Ξεπερνώντας τα εμπόδια λόγω φύλου

- Ποιες εξωτερικές προσδοκίες έχουν επηρεάσει τις αποφάσεις σας σχετικά με τη σταδιοδρομία σας;
- Πώς μπορείτε να αμφισβητήσετε αυτές τις προσδοκίες;
- Ποιοι/ες μέντορες ή πρότυπα μπορούν να σας βοηθήσουν σε αυτό το ταξίδι;

Εργαλείο 4

Τρόπος χρήσης: Αυτό το φύλλο εργασίας πρέπει να χρησιμοποιείται **στο τέλος μιας συνεδρίας** για να βοηθήσει τους/τις πελάτες/ισσες να **αναγνωρίσουν και να ξεπεράσουν τις αμφιβολίες που έχουν για τον εαυτό τους** και που σχετίζονται με στερεότυπα για τη σταδιοδρομία που βασίζονται στο φύλο.



Βήμα 1: Προσδιορίστε τα δυνατά σας σημεία

Καταγράψτε πέντε δεξιότητες ή ιδιότητες που σας καθιστούν ισχυρό/ή υποψήφιο/α για την επιθυμητή επαγγελματική σας σταδιοδρομία.

1.
2.
3.
4.
5.



Βήμα 2: Αμφισβητήστε τις αρνητικές σκέψεις

Καταγράψτε **μία αρνητική πεποίθηση** που έχετε σχετικά με την επιδίωξη της σταδιοδρομίας σας με βάση τα στερεότυπα για τα φύλα και αναδιατυπώστε

1.
2.



Αποτελέσματα:

Κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής, οι πελάτες/ισσες::

- ✓ Φαντάστηκαν την **ιδανική σταδιοδρομία** τους χωρίς κοινωνικούς περιορισμούς.
- ✓ Εντόπισαν **φόβους ή αμφιβολίες που σχετίζονται με το φύλο τους** σχετικά με τον τομέα που επέλεξαν.
- ✓ Δημιούργησαν **ένα προσωπικό σχέδιο δράσης** για να ξεπεράσουν τα εμπόδια.



ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ

Μελέτη περίπτωσης: Έκθεση σε αντι-στερεότυπα στην επαγγελματική συμβουλευτική



Ιστορικό: Η Άννα, μια 17χρονη μαθήτρια λυκείου, πάντα διακρινόταν στα μαθηματικά και τις φυσικές επιστήμες, αλλά πιστεύει ότι η μηχανική είναι ένας «ανδροκρατούμενος» τομέας στον οποίο θα δυσκολευτεί να ενταχθεί. Οι γονείς και οι καθηγητές της την έχουν ενθαρρύνει να σκεφτεί να ασχοληθεί με τη μηχανική λόγω των ισχυρών αναλυτικών της ικανοτήτων, αλλά εκείνη παραμένει διστακτική, επικαλούμενη την έλλειψη γυναικείων προτύπων στον τομέα αυτό.

Παρέμβαση: Ο/Η σχολικός/ή σύμβουλος της Άννας, γνωρίζοντας τον αντίκτυπο της έκθεσης σε αντι-στερεότυπα, κανονίζει να συναντήσει την Δρ. Μαρία Κοβάτσικ, μια επιτυχημένη μηχανικό που έχει εργαστεί σε μεγάλα έργα υποδομής. Η Δρ. Κοβάτσικ μοιράζεται τις εμπειρίες της, τις προκλήσεις που αντιμετώπισε και τον τρόπο με τον οποίο τις ξεπέρασε. Υπογραμμίζει την αυξανόμενη παρουσία των γυναικών στη μηχανική και τις διάφορες πρωτοβουλίες που υποστηρίζουν την ισότητα των φύλων στους τομείς STEM.

Επιπλέον, η Άννα προσκαλείται να συμμετάσχει σε ένα πρόγραμμα καθοδήγησης, όπου συναντά άλλες γυναίκες μηχανικούς μέσω εικονικών εκδηλώσεων δικτύωσης και επισκέψεων σε εταιρείες τεχνολογίας με διαφορετικό εργατικό δυναμικό. Αυτή η συνεχής έκθεση βοηθά την Άννα να δει τη μηχανική ως μια ρεαλιστική και ελκυστική επαγγελματική πορεία για τον εαυτό της.

Αποτέλεσμα: Μετά τις επαφές της με τον Δρ. Κοβάτσικ και άλλες γυναίκες μηχανικούς, η Άννα αποκτά μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση για να ακολουθήσει καριέρα στη μηχανική. Υποβάλλει αίτηση σε ένα ανταγωνιστικό πρόγραμμα μηχανικής και εξασφαλίζει μια θέση πρακτικής άσκησης σε μια τεχνολογική εταιρεία που προωθεί την ένταξη. Η αυτό-αποτελεσματικότητα της καριέρας της αυξάνεται και δεν θεωρεί πλέον τη μηχανική ως ένα απρόσιτο ή περιορισμένο από το φύλο πεδίο.

Προεκτάσεις: Η περίπτωση της Άννας υπογραμμίζει την αποτελεσματικότητα της έκθεσης σε αντι-στερεότυπα για την κατάρτιση των στερεοτύπων που βασίζονται στο φύλο. Η παροχή πρόσβασης σε διαφορετικά πρότυπα ρόλων διευρύνει τις αντιλήψεις για την καριέρα, μειώνει την απειλή των στερεοτύπων και ενισχύει την αυτό-αποτελεσματικότητα (Bandura, 1997; Stout et al., 2011). Οι σύμβουλοι επαγγελματικής σταδιοδρομίας και οι εκπαιδευτικοί μπορούν να εφαρμόσουν παρόμοιες παρεμβάσεις για να προωθήσουν ισότιμες επιλογές για όλους και όλες τους μαθητές και τις μαθήτριες.



Παραπομπές και σύνδεσμοι

- Babcock, L., & Laschever, S. (2003). *Women don't ask: Negotiation and the gender divide*. Princeton University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3–11. <https://doi.org/10.1177/1069072705281347>
- Bohnet, I. (2016). *What works: Gender equality by design*. Harvard University Press.
- Bowles, H. R., Babcock, L., & Lai, L. (2005). *Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 84–103. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.09.001>
- Diekmann, A. B., Brown, E. R., Johnston, A. M., & Clark, E. K. (2010). Seeking congruity between goals and roles: A new look at why women opt out of science, technology, engineering, and mathematics careers. *Psychological Science*, 21(8), 1051–1057. <https://doi.org/10.1177/0956797610377342>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 109–128. <https://doi.org/10.1037/a0022530>
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102(1), 4–27. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.102.1.4>
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474–16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- Rivera, L. A. (2012). Hiring as cultural matching: The case of elite professional service firms. *American Sociological Review*, 77(6), 999–1022. <https://doi.org/10.1177/0003122412463213>
- Stout, J. G., Dasgupta, N., Hunsinger, M., & McManus, M. A. (2011). STEMing the tide: Using ingroup experts to inoculate women's self-concept in science, technology, engineering, and mathematics (STEM). *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(2), 255–270. <https://doi.org/10.1037/a0021385>



Κουίζ

Εντοπισμός και αποτροπή των έμφυλων προκαταλήψεων στον επαγγελματικό χώρο

Ποιο από τα παρακάτω περιγράφει καλύτερα την ασυνείδητη προκατάληψη;

- Α Μια σκόπιμη μορφή διάκρισης με βάση το φύλο.
- Β Μια αυτόματη και ριζωμένη συσχέτιση που επηρεάζει την κρίση χωρίς να το συνειδητοποιούμε.
- Γ Μια προκατάληψη που υπάρχει μόνο σε ορισμένα επαγγέλματα.
- Δ Μια συνειδητή απόφαση να ευνοείται το ένα φύλο έναντι του άλλου.

Ποιος είναι ένας από τους βασικούς τρόπους με τους οποίους οι οργανισμοί μπορούν να μειώσουν τις προκαταλήψεις κατά την πρόσληψη;

- Α Αποφυγή δομημένων συνεντεύξεων για πιο ευέλικτες αξιολογήσεις.
- Β Δυνατότητα επιλογής υποψηφίων από τους/ισ υπεύθυνους/ες προσλήψεων με βάση την διαίσθησή τους.
- Γ Προτεραιότητα σε υποψηφίους που ταιριάζουν με τα παραδοσιακά χαρακτηριστικά ηγεσίας.
- Δ Εφαρμογή τυφλής πρόσληψης για την αφαίρεση πληροφοριών που αποκαλύπτουν την ταυτότητα των υποψηφίων.

Σωστό ή λάθος: Η γλώσσα που χρησιμοποιείται στις περιγραφές θέσεων εργασίας μπορεί να αποθαρρύνει ορισμένους υποψηφίους/ες.

- Α Σωστό
- Β Λάθος

Ποιος είναι ο πρωταρχικός στόχος της εκπαίδευσης στην αυτό-εκπροσώπηση;

- Α Να διασφαλιστεί ότι τα άτομα συμμορφώνονται με τις παραδοσιακές προσδοκίες για την επαγγελματική σταδιοδρομία.
- Β Να ενθαρρυνθούν οι εργαζόμενοι/ες να αποδεχθούν τις προκαταλήψεις στον χώρο εργασίας.
- Γ Να εξοηθίσουν τα άτομα με δεξιότητες διαπραγμάτευσης, ενίσχυσης της αυτοπεποίθησης και αποφασιστικότητας.
- Δ Να εξαλειφθούν όλες οι μορφές προκατάληψης από τη μία μέρα στην άλλη.

Ποια από τις παρακάτω επιλογές ΔΕΝ αποτελεί στρατηγική για τη μείωση των έμφυλων προκαταλήψεων στη λήψη αποφάσεων σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία;

- Α Ενθάρρυνση των ατόμων να ακολουθούν παραδοσιακές επαγγελματικές σταδιοδρομίες.
- Β Έκθεση σε πρότυπα που αντιτίθενται στα στερεότυπα σε μη παραδοσιακούς τομείς.
- Γ Ασκήσεις οραματισμού της επαγγελματικής σταδιοδρομίας που αμφισβητούν τις κοινωνικές προσδοκίες.
- Δ Εκπαίδευση σε δεξιότητες αυτό-εκπροσώπησης και διαπραγμάτευσης

Σωστό ή λάθος: Οι ασυνείδητες προκαταλήψεις επηρεάζουν μόνο τις ατομικές αποφάσεις και όχι τις συστημικές πολιτικές στο χώρο εργασίας.

- Α Σωστό
- Β Λάθος

Ποιο είναι το σημαντικότερο πλεονέκτημα της χρήσης δομημένων συνεντεύξεων στην πρόσληψη προσωπικού;

- Α Βοηθούν να διασφαλιστεί ότι μόνο ένα φύλο επιλέγεται για θέσεις ηγεσίας.
- Β Επιτρέπουν στους/ισ υπεύθυνους/ες προσλήψεων να λαμβάνουν αυθόρμητες αποφάσεις.
- Γ Τυποποιούν τα κριτήρια αξιολόγησης και μειώνουν τις υποκειμενικές προκαταλήψεις.
- Δ Αυξάνουν την εξάρτηση από τις προσωπικές σχέσεις αντί για τα προσόντα.





Πώς μπορούν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας να βοηθήσουν τους/τις πελάτες/ισσες να αντιμετωπίσουν τις προκαταλήψεις λόγω φύλου στον χώρο εργασίας;

- A Ενθαρρύνοντας τους/τις πελάτες/ισσες να αποφεύγουν ηγετικές θέσεις για να προλαμβάνουν την έκθεση σε προκαταλήψεις.
- B Παρέχοντας εκπαίδευση σε δεξιότητες διαπραγμάτευσης και ενίσχυσης της αυτοπεποίθησης.
- Γ Κατευθύνοντας τους/τις πελάτες/ισσες προς σταδιοδρομίες που παραδοσιακά συνδέονται με το φύλο τους.
- Δ Συμβουλεύοντας τους/τις πελάτες/ισσες να αγνοούν τις προκαταλήψεις στον χώρο εργασίας, καθώς είναι αναπόφευκτες.

Σωστό ή λάθος: Η έκθεση σε επαγγελματίες που ακολουθούν μη παραδοσιακές σταδιοδρομίες μπορεί να αυξήσει την αυτό-αποτελεσματικότητα στην καριέρα.

- A Σωστό
- B Λάθος

Ποιο είναι ένα παράδειγμα πρακτικής συμπεριληπτικού διαλόγου;

- A Χρήση γλώσσας ουδέτερης ως προς το φύλο στις συζητήσεις και στις περιγραφές θέσεων εργασίας.
- B Ενίσχυση των παραδοσιακών ρόλων των φύλων στην επαγγελματική συμβουλευτική.
- Γ Ενθάρρυνση των πελατών/ισσών να αποδεχθούν τις προκαταλήψεις ως προς το φύλο ως μέρος της επαγγελματικής ζωής.
- Δ Αποφυγή συζητήσεων σχετικά με τις προκαταλήψεις για την πρόληψη της δυσφορίας.



Απαντήσεις: B, D, A, C, A, B, C, B, A, A



Ενότητα 4

Γνώσεις, δεξιότητες και αξίες για έναν επαγγελματικό προσανατολισμό με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο

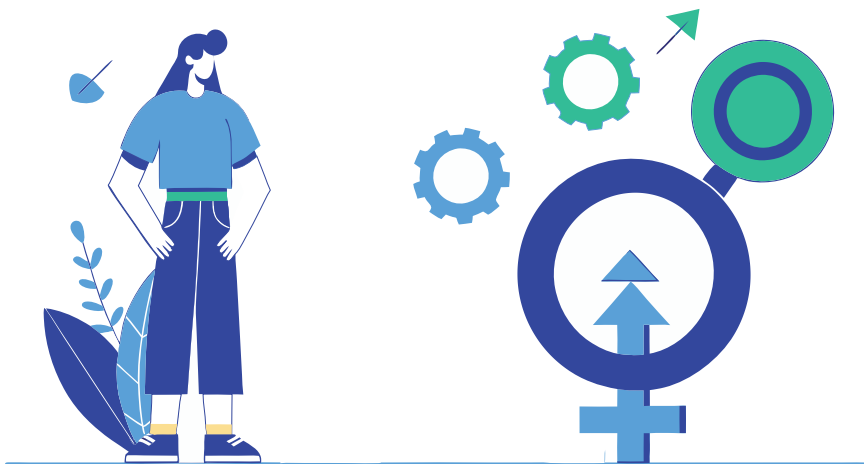
Οι ακαδημαϊκοί και οι επαγγελματίες σύμβουλοι επαγγελματικής σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού πρέπει να καταβάλουν κάθε δυνατή προσπάθεια για να αποδείξουν ότι, με ευαισθησία και σύγχρονα εργαλεία, μπορούν να υποστηρίξουν αποτελεσματικά άτομα, οργανισμούς και διαφορετικά περιβάλλοντα. Σύμφωνα με τους συγγραφείς Nota & Soresi (2017), ο όρος «επαγγελματική συμβουλευτική» ορίζεται ως μια επαγγελματική σχέση που ενδυναμώνει διαφορετικά άτομα, οικογένειες και ομάδες ώστε να επιτύχουν τους στόχους τους σε θέματα ψυχικής υγείας, ευεξίας, εκπαίδευσης και επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Σύμφωνα με τις μελέτες των Serbova και συνεργατών (2022), οι οποίες παρουσιάζουν ένα μοντέλο εκπαίδευσης σε θέματα ευαισθησίας ως προς το φύλο στην επαγγελματική συμβουλευτική, δίνεται έμφαση στην ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και αξιών που προάγουν την ισότητα των φύλων. Τα βασικά στοιχεία περιλαμβάνουν την κατανόηση των στερεοτύπων φύλου, την προώθηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τις πρακτικές χωρίς διακρίσεις και την ενθάρρυνση ενημερωμένων επιλογών σταδιοδρομίας. Οι δεξιότητες περιλαμβάνουν την αποτελεσματική επικοινωνία και συνεργασία με εξειδικευμένους οργανισμούς που υποστηρίζουν την ισότητα των φύλων. Οι αξίες εστιάζουν στον σεβασμό, την ένταξη και τη σημασία της δημιουργίας ενός ευνοϊκού εκπαιδευτικού περιβάλλοντος που ενδυναμώνει όλα τα μαθητεύμενα άτομα, ανεξάρτητα από το φύλο τους, να εξερευνήσουν ελεύθερα τις δυνατότητές τους.

Οι ανισότητες μεταξύ των φύλων στους τομείς STEM [Science, Technology, Engineering, Mathematics] έχουν εμποδίσει για πολύ καιρό την ισότητα ευκαιριών για τις γυναίκες, περιορίζοντας τη συμμετοχή και τη συμβολή τους στο παγκόσμιο εργατικό δυναμικό. Παρά την αυξανόμενη παγκόσμια ευαισθητοποίηση σχετικά με την ανάγκη για ισότητα των φύλων στους τομείς STEM, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές ανισότητες. Αυτή η ανισορροπία επηρεάζεται συχνά από κοινωνικοπολιτισμικές νόρμες που περιορίζουν τη συμμετοχή των γυναικών στους επιστημονικούς και τεχνικούς τομείς (Iloakasia, 2024). Γνωρίζουμε ότι αυτό το χάσμα μεταξύ των φύλων στους τομείς STEM οφείλεται

περισσότερο σε προκαταλήψεις παρά σε ικανότητες (Luyckx et al., 2023). Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας στα σχολεία έχουν τη δυνατότητα να διαλύσουν τους μύθους σχετικά με τη δυσκολία των μαθημάτων STEM και να ενθαρρύνουν τις μαθήτριες να τα θεωρήσουν ως βιώσιμες επιλογές σταδιοδρομίας (Syeda & Zahid, 2024).

Αν και μεγάλο μέρος των πολιτικών για την ισότητα των φύλων επικεντρώνεται ορθώς στην προώθηση της συμμετοχής των γυναικών σε τομείς που παραδοσιακά κυριαρχούν οι άνδρες, είναι εξίσου σημαντικό να αναγνωριστούν οι τομείς στους οποίους οι άνδρες υποεκπροσωπούνται. Επαγγέλματα όπως η προσχολική και η πρωτοβάθμια εκπαίδευση, η νοσηλευτική, η κοινωνική εργασία και η ψυχολογία εξακολουθούν να έχουν σημαντική γυναικεία υπεροχή. Για παράδειγμα, στην Ευρωπαϊκή Ένωση, λιγότερο από το 3 % των νηπιαγωγών είναι άνδρες (Eurostat, 2021) και το ποσοστό των ανδρών στη νοσηλευτική σπάνια υπερβαίνει το 15 % (ΟΟΣΑ, 2022). Αυτή η άνιση κατανομή αντικατοπτρίζει όχι μόνο τις προσωπικές προτιμήσεις, αλλά και τις πολιτισμικές νόρμες και τα στερεότυπα για τα φύλα που συνδέουν αυτά τα επαγγέλματα με την «εργασία φροντίδας», η οποία παραδοσιακά αποδίδεται στις γυναίκες. Η αντιμετώπιση αυτής της πραγματικότητας απαιτεί την ανάπτυξη στρατηγικών χωρίς αποκλεισμούς από τα συστήματα επαγγελματικού προσανατολισμού, οι οποίες ενθαρρύνουν τους νέους άνδρες να εξερευνήσουν αυτές τις σταδιοδρομίες και να καταπολεμήσουν το σχετικό στίγμα. Η πολυμορφία των φύλων σε αυτούς τους τομείς μπορεί να συμβάλει σε πιο ισορροπημένα εργασιακά περιβάλλοντα και σε μια πιο ολοκληρωμένη ανταπόκριση στις ανάγκες της κοινωνίας. Τομείς όπως η κοινωνική εργασία, η υποστήριξη της κοινότητας και η οικογενειακή παρέμβαση απασχολούν επίσης σε μεγάλο βαθμό γυναίκες. Οι άνδρες μπορούν να αντιμετωπίσουν στερεότυπα φύλου όταν εισέρχονται σε αυτές τις ειδικότητες, ειδικά σε εκείνες που σχετίζονται με την συναισθηματική φροντίδα (Crompton, R., 2006). Αυτή η ανισότητα των φύλων παρατηρείται επίσης στα μαθήματα Κλινικής Ψυχολογίας, Λογοθεραπείας και Ψυχοπαιδαγωγικής, όπου η πλειονότητα των φοιτητών και των επαγγελματιών είναι γυναίκες (EFPA, 2020).





Πρακτική εφαρμογή

Η επαγγελματική καθοδήγηση με ευαισθησία ως προς το φύλο είναι μια προσέγγιση που προάγει τις ίσες ευκαιρίες για όλα τα άτομα, ανεξάρτητα από το φύλο τους, αντιμετωπίζοντας τα στερεότυπα, τις προκαταλήψεις και τα διαρθρωτικά εμπόδια. Βοηθά τα άτομα να κάνουν επαγγελματικές επιλογές με βάση τις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα και τις φιλοδοξίες τους, και όχι τις κοινωνικές προσδοκίες. Για την απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων και αξιών για την επαγγελματική καθοδήγηση με ευαισθησία ως προς το φύλο, παραθέτουμε παρακάτω ορισμένα παραδείγματα πρακτικής εφαρμογής, για εκπαιδευτικά ιδρύματα ή ιδρύματα επαγγελματικής καθοδήγησης, με στόχο την επίτευξη ίσων ευκαιριών στην επαγγελματική καθοδήγηση, όπως:



Εκπαίδευση συμβούλων σταδιοδρομίας και εκπαιδευτών

Εκπαίδευση των συμβούλων σχετικά με τις υποσυνείδητες προκαταλήψεις και τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζουν την επαγγελματική καθοδήγηση.

- Διοργάνωση εργαστηρίων σχετικά με τη γλώσσα και τη συμπεριφορά που προάγουν την ισότητα των φύλων.
- Παροχή πόρων για την αποτελεσματική καθοδήγηση των φοιτητών και των ατόμων που αναζητούν εργασία.

Τα προγράμματα κατάρτισης πρέπει να απευθύνονται στους υπεύθυνους τοποθέτησης, με έμφαση στην κατάρτιση των ομάδων πρόσληψης σε θέματα ισότητας, διαφορετικότητας και ένταξης, στην προώθηση ανοικτών συζητήσεων καθ' όλη τη διάρκεια του έτους για όλους τους υπαλλήλους και στην εφαρμογή, για παράδειγμα, του αντίστροφου mentoring.



Παροχή πόρων για την επαγγελματική σταδιοδρομία χωρίς διάκριση φύλου

- Χρησιμοποιήστε εικόνες και γλώσσα που να μην αποκλείουν κανέναν σε φυλλάδια επαγγελματικής σταδιοδρομίας, αγγελίες εργασίας και εκπαιδευτικό υλικό.
- Αναδείξτε διαφορετικά πρότυπα από διάφορους επαγγελματικούς τομείς.
- Προσφέρετε εργαλεία εξερεύνησης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας που εστιάζουν στις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντα και όχι στις νόρμες του φύλου.



Ενθάρρυνση μη παραδοσιακών επαγγελματικών επιλογών

- Διοργανώστε εκθέσεις καριέρας με επαγγελματίες από διάφορους τομείς.
- Προωθήστε ιστορίες επιτυχίας ατόμων που έσπασαν τα φράγματα του φύλου στις επαγγελματικές τους σταδιοδρομίες.
- Δημιουργήστε προγράμματα καθοδήγησης όπου τα υποεκπροσωπούμενα φύλα συνδυάζονται με πρότυπα σε μη παραδοσιακούς τομείς.



Συνεργασία με Κλάδους & Εργοδότες

- Συνεργασία με εταιρείες για την προώθηση διαδικασιών πρόσληψης χωρίς διακρίσεις.
- Ενθάρρυνση των επιχειρήσεων να παρέχουν ίσες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και ηγετικές θέσεις.
- Υποστήριξη πολιτικών στο χώρο εργασίας που προάγουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την ισότητα των φύλων.



Εξάλειψη κοινωνικών και πολιτισμικών φραγμών

- Συμμετοχή γονέων, εκπαιδευτικών και κοινοτήτων σε συζητήσεις σχετικά με την ισότητα των φύλων στις επαγγελματικές επιλογές.
- Προώθηση πολιτικών που λαμβάνουν υπόψη τις διαφορές μεταξύ των φύλων στα σχολεία και στους χώρους εργασίας.
- Χρήση εκστρατειών στα μέσα μαζικής ενημέρωσης για την καταπολέμηση των στερεοτύπων και την ανάδειξη της επαγγελματικής διαφορετικότητας.

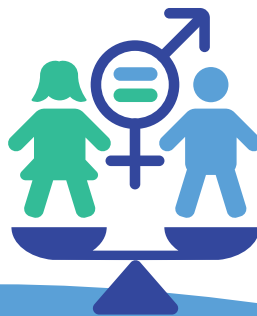
Για να εμπνεύσουμε και να δείξουμε πώς μπορούν να εφαρμοστούν αυτές οι πρακτικές, έχουμε καταγράψει διάφορες πρωτοβουλίες που αποτρέπουν τις έμφυλες προκαταλήψεις.



- 1 Black Girls Code (ΗΠΑ): Μια μη κερδοσκοπική οργάνωση που έχει ως στόχο την αύξηση του αριθμού των μαύρων κοριτσιών στον τομέα της τεχνολογίας (ανάπτυξη εφαρμογών για κινητά, σχεδιασμός παιχνιδιών και εργαστήρια εικονικής πραγματικότητας, κοινωτικά hackathons) μέσω της παροχής δωρεάν εργαστηρίων προγραμματισμού και καθοδήγησης.
Ιστότοπος: <https://www.blackgirlscode.com/>
- 2 Εκατομμύρια γυναίκες μέντορες (ΗΠΑ και παγκοσμίως): Ένα κίνημα καθοδήγησης που συνδέει επαγγελματίες γυναίκες στον τομέα των STEM με κορίτσια που ενδιαφέρονται για καριέρα στον τομέα αυτό, προωθώντας προγράμματα ατομικής καθοδήγησης και εταιρικές συνεργασίες με σκοπό την ενθάρρυνση της πολυμορφίας στον τομέα των STEM.
Ιστότοπος: <https://www.millionwomenmentors.com/>
- 3 Girls in ICT Day (Παγκόσμια πρωτοβουλία της ΙΤΥ): Μια παγκόσμια πρωτοβουλία που ενθαρρύνει τα κορίτσια να εξερευνήσουν τις καριέρες στον τομέα της τεχνολογίας των πληροφοριών και των επικοινωνιών (ICT). Το πρόγραμμα αυτό περιλαμβάνει δραστηριότητες όπως εργαστήρια για τον προγραμματισμό, την ασφάλεια στον κυβερνοχώρο και την τεχνητή νοημοσύνη, καθώς και δικτύωση με γυναίκες.
Ιστότοπος: <https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Women-and-Girls/Girls-in-ICT-Portal/Pages/default.aspx>
- 4 Boys in Care (BiC): Αφιερωμένο σε αγόρια και γονείς, δασκάλους πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, επαγγελματικούς συμβούλους, ειδικούς (εργαζόμενους με νέους, κοινωνικούς λειτουργούς) που υποστηρίζουν αγόρια σε άτυπες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές.
Ιστότοπος: <https://www.boys-in-care.eu/>

Υπάρχουν επίσης ορισμένα προγράμματα για την προώθηση της πολυμορφίας στις μαθητείες, με τη συμμετοχή της κυβέρνησης και εταιρικών προγραμμάτων για την υποστήριξη των γυναικών σε επαγγέλματα όπως η οικοδομή και η μηχανική, για παράδειγμα:

- 5 Ταμείο για τις γυναίκες σε προγράμματα μαθητείας (Καναδάς): πρωτοβουλία χρηματοδότησης που βοηθά τους εργοδότες να προσλαμβάνουν και να υποστηρίζουν γυναίκες σε επαγγέλματα που κυριαρχούνται από άνδρες, μέσω προ-μαθητείας και καθοδήγησης. Οι κύριοι στόχοι είναι: Οικονομικά κίνητρα για επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν γυναίκες μαθητευόμενες, προγράμματα κατάρτισης δεξιοτήτων για γυναίκες στους τομείς των κατασκευών, της συγκόλλησης και της μηχανικής, με καθοδήγηση και υποστήριξη δικτύωσης.
Ιστότοπος: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/apprentices.html>
- 6 NAWIC Tradeswomen Apprenticeship Programs (ΗΠΑ & Διεθνώς): Βοηθά τις γυναίκες να εισέλθουν στον κλάδο των κατασκευών μέσω πρακτικής μαθητείας, όπως εκπαίδευση στην ξυλουργική, τις ηλεκτρολογικές εργασίες και την υδραυλική. Υποτροφίες και χρηματοδότηση για γυναίκες σε προγράμματα μαθητείας. Εκδηλώσεις δικτύωσης με ηγέτες του κλάδου.
Ιστότοπος: <https://www.nawic.org/>





Εργαλεία και Πόροι

Σε αυτή την ενότητα, προσπαθούμε να εντοπίσουμε διάφορα εργαλεία που βοηθούν στον προσδιορισμό των επαγγελματικών ενδιαφερόντων και δεξιοτήτων, αντιμετωπίζοντας παράλληλα τις έμφυλες προκαταλήψεις στις επαγγελματικές επιλογές. Τα εργαλεία αυτά οργανώνονται σε έξι κύριες κατηγορίες: 1. Εργαλεία αξιολόγησης σταδιοδρομίας με ευαισθησία στο φύλο 2. Εργαλεία ανίχνευσης και κατάρτισης σε θέματα προκαταλήψεων λόγω φύλου 3. Ψηφιακές πλατφόρμες για γυναίκες σε STEM και μη παραδοσιακές σταδιοδρομίες 4. Κατάρτιση σε θέματα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας με ευαισθησία στο φύλο 5. Εργαλεία καθοδήγησης και δικτύωσης για την πολυμορφία των φύλων 6. Πλατφόρμες αναζήτησης εργασίας και ανάπτυξης σταδιοδρομίας με ευαισθησία στο φύλο.

1. Εργαλεία αξιολόγησης σταδιοδρομίας με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο

- MyFuture (Αυστραλία): Ένα διαδραστικό εργαλείο εξερεύνησης σταδιοδρομίας που παρέχει συστάσεις σταδιοδρομίας χωρίς διάκριση φύλου. Ιστότοπος: <https://myfuture.edu.au>
- O*NET Interest Profiler (ΗΠΑ - Υπουργείο Εργασίας): Ένα δωρεάν εργαλείο που βοηθά τα άτομα να εξερευνήσουν σταδιοδρομίες με βάση τα ενδιαφέροντά τους, με έμφαση στη μείωση των προκαταλήψεων ως προς το φύλο. Ιστότοπος: <https://www.mynextmove.org/explore/ip>

2. Εργαλεία ανίχνευσης και εκπαίδευσης σχετικά με τις έμφυλες προκαταλήψεις: Αυτά τα εργαλεία βοηθούν τους οργανισμούς και τους εκπαιδευτικούς να αναγνωρίζουν και να αντιμετωπίζουν τις έμφυλες προκαταλήψεις στην επαγγελματική καθοδήγηση.

- Harvard Implicit Association Test (IAT): Μετρά τις ασυνείδητες έμφυλες προκαταλήψεις στις αντιλήψεις για τη επαγγελματική σταδιοδρομία. Ιστότοπος: <https://implicit.harvard.edu>
- UNESCO Gender-Sensitive Indicators for Media (GSIM): Ένας οδηγός για την αξιολόγηση και την εξάλειψη των προκαταλήψεων λόγω φύλου στα μέσα ενημέρωσης και τις εκδόσεις που σχετίζονται με την επαγγελματική σταδιοδρομία. Ιστότοπος: <https://en.unesco.org/gem-report>

3. Ψηφιακές πλατφόρμες για γυναίκες σε STEM και μη παραδοσιακές καριέρες: Αυτές οι πλατφόρμες ενθαρρύνουν τις γυναίκες να εξερευνήσουν καριέρες σε STEM και σε κλάδους που κυριαρχούν οι άνδρες.

- WISE (Ηνωμένο Βασίλειο – Γυναίκες στην Επιστήμη και τη Μηχανική): Παρέχει εργαλεία σε σχολεία, κολλέγια και επιχειρήσεις για την ενθάρρυνση των γυναικών να ακολουθήσουν καριέρα στον τομέα STEM. Ιστότοπος: <https://www.wisecampaign.org.uk>
- Career Girls (Παγκόσμια): Μια δωρεάν διαδικτυακή πλατφόρμα που προσφέρει βίντεο και πόρους για την καριέρα με πρωταγωνιστές διάφορες επαγγελματίες γυναίκες. Ιστότοπος: <https://www.careergirls.org>

4. Εκπαίδευση για την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σταδιοδρομίας με βάση το φύλο: αυτοί οι πόροι βοηθούν τους συμβούλους σταδιοδρομίας να ενσωματώσουν προσεγγίσεις που λαμβάνουν υπόψη το φύλο.

- Εργαλειοθήκη της ΔΟΕ για το φύλο και την καθοδήγηση σταδιοδρομίας (Διεθνής Οργανισμός Εργασίας): Ένας αναλυτικός οδηγός για την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σταδιοδρομίας με βάση το φύλο. Ιστότοπος: <https://www.ilo.org/global/publications>

5. Εργαλεία καθοδήγησης και δικτύωσης για την ισότητα των φύλων: Αυτές οι πλατφόρμες παρέχουν ευκαιρίες καθοδήγησης για γυναίκες και περιθωριοποιημένα φύλα.

- Million Women Mentors (Παγκόσμια): Ένα κίνημα που συνδέει γυναίκες επαγγελματίες με μέντορες στους τομείς STEM. Ιστότοπος: <https://www.millionwomenmentors.com>
- Lean In Circles (Παγκόσμια): Μια πλατφόρμα καθοδήγησης από ομοτίμους που προωθεί τις ηγετικές δεξιότητες των γυναικών. Ιστότοπος: <https://leanin.org/circles>

6. Πλατφόρμες αναζήτησης εργασίας και επαγγελματικής εξέλιξης με ευαισθησία στο φύλο: Αυτές οι πλατφόρμες εστιάζουν σε εργοδότες που προωθούν τη διαφορετικότητα.

- Equalture (Ευρώπη): Μια πλατφόρμα πρόσληψης που χρησιμοποιεί εργαλεία αξιολόγησης χωρίς προκαταλήψεις για την πρόσληψη προσωπικού. Ιστότοπος: <https://www.equalture.com>
- Fairygodboss (ΗΠΑ & Παγκόσμια): Ένας ιστότοπος αναζήτησης εργασίας που προσφέρει κριτικές εταιρειών με βάση την ένταξη των φύλων στο χώρο εργασίας. Ιστότοπος: <https://fairygodboss.com>

7. Εργαλείοθήκη για την ενσωμάτωση και την εφαρμογή της ισότητας των φύλων 2023:

- Με βάση τις βασικές διατάξεις της Σύστασης του ΟΟΣΑ για την ισότητα των φύλων στη δημόσια ζωή, το εργαλείο εστιάζει στην θεσμοθέτηση της ισότητας των φύλων και στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, στην ανάπτυξη και διατήρηση της ικανότητας ενσωμάτωσης της δημόσιας διακυβέρνησης, στη δημιουργία δομών λογοδοσίας χωρίς αποκλεισμούς και στην υποστήριξη της ισορροπίας των φύλων σε όλα τα κρατικά όργανα (εκτελεστικό, νομοθετικό και δικαστικό) και δομές και σε όλα τα επίπεδα. Ιστότοπος: https://www.oecd.org/en/publications/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality-2023_3ddef555-en.html





ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ

Για την προώθηση της επαγγελματικής καθοδήγησης με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο, είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψη μελέτες περιπτώσεων και παραδειγματικές πρακτικές που αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά το ζήτημα. Ακολουθούν μερικά σχετικά παραδείγματα:



1 Εκπαίδευση και ενδυνάμωση των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις:

Το άρθρο «Maestrias para romper el techo de cristal» αναδεικνύει πρωτοβουλίες όπως το πρόγραμμα «Promociona», το οποίο στοχεύει στην εκπαίδευση γυναικών για ηγετικές θέσεις. Το πρόγραμμα αυτό συνδυάζει εκπαίδευση, ανάπτυξη δεξιοτήτων και δικτύωση, βοηθώντας τις συμμετέχουσες να ξεπεράσουν δομικά και ψυχολογικά εμπόδια, όπως η έλλειψη γυναικείων προτύπων σε ανώτερες θέσεις και το «σύνδρομο του απατεώνα». Η εμπειρία της Sara Pastor Bonvas, η οποία μετά τη συμμετοχή της στο πρόγραμμα ανέλαβε ηγετικό ρόλο στην πλατφόρμα streaming DAZN, αποτελεί παράδειγμα του θετικού αντίκτυπου αυτών των πρωτοβουλιών.

