

**ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΘΕΤΙΚΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΜΕ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ**

Συγγραφή
Ειρήνη Μάρη

ΑΘΗΝΑ 2008

Οδηγός Συνθετικού Μοντέλου Συμβουλευτικής με την Οπτική του Φύλου

Συγγραφέας: **Ειρήνη Μάρη**

Συντονισμός Έκδοσης: Ματίνα Χ. Παπαγιαννοπούλου

Φιλολογική Επιμέλεια: Ναυσικά Μοσχοβάκου

Διορθώσεις: Σωτηρία Αποστολάκη

Σχεδιασμός-Παραγωγή: Εκδόσεις Χαράλαμπος Σολδάτος

Αθήνα, Μάιος 2008

Σχήμα: 20X20 cm

Σελίδες: 52

ISBN: 978-960-6737-07-7

Το Έργο: «Επιστημονικός σύμβουλος στις δράσεις παροχής υπηρεσιών εξειδικευμένης κατάρτισης υπέρ του γυναικείου πληθυσμού που θα υλοποιηθούν από τη Γ.Γ.Ι.» υλοποιήθηκε από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος: «Απασχόληση & Επαγγελματική Κατάρτιση» του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Συγχρηματοδότηση κατά 75% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και 25% από το Ελληνικό Δημόσιο στο πλαίσιο του Γ' ΚΠΣ.

Απαγορεύεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε τμήματος αυτού του βιβλίου, που καλύπτεται από δικαιώματα (copyright), ή η χρήση του σε οποιαδήποτε μορφή, χωρίς τη γραπτή άδεια του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)

Χαρ. Τρικούπη 51 & Βαλτετσίου, 106 81 Αθήνα

Τηλ.: 210 3898000, fax: 210 3898079

E-mail: kethi@kethi.gr

www.kethi.gr

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9
I. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟ-ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	15
1. Όρια και δυνατότητες	15
2. Βασικές προϋποθέσεις για την ανάπτυξη αποτελεσματικών υπηρεσιών συμβουλευτικής	20
II. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ	25
1. Ο ρόλος των συμβούλων	25
2. Οι υπηρεσίες κοινοτικής πληροφόρησης	27
III. Η ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟ-ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	29
1. Εχεμύθεια	29
2. Παροχή πληροφοριών	30
3. Καθυστέρηση των συμβούλων και ακύρωση των ραντεβού	30
4. Εμφάνιση και συμπεριφορά	31
IV. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ	33
1. Μεθοδολογικό πλαίσιο	33
2. Η διαδικασία της συμβουλευτικής με την οπτική του φύλου για την ψυχοκοινωνική στήριξη της απασχόλησης και αυτο-απασχόλησης των γυναικών	34
3. Στάδια συμβουλευτικής διαδικασίας	36
4. Συμβουλευτική για την αυτο-απασχόληση/επιχειρηματικότητα	39
5. Η παραπομπή	39
6. Διεπιστημονικές συναντήσεις των συμβούλων	40
7. Η μετα-παρακολούθηση της συμβουλευτικής και των αποτελεσμάτων της (follow-up)	40
8. Κριτήρια ποιότητας	41
V. ΣΧΕΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ-ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΗΣ	43
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	45
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Συνοπτική Παρουσίαση Σχεδίων Δράσης Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ των Γυναικών	49

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ο παρών Οδηγός εκδίδεται στο πλαίσιο του Έργου: «Επιστημονικός Σύμβουλος στις Δράσεις Παροχής Υπηρεσιών Εξειδικευμένης Πληροφόρησης, Συμβουλευτικής και Κοινωνικής Στήριξης, Προκατάρτισης και Κατάρτισης υπέρ του γυναικείου πληθυσμού που θα υλοποιηθούν από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας», το οποίο εντάχθηκε στο Μέτρο 5.3 του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Οι ολοκληρωμένες παρεμβάσεις που υλοποιήθηκαν με τη μορφή Περιφερειακών Σχεδίων Δράσης εντάχθηκαν στο Έργο: «Επιχορήγηση για την παροχή Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ των Γυναικών», στο οποίο Τελικός Δικαιούχος ήταν η Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.) και είχαν ως κύριο στόχο την προώθηση των γυναικών στην αγορά εργασίας σε μια κρίσιμη στιγμή, κατά την οποία η χώρα μας καλείται να μειώσει το συνολικό ποσοστό της ανεργίας.

Κατά την υλοποίηση των Σχεδίων Δράσης παρασχέθηκαν υπηρεσίες Εξειδικευμένης Πληροφόρησης, Συμβουλευτικής και Κοινωνικής Στήριξης, προκατάρτισης και κατάρτισης, με απώτερο στόχο την προώθηση στην απασχόληση άνεργων γυναικών και τη διατήρηση των θέσεων εργασίας εργαζόμενων γυναικών που απειλούνται από την ανεργία.