Ιστότοπος: https://elpais.com/extra/formacion/2024-09-08/maestrias-para-romper-el-techo-de-cristal.html?utm_source=chatgpt.com



2 Καλές πρακτικές οργανισμών για την ισότητα των φύλων:

Το «Εγχειρίδιο καλών πρακτικών για την ισότητα των φύλων» του iGen Forum συγκεντρώνει καινοτόμα μέτρα που έχουν λάβει διάφοροι οργανισμοί για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον χώρο εργασίας. Οι πρακτικές καλύπτουν τομείς όπως η πρόσληψη, η συνεχής κατάρτιση, η δίκαιη αμοιβή και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Το εγχειρίδιο αυτό χρησιμεύει ως σημείο αναφοράς για οργανισμούς που επιθυμούν να αναπτύξουν πολιτικές χωρίς αποκλεισμούς και ευαίσθητες ως προς το φύλο.

Ιστότοπος: https://forumigen.cite.gov.pt/compendio-para-as-boas-praticas-em-igualdade-de-genero/?utm_source=chatgpt.com



3 Εκπαίδευση επαγγελματιών υγείας σε θέματα σεξουαλικής και έμφυλης διαφορετικότητας:

Η μελέτη «Κοινωνικές αναπαραστάσεις νοσηλευτών σχετικά με τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την έμφυλη ταυτότητα» αναλύει τις στάσεις και τις γνώσεις των νοσηλευτών σε σχέση με τη σεξουαλική και έμφυλη διαφορετικότητα. Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν την ανάγκη για ειδική εκπαίδευση αυτών των επαγγελματιών, προκειμένου να βελτιωθεί η παροχή φροντίδας σε άτομα LGBTQ+. Συμπερίληψη θεμάτων.

Ιστότοπος: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/22139/4/master_fernando_silva_gomes.pdf



4 Πρόγραμμα «4 STEM for All» (Περου, 2025):

Πρόγραμμα εμπέδησης στις επιστήμες, την τεχνολογία, τη μηχανική και τα μαθηματικά για μελλοντικούς/ές ηγέτες/ίδες.

Διοργανωτής: Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο του Περου

Ιστορικό: Το έργο αποσκοπεί στην ενθάρρυνση της συμμετοχής κοριτσιών και γυναικών σε καριέρες στον τομέα των επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM), οι οποίες παραδοσιακά κυριαρχούνται από άνδρες.

Προσέγγιση: Εργαστήρια επαγγελματικού προσανατολισμού, καθοδήγηση από επαγγελματίες του τομέα και αποδόμηση των στερεοτύπων για τα φύλα από τη βασική εκπαίδευση και μετά.

Αποτελέσματα: Αυξημένο ενδιαφέρον των γυναικών για μαθήματα και καριέρες STEM, συμβάλλοντας σε μεγαλύτερη ποικιλότητα σε αυτούς τους τομείς.

Ιστότοπος: <https://www.stemparatodas.net/>



5 «Ισότητα των φύλων στην επαγγελματική εκπαίδευση» (Σουηδία, 2021)

Πλαίσιο: Η Σουηδία υλοποίησε ένα πρόγραμμα κατάρτισης για συμβούλους σταδιοδρομίας, με έμφαση στην εξάλειψη των αυθεντικών προκαταλήψεων στις επαγγελματικές προτιμήσεις.

Προσέγγιση: Κατάρτιση σχετικά με τα στερεότυπα των φύλων, εργαστήρια ένταξης και ανάλυση διδακτικού υλικού για τη διασφάλιση της ουδετερότητας των φύλων.

Αποτελέσματα: Μείωση της επίδρασης των προκαταλήψεων στην επαγγελματική καθοδήγηση και μεγαλύτερη ποικιλότητα στην επιλογή τεχνικών και πανεπιστημιακών μαθημάτων



6 «Οι γυναίκες στην αγορά εργασίας του τομέα της τεχνολογίας» (ΗΠΑ, 2020):

Πηλαίοιο: Οι μεγάλες εταιρείες τεχνολογίας συνειδητοποίησαν ότι η χαμηλή εκπροσώπηση των γυναικών σχετιζόταν με την έλλειψη ενθάρρυνσης κατά τη φάση της επαγγελματικής καθοδήγησης.

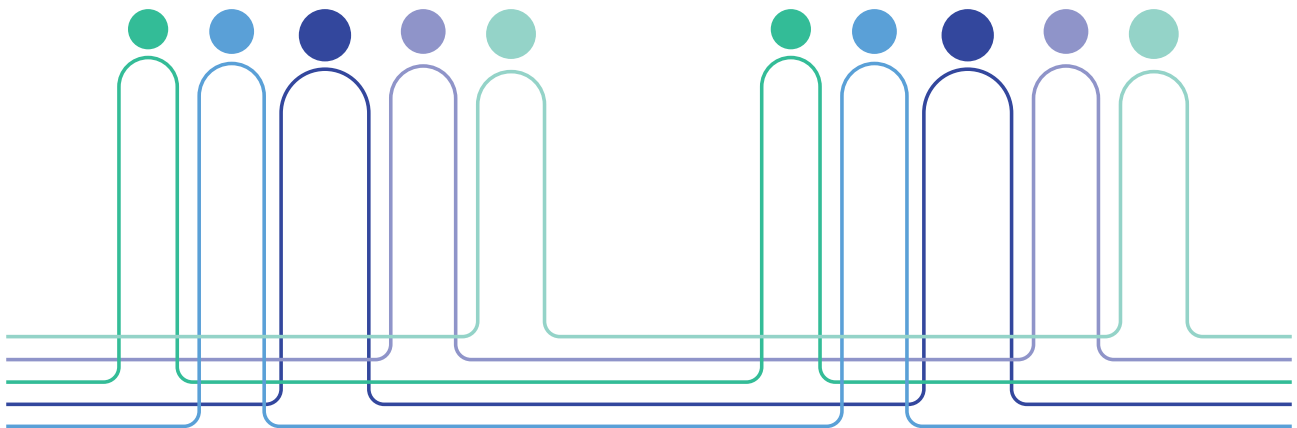
Προσέγγιση: Εφαρμογή προγραμμάτων καθοδήγησης γυναικών, πολιτικών προσλήψεων χωρίς διακρίσεις και εκστρατειών για την προσέλκυση γυναικών στον τομέα της τεχνολογίας.

Αποτελέσματα: Αύξηση των προσλήψεων γυναικών σε τεχνικούς τομείς και βελτίωση του εταιρικού περιβάλλοντος όσον αφορά την ισότητα των φύλων.



Πηγές και Σύνδεσμοι

- Crompton, R. (2006). *Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge University Press.
- EFPA. (2020). *Gender balance in psychology professions in Europe*. European Federation of Psychologists' Associations.
- Eurostat (2021). *Teachers in pre-primary, primary, and secondary education by sex*. <https://ec.europa.eu/eurostat>
- Iloakasia, A. J. (2024). *Career Guidance Programs and the Impact They Have in Eradicating Gender Imbalances in STEM Education For Market Competitiveness*. *Action Research Journal Indonesia (ARJI)*, 6(3), 53–65. <https://doi.org/10.61227>
- Luyckx, K., Dierickx, E., & Ardies, J. (2023). *Empowering teachers' gender sensitivity*. *Australasian Journal of Technology Education*, 9(Special Issue: Technology Education on the Edge).
- Nota, L., & Soresi, S. (2017). *Counseling and Coaching in Times of Crisis and Transition* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315266596>
- OECD (2022). *Health at a Glance: Europe*. <https://www.oecd.org/health>
- OECD (2023), *Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality 2023*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/3ddef555-en>.
- Serbova, O. V., Saenko, S. V., & Rudenko, O. V. (2022). *The model of gender sensitivity formation in career guidance work*. *Psychology and Social Work*, 2(54), 215–228. [https://doi.org/10.18524/2707-0409.2021.2\(54\).241397](https://doi.org/10.18524/2707-0409.2021.2(54).241397)
- Syeda, A., & Zahid, G. (2024). *Effectiveness of Middle School STEM Career Education for STEM Knowledge, Efficacy, and Interest*. *European Journal of STEM Education*, 9(1). <https://doi.org/10.20897/ejsteme/14851>





Κουίζ

Γνώσεις, δεξιότητες και αξίες για την ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο επαγγελματική καθοδήγηση

Γιατί είναι σημαντικό να λαμβάνεται υπόψη η ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο στην επαγγελματική καθοδήγηση;

- A Για να ενθαρρυνθούν οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας.
- B Για να διασφαλιστεί ότι όλοι οι άνθρωποι έχουν ίσες ευκαιρίες και επιλογές σταδιοδρομίας με βάση τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντά τους.
- Γ Για να κατευθυνθούν οι άνδρες και οι γυναίκες προς επαγγέλματα που σχετίζονται με το φύλο τους.
- Δ Επειδή η νομοθεσία επιβάλλει την εφαρμογή αυτών των ενδιάμεσων μέσων.

Ποιες από τις παρακάτω πρακτικές συμβάλλουν στην επαγγελματική καθοδήγηση χωρίς έμφυλες προκαταλήψεις;

- A Προσφέροντας τις ίδιες ευκαιρίες σε όλους, χωρίς να ασκείται πίεση στις επιλογές τους.
- B Ενισχύοντας την αντίληψη ότι ορισμένα επαγγέλματα είναι πιο συγκεκριμένα για ορισμένα φύλα.
- Γ Χρησιμοποιώντας μόνο ανδρικά πρότυπα όταν μιλάμε για καριέρες στον τομέα της τεχνολογίας και της μηχανικής.
- Δ Ενθαρρύνοντας μόνο τις γυναίκες να ακολουθήσουν καριέρες στον τομέα της φροντίδας και της εκπαίδευσης.

Τι σημαίνει «ασυναίσθητη προκατάληψη» στην επαγγελματική συμβουλευτική;

- A Μια απόφαση που λαμβάνεται με βάση μια αντικειμενική ανάλυση των ικανοτήτων των υποψηφίων.
- B Μια τάση να συσχετίζουμε ασυναίσθητα ορισμένους ρόλους ή επαγγέλματα με ένα συγκεκριμένο φύλο.
- Γ Μια αποτελεσματική μέθοδος για να διασφαλίσουμε ότι κάθε άτομο επιλέγει ένα επάγγελμα που ταιριάζει στο φύλο του.
- Δ Ένας τύπος συνειδητής προκατάληψης που χρησιμοποιείται για να αποκλείσει ορισμένες ομάδες.



Πώς μπορούν οι σύμβουλοι να αποφύγουν την προώθηση στερεοτύπων σχετικά με τα φύλα;

- A Παρουσιάζοντας μια ποικιλία επιτυχημένων προτύπων διαφορετικών φύλων σε όλους τους τομείς.
- B Περιορίζοντας τις επιλογές σταδιοδρομίας ώστε να ευθυγραμμίζονται με τις κοινωνικές προσδοκίες.
- Γ Αποφεύγοντας να συζητούν το θέμα του φύλου κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής συμβουλευτικής.
- Δ Κατευθύνοντας τα άτομα σε τομείς όπου το φύλο τους είναι πιο κυρίαρχο.

Ποια από τις παρακάτω προτάσεις περιγράφει καλύτερα μια προσέγγιση χωρίς αποκλεισμούς στην επαγγελματική καθοδήγηση;

- A «Οι άνδρες είναι φυσικά πιο κατάλληλοι για τεχνικούς τομείς και οι γυναίκες για κοινωνικούς τομείς».
- B Κάθε επιλογή σταδιοδρομίας πρέπει να βασίζεται στο ατομικό ταλέντο και ενδιαφέρον, χωρίς την επίδραση στερεοτύπων.
- Γ Η αγορά εργασίας είναι ήδη ισορροπημένη όσον αφορά το φύλο, οπότε δεν υπάρχει λόγος ανησυχίας.
- Δ Οι γυναίκες πρέπει να ενθαρρύνονται μόνο για διοικητικές εργασίες.

Τι σημαίνει η προώθηση των αξιών της ισότητας στην επαγγελματική συμβουλευτική;

- A Η παροχή διαφοροποιημένης υποστήριξης σε κάθε άτομο, λαμβάνοντας υπόψη τα δομικά εμπόδια που μπορούν να επηρεάσουν τις επιλογές του.
- B Η εφαρμογή των ίδιων κανόνων σε όλους/ες, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη τα κοινωνικά και ιστορικά συμφραζόμενα.
- Γ Η παροχή συμβουλών για την επαγγελματική σταδιοδρομία με βάση τις παραδοσιακές προσδοκίες της αγοράς από κάθε φύλο.
- Δ Η κατεύθυνση κάθε ατόμου προς επαγγέλματα που ιστορικά κυριαρχούνται από το φύλο του/της.



Ενότητα 5

Δεξιότητες σχεδιασμού επαγγελματικής σταδιοδρομίας με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο

Ο σχεδιασμός σταδιοδρομίας με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο διασφαλίζει ότι οι μαθητές/ριες κάνουν επιλογές με βάση τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντά τους και όχι τις κοινωνικές προσδοκίες. Η ενότητα 1 παρέχει μια εικόνα για το πώς οι προκαταλήψεις ως προς το φύλο εξακολουθούν να υφίστανται στην επαγγελματική συμβουλευτική, διαμορφώνοντας διακριτικά τις φιλοδοξίες των μαθητών/ριών. Αυτές οι προκαταλήψεις επηρεάζουν όχι μόνο τις αποφάσεις σχετικά με την καριέρα, αλλά και την αυτοπεποίθηση των μαθητών/ριών που εξερευνούν μη παραδοσιακές επαγγελματικές διαδρομές.

Για να αντισταθμιστούν αυτές οι προκαταλήψεις, η προσοχή πρέπει να επικεντρωθεί στα εξής:

- Αναγνώριση και αντιμετώπιση των ασυναίσθητων προκαταλήψεων στην επαγγελματική συμβουλευτική.
- Αμφισβήτηση των στερεοτυπικών προσδοκιών για την καριέρα μέσω ενεργού συζήτησης και ανάλυσης των μέσων ενημέρωσης.
- Προώθηση της ισότητας πρόσβασης σε πόρους και ευκαιρίες επαγγελματικής σταδιοδρομίας για κάθε μαθητή/τρια.
- Ενθάρρυνση της καθοδήγησης και της εκπροσώπησης διαφορετικών προτύπων σε διάφορα επαγγέλματα.

Πολυμεσικοί πόροι, όπως σύντομα βίντεο και podcast, μπορούν να ενισχύσουν την εμπλοκή και να υποστηρίξουν διαφορετικές προτιμήσεις μάθησης, παρέχοντας δυναμικούς τρόπους για να εξερευνήσουν ευκαιρίες σταδιοδρομίας πέρα από τις παραδοσιακές νόρμες για τα φύλα.

Παγκόσμιες προσπάθειες, όπως τα προγράμματα καθοδήγησης STEM για κορίτσια και οι πρωτοβουλίες που προωθούν τη συμμετοχή των ανδρών σε επαγγέλματα φροντίδας, υπογραμμίζουν τη σημασία της δομημένης επαγγελματικής καθοδήγησης που είναι απαλλοτριωμένη από περιορισμούς λόγω φύλου. Οι πρακτικές επαγγελματικής συμβουλευτικής πρέπει να είναι προνοητικές όσον αφορά την αμφισβήτηση των παραδοχών και την ενσωμάτωση εργαλείων αξιολόγησης που είναι ουδέτερα από άποψη φύλου.



Πρακτική Εφαρμογή

Οι σύμβουλοι επαγγελματικής σταδιοδρομίας μπορούν να εφαρμόσουν έναν σχεδιασμό σταδιοδρομίας που λαμβάνει υπόψη το φύλο, χρησιμοποιώντας μια δομημένη, **βήμα προς βήμα προσέγγιση**:



Βήμα 1: Αρχική εξερεύνηση επαγγελματικής σταδιοδρομίας

- Χρησιμοποιήστε **αξιολογήσεις επαγγελματικών ενδιαφερόντων** που δεν κάνουν διάκριση μεταξύ των φύλων (π.χ. O*NET Interest Profiler, MyFuture Australia).
- Ζητήστε από τους/τις μαθητές/τριες να προσδιορίσουν τις **επαγγελματικές τους φιλοδοξίες και κίνητρα**, αναλογιζόμενοι/ες εάν οι νόρμες των φύλων έχουν επηρεάσει τις επιλογές τους.
- Διεξάγετε ένα **κουίζ ευαισθητοποίησης σχετικά με το φύλο** για να **αμφισβητήσετε τα στερεότυπα**.



Βήμα 2: Αναγνώριση και αντιμετώπιση των προκαταλήψεων σχετικά με το φύλο

- Διευκολύνετε τις **ομαδικές συζητήσεις** σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο το φύλο επηρεάζει τις επαγγελματικές προσδοκίες.
- Παρουσιάστε **ιστορίες επιτυχίας** ατόμων που κατέχουν μη παραδοσιακούς ρόλους.
- Χρησιμοποιήστε **ασκήσεις ρόλων** για να βοηθήσετε τους/τις μαθητές/μαθήτριες να αναγνωρίσουν και να αντιμετωπίσουν τις προκαταλήψεις σχετικά με το φύλο.



Βήμα 3: Έκθεση σε διαφορετικές επαγγελματικές διαδρομές

- Οργανώστε **προγράμματα καθοδήγησης** που συνδυάζουν φοιτητές/ριες με επαγγελματίες από υποεκπροσωπούμενα φύλα σε διάφορους τομείς.
- Προγραμματίστε **εκθέσεις επαγγελματικής σταδιοδρομίας** με ομιλητές/ριες από διαφορετικούς κλάδους.
- Αναπτύξτε ένα **εργαλείο εξερεύνησης επαγγελματικής σταδιοδρομίας** που παρουσιάζει πρότυπα ρόλων διαφορετικών φύλων.



Βήμα 4: Εξατομικευμένος σχεδιασμός δράσης για την καριέρα

- Χρησιμοποιήστε ένα **φύλλο εργασίας για τον σχεδιασμό της επαγγελματικής σταδιοδρομίας**, προκειμένου να περιγράψετε τα βήματα για την επίτευξη των στόχων επαγγελματικής σταδιοδρομίας.
- Ενθαρρύνετε τους/τις μαθητές/τριες να θέσουν **μακροπρόθεσμους και βραχυπρόθεσμους στόχους** με βάση τα δυνατά τους σημεία και τις φιλοδοξίες τους.
- Παρέχετε ένα **πρότυπο χαρτογράφησης καριέρας**, προκειμένου να παρακολουθούν οπτικά την επαγγελματική τους πορεία.



Εργαλεία & Πόροι

Για να υποστηριχθεί ο σχεδιασμός σταδιοδρομίας με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο, παρακάτω παρατίθενται κατηγοριοποιημένα εργαλεία που οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας μπορούν να ενσωματώσουν στην πρακτική τους:

1. Εργαλεία αξιολόγησης σταδιοδρομίας με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο

- **O*NET Interest Profiler (ΗΠΑ):** Δωρεάν εργαλείο για την εξερεύνηση σταδιοδρομιών με βάση τα ενδιαφέροντα, σχεδιασμένο για την ελαχιστοποίηση των προκαταλήψεων λόγω φύλου. [Ιστότοπος](#)
- **MyFuture (Αυστραλία):** Ένα εργαλείο εξερεύνησης σταδιοδρομίας που παρέχει συστάσεις χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου. [Ιστότοπος](#)

2. Εργαλεία εντοπισμού και εκπαίδευσης σχετικά με τις έμφυλες προκαταλήψεις

- **Harvard Implicit Association Test (IAT):** Μετρά τις ασυναίσθητες έμφυλες προκαταλήψεις στις αντιλήψεις για την καριέρα. [Ιστότοπος](#)
- **UNESCO Gender-Sensitive Indicators for Career Media:** Βοηθά στον εντοπισμό και τη μείωση των έμφυλων προκαταλήψεων σε υλικό σχετικό με την καριέρα. [Ιστότοπος](#)

3. Ψηφιακές πλατφόρμες που υποστηρίζουν επαγγελματικές σταδιοδρομίες χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο

- **Career Girls (Παγκόσμια):** Δωρεάν διαδικτυακή πλατφόρμα με βίντεο που παρουσιάζουν διάφορες γυναίκες επαγγελματίες. [Ιστότοπος](#)
- **UWISE (Ηνωμένο Βασίλειο – Γυναίκες στην Επιστήμη και τη Μηχανική):** Παρέχει υλικό επαγγελματικού προσανατολισμού για την ενθάρρυνση των γυναικών στον τομέα των STEM. [Ιστότοπος](#)

4. Πόροι κατάρτισης για την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σταδιοδρομίας χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου

- **Εργαλειοθήκη της ΔΟΕ για το φύλο και την επαγγελματική καθοδήγηση:** Οδηγός για την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σταδιοδρομίας χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου. [Ιστότοπος](#)
- **Κατάρτιση συμβούλων σε θέματα ισότητας, διαφορετικότητας και συμπερίληψης:** Προγράμματα σχεδιασμένα για να βοηθήσουν τους επαγγελματίες να ενσωματώσουν την καθοδήγηση με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο.

5. Εργαλεία καθοδήγησης και δικτύωσης για την ισότητα των φύλων

- **Million Women Mentors (Παγκόσμια):** Κίνημα που συνδέει επαγγελματίες γυναίκες στον τομέα των STEM με κορίτσια που ενδιαφέρονται για καριέρα στον τομέα αυτό. [Ιστότοπος](#)
- **Lean In Circles (Παγκόσμια):** Πλατφόρμα καθοδήγησης από ομοτίμους που προωθεί τις ηγετικές δεξιότητες των γυναικών. [Ιστότοπος](#)

6. Πλατφόρμες αναζήτησης εργασίας και επαγγελματικής εξέλιξης με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο

- **Fairygodboss (ΗΠΑ & Παγκόσμια):** Ιστότοπος αναζήτησης εργασίας με κριτικές εταιρειών με βάση την ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας. [Ιστότοπος](#)
- **Equalture (Ευρώπη):** Πλατφόρμα πρόσληψης που χρησιμοποιεί εργαλεία αξιολόγησης χωρίς προκαταλήψεις για την πρόσληψη προσωπικού. [Ιστότοπος](#)



ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ

Για την προώθηση της επαγγελματικής καθοδήγησης με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο, είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψη μελέτες περιπτώσεων και παραδειγματικές πρακτικές που αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά το ζήτημα. Ακολουθούν μερικά σχετικά παραδείγματα:

1 Πλάνισιο επαγγελματικού προσανατολισμού με ουδέτερη προσέγγιση ως προς το φύλο στα σχολεία

Πλάνισιο: Τα σχολεία στη Δανία εφάρμοσαν ένα δομημένο πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού με ουδέτερη προσέγγιση ως προς το φύλο.

Προσέγγιση:

- Οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού εκπαιδεύτηκαν σε **θέματα ευαισθητοποίησης ως προς τις έμφυλες προκαταλήψεις** και τη χρήση **γλώσσας χωρίς διακρίσεις**.
- Εισήχθη ένα **εργαλείο επαγγελματικού προσανατολισμού** με πρότυπα ρόλων χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο.
- Διοργανώθηκαν **εργαστήρια** για τους/τις μαθητές/τριες με θέμα την υπέρβαση των στερεοτύπων ως προς την επαγγελματική σταδιοδρομία.

Αποτέλεσμα: Αυξήθηκε η ποικιλότητα στις επιλογές σταδιοδρομίας, με περισσότερα κορίτσια να εισέρχονται σε τομείς STEM και περισσότερα αγόρια να εξετάζουν το ενδεχόμενο να ακολουθήσουν επαγγέλματα φροντίδας.

2 Πρωτοβουλία «STEM for All» – Γεφυρώνοντας το χάσμα μεταξύ των φύλων

Πλάνισιο: Μια πρωτοβουλία που χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση με στόχο την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε καριέρες STEM.

Προσέγγιση:

- **Παρεμβάσεις σε σχολεία** με γυναίκες επαγγελματίες του STEM που παρέχουν καθοδήγηση.
- **Προγράμματα υποτροφιών** για νέες γυναίκες στους τομείς της μηχανικής και της πληροφορικής.
- **Εκστρατείες ευαισθητοποίησης** που απευθύνονται σε γονείς και εκπαιδευτικούς.

Αποτέλεσμα: Αυξημένη συμμετοχή των γυναικών σε προγράμματα STEM και μεγαλύτερη προβολή των γυναικών επαγγελματιών σε τομείς που παραδοσιακά κυριαρχούν οι άνδρες.

3 Ενθάρρυνση των ανδρών να ακολουθήσουν καριέρα στον τομέα της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας

Πλάνισιο: Εθνική εκστρατεία στη Σουηδία με στόχο την αύξηση της συμμετοχής των ανδρών στον τομέα της νοσηλευτικής και της εκπαίδευσης.

Προσέγγιση:

- **Δίκτυα καθοδήγησης ανδρών** που συνδέουν νέους άνδρες με επαγγελματίες του τομέα.
- **Διαφημιστικές εκστρατείες** που παρουσιάζουν άνδρες σε ρόλους φροντίδας.
- **Οικονομικά κίνητρα** για άνδρες φοιτητές που σπουδάζουν στον τομέα της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας.

Αποτέλεσμα: Βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ των φύλων στα προγράμματα νοσηλευτικής και εκπαίδευσης, συμβάλλοντας σε ένα πιο ισορροπημένο εργατικό δυναμικό.

Αυτές οι μελέτες περιπτώσεων και πρακτικές δείχνουν πώς ο επαγγελματικός προσανατολισμός μπορεί να γίνει πιο δίκαιος και ευαισθητοποιημένος ως προς το φύλο, εξασφαλίζοντας ίσες ευκαιρίες για κάθε άτομο.

Για να υποστηρίξουν διαφορετικούς τρόπους μάθησης, οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού μπορούν να χρησιμοποιήσουν:





Podcasts:

- *Breaking Barriers*: Ιστορίες επαγγελματιών που αψηφούν τα πρότυπα των φύλων. Αυτό το podcast τιμά επιχειρηματίες και άτομα με κίνητρα που έχουν ξεπεράσει προκλήσεις, που μοιράζονται τις διαδρομές τους για να εμπνεύσουν άλλα άτομα - <https://podcasts.apple.com/us/podcast/breaking-barriers/id1399123538>
- *STEM Without Limits*: Γυναίκες και μειονότητες στην επιστήμη και την τεχνολογία.



Βίντεο:

- *TED Talk: Στερεότυπα φύλου στην επαγγελματική σταδιοδρομία* – Εξερεύνηση των προκαταλήψεων φύλου στον επαγγελματικό προγραμματισμό. Σε αυτή την ομιλία, η Leah Sheppard διερευνά πώς οι κοινωνικές προσδοκίες περιορίζουν τις επαγγελματικές επιλογές και προσφέρει ιδέες για την υπέρβαση αυτών των προκαταλήψεων. [Παρακολουθήστε](#)
- *Μη παραδοσιακές επαγγελματικές σταδιοδρομίες* – Προφίλι ατόμων με διαφορετικές επαγγελματικές σταδιοδρομίες. Αυτό το βίντεο παρουσιάζει άτομα που έχουν ακολουθήσει διαφορετικές επαγγελματικές σταδιοδρομίες, ξεφεύγοντας από τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων. [Παρακολουθήστε](#)



Διαδραστικά διαδικτυακά σεμινάρια:

- **Καριέρα χωρίς όρια** – Συνεδρίες για τον σχεδιασμό επαγγελματικής σταδιοδρομίας χωρίς διακρίσεις φύλου. <https://careerplanningacademy.com/>
- **Ποικιλότητα στο εργατικό δυναμικό** – Συζητήσεις για πρακτικές πρόσληψης χωρίς διακρίσεις. <https://inclusionforum.global/~package~3/webinars/diverse-and-inclusive-hiring-practices-for-your-organization-9/>



Πηγές και Σύνδεσμοι

- Iloakasia, A. J. (2024). Career Guidance Programs and the Impact They Have in Eradicating Gender Imbalances in STEM Education. *Action Research Journal Indonesia (ARJI)*, 6(3), 53–65. <https://doi.org/10.61227>
- Luyckx, K., Dierickx, E., & Ardies, J. (2023). Empowering teachers' gender sensitivity. *Australasian Journal of Technology Education*, 9.
- Nota, L., & Soresi, S. (2017). *Counseling and Coaching in Times of Crisis and Transition*. Routledge.
- Serbova, O. V., Saenko, S. V., & Rudenko, O. V. (2022). The model of gender sensitivity formation in career guidance work. *Psychology and Social Work*, 2(54), 215–228.





Κουίζ

Δεξιότητες σχεδιασμού σταδιοδρομίας με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο



Γιατί είναι σημαντικός ο σχεδιασμός καριέρας με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο;

- Α Εξασφαλίζει ότι οι επιλογές επαγγελματικής σταδιοδρομίας βασίζονται σε δεξιότητες και ενδιαφέροντα και όχι σε στερεότυπα.
- Β Κατευθύνει τους άνδρες και τις γυναίκες προς παραδοσιακούς ρόλους φύλου.
- Γ Αποθαρρύνει την εξερεύνηση επαγγελματικής σταδιοδρομίας.
- Δ Πρωθυεΐ επαγγέλματα που αποκλείουν το ένα φύλο.

Ποιο από τα παρακάτω συμβάλλει στη διαμόρφωση στερεοτύπων σχετικά με το φύλο στην επαγγελματική καθοδήγηση;

- Α Ενθάρρυνση των μαθητών/τριών να εξερευνήσουν διάφορες καριέρες χωρίς προσδοκίες που σχετίζονται με το φύλο.
- Β Χρήση μόνο ανδρικών προτύπων στις ομιλίες για τις καριέρες στον τομέα των STEM.
- Γ Προσφορά ευκαιριών καθοδήγησης σε όλους/ες τους/τις μαθητές/τριες ισότιμα.
- Δ Επισήμανση διαφορετικών επαγγελματικών διαδρομών και για τα δύο φύλα.

Ποια είναι η βασική μέθοδος για τη μείωση των έμφυλων προκαταλήψεων στην επαγγελματική συμβουλευτική;

- Α Αποφεύγοντας εντελώς τη συζήτηση για το φύλο.
- Β Πρωθυεΐοντας την συμπεριληπτική επαγγελματική καθοδήγηση και τα διαφορετικά πρότυπα ρόλων.
- Γ Αναθέτοντας επαγγελματικές επιλογές με βάση το ιστορικό του φύλου.
- Δ Ενισχύοντας τους παραδοσιακούς επαγγελματικούς ρόλους.

Πώς μπορούν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας να βοηθήσουν τους/τις μαθητές/τριες να ξεπεράσουν τις προκαταλήψεις σχετικά με το φύλο στις επιλογές σταδιοδρομίας;

- Α Παρέχοντας πρόσβαση σε ποικίλα πρότυπα και καθοδήγηση.
- Β Προτείνοντας σταδιοδρομίες με βάση τα πρότυπα του φύλου.
- Γ Αποθαρρύνοντας τους/τις μαθητές/τριες από το να εξερευνήσουν μη παραδοσιακούς τομείς.
- Δ Περιορίζοντας τις επιλογές σταδιοδρομίας σε καθιερωμένες διαδρομές.

Ποια από τις παρακάτω πρακτικές επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο;

- Α Χρήση εργαλείων επαγγελματικής εξερεύνησης που αξιολογούν τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντα με ουδετερότητα.
- Β Παροχή συμβουλών στους/στις μαθητές/μαθήτριες να επιλέξουν καριέρα με βάση τις παραδοσιακές προσδοκίες για το φύλο.
- Γ Αγνοώντας τις προκαταλήψεις ως προς το φύλο στην πρόσληψη εργαζομένων.
- Δ Ενθάρρυνση των μαθητών/μαθητριών να ακολουθήσουν μόνο καριέρες με υψηλές αποδοχές.

Ποιος είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος για την προώθηση της ευαισθητοποιημένης ως προς το φύλο επαγγελματικής συμβουλευτικής στα σχολεία;

- Α Παροχή επαγγελματικής κατάρτισης στους επαγγελματικούς συμβούλους σχετικά με τις προκαταλήψεις ως προς το φύλο.
- Β Περιορισμός των συνεδριών επαγγελματικής καθοδήγησης στις παραδοσιακές επιλογές σταδιοδρομίας.
- Γ Χρήση μόνο ιστορικών δεδομένων σταδιοδρομίας για την καθοδήγηση των μαθητών/τριών.
- Δ Ενθάρρυνση των μαθητών/τριών να ακολουθούν τις νόρμες ως προς το φύλο κατά την επιλογή σταδιοδρομίας.



Ενότητα 6

Καλές πρακτικές στον επαγγελματικό προσανατολισμό με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο

Οι καλές πρακτικές για τον επαγγελματικό προσανατολισμό με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο (GSCG) αναφέρονται σε μεθόδους και προσεγγίσεις που αναγνωρίζονται ως αποτελεσματικές για τη διασφάλιση ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός λαμβάνει υπόψη τις προκλήσεις, τα εμπόδια και τις προκαταλήψεις που σχετίζονται με το φύλο. Αυτές οι πρακτικές στοχεύουν να βοηθήσουν άτομα όλων των φύλων να κάνουν επαγγελματικές επιλογές που δεν περιορίζονται από στερεότυπα σχετικά με το φύλο.

Ως σύμβουλος σταδιοδρομίας, είναι ζωτικής σημασίας να αναγνωρίζουμε και να αμφισβητούμε τις νόρμες φύλου που επηρεάζουν τις αποφάσεις σταδιοδρομίας. Η επαγγελματική καθοδήγηση με ευαισθησία στο φύλο εστιάζει στον εντοπισμό στερεοτύπων, στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς και στην ενθάρρυνση της ποικιλομορφίας στις επιλογές σταδιοδρομίας. Αυτό εξασφαλίζει ότι τα άτομα είναι ελεύθερα να εξερευνήσουν σταδιοδρομίες με βάση τα δυνατά τους σημεία και τα ενδιαφέροντά τους, αντί να περιορίζονται από τις παραδοσιακές προσδοκίες για το φύλο.

Ένας βασικός παράγοντας της καλής πρακτικής στην GSCG είναι ο εντοπισμός και η αντιμετώπιση των στερεοτύπων σχετικά με το φύλο που μπορεί να επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές. Αυτά τα στερεότυπα συχνά εμποδίζουν τα άτομα να ακολουθήσουν καριέρες που παραδοσιακά θεωρούνται «ανδρικές» ή «γυναικείες». Για να βοηθήσουμε σε αυτό, παρέχουμε ένα [ψηφιακό εργαλείο](#) που σας επιτρέπει να εντοπίσετε ρητά στερεότυπα/ προκαταλήψεις σχετικά με το φύλο στις επαγγελματικές επιλογές. Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε αυτό το εργαλείο στις συνεδρίες συμβουλευτικής σας για να βοηθήσετε τα άτομα να αναλογιστούν πώς αυτά τα στερεότυπα μπορεί να επηρεάζουν τις αποφάσεις τους.

Ένα βασικό στοιχείο του επαγγελματικού προσανατολισμού με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο είναι η ενεργή ενθάρρυνση των ατόμων να εξετάσουν ένα ευρύ φάσμα επαγγελματικών επιλογών, ανεξάρτητα από τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων. Προωθώντας ποικίλες επαγγελματικές σταδιοδρομίες, βοηθάτε τα άτομα να διεκδικούν τους ορίζοντές τους και να αμφισβητήσουν τους περιορισμούς που επιβάλλονται τα στερεότυπα σχετικά με το φύλο. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω ασκήσεων, συζητήσεων και εργαλείων αναστοχασμού που επιτρέπουν στα άτομα να εξερευνήσουν επαγγελματικές επιλογές που ίσως δεν είχαν εξετάσει προηγουμένως.

Για να διερευνήσουμε περαιτέρω πώς να ενθαρρύνουμε τις διαφορετικές επιλογές σταδιοδρομίας, δημιουργήσαμε

το [«Μοντέλο Συν-δημιουργίας»](#), το οποίο παρέχει ένα δομημένο πλαίσιο για ασκήσεις αναστοχασμού. Αυτές μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να καθοδηγήσουν τα άτομα να εξετάσουν σταδιοδρομίες που ενδέχεται να αμφισβητούν τις παραδοσιακές νόρμες για τα φύλα.

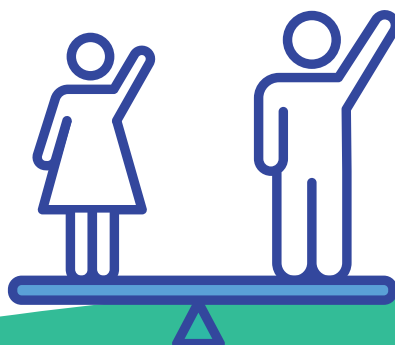
Οι καλές πρακτικές στο GSCG περιλαμβάνουν επίσης τη διασφάλιση ότι οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας είναι εκπαιδευμένοι/ες να κατανοούν και να αντιμετωπίζουν τις προοπτικές των φύλων. Αυτή η εκπαίδευση τους/τις βοηθά να προσφέρουν αντικειμενική, αμερόληπτη καθοδήγηση και να υποστηρίζουν τα άτομα στη λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας που συνάδουν με τα ενδιαφέροντα και τα δυνατά τους σημεία.

Αν θέλτε να βελτιώσετε τις δεξιότητές σας στην παροχή επαγγελματικής καθοδήγησης με ευαισθησία στο φύλο, το [εκπαιδευτικό μας πρόγραμμα](#) είναι ένας εξαιρετικός πόρος. Παρέχει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την κατανόηση των προοπτικών του φύλου και προσφέρει υποστήριξη που είναι χωρίς αποκλεισμούς και αμερόληπτη.

Συνοψίζοντας, οι καλές πρακτικές για την ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο επαγγελματική καθοδήγηση έχουν ως στόχο να διασφαλίσουν ότι η επαγγελματική συμβουλευτική είναι δίκαιη, χωρίς αποκλεισμούς και απαλλαγμένη από διακρίσεις λόγω φύλου. Αναγνωρίζοντας και αντιμετωπίζοντας τα στερεότυπα σχετικά με το φύλο, δημιουργώντας ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς, ενθαρρύνοντας ποικίλες επαγγελματικές επιλογές, χρησιμοποιώντας υλικό ουδέτερο ως προς το φύλο και παρέχοντας κατάρτιση στους επαγγελματίες της επαγγελματικής καθοδήγησης, μπορείτε να βοηθήσετε τα άτομα να λάβουν τεκμηριωμένες αποφάσεις σχετικά με την καριέρα τους, χωρίς να περιορίζονται από τις παραδοσιακές προσδοκίες για το φύλο.

Σας συνιστούμε να εξερευνήσετε τα εξής: [Ψηφιακό εργαλείο για τον εντοπισμό στερεοτύπων στις αποφάσεις σταδιοδρομίας](#), το [μοντέλο συν-δημιουργίας](#) και το [online εκπαιδευτικό πρόγραμμα για την ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο επαγγελματική καθοδήγηση](#), προκειμένου να εμβαθύνετε την κατανόσή σας και να εφαρμόσετε αυτές τις πρακτικές αποτελεσματικά.

Μπορείτε επίσης να εξερευνήσετε τις ενότητες αυτού του εργαλείου σχετικά με τις «Γνώσεις, δεξιότητες και αξίες για την ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο επαγγελματική καθοδήγηση» και τις «Ευαισθητοποιημένες ως προς το φύλο ικανότητες σχεδιασμού σταδιοδρομίας» για πρακτικές στρατηγικές και εκπαιδευτικά προγράμματα.





Πρακτική Εφαρμογή

Λίστα αναφοράς για ένα συμπεριληπτικό περιβάλλον επαγγελματικού προσανατολισμού

Η δημιουργία συμπεριληπτικού περιβάλλοντος στον επαγγελματικό προσανατολισμό είναι απαραίτητη για να διασφαλιστεί ότι όλα τα άτομα αισθάνονται ευπρόσδεκτα και μπορούν να εξερευνήσουν τις επαγγελματικές τους επιλογές χωρίς να επηρεάζονται από στερεότυπα σχετικά με το φύλο. Αυτή η λίστα αναφοράς θα σας βοηθήσει να αξιολογήσετε και να βελτιώσετε τις πρακτικές σας, ώστε ο επαγγελματικός προσανατολισμός να γίνει πιο συμπεριληπτικός.



Φυσικό Περιβάλλον

- Ουδέτερες και ποικίλες εικόνες: Βεβαιωθείτε ότι οι αφίσες, τα φυλλάδια και άλλα υλικά στον χώρο καθοδήγησης απεικονίζουν άτομα όλων των φύλων σε ένα ευρύ φάσμα επαγγελμάτων, π.χ. άνδρες στη νοσηλευτική ή την εκπαίδευση και γυναίκες στην τεχνολογία ή την ηγεσία.
- Εγκαταστάσεις ουδέτερες ως προς το φύλο: Εάν η καθοδήγηση πραγματοποιείται σε φυσικό χώρο, βεβαιωθείτε ότι οι εγκαταστάσεις (συμπεριλαμβανομένων των τουαλετών και των χώρων αναμονής) είναι χωρίς αποκλεισμούς και φιλόξενες για όλα τα φύλα.
- Ιδιωτικότητα και ασφάλεια: Ορισμένα άτομα μπορεί να χρειάζονται ιδιωτικές συνομιλίες χωρίς το φόβο της κρίσης ή της εξωτερικής επιρροής.



Γλώσσα και επικοινωνία

- Χρησιμοποιήστε όρους ουδέτερους ως προς το φύλο: Αποφύγετε τίτλους θέσεων εργασίας που υποδηλώνουν φύλο, για να εξασφαλίσετε τη συμπερίληψη.
- Αποφύγετε τις υποθέσεις σχετικά με το φύλο και τις επαγγελματικές επιλογές: Κάντε ανοιχτές ερωτήσεις σχετικά με τα ενδιαφέροντα αντί να υποθέσετε ότι η επαγγελματική επιλογή ενός ατόμου βασίζεται στο φύλο του. Παράδειγμα: Αντί να ρωτήσετε έναν πελάτη «Έχετε σκεφτεί να ακολουθήσετε καριέρα στη νοσηλευτική;» με βάση το φύλο του, ρωτήστε «Ποιοι τομείς σας ενδιαφέρουν περισσότερο;».
- Χρησιμοποιήστε συμπεριληπτικές μορφές προσφώνησης: Εάν είναι σχετικό, ρωτήστε τα άτομα για την προτιμώμενη προσφώνηση και τις ανωνυμίες τους.



Υλικά και πόροι

- Ελέγξτε τα υπάρχοντα υλικά καθοδήγησης: Τα φυλλάδια, οι παρουσιάσεις και οι διαδικτυακοί πόροι σας είναι απαλλαγμένοι από στερεότυπα σχετικά με το φύλο; Εάν περιέχουν παραδείγματα, αντανακλούν την διαφορετικότητα στις σταδιοδρομίες και την εκπροσώπηση;
- Ενσωματώστε μελέτες περιπτώσεων και ιστορίες επιτυχίας: Χρησιμοποιήστε παραδείγματα ατόμων που έχουν επιλέξει σταδιοδρομίες που δεν συνδέονται παραδοσιακά με το φύλο τους, για να εμπνεύσετε και να ομαλοποιήσετε ευρύτερες επιλογές σταδιοδρομίας.
- Ψηφιακοί πόροι: Βεβαιωθείτε ότι τα ψηφιακά υλικά καθοδήγησης σταδιοδρομίας αντανακλούν την ουδετερότητα και τη διαφορετικότητα των φύλων.



Πρακτικές συμπεριφοράς και καθοδήγησης

- Αυτο-αναστοχασμός και εκπαίδευση σχετικά με τις προκαταλήψεις: Εξετάστε το ενδεχόμενο να παρακολουθήσετε ένα μάθημα σχετικά με τις ασυναίσθητες προκαταλήψεις, ώστε να γίνετε πιο συνειδητοποιημένοι σχετικά με τις θεωρήσεις σας.
- Να είστε ενεργός/ή ακροατής/τρια: Αφήστε τα άτομα να καθορίσουν τα ενδιαφέροντά τους χωρίς να τα κατευθύνετε προς μια συγκεκριμένη επιλογή με βάση τα στερεότυπα των φύλων.
- Ενθαρρύνετε τις ανοιχτές συζητήσεις σχετικά με το φύλο και τις επαγγελματικές επιλογές: Προτρέψτε τα άτομα να αναστοχαστούν σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι κοινωνικές νόρμες ενδέχεται να έχουν διαμορφώσει την αντίληψή τους για τις επαγγελματικές ευκαιρίες.
- Συνεργαστείτε με επιχειρήσεις και εκπαιδευτικά ιδρύματα: Συνεργαστείτε με οργανισμούς που προωθούν την ισότητα των φύλων σε διάφορους τομείς και παρέχουν πληροφορίες σχετικά με ευκαιρίες καθοδήγησης ή επαγγελματικά δίκτυα.



Εργαλεία και Πόροι

- Βάση δεδομένων βέλτιστων πρακτικών για την επαγγελματική καθοδήγηση με ευαισθησία στο φύλο ([Βέλτιστες πρακτικές - Καθοδήγησε το μέλλον σου](#))
- Euroguidance: European network that supports career guidance professionals ([Lifelong Guidance | Euroguidance Network](#))
- UNESCO Gender Equality Toolkit for Career Guidance Practitioners ([Gender Equality Tools | UNESCO](#))
- European Institute for Gender Equality (EIGE) Resources on Gender and Education ([Toolkits and guides | European Institute for Gender Equality](#))
- UN Sustainable Development Goals (SDGs) on Gender Equality and Decent Work ([In focus: Women and the Sustainable Development Goals \(SDGs\): SDG 8: Decent work and economic growth | UN Women – Headquarters](#))



ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ

Ινστιτούτο Φυσικής (Ηνωμένο Βασίλειο):

Το Ινστιτούτο έχει αναπτύξει κατευθυντήριες γραμμές για τον επαγγελματικό προσανατολισμό χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης έγκυρων πληροφοριών σχετικά με τις εκπαιδευτικές διαδρομές και τις απαιτούμενες δεξιότητες για διάφορα επαγγέλματα. Συνιστά επίσης τη συλλογή και ανάλυση των σχολίων των μαθητών/τριών, προκειμένου να εντοπίζονται και να αντιμετωπίζονται οι διακρίσεις λόγω φύλου μετά τις συνεδρίες επαγγελματικού προσανατολισμού [[Επαγγελματικός προσανατολισμός χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου](#)].

Πρωτοβουλία Klischeefrei (Γερμανία):

Η πρωτοβουλία αυτή έχει αναπτύξει μεθόδους για διαφορετικά εκπαιδευτικά επίπεδα με σκοπό να ενθαρρύνει τον προβληματισμό σχετικά με τα στερεότυπα των φύλων στις επαγγελματικές επιλογές. Για παράδειγμα, η μέθοδος για το δημοτικό σχολείο περιλαμβάνει εργαλεία για την εκπαιδευτική εργασία με τα παιδιά, οδηγίες για την ευαισθητοποίηση και τον αυτοαναστοχασμό του διδακτικού προσωπικού, καθώς και στρατηγικές για τη συμμετοχή των γονέων. [[Μέθοδοι επαγγελματικού προσανατολισμού με ευαισθησία στα θέματα φύλου | Δίκτυο Euroguidance](#)]

Σπάζοντας τα στεγανά στην εκπαίδευση (ΗΠΑ):

Το πρόγραμμα αυτό εστιάζει στην ενσωμάτωση πρακτικών διδασκαλίας που λαμβάνουν υπόψη το φύλο στην εκπαίδευση των εκπαιδευτικών. Στόχος του είναι να εξοηθεί τους/τις μελλοντικούς/ες εκπαιδευτικούς με τα εργαλεία που χρειάζονται για να υποστηρίξουν την επαγγελματική καθοδήγηση χωρίς στερεότυπα και τις μεθόδους διδασκαλίας χωρίς αποκλεισμούς. Εργαστήρια, υλικό για παιδαγωγική χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου και ασκήσεις αναστοχασμού συμβάλλουν στη δημιουργία περιβάλλοντος που προάγει την ισότητα. [[Σπάζοντας τα στεγανά: Ενσωμάτωση του σχολείου και του περιβάλλοντος πέρα από αυτό στην εκπαίδευση](#)]

Εκστρατείες Προτύπων (Ολλανδία):

Αυτές οι εκστρατείες αναδεικνύουν άτομα από υπό-εκπροσωπούμενα φύλα σε διάφορα επαγγέλματα, με σκοπό να εμπνεύσουν τη νεολαία να εξερευνήσει διαφορετικές επαγγελματικές σταδιοδρομίες. Για παράδειγμα, η εκστρατεία «Equals' 2025 Role Model Campaign» παρουσιάζει επιτυχημένες γυναίκες στον τομέα των STEM (Επιστήμη, Τεχνολογία, Μηχανική, Μαθηματικά) και άνδρες σε επαγγέλματα φροντίδας. Μέσω βίντεο, άρθρων και κοινωνικών μέσων, αυτά τα πρότυπα συμβάλλουν στην κατάρριψη στερεοτύπων και στη διεύρυνση των επαγγελματικών προοπτικών. [[Role Model Campaign 2025 - Equals](#)] και [[Amsterdam's Equals launches 2025 'Role Model' campaign](#)]



Πηγές και Σύνδεσμοι

- European Institute for Gender Equality (EIGE). (n.d.). *Gender and career development*. European Institute for Gender Equality. Ανακτήθηκε από <https://eige.europa.eu>
- OECD. (2021). *The impact of gender stereotypes on career aspirations*. Ανακτήθηκε από <https://www.oecd.org>
- UNESCO. (2021). *Gender equality in education and employment*. Ανακτήθηκε από <https://www.unesco.org/en/articles/gender-equality-education>
- United Nations. (n.d.). *Sustainable Development Goals: Goals 5 & 8*. Ανακτήθηκε από <https://sdgs.un.org/goals>

Ενότητα 7

Συστάσεις για επαγγελματικό προσανατολισμό με ευαισθητοποίηση στα θέματα φύλου

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο εξασφαλίζει ότι τα άτομα μπορούν να εξερευνήσουν και να ακολουθήσουν μια σταδιοδρομία χωρίς προκαταλήψεις και κοινωνικούς περιορισμούς. Η ενσωμάτωση της ευαισθητοποίησης ως προς το φύλο στον επαγγελματικό προσανατολισμό βοηθά τα άτομα να αναγνωρίσουν και να αμφισβητήσουν τα εσωτερικευμένα στερεότυπα, να έχουν πρόσβαση σε ίσες ευκαιρίες και να λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με την καριέρα τους με βάση τις πραγματικές δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους.

Οι έρευνες δείχνουν ότι οι έμφυλες προκαταλήψεις στην επαγγελματική εξέλιξη συχνά ξεκινούν από νεαρή ηλικία λόγω πολιτισμικών κανόνων, κοινωνικών προσδοκιών και διαρθρωτικών ανισοτήτων. Αυτές οι προκαταλήψεις διαμορφώνουν την αυτοεκτίμηση, τα επίπεδα αυτοπεποίθησης και τις επαγγελματικές φιλοδοξίες, οδηγώντας σε μια επίμονη υπό-εκπροσώπηση ορισμένων φύλων σε συγκεκριμένους τομείς, όπως οι STEM (Επιστήμες, Τεχνολογία, Μηχανική και Μαθηματικά) για άτομα που υποεκπροσωπούνται στον τομέα αυτό, και τα επαγγέλματα φροντίδας για άλλα άτομα που επίσης υποεκπροσωπούνται σε αυτούς τους τομείς.

Οι επαγγελματίες της επαγγελματικής καθοδήγησης διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην άμβλυση αυτών των προκαταλήψεων, παρέχοντας ισότιμη πρόσβαση σε ευκαιρίες και προωθώντας ένα περιβάλλον στο οποίο τα άτομα μπορούν να κάνουν επαγγελματικές επιλογές χωρίς κοινωνικούς περιορισμούς. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο απαιτεί συνειδητοποίηση των κρυφών εμποδίων που μπορεί να κατευθύνουν ασυνείδητα τα άτομα προς ρόλους που ανταποκρίνονται σε στερεότυπα για το φύλο, καθώς και δέσμευση για την αμφισβήτηση αυτών των περιορισμών.

Αυτή η ενότητα παρέχει πρακτικές συστάσεις για οργανισμούς με σκοπό την ενίσχυση των πρακτικών επαγγελματικού προσανατολισμού με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο.

Βασικές έννοιες στον επαγγελματικό προσανατολισμό με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο:

Προκαταλήψεις ως προς το φύλο στην επαγγελματική ανάπτυξη: Πώς οι ασυναίσθητες προκαταλήψεις επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές και την επαγγελματική εξέλιξη.

Θεσμικά εμπόδια: Προκλήσεις στην εφαρμογή πολιτικών με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο στον επαγγελματικό προσανατολισμό, συμπεριλαμβανομένων των διακριτικών δομών στον χώρο εργασίας και των περιορισμένων ευκαιριών καθοδήγησης.

Βέλτιστες πρακτικές στην ισότητα των φύλων: Αποτελεσματικές στρατηγικές για την προώθηση μιας συμβουλευτικής σταδιοδρομίας χωρίς αποκλεισμούς, που ενθαρρύνει την εξερεύνηση της σταδιοδρομίας πέρα από τα πρότυπα των φύλων

Αυτοαντίληψη και αυτοπεποίθηση στη σταδιοδρομία: Ο ρόλος της αυτοαποτελεσματικότητας στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη σταδιοδρομία και η ανάγκη ενδυνάμωσης των ατόμων ώστε να επιδιώκουν τις φιλοδοξίες τους ανεξάρτητα από τις προσδοκίες που συνδέονται με το φύλο.

Αντιμετωπίζοντας αυτούς τους παράγοντες, οι επαγγελματίες του επαγγελματικού προσανατολισμού μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία ενός πιο χωρίς αποκλεισμούς εργατικού δυναμικού, όπου τα άτομα μπορούν να αναπτύξουν πλήρως το δυναμικό τους χωρίς να περιορίζονται από στερεότυπα σχετικά με το φύλο.





Πρακτική εφαρμογή

Για την ενσωμάτωση της ευαισθητοποίησης σε θέματα φύλου στην επαγγελματική συμβουλευτική, οι φορείς θα πρέπει να εφαρμόσουν τις ακόλουθες στρατηγικές:



1. Διεξαγωγή ελέγχων ισότητας των φύλων

- Αξιολόγηση των πόρων επαγγελματικού προσανατολισμού ως προς την ύπαρξη έμφυλων προκαταλήψεων, διασφαλίζοντας ότι τα παραδείγματα, οι μελέτες περιπτώσεων και οι επαγγελματικές διαδρομές αντικατοπτρίζουν μια ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων.
- Συλλογή και ανάλυση δεδομένων σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων σε διάφορους κλάδους, επισημαίνοντας τις ανισότητες και τις ευκαιρίες βελτίωσης.
- Εντοπισμός ασυνείδητων προκαταλήψεων στις συμβουλευτικές προσεγγίσεις.



2. Εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης για συμβούλους επαγγελματικής σταδιοδρομίας

- Οργάνωση εργαστηρίων για την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις έμφυλες προκαταλήψεις, την επικοινωνία χωρίς αποκλεισμούς και τις στρατηγικές για ισότιμη επαγγελματική καθοδήγηση.
- Χρήση εργαλείων αυτό-αξιολόγησης για να βοηθηθούν οι σύμβουλοι να αναστοχαστούν και να αντιμετωπίσουν τις ασυνείδητες προκαταλήψεις τους, προωθώντας ένα περιβάλλον αυτοβελτίωσης. (<https://guideproject.eu/>)
- Ανάπτυξη πλαισίων ικανοτήτων που δίνουν έμφαση σε πρακτικές ευαίσθητες ως προς το φύλο, διασφαλίζοντας ότι οι επαγγελματίες της σταδιοδρομίας διαθέτουν τα απαραίτητα εφόδια για να υποστηρίξουν αποτελεσματικά τα άτομα.



3. Ανάπτυξη εργαλείων διερεύνησης επαγγελματικής σταδιοδρομίας χωρίς αποκλεισμούς

- Εισαγωγή ασκήσεων αυτό-αναστοχασμού που ενθαρρύνουν τα άτομα να αναγνωρίσουν και να αμφισβητήσουν τα εσωτερικευμένα στερεότυπα σχετικά με το φύλο που επηρεάζουν τις αποφάσεις τους σχετικά με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. (<https://guideproject.eu/courses/gender-sensitive-career-guidance/>)
- Δημιουργία διαδραστικών εργαλείων, όπως κουίζ και δραστηριότητες αντιστοίχισης σταδιοδρομίας, που διευρύνουν τις επαγγελματικές φιλοδοξίες πέρα από τα παραδοσιακά μονοπάτια που καθορίζονται από το φύλο.
- Ενσωμάτωση πολυμεσικών πόρων, συμπεριλαμβανομένων βίντεο και μαρτυριών, που παρουσιάζουν διαφορετικά πρότυπα σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς.



4. Προώθηση περιβάλλοντος επαγγελματικού προσανατολισμού χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου

- Διασφάλιση ότι το υλικό επαγγελματικού προσανατολισμού και οι περιγραφές θέσεων εργασίας χρησιμοποιούν γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο και χωρίς διακρίσεις.
- Προώθηση προγραμμάτων καθοδήγησης που συνδέουν άτομα με επαγγελματίες από διαφορετικά υπόβαθρα, ιδίως σε μη παραδοσιακούς τομείς.
- Διευκόλυνση συζητήσεων σχετικά με τη διαφορετικότητα και την ένταξη στο χώρο εργασίας, βοηθώντας τα άτομα να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που σχετίζονται με το φύλο στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία.



5. Εμπλοκή εργοδοτών/ριών και ηγετών/ιδων του κλάδου σε πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης σχετικά με το φύλο

- Συνεργασία με επιχειρήσεις για την προώθηση πρακτικών πρόσληψης χωρίς διακρίσεις και στρατηγικών επαγγελματικής εξέλιξης που υποστηρίζουν τη διαφορετικότητα των φύλων.
- Ανάπτυξη συνεργασιών με οργανισμούς που υποστηρίζουν την ισότητα των φύλων στο εργατικό δυναμικό, δημιουργώντας δίκτυα υποστήριξης για όσους/ες επιδιώκουν να κάνουν καριέρα.
- Ενθάρρυνση των ηγετών/ιδων του κλάδου να λειτουργούν ως πρότυπα και μέντορες, δείχνοντας πώς οι διαφορετικές οπτικές συμβάλλουν στην καινοτομία και την ανάπτυξη.



Εργαλεία και Πόροι

1. Εργαλεία αξιολόγησης επαγγελματικής σταδιοδρομίας με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο

- **O*NET Interest Profiler (ΗΠΑ):** Ένα δωρεάν εργαλείο που έχει σχεδιαστεί για να βοηθά τα άτομα να προσδιορίσουν τα επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα και να τα αντιστοιχίσουν με πιθανές σταδιοδρομίες, ελαχιστοποιώντας τις προκαταλήψεις ως προς το φύλο. informationanthology.net+2services.onetcenter.org+2mynextmove.org+2
- **MyFuture (Αυστραλία):** Ένα δωρεάν εργαλείο που έχει σχεδιαστεί για να βοηθά τα άτομα να προσδιορίσουν τα επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα και να τα αντιστοιχίσουν με πιθανές σταδιοδρομίες, ελαχιστοποιώντας τις προκαταλήψεις ως προς το φύλο. <https://myfuture.edu.au/>

2. Εργαλεία εντοπισμού και εκπαίδευσης σχετικά με τις έμφυλες προκαταλήψεις

- **Harvard Implicit Association Test (IAT):** Μια αξιολόγηση που μετρά τις ασυναίσθητες προκαταλήψεις, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που σχετίζονται με το φύλο, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τις αντιλήψεις σχετικά με την καριέρα. <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>
- **Δείκτες ευαισθητοποίησης ως προς το φύλο της UNESCO για τα μέσα ενημέρωσης:** Guidelines to help identify and reduce gender bias in media, applicable to career-related materials. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000217831>

3. Ψηφιακές πλατφόρμες που υποστηρίζουν επαγγελματικές σταδιοδρομίες χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου

- **Career Girls (Παγκόσμια):** Μια δωρεάν διαδικτυακή πλατφόρμα με βίντεο από διάφορες επαγγελματίες γυναίκες, με στόχο να εμπνεύσει τα κορίτσια να εξερευνήσουν διάφορες επαγγελματικές σταδιοδρομίες. [<https://www.careergirls.org/>]
- **WISE (Ηνωμένο Βασίλειο – Γυναίκες στην Επιστήμη και τη Μηχανική):** Παρέχει πόρους και καθοδήγηση για να ενθαρρύνει τις γυναίκες να ακολουθήσουν καριέρα στους τομείς STEM. [<https://www.wisecampaign.org.uk/>]

4. Πόροι κατάρτισης για την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών επαγγελματικής σταδιοδρομίας με βάση την ισότητα των φύλων

- **Εργαλείο της ΔΟΕ για το φύλο στην απασχόληση:** Ένας ολοκληρωμένος οδηγός για την ενσωμάτωση πρακτικών που λαμβάνουν υπόψη το φύλο στην απασχόληση και την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών επαγγελματικής σταδιοδρομίας. [<https://guideproject.eu/gender-sensitive-career-guidance-toolkit/>] [https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_187411/lang-en/index.htm]
- **Εκπαίδευση συμβούλων σε θέματα ισότητας, διαφορετικότητας και συμπερίληψης:** Προγράμματα σχεδιασμένα για να βοηθήσουν τους επαγγελματίες να ενσωματώσουν την ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο στις συμβουλευτικές τους πρακτικές. [<https://www.counseling.org/knowledge-center/competencies/multicultural-competencies>] [<https://guideproject.eu/lets-identify-stereotypes-in-career-decisions/>]

5. Εργαλεία καθοδήγησης και δικτύωσης για την ποικιλιότητα των φύλων

- **Million Women Mentors (Παγκόσμιο):** Ένα κίνημα που συνδέει επαγγελματίες γυναίκες στον τομέα των STEM με κορίτσια που ενδιαφέρονται για καριέρα στον τομέα των STEM, προσφέροντας καθοδήγηση και υποστήριξη. [<https://www.millionwomenmentors.com/>]
- **Lean In Circles (Παγκόσμιο):** Πλατφόρμες καθοδήγησης από ομοτίμους που προωθούν τις ηγετικές δεξιότητες και υποστηρίζουν δίκτυα για γυναίκες. [<https://leanin.org/circles>]

6. Πλατφόρμες αναζήτησης εργασίας και επαγγελματικής εξέλιξης με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο

- **Fairygodboss (USA & Παγκόσμιο):** Ιστοσελίδα αναζήτησης εργασίας που προσφέρει κριτικές εταιρειών με βάση την ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας, με στόχο την υποστήριξη των αποφάσεων των γυναικών σχετικά με την καριέρα τους. [<https://fairygodboss.com/>]
- **Equalture (Ευρώπη):** Μια πλατφόρμα πρόσληψης που χρησιμοποιεί εργαλεία αξιολόγησης χωρίς προκαταλήψεις για την προώθηση δίκαιων πρακτικών πρόσληψης. [<https://www.equalture.com/>]



ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ



Μελέτη περίπτωσης 1: Έργο CHOICES – Συμβουλευτική σταδιοδρομίας με ευαισθησία στο φύλο για γυναίκες πτυχιούχους (Πακιστάν)

Το έργο CHOICES αναπτύχθηκε με σκοπό τη δημιουργία υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας με ευαισθησία στο φύλο για γυναίκες πτυχιούχους στο Πακιστάν. Η πρωτοβουλία αυτή αποσκοπούσε στην αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων μέσω της ενσωμάτωσης εξατομικευμένων συμβουλών σταδιοδρομίας και καθοδήγησης για τις γυναίκες, βοηθώντας τις να ξεπεράσουν τα εμπόδια σε τομείς που κυριαρχούν οι άνδρες. Το πρόγραμμα ανέπτυξε κατευθυντήριες γραμμές με βάση το φύλο και εκπαίδευσε συμβούλους σταδιοδρομίας σε πρακτικές χωρίς αποκλεισμούς. Επίσης, συνέκρινε την επιτυχία της εφαρμογής σε αστικές και αγροτικές περιοχές, καταδεικνύοντας την ανάγκη για εξατομικευμένες προσεγγίσεις ανάλογα με τις τοπικές κοινωνικοοικονομικές συνθήκες. Η πρωτοβουλία αύξησε σημαντικά την αυτοπεποίθηση των γυναικών στην εξερεύνηση μη παραδοσιακών σταδιοδρομιών και παρέχει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας με βάση το φύλο.

https://www.academia.edu/28655932/A_Case_Study_of_Establishing_Gender_Sensitive_Career_Counselling_for_Women_Graduates_in_Pakistan



Μελέτη περίπτωσης 2: Έργο GENDER-ED – Καταπολέμηση των στερεοτύπων για τα φύλα στην επαγγελματική καθοδήγηση (Ευρώπη)

Το έργο GENDER-ED είχε ως στόχο να αμφισβητήσει τα στερεότυπα για τα φύλα στην εκπαίδευση και την επαγγελματική καθοδήγηση σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Η πρωτοβουλία διερεύνησε τον τρόπο με τον οποίο τα σχολεία, οι εκπαιδευτικοί και τα προγράμματα σπουδών συμβάλλουν στην ενίσχυση των προσδοκιών που συνδέονται με το φύλο στις επαγγελματικές επιλογές. Μέσω της διεξαγωγής ερευνών και συνεντεύξεων, το έργο εντόπισε προκαταλήψεις που επηρεάζουν την αντίληψη των μαθητών για τις ικανότητές τους. Ως αποτέλεσμα, αναπτύχθηκαν νέα εκπαιδευτικά εργαλεία και υλικά για εκπαιδευτικούς και συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού, με σκοπό την προώθηση της εξερεύνησης σταδιοδρομίας χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου. Το πρόγραμμα εισήγαγε επίσης διαδραστικά εργαστήρια για μαθητές, τα οποία οδήγησαν σε μια μετρήσιμη αλλαγή στη στάση απέναντι σε μη παραδοσιακές επιλογές σταδιοδρομίας.

<https://medinstgenderstudies.org/gender-ed-combatting-gender-stereotypes-in-education-and-career-guidance/>



Πηγές και Σύνδεσμοι

Ακαδημαϊκές πηγές

- Fouad, N. A., & Guillen, A. (2021). Developing a new gender career decision-making tool: The role of self-efficacy and socialisation. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103561. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103561>
- International Labour Organization (ILO). (2020). *ILO toolkit on gender and career guidance*. Ανακτήθηκε από https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_187411/lang-en/index.htm
- Patterson, M., & McIntyre, R. (2020). Gender stereotypes and their impact on career guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20(2), 189–207. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09397-4>
- UNESCO. (2019). *Gender-sensitive indicators for media: Framework of indicators to gauge gender sensitivity in media operations and content*. Ανακτήθηκε από <https://en.unesco.org/gender-sensitivity>

Μελέτες περιπτώσεων και καλές πρακτικές

- Έργο CHOICES – Συμβουλευτική σταδιοδρομίας με ευαισθησία στο φύλο για γυναίκες πτυχιούχους (Πακιστάν). Μελέτη περίπτωσης για τη δημιουργία συμβουλευτικής σταδιοδρομίας με ευαισθησία στο φύλο για γυναίκες πτυχιούχους στο Πακιστάν. Ανακτήθηκε από <https://www.academia.edu/28655932>
- Έργο GENDER-ED – Καταπολέμηση των στερεοτύπων φύλου στην επαγγελματική καθοδήγηση (Ευρώπη). Gender-ED: Καταπολέμηση των στερεοτύπων για τα φύλα στην εκπαίδευση και την επαγγελματική καθοδήγηση. Ανακτήθηκε από <https://medinstgenderstudies.org/gender-ed-combatting-gender-stereotypes-in-education-and-career-guidance>



Κουίζ

Ποιος είναι ο κύριος στόχος της επαγγελματικής καθοδήγησης με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο;

- A Να ενθαρρύνει τους άνδρες και τις γυναίκες να ακολουθήσουν παραδοσιακές επαγγελματικές σταδιοδρομίες.
- B Να προωθήσει την ευαισθητοποίηση και να εξαλείψει τις προκαταλήψεις στην επαγγελματική συμβουλευτική.
- Γ Να δώσει προτεραιότητα στη συμμετοχή των ανδρών σε καριέρες STEM.
- Δ Να αποθαρρύνει τις γυναίκες από το να επιλέξουν επαγγέλματα φροντίδας.

Ποιο από τα παρακάτω είναι ένα παράδειγμα πρακτικής με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο στην επαγγελματική συμβουλευτική;

- A Να ενθαρρύνει μόνο τις γυναίκες να ακολουθήσουν καριέρες στη διδασκαλία και τη νοσηλευτική.
- B Η χρήση γλώσσας ουδέτερης ως προς το φύλο στα υλικά επαγγελματικής συμβουλευτικής.
- Γ Η συμβουλή στους άνδρες φοιτητές να αποφεύγουν τα επαγγέλματα φροντίδας.
- Δ Η σύσταση σταδιοδρομιών με βάση στερεότυπα.

Πώς μπορούν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας να συμβάλουν στη μείωση των ασυνείδητων προκαταλήψεων λόγω φύλου;

- A Διασφαλίζοντας ότι η συμβουλευτική σταδιοδρομίας βασίζεται στα προσωπικά ενδιαφέροντα και τις δεξιότητες και όχι στο φύλο.
- B Προωθώντας μόνο τη συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις.
- Γ Συμβουλευώντας όλους τους/τις μαθητές/τριες να ακολουθήσουν καριέρα στον τομέα των STEM.
- Δ Αποθαρρύνοντας τις συζητήσεις σχετικά με την ισότητα των φύλων.

Ποιος είναι ο ρόλος των προγραμμάτων καθοδήγησης στην επαγγελματική συμβουλευτική με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο;

- A Βοηθούν στην ενίσχυση των παραδοσιακών επαγγελματικών ρόλων.
- B Παρέχουν πρότυπα και υποστήριξη σε άτομα που επιδιώκουν μη παραδοσιακές σταδιοδρομίες.
- Γ Ενθαρρύνουν τους/τις φοιτητές/τριες να ακολουθήσουν την επαγγελματική πορεία των γονιών τους.
- Δ Περιορίζουν τις επαγγελματικές ευκαιρίες για τις γυναίκες.

Ποιο είναι ένα θεσμικό εμπόδιο που μπορεί να επηρεάσει τον ευαισθητοποιημένο ως προς το φύλο επαγγελματικό προσανατολισμό;

- A Η έλλειψη διαφορετικότητας των φύλων στα υλικά επαγγελματικού προσανατολισμού.
- B Η ενθάρρυνση της ίσης εκπροσώπησης σε όλους τους τομείς.
- Γ Οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού που παρέχουν αμερόληπτες συστάσεις.
- Δ Η προσφορά συνεδριών επαγγελματικής εξερεύνησης για όλα τα φύλα.