Ο ρόλος του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) ήταν σημαντικός, καθώς ως Επιστημονικός Σύμβουλος του Έργου ανέλαβε να υποστηρίξει επιστημονικά το όλο εγχείρημα, μεταφέροντας τη συσσωρευμένη εμπειρία και τεχνογνωσία του, τόσο σε θέματα συμβουλευτικής των γυναικών για την απασχόληση και την κοινωνική ένταξη, όσο και σε θέματα ευαισθητοποίησης-δικτύωσης σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο.

Με βάση τα παραπάνω, τα Περιφερειακά Σχέδια Δράσης κλήθηκαν όχι μόνο να διευκολύνουν την ένταξη ή επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και να συμβάλουν στην ενεργοποίηση και ενδυνάμωσή τους σε όλους τους τομείς της ζωής. Στην κατεύθυνση αυτή, το Κ.Ε.Θ.Ι. στήριξε πολύπλευρα τα Σχέδια Δράσης για να αναπτύξουν σταθερή και μακρόχρονη συνεργασία με όλους τους τοπικούς επαγγελματικούς και κοινωνικούς φορείς. Στήριξε, έτσι, τις ίδιες τις γυναίκες και την αποτελεσματική συμβολή τους στην περιφερειακή και τοπική ανάπτυξη της χώρας.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η συμβουλευτική με την οπτική του φύλου ξεκίνησε στις αρχές της δεκαετίας του 1970, υπό την επίδραση του φεμινιστικού κινήματος, σε ένα κοινωνικό περιβάλλον που έδινε έμφαση στα ανθρώπινα δικαιώματα και ιδιαίτερα στα δικαιώματα διαφορετικών κοινωνικών ομάδων, όπως γυναίκες, παιδιά, άτομα με ειδικές δεξιότητες, κ.ά. (Marecek, 2000).

Στόχος της ήταν να ευαισθητοποιήσει την επιστημονική κοινότητα, επισημαίνοντας τη συστηματική απουσία της μεταβλητής του φύλου από τις υπάρχουσες ψυχολογικές και ψυχοθεραπευτικές θεωρίες (Brown, 2005, Worell & Remer, 1996/2003). Μέχρι το 1970 δεν είχε πραγματοποιηθεί εκτενής συζήτηση σχετικά με θέματα που αφορούσαν ειδικά στις γυναίκες, τις ιδιαιτερότητες της ψυχοσυναισθηματικής τους ανάπτυξης, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο τα παραδοσιακά πρότυπα του άντρα και της γυναίκας επηρέαζαν τη ζωή και τις επιλογές τους. Αποτέλεσμα αυτής της συστηματικής προσπάθειας των φεμινιστικών ομάδων για την ανάδειξη της διάστασης του φύλου ήταν να πείσουν τους ανθρώπους του ακαδημαϊκού και πολιτικού χώρου, καθώς και τους/τις θεραπευτές/-τριες σχετικά με την επίδραση του φύλου στη ζωή και τα προβλήματα των ανθρώπων, ανδρών και γυναικών. Η διαδρομή αυτή οδήγησε στη σύγχρονη συζήτηση για τη συμβουλευτική με την οπτική του φύλου, η οποία αφορά εξίσου σε άνδρες και γυναίκες και δίνει ιδιαίτερη έμφαση στον τρόπο με τον οποίο οι έμφυλοι ρόλοι επιδρούν στη ζωή και τις επιλογές των ατόμων και επηρεάζουν την ψυχοκοινωνική τους ανάπτυξη.

Ένα από τα πρώτα θέματα που επισημαίνει η συμβουλευτική με την οπτική του φύλου, αποτελεί το γεγονός ότι πολλά από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα, και ιδιαίτερα οι γυναίκες, σχετίζονται με την άνιση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε διάφορους τομείς της κοινωνικής ζωής (Gilbert & Rossman, 1993). Ειδικότερα, αναφέρεται σε αθέατες και άρρητες διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες και συχνά τις ωθούν σε κοινωνική απομόνωση και περιθωριοποίηση (Brown, 2005, Gilbert & Rossman, 1993, Worell & Remer, 1996/2003). Σύμφωνα με τη συμβουλευτική με την οπτική του φύλου, τα ενδοψυχικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες δε θεωρούνται συνέπεια κάποιου προβλήματος που αφορά στην προσωπικότητά τους, αλλά αποτέλεσμα των έμφυλων διακρίσεων που υφίστανται.

Επιπλέον, η συμβουλευτική με την οπτική του φύλου ανέδειξε το γεγονός ότι, για πολλά χρόνια στην

ψυχολογική προσέγγιση, ως «υγιής συμπεριφορά» θεωρούνταν εκείνη που συμφωνούσε με τα παραδοσιακά ανδρικά πρότυπα. Μάλιστα, σε περίπτωση που κάποιο άτομο, άνδρας ή γυναίκα, δεν μπορούσε να υιοθετήσει μια τέτοια συμπεριφορά θεωρούνταν «προβληματικό» ή «άρρωστο». Πιο αναλυτικά, πριν την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, η προσήλωση του ατόμου στον παραδοσιακό ορισμό της θηλυκότητας και του ανδρισμού θεωρούνταν χαρακτηριστικό «υγιούς» κοινωνικής συμπεριφοράς και εύρυθμης ψυχολογικής λειτουργίας. Επομένως, οποιαδήποτε απόκλιση από τα παραδοσιακά μοντέλα αποτελούσε ένδειξη ανισορροπίας και επομένως το άτομο έπρεπε να αλλάξει συμπεριφορά, προκειμένου να ανταποκριθεί στον παραδοσιακό έμφυλο ρόλο του.

Το χάσμα ανάμεσα στις φιλοδοξίες και τις προσδοκίες των γυναικών, η πεποίθησή τους να θεωρούν ότι είναι σχεδόν αδύνατο να πραγματοποιήσουν τους στόχους τους και η επιλογή επαγγελμάτων που δεν ανταποκρίνονται στις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους, αποτελούν κάποιες από τις επιδράσεις της κοινωνικής κατασκευής του φύλου που παρατηρούνται συχνά. Επίσης, στην ίδια κατηγορία συμπεριλαμβάνεται ο περιορισμός των επαγγελματικών τους επιλογών σε χώρους όπου υπερεκπροσωπούνται. Με λίγα λόγια, επιλέγουν συνήθως επαγγέλματα, όπως υπάλληλοι, εκπαιδευτικοί και επαγγέλματα που σχετίζονται με παροχές υπηρεσιών, και όχι άλλα που έχουν κυρίως τεχνικό ή επιχειρηματικό αντικείμενο.

Παράλληλα, όμως, δίνεται έμφαση στη σημασία και τον εντοπισμό των εξωτερικών παραγόντων στον επαγγελματικό σχεδιασμό και η ανάγκη για συμβουλευτική γίνεται πιο έντονη. Η συμβουλευτική με την οπτική του φύλου θέτει ως κύρια προτεραιότητα την υποστήριξη και ενθάρρυνση του ατόμου, ώστε να βρει τον τρόπο με τον οποίο το ίδιο ορίζει και αποδέχεται τους έμφυλους ρόλους, χωρίς να παίρνει θέση ως προς την ορθότητα του οποιουδήποτε μοντέλου. Παραδοσιακό ή μη, συντηρητικό ή ακραία προοδευτικό άτομο, ο/η σύμβουλος καλείται να συμπορευθεί με τις απόψεις του και να στηρίξει την προσπάθεια του, ώστε τελικά να κατανοήσει την επίδραση του έμφυλου ρόλου στη ζωή και τις επιλογές του.

Τέσσερις δεκαετίες μετά την ανάδειξη της επίδρασης των έμφυλων ρόλων από το κίνημα του φεμινισμού, η διάσταση του φύλου έχει πλέον ενσωματωθεί σε πολιτικές που διαμορφώνουν τις υπηρεσίες συμβουλευτικής και ψυχικής υγείας, τα προγράμματα σπουδών των Πανεπιστημίων, τα προγράμματα κατάρτισης και την έρευνα (Gilbert & Rossman, 1993). Σε αυτό το χρονικό διάστημα, παρατηρείται εξελικτική πορεία ακόμα και στον τρόπο που η επιστήμη της ψυχολογίας οριοθετεί και εξετάζει το φύλο.

Αρχικά, ερευνητές/-τριες και θεωρητικοί επικέντρωσαν το ενδιαφέρον τους στη διαφορετικότητα των φύλων. Στη δεκαετία, όμως, του 1980 δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στη σημασία του φύλου για τις ίδιες τις γυναίκες, όπως αυτή αναδεικνύεται από τις βιωματικές τους εμπειρίες και όχι όπως ορίζεται αντικειμενικά. Στη συνέχεια, διαπιστώθηκε ότι πολλές από τις διαφυλικές διαφορές που εντοπιζόνταν, στην πραγματικότητα, οφείλονταν στην κοινωνική δομή και τον τρόπο με τον οποίο γίνεται η κατανομή δύναμης και εξουσίας μέσα σε αυτή. Υπό το πρίσμα, λοιπόν, αυτής της διαπίστωσης η έννοια του φύλου επαναπροσδιορίζεται. Μάλιστα, οι Worell και Remer (1996/2003) αναφέρουν ότι το φύλο είναι μια «ρευστή» έννοια, η οποία μεταβάλλεται ανάλογα με το πολιτισμικό πλαίσιο, την ηλικία, τις επικρατούσες αντιλήψεις σχετικά με τους άνδρες και τις γυναίκες, κ.ά. Ο νέος αυτός ορισμός φέρνει στο προσκήνιο την ανάγκη διαχωρισμού του βιολογικού (sex) και του κοινωνικού φύλου (gender) για την αποφυγή ταύτισής τους.