Ποια μέθοδος μπορεί να βοηθήσει στην αμφισβήτηση των στερεοτύπων των φύλων στον επαγγελματικό προσανατολισμό;

- A Η αποφυγή συζητήσεων σχετικά με το φύλο.
- B Η παροχή πραγματικών παραδειγμάτων διαφορετικών προτύπων σε διάφορες καριέρες.
- Γ Η καθοδήγηση των γυναικών προς τομείς STEM ανεξάρτητα από το ενδιαφέρον τους.
- Δ Η ενθάρρυνση όλων των μαθητών/τριών να ακολουθήσουν την καριέρα των γονιών τους.




Γιατί είναι σημαντική η χρήση ουδέτερης γλώσσας όσον αφορά το φύλο στην επαγγελματική συμβουλευτική;

- A Αποτρέπει την ενίσχυση των στερεοτύπων σχετικά με το φύλο.
- B Περιορίζει τις επαγγελματικές επιλογές των ατόμων.
- Γ Εξασφαλίζει ότι οι άνδρες και οι γυναίκες ακολουθούν μόνο παραδοσιακές διαδρομές.
- Δ Ενθαρρύνει τις αποφάσεις σχετικά με την καριέρα που βασίζονται στο φύλο.

Ποια είναι η επίδραση της αυτοαποτελεσματικότητας στις επιλογές σταδιοδρομίας;

- A Δεν έχει καμία επίδραση στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη σταδιοδρομία.
- B Επηρεάζει την αυτοπεποίθηση στην επιδίωξη συγκεκριμένων σταδιοδρομιών.
- Γ Εξασφαλίζει ότι τα άτομα επιλέγουν πάντα σταδιοδρομίες με υψηλές αποδοχές.
- Δ Αποτρέπει τα άτομα από το να λαμβάνουν ανεξάρτητες αποφάσεις

Πώς μπορούν τα κέντρα επαγγελματικού προσανατολισμού να προωθήσουν περιβάλλοντα χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου;

- A Παρουσιάζοντας ένα ευρύ φάσμα επιλογών σταδιοδρομίας στους πόρους τους.
- B Περιορίζοντας τις επιλογές σταδιοδρομίας στους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων.
- Γ Ενθαρρύνοντας τους άνδρες να αναλαμβάνουν μόνο ηγετικούς ρόλους.
- Δ Αποθαρρύνοντας τις γυναίκες από το να εισέλθουν σε τομείς STEM.

Ποια είναι η βασική στρατηγική για να γίνει η επαγγελματική συμβουλευτική πιο συμπεριληπτική;

- A Διασφαλίζοντας ότι η επαγγελματική συμβουλευτική είναι εξατομικευμένη και απαλλαγμένη από έμφυλες προκαταλήψεις.
- B Προτείνοντας διαφορετικές επαγγελματικές σταδιοδρομίες για άνδρες και γυναίκες.
- Γ Ενθαρρύνοντας όλους/-ες τους/-is μαθητές/-τριες να επιλέξουν την ίδια επαγγελματική σταδιοδρομία.
- Δ Αποφεύγοντας συζητήσεις σχετικά με τις επαγγελματικές προτιμήσεις.





Ενότητα 8

Το μέλλον του ευαισθητοποιημένου ως προς το φύλο επαγγελματικού προσανατολισμού

Θεωρητικό υπόβαθρο: Ενσωμάτωση της τεχνητής νοημοσύνης στην πρακτική της επαγγελματικής καθοδήγησης με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο

Ο τομέας της επαγγελματικής καθοδήγησης υφίσταται βαθιές μεταβολές, καθώς τα εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης ενσωματώνονται όλο και περισσότερο στην πρακτική της καθοδήγησης. Η εξέλιξη αυτή απαιτεί θεωρητική κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η τεχνητή νοημοσύνη συμπληρώνει, αντί να αντικαθιστά, τους/τις ανθρώπους συμβούλους, δημιουργώντας νέες ευκαιρίες για την εφαρμογή της θεωρίας και την υποστήριξη των εξυπηρετούμενων.

Θεωρητικό πλαίσιο για την ενίσχυση της συμβουλευτικής επαγγελματικής σταδιοδρομίας με βάση το φύλο μέσω της τεχνητής νοημοσύνης

Στην ουσία, η ενσωμάτωση της τεχνητής νοημοσύνης στον επαγγελματικό προσανατολισμό αποτελεί μια κοινωνικο-γνωστική επέκταση των παραδοσιακών πλαισίων καθοδήγησης. Η θεωρητική βάση βασίζεται τόσο σε καθιερωμένες θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης όσο και σε αναδυόμενες έννοιες συνεργασίας μεταξύ ανθρώπων και τεχνητής νοημοσύνης. Τα μεγάλα γλωσσικά μοντέλα (LLM) και οι εξειδικευμένοι αλγόριθμοι αξιολόγησης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας προσφέρουν στους/ις συμβούλους πρωτοφανείς ευκαιρίες να εφαρμόσουν ταυτόχρονα πολυπληθές θεωρητικές προσεγγίσεις, ενισχύοντας το βάθος και το εύρος της παρεχόμενης καθοδήγησης.

Οι έρευνες δείχνουν ότι πολλοί/ές επαγγελματίες του χώρου της επαγγελματικής καθοδήγησης τείνουν να βασίζονται κυρίως σε γνωστά θεωρητικά πλαίσια όταν συνεργάζονται με τους/τις πελάτες/ες τους (Yates, 2017). Τα εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης μπορούν να βοηθήσουν τους/τις συμβούλους να σπάσουν αυτό το μοτίβο, αναλύοντας γρήγορα τις πληροφορίες και τις προκαταλήψεις των πελατών μέσω διαφορετικών θεωρητικών προσανατολισμών, από τις επαγγελματικές προσωπικότητες του Holland έως τη κοινωνική γνωστική θεωρία της σταδιοδρομίας, προσφέροντας πολυδιάστατες πληροφορίες που διαφορετικά θα παρέμεναν ανεξερεύνητες.

Το συνεχές της δράσης στην καθοδήγηση με τη βοήθεια της τεχνητής νοημοσύνης (TN)

Μια κρίσιμη θεωρητική παράμετρος είναι αυτό που οι ερευνητές/ριες αποκαλούν «συνεχές της δράσης» στην καθοδήγηση με τη βοήθεια της TN. Αυτό το φάσμα κυμαίνεται από την TN ως παθητικό πάροχο πληροφοριών έως ενεργό συμμετέχοντα στη διαδικασία καθοδήγησης. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει να πληροφορηθούν προσεκτικά σε αυτό το

συνεχές, καθορίζοντας τα κατάλληλα επίπεδα δράσης της TN για τις διάφορες πτυχές της διαδικασίας καθοδήγησης.

Η TN μπορεί να λειτουργήσει σε διαφορετικά επίπεδα ωριμότητας εντός του οικοσυστήματος καθοδήγησης, από την παροχή βασικών πληροφοριών έως την προηγμένη αναγνώριση προτύπων και τις εξατομικευμένες συστάσεις παρέμβασης. Αυτό το πλαίσιο βοηθά τους/ις επαγγελματίες της καθοδήγησης να τοποθετήσουν θεωρητικά τα εργαλεία TN στην πρακτική τους και να κατανοήσουν πότε πρέπει να χρησιμοποιούν υπολογιστικές δυνατότητες και πότε ανθρώπινη ενσυναίσθηση και κρίση.

Αναγνώριση μοτίβων και χρονοπρογραμματισμός παρεμβάσεων

Η θεωρητική συμβολή της TN στην επαγγελματική καθοδήγηση επεκτείνεται σε αυτό που θα μπορούσαμε να ονομάσουμε «θεωρία βελτιστοποίησης παρεμβάσεων» – την ικανότητα να προσδιορίζονται κρίσιμες στιγμές για την επαγγελματική καθοδήγηση με βάση την αναγνώριση μοτίβων στα δεδομένα των πελατών. Η παραδοσιακή καθοδήγηση περιοριζόταν από την ανθρώπινη ικανότητα να επεξεργάζεται ταυτόχρονα πολυπληθικά μοτίβα σε πολυπληθούς τομείς.

Τα συστήματα TN μπορούν να αναλύουν ταυτόχρονα την ακαδημαϊκή απόδοση, τα ψυχομετρικά αποτελέσματα, τις τάσεις της αγοράς εργασίας και τις προσωπικές προτιμήσεις, προκειμένου να προσδιορίσουν τις βέλτιστες στιγμές για συγκεκριμένες παρεμβάσεις. Αυτό αντιπροσωπεύει μια θεωρητική μετατόπιση από τα περιοδικά προς τα συνεχή μοντέλα καθοδήγησης, όπου οι παρεμβάσεις ευθυγραμμίζονται με αναγνωρισμένα μοτίβα και όχι με προκαθορισμένα χρονοδιαγράμματα

Προκλήσεις ενσωμάτωσης και θεωρητικές αντιθέσεις

Η ενσωμάτωση των εργαλείων TN δημιουργεί θεωρητικές αντιθέσεις μεταξύ του τεχνολογικού ντετερμινισμού και των ανθρωπιστικών προσεγγίσεων της συμβουλευτικής. Μια ισορροπημένη θεωρητική προοπτική αναγνωρίζει ότι η TN συμπληρώνει και δεν αντικαθιστά τα μοναδικά ανθρώπινα στοιχεία της συμβουλευτικής - την ενσυναίσθηση, την ηθική συλλογιστική και την κατανόηση.

Η αποτελεσματική ενσωμάτωση της TN απαιτεί από τους/ις συμβούλους να αναπτύξουν μια θεωρητική βάση για την πρακτική που να αγκαλιάζει την τεχνολογική βελτίωση, διατηρώντας παράλληλα τις βασικές ανθρωπιστικές αξίες του επαγγέλματος. Αυτή η ισορροπημένη προσέγγιση τοποθετεί την τεχνητή νοημοσύνη ως ένα ισχυρό εργαλείο που βελτιώνει τις δεξιότητες των συμβούλων, διατηρώντας παράλληλα την ουσιαστική ανθρώπινη επαφή που βρίσκεται στο επίκεντρο μιας ουσιαστικής καθοδήγησης.



Πρακτική Εφαρμογή

Πώς μπορούν να εφαρμοστούν πρακτικά τα εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης στην καθοδήγηση σταδιοδρομίας με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο

Τα εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης, όπως το **Perplexity** και το **ChatGPT**, παρέχουν πολύτιμη βοήθεια στους/ις συμβούλους σταδιοδρομίας, ειδικά σε περιβάλλοντα με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο. Αυτά τα εργαλεία μπορούν να βοηθήσουν τους/τις συμβούλους να προετοιμαστούν για τις συνεδρίες, να αντιμετωπίσουν τις προκαταλήψεις και να ενδυναμώσουν τους/τις συμβουλευόμενους/ες με πληροφορίες βασισμένες σε δεδομένα. Ακολουθεί ένας πρακτικός οδηγός για την αποτελεσματική χρήση αυτών των εργαλείων, με συγκεκριμένα παραδείγματα και πρακτικά βήματα.

Γιατί είναι καθοριστικής σημασίας η εξοικείωση με το Perplexity και το ChatGPT

Για να μεγιστοποιήσετε τα οφέλη αυτών των εργαλείων:

- **Perplexity:** Προσφέρει πληροφορίες σε πραγματικό χρόνο, με παραπομπές, για συμβουλευτική βασισμένη σε αποδεικτικά στοιχεία. Ιδανικό για έρευνα σχετικά με τις τάσεις της αγοράς εργασίας, τις μελέτες για τα φύλα και τις απαιτήσεις δεξιοτήτων.
- **ChatGPT:** Παρέχει δημιουργικές προσομοιώσεις, παιχνίδια ρόλων και εξατομικευμένες συμβουλές. Ιδανικό για προσομοιώσεις συνεντεύξεων, εξερεύνηση της σταδιοδρομίας και αξιολόγηση δεξιοτήτων.
- Ο συνδυασμός και των δύο εργαλείων εξασφαλίζει ισορροπία μεταξύ ακριβών δεδομένων (Perplexity) και ενσυναίσθητης αλληλεπίδρασης (ChatGPT).



Περιπτώσεις Χρήσης και Εφαρμογές



1. Προετοιμασία για μια συνεδρία

Στόχος: Gather relevant, up-to-date information to tailor the session.

Perplexity:

- Αναζήτηση: «Τελευταία στατιστικά στοιχεία για τις γυναίκες σε καριέρες STEM στην Ευρώπη [2025]».
- Χρήση: Μοιραστείτε αυτά τα δεδομένα με τους πελάτες για να επισημάνετε τις ευκαιρίες σε υπό-εκπροσωπούμενους τομείς.

ChatGPT:

- Προτροπή: «Δημιουργήστε 5 ερωτήσεις συζήτησης για να εξερευνήσετε μη παραδοσιακές καριέρες για τις γυναίκες».
- Παράδειγμα αποτελέσματος: «Ποιες δεξιότητες πιστεύετε ότι είναι μεταβιβάσιμες σε τομείς που παραδοσιακά κυριαρχούνται από άνδρες;»

Λίστα ελέγχου για την προετοιμασία:

- ✓ Ερευνήστε τις τάσεις των θέσεων εργασίας που δεν διακρίνονται ως προς το φύλο χρησιμοποιώντας το Perplexity.
- ✓ Συντάξτε ερωτήσεις ανοικτού τύπου με το ChatGPT για να αμφισβητήσετε τα στερεότυπα



2. Κατά τη διάρκεια μιας συνεδρίας συμβουλευτικής

Στόχος: Διευκόλυνση της εξερεύνησης των επαγγελματικών επιλογών σε πραγματικό χρόνο και αντιμετώπιση των ανησυχιών των πελατών/ισών.

Perplexity:

Χρησιμοποιήστε τη λειτουργία «βαθιά αναζήτηση/επαγγελματική αναζήτηση» για να βελτιώσετε τις αναζητήσεις κατά τη διάρκεια της συνεδρίας (π.χ. «Κορυφαίοι κλάδοι που προσλαμβάνουν γυναίκες στη Γερμανία [2025]»).

ChatGPT:

Σενάρια ρόλων με πελάτες/ισσες.

- Προτροπή: «Προσομοιώστε μια συνομιλία στην οποία μια πελάτισσα εκφράζει αμφιβολίες σχετικά με την επιλογή της μηχανικής ως γυναίκα».

Παράδειγμα διαλόγου:

Πελάτισσα: «Δεν είμαι σίγουρη αν θα ταίριαζω ως μηχανικός».

Απάντηση ChatGPT: «As εξερευνήσουμε πώς οι δεξιότητές σας στην επίλυση προβλημάτων μπορούν να σας κάνουν να ξεχωρίσετε σε αυτόν τον τομέα».



3. Αξιολόγηση ενδιαφερόντων και δεξιοτήτων

Στόχος: Αποφυγή στερεοτύπων σχετικά με το φύλο κατά την αξιολόγηση δεξιοτήτων και ενδιαφερόντων.

ChatGPT:

- Προτροπή: «Δημιουργήστε ένα ερωτηματολόγιο αξιολόγησης δεξιοτήτων που αποφεύγει τη χρήση γλωσσικών εκφράσεων που υποδηλώνουν φύλο».
- Παράδειγμα αποτελέσματος: Ερωτήσεις όπως «Ποιες εργασίες σας αρέσουν περισσότερο όταν επιλύετε προβλήματα;» ή «Περιγράψτε μια περίπτωση στην οποία ηγηθήκατε με επιτυχία ενός ομαδικού έργου».

Perplexity:

Αναζήτηση τάσεων στην αγορά εργασίας για την ευθυγράμμιση των δεξιοτήτων με τη ζήτηση (π.χ. «Κορυφαίες δεξιότητες που απαιτούνται για θέσεις εργασίας στον τομέα των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας [2025]»).



4. Εξερεύνηση επαγγελματικής σταδιοδρομίας

Στόχος: Διεύρυνση των προοπτικών των πελατών/ισών, αναδεικνύοντας τις διάφορες επιλογές σταδιοδρομίας.

Perplexity:

Αναζήτηση αναδυόμενων ρόλων που αμφισβητούν τα στερεότυπα (π.χ. «Καριέρες στις οποίες οι άνδρες υποεκπροσωπούνται [2025]»). Μοιραστείτε τα ευρήματα κατά τη διάρκεια της συνεδρίας.

ChatGPT:

Δημιουργήστε εξατομικευμένες επιλογές επαγγελματικής σταδιοδρομίας με βάση τα ενδιαφέροντα.

- Προτροπή: «Προτείνετε 10 επαγγελματικές σταδιοδρομίες για κάποιον που ενδιαφέρεται για την τεχνολογία, αλλά διστάζει να αναλάβει παραδοσιακούς ρόλους στον τομέα της τεχνολογίας.»

Παράδειγμα αποτελέσματος: Σχεδιαστής UX, σύμβουλος δεοντολογίας δεδομένων, ειδικός ψηφιακής προσβασιμότητας.



5. Προετοιμασία βιογραφικού και συνέντευξης

Στόχος: Να βοηθήσετε τους/τις πελάτες/ισσες να παρουσιάσουν τον εαυτό τους με αυτοπεποίθηση, αποφεύγοντας ταυτόχρονα τη χρήση μεροληπτικής γλώσσας.

Perplexity:

Αναζήτηση συμβουλών για βιογραφικά χωρίς διάκριση φύλου (π.χ. «Ρήματα δράσης για βιογραφικά χωρίς διάκριση φύλου»). Χρησιμοποιήστε τα αποτελέσματα για να βελτιώσετε τα βιογραφικά των πελατών.

ChatGPT:

Πραγματοποιήστε προσομοιώσεις συνεντεύξεων ή ξαναγράψτε σημεία του βιογραφικού.

- Προτροπή: «Ξαναγράψτε αυτό το σημείο του βιογραφικού ώστε να ακούγεται πιο αποφασιστικό χωρίς να κάνει διάκριση φύλου: «Βοήθησε στην οργάνωση ομαδικών έργων».
- Παράδειγμα αποτελέσματος: «Συντόνισε διεπιστημονικά ομαδικά έργα για την τήρηση των προθεσμιών».



6. Addressing Bias

Objective: Equip clients to recognise and counter workplace biases.

Perplexity:

Research recent studies on workplace discrimination (e.g., "Gender pay gap statistics in tech startups[2025].") Use findings to inform discussions.



ChatGPT:

Δημιουργήστε στρατηγικές ή σενάρια για την αντιμετώπιση των προκαταλήψεων κατά τη διάρκεια συνεντεύξεων ή διαπραγματεύσεων.

- Προτροπή: «Δώστε συμβουλές για τη διαπραγμάτευση του μισθού ως γυναίκα σε έναν κλάδο που κυριαρχούν οι άνδρες».

Παράδειγμα αποτελέσματος:

- 1 Ερευνήστε τα σημεία αναφοράς του κλάδου πριν από τη διαπραγμάτευση.
- 2 Χρησιμοποιήστε ουδέτερη γλώσσα, όπως «Με βάση τα δεδομένα της αγοράς...».



7. Ενδυνάμωση των συμβουλευόμενων ώστε να χρησιμοποιούν οι ίδιοι/ες τα εργαλεία ΤΝ

Διδάξτε στους/στις πελάτες/ισσες πώς να χρησιμοποιούν αυτά τα εργαλεία ανεξάρτητα, ώστε να συνεχίσουν την εξερεύνηση της σταδιοδρομίας τους εκτός των συνεδριών.

Οδηγίες Perplexity για πελάτες / πελάτισσες:

- Αναζητήστε τάσεις στην αγορά εργασίας (π.χ. «Θέσεις εργασίας με υψηλή ζήτηση στον τομέα της βιώσιμης ενέργειας»).
- Επαληθεύστε τις πηγές χρησιμοποιώντας τη λειτουργία αναφοράς της Perplexity.

Οδηγίες ChatGPT για πελάτες / πελάτισσες:

- Εξασκηθείτε στις απαντήσεις συνεντεύξεων ζητώντας βοήθεια από το ChatGPT (π.χ. «Βοήθησέ με να απαντήσω στην ερώτηση «Γιατί πρέπει να σε προσλάβουμε;»»).
- Εξερευνήστε τις επαγγελματικές σταδιοδρομίες ζητώντας από το ChatGPT (π.χ. «Προτείνετε σταδιοδρομίες που συνδυάζουν τη δημιουργικότητα και την τεχνολογία»).

8. Περιορισμοί και ηθική χρήση των εργαλείων LLM

Παρόλο που τα εργαλεία ΤΝ είναι ισχυρά, έχουν περιορισμούς που οι σύμβουλοι πρέπει να χειρίζονται με προσοχή.

Βασικές παρατηρήσεις:

- Πάντα να επαληθεύετε τις πληροφορίες από τις αναφορές της Perplexity πριν τις μοιραστείτε με τους/ισ πελάτες/ισσες σας.
- Αποφύγετε την εισαγωγή ευαίσθητων δεδομένων πελατών/ισσων σε οποιοδήποτε από τα δύο εργαλεία, προκειμένου να προστατεύσετε το απόρρητο.
- Να είστε ενήμεροι/ες για τις προκαταλήψεις στα αποτελέσματα που παράγει η ΤΝ – δοκιμάστε ερωτήσεις όπως «Οι νοσοκόμες είναι συνήθως γυναίκες;» για να εντοπίσετε στερεότυπα.
- Τονίστε ότι η ΤΝ αποτελεί συμπλήρωμα – και όχι υποκατάστατο – της ανθρώπινης κρίσης και της ενσυναίσθησης.

Λίστα ελέγχου δεοντολογίας:

- 🔗 Διασταυρώστε τα αποτελέσματα της τεχνητής νοημοσύνης με αξιόπιστες πηγές.
- 🔗 Ενημερώστε τους/ισ πελάτες/ισσες για τους περιορισμούς των εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης.
- 🔗 Χρησιμοποιήστε την τεχνητή νοημοσύνη υπεύθυνα, δίνοντας προτεραιότητα στην περιεκτικότητα και την ακρίβεια.

Συμπέρασμα



Με την ενσωμάτωση των Perplexity και ChatGPT στην επαγγελματική καθοδήγηση με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο, οι επαγγελματίες μπορούν να βελτιώσουν την πρακτική τους με δεδομένα σε πραγματικό χρόνο, εξατομικευμένες συμβουλές και δημιουργικές προσομοιώσεις, διατηρώντας παράλληλα τα δεοντολογικά πρότυπα. Η εξοικείωση με αυτά τα εργαλεία επιτρέπει στους/ισ συμβούλους να προετοιμάζονται διεξοδικά, να συμμετέχουν αποτελεσματικά κατά τη διάρκεια των συνεδριών, να αντιμετωπίζουν εκ των προτέρων τις προκαταλήψεις και να ενδυναμώνουν τους/τις πελάτες/ισσες να εξερευνήσουν τις δυνατότητές τους πέρα από τα παραδοσιακά όρια, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η ανθρώπινη διορατικότητα παραμένει στο επίκεντρο της διαδικασίας.



Εργαλεία και Πόροι

- <https://chatgpt.com/>
- <https://www.perplexity.ai/>
- <https://www.yeschat.ai/gpts-20ToXUkvnW-Gender-Study-Helper>
- <https://careerbot.eu/de/home-de/>



ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ



Μελέτες περιπτώσεων σχετικά με την επαγγελματική καθοδήγηση με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο

Παρεμβάσεις στην προσχολική και πρωτοβάθμια εκπαίδευση

Η πρωτοβουλία Klischeefrei στη Γερμανία αποτελεί παράδειγμα συστημικών προσπαθειών για την αντιμετώπιση των στερεοτύπων σχετικά με το φύλο στα αρχικά τους στάδια. Η μέθοδος που εφαρμόζει στην προσχολική εκπαίδευση περιλαμβάνει δραστηριότητες αναστοχασμού για τους/τις εκπαιδευτικούς, όπως η ανάλυση του υλικού της τάξης για την ανίχνευση υπονοούμενων προκαταλήψεων και η συμμετοχή των γονέων σε συζητήσεις σχετικά με πρότυπα επαγγελματικής σταδιοδρομίας με ουδέτερη στάση ως προς το φύλο. Για τους/τις μαθητές/τριες της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, διαδραστικά παραμύθια απεικονίζουν χαρακτήρες σε μη παραδοσιακούς ρόλους π.χ. άνδρες νοσηλευτές και γυναίκες μηχανικοί με σκοπό να διευρύνουν τις αντιλήψεις των παιδιών σχετικά με τις επαγγελματικές δυνατότητες. Οι αξιολογήσεις αυτών των παρεμβάσεων δείχνουν αύξηση κατά 22% στη διάθεση των παιδιών να εξετάσουν επαγγέλματα που δεν είναι τυπικά για το φύλο τους μετά τη συμμετοχή τους. Παραμένουν προκλήσεις στην επέκταση αυτών των μεθόδων, ιδίως σε περιοχές με άκαμπτες νόρμες για το φύλο, αλλά η ενσωμάτωση της κατάρτισης των εκπαιδευτικών και της συμμετοχής των γονέων έχει αποδειχθεί αποτελεσματική στην προώθηση σταδιακών πολιτισμικών αλλαγών.

Προγράμματα δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και προκλήσεις σε πανεπιστημιακό επίπεδο

Στο δευτεροβάθμιο επίπεδο, το πρόγραμμα σπουδών του Klischeefrei περιλαμβάνει ασκήσεις ρόλων όπου οι μαθητές /τριες αντιμετωπίζουν σενάρια στο χώρο εργασίας που περιλαμβάνουν έμφυλες προκαταλήψεις, όπως άνιση αμοιβή ή διακριτικές πρακτικές πρόσληψης. Αυτές οι δραστηριότητες συμπληρώνονται από εκθέσεις επαγγελματικής σταδιοδρομίας που παρουσιάζουν διάφορους/ες επαγγελματίες, οι οποίες έχουν αποδειχθεί ότι μειώνουν τις έμφυλες στερεοτυπικές προσδοκίες κατά 18% μεταξύ των συμμετεχόντων /τριών [1]. Αντίθετα, μια μελέτη του Πανεπιστημίου του Σικάγου αποκάλυψε επίμονες προκαταλήψεις στην επαγγελματική καθοδήγηση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, όπου οι φοιτήτριες έλαβαν δυσανάλογη έμφαση στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε σχέση με την επαγγελματική εξέλιξη. Σε ένα πείραμα, οι φοιτήτριες που ρωτούσαν για καριέρες στον τομέα της τεχνολογίας ήταν 2,3 φορές πιο πιθανό να λάβουν προειδοποιήσεις σχετικά με την κουλτούρα του χώρου εργασίας σε σχέση με τους άνδρες συμφοιτητές τους, με αποτέλεσμα το 34% να αποθαρρυνθεί από την επίδιωξη των αρχικών τους ενδιαφερόντων. Αυτή η ανισότητα υπογραμμίζει την ανάγκη για υποχρεωτική εκπαίδευση των συμβούλων επαγγελματικής σταδιοδρομίας σε θέματα προκαταλήψεων και για τυποποιημένα πρωτόκολλα που θα εξασφαλίζουν ισότιμη καθοδήγηση.



Μελέτες περιπτώσεων στην επαγγελματική επανένταξη και την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού

Προσομοιώσεις με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο στην Επαγγελματική και Τεχνική Κατάρτιση

Μια πρωτοποριακή μελέτη στον Καναδά ανέπτυξε μια διαδικτυακή προσομοίωση για την εκπαίδευση των παρόχων επαγγελματικής επανένταξης σε θέματα φροντίδας με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο για νέους/ες με αναπηρίες. Το εργαλείο, που σχεδιάστηκε σε συνεργασία με κλινικούς ιατρούς, παρουσιάζει σενάρια όπως η αντιμετώπιση της διάκρισης στο χώρο εργασίας κατά των τρανσέξουαλ ατόμων ή η ενθάρρυνση των νέων γυναικών να ακολουθήσουν μαθητείες STEM. Οι συμμετέχοντες ανέφεραν 40% βελτίωση στην αυτοπεποίθησή τους για την αντιμετώπιση ζητημάτων που σχετίζονται με το φύλο μετά την ολοκλήρωση της προσομοίωσης. Ένας κλινικός γιατρός σημείωσε: «Η προσομοίωση με ανάγκασε να αντιμετωπίσω τις δικές μου παραδοχές σχετικά με τις ικανότητες των πελατών/ισσών με βάση το φύλο ήταν ένα αφυπνιστικό κάλεσμα». Ωστόσο, η μελέτη εντόπισε επίσης δισταγμό μεταξύ των παρόχων να συζητήσουν την ταυτότητα φύλου, υπογραμμίζοντας την ανάγκη για συνεχή υποστήριξη πέραν της αρχικής εκπαίδευσης.



Πηγές και Σύνδεσμοι

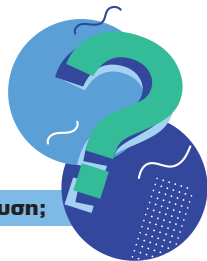
- Fabricant, F. (2024, May 1). Using AI to enhance applications of career theory to practice. *Career Convergence* https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/562080/_PARENT/CC_layout_details/false
- Initiative Klischeefrei. (2025). *Gender-sensitive career guidance method sets*. Euroguidance. Ανακτήθηκε από <https://euroguidance.eu/gender-sensitive-career-guidance-method-sets>
- Lindsay, S., Kolne, K., Cagliostro, E., Thomson, N., & McIntosh, K. (2021). Codeveloping a web based gender-sensitive care simulation for vocational rehabilitation among youth with disabilities: Qualitative study. *JMIR Formative Research*, 5(3), e23568. <https://doi.org/10.2196/23568>
- TeachFlow. (2024). *The impact of AI on school career guidance and counseling*. <https://teachflow.ai/the-impact-of-ai-on-school-career-guidance-and-counseling/>
- Yates, J. (2017). A meta-theoretical framework for career practitioners. *The Indian Journal of Career and Livelihood Planning*, 5(1), 15–25. <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/16722/>



Κουίζ

Ποια είναι μία από τις ηθικές παραμέτρους που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τη χρήση εργαλείων ΤΝ όπως το Perplexity και το ChatGPT στην επαγγελματική καθοδήγηση;

- Α Να επαληθεύετε πάντα τις πληροφορίες από τις αναφορές ΤΝ πριν τις μοιραστείτε.
- Β Να βασίζεστε αποκλειστικά στα αποτελέσματα της ΤΝ χωρίς πρόσθετη έρευνα.
- Γ Να εισάγετε ευαίσθητα δεδομένα πελάτων για να συλλέξετε εξατομικευμένες πληροφορίες.
- Δ Να εστιάζετε μόνο στην ευκολία χρήσης της τεχνολογίας.



Ποιο είναι το βασικό αποτέλεσμα της πρωτοβουλίας Klischeefrei στη Γερμανία για την προσχολική εκπαίδευση;

- Α Εξαλείφει εντελώς τους παραδοσιακούς επαγγελματικούς ρόλους.
- Β Αυξάνει κατά 22% την προθυμία των παιδιών να εξετάσουν επαγγέλματα που δεν είναι τυπικά για το φύλο τους.
- Γ Εστιάζει αποκλειστικά σε ανδρικά πρότυπα.
- Δ Μειώνει τη συμμετοχή των κοριτσιών στην τάξη.

Πώς μπορεί η ΤΝ να βοηθήσει στην αντιμετώπιση των προκαταλήψεων κατά τη διάρκεια των συνεδριών επαγγελματικού προσανατολισμού;

- Α Αγωνώντας τα σχόλια των πελάτων.
- Β Δημιουργώντας στρατηγικές για τους πελάτες ώστε να αντιμετωπίσουν τις προκαταλήψεις στις συνεντεύξεις.
- Γ Προωθώντας τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων.
- Δ Περιορίζοντας τις επαγγελματικές επιλογές για συγκεκριμένα φύλα.

Σε τι αναφέρεται ο όρος «συνεχές δράσης» στην καθοδήγηση με τη βοήθεια της ΤΝ;

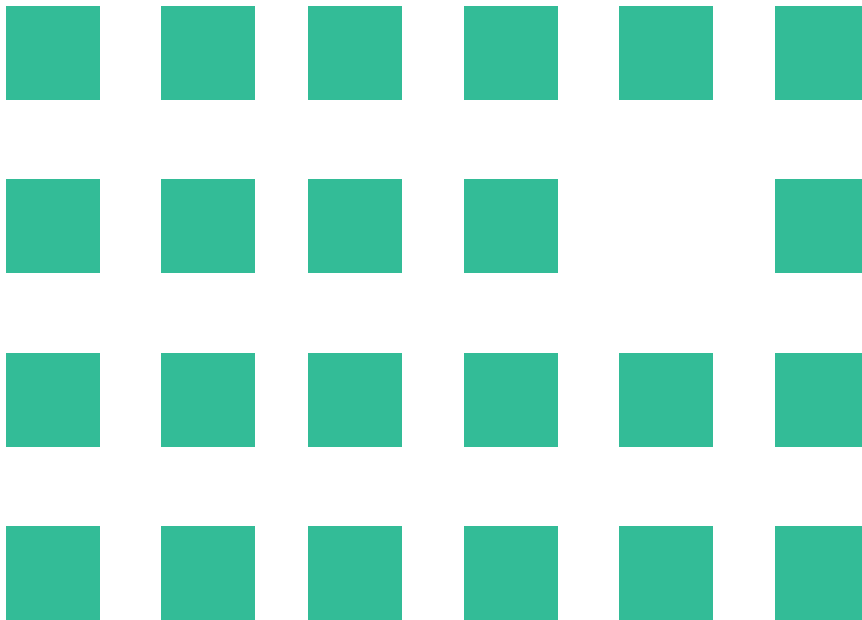
- Α Στα διαφορετικά επίπεδα συμμετοχής του ανθρώπου στη διαδικασία καθοδήγησης.
- Β Στο εύρος του ρόλου της ΤΝ, από παθητικό πάροχο πληροφοριών έως ενεργό συμμετέχοντα.
- Γ Στην πολυπλοκότητα των αλγορίθμων της ΤΝ.
- Δ Στις τεχνολογικές δυνατότητες των συστημάτων ΤΝ.

Ποιο εργαλείο ΤΝ μπορεί να παρέχει πληροφορίες σε πραγματικό χρόνο, με παραπομπές, για συμβουλευτική σταδιοδρομίας βασισμένη σε αποδεικτικά στοιχεία;

- Α ChatGPT
- Β Perplexity
- Γ Google Docs
- Δ Zoom



Παράρτημα



Εργαλειοθήκη GSCG Παράρτημα Δανία

Επισκόπηση στη Δανία

Η ισότητα των φύλων στην δανική αγορά εργασίας αποτελεί βασικό τομέα πολιτικής και κοινωνικού ενδιαφέροντος. Η Δανία είναι διεθνώς αναγνωρισμένη για το υψηλό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών και για τη νομοθεσία που προάγει την ισότητα των φύλων. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές προκλήσεις, ιδίως όσον αφορά τις αμοιβές, την εκπροσώπηση στη διοίκηση και την κατανομή των εργασιών στο σπίτι.

Νομοθετικό και πολιτικό πλαίσιο

Η Δανία έχει θεσπίσει ένα σταθερό νομοθετικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας:

- **Ο νόμος περί ίσης μεταχείρισης:** απαγορεύει την άμεση και έμμεση διάκριση λόγω φύλου στην απασχόληση.
- **Ο νόμος περί διακρίσεων:** ασχολείται με την προστασία από τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων λόγω φύλου.
- **Ο νόμος περί ίσης αμοιβής:** διασφαλίζει ότι οι άνδρες και οι γυναίκες λαμβάνουν ίση αμοιβή για ίση εργασία.

Επιπλέον, η Δανία δεσμεύεται από διεθνείς συμβάσεις, όπως η **Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τις Γυναίκες** και οι **οδηγίες της ΕΕ για την ισότητα των φύλων**, οι οποίες υποστηρίζουν τις εθνικές πρωτοβουλίες. Η ΕΕ εργάζεται επίσης για την έκδοση μιας οδηγίας σχετικά με τη διαφάνεια των μισθών, με στόχο την προώθηση της ίσης αμοιβής **DM**.