Συγκεκριμένα, το βιολογικό φύλο αφορά στα βιολογικά χαρακτηριστικά, με βάση τα οποία διακρίνονται οι άνθρωποι σε άνδρες και γυναίκες, ενώ το κοινωνικό φύλο αφορά στις κοινωνικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα, οι οποίες είναι επίκτητες, μεταβαλλόμενες και ποικίλουν τόσο εντός όσο και μεταξύ των διαφόρων πολιτισμικών αντιλήψεων. Η δυσκολία διάκρισης βιολογικού και κοινωνικού φύλου προκύπτει από το γεγονός ότι το κοινωνικό φύλο, αν και καθορίζεται κοινωνικά, παραμένει αναπόσπαστα δεμένο με το βιολογικό, το οποίο συνήθως αποτελεί ένα σταθερό σημείο αναφοράς του φύλου γενικότερα.

Έτσι, ένας/μία σύμβουλος, ο/η οποίος/-α δεν έχει αντιληφθεί τον ουσιαστικό διαχωρισμό μεταξύ βιολογικού και κοινωνικού φύλου, είναι πιθανό κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής να ταυτίσει το βιολογικό με το κοινωνικό φύλο, θεωρώντας ότι όλες οι συμβουλευόμενες υιοθετούν ένα συγκεκριμένο σύστημα αξιών σχετικά με τον έμφυλο ρόλο τους. Ένα τέτοιο ενδεχόμενο, λοιπόν, είναι πιθανό να οδηγήσει το/τη σύμβουλο σε αδυναμία παροχής ουσιαστικής βοήθειας στις συμβουλευόμενες, απαξιώνοντας τους προβληματισμούς τους, αφού δε σχετίζονται με το δικό του/της μοντέλο αντίληψης των φύλων.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφική ανασκόπηση (Gilbert & Rossman, 1993), οι δύο βασικές αρχές που διέπουν τη συμβουλευτική με την οπτική του φύλου είναι οι ακόλουθες:

- «Το προσωπικό είναι και πολιτικό», καθώς σύμβουλοι και γυναίκες μαθαίνουν να εξετάζουν τις αξίες τους, όπως επίσης το βαθμό και τους τρόπους που αυτές είναι κοινωνικά κατασκευασμένες.
- Η σχέση μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενης είναι ισότιμη.

Η πρώτη αρχή αναγνωρίζει τη μεγάλη δύναμη που ασκεί το κοινωνικό περιβάλλον στη διαμόρφωση έμφυλων στερεοτύπων και κατασκευών και αναδεικνύει την αναγκαιότητα αλλαγής τους.

Για την επίτευξη της δεύτερης αρχής είναι απαραίτητο να πληρούνται κάποιες προϋποθέσεις. Ειδικότερα, ο/η σύμβουλος θα πρέπει να:

- Αντιμετωπίζει τη συμβουλευόμενη ως τον καλύτερο ειδικό για τον εαυτό της.
- Πληροφορεί τη συμβουλευόμενη σχετικά με τη διαδικασία της συμβουλευτικής, το ρόλο και τα δικαιώματά της σε αυτή τη διαδικασία.
- Χρησιμοποιεί στρατηγικές που ενισχύουν την αυτονομία και την αυτοδυναμία των γυναικών.
- Ενισχύει τη δυνατότητα έκφρασης του θυμού, υποστηρίζοντας τρόπους για την καλύτερη διαχείρισή του.
- Ενθαρρύνει τη συμβουλευόμενη προς την αναζήτηση εναλλακτικών μοντέλων συμπεριφοράς και επικοινωνίας.

Παράλληλα, η βιβλιογραφική ανασκόπηση αναδεικνύει τους τρόπους, με τους οποίους η κοινωνικοποίηση των γυναικών επιδρά αρνητικά στις επαγγελματικές τους επιλογές. Ειδικότερα, η παραδοσιακή διαδικασία κοινωνικοποίησης και η πατριαρχική επαγγελματική δομή αποθαρρύνουν πολλές γυναίκες από τη δραστηριοποίηση και την ανάληψη αρμοδιοτήτων εκτός σπιτιού. Μάλιστα, η έλλειψη γυναικείων προτύπων σε μη παραδοσιακούς ρόλους αποτελεί ανασταλτικό πολιτιστικό παράγοντα και μειώνει τις πιθανότητες για διεκδίκηση καριέρας εκ μέρους των γυναικών (Fitzgerald & Nutt, 1986). Επιπλέον, η παραδοσιακή διαδικασία κοινωνικοποίησης συχνά ευθύνεται για τις αρνητικές πεποιθήσεις και συμπεριφορές που διαμορφώνουν οι γυναίκες σχετικά με τις επαγγελματικές τους ικανότητες ή την αυτο-εικόνα τους γενικότερα (Fitzgerald & Nutt, 1986). Απόρροια τέτοιων περιοριστικών πεποιθήσεων αποτελούν φόβοι που σχετίζονται με την αποτυχία και το ρίσκο (Morris, 1979), ενοχές που αφορούν σε δυσκολία εξισορρόπησης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και χαμηλή επαγγελματική αυτοπεποίθηση. Πεποιθήσεις που εκφράζουν οι γυναίκες με φράσεις όπως: «θα έπρεπε να αισθάνομαι ένοχη που αφήνω το τετράχρονο παιδί μου αλλού για να εργαστώ», «τρομάζω ότι θα αποτύχω και θα ταπεινωθώ» και «δε θα μπορούσα ποτέ να επιτύχω σε δουλειά τώρα, γιατί δεν έχω επαρκές εργασιακό ιστορικό», δεν είναι μόνο ατυχείς και συχνά αναληθείς, αλλά ταυτόχρονα αποτελούν βασικό παράγοντα μη συμμετοχής ή εξέλιξης πολλών φιλόδοξων γυναικών στην απασχόληση.

Οι Dryden (1979) και Weinrach (1980) έχουν αναπτύξει εργασιακές παρεμβάσεις εστιασμένες σε πεποιθήσεις, όπως αυτές που προαναφέρθηκαν. Η βασική υπόθεση που διατυπώνεται υποστηρίζει ότι τα περισσότερα άτομα είναι ικανά να διεκπεραιώσουν θετικές εργασιακές δραστηριότητες, αλλά λείπουν εκείνα τα συστήματα προσωπικών πεποιθήσεων που θα στηρίξουν την πραγματοποίηση αυτών των δράσεων. Η αλλαγή, λοιπόν, αυτών των αρνητικών επαγγελματικών πεποιθήσεων και η αντικατάστασή τους από άλλες περισσότερο παραγωγικές θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική, γιατί μόνο έτσι τα άτομα θα θέσουν αποτελεσματικότερους επαγγελματικούς στόχους.

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση παρουσιάζει ότι η φεμινιστική προσέγγιση στη συμβουλευτική της απασχόλησης έχει σημαντικά θετικότερο αποτέλεσμα στην αποδοτικότητα της καριέρας σε σύγκριση με μια συμβατική προσέγγιση (που δε λαμβάνει υπόψη τη διάσταση του φύλου). Αυτό προκύπτει τόσο μέσα από τα αποτελέσματα που παρατηρούνται αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα όσο και από τις εκτιμήσεις των ίδιων των γυναικών που αφορούν συνολικά στην αποδοτικότητά τους στο επάγγελμα.

Οι Hackett και Betz (1981) υιοθέτησαν τις ιδέες του Bandura (1971) για την προσωπική απόδοση, με σκοπό να κατανοηθεί καλύτερα ο τρόπος με τον οποίο η έμφυλη κοινωνικοποίηση επηρεάζει την ανάπτυξη της καριέρας των γυναικών. Ο όρος «προσωπική απόδοση» αναφέρεται στην αντίληψη του ατόμου για την ικανότητά του να οδηγηθεί στην επίτευξη ενός συγκεκριμένου επιπέδου επίδοσης, αντίληψη που επηρεάζεται σημαντικά από την κοινωνικοποιητική διαδικασία (Bandura, 1986). Οι Hackett και Betz (1981), λοιπόν, υποστήριξαν ότι η κοινωνία καθορίζει τις επαγγελματικές επιλογές των γυναικών, περιορίζοντας τις προσδοκίες τους για προσωπική επαγγελματική επιτυχία, ειδικότερα μάλιστα όταν πρόκειται για μη παραδοσιακά «γυναικείες» καριέρες. Οι Hackett και Betz (1981) προσέφεραν εμπειρική υποστήριξη για να αποδείξουν αυτή τη σχέση και εντόπισαν χαμηλότερες προσδοκίες γυναικών για αποδοτικότητα σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα, σε σύγκριση με αυτές των ανδρών σχετικά με τα επαγγελματικά πεδία με βάση το φύλο, παρόλο που οι δύο ομάδες δε διέφεραν στα λεκτικά τεστ και τη μαθηματική ικανότητα.

Βασικό αξίωμα της φεμινιστικής συμβουλευτικής αποτελεί το γεγονός ότι το κοινωνικό περιβάλλον, στο οποίο δραστηριοποιούνται οι γυναίκες, είναι αυτό που συντελεί στη δημιουργία των προβλημάτων τους και στον περιορισμό των ευκαιριών και των εμπειριών (Forest, 1994). Παρόλο, βέβαια, που οι σύμβουλοι,

οι οποίοι/-ες υιοθετούν τη φεμινιστική προσέγγιση, αποδίδουν την αιτία πολλών προβλημάτων στο ότι οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες με αρνητικά για αυτές κοινωνικά φαινόμενα, η ευθύνη για τη λύση αυτών των προβλημάτων παραμένει ατομική υπόθεση (Rawlings & Carter, 1997). Κοινωνικοί παράγοντες, όπως ο διαχωρισμός και η κοινωνικοποίηση των ρόλων των δύο φύλων, είναι πιθανό να περιορίσουν τις επαγγελματικές επιλογές των γυναικών, αλλά συχνά, με την υποστήριξη ενός σύμβουλου καριέρας, αυτές ενθαρρύνονται ώστε να δράσουν και να αλλάξουν τους εν λόγω περιοριστικούς παράγοντες ή να ακολουθήσουν συγκεκριμένα επαγγέλματα πέρα από αυτούς.