Άνιση αμοιβή και διαχωρισμός των φύλων

Παρά τη νομοθεσία, εξακολουθεί να υπάρχει σημαντικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Σύμφωνα με τη Στατιστική Υπηρεσία της Δανίας, το μισθολογικό χάσμα το 2022 ήταν 12,2 %, πράγμα που σημαίνει ότι οι γυναίκες κέρδιζαν κατά μέσο όρο 12,2 % λιγότερο από τους άνδρες **KVINFO**. Όταν λαμβάνονται υπόψη παράγοντες όπως η εκπαίδευση, η αρχαιότητα και η θέση εργασίας, εξακολουθεί να υπάρχει μια ανεξήγητη διαφορά περίπου 7 % **fiu-ligestilling.dk**.

Η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται επίσης από διαχωρισμό των φύλων, με τις γυναίκες να απασχολούνται συχνά σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις στον δημόσιο τομέα, ενώ οι άνδρες κυριαρχούν σε υψηλά αμειβόμενες θέσεις στον ιδιωτικό τομέα **fiu-ligestilling.dk**.

Διοικητικές θέσεις και ευκαιρίες σταδιοδρομίας

Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στα ανώτατα διοικητικά στελέχη και στα διοικητικά συμβούλια. Σύμφωνα με το Βαρόμετρο Διαφορετικότητας 2023, οι γυναίκες εξακολουθούν να υπερεκπροσωπούνται στα κατώτερα διοικητικά κλιμάκια και να υποεκπροσωπούνται στα ανώτατα διοικητικά στελέχη και στα διοικητικά συμβούλια **Dansk Erhverv**.

Η Στατιστική Υπηρεσία της Δανίας εργάζεται ενεργά για την ανάπτυξη πολιτικών και σχεδίων δράσης για την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένης της προώθησης μιας ισορροπημένης κατανομής των φύλων μεταξύ των εργαζομένων και των διευθυντικών στελεχών σε όλα τα επίπεδα **Statistics Denmark**.

Κατάμνηση της εργασίας και γονική άδεια

Μια σημαντική πρόκληση για την ισότητα των φύλων είναι η άνιση κατανομή της εργασίας στο σπίτι. Κατά μέσο όρο, οι γυναίκες αφιερώνουν 9 εβδομάδες περισσότερο ετησίως σε οικιακές εργασίες, όπως το πλύσιμο ρούχων, το μαγείρεμα και το καθάρισμα. Αυτή η άνιση κατανομή της εργασίας επηρεάζει τις ευκαιρίες των γυναικών να συμμετέχουν πλήρως στην αγορά εργασίας.

Συνοδική αξιολόγηση

Η Δανία έχει θεσπίσει ένα ισχυρό νομοθετικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές προκλήσεις, ιδίως όσον αφορά τις αμοιβές, την εκπροσώπηση στη διοίκηση και τον καταμερισμό της εργασίας στο σπίτι. Απαιτούνται συνεχείς πολιτικές πρωτοβουλίες και ευαισθητοποίηση της κοινωνίας για την επίτευξη πραγματικής ισότητας των φύλων.

GENDER
EQUALITY





Καθοδήγηση σταδιοδρομίας με ευαισθησία στο φύλο Τρέχουσα κατάσταση στη Δανία

Τρέχουσα κατάσταση στη Δανία

Στη Δανία, αναγνωρίζεται η ανάγκη να καταργηθεί ο διαχωρισμός των φύλων στην αγορά εργασίας. Η συνεργασία μεταξύ της Δανικής Ένωσης Εργοδοτών, της Δανικής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων, της Τοπικής Αυτοδιοίκησης της Δανίας, των Δανικών Περιφερειών και της Υπηρεσίας για την Αγορά Εργασίας και την Πρόσληψη Εργαζομένων εργάζεται ενεργά για την εξεύρεση λύσεων που μπορούν να προωθήσουν την ισότητα των φύλων στις εκπαιδευτικές επιλογές και στην αγορά εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει πρωτοβουλίες όπως η ενθάρρυνση των νέων να επιλέγουν εκπαιδευτικά προγράμματα και επαγγέλματα που παραδοσιακά διαχωρίζονται ανά φύλο. Για παράδειγμα, λιγότερες από μία στις δέκα αιτήσεις για εκπαίδευση ηλεκτρολόγων είναι από γυναίκες, ενώ μόνο περίπου ένας στους δέκα φοιτητές νοσηλευτικής είναι άνδρες [UddannelsesGuiden](#).

Το Βαρόμετρο της Ποικιλομορφίας 2024 δείχνει ότι οι άνδρες εξακολουθούν να υπερεκπροσωπούνται σε θέματα STEM+ (επιστήμη, τεχνολογία, μηχανική, μαθηματικά, οικονομικά επιχειρήσεων, οικονομικά και νομικά) και σε σχετικούς κλάδους, ενώ οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται στον τομέα της υγείας και των κοινωνικών υπηρεσιών [EQUALIS](#).

Οι πρωτοβουλίες της κυβέρνησης επικεντρώνονται στην προώθηση εκπαιδευτικών επιλογών με λιγότερη διαχωριστικότητα μεταξύ των φύλων, καθώς οι εκπαιδευτικές επιλογές με διαχωριστικότητα μεταξύ των φύλων μπορούν να περιορίσουν τις ευκαιρίες των νέων και να δημιουργήσουν ανισορροπίες στην αγορά εργασίας [digmin.dk](#).

Καθοδήγηση σταδιοδρομίας με ευαισθησία στο φύλο στον τομέα της εκπαίδευσης

Εκπαιδευτικά ιδρύματα όπως το Πανεπιστήμιο της Κοπεγχάγης προσφέρουν μαθήματα που εστιάζουν στην επαγγελματική καθοδήγηση με βάση εμπειρικές μελέτες των προτύπων επιλογής και των επαγγελματικών σταδιοδρομιών [Πανεπιστήμιο της Κοπεγχάγης](#).

Ωστόσο, υπάρχει ανάγκη για πιο συστηματική ενσωμάτωση της καθοδήγησης με ευαισθησία ως προς το φύλο στα προγράμματα κατάρτισης εκπαιδευτικών και συμβούλων, ώστε να διασφαλιστεί ότι οι μελλοντικοί σύμβουλοι θα είναι εξοπλισμένοι για να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που σχετίζονται με το φύλο στην επαγγελματική καθοδήγηση.

Καθοδήγηση σταδιοδρομίας με ευαισθησία ως προς το φύλο στην αγορά εργασίας

Στην αγορά εργασίας, το Βαρόμετρο Διαφορετικότητας 2023 δείχνει ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε διευθυντικές θέσεις και σε διοικητικά συμβούλια, κάτι που αντικατοπτρίζεται στις διαχωρισμένες ανά φύλο επαγγελματικές σταδιοδρομίες [Dansk Erhverv](#).

Πρωτοβουλίες όπως το δίκτυο μεντόρων KVINFO υποστηρίζουν τις γυναίκες με προσφυγικό και μεταναστευτικό υπόβαθρο στην αναζήτηση εργασίας ή εκπαίδευσης, κάτι που μπορεί να συμβάλει στην άρση των φραγμών για τις γυναίκες στην αγορά εργασίας [KVINFO](#).

Εμπόδια στην επαγγελματική καθοδήγηση με ευαισθησία ως προς το φύλο

- Στερεότυπα και νόρμες σχετικά με το φύλο:** Τα υπάρχοντα στερεότυπα σχετικά με το φύλο επηρεάζουν τόσο τους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού όσο και τους νέους, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει τους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού να προτείνουν ασυνείδητα ορισμένα εκπαιδευτικά προγράμματα ή επαγγελματικές σταδιοδρομίες με βάση το φύλο [digmin.dk](#).
- Έλλειψη ευαισθητοποιημένης ως προς το φύλο κατάρτισης:** Υπάρχει ανάγκη οι σύμβουλοι να λάβουν κατάρτιση σε θέματα ευαισθητοποιημένης ως προς το φύλο συμβουλευτικής, ώστε να μπορούν να παρέχουν αντικειμενικές συμβουλές [Copenhagen University College](#).
- Δομικά εμπόδια στην αγορά εργασίας:** Ακόμη και αν η καθοδήγηση είναι ευαίσθητη στο φύλο, εξακολουθούν να υπάρχουν δομικά εμπόδια στην αγορά εργασίας που περιορίζουν τις ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες σε ορισμένους τομείς.
- Έλλειψη προτύπων:** Η απουσία ορατών προτύπων σε ορισμένους τομείς μπορεί να δυσχεράνει τους νέους να φανταστούν τον εαυτό τους σε αυτούς τους ρόλους. [arXiv](#).

Πιθανές λύσεις και συστάσεις

- Εκπαίδευση και κατάρτιση των συμβούλων καθοδήγησης:** Εφαρμογή τακτικής κατάρτισης σε θέματα καθοδήγησης με ευαισθησία ως προς το φύλο, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι σύμβουλοι καθοδήγησης έχουν συνείδηση των δικών τους προκαταλήψεων και μπορούν να παρέχουν αντικειμενικές συμβουλές. [Πανεπιστήμιο της Κοπεγχάγης](#)
- Πρώθηση προτύπων:** Δημιουργία πλατφορμών όπου οι νέοι μπορούν να συναντηθούν και να αλληλεπιδράσουν με πρότυπα από διαφορετικούς τομείς, ειδικά από εκείνους που παραδοσιακά διακρίνονται ως προς το φύλο [arXiv](#).
- Ενημέρωση του υλικού καθοδήγησης:** Διασφάλιση ότι το υλικό και οι πόροι καθοδήγησης είναι ευαίσθητα ως προς το φύλο και δεν ενισχύουν τα υπάρχοντα στερεότυπα [digmin.dk](#).
- Συνεργασία με την αγορά εργασίας:** Δημιουργία συνεργασιών μεταξύ εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων για τη δημιουργία περισσότερων ευκαιριών για τους νέους σε υποεκπροσωπούμενους τομείς [KVINFO](#).



Στη Δανία υπάρχουν επί του παρόντος διάφορες πρωτοβουλίες, πολιτικές και δίκτυα που εστιάζουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση και την επαγγελματική καθοδήγηση. Μερικές από τις πιο αξιολογούμενες είναι:

1. Προοπτική και σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων (2025)

Το σχέδιο αυτό περιλαμβάνει διάφορα στοχευμένα μέτρα για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση, την εργασία και την οικογενειακή ζωή. Ένας από τους συγκεκριμένους τομείς εστίασης είναι η προώθηση της ισότητας των φύλων στις εκπαιδευτικές επιλογές, συμπεριλαμβανομένης της μείωσης του διαχωρισμού των φύλων στην επιλογή της εκπαίδευσης και του επαγγέλματος. Το σχέδιο υποστηρίζει επίσης το έργο των δημόσιων αρχών στον τομέα της ισότητας των φύλων, το οποίο μπορεί να επηρεάσει την επαγγελματική καθοδήγηση τόσο στην πρωτοβάθμια όσο και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. [Folketinget](#)

2. Σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων για άνδρες και αγόρια

Για πρώτη φορά, η Δανία έχει δρομολογήσει ένα σχέδιο δράσης που αφορά συγκεκριμένα την ισότητα των φύλων για άνδρες και αγόρια. Στους τομείς της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής ζωής, το σχέδιο εστιάζει στην προσέλκυση περισσότερων ανδρών στους τομείς της φροντίδας και της υγείας, οι οποίοι παραδοσιακά κυριαρχούνται από γυναίκες. Αυτό περιλαμβάνει πρωτοβουλίες όπως η «Ημέρα των αγοριών στη φροντίδα», η οποία στοχεύει να αλληλέγγυη την αντίληψη των αγοριών για αυτά τα επαγγέλματα και να αυξήσει τη συμμετοχή τους. Έχουν επίσης διατεθεί κονδύλια για την ανάπτυξη και τη δοκιμή νέων μεθόδων πρόσληψης, ώστε να καταστούν αυτοί οι τομείς πιο ελκυστικοί για τους άνδρες. [Πραγματική ισότητα](#)

3. Ίσες ευκαιρίες στην εκπαίδευση, την εργασία και την οικογενειακή ζωή

Αυτή η πρωτοβουλία του Υπουργείου Ψηφιακής Μεταρρύθμισης εστιάζει στην εξασφάλιση ίσων ευκαιριών για όλους, ανεξαρτήτως φύλου, σε σχέση με την εκπαίδευση, την εργασία και την οικογενειακή ζωή. Αυτό περιλαμβάνει την προώθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων με λιγότερη διαχωριστικότητα μεταξύ των φύλων και την εξεύρεση τρόπων με τους οποίους τα εκπαιδευτικά ιδρύματα μπορούν να προωθήσουν μια πιο ισότιμη κατανομή των φύλων. Έμφαση δίνεται επίσης στην ενίσχυση των γνώσεων σχετικά με το φύλο, τη σεξουαλικότητα και την ισότητα στο εκπαιδευτικό σύστημα. [digmin.dk](#)

4. Το έργο της DM για την ισότητα στην αγορά εργασίας

Η Δανική Ένωση Μεταπτυχιακών και Διδακτορικών (DM) εργάζεται ενεργά για την ισότητα στην αγορά εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει τη διασφάλιση ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών ανεξάρτητα από το φύλο, συμπεριλαμβανομένων των ίσων ευκαιριών στην εκπαίδευση, την απασχόληση, τις αμοιβές και την καριέρα. Η DM εργάζεται επίσης για την ισότητα των αμοιβών μέσω συλλογικών συμβάσεων, παροχής συμβουλών στα μέλη και πολιτικής επιρροής. [DM](#)

5. Έρευνα του Πανεπιστημιακού Κολλεγίου UCL και του Πανεπιστημίου Εφαρμοσμένων Επιστημών σχετικά με την ένταξη και την καθημερινή ζωή

Το Πανεπιστημιακό Κολλέγιο UCL διαθέτει ένα ερευνητικό πρόγραμμα με τίτλο «Ένταξη και Καθημερινή Ζωή», το οποίο εστιάζει στην υποστήριξη παιδιών, νέων και ενηλίκων που βρίσκονται σε ευάλωτη θέση, ώστε να μπορούν να έχουν ίσες ευκαιρίες στα ιδρύματα της κοινωνίας πρόνοιας της Δανίας (). Μεταξύ άλλων, το πρόγραμμα αυτό εξετάζει τον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται η συνεργασία στα σχολεία με άτομα επαγγελματίες γύρω από την έγκαιρη παρέμβαση για παιδιά που προκαλούν ανησυχία.

Αυτές οι πρωτοβουλίες και πολιτικές καταδεικνύουν μια ευρεία προσπάθεια προώθησης της ισότητας των φύλων στη Δανία, τόσο στον τομέα της εκπαίδευσης όσο και στον τομέα της επαγγελματικής καθοδήγησης. Αντιμετωπίζουν τόσο τα διαρθρωτικά εμπόδια όσο και τις ατομικές επιλογές και στοχεύουν στη δημιουργία μιας πιο ισότιμης και χωρίς αποκλεισμούς κοινωνίας.





Προοπτικές των ενδιαφερόμενων μερών και ορθές πρακτικές

Ακολουθούν δύο συγκεκριμένα παραδείγματα πρωτοβουλιών στον τομέα της εκπαίδευσης στη Δανία που προωθούν την επαγγελματική καθοδήγηση με ευαισθησία ως προς το φύλο:

1. Επαγγελματική κατάρτιση στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση – EMU.dk

Η επαγγελματική κατάρτιση στο γυμνάσιο είναι μια προσέγγιση που βοηθά τους μαθητές να κατανοήσουν τον εαυτό τους και τις ευκαιρίες που έχουν σε σχέση με την εκπαίδευση και την εργασία. Η προσέγγιση αυτή προωθεί τον αναστοχασμό σχετικά με τα ενδιαφέροντα και τις ικανότητές τους και βοηθά τους μαθητές να κάνουν ενημερωμένες επιλογές. Είναι μια σημαντική μέθοδος για την καταπολέμηση των στερεοτύπων σχετικά με το φύλο και τη διασφάλιση ότι όλοι οι μαθητές έχουν ίσες ευκαιρίες να επιλέξουν το μέλλον τους. [Emu](#)

2. Συστάσεις της ομάδας εμπειρογνομόνων για το φύλο

Μια ομάδα εμπειρογνομόνων που συστάθηκε από το Υπουργείο Παιδικής και Εκπαίδευσης έχει καταρτίσει συστάσεις που εστιάζουν, μεταξύ άλλων, στο φύλο στην εκπαιδευτική καθοδήγηση. Η ομάδα επισημαίνει την ανάγκη να αντιμετωπιστούν τα πρότυπα αναζήτησης που διαχωρίζουν τα φύλα και να διασφαλιστεί ότι όλα τα παιδιά και οι νέοι έχουν ίσες ευκαιρίες στις εκπαιδευτικές τους επιλογές. [UVM](#)

Αυτές οι πρωτοβουλίες καταδεικνύουν την αυξημένη έμφαση που δίνεται στην ευαίσθητη ως προς το φύλο επαγγελματική καθοδήγηση στη Δανία και υποστηρίζουν τις προσπάθειες για τη δημιουργία ενός πιο ισότιμου και χωρίς αποκλεισμούς εκπαιδευτικού συστήματος



Συμπεράσματα και συστάσεις

Στη Δανία, η ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας αποτελεί βασική πολιτική και κοινωνική προτεραιότητα. Η Δανία διαθέτει ένα ισχυρό νομοθετικό πλαίσιο, που περιλαμβάνει νομοθεσία για την ίση μεταχείριση, τη διάκριση και την ίση αμοιβή, καθώς και υποχρεώσεις που απορρέουν από διεθνείς συμβάσεις και οδηγίες της ΕΕ. Παρ' όλη αυτά, εξακολουθούν να υπάρχουν προκλήσεις, όπως οι μισθολογικές διαφορές (οι γυναίκες κερδίζουν κατά μέσο όρο 12,2 % λιγότερα από τους άνδρες), ο διαχωρισμός των φύλων στην αγορά εργασίας και η υποεκπροσώπηση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις. Επιπλέον, η άνιση κατανομή των οικιακών εργασιών επηρεάζει τη συμμετοχή των γυναικών στην επαγγελματική ζωή.

Στον τομέα της επαγγελματικής καθοδήγησης, αναγνωρίζεται η ανάγκη να καταργηθεί ο διαχωρισμός των φύλων, τόσο στην εκπαίδευση όσο και στην αγορά εργασίας. Καταβάλλονται προσπάθειες για την προώθηση μεθόδων καθοδήγησης που λαμβάνουν υπόψη το φύλο, αλλά εμπόδια όπως τα στερεότυπα για τα φύλα, η έλλειψη κατάρτισης των συμβούλων καθοδήγησης σε θέματα φύλου, τα διαρθρωτικά εμπόδια στην αγορά εργασίας και η έλλειψη προτύπων εμποδίζουν την πρόοδο. Οι κυβερνητικές πρωτοβουλίες και οι εταιρικές σχέσεις εστιάζονται στην υποστήριξη των νέων στην επιλογή εκπαίδευσης και εργασίας πέρα από τα παραδοσιακά όρια των φύλων.

Αρκετά εθνικά σχέδια και προγράμματα, όπως το Σχέδιο Προοπτικής και Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2025) και το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Ανδρών και των Αγοριών, απασχολούν ειδικά στην προώθηση της ισορροπίας μεταξύ των φύλων στην εκπαίδευση και στην αγορά εργασίας. Στον τομέα της εκπαίδευσης, πρωτοβουλίες όπως η επαγγελματική κατάρτιση στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και οι συστάσεις ομάδων εμπειρογνομόνων για την ισότητα των φύλων () επισημαίνονται ως συγκεκριμένα παραδείγματα ορθών πρακτικών στην επαγγελματική καθοδήγηση που λαμβάνει υπόψη το φύλο.

Συνολικά, η Δανία επιδεικνύει ισχυρή δέσμευση για την προώθηση της ισότητας των φύλων, αλλά απαιτούνται συνεχείς προσπάθειες για την αντιμετώπιση των επίμονων προκλήσεων.

Το εργαλείο του έργου GUIDE αντιμετωπίζει ποικίλες από τις προκλήσεις που σχετίζονται με την ευαίσθητη ως προς το φύλο επαγγελματική καθοδήγηση σε εθνικό επίπεδο, τόσο στον τομέα της εκπαίδευσης όσο και στην αγορά εργασίας.

Η εργαλειοθήκη μπορεί επομένως να χρησιμοποιηθεί ως ένα από τα διάφορα μέσα προώθησης της επαγγελματικής καθοδήγησης με ευαισθησία ως προς το φύλο. Είναι ιδιαίτερα χρήσιμη ως εργαλείο καθοδήγησης για τις επαγγελματικές επιλογές στα κατώτερα επίπεδα του τομέα της εκπαίδευσης, όπου οι νέοι καλούνται να επιλέξουν μια επαγγελματική σταδιοδρομία. Σε αυτό το πλαίσιο, η έμφαση που δίνει ο Οδηγός στην ευαισθητοποίηση και στην αποφυγή των στερεοτύπων ως προς το φύλο μπορεί να βοηθήσει τους επαγγελματίες της επαγγελματικής καθοδήγησης να παρέχουν πιο εξειδικευμένη επαγγελματική καθοδήγηση με ευαισθησία ως προς το φύλο.



Εργαλειοθήκη GSCG Παράρτημα Ελλάδα

Επισκόπηση στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, οι προσπάθειες για την προώθηση της **ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση και στις επαγγελματικές επιλογές** χρονολογούνται από τη δεκαετία του 1950 και είναι ευθυγραμμισμένες με τα πλαίσια της ΕΕ. Παρά την πολιτική υποστήριξη και τις εκστρατείες ευαισθητοποίησης, τα έμφυλα πρότυπα εξακολουθούν να υφίστανται στις επαγγελματικές σταδιοδρομίες: οι γυναίκες κυριαρχούν σε τομείς όπως η εκπαίδευση, η υγειονομική περίθαλψη και οι κοινωνικές υπηρεσίες, ενώ οι άνδρες εξακολουθούν να κυριαρχούν στους τομείς των STEM, της τεχνολογίας και των κατασκευών. Αυτά τα πρότυπα έχουν τις ρίζες τους σε

βαθιά ριζωμένες κοινωνικές νόρμες που επηρεάζουν τόσο τον από νωρίς επαγγελματικό προσανατολισμό όσο και τη λήψη αποφάσεων στην ενηλικίωση. Αν και ο επαγγελματικός προσανατολισμός προσφέρεται σε σχολεία, ιδρύματα ΕΕΚ και πανεπιστήμια μέσω φορέων όπως ο ΕΟΠΠΕΠ και τα γραφεία σταδιοδρομίας των πανεπιστημίων, **η συστηματική εφαρμογή προσεγγίσεων που λαμβάνουν υπόψη το φύλο παραμένει περιορισμένη**. Η εργαλειοθήκη GUIDE είναι σε θέση να καλύψει αυτό το κενό, παρέχοντας δομημένους, πρακτικούς πόρους προσαρμοσμένους στο ελληνικό πλαίσιο.



Επαγγελματικός προσανατολισμός με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο: Η τρέχουσα κατάσταση στην Ελλάδα

Υφιστάμενες πρακτικές

- Ο επαγγελματικός προσανατολισμός παρέχεται μέσω των κέντρων ΚΕΣΥΠ, των γραφείων των πανεπιστημίων και των δικτύων που συντονίζονται από τον ΕΟΠΠΕΠ. Υπάρχει ένα εθνικό μοντέλο διασφάλισης ποιότητας, αν και εξακολουθούν να υπάρχουν προκλήσεις σε θέματα υποδομών, κατάρτισης και συστημάτων αναφορών.
- ΜΚΟ και έργα που χρηματοδοτούνται από την ΕΕ, συμπεριλαμβανομένου του GUIDE, υποστηρίζουν την ευαισθητοποίηση και την καθοδήγηση σε θέματα ισότητας των φύλων.
- Οι εκστρατείες της Γενικής Γραμματείας για την Ισότητα των Φύλων προωθούν συνεχώς τη σημασία των ίσων ευκαιριών στην επαγγελματική εξέλιξη.

Προκλήσεις που εντοπίστηκαν

- Επίμονα στερεότυπα: οι μαθητές/ριες ιδίως τα κορίτσια κατευθύνονται προς παραδοσιακούς ρόλους, ενώ τα αγόρια υφίστανται πίεση να ακολουθήσουν τεχνικές ή διευθυντικές σταδιοδρομίες.
- Ανεπαρκής κατάρτιση των επαγγελματιών του επαγγελματικού προσανατολισμού σε μεθοδολογίες που λαμβάνουν υπόψη τις διακρίσεις λόγω φύλου.
- Οι πολιτισμικές νόρμες και οι προσδοκίες της οικογένειας συνεχίζουν να διαμορφώνουν τις επαγγελματικές επιλογές.
- Ανισότητες στην αγορά εργασίας: οι γυναίκες δυσκολεύονται να αποκτήσουν πρόσβαση σε θέσεις STEM και διευθυντικές θέσεις, ενώ οι άνδρες αντιμετωπίζουν στιγματισμό σε τομείς που σχετίζονται με την παροχή φροντίδας.

Πρόσφατες πρωτοβουλίες

- Πιλοτική χρήση του ψηφιακού εργαλείου εντοπισμού στερεοτύπων σε επιλεγμένα ιδρύματα ΕΕΚ.
- Σύντομα εργαστήρια και διαδικτυακά σεμινάρια που προωθούν την καθοδήγηση χωρίς αποκλεισμούς κερδίζουν έδαφος μεταξύ των εκπαιδευτικών και των επαγγελματικών συμβούλων.
- Το διαδικτυακό μάθημα GUIDE βρίσκεται σε πιλοτική φάση στα ελληνικά και σε άλλες γλώσσες των εταίρων, με σκοπό να υποστηρίξει τους επαγγελματίες στην πρακτική εφαρμογή.



Απόψεις των ενδιαφερόμενων μερών και Καλές Πρακτικές

Σχόλια από επαγγελματίες

Οι Έλληνες/ίδες επαγγελματίες του τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού που συμμετείχαν στη συνέντευξη για την αξιολόγηση της Εργαλειοθήκης τόνισαν τη σαφήνεια και την πρακτική της συνάφεια, επαινώντας την ισορροπία μεταξύ θεωρίας και πρακτικών εργαλείων. Θεώρησαν ότι το περιεχόμενο υποστηρίζει σημαντικές αλλαγές στην καθημερινή πρακτική του επαγγελματικού προσανατολισμού.

Παραδείγματα Καλών Πρακτικών

Στην Ελλάδα, η οργάνωση Greek Women in STEM (GWIS) διοργανώνει ένα εξαιρετικό πρόγραμμα ατομικής καθοδήγησης που συνδέει επίδοξες γυναίκες επιστήμονες συχνά φοιτήτριες πανεπιστημίου ή μεταπτυχιακές φοιτήτριες με έμπειρες επαγγελματίες γυναίκες σε διάφορους τομείς των STEM. Αυτή η δωρεάν, διαδικτυακή πρωτοβουλία προάγει την εξατομικευμένη καθοδήγηση, την κινητοποίηση και την έκθεση σε πρότυπα από τον τομέα της τεχνολογίας, της μηχανικής και της έρευνας. Οι συμμετέχουσες αναφέρουν σταθερά αυξημένη αυτοπεποίθηση και σαφήνεια στις αποφάσεις τους σχετικά με την καριέρα τους και πολλοί αποδίδουν αυτό το γεγονός στην ενσυναίσθητη υποστήριξη της μέντορά τους. Το πρόγραμμα αποτελεί παράδειγμα του τρόπου με τον οποίο η καθοδήγηση μπορεί να αμφισβητήσει τα στερεότυπα και να ανοίξει τις πόρτες για τις γυναίκες σε μη παραδοσιακούς τομείς, όπως η επιστήμη των δεδομένων, η μηχανική ή η διαχείριση τεχνολογίας.

Στην άλλη πλευρά του χάσματος μεταξύ των φύλων, επαγγέλματα όπως η νοσηλευτική και η προσχολική εκπαίδευση παραμένουν σε μεγάλο βαθμό γυναικεία στην Ελλάδα. Αν και τα στοχευμένα προγράμματα καθοδήγησης για άνδρες μαθητές δεν είναι ακόμη ευρέως διαδεδομένα, τα διεθνή στοιχεία και τα πρώτα πιλοτικά προγράμματα υπογραμμίζουν την πιθανή αξία τους. Για παράδειγμα, μελέτες υπογραμμίζουν ότι η καθοδήγηση ανδρών φοιτητών που εισέρχονται στη νοσηλευτική μπορεί να μειώσει σημαντικά το στίγμα και να τους βοηθήσει να αναπτύξουν την απαραίτητη επαγγελματική ταυτότητα και δεξιότητες. Ενώ τέτοιες επίσημες πρωτοβουλίες εξακολουθούν να βρίσκονται σε αρχικό στάδιο στην Ελλάδα, το αυξανόμενο ενδιαφέρον για συμπεριληπτική εκπαίδευση και οδηγούς όπως το πρόγραμμα «School of No Bias» του WHEN (το οποίο ασχολείται με τη συμπεριληπτικότητα των STEM σε επίπεδο τάξης) υποδηλώνει την επέκταση του πεδίου της ευαισθητοποιημένης ως προς το φύλο καθοδήγησης.

- **Πρότυπα STEM για κορίτσια:** Πρωτοβουλίες με επικεφαλής ΜΚΟ προσκαλούν γυναίκες επαγγελματίες του τομέα STEM σε σχολεία για να καθοδηγήσουν και να εμπνεύσουν μαθήτριες.
- **Καθοδήγηση για μαθητές που ασχολούνται με επαγγέλματα φροντίδας:** Προγράμματα που συνδυάζουν μαθητές με μέντορες στον τομέα της νοσηλευτικής και της προσχολικής εκπαίδευσης συμβάλλουν στην καταπολέμηση των στερεοτύπων και στην προώθηση της διαφορετικότητας.



Συμπεράσματα και Συστάσεις

Οι εξωτερικοί αξιολογητές επιβεβαίωσαν ότι η Εργαλειοθήκη έχει μεγάλη σημασία για την Ελλάδα, εκτιμώντας ιδιαίτερα τα πρακτικά εργαλεία, την προσαρμοστικότητα και την ευέλικτη δομή της, που μπορούν να υποστηρίξουν διαφορετικά περιβάλλοντα. Για να εξασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα και η υιοθέτησή της, συνιστώνται οι ακόλουθες στρατηγικές δράσεις:

- **Διεύρυνση της διάδοσης:** Διαδώστε ευρέως το εργαλείο σε σχολικές συμβουλευτικές υπηρεσίες, ιδρύματα ΕΕΚ, γραφεία σταδιοδρομίας πανεπιστημίων (π.χ. ΚΕΣΥ, ΕΟΠΠΕΠ, ΔΑΣΤΑ) και τμήματα ανθρώπινου δυναμικού δημόσιων και ιδιωτικών οργανισμών. Η ενσωμάτωσή του σε υπάρχοντα πλαίσια, όπως το εθνικό μοντέλο διασφάλισης ποιότητας για τις υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού, θα ενισχύσει την προβολή και τον αντίκτυπο του. Οι πληροφορίες του συστήματος επαγγελματικού προσανατολισμού του Cedefop υπογραμμίζουν το δυναμικό τέτοιων θεσμικών ενσωματώσεων.
- **Διευκόλυνση της εφαρμογής μέσω της κατάρτισης:** Οργανώστε διαδικτυακά σεμινάρια, εργαστήρια και δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης για να συνοδεύσετε την κυκλοφορία του εργαλείου. Αυτές οι συνεδρίες θα πρέπει να επικεντρωθούν στη χρήση του ψηφιακού εργαλείου εντοπισμού στερεοτύπων, του μοντέλου συν-δημιουργίας και των ενοτήτων του διαδικτυακού μαθήματος, προκειμένου να προωθηθεί η υιοθέτησή του από τους/ισ επαγγελματίες συμβουλευτικής, τους/ισ εκπαιδευτικούς και τους/ισ εκπαιδευτές/τριες.
- **Αξιοποίηση εθνικών μελετών περιπτώσεων και πρακτικών:** Ενσωμάτωση ελληνικών παραδειγμάτων καλών πρακτικών όπως προγράμματα καθοδήγησης από την οργάνωση Greek Women in STEM και πιλοτικές πρωτοβουλίες ΕΕΚ που απευθύνονται στην συμμετοχή των ανδρών σε επαγγέλματα φροντίδας ως επεξηγηματικά παραρτήματα και μελέτες περιπτώσεων. Αυτές οι πληροφορίες με βάση το συγκεκριμένο πλαίσιο θα βοηθήσουν τους/ισ επαγγελματίες να εφαρμόσουν τις γενικές οδηγίες σε πραγματικά σενάρια στην Ελλάδα.



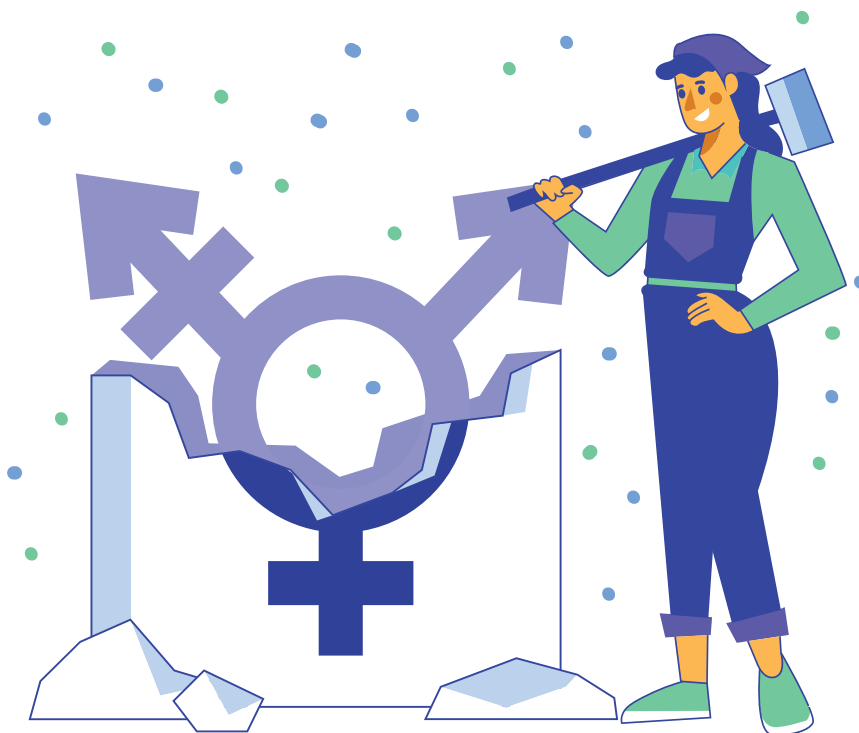
- **Ενθάρρυνση της συμμετοχής των ενδιαφερόμενων μερών:** Συμμετοχή επαγγελματικών φορέων, ΜΚΟ όπως το Women On Top και δικτύων όπως το WHEN για τη διευκόλυνση της ενεργού διάδοσης και της συμμετοχικής χρήσης του εργαλείου. Η συμμετοχή τους θα ενισχύσει την αξιοπιστία και θα προωθήσει μια ευρύτερη κοινότητα πρακτικής.

Ως εναρμονισμένο συστατικό της πλήρους εργαλειοθήκης, το παρόν παράρτημα παρέχει **πληροφορίες ειδικά για την Ελλάδα**, συνδυάζοντας το συγκεκριμένο πλαίσιο σε εθνικό επίπεδο με το γενικότερο ευρωπαϊκό πλαίσιο. Μαζί με άλλα εθνικά παραρτήματα, εξασφαλίζει ότι η εργαλειοθήκη είναι **τόσο περιεκτική όσο και συναφής με το πλαίσιο και υποστηρίζει αποτελεσματικά την ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο επαγγελματική συμβουλευτική**, η οποία αντικατοπτρίζει τις εμπειρίες συμβούλων και μαθητών/ριών σε όλη την Ελλάδα και την Ευρώπη.