Η φεμινιστική προσέγγιση εστιάζει στο ρόλο της κοινωνικοποίησης στη ζωή των γυναικών και δίνει έμφαση στην ανάγκη για κατανόηση της επίδρασης του περιβάλλοντος στις γυναικείες ανησυχίες, καθώς μέσω αυτού διαμορφώνονται σχέσεις ισότητας και οικονομική ανεξαρτησία (Jagger, 1993). Η διαφοροποίηση της στάσης των γυναικών απέναντι σε μη παραδοσιακά και παραδοσιακά επαγγέλματα, καθώς και η σταθερά χαμηλότερη αποδοτικότητα τους στα πρώτα, καθιστά ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα τη συμβουλευτική της απασχόλησης για μη παραδοσιακά επαγγέλματα.

Ο ρόλος της γυναίκας ως εργαζόμενης δεν μπορεί να διαχωριστεί αυστηρά από τους υπόλοιπους ρόλους της, αλλά ούτε και από το κοινωνικό της περιβάλλον. Ειδικότερα, η Gottfredson (1981) τονίζει στη θεωρία της για την ανάπτυξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας ότι οι γυναίκες, όταν αναζητούν επάγγελμα, δεν εξετάζουν όλα τα υπάρχοντα επαγγέλματα, αλλά οι επιλογές τους περιορίζονται σε εκείνα που θεωρούνται αποδεκτά για μια γυναίκα. Άλλοι μελετητές/-τριες τονίζουν ότι οι γυναίκες, κατά τη διαδικασία επιλογής επαγγέλματος, αντιμετωπίζουν προσωπικά και περιβαλλοντικά εμπόδια. Τα προσωπικά εμπόδια περιλαμβάνουν το φόβο της γυναίκας για αποτυχία, τη δυσκολία εξισορρόπησης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, τη χαμηλή αυτοεκτίμηση ιδιαίτερα σε επίπεδο σχολικών επιδόσεων κ.ά. Από την άλλη, τα περιβαλλοντικά εμπόδια αφορούν τόσο στα στερεότυπα και τις κοινωνικές διακρίσεις όσο και στην έλλειψη κατάλληλων δομών (π.χ. παιδικοί σταθμοί), που διευκολύνουν τις γυναίκες στην εκπλήρωση όλων των υποχρεώσεών τους.

I. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟ-ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

1. Όρια και δυνατότητες

Η συμβουλευτική αποτελεί ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο, αλλά οι δυνατότητές της περιορίζονται σε επίπεδο ατομικής παρέμβασης (συμπεριλαμβανομένης και της ομαδικής συμβουλευτικής). Δεν είναι δυνατό μέσα από τη συμβουλευτική να αλλάξουν άμεσα οι κοινωνικές δομές, να ανατραπούν τα κοινωνικά στερεότυπα ή επίσης να προσφερθούν υπηρεσίες εκπαίδευσης, κατάρτισης ή εύρεσης εργασίας. Οι ίδιες οι συμβουλευόμενες αποτελούν το επίπεδο παρέμβασης και ο/η σύμβουλος πρέπει να λειτουργήσει ανάλογα με τα όριά τους.

Στο επίπεδο αυτό, λοιπόν, μια έννοια, που εμφανίζεται όλο και συχνότερα στη βιβλιογραφία, είναι η έννοια «self-efficacy». Ο όρος «self-efficacy» αναφέρεται στην αποφασιστικότητα με την οποία η γυναίκα δρα ώστε να επιτύχει τους στόχους της. Στην περίπτωση της συμβουλευτικής με την οπτική του φύλου για την ψυχοκοινωνική στήριξη απασχόλησης και αυτο-απασχόλησης των γυναικών, οι στόχοι αυτοί συνδέονται έμμεσα ή άμεσα με την εργασία της. Ειδικότερα, η έννοια αυτή συνδέεται τόσο με τα ψυχικά αποθέματα που διαθέτει η κάθε συμβουλευόμενη χωριστά (όπως η αυτοεκτίμηση, ο αυτοσεβασμός, οι προσδοκίες κ.λπ.) όσο και με την πραγματικότητα, την οποία οι γυναίκες αντιμετωπίζουν.

Κύριο στόχος της συμβουλευτικής για την ψυχοκοινωνική στήριξη της απασχόλησης και αυτο-απασχόλησης των γυναικών είναι να αυξήσει την αυτο-αποτελεσματικότητα/αυτενέργειά τους (self-efficacy) και να τις βοηθήσει να αντιληφθούν ότι είναι ικανές να εκπληρώσουν τα όνειρά τους και να κατακτήσουν τους στόχους τους. Μέσα από τη συμβουλευτική οι γυναίκες ενθαρρύνονται, ώστε:

- να συνειδητοποιήσουν ότι αυτό που αντιλαμβάνονται ως προσωπική ευθύνη οφείλεται κατά κύριο λόγο σε κοινωνικές αιτίες,
- να βιώσουν το προσωπικό ως πολιτικό, σύμφωνα με τη βασική αρχή της φεμινιστικής συμβου-

λευτικής (Gilbert & Rossman 1993),

- να αναπτύξουν το δικό τους δημιουργικό μέρος συμμετοχής και ανάπτυξης.