Παραπομπές

1. Greek Women in STEM. (n.d.). *Mentoring programme*. Ανακτήθηκε τον Ιούλιο 2025, από <https://www.greekwomeninstem.com/mentoring/become-mentor>
2. Bodossaki Foundation. (n.d.). *Empowering Greek Women in STEM – supporting initiatives*. Ανακτήθηκε τον Ιούλιο 2025, από <https://www.bodossaki.gr/en/our-partnerships/other-foundations/capacity-building-programme-for-civil-society-organisations-active-in-promoting-gender-equality/projects/>
3. Cedefop. (n.d.). *Inventory of lifelong guidance systems and practices in Greece*. Ανακτήθηκε τον Ιούλιο 2025, από <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-greece>
4. PubMed Central. (2023). Nurse mentoring: *A scoping review*. *International Journal of Nursing Reviews*. Ανακτήθηκε τον Ιούλιο 2025, από, from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10454917/>
5. Greek Women in STEM. (n.d.). *Homepage, interviews, events*. Ανακτήθηκε τον Ιούλιο 2025, από <https://www.greekwomeninstem.com/>
6. GuideProject.eu. (n.d.). *Career-guidance interviews & best practices (Greece)*. Ανακτήθηκε τον Ιούλιο 2025, από <https://guideproject.eu/interviews/> and <https://guideproject.eu/career-guidance-best-practices-interviews/>





Εργαλειοθήκη GSCG Παράρτημα Κύπρος

Επισκόπηση στην Κύπρο

Η Κύπρος έχει σημειώσει σταθερή πρόοδο στην ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση, την απασχόληση και τη δημόσια πολιτική, αν και εξακολουθούν να υφίστανται έμφυλα πρότυπα στην επιλογή μαθημάτων και στον επαγγελματικό διαχωρισμό, ιδίως στους τομείς των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM), στους τομείς που σχετίζονται με την περιβαλίη και τεχνικά επαγγέλματα. Η εξωτερική αξιολόγηση της εργαλειοθήκης επαγγελματικού προσανατολισμού με ευαισθησία στο φύλο στην Κύπρο επιβεβαίωσε τη μεγάλη σημασία της σε αυτό το πλαίσιο, με τους επαγγελματίες να αξιολογούν πολύ θετικά τη συνολική δομή και τη χρησιμότητα της (μέσος όρος 4,17/5, σχεδιασμός και δομή 4,33/5). Αυτά τα ευρήματα αντικατοπτρίζουν ένα σύστημα που εστιάζει όλο και περισσότερο στην ισότιμη εκπαίδευση και την επαγγελματική εξέλιξη, αλλά εξακολουθεί να αντιμετωπίζει βαθιά ριζωμένα στερεότυπα τόσο στην εκπαίδευση όσο και στην αγορά εργασίας. Η πρακτική εφαρμογή των εργαλείων και τα παραδείγματα από την πραγματική ζωή που περιλαμβάνονται στην εργαλειοθήκη, ανταποκρίνονται άμεσα σε αυτή την ανάγκη, παρέχοντας στους επαγγελματίες προσβάσιμους πόρους για τον εντοπισμό, τη συζήτηση και την αντιμετώπιση των προκαταλήψεων στη λήψη αποφάσεων σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία. Η εξωτερική αξιολόγηση του WP5 στην Κύπρο δείχνει ότι οι επαγγελματίες αξιολόγησαν θετικά την εργαλειοθήκη για τη δομή και τη χρησιμότητά της.

Σύμφωνα με το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης (2025), μια αποφασιστική αλλαγή πολιτικής επήλθε με την Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2024-2026 την πρώτη ολοκληρωμένη στρατηγική του είδους της η οποία αναπτύχθηκε μετά από εκτενείς διαβουλεύσεις.

Οι θεσμικοί μηχανισμοί έχουν επίσης αναβαθμιστεί. Ο Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα των Γυναικών (NMWR) διασφαλίζει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη χρήση των κονδυλίων της πολιτικής συνοχής της ΕΕ, ενώ με απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου του 2023 κάθε υπουργείο και υπηρεγείο υποχρεούται να ορίσει έναν συντονιστή για θέματα φύλου. Ο νόμος του Ιουλίου 2024 για τον Επίτροπο για την Ισότητα των Φύλων και Συναφή θέματα θεσμοθέτησε περαιτέρω αυτό το πλαίσιο, αναβαθμίζοντας τον ρόλο του Επιτρόπου και ενσωματώνοντας συντονιστές για θέματα φύλου σε ολόκληρη τη δημόσια διοίκηση. Αξίζει να σημειωθεί ότι η Κύπρος υιοθέτησε επίσης ένα Εθνικό Σχέδιο Δράσης (2021-2025) για την εφαρμογή της απόφασης 1325 του Συμβουλίου Ασφαλείας των Ηνωμένων Εθνών σχετικά με τις γυναίκες, την ειρήνη και την ασφάλεια, υπογραμμίζοντας την αναγνώριση του δυσανάλογου αντίκτυπου των συγκρούσεων στις γυναίκες και του ζωτικού τους ρόλου στην οικοδόμηση της ειρήνης.

Συνολικά, αυτές οι εξελίξεις υποδηλώνουν μια ισχυρή θεσμική δέσμευση για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, αλλά υπογραμμίζουν επίσης τη σημασία συγκεκριμένων, εύχρηστων εργαλείων όπως την εργαλειοθήκη επαγγελματικού προσανατολισμού με ευαισθησία στο φύλο. Η εργαλειοθήκη συμπληρώνει τις στρατηγικές προτεραιότητες της Κύπρου, μεταφράζοντας τις δεσμεύσεις υψηλού επιπέδου σε πρακτικά μέτρα που μπορούν να εφαρμοσούν οι σύμβουλοι σε σχολεία, κέντρα ΕΕΚ και ιδιωτικές υπηρεσίες καθοδήγησης, υποστηρίζοντας άμεσα τους στόχους της εθνικής στρατηγικής 2024-2026 και συμβάλλοντας στην ευρύτερη ευρωπαϊκή και διεθνή ατζέντα για την ισότητα των φύλων.



Ευαίσθητη στο φύλο επαγγελματική καθοδήγηση: Η τρέχουσα κατάσταση στην Κύπρο

Οι πληροφορίες που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις με τους συμβούλους που συμμετείχαν στο πρόγραμμα GUIDE αποκαλύπτουν ότι πολλοί έφηβοι προσεγγίζουν την καθοδήγηση με ευρύ φάσμα ενδιαφερόντων (π.χ. επιχειρήσεις, νομικά, πληροφορική, μηχανική, υγεία), συχνά δίνοντας προτεραιότητα στα αναμενόμενα εισοδήματα και το κύρος έναντι της καταλληλότητας, των αξιών ή των πραγματικών συνθηκών εργασίας.

Υφιστάμενες πρακτικές

Η επαγγελματική καθοδήγηση στην Κύπρο παρέχεται κυρίως μέσω του συστήματος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, των επαγγελματικών ιδρυμάτων και των ιδιωτικών υπηρεσιών συμβουλευτικής. Κατά την τελευταία δεκαετία, έχει σημειωθεί μια σταδιακή στροφή προς πιο εξατομικευμένες και περιεκτικές προσεγγίσεις. Οι σχολικοί σύμβουλοι και οι ιδιωτικοί σύμβουλοι τονίζουν ότι ο ρόλος τους είναι να υποστηρίξουν τους μαθητές στον εντοπισμό των ατομικών τους ενδιαφερόντων και δυνατοτήτων, αντί να τους προδιαγράψουν διαδρομές που αντανακλούν τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων. Για παράδειγμα, ορισμένοι σύμβουλοι περιγράφουν την εισαγωγή διαγνωστικών εργαλείων, τεστ ικανοτήτων και ασκήσεων αναστοχασμού που βοηθούν τους μαθητές να εξερευνήσουν ένα ευρύ φάσμα σταδιοδρομιών χωρίς αναφορά στο φύλο. Η εργαλειοθήκη επαγγελματικού προσανατολισμού με ευαισθησία στο φύλο ενισχύει αυτές τις πρακτικές: οι Κύπριοι επαγγελματίες εξήραν τα δομημένα εργαλεία και τα παραδείγματα από την πραγματική ζωή ως «έτοιμα προς χρήση» στις συνεδρίες, καθιστώντας ευκολότερη την ενσωμάτωση του αναστοχασμού με βάση το φύλο χωρίς να χρειάζεται να σχεδιάζονται ειδικά υλικά.

Μια άλλη θετική εξέλιξη είναι ο χρόνος των παρεμβάσεων. Η καθοδήγηση δεν περιορίζεται πλέον στα τελευταία έτη της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Αντίθετα, οι σύμβουλοι αρχίζουν νωρίτερα, στην κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ώστε οι μαθητές να μπορούν να κάνουν ενημερωμένες επιλογές μαθημάτων που θα διαμορφώσουν αργότερα τις ευκαιρίες τους στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση. Αυτή η νωρίτερη συμμετοχή αντανάκλασε την αναγνώριση ότι τα στερεότυπα συχνά αποκρυσταλλώνονται πολύ πριν από την εφηβεία. Επιπλέον, στην ιδιωτική πρακτική, οι σύμβουλοι περιέγραψαν ότι χρησιμοποιούν σκόπιμα μεθόδους «απομυθοποίησης» όπως η αντιπαράθεση της ρομαντικής εικόνας της ιατρικής ή της νομικής με την απαιτητική πραγματικότητα αυτών των επαγγελμάτων για να ωθήσουν τους φοιτητές να σκεφτούν κριτικά τα κίνητρά τους. Τέτοιες προσεγγίσεις θεωρούνται απαραίτητες για την αντιμετώπιση των επιλογών που βασίζονται στο κύρος.





Προκλήσεις που εντοπίστηκαν

Παρά τις προόδους αυτές, η επιμονή των στερεοτύπων σχετικά με το φύλο στην εκπαίδευση και την απασχόληση παραμένει ένα σημαντικό εμπόδιο. Η μελέτη MIGS (2020) καταγράφει ότι οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί και οι σύμβουλοι μπορούν να αναπαράγουν στερεότυπα, μερικές φορές ασυνείδητα.

Το πλαίσιο της αγοράς εργασίας ενισχύει αυτά τα πρότυπα. Οι εργοδότες συχνά εκφράζουν προτιμήσεις για άνδρες ή γυναίκες υποψηφίους, επηρεάζοντας τις συμβουλές που δίνουν οι σύμβουλοι στους μαθητές. Οι γυναίκες εξακολουθούν να κατευθύνονται συχνότερα σε θέσεις χαμηλότερου επιπέδου ή υποστήριξης, ενώ οι άνδρες θεωρούνται πιο κατάλληλοι για ηγετικές και τεχνικές θέσεις. Οι μισθολογικές διαφορές και το διαρκές μοντέλο του άνδρα ως οικογενειάρχη επιδεινώνουν αυτή τη δυναμική. Οι παράγοντες που σχετίζονται με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ιδιαίτερα σημαντικοί για τις νέες γυναίκες, οι οποίες συχνά κάνουν επιλογές με βάση τις αναμενόμενες οικογενειακές ευθύνες. Αυτές οι πραγματικότητες συντηρούν τον κάθετο και οριζόντιο διαχωρισμό, παρά το πλαίσιο πολιτικής που κατοχυρώνει την ισότητα.

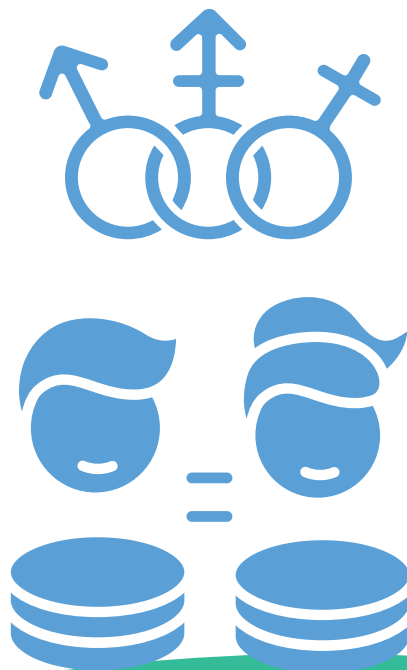
Μια άλλη πρόκληση είναι η έλλειψη ολοκληρωμένων και προσβάσιμων πληροφοριών σχετικά με τις επιλογές σταδιοδρομίας, ιδίως τις τεχνικές και επαγγελματικές διαδρομές (MIGS, 2020). Οι μαθητές και οι γονείς συχνά δεν γνωρίζουν το φάσμα των ευκαιριών που προσφέρουν η ΕΕΚ και οι STEM, ενώ η πανεπιστημιακή εκπαίδευση συνεχίζει να θεωρείται ως η «ανώτερη» διαδρομή. Ως αποτέλεσμα, τα τεχνικά σχολεία παραμένουν υποηλεκθωρισμένα από κορίτσια και πολλοί νέοι κάνουν επιλογές που βασίζονται περισσότερο στις κοινωνικές αντιλήψεις παρά στην πραγματικότητα της αγοράς εργασίας ή σε αυτό που τους ταιριάζει προσωπικά.

Πρόσφατες πρωτοβουλίες και δυναμική

Η πιλοτική εφαρμογή της εργαλειοθήκης επαγγελματικού προσανατολισμού με ευαισθησία στο φύλο αποτελεί από μόνη της ένα σημαντικό βήμα πρόοδου. Οι επαγγελματίες στην Κύπρο την αξιολόγησαν πολύ θετικά όσον αφορά τη σαφήνεια, την πρακτικότητα και την ευκολία χρήσης (4,17/5), με μόνο μικρές αιτήσεις για επιπλέον διαδραστικό περιεχόμενο. Αυτό δείχνει τόσο την ετοιμότητα να ασχοληθούν με οδηγίες που λαμβάνουν υπόψη τις διαστάσεις του φύλου όσο και την επιθυμία για συγκεκριμένα εργαλεία που μπορούν να εφαρμοστούν αμέσως στην πράξη.

Σύμφωνα με το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης (2025), μια αποφασιστική αλληλαγή πολιτικής επήλθε με την Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2024-2026 την πρώτη ολοκληρωμένη στρατηγική του είδους της η οποία αναπτύχθηκε μετά από εκτενείς διαβουλεύσεις.

Η μελέτη του MIGS προσθέτει μια κριτική προοπτική: ενώ οι πολιτικές δεσμεύσεις είναι ισχυρές, η αλληλαγή απαιτεί μακροπρόθεσμες επενδύσεις, συστηματική κατάρτιση των εκπαιδευτικών και ειδικές πιστώσεις στον προϋπολογισμό. Χωρίς αυτά, οι προσπάθειες κινδυνεύουν να παραμείνουν συμβολικές και όχι μετασχηματιστικές. Η εργαλειοθήκη επαγγελματικού προσανατολισμού με ευαισθησία στο φύλο συνάδει με αυτές τις συστάσεις, προσφέροντας ένα πρακτικό μέσο για τη γεφύρωση των πολιτικών φιλοδοξιών με την καθημερινή συμβουλευτική πρακτική.





Προοπτικές των ενδιαφερόμενων μερών και ορθές πρακτικές

Τι λένε οι επαγγελματίες

Όπως υπογράμμισαν οι σύμβουλοι που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο του έργου, οι φοιτητές προσεγγίζουν την επαγγελματική καθοδήγηση με ευρείες, αλληλά συχνά βασισμένες στο κύρος, φιλοδοξίες. Η νομική, η ιατρική, η διοίκηση επιχειρήσεων και η μηχανική αναφέρονται συχνά ως επιθυμητοί τομείς, κυρίως λόγω της αντίληψης ότι προσφέρουν υψηλούς μισθούς, σταθερότητα και κοινωνικό κύρος.

Οι γονείς εξακολουθούν να έχουν μεγάλη επιρροή στη διαμόρφωση των αποφάσεων, αλλή ο ρόλος τους εξελίσσεται. Αντί να επιβάλλουν επιλογές, οι γονείς ενεργούν όλο και περισσότερο ως συν-αποφασιστές, βοηθώντας τα παιδιά τους να σταθμίσουν τις επιλογές και παρέχοντας την οικονομική υποστήριξη που απαιτείται για τις σπουδές. Οι παππούδες και οι γιαγιάδες παίζουν επίσης ρόλο, μεταδίδοντας συχνά παραδοσιακές απόψεις σχετικά με τις «κατάλληλες» καριέρες για αγόρια και κορίτσια. Ταυτόχρονα, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης έχουν αναδειχθεί σε μια ισχυρή δύναμη, διαμορφώνοντας τις φιλοδοξίες μέσω των influencers, των διαδικτυακών αφηγήσεων και των εικόνων του τρόπου ζωής. Οι επαγγελματίες σημείωσαν ότι αυτή η επιρροή μπορεί να ενισχύσει τα στερεότυπα όπως η σύνδεση της αρρενωπότητας με τη μηχανική και της θηλυκότητας με την αισθητική αλλή και να διευρύνει περιστασιακά τους ορίζοντες, εκθέτοντας τους νέους σε μη παραδοσιακά πρότυπα.

Από την πλευρά της αγοράς εργασίας, οι σύμβουλοι επεσήμαναν τους εργοδότες ως μια άλλη πηγή επιρροής που σχετίζεται με το φύλο. Ορισμένοι εκφράζουν ανοιχτά τις προτιμήσεις τους για άνδρες ή γυναίκες υπαλλήλους, ενώ άλλοι ενισχύουν διακριτικά τα στερεότυπα μέσω πρακτικών πρόσληψης και προαγωγής. Όπως σημείωσε ένας συμμετέχων στην ομάδα εστίασης, οι γυναίκες συχνά τοποθετούνται σε υποστηρικτικούς ρόλους, ενώ οι άνδρες θεωρούνται φυσικοί ηγέτες ή τεχνικοί ειδικοί. Αυτές οι δυναμικές περιπλέκουν το έργο των συμβούλων, οι οποίοι πρέπει να ισορροπούν τις ρεαλιστικές συμβουλές με τις προσπάθειες να αμφισβητήσουν την ανισότητα.

Ενδεικτικές καλές πρακτικές από την Κύπρο στον τομέα της επαγγελματικής καθοδήγησης

Το MIGS (2020) επισημαίνει επίσης διάφορες καινοτόμες πρακτικές που αναδύονται στην Κύπρο για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων.

- *Απομυθοποίηση των επαγγελμάτων κύρους:* Οι σύμβουλοι αμφισβητούν σκόπιμα τις ιδανικές απόψεις των μαθητών για την ιατρική, τη νομική ή τη μηχανική, παρουσιάζοντας τις απαιτήσεις, τους κινδύνους και τις μακρές περιόδους εκπαίδευσης που απαιτούνται. Αυτή η τεχνική βοηθά τους μαθητές να σκεφτούν κριτικά εάν αυτές οι σταδιοδρομίες συνάδουν με τις αξίες και τις προσδοκίες τους για τον τρόπο ζωής.
- *Αναδιαμόρφωση μη παραδοσιακών επιλογών:* Ένα ισχυρό τοπικό παράδειγμα είναι αυτό ενός νεαρού άνδρα που συνδύασε τη διαχείριση επιχειρήσεων με τον κλάδο της ομορφιάς, διευθύνοντας με επιτυχία ένα spa. Οι σύμβουλοι χρησιμοποιούν αυτή την περίπτωση για να καταρρίψουν την παραδοχή ότι η ομορφιά είναι ένας «γυναικείος» τομέας, παρουσιάζοντάς τον αντίθετα ως μια βιώσιμη επιχειρηματική ευκαιρία.
- *Αφήγηση ιστοριών με πρότυπα:* Το MIGS τονίζει την αξία των προτύπων που αψηφούν τα στερεότυπα, όπως οι γυναίκες σε τεχνικά επαγγέλματα και οι άνδρες σε τομείς φροντίδας. Η ενσωμάτωση αυτών των παραδειγμάτων σε συζητήσεις στην τάξη ή σε υλικό καθοδήγησης βοηθά στην ομαλοποίηση των διαδρομών ενάντια στα στερεότυπα.
- *Επισκέψεις γνωριμίας:* Οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στη μελέτη του MIGS συνέστησαν την οργάνωση επισκέψεων σε τεχνικές σχολές και χώρους εργασίας STEM, ώστε οι μαθητές να αποκτήσουν εμπειρία από πρώτο χέρι και να καταπολεμήσουν τις προκαταλήψεις. Αυτή η γνωριμία είναι ιδιαίτερα σημαντική για τα κορίτσια, τα οποία εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε αυτούς τους τομείς.

Εμπειρίες χρηστών της εργαλειοθήκης

Τα σχόλια των Κυπρίων επαγγελματιών που δοκίμασαν την εργαλειοθήκη επαγγελματικού προσανατολισμού με ευαισθησία στο φύλο ήταν εξαιρετικά θετικά. Εκτίμησαν την πρακτικότητα των εργαλείων και των προτύπων, σημειώνοντας ότι μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν άμεσα στις συνεδρίες χωρίς επιπλέον προσαρμογές. Η σαφήνεια της δομής και των παραδειγμάτων επίσης έτυχε θετικής αξιολόγησης, με τους περισσότερους χρήστες να θεωρούν την εργαλειοθήκη διαισθητική και προσβάσιμη. Οι προτάσεις για βελτίωση επικεντρώθηκαν στην προσθήκη περισσότερων διαδραστικών και βιωματικών στοιχείων, όπως ασκήσεις ρόλων, σενάρια και δραστηριότητες με στοιχεία παιχνιδιού, προκειμένου να εμπλουτιστούν καλύτερα οι μαθητές και να ζωντανέψουν οι έννοιες. Αυτά τα σχόλια συνάδουν με τις ευρύτερες συστάσεις της μελέτης MIGS, η οποία ζήτησε έγκαιρες, πρακτικές παρεμβάσεις που να υπερβαίνουν την παροχή πληροφοριών και να αμφισβητούν ενεργά τα στερεότυπα.

Συνολικά, οι απόψεις των ενδιαφερόμενων μερών υπογραμμίζουν τόσο την επιμονή των έμφυλων κανόνων όσο και τις πολλή υποσχόμενες πρακτικές που αναδύονται για την αντιμετώπισή τους. Οι επαγγελματίες δεν έχουν μόνο συνείδηση των προκλήσεων, αλλή και πειραματίζονται με δημιουργικές προσεγγίσεις, πολλή από τις οποίες μπορούν να ενισχυθούν και να επεκταθούν μέσω της δομημένης υποστήριξης της εργαλειοθήκης επαγγελματικού προσανατολισμού με ευαισθησία στο φύλο.



Συμπεράσματα και συστάσεις

Η Κύπρος δείχνει τόσο την ετοιμότητα όσο και την ανάγκη για επαγγελματική καθοδήγηση με ευαισθησία στο φύλο. Το εργαλείο έχει τύχει θετικής υποδοχής, καθώς ευθυγραμμίζεται με τη νέα Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων και καλύπτει κενά στους πόρους των συμβούλων. Ωστόσο, τα στερεότυπα εξακολουθούν να υφίστανται στην εκπαίδευση, στις πρακτικές της αγοράς εργασίας, ακόμη και στην ίδια την επαγγελματική καθοδήγηση. Το MIGS τονίζει ότι χωρίς μακροπρόθεσμες, χρηματοδοτούμενες δεσμεύσεις – ιδίως στην κατάρτιση των εκπαιδευτικών και στις συστηματικές εκστρατείες ενημέρωσης η πρόοδος κινδυνεύει να σταματήσει.

Συστάσεις για ενσωμάτωση/προσαρμογή

- 1. Προσαρμογή σε περιπτώσεις που αφορούν συγκεκριμένα την Κύπρο:** ενσωμάτωση παραδειγμάτων από τεχνικές σχολές, τοπικούς εργοδότες και εθνικές στρατηγικές ισότητας, ώστε το εργαλείο να είναι συναφές με το συγκεκριμένο πλαίσιο.
- 2. Ενίσχυση της εμπειρικής μάθησης:** ενσωμάτωση σύντομων προκλήσεων, κουίζ με στοιχεία παιχνιδιού και σεναρίων ρόλων που αποκαλύπτουν ασυνείδητες έμφυλες προκαταλήψεις και μύθους περί κύρους.
- 3. Ενίσχυση της έκθεσης σε μη παραδοσιακές διαδρομές:** σύνδεση των δραστηριοτήτων καθοδήγησης με επισκέψεις, επιδείξεις και ιστορίες επιτυχίας σε υπό-εκπροσωπούμενους τομείς (όπως προτρέπουν η MIGS και οι εκπαιδευτικοί).
- 4. Εμπλοκή γονέων και εργοδοτών:** ανάπτυξη σύντομων ενημερωτικών συνεδριών και ενημερώσεων εργοδοτών για την καταπολέμηση των στερεοτύπων στην οικογένεια και στον χώρο εργασίας που επηρεάζουν τις αποφάσεις σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία.

Πώς το παρόν παράρτημα συμπληρώνει την εργαλειοθήκη GUIDE

Το παρόν παράρτημα γεφυρώνει την πολιτική υψηλού επιπέδου με την πρακτική: εντάσσει το εργαλείο στο νομοθετικό και στρατηγικό πλαίσιο της Κύπρου, ενσωματώνει τις απόψεις των επαγγελματιών και τις πραγματικότητες των εργοδοτών και παρέχει συστάσεις προσαρμοσμένες στις τοπικές συνθήκες. Με αυτόν τον τρόπο, διασφαλίζει ότι το εργαλείο δεν παραμένει μια αφηρημένη πηγή, αλλά γίνεται ένα πρακτικό μέσο για την αντιμετώπιση του διαχωρισμού των φύλων στην εκπαίδευση και την απασχόληση στην Κύπρο.



References

1. Mediterranean Institute of Gender Studies. (2020). *Free to Choose: Gender segregation in education and employment in Cyprus*. Nicosia: MIGS.
2. Ministry of Justice and Public Order. (2025). *National mechanisms for gender equality*. Nicosia: Government of the Republic of Cyprus.





Εργαλειοθήκη GSCG Παράρτημα Πορτογαλία

Επισκόπηση στην Πορτογαλία

Η Πορτογαλία διαθέτει ένα ενοποιημένο νομικό και θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων. Το Σύνταγμα της Πορτογαλικής Δημοκρατίας κατοχυρώνει την ισότητα των φύλων ως θεμελιώδες δικαίωμα, ενώ ο νόμος αριθ. 62/2017 θεσπίζει την ισορροπημένη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών στα όργανα λήψης αποφάσεων.

Οι βασικοί εθνικοί φορείς με αποστολή ειδικά αφιερωμένη στην ισότητα των φύλων περιλαμβάνουν την CIG – Επιτροπή για την Ιθαγένεια και την Ισότητα των Φύλων και την CITE – Επιτροπή για την Ισότητα στην Εργασία και την Απασχόληση.

Η CIG (<https://www.cig.gov.pt/>) είναι ένας εθνικός φορέας δημόσιας πολιτικής για την ισότητα των φύλων στην Πορτογαλία. Λειτουργεί υπό την εποπτεία της κυβέρνησης (επί του παρόντος στο πλαίσιο του Υπουργείου Προεδρίας). Το πεδίο δράσης της CIG είναι ευρύ και περιλαμβάνει διατομεακές δράσεις σε τομείς όπως η εκπαίδευση, η υγεία, η δικαιοσύνη, η απασχόληση, η έμφυλη βία, η πολιτική και η κοινωνική συμμετοχή. Αυτός είναι ο φορέας που είναι υπεύθυνος για την εφαρμογή της Εθνικής Στρατηγικής για την Ισότητα και τη Μη Διάκριση (ENIND 2018-2030). Διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στην ανάπτυξη εκστρατειών ευαισθητοποίησης, προγραμμάτων πρόληψης της ενδοοικογενειακής βίας και εκπαιδευτικών προγραμμάτων για την ισότητα.

Η CITE (<https://cite.gov.pt/>) διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στην εφαρμογή πολιτικών ισότητας στους τομείς της εκπαίδευσης, της απασχόλησης και της δημόσιας ζωής. Έχει τριμερή δομή, στην οποία συμμετέχουν εκπρόσωποι της κυβέρνησης, των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εργοδοτικών ενώσεων. Λειτουργεί ως εξειδικευμένο και τεχνικό όργανο που εστιάζει ειδικά στον κόσμο της εργασίας και της απασχόλησης, προλαμβάνοντας και αντιμετωπίζοντας προβλήματα. Στόχος του είναι να εξασφαλίσει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών στον χώρο εργασίας, την καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία (π.χ. μισθολογικές διαφορές, πρόσβαση σε θέσεις εργασίας, απολύσεις). Μεταξύ των δράσεών του, ξεχωρίζουμε την παροχή συστάσεων και τεχνικών γνωμοδοτήσεων σχετικά με την ισότητα στην εργασία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Συνολικά, η CITE έχει τεχνικό και νομικό ρόλο που συνδέεται με την απασχόληση και το εργατικό δικαίο, ενώ η CIG έχει στρατηγικό και κοινωνικό ρόλο σε πληθυσμιακούς τομείς πολιτικής.

Άλλες ενεργές οντότητες περιλαμβάνουν την Πορτογαλική Πλατφόρμα για τα Δικαιώματα των Γυναικών (PrDM) - <https://plataformamulheres.org.pt/international/english/> - μια κοινωνική, πολιτιστική και ανθρωπιστική μη κυβερνητική οργάνωση, ανεξάρτητη από πολιτικά κόμματα, θρησκευτικά ιδρύματα ή κυβερνητικές δομές, της οποίας τα μέλη είναι ΜΚΟ για τα δικαιώματα των γυναικών.

Η Πορτογαλική Πλατφόρμα για τα Δικαιώματα των Γυναικών εκπροσωπεί την Πορτογαλία στο Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών (EWL) και στην Ένωση Γυναικών της Μεσογειακής Ευρώπης (AFEM), ενώ είναι μέλος του Ευρωμεσογειακού Ιδρύματος Γυναικών (FFEM). Η Πορτογαλική Πλατφόρμα για τα Δικαιώματα των Γυναικών είναι μέλος της Πλατφόρμας της Κοινωνίας των Πολιτών της ΕΕ κατά της Εμπορίας Ανθρώπων και έχει ειδικό συμβουλευτικό καθεστώς στο ΟΗΕ ECOSOC.

Στις βασικές πολιτικές περιλαμβάνονται η Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα και τη Μη Διάκριση 2018-2030 (ENIND) και

το Εθνικό Σχέδιο για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2022-2026, τα οποία παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εκπαίδευση, την επαγγελματική κατάρτιση και την ένταξη στην αγορά εργασίας.

Βασικά στοιχεία για την αγορά εργασίας:

- Ποσοστό απασχόλησης (15-74 ετών) (2025): γυναίκες 62,4 %, άνδρες 68,7 %.
- Μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων: ~8,6 % (Eurostat, 2023).
- Υψηλότερη συγκέντρωση γυναικών στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και της φροντίδας· οι άνδρες κυριαρχούν στους τομείς των STEM, των κατασκευών και της μηχανικής.
- Οι γυναίκες απόφοιτοι STEM ηλικίας 20-29 ετών ήταν 15,7/1000 κατοίκους, ενώ για τους άνδρες το ποσοστό ήταν 27,6/1000 κατοίκους (Υπουργείο Παιδείας, 2020).
- Το ποσοστό ανεργίας των νέων ηλικίας 16-14 ετών ήταν 20,9% (γυναίκες 22,4% και άνδρες 20,9%) (INE 2024).

Σχετικές πολιτικές και στρατηγικές – Πορτογαλία

- Η **Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα και τη Μη Διάκριση 2018-2030 (ENIND)** (<https://www.incode2030.gov.pt/>) θεσπίζει ένα μακροπρόθεσμο πλαίσιο για την προώθηση της ισότητας των φύλων, την καταπολέμηση των διακρίσεων και την πρόληψη της έμφυλης βίας. Εφαρμόζεται μέσω πολιτικών σχεδίων δράσης.
- Τα **Δημοτικά Σχέδια Ισότητας** είναι εργαλεία σχεδιασμού σε τοπικό επίπεδο για δημόσιες πολιτικές ισότητας. Καθορίζουν στρατηγικές για την αντιμετώπιση και τη μετατροπή των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων που εντοπίζονται μέσω μιας τοπικής διάγνωσης των φύλων, ενσωματώνοντας μέτρα ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου και συγκεκριμένες δράσεις, και καθορίζοντας στόχους, δείκτες, μετρήσιμους στόχους και μηχανισμούς αξιολόγησης.
- Τα **Δημοτικά Σχέδια Ισότητας (PMIs)** είναι εργαλεία σχεδιασμού σε τοπικό επίπεδο για δημόσιες πολιτικές σχετικά με την ισότητα. Αναπτύσσονται και εφαρμόζονται από τις δημοτικές αρχές, συχνά σε συνεργασία με τοπικούς υπεύθυνους ισότητας, κοινοτικές οργανώσεις και την Επιτροπή για την Ιθαγένεια και την Ισότητα των Φύλων (CIG). Τα σχέδια αυτά περιγράφουν στρατηγικές για την αντιμετώπιση και τη μετατροπή των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων που εντοπίζονται μέσω μιας τοπικής διάγνωσης για το φύλο, ενσωματώνοντας μέτρα για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και συγκεκριμένες δράσεις, και καθορίζοντας στόχους, δείκτες, μετρήσιμα αποτελέσματα και μηχανισμούς αξιολόγησης.
- Στο **εκπαιδευτικό σύστημα**, οι πολιτικές ενθαρρύνουν την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου μέσω αρχών μικτής εκπαίδευσης στα σχολεία και της ενσωμάτωσης στόχων ισότητας στην επαγγελματική και την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Στον **πανεπιστημιακό και ερευνητικό τομέα**, υπάρχουν μονάδες ισότητας στα περισσότερα πανεπιστήμια, καθώς και πρωτοβουλίες υπό την ηγεσία της Fundaca~o para a Ciencia e a Tecnologia (FCT), οι οποίες απαιτούν σχέδια ισότητας των φύλων και προωθούν την ισορροπημένη συμμετοχή σε ερευνητικά προγράμματα.



Καθοδήγηση σταδιοδρομίας με ευαισθησία στο φύλο Τρέχουσα κατάσταση στην Πορτογαλία

Η επαγγελματική καθοδήγηση στην Πορτογαλία προσφέρεται στα σχολεία (μέσω των Υπηρεσιών Ψυχολογίας και Καθοδήγησης – SPO), στα πανεπιστήμια και μέσω της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης (IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional).

Αν και το εκπαιδευτικό σύστημα ενσωματώνει τις αρχές της ισότητας και της ένταξης, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην επαγγελματική καθοδήγηση παραμένει άنيση. Δεν υπάρχει υποχρεωτική κατάρτιση για τους συμβούλους σε θέματα ευαισθησίας ως προς το φύλο και οι πρακτικές διαφέρουν μεταξύ των ιδρυμάτων. Η επίμονη επαγγελματική διαίρεση συνεχίζει να επηρεάζει τις επιλογές: τα κορίτσια υποεκπροσωπούνται στα προγράμματα επαγγελματικής και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στον τομέα των STEM, ενώ τα αγόρια υποεκπροσωπούνται στον τομέα της υγείας.

Οι προκλήσεις περιλαμβάνουν:



- Περιορισμένη συστηματική κατάρτιση των επαγγελματιών καθοδήγησης σε θέματα ισότητας των φύλων.
- Αδύναμη παρακολούθηση και δείκτες σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου.
- Περιφερειακές ανισότητες στην εφαρμογή μέτρων ισότητας.

Πρόσφατες πρωτοβουλίες



- **Engenheiras por um Dia (Μηχανικοί για μια μέρα):** εθνικό πρόγραμμα της Εθνικής Ένωσης Μηχανικών (OE) για την ενθάρρυνση των κοριτσιών να ακολουθήσουν καριέρα στον τομέα των STEM, με καθοδήγηση, εργαστήρια και συνεργασίες με τη βιομηχανία.
- **Inspiring Girls Portugal:** συνδέει γυναικεία πρότυπα με κορίτσια σχολικής ηλικίας.
- **Rede de Mulheres Líderes na Ciência:** προωθεί την προβολή γυναικών επιστημόνων και ερευνητριών.
- **Προγράμματα ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου του IEFP:** εκπαιδευτικά προγράμματα και κίνητρα για την προώθηση της ισότητας στην επαγγελματική εκπαίδευση.



Προοπτικές των ενδιαφερόμενων μερών και καλές πρακτικές

Συνεντεύξεις με επαγγελματίες του τομέα της εκπαίδευσης, ειδικούς σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού και υπεύθυνους χάραξης πολιτικής υπογραμμίζουν ότι, αν και η ισότητα των φύλων αποτελεί μέρος του πλαισίου πολιτικής, **η εφαρμογή της στην καθημερινή πρακτική της επαγγελματικής καθοδήγησης δεν είναι συνεπής.**

- **Οι σχολικοί σύμβουλοι** συχνά στερούνται πρακτικών πόρων προσαρμοσμένων στην κατάρτιση των στερεοτύπων στις επιλογές σταδιοδρομίας.
- **Οι πάροχοι επαγγελματικής κατάρτισης** επιβεβαιώνουν την επίμονη διαχωριστική μεταχείριση των φύλων στις εγγραφές (π.χ. τα μαθήματα ΤΠΕ κυριαρχούνται από αγόρια, ενώ τα μαθήματα φροντίδας και εκπαίδευσης κυριαρχούνται).
- **Οι εργοδότες και οι ειδικοί σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού** αναγνωρίζουν ότι τα στερεότυπα εξακολουθούν να επηρεάζουν τις προσλήψεις και την αυτοαντίληψη: οι νέες γυναίκες ενδέχεται να υποτιμούν τις δεξιότητές τους για τεχνικές θέσεις.

Οι καλές πρακτικές στην Πορτογαλία περιλαμβάνουν:

- **Engenheiras por um Dia:** πρωτοβουλία υψηλής προβολής με μετρήσιμο αντίκτυπο στην αύξηση του ενδιαφέροντος των γυναικών για τους τομείς της μηχανικής και της τεχνολογίας.
- **Inspiring Girls:** αποτελεσματική στην προβολή προτύπων σε διάφορους τομείς.
- **Μονάδες ισότητας στα πανεπιστήμια:** ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην αξιολόγηση της έρευνας και στις προσλήψεις.



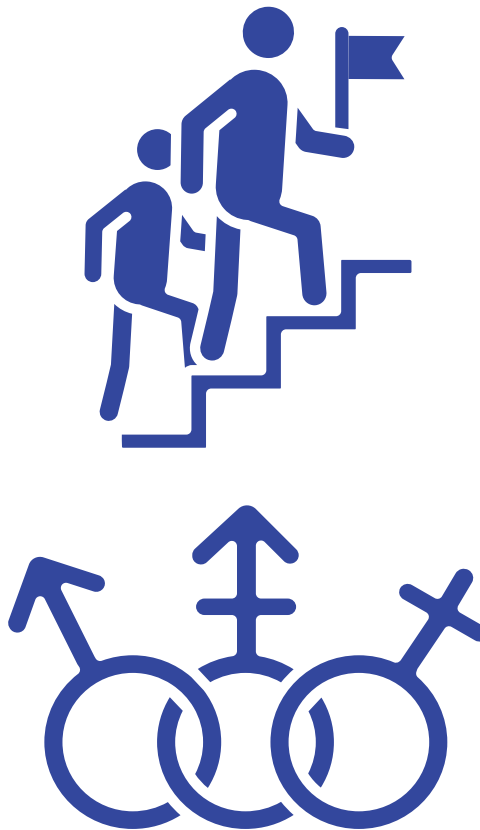
Συμπεράσματα και συστάσεις

Σύνοψη των βασικών ευρημάτων:

- Η Πορτογαλία διαθέτει ένα ισχυρό νομικό και πολιτικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων.
- Η επίμονη επαγγελματική διαίρεση και η έλλειψη συστηματικής κατάρτισης για τους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού παραμένουν βασικά εμπόδια.
- Υπάρχουν ορθές πρακτικές, αλλά είναι αποσπασματικές και δεν έχουν ακόμη ενσωματωθεί στα συστήματα εκπαίδευσης και απασχόλησης.

Συστάσεις:

- Να καταστεί **υποχρεωτική η κατάρτιση σε θέματα ευαισθησίας ως προς το φύλο** για όλους τους επαγγελματίες του τομέα της επαγγελματικής καθοδήγησης.
- Να ενισχυθούν οι **δείκτες παρακολούθησης** για τη μέτρηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις επαγγελματικές σταδιοδρομίες.
- Επέκταση και συστηματοποίηση πρωτοβουλιών όπως το *Engenheiras por um Dia* και το *Inspiring Girls* σε εθνικό επίπεδο.
- Να προωθηθούν ισχυρότερες **συνεργασίες μεταξύ σχολείων και βιομηχανίας** για την προώθηση ποικίλων σταδιοδρομιών τόσο για τα κορίτσια όσο και για τα αγόρια.





Εργαλειοθήκη GSCG Παράρτημα Σλοβενία

Επισκόπηση στη Σλοβενία

Η Σλοβενία έχει μακροχρόνια δέσμευση για την ισότητα των φύλων, η οποία είναι ενσωματωμένη στο συνταγματικό και νομοθετικό της πλαίσιο. Το άρθρο 14 του Συντάγματος της Σλοβενίας εγγυάται την ισότητα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου, ενώ το άρθρο 49 εξασφαλίζει ίσες ευκαιρίες απασχόλησης (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, 2025). Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου εισήχθη επίσημα μέσω του νόμου για τις ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες (2002) και ενισχύθηκε περαιτέρω με τον νόμο για την προστασία από τις διακρίσεις (2016) (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, 2025).

Στην αγορά εργασίας, η Σλοβενία παρουσιάζει σχετικά υψηλή συμμετοχή των γυναικών σε σύγκριση με τον μέσο

όρο της ΕΕ. Το 2023, το ποσοστό απασχόλησης ήταν 69,4 % για τις γυναίκες και 75,4 % για τους άνδρες, και τα δύο πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ-27 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2025). Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν διαρκή χάσματα μεταξύ των φύλων, ιδίως όσον αφορά τις αμοιβές, τις συντάξεις και τον επαγγελματικό διαχωρισμό (UN Women, 2024).

Το ψήφισμα για το εθνικό πρόγραμμα για τις ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες 2023-2030 περιγράφει στρατηγικούς στόχους, όπως η μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στην απασχόληση και την εκπαίδευση, η προώθηση της ισότητας των ευθυνών φροντίδας και η καταπολέμηση των στερεοτύπων (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, 2025).



Καθοδήγηση σταδιοδρομίας με ευαισθησία στο φύλο Τρέχουσα κατάσταση στη Σλοβενία

Η επαγγελματική καθοδήγηση στη Σλοβενία παρέχεται μέσω ενός δικτύου ιδρυμάτων που περιλαμβάνει σχολεία, πανεπιστήμια, κέντρα σταδιοδρομίας και την Υπηρεσία Απασχόλησης της Σλοβενίας. Η έννοια της δια βίου καθοδήγησης είναι καλά εδραιωμένη και περιλαμβάνει επαγγελματική, εκπαιδευτική και προσωπική καθοδήγηση σε όλες τις φάσεις της ζωής. (Υπηρεσία Απασχόλησης της Σλοβενίας, 2023)

Η ευαισθησία ως προς το φύλο στην επαγγελματική καθοδήγηση δεν έχει ακόμη ενσωματωθεί συστηματικά. Αν και ορισμένοι φορείς και επαγγελματίες έχουν συνειδητοποιήσει τη σημασία της αποφυγής των στερεοτύπων ως προς το φύλο, δεν υπάρχει εθνικό πλαίσιο ή υποχρεωτική κατάρτιση που να εξασφαλίζει τη συνεχή εφαρμογή. Οι υφιστάμενες πρακτικές διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των περιφερειών και των φορέων.

Ωστόσο, οι προσπάθειες για την εξάλειψη των στερεοτύπων φύλου στις επιλογές σταδιοδρομίας αντικατοπτρίζονται σε ευρύτερες εθνικές δραστηριότητες που αποσκοπούν στη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στην εκπαίδευση και στην προώθηση των γυναικών στην επιστήμη και την έρευνα. Η κυβέρνηση έχει δρομολογήσει πρωτοβουλίες για την ενδυνάμωση των γυναικών και των κοριτσιών στους τομείς των STEM και για την αντιμετώπιση του ψηφιακού χάσματος μεταξύ των φύλων. Ένα εθνικά αναγνωρισμένο έργο με αυτούς τους στόχους είναι το «Γυναίκα Μηχανικός της Χρονιάς (UN Women, 2024).

Οι προκλήσεις της ευαίσθητης ως προς το φύλο επαγγελματικής καθοδήγησης αντικατοπτρίζουν ευρύτερες κοινωνικές ελλείψεις στην αντιμετώπιση της ισότητας των φύλων. Η έλλειψη συντονισμένων προσπαθειών για την κατάρτιση των έμφυλων κανόνων και την ανακατανομή των ευθυνών φροντίδας σε ολόκληρη την κοινωνία αντικατοπτρίζεται στα συστήματα επαγγελματικής καθοδήγησης, όπου η έμφυλη προκατάληψη παραμένει ανεπαρκώς παρακολούθησιμη και αντιμετωπιζόμενη (UN Women, 2024).

- Τα επίμονα στερεότυπα φύλου επηρεάζουν τις επιλογές σταδιοδρομίας, ιδίως στους τεχνικούς τομείς και στους τομείς STEM, όπου οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται.
- Παρά το καλά οργανωμένο και προσιτό σύστημα φροντίδας παιδιών της Σλοβενίας, ιδίως το εκτεταμένο δίκτυο δημόσιων νηπιαγωγείων, η άνιση κατανομή των ευθυνών φροντίδας παραμένει. Οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων συνεχίζουν να επιβαρύνουν δυσανάλογα τις γυναίκες με την φροντίδα, γεγονός που επηρεάζει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους και τη διαθεσιμότητά τους για πλήρη απασχόληση.
- Περιορισμένη θεσμική ικανότητα για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε ορισμένα υπουργεία και τομείς, παρά τις νομικές υποχρεώσεις. (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, 2025)
- Επαγγελματικός διαχωρισμός, με τους άνδρες να κυριαρχούν στους τομείς με υψηλότερες αμοιβές και τις γυναίκες να συγκεντρώνονται στην εκπαίδευση, την υγειονομική περίθαλψη και τις κοινωνικές υπηρεσίες. [Το 30 % των απασχολούμενων γυναικών σε σύγκριση με μόνο το 7 % των απασχολούμενων ανδρών εργάζονται στην εκπαίδευση, την υγεία και τις κοινωνικές υπηρεσίες (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, 2024)].



Προοπτικές των ενδιαφερόμενων μερών και ορθές πρακτικές

Στην αρχή του έργου GUIDE, πραγματοποιήσαμε συνεντεύξεις με έξι επαγγελματίες που εργάζονται με νέους για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Οι απόψεις τους προσφέρουν μια εικόνα των τρεχουσών πρακτικών στη Σλοβενία.

Η επαγγελματική καθοδήγηση με ευαισθησία στο φύλο προσεγγίζεται κυρίως ανεπίσημα και ατομικά. Οι σύμβουλοι αναφέρουν ότι εστιάζουν στα προσωπικά ενδιαφέροντα και όχι στο φύλο, ωστόσο τα πρότυπα που σχετίζονται με το φύλο παραμένουν - τα κορίτσια τείνουν να επιλέγουν επαγγέλματα που σχετίζονται με την παιδαγωγική, την υγειονομική περίθαλψη και την ομορφιά, ενώ τα αγόρια τείνουν να επιλέγουν τεχνικούς τομείς όπως η μηχανική και η πληροφορική.

Τα στερεότυπα, όπως η ιδέα ότι ορισμένα επαγγέλματα είναι πιο αριστοκρατικά ή κατάλληλα με βάση την ακαδημαϊκή επίδοση, εξακολουθούν να επηρεάζουν τις επιλογές και μπορούν να οδηγήσουν σε δυσαρέσκεια. Οι γονείς εξακολουθούν να ασκούν ισχυρή επιρροή, είτε καθοδηγώντας είτε υποστηρίζοντας τις αποφάσεις, και συχνά αποτελούν βασικές πηγές πληροφοριών.

Αν και υπάρχουν ορισμένες καλές πρακτικές, όπως η έγκαιρη έκθεση σε διάφορα επαγγέλματα και η ενθάρρυνση της αυτοπεποίθησης, οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες δεν είχαν ποτέ να πουν σχετικά με το φύλο συγκεκριμένα. Αυτό υποδηλώνει ότι η ευαισθησία ως προς το φύλο δεν αποτελεί ακόμη ένα δομημένο ή προτεραιότητας στοιχείο στην πρακτική της επαγγελματικής καθοδήγησης.

Οι περιλήψεις των συνεντεύξεων είναι διαθέσιμες στη διεύθυνση <https://guideproject.eu/interviews/>.

Αρκετές πρωτοβουλίες στη Σλοβενία παρουσιάζουν αποτελεσματικές προσεγγίσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην επαγγελματική καθοδήγηση και τη μείωση του διαχωρισμού με βάση το φύλο στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας.

To Boys in Care είναι ένα διεθνές πρόγραμμα (το οποίο συντονίζεται στη Σλοβενία από το Peace Institute) που ασχολείται με την υποεκπροσώπηση των ανδρών σε επαγγέλματα που σχετίζονται με την παροχή φροντίδας, όπως η εκπαίδευση, η υγεία και η κοινωνική εργασία. Παρέχει πρακτικά εργαλεία για συμβούλους σταδιοδρομίας, συμπεριλαμβανομένου ενός [εγχειριδίου](#) με μεθοδολογίες ευαίσθητες στο φύλο και εργαστήρια για σχολεία. Δραστηριότητες όπως η «Ημέρα των Αγοριών» ενθαρρύνουν τους νέους άνδρες να εξερευνήσουν μη παραδοσιακές σταδιοδρομίες, αμφισβητώντας τα στερεότυπα και προωθώντας την διαφορετικότητα στις επιλογές της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

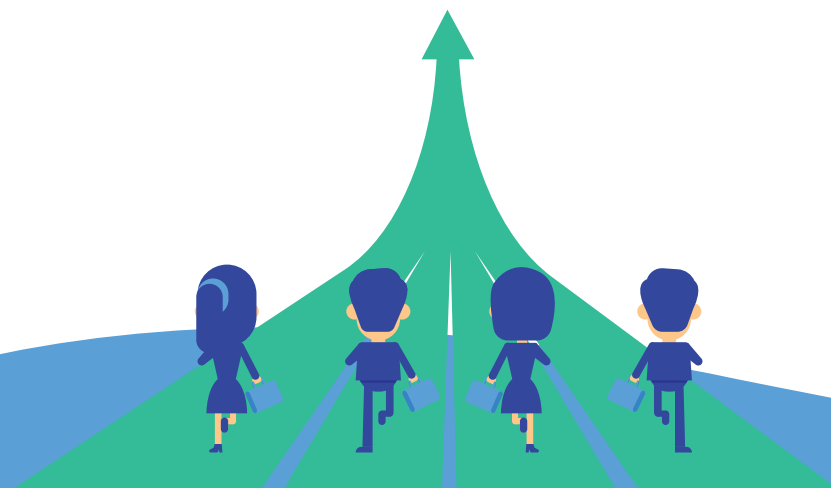
Μια άλλη πρωτοβουλία, η **WomenUp**, εστιάζει στην ενδυνάμωση των ευάλωτων γυναικών όπως εκείνες με χαμηλά προσόντα, μακροχρόνια ανεργία ή μεταναστευτικό υπόβαθρο υποστηρίζοντας την επαγγελματική τους ανάπτυξη και την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Το πρόγραμμα αναπτύσσει εργαλεία καθοδήγησης με ευαισθησία στο φύλο, προσφέρει κατάρτιση για συμβούλους και παρέχει μια ψηφιακή πλατφόρμα με πόρους για οργανισμούς που εργάζονται με μειονεκτούσες ομάδες.

Ένα εθνικό πρόγραμμα καθοδήγησης το **Kolegice** που έχει σχεδιαστεί για νέες γυναίκες που εισέρχονται στην αγορά εργασίας, συνδέει τις συμμετέχουσες με έμπειρες γυναίκες μέντορες από διάφορους τομείς, προσφέροντας καθοδήγηση, ευκαιρίες δικτύωσης και εργαστήρια σχετικά με τις κοινωνικές δεξιότητες και τον επαγγελματικό σχεδιασμό. Με την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και της επαγγελματικής ανάπτυξης, το πρόγραμμα συμβάλλει στη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων και υποστηρίζει τις γυναίκες στην επίτευξη των επαγγελματικών τους φιλοδοξιών.

Το έργο **Online Mentor** ανέπτυξε καινοτόμες προσεγγίσεις ηλεκτρονικής καθοδήγησης για την υποστήριξη των γυναικών στην επαγγελματική τους ανάπτυξη. Δημιούργησε μια [συλλογή βέλτιστων πρακτικών](#) και ψηφιακών ψηφιακών εργαλείων για μέντορες και καθοδηγούμενους, επιτρέποντας ευέλικτη, χωρίς αποκλεισμούς και ευαίσθητη ως προς το φύλο επαγγελματική καθοδήγηση. Το έργο έδωσε έμφαση στην ψηφιακή καθοδήγηση ως τρόπο υπέρβασης των γεωγραφικών και κοινωνικών φραγμών.

Το STELLA επικεντρώνεται στην παροχή εργαλείων και κατάρτισης σε εκπαιδευτικούς και συμβούλους σταδιοδρομίας για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση και την καθοδήγηση. Παρέχει πρακτικές κατευθυντήριες γραμμές, μαθησιακές ενότητες και ψηφιακούς πόρους για να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς να αμφισβητήσουν τα στερεότυπα σχετικά με το φύλο και να εφαρμόσουν πρακτικές χωρίς αποκλεισμούς στις τάξεις και στις συνεδρίες συμβουλευτικής.

Αυτές οι πρωτοβουλίες καταδεικνύουν τον τρόπο με τον οποίο στοχευμένα προγράμματα μπορούν να αντιμετωπίσουν τα στερεότυπα σχετικά με το φύλο, να προωθήσουν τις ίσες ευκαιρίες και να ενισχύσουν τις πρακτικές συμπεριληπτικού επαγγελματικού προσανατολισμού στη Σλοβενία.





Συμπεράσματα και συστάσεις

Η Σλοβενία διαθέτει ισχυρή νομοθετική βάση για την ισότητα των φύλων, ωστόσο η επαγγελματική καθοδήγηση με ευαισθησία στο φύλο δεν εφαρμόζεται συστηματικά. Παρά τις πολλές υποσχόμενες πρωτοβουλίες όπως τα προγράμματα Boys in Care, WomenUp, Kolegice και STELLA, εξακολουθούν να υπάρχουν προκλήσεις, όπως στερεοτυπικές επιλογές σταδιοδρομίας, άνιση κατανομή των ευθυνών φροντίδας και περιορισμένη θεσμική ικανότητα για την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στις πρακτικές καθοδήγησης.

Το παρόν παράρτημα παρέχει μια τοπική εικόνα της τρέχουσας κατάστασης της ευαίσθητης ως προς το φύλο επαγγελματικής καθοδήγησης στη Σλοβενία. Συμπληρώνει το GUIDE Toolkit προσφέροντας εμπειρικά δεδομένα, περιγράφοντας τις βασικές προκλήσεις και παρουσιάζοντας καλές πρακτικές. Με αυτόν τον τρόπο, συμβάλλει σε μια ευρύτερη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο το Toolkit μπορεί να προσαρμοστεί στα εθνικά πλαίσια και υποστηρίζει την ανάπτυξη πιο περιεκτικών και ισότιμων συστημάτων καθοδήγησης.

Το Toolkit είναι ένας πρακτικός και προσβάσιμος πόρος που μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο από μεμονωμένους επαγγελματίες όσο και από ιδρύματα. Προσφέρει μια σαφή επισκόπηση του γιατί η επαγγελματική καθοδήγηση με ευαισθησία στο φύλο είναι σημαντική και πώς να την προσεγγίσουμε αποτελεσματικά. Ενώ ορισμένες πτυχές όπως οι γλωσσικές προκλήσεις σε γλώσσες με έντονη διάκριση μεταξύ των φύλων, όπως η σλοβενική μπορεί να περιπλέξουν την εφαρμογή, πολλές από τις προτεινόμενες στρατηγικές είναι εύκολα εφαρμόσιμες.



References

- Υπηρεσία Απασχόλησης της Σλοβενίας. (2023). *Δια βίου καθοδήγηση στη Σλοβενία*. Euroguidance Σλοβενία. Ανακτήθηκε από https://www.ess.gov.si/fileadmin/user_upload/Partnerji/Dokumenti_Partnerji/Dokumenti_Euroguidance/Lifelong_guidance_in_Slovenia.pdf
- Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων. (2025). *Προσέγγιση ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου - Σλοβενία*. Ανακτήθηκε από <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/slovenia>
- Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων. (2024). *Δείκτης Ισότητας των Φύλων 2024: Τομέας εργασίας - Σλοβενία*. Ανακτήθηκε από <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/work/SI>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2025). *Πληροφορίες για την αγορά εργασίας: Σλοβενία*. EURES. Ανακτήθηκε από https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-slovenia_en
- Κυβέρνηση της Δημοκρατίας της Σλοβενίας. (2023). *Ψήφισμα σχετικά με το Εθνικό Πρόγραμμα για τις Ίσες Ευκαιρίες για Γυναίκες και Άνδρες 2023-2030*. Υπουργείο Εργασίας, Οικογένειας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ίσων Ευκαιριών. Ανακτήθηκε από https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Enake-moznosti/ReNPEMZM2030/ReNPEMZM23-30_EN.pdf
- UN Women. (2024). *Σλοβενία: Συνολική εθνική έκθεση αξιολόγησης - Περίοδος 2023-2030*. Οργανισμός των Ηνωμένων Εθνών για την Ισότητα των Φύλων και την Ενδυνάμωση των Γυναικών. Ανακτήθηκε από https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-09/b30_report_slovenia_en.pdf



Εργαλειοθήκη GSCG Παράρτημα Γερμανία

Επισκόπηση στη Γερμανία

Η Γερμανία διαθέτει ένα καλά εδραιωμένο σύστημα επαγγελματικού και εκπαιδευτικού προσανατολισμού, το οποίο υποστηρίζεται από διάφορους βασικούς φορείς, όπως η Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης, σχολεία, πανεπιστήμια και πολυάριθμες περιφερειακές και τοπικές υπηρεσίες παροχής συμβουλών. Η ισότητα των φύλων αποτελεί από καιρό αναπόσπαστο μέρος των προγραμμάτων πολιτικής για την εκπαίδευση και την αγορά εργασίας. Αν και η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό συνεχίζει να αυξάνεται (2023: 77,2% για τις γυναίκες έναντι 85% για τους άνδρες), εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις επιλογές σταδιοδρομίας (π.χ. συγκέντρωση των φύλων σε επαγγέλματα STEM έναντι κοινωνικών επαγγελμάτων), στην πρόσβαση σε ηγετικές θέσεις και στα εισοδήματα (μισθολόγιο ανισότητας μεταξύ των φύλων 2024: 16%). Η Γερμανία αντιμετωπίζει αυτές τις προκλήσεις μέσω μιας σειράς μέτρων, όπως οι νομικές απαιτήσεις για ισορροπημένες ως προς το φύλο διορισμούς σε εποπτικά συμβούλια μεγάλων εταιρειών και ο Γενικός Νόμος περί Ίσων Μεταχειρίσεων (AGG), ο οποίος απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου. [Bertelsmann Stiftung](#)

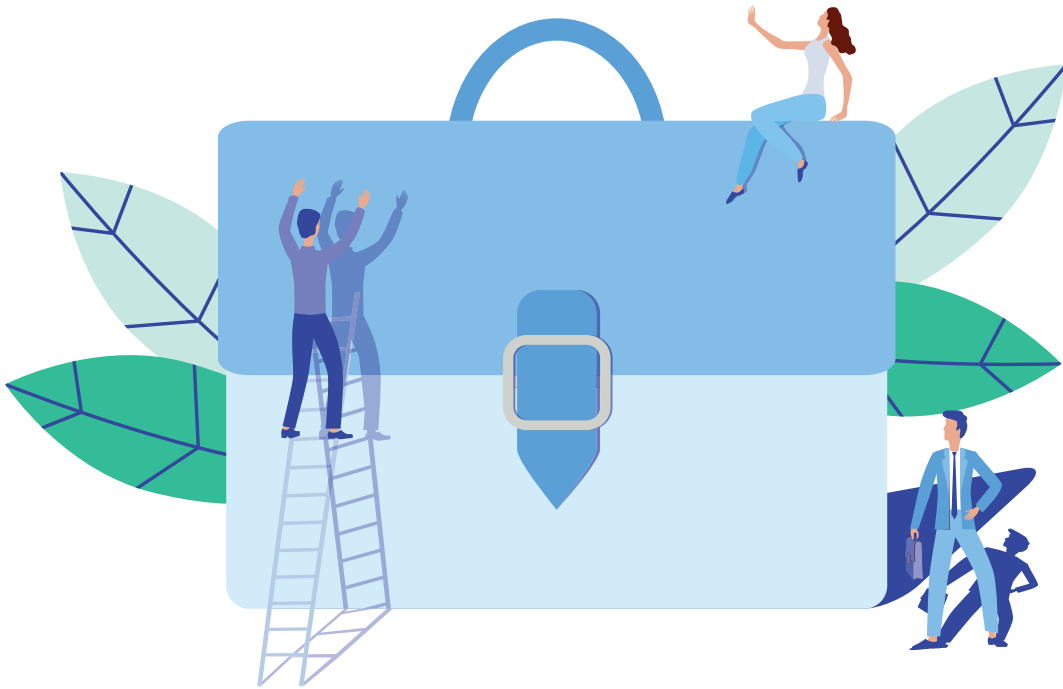
Στοιχεία για την αγορά εργασίας (τελευταία στοιχεία)

- Ποσοστό απασχόλησης γυναικών (ηλικίας 20-64): 77,2% (2023) – [Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης](#)

- Ποσοστό απασχόλησης ανδρών (ηλικίας 20-64): περίπου 85% (2023) – [Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης](#)
- Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων: 7,1% (2024) – [WSI](#)
- Προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων: 6% (2023) – [Bertelsmann Stiftung](#)

Στρατηγικές πολιτικές και νομοθεσία

- Ο **Γενικός Νόμος περί Ίσων Μεταχειρίσεων (AGG)** απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου στην επαγγελματική ζωή.
- Οι **ομοσπονδιακοί και κρατικοί νόμοι για την ισότητα των φύλων** απαιτούν από τη δημόσια διοίκηση να προωθεί ενεργά τις ίσες ευκαιρίες, π.χ. με σχέδια για την ισότητα των φύλων ή αγγελίες εργασίας χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου.
- Νομικές **ποσοτώσεις για τα φύλα** στα διοικητικά συμβούλια μεγάλων εταιρειών (από το 2016). [DIW](#)
- Εθνικές πρωτοβουλίες**, όπως η εκστρατεία «girls and boys days», προωθούν την επαγγελματική προσανατολισμό χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου και ευαισθητοποιούν όλους τους εμπλεκόμενους φορείς. [Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης](#)



Επαγγελματικός προσανατολισμός με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο: Η τρέχουσα κατάσταση στη Γερμανία

Πρακτικές στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό

Στη Γερμανία, η ευαισθητοποίηση σχετικά με τους ρόλους των φύλων και την επίδρασή τους στην επιλογή σταδιοδρομίας αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας, οι εκπαιδευτικοί και οι επαγγελματίες των γραφείων ευρέσεως εργασίας αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερη ικανότητα να παρέχουν καθοδήγηση με ευαισθησία ως προς το φύλο μέσω στοχευμένων προγραμμάτων κατάρτισης, όπως τα προσόντα για την ικανότητα σε θέματα φύλου που προσφέρονται από την Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης. Στόχος είναι να αμφισβητηθούν τα στερεότυπα πρότυπα επιλογής σταδιοδρομίας και να δοθεί η δυνατότητα σε νέους και ενήλικες να επιλέγουν σύμφωνα με τα ατομικά τους ενδιαφέροντα και όχι με βάση τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων. Πρωτοβουλίες όπως η εκστρατεία «Klischeefrei» (Χωρίς στερεότυπα) παρέχουν πρακτικό υλικό και ευκαιρίες δικτύωσης για την προώθηση βιώσιμης καθοδήγησης με βάση την ισότητα των φύλων. Επιπλέον, περιφερειακά έργα και ομοσπονδιακά προγράμματα παρέχουν ολοκληρωμένες πληροφορίες σε εκπαιδευτικούς, συμβούλους και πολίτηπλασιαστές, δίνοντας έμφαση στην ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο επαγγελματική προσανατολισμό. [Hans-Böckler Foundation](#)

Προκλήσεις και εμπόδια

Ωστόσο, μελέτες αποκαλύπτουν ότι οι **ρόλοι των φύλων και οι κοινωνικές προσδοκίες** εξακολουθούν να ασκούν ισχυρή επιρροή. Οι στερεοτυπικές απόψεις για παράδειγμα, ότι οι γυναίκες τείνουν να επιλέγουν επαγγέλματα που σχετίζονται με τη φροντίδα και οι άνδρες προτιμούν τεχνικές ή χειρωνακτικές εργασίες επηρεάζουν βαθιά τις αποφάσεις σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία. Οι νέοι συχνά αντιμετωπίζουν **κοινωνική πίεση** να συμμορφωθούν με αυτές τις προσδοκίες ρόλων, γεγονός που περιορίζει την Έχουν επίσης καταγραφεί **ανησυχίες σχετικά με τα μειονεκτήματα στις σχέσεις** ή τα ραντεβού λόγω μη παραδοσιακών επιλογών σταδιοδρομίας. Επιπλέον, η πρόσβαση σε **καθοδήγηση που λαμβάνει υπόψη το φύλο διαφέρει σημαντικά**, καθώς τα προσόντα των επαγγελματιών δεν είναι ακόμη ομοίμορφα υποχρεωτικά. Υπάρχουν επίσης **περιφερειακές ανισότητες στον σχεδιασμό και τη διαθεσιμότητα των συμβουλευτικών υπηρεσιών**. [Διάσκεψη των Υπουργών για την Ισότητα των Φύλων των Ομοσπονδιακών Κρατών της Γερμανίας](#)

Πρόσφατες Πρωτοβουλίες και Δικτύωση

Βασικά μέσα για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον επαγγελματικό προσανατολισμό περιλαμβάνουν την εθνική πρωτοβουλία «Klischeefrei» και τις εκδηλώσεις **Girls' Day** και **Boys' Day**. Οι δραστηριότητες αυτές προσφέρουν πρακτικές πληροφορίες για μη παραδοσιακούς επαγγελματικούς τομείς και ευαισθητοποιούν το ευρύ κοινό. **Περιφερειακά προγράμματα**, όπως το πρόγραμμα DIANA που χρηματοδοτείται από την ΕΕ, υποστηρίζουν ενεργά τους νέους στη Βάδη-Βυρτεμβέργη να κάνουν επιλογές σταδιοδρομίας που λαμβάνουν υπόψη το φύλο. Η **Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης ενσωματώνει όλο και περισσότερο τις πτυχές του φύλου στα προγράμματα παροχής συμβουλών και κατάρτισης** που προσφέρει. Επιπλέον, η κατάρτιση των συμβούλων σε θέματα φύλου γίνεται πλέον στάνταρ, προωθώντας την ενσωμάτωση της καθοδήγησης που λαμβάνει υπόψη το φύλο ως συνήθη πρακτική. [Διάσκεψη των Υπουργών για την Ισότητα των Φύλων των Ομοσπονδιακών Κρατών της Γερμανίας](#)





Απόψεις των εμπλεκόμενων παραγόντων και Καλές Πρακτικές

Από συνεντεύξεις και συζητήσεις με επαγγελματίες συμβούλους σταδιοδρομίας, εκπαιδευτές επαγγελματικής κατάρτισης και επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, διαπιστώθηκε ότι η ευαισθητοποίηση σχετικά με το φύλο στην επαγγελματική καθοδήγηση έχει αυξηθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια. Οι επαγγελματίες ανέφεραν ότι έχει σημειωθεί σταθερή πρόοδος στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα που αφορούν το φύλο. Ταυτόχρονα, υπογράμμισαν τις συνεχιζόμενες προκλήσεις, όπως η συνεπής ενσωμάτωση προσεγγίσεων που λαμβάνουν υπόψη το φύλο στην καθημερινή πρακτική και η άνιση διαθεσιμότητα σχετικών ευκαιριών κατάρτισης. Πολλοί επιβεβαίωσαν ότι η ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο καθοδήγηση διαδραματίζει ζωτικό ρόλο στο να βοηθά τους/ις νέους/ες και ενήλικες από διαφορετικά εκπαιδευτικά και κοινωνικά υπόβαθρα να αμφισβητούν τις παραδοσιακές επαγγελματικές νόρμες και να εξερευνούν νέες δυνατότητες.

Καλές πρακτικές

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι κορυφαίες εθνικές πρωτοβουλίες είναι η **Ημέρα των Κοριτσιών**, η **Ημέρα των Αγοριών** και η **Πρωτοβουλία Klischeefrei**, οι οποίες αποτελούν τον ακρογωνιαίο λίθο των προσπάθειών για την καταπολέμηση των στερεοτύπων σχετικά με το φύλο στην επιλογή σταδιοδρομίας στη Γερμανία.

- Η **Initiative Klischeefrei** προσφέρει εργαλεία, εργαστήρια και δικτύωση για εκπαιδευτικούς, συμβούλους σταδιοδρομίας και φορείς διάδοσης, με σκοπό την προώθηση επιλογών σταδιοδρομίας και σπουδών χωρίς στερεότυπα. Με την υποστήριξη πολλών υπουργείων, της Ομοσπονδιακής Υπηρεσίας Απασχόλησης, των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των επιχειρήσεων, εργάζεται για τη διεύρυνση των επαγγελματικών οριζώντων των νέων πέρα από τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων.
- Η ετήσια **Ημέρα των Κοριτσιών** και η **Ημέρα των Αγοριών** προσφέρουν πρακτική, βιωματική έκθεση σε επαγγέλματα στα οποία το ένα φύλο είναι υποεκπροσωπημένο. Αυτές οι ημέρες προσελκύουν εκατοντάδες χιλιάδες μαθητές/τριες σε ολόκληρη τη χώρα και είναι ευρέως αναγνωρισμένες ως οι μεγαλύτερες εκδηλώσεις στην Ευρώπη για την επαγγελματική προσανατολισμό χωρίς στερεότυπα. Αποτελούν επίσης βασικές πλατφόρμες για τις επιχειρήσεις να έρθουν σε επαφή με μελλοντικά ταλέντα, παρέχοντας ταυτόχρονα εμπνευσμένα πρότυπα στους/στις συμμετέχοντες/ουσες.



Συμπεράσματα και Προτάσεις

Η Γερμανία έχει σημειώσει σημαντική πρόοδο στην ενσωμάτωση της ευαισθητοποίησης ως προς το φύλο στην επαγγελματική καθοδήγηση. Η ευαισθητοποίηση των επαγγελματιών του κλάδου αυξάνεται, με την υποστήριξη ισχυρών εθνικών πρωτοβουλιών όπως η Ημέρα των Κοριτσιών, η Ημέρα των Αγοριών και η Πρωτοβουλία Klischeefrei, οι οποίες από κοινού αμφισβητούν τα παραδοσιακά στερεότυπα ως προς το φύλο στις επαγγελματικές επιλογές. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν προκλήσεις όσον αφορά τη διασφάλιση της συνεπούς εφαρμογής πρακτικών που λαμβάνουν υπόψη το φύλο σε όλες τις περιφέρειες και τα ιδρύματα, καθώς και την παροχή ισότιμης πρόσβασης σε κατάρτιση σε θέματα φύλου. Οι κοινωνικές νόρμες και οι προσδοκίες σχετικά με τους ρόλους των φύλων εξακολουθούν να επηρεάζουν σημαντικά τις αποφάσεις σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία, ιδίως μεταξύ των νέων που προέρχονται από διαφορετικά εκπαιδευτικά και κοινωνικά περιβάλλοντα.