Ένα επιπλέον θέμα, που έχει προκύψει από την πρακτική προγραμμάτων για την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και αυτο-απασχόλησης, είναι η **ανάγκη ενημέρωσης των γυναικών**. Συγκεκριμένα, έχει παρατηρηθεί ότι οι γυναίκες, και ιδιαίτερα αυτές που έχουν παραμείνει για αρκετά χρόνια χωρίς εργασία, δεν έχουν κατάλληλη πληροφόρηση, ώστε να ενημερώνονται για τις δυνατότητες που τους παρέχονται. Ακόμα και στην περίπτωση που η πολιτεία λαμβάνει κάποια μέτρα, οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι αποκομμένες από την αγορά εργασίας και να μην έχουν πρόσβαση στην πληροφορία. Η συμβουλευτική, λοιπόν, έρχεται να καλύψει το κενό αυτό και να δώσει στις συμβουλευόμενες την απαραίτητη πληροφόρηση, ώστε να διεκδικήσουν δυναμικά τη θέση που τους ανήκει. Παράλληλα, δίνει στις γυναίκες την ευκαιρία να αναγνωρίσουν τα μοναδικά τους χαρίσματα και να οδηγηθούν σε επιλογές που θα έχουν ουσιαστικό νόημα για αυτές.

Μια από τις σημαντικότερες παραμέτρους στη συμβουλευτική για τη γυναικεία απασχόληση είναι η συμβουλευτική που λαμβάνει υπόψη της την κοινωνική ταυτότητα των γυναικών και την επίδρασή της στη ζωή τους και κατ' επέκταση στην εργασία τους. Η Juntunen (1996), μελετώντας την επίδραση που έχει η συμβουλευτική με την οπτική του φύλου (feminist approach) στην αυτο-αποτελεσματικότητα/αυτενέργεια των γυναικών, έδειξε ότι πράγματι αυτού του είδους η προσέγγιση είναι πιο βοηθητική για τις γυναίκες. Πιο αναλυτικά, η προσέγγιση αυτή τις βοηθά να κατανοήσουν πώς ο ρόλος τους, ως γυναίκες, με τις υποχρεώσεις, τα καθήκοντα, τα δικαιώματα και τις προσδοκίες, που αυτός ο ρόλος συνεπάγεται κοινωνικά, επηρεάζει τις επαγγελματικές τους επιλογές. Το άρθρο του Chae (2002) επιβεβαιώνει ότι η κοινωνική πραγματικότητα είναι διαφορετική για τις γυναίκες και ότι οι σύμβουλοι καλούνται να λάβουν υπόψη το γεγονός αυτό κατά τη συμβουλευτική διαδικασία και να τις βοηθήσουν να ξεπεράσουν τα εμπόδια που, πιθανώς, προκύπτουν από αυτή την κοινωνική πραγματικότητα.

Η συμβουλευτική, λοιπόν, έχει κοινωνικό και πολιτικό προσανατολισμό και, βασιζόμενη στην επιστημονική γνώση και εμπειρία, προσφέρει τα ακόλουθα:

- Βοηθάει τις γυναίκες να βιώσουν το προσωπικό ως κοινωνικό και πολιτικό.

- Βοηθάει στην απο-ενοχοποίηση τους.
- Βοηθάει τις συμβουλευόμενες να ανακαλύψουν πιο αποτελεσματικούς τρόπους αντιμετώπισης των δυσκολιών.

Οι γυναίκες, μέσω της συμβουλευτικής, στοχεύουν να βελτιώσουν την εσωτερική τους οργάνωση και, απαλλαγμένες από προκαταλήψεις και πρότυπα του παρελθόντος, να ενισχύσουν την ικανότητα συμμετοχής τους στο κοινωνικό γίγνεσθαι. Επιπλέον, επιδιώκουν να εμπλουτίσουν τις γνώσεις τους γύρω από την ουσία της πραγματικότητας που βιώνουν, τους τρόπους και τα μέσα σχεδιασμού διαχείρισης και κατανόησης μιας ισορροπημένης ζωής.

Η κοινωνία καθορίζει τις εργασιακές επιλογές των γυναικών περιορίζοντας τις προσδοκίες για προσωπική απόδοση της επαγγελματικής επιτυχίας. Πολλοί/-ές συγγραφείς θεωρούν ότι η κοινωνικοποίηση επηρεάζει σημαντικά τη δυνατότητα ενίσχυσης του βιώματος της αναποτελεσματικότητας. Εξάλλου, βασικό αξίωμα της φεμινιστικής συμβουλευτικής αποτελεί η πεποίθηση ότι το κοινωνικό περιβάλλον, στο οποίο οι γυναίκες ζουν, είναι αυτό που συντελεί στον αποκλεισμό τους και τον περιορισμό των ευκαιριών και εμπειριών.