Προτάσεις για την ενσωμάτωση της εργαλειοθήκης

Η εργαλειοθήκη GUIDE προσφέρει ένα πολύτιμο συμπλήρωμα στις υπάρχουσες προσεγγίσεις της Γερμανίας, παρέχοντας δομημένους και πρακτικούς πόρους που υποστηρίζουν την παροχή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας χωρίς στερεότυπα. Συνιστάται η ενσωμάτωσή της στην τρέχουσα επαγγελματική κατάρτιση συμβούλων σταδιοδρομίας, εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών επαγγελματικής κατάρτισης. Η εργαλειοθήκη θα πρέπει να προσαρμοστεί γλωσσικά και πολιτισμικά ώστε να αντανακλά το γερμανικό πλαίσιο και την ορολογία που είναι γνωστή από καθιερωμένες πρωτοβουλίες όπως η Klischeefrei. Ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δοθεί στην εμπλοκή των υποεξυπηρετούμενων περιοχών και στην προώθηση της συνεργασίας μεταξύ φορέων, σχολείων και εργοδοτών. Οι πιλοτικές εφαρμογές και οι επαναληπτικοί κύκλοι ανατροφοδότησης θα συμβάλουν στην προσαρμογή της εργαλειοθήκης στις τοπικές ανάγκες, ενθαρρύνοντας την ευρεία αποδοχή και τη συνεχή χρήση της.

Πώς το παρόν παράρτημα συμπληρώνει την εργαλειοθήκη GUIDE

Αυτό το παράρτημα τοποθετεί την εργαλειοθήκη στο Γερμανικό πλαίσιο, περιγράφοντας λεπτομερώς τις τρέχουσες πολιτικές, τις προκλήσεις και τις βέλτιστες πρακτικές. Ενσωματώνοντας τις απόψεις των ενδιαφερόμενων μερών και επισημαίνοντας τις σημαντικότερες πρωτοβουλίες, εμπλουτίζει τη συνάφεια και την εφαρμοσιμότητα της εργαλειοθήκης. Μαζί, δίνουν τη δυνατότητα στους επαγγελματίες στη Γερμανία να υποστηρίξουν τις σταδιοδρομίες με βάση το ενδιαφέρον και τις ικανότητες, και όχι το φύλο.

Εργαλειοθήκη GSCG Παράρτημα Ολλανδία

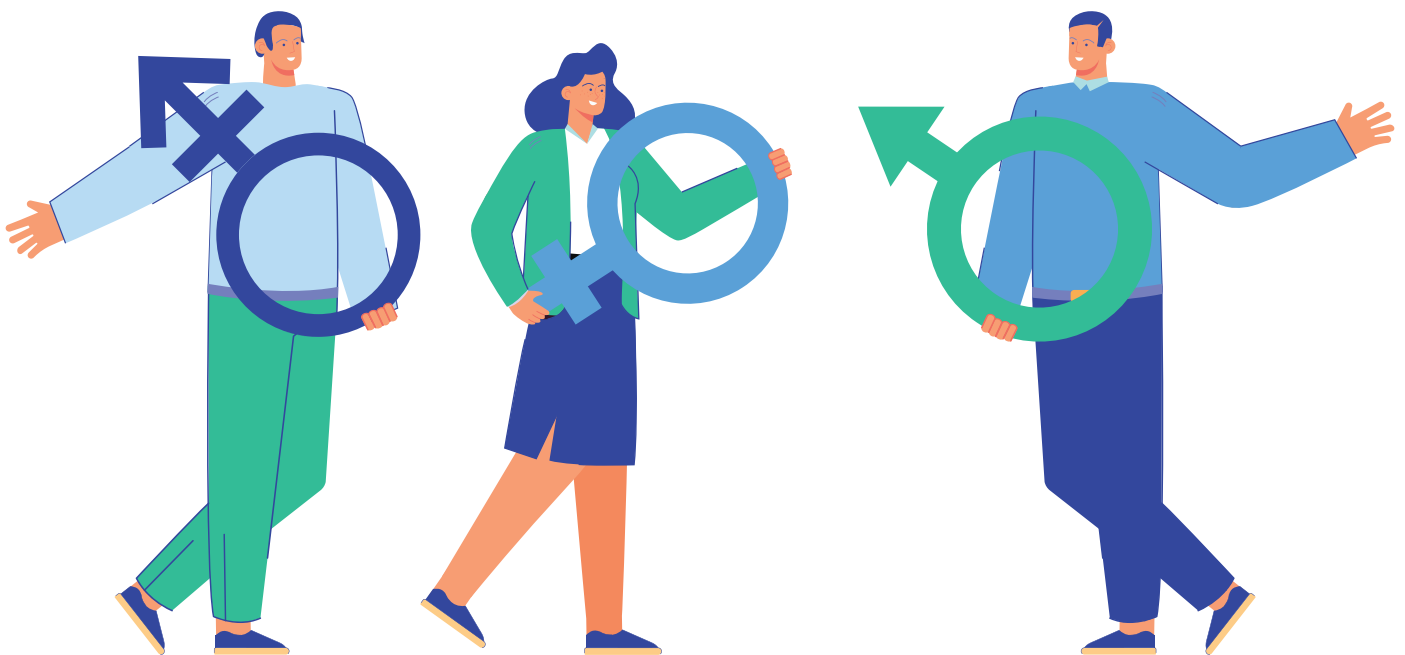
Επισκόπηση στην Ολλανδία

Η Ολλανδία είναι ευρέως αναγνωρισμένη για την προοδευτική της στάση όσον αφορά την ισότητα και την κοινωνική ένταξη, η οποία επεκτείνεται και στην εκπαίδευση και την επαγγελματική καθοδήγηση. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός στα ολλανδικά σχολεία και τα επαγγελματικά ιδρύματα είναι έντονα επικεντρωμένος στον/στη μαθητή/μαθήτρια, ενθαρρύνοντας τους/τις μαθητές/μαθήτριες να αναστοχάζονται τα προσωπικά τους ενδιαφέροντα και τις ικανότητές τους όταν κάνουν εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές. Αυτό δημιουργεί γόνιμο έδαφος για την ενσωμάτωση προσεγγίσεων ευαίσθητων στο φύλο που αμφισβητούν τις παραδοσιακές προσδοκίες για τους ρόλους.

Η Ολλανδική αγορά εργασίας παρουσιάζει σχετικά υψηλό ποσοστό συμμετοχής των γυναικών (περίπου 74% για τις ηλικίες 20-64 ετών), ωστόσο ο οριζόντιος διαχωρισμός παραμένει: οι γυναίκες εξακολουθούν να συγκεντρώνονται στους τομείς της εκπαίδευσης, της φροντίδας και των υπηρεσιών, ενώ οι άνδρες

κυριαρχούν στα τεχνικά επαγγέλματα, στις ΤΠΕ και στη μηχανική. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, αν και μειώνεται, παραμένει σε περίπου 13% (CBS, 2023), και οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στις ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Τα ηλίκια πολιτικά υποστηρίζουν ένθερμα την ισότητα των φύλων. Η ολλανδική πολιτική χειραφέτησης και οι πρωτοβουλίες του [Υπουργείου Παιδείας, Πολιτισμού και Επιστημών](#) προωθούν τις ίσες ευκαιρίες στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας, μειώνουν τις συστημικές προκαταλήψεις και ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των υποεκπροσωπούμενων ομάδων. Εκστρατείες όπως η [Girls' Day NL](#) και εθνικά προγράμματα όπως το [Techniekpact](#) στοχεύουν στη διεύρυνση των επαγγελματικών επιλογών πέρα από τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων. Μαζί, αυτά τα μέτρα δημιουργούν μια σταθερή βάση πολιτικής για την ενσωμάτωση της ευαισθητοποιημένης ως προς το φύλο επαγγελματικής καθοδήγησης στην πράξη.





Επαγγελματικός προσανατολισμός με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο: Η τρέχουσα κατάσταση στην Ολλανδία

Εφαρμοζόμενες πρακτικές

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός στην Ολλανδία βασίζεται στην αρχή της **αυτονομίας του/της εκπαιδευόμενου/ης** και ενσωματώνεται τόσο στη γενική όσο και στην επαγγελματική εκπαίδευση μέσω του **Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)**, ενός εθνικού πλαισίου που ενθαρρύνει τους/τις μαθητές/τριες να αναστοχαστούν σχετικά με τα ενδιαφέροντα, τις δεξιότητες και τις φιλοδοξίες τους. Το σύστημα αυτό προσφέρεται για την ενσωμάτωση προσεγγίσεων που λαμβάνουν υπόψη το φύλο, καθώς δίνει προτεραιότητα σε εξατομικευμένες διαδρομές έναντι προκαθορισμένων επαγγελματικών σταδιοδρομιών. Τα σχολεία, τα ιδρύματα ΕΕΚ και τα πανεπιστήμια χρησιμοποιούν συνήθως ένα συνδυασμό εργασιών χαρτοφυλακίου, ασκήσεων αναστοχασμού και ατομικής καθοδήγησης για να καθοδηγήσουν τις επιλογές των μαθητών/τριών.

Πολλοί επαγγελματίες έχουν ήδη συνειδητοποιήσει τη σημασία της πολυμορφίας και της ένταξης, με ορισμένα σχολεία να εκπαιδεύουν ρητά το προσωπικό σε θέματα ασυνείδητων προκαταλήψεων και ευαισθητοποίησης σε θέματα φύλου. Οι επαγγελματίες καθοδήγησης αναφέρουν ότι χρησιμοποιούν εργαλεία όπως εκστρατείες προτύπων, επισκέψεις σε εταιρείες και προγράμματα καθοδήγησης για να βοηθήσουν τους /τις μαθητές /τριες να δουν πέρα από τα παραδοσιακά στερεότυπα. Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένου του UWV, συμβάλλουν επίσης προσφέροντας συμβουλευτικές υπηρεσίες και πληροφορίες για την αγορά εργασίας με στόχο την προώθηση των ίσων ευκαιριών.

Προκλήσεις που έχουν εντοπιστεί

Παρά τα πλεονεκτήματα αυτά, εξακολουθούν να υπάρχουν αρκετές προκλήσεις:

- **Επίμονη διάκριση μεταξύ των φύλων:** Οι γυναίκες εξακολουθούν να υπερεκπροσωπούνται στους τομείς της φροντίδας, της εκπαίδευσης και των υπηρεσιών, ενώ οι άνδρες κυριαρχούν στους τομείς της τεχνολογίας, των ΤΠΕ και της μηχανικής.
- **Ασυνείδητη προκατάληψη:** Οι επαγγελματίες της καθοδήγησης και οι εκπαιδευτικοί, παρά τις καλές προθέσεις τους, ενίοτε ενισχύουν τα στερεότυπα μέσω αδιόρατων προσδοκιών ή περιορισμένης έκθεσης σε μη παραδοσιακά πρότυπα.
- **Ανομοιόμορφη εφαρμογή:** Η ποιότητα και το βάθος του προσανατολισμού με ευαισθησία στο φύλο ποικίλλουν ανάλογα με το σχολείο ή την περιοχή, καθώς δεν υπάρχει υποχρεωτικό εθνικό πρότυπο για την ενσωμάτωση της ευαισθητοποίησης στο φύλο στην κατάρτιση για την επαγγελματική συμβουλευτική.
- **Περιορισμένοι πόροι:** Τα μικρότερα σχολεία και κέντρα κατάρτισης ενδέχεται να μην έχουν πρόσβαση σε ενημερωμένο διδακτικό υλικό ή εξωτερικούς εμπειρογνώμονες για να υποστηρίξουν μια πλήρως ευαίσθητη στο φύλο προσέγγιση.

Αυτά τα εμπόδια μπορούν να περιορίσουν την ελευθερία των μαθητών να εξερευνήσουν σταδιοδρομίες που συνάδουν με τα πραγματικά τους ενδιαφέροντα, διαιώνοντας τα πρότυπα που βασίζονται στο φύλο στην εκπαίδευση και την εργασία.

Πρόσφατες Πρωτοβουλίες

Αρκετές πρωτοβουλίες στοχεύουν στην αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων:

- **Girls' Day NL:** Ετήσια εθνική εκδήλωση που φέρνει σε επαφή κορίτσια ηλικίας 10-15 ετών με εταιρείες STEM, προσφέροντας πρακτική εμπειρία και γυναικεία πρότυπα.
- **Techniepact:** Δημόσια-ιδιωτική συνεργασία με στόχο τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ ζήτησης και προσφοράς τεχνικού ταλέντου, με έμφαση στην ενθάρρυνση των κοριτσιών και των νέων γυναικών να ακολουθήσουν καριέρα στον τομέα STEM.
- **Ποικιλομορφία και ένταξη στην εκπαίδευση των εκπαιδευτικών:** Τα ολλανδικά ιδρύματα εκπαίδευσης εκπαιδευτικών ενσωματώνουν όλο και περισσότερο ενότητες σχετικά με την ευαισθησία σε θέματα φύλου και την ευαισθητοποίηση σε θέματα προκατάληψης, εξοπλίζοντας τους μελλοντικούς εκπαιδευτικούς με τα εργαλεία για την προώθηση πρακτικών καθοδήγησης χωρίς αποκλεισμούς.
- **Δημοτικά και περιφερειακά έργα:** Οι τοπικές αρχές συνεργάζονται με τη βιομηχανία και τις ΜΚΟ για τη δημιουργία προγραμμάτων καθοδήγησης, την προώθηση της ποικιλομορφίας στις μαθητείες και την οργάνωση εκδηλώσεων επαγγελματικού προσανατολισμού με τη συμμετοχή επαγγελματιών από υποεκπροσωπούμενα φύλα.

Αυτές οι πρωτοβουλίες συμβάλλουν στη δημιουργία ενός αναπτυσσόμενου οικοσυστήματος που ενθαρρύνει την πιο ισορροπημένη λήψη αποφάσεων σχετικά με την καριέρα. Ωστόσο, εξακολουθεί να υπάρχει ανάγκη για συστηματική υιοθέτηση και ευρύτερη διάδοση πρακτικών καθοδήγησης ευαίσθητων στο φύλο σε όλες τις περιφέρειες και τα εκπαιδευτικά επίπεδα.



Απόψεις των ενδιαφερόμενων μερών και Καλές Πρακτικές

Ανατροφοδότηση από τους/τις επαγγελματίες

Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας, οι εκπαιδευτές ΕΕΚ και οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού που συμμετείχαν στην πιλοτική εφαρμογή της εργαλειοθήκης GSCG ανέφεραν μια γενικά θετική εμπειρία. Τόνισαν τη σαφήνεια, την πρακτική συνάφεια και την προσαρμοστικότητα της σε διαφορετικά σχολικά και οργανωτικά πλαίσια. Πολλοί/ές επαγγελματίες αναγνώρισαν την αξία της θεωρητικής βάσης της εργαλειοθήκης, η οποία τους βοήθησε να αναστοχαστούν τις δικές τους υποθέσεις και προκαταλήψεις κατά την παροχή συμβουλών στους/στις μαθητές/τριες. Αρκετοί πρότειναν ότι η εργαλειοθήκη θα μπορούσε να χρησιμεύσει ως πόρος κατάρτισης και ευαισθητοποίησης για ολόκληρες ομάδες καθοδήγησης, επιτρέποντας στα σχολεία να υιοθετήσουν μια πιο συντονισμένη προσέγγιση.

Οι επαγγελματίες τόνισαν επίσης τη σημασία της σύνδεσης της Εργαλειοθήκης με πραγματικά δεδομένα της αγοράς εργασίας και τοπικά παραδείγματα, προκειμένου να αυξηθεί η απήχσή της. Θεώρησαν ότι υπάρχει δυνατότητα ενσωμάτωσης της Εργαλειοθήκης σε συναντήσεις προσωπικού, συνεδρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και ημέρες καριέρας, με στόχο την ομαλοποίηση των συζητήσεων γύρω από την ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου.

«Η εργαλειοθήκη μας κάνει να εξετάζουμε κριτικά τον τρόπο με τον οποίο μιλάμε στους μαθητές. Συνειδητοποιήσαμε ότι ακόμη και μικρά σχόλια μπορούν να τους οδηγήσουν σε παραδοσιακές επιλογές.» – Σύμβουλος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, Ουτρέχτη

«Παρέχει ένα πλαίσιο που μπορούμε να μοιραστούμε με τους συναδέλφους μας, ώστε η ισότητα των φύλων να γίνει μέρος της συνολικής κουλτούρας του σχολείου.» – Σύμβουλος σταδιοδρομίας ΕΕΚ, Ρότερνταμ

Καλές πρακτικές

- **Girls' Day NL** (Ημέρα των Κοριτσιών NL)

Αυτή η εκδήλωση, που διοργανώνεται κάθε χρόνο από τον VHTO, εξοικειώνει κορίτσια ηλικίας 10-15 ετών με τεχνικά επαγγέλματα και επαγγέλματα στον τομέα των ΤΠΕ, διευκολύνοντας επισκέψεις σε εταιρείες και ερευνητικά ιδρύματα. Τα κορίτσια συμμετέχουν σε πρακτικά εργαστήρια, συναντούν γυναίκες που αποτελούν πρότυπα και αποκτούν άμεση εμπειρία από μη παραδοσιακές επαγγελματικές σταδιοδρομίες. Αυτή η πρακτική έκθεση θεωρείται ευρέως αποτελεσματική στην αμφισβήτηση στερεοτύπων και στην τόνωση του ενδιαφέροντος για τους τομείς STEM.

- **Πλαίσιο LOB (Loopbaanoriëntatie en –begeleiding)**

Το LOB, που εφαρμόζεται σε εθνικό επίπεδο, υποστηρίζει τους μαθητές να αναστοχάζονται τα προσωπικά τους ενδιαφέροντα και να δημιουργούν χαρτοφυλάκια που τους καθοδηγούν στις αποφάσεις τους σχετικά με την εκπαίδευση και την καριέρα τους. Πολλά σχολεία ενισχύουν το LOB με δραστηριότητες που λαμβάνουν υπόψη το φύλο, όπως προγράμματα καθοδήγησης, εργασίες μεικτών φύλων και διαλέξεις από επαγγελματίες σε υποεκπροσωπούμενους τομείς. Οι πόροι και οι βέλτιστες πρακτικές μοιράζονται μέσω του Expertisepunt LOB, βοηθώντας τα σχολεία να βελτιώνουν συνεχώς την προσέγγισή τους στην καθοδήγηση.

Συνολικά, αυτές οι πρακτικές αποδεικνύουν ότι ο συνδυασμός της δομημένης αναστοχαστικής σκέψης με την έκθεση σε πρότυπα μπορεί να διευρύνει σημαντικά τις αντιλήψεις των μαθητών για το τι είναι δυνατό, βοηθώντας τους να κάνουν επαγγελματικές επιλογές χωρίς περιορισμούς λόγω φύλου.





Συμπεράσματα και Προτάσεις

Η πιλοτική εφαρμογή της εργαλειοθήκης GSCG στην Ολλανδία επιβεβαίωσε ότι αποτελεί ένα **σχετικό, φιλικό προς τον χρήστη και πρακτικό εργαλείο** για την ενίσχυση του επαγγελματικού προσανατολισμού με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο. Οι επαγγελματίες εκτίμησαν τη δομημένη προσέγγισή της, τη θεωρητική της βάση και τις πρακτικές ασκήσεις που περιλαμβάνει. Ταυτόχρονα, αναγνώρισαν την ανάγκη για τοπική προσαρμογή, ώστε να εξασφαλιστεί η πολιτισμική συνήχηση, συμπεριλαμβανομένων ολλανδικών περιπτώσιολογικών μελετών, ορολογίας και αναφορών στις εθνικές πολιτικές για την εκπαίδευση και την αγορά εργασίας.

Προτάσεις για ενσωμάτωση:

- **Προσαρμογή του περιεχομένου** με Ολλανδικά παραδείγματα, στοιχεία για την αγορά εργασίας και αναφορές σε πολιτικές, προκειμένου να βελτιωθεί η συνάφεια.
- **Ενσωμάτωση της Εργαλειοθήκης** στο πρόγραμμα κατάρτισης των εκπαιδευτικών, στα προγράμματα ΕΕΚ και στη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη των συμβούλων.
- **Χρήση ψηφιακών πλατφορμών** (π.χ., Wikiwijs) για την αύξηση της προσβασιμότητας και την προώθηση της συνεργατικής μάθησης σε σχολεία και περιφέρειες.
- **Δημιουργία κύκλων ανατροφοδότησης** για τη συλλογή σχολίων από τους χρήστες και την τακτική ενημέρωση του εργαλείου, ώστε να παραμένει εναρμοσμένο με τις μεταβαλλόμενες κοινωνικές δυναμικές και τις δυναμικές της αγοράς εργασίας.

Συνδυαστικότητα με την Εργαλειοθήκη GUIDE:

Το παρόν παράρτημα τοποθετεί το Toolkit στο πλαίσιο του Ολλανδικού εκπαιδευτικού και πολιτικού τοπίου, γεφυρώνοντας τη θεωρία και την πράξη. Συνδέοντάς το με τρέχουσες εθνικές πρωτοβουλίες, όπως το *Girls' Day NL* και το *Techniekpact*, ενισχύει τον αντίκτυπο του έργου GUIDE και υποστηρίζει μια συστημική μετάσχιση προς **συμπεριληπτικές, ισορροπημένες από άποψη φύλου επιλογές σταδιοδρομίας** για όλους/ες τους/τις εκπαιδευόμενους/ες.





Εργαλειοθήκη GSCG Παράρτημα Ισπανία

Επισκόπηση στην Ισπανία

Η Ισπανία διαθέτει ένα σταθερό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων, με ειδικές κρατικές δομές (Υπουργείο Ισότητας, Κυβερνητική Αντιπροσωπεία κατά της Έμφυλης Βίας, δίκτυο Μονάδων Ισότητας) που εφαρμόζουν διατομεακές πολιτικές ισότητας στους τομείς της εκπαίδευσης, της απασχόλησης και της επιστήμης. Ο βασικός νόμος 3/2007 για την αποτελεσματική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και ο LOMLOE (2020) – ο οποίος ενσωματώνει τις αρχές της μικτής εκπαίδευσης, της ισότητας και της ένταξης – αναγνωρίζουν τη σημασία της διασφάλισης ίσων ευκαιριών στο εκπαιδευτικό σύστημα. Επιπλέον, τον Μάρτιο του 2022, η κυβέρνηση ενέκρινε το Τρίτο Στρατηγικό Σχέδιο για την Αποτελεσματική Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2022-2025 (PEIEMH), τον κύριο οδηγό για τις δημόσιες πολιτικές ισότητας κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου.

Βασικά στοιχεία για την αγορά εργασίας και το φύλο

- Ποσοστό απασχόλησης (ισοδύναμο πλήρους απασχόλησης, FTE, 2022): 43% για τις γυναίκες σε σύγκριση με 57% για τους άνδρες.
- Συνολικό ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό (2024): γυναίκες 52,6% έναντι ανδρών 62,4%.
- Η απασχόληση των γυναικών είναι σε μεγαλύτερο βαθμό προσωρινή (~ 25,6%) και μερικής απασχόλησης

(22,3%) σε σύγκριση με τους άνδρες (22,9% και 6,8% αντίστοιχα), ενώ έχουν επίσης χαμηλότερο μέσο ετήσιο εισόδημα (~21.011 ευρώ έναντι 26.738 ευρώ).

- Η ανεργία των νέων (Φεβρουάριος 2025) επηρεάζει περισσότερο τις νέες γυναίκες: 27,6% για τις γυναίκες και 23,8% για τους άνδρες.

Σχετικές πολιτικές και στρατηγικές

- Το LOMLOE προωθεί διατομεακές και χωρίς αποκλεισμούς προσεγγίσεις, ενισχύοντας την ισότητα και την εξατομίκευση της μάθησης.
- Το PEIEMH 2022–2025 προωθεί παρεμβάσεις στον τομέα της επαγγελματικής ανάπτυξης, της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, της κοινής ευθύνης και της κατάρτισης.
- Στον πανεπιστημιακό και ερευνητικό τομέα, υπάρχουν συγκεκριμένες προσπάθειες για την προώθηση της ισότητας: η Μονάδα Ισότητας του Υπουργείου Επιστημών και Καινοτομίας, η σφραγίδα ισότητας του CSIC και η ενσωμάτωση της προσέγγισης του φύλου στην αξιολόγηση, την πιστοποίηση, την πιστοποίηση των εκπαιδευτικών και την κατάρτιση.



Επαγγελματικός προσανατολισμός με ευαισθητοποίηση ως προς το φύλο: Η τρέχουσα κατάσταση στην Ισπανία

Η επαγγελματική καθοδήγηση στην Ισπανία παρέχεται σε σχολεία, πανεπιστήμια και δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (SEPE). Αν και υπάρχει ένα πλαίσιο συν-εκπαίδευσης που αναγνωρίζει τη σημασία της ισότητας των φύλων, αυτή η προοπτική δεν έχει ακόμη ενσωματωθεί πλήρως στο σύστημα: δεν υπάρχει υποχρεωτική κατάρτιση για το προσωπικό καθοδήγησης και πολλές από τις δράσεις εξαρτώνται από τοπικά προγράμματα ή συγκεκριμένες πρωτοβουλίες που προωθούνται από ορισμένους φορείς. Υπάρχουν μαθήματα για την ισότητα στον χώρο εργασίας και ορισμένα ειδικά μαθήματα στην επαγγελματική κατάρτιση και στο πανεπιστήμιο, αλλά η παρουσία τους είναι διάσπαρτη και στερείται συστηματικής προσέγγισης.

Η κατάσταση αυτή αναδεικνύει διάφορες προκλήσεις. Πρώτον, η έλλειψη υποχρεωτικής κατάρτισης σε θέματα φύλου για τους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού περιορίζει την ικανότητά τους να εντορίζουν και να αντισταθμίζουν τα στερεότυπα στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων. Σε αυτό προστίθεται η επίμονη επαγγελματική διάκριση, η οποία συγκεντρώνει τις γυναίκες σε τομείς όπως οι ανθρωπιστικές επιστήμες, η φροντίδα και η υγεία, ενώ οι άνδρες κυριαρχούν στους τομείς της τεχνολογίας, των θετικών επιστημών και των κατασκευών. Υπάρχουν επίσης περιφερειακές ανισότητες, καθώς η εφαρμογή των πολιτικών για τη μικτή εκπαίδευση ποικίλλει σημαντικά μεταξύ των αυτόνομων κοινοτήτων. Τέλος, το σύστημα πάσχει από ανεπαρκή παρακολούθηση: δεν υπάρχουν σαφείς δείκτες ή μηχανισμοί αξιολόγησης για τη συστηματική μέτρηση του βαθμού ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην επαγγελματική καθοδήγηση.

Πρόσφατες πρωτοβουλίες

- *Camino al empleo* (Paracuellos de Jarama, 2025): επαγγελματική σταδιοδρομία και επαγγελματική κατάρτιση για γυναίκες.
- *Efigy Girls* (Ίδρυμα Naturgy): προώθηση των σταδιοδρομιών STEAM σε κορίτσια ηλικίας 10-16 ετών.
- *Activa Nord* (Αθλικάντε): καθοδήγηση και κατάρτιση με προτεραιότητα στις γυναίκες και τις ευάλωτες ομάδες.
- *Adalab*: σχολή τεχνολογίας που εκπαιδεύει γυναίκες στον προγραμματισμό και τα δεδομένα, με υψηλή ποσοστά εύρεσης εργασίας.
- *Πρόγραμμα Calí* (Ίδρυμα Secretariado Gitano): ενδυνάμωση και εύρεση εργασίας για γυναίκες Ρομά.
- Δίκτυα καθοδήγησης και προβολής: Women and Engineering, STEM Talent Girl, AEMENER (ενέργεια) και το Δίκτυο DIE εταιρειών που δεσμεύονται για την ισότητα.





Απόψεις των εμπλεκόμενων μερών και Καλές Πρακτικές

Οι συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο του έργου («Πακέτο Εργασίας 2») αποκαλύπτουν μια κοινή αντίληψη: η επαγγελματική καθοδήγηση στην Ισπανία εξακολουθεί να μην ενσωματώνει συστηματικά τη διάσταση του φύλου. Οι σχολικοί σύμβουλοι επισημαίνουν ότι διαθέτουν γενικό υλικό για τη μικτή εκπαίδευση, αλλά δεν έχουν πρακτικούς οδηγούς προσαρμοσμένους στην επαγγελματική καθοδήγηση. Οι εκπαιδευτές επαγγελματικής κατάρτισης τονίζουν ότι ο διαχωρισμός των φύλων στις εγγραφές παραμένει ιδιαίτερα εμφανής (αγόρια στη μηχανική και την τεχνολογία, κορίτσια στην υγεία και τις κοινωνικές υπηρεσίες). Οι επαγγελματίες του τομέα των ανθρώπινων πόρων συμφωνούν ότι τα στερεότυπα επηρεάζουν την επιλογή των υποψηφίων και την αυτοαντίληψη των δεξιοτήτων: «Πολλές νέες γυναίκες δεν υποβάλλουν αίτηση για τεχνικές θέσεις, παρόλο που πληρούν τις απαιτήσεις, επειδή δεν βλέπουν τον εαυτό τους σε αυτόν τον ρόλο».

Παραδείγματα καλών πρακτικών

- **Γυναίκες και Μηχανική** (Βασίλικη Ακαδημία Μηχανικής): ένα καθιερωμένο πρόγραμμα καθοδήγησης που αναδεικνύει το προφίλ γυναικών που αποτελούν πρότυπα στις καριέρες STEM. Μαθήτριες γυμνασίου και φοιτήτριες πανεπιστημίου λαμβάνουν υποστήριξη από επαγγελματίες γυναίκες μηχανικούς, γεγονός που βελτιώνει την κινητοποίησή τους και τις προσδοκίες τους. Εσωτερικές αξιολογήσεις δείχνουν αύξηση του αριθμού των συμμετεχουσών που επιλέγουν τεχνικές σπουδές.
- **Adalab**: μια σχολική κοινωνικού προγραμματισμού που εκπαιδεύει γυναίκες στην ανάπτυξη ιστοσελίδων και την ανάλυση δεδομένων. Προσφέρει εντατική εκπαίδευση, επαγγελματική καθοδήγηση και υποστήριξη στην εύρεση εργασίας. Με ποσοστά τοποθέτησης κοντά στο 90%, έχει γίνει σημείο αναφοράς για την ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο καθοδήγηση στον ψηφιακό τομέα.



Συμπεράσματα και Προτάσεις

Η Ισπανία διαθέτει ένα σταθερό νομικό πλαίσιο για την ισότητα και τη μικτή εκπαίδευση, καθώς και πολυπληθή προγράμματα και πρωτοβουλίες για τη μείωση των επαγγελματικών διακρίσεων και την προώθηση των σταδιοδρομιών STEM στις γυναίκες και των επαγγελματιών φροντίδας στους άνδρες. Ωστόσο, η θεώρηση του φύλου στην επαγγελματική καθοδήγηση δεν είναι συστηματοποιημένη: υπάρχει έλλειψη υποχρεωτικής κατάρτισης για τους συμβούλους επαγγελματικής καθοδήγησης, τα στερεότυπα παραμένουν στη λήψη αποφάσεων και η παρακολούθηση των αποτελεσμάτων είναι περιορισμένη και άνιση μεταξύ των αυτόνομων κοινοτήτων.

Προτάσεις για την ενσωμάτωση της εργαλειαθής

- Υποχρεωτική βασική κατάρτιση σε θέματα καθοδήγησης με έμφαση στη θεώρηση του φύλου για επαγγελματίες στον τομέα της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης και των υπηρεσιών απασχόλησης.
- Απλοί έλεγχοι του υλικού καθοδήγησης σε εκπαιδευτικά κέντρα και γραφεία απασχόλησης για τον εντοπισμό και τη διόρθωση προκαταλήψεων.
- Εθνική βάση δεδομένων με πρότυπα (γυναίκες στον τομέα των STEM, άνδρες στον τομέα της φροντίδας) προσβάσιμη σε συμβούλους και φοιτητές.
- Δραστηριότητες ανταλλαγής ρόλων (κορίτσια σε τεχνικά εργαστήρια, αγόρια στον τομέα της φροντίδας) ως πρακτική στρατηγική ευαισθητοποίησης.
- Κοινοί δείκτες σε κρατικό επίπεδο (π.χ. ποσοστό φοιτητών που εξετάζουν μη παραδοσιακές επιλογές, ποσοστά εγγραφών σε σπουδές με διαχωρισμό των φύλων) για την παρακολούθηση της προόδου.





Πηγές

- Consejo de Ministros. (2022, 8 de marzo). *The Council of Ministers approves the Strategic Plan for Equal Opportunities 2022-2025 (PEIEMH)*. La Moncloa. https://www.lamoncloa.gob.es/lang/en/gobierno/councilministers/paginas/2022/20220308_council.aspx
- El País. (2025, 16 de junio). *Fomentar vocaciones inclusivas*. <https://elpais.com/eps/2025-06-16/fomentar-vocaciones-inclusivas.html>
- Equal4Europe. (2024, enero). *Spain Gender Equality Regulations*. <https://equal4europe.eu/wp-content/uploads/2024/01/Spain-Gender-Equality-Regulations-1-1.pdf>
- European Agency for Special Needs and Inclusive Education. (2023). *Country Report Spain – Curriculum and School Management*. <https://www.european-agency.org/sites/default/files/CSM%20Country%20Report%20Spain.pdf>
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2024). *Spain – Gender Equality Index 2024*. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/country/ES>
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (s.f.). *Legislative and policy backgrounds – Spain*. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/spain>
- Euroguidance España. (s.f.). *Orientación profesional en España*. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. <https://euroguidance-spain.educacionfpydeportes.gob.es/orientacion-profesional-espana.html>
- Fundación Secretariado Gitano. (s.f.). *Programa Calí*. https://es.wikipedia.org/wiki/Programa_Cal%C3%AD
- Radio Alicante – Cadena SER. (2025, 27 de abril). *Alicante pone en marcha el proyecto Activa Nord que busca mejorar la empleabilidad de 30 personas en la Zona Norte*. <https://cadenaser.com/comunitat-valenciana/2025/04/27/alicante-pone-en-marcha-el-proyecto-activa-nord-que-busca-mejorar-la-empleabilidad-de-30-personas-en-la-zona-norte-radio-alicante>
- Radio Madrid Norte – Cadena SER. (2025, 2 de septiembre). *Paracuellos de Jarama da un nuevo impulso al empleo femenino con el programa “Camino al empleo”*. <https://cadenaser.com/cmadrid/2025/09/02/paracuellos-de-jarama-da-un-nuevo-impulso-al-empleo-femenino-con-el-programa-camino-al-empleo-ser-madrid-norte>
- Todofp.es. (s.f.). *Promoción de igualdad de género*. Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://www.todofp.es/que-estudiar/familias-profesionales/servicios-socioculturales-comunidad/promocion-igualdad-genero.html>
- Wikipedia. (s.f.). *Adalab*. <https://es.wikipedia.org/wiki/Adalab>
- Wikipedia. (s.f.). *Asociación Espapola de Mujeres de la Energía (AEMENER)*. https://es.wikipedia.org/wiki/Asociaci%C3%B3n_Espapola_de_Mujeres_de_la_Energ%C3%ADa
- Wikipedia. (s.f.). *Red DIE*. https://es.wikipedia.org/wiki/Red_DIE
- World Bank. (2024). *Spain – Gender data portal*. <https://genderdata.worldbank.org/en/economies/spain>
- Wikipedia. (s.f.). *Youth unemployment in Spain*. https://en.wikipedia.org/wiki/Youth_unemployment_in_Spain
- Escuela Virtual de Igualdad. (s.f.). *Curso Igualdad de género: aplicación práctica en el ámbito del empleo*. <https://escuelavirtualigualdad.es/curso/igualdad-ambito-empleo>
- Cinco Días – El País. (2024, 10 de noviembre). *“Dejas de sentirte un bicho raro”: las mujeres tejen redes para no ser invisibles en las empresas*. <https://cincodias.elpais.com/fortunas/2024-11-10/dejas-de-sentirte-un-bicho-raro-las-mujeres-tejen-redes-para-no-ser-invisibles-en-las-empresas.html>



GUIDE



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.