Οι γυναίκες είναι σε θέση να δραστηριοποιηθούν, προκειμένου να αλλάξουν αυτούς τους κοινωνικούς παράγοντες, με τη βοήθεια της συμβουλευτικής, η οποία αποτελεί κάτι παραπάνω από ένα προϊόν διανοητικής σύνθεσης μεταξύ συμβούλων και συμβουλευόμενων. Είναι μια παρέμβαση προσανατολισμένη στη δράση. Για πολλές γυναίκες, η απόφαση να επιστρέψουν στην εργασία συνιστά μια σημαντική μετάβαση ζωής, η οποία συχνά χαρακτηρίζεται και επηρεάζεται από περιβαλλοντικά και ψυχολογικά εμπόδια. Στα ψυχολογικά εμπόδια, που σχετίζονται με την ανάπτυξη της καριέρας, συμπεριλαμβάνονται η χαμηλή αυτοεκτίμηση, ο επαγγελματικός δισταγμός και το άγχος.

Οι Holland και Holland (1977) αναγνώρισαν ένα σταθερό σύνολο προσωπικών συμπεριφορών, συνηθειών και ικανοτήτων, το οποίο ονόμασαν «η αναποφάσιστη τάση». Η τάση αυτή παρατηρείται σε πολλές επανενταγμένες γυναίκες που αναζητούν συμβουλευτική, οι οποίες εκφράζουν έντονη ανησυχία και δυσκολία στην αντιμετώπιση του διαπροσωπικού ανταγωνισμού και τη λήψη απόφασης. Πολλοί συγγραφείς συμφωνούν ότι τα παραπάνω χαρακτηριστικά εκφράζουν χαμηλή αυτοεκτίμηση, η οποία τελικά εμποδίζει την επίτευξη των στόχων από τις γυναίκες κατά την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Η χαμηλή αυτοεκτίμηση των εν λόγω γυναικών έχει αποδοθεί εν μέρει σε αβεβαιότητα που πιθανώς προέρχεται από τις μεταβατικές περιόδους της ζωής τους, δηλαδή περιόδους κατά τις οποίες σημαντικές αλλαγές συμβαίνουν στην οικογενειακή τους κατάσταση (π.χ. διαζύγιο, απόλυση του συζύγου, φυγή ενός παιδιού από το σπίτι κ.λπ.), οι οποίες συχνά τις ωθούν στην εργασία. Άλλοι παράγοντες που συμβάλλουν στη χαμηλή αυτοεκτίμησή τους μπορεί να είναι η έλλειψη επαγγελματικής εμπειρίας ή εκπαίδευσης, η έλλειψη ενημέρωσης για την απασχόληση και η γενικότερη απαξίωση όλων όσων έχουν επιτύχει (π.χ. ανατροφή παιδιών, φροντίδα ηλικιωμένων κ.λπ.).

Οι γυναίκες, στη συμβουλευτική του Κ.Ε.Θ.Ι., αντιμετωπίζονται ως οι συγγραφείς της ιστορίας της ζωής τους. Ο ρόλος του/της συμβούλου είναι αυτός του/της συνεπιμελητή/-τριας, δηλαδή ενός/μιας συνεργάτη/-ιδας που θεωρεί ότι οι γυναίκες είναι ικανές να αξιολογήσουν τη μέχρι τώρα πορεία της ζωής τους και να επαναπροσδιορίζουν τους στόχους τους. Μέσα από την ιστορία της ζωής τους και την αφύπνιση της μνήμης, οι γυναίκες αναγνωρίζουν ανείπωτες ικανότητες και δεξιότητες, καθώς και θετικές εμπειρίες που κατά το παρελθόν διαγράφηκαν. Συχνό φαινόμενο στις ιστορίες των γυναικών αποτελεί το γεγονός ότι διαγράφεται ό,τι δεν ταιριάζει.

Κύριος στόχος αυτής της διαδικασίας είναι η ενίσχυση της αυτενέργειας των συμβουλευόμενων. Με λίγα λόγια, επιδιώκεται η υποστήριξη των γυναικών, έτσι ώστε να αντιλαμβάνονται τις δυνατότητές τους, να είναι αποτελεσματικές και ικανές να ζητήσουν βοήθεια και να ενεργοποιήσουν το υποστηρικτικό τους δίκτυο. Εξάλλου, είναι γνωστό ότι η συνειδητοποίηση των μηχανισμών που καθιστούν επώδυνη έως αβίωτη τη ζωή των γυναικών δε συνεπάγεται και την εξουδετέρωσή τους, καθώς επίσης η αποκάλυψη των αντιφάσεων δε συνεπάγεται και την επίλυσή τους.

Οι κύριοι, λοιπόν, στόχοι της συμβουλευτικής είναι οι ακόλουθοι:

- Η αναγνώριση των αντιφάσεων από τις συμβουλευόμενες.
- Η ενθάρρυνση των συμβουλευόμενων, ώστε να αποκτήσουν ευέλικτο τρόπο σκέψης.
- Η επαφή των γυναικών με το συναίσθημα.
- Η έρευνα και η ανάπτυξη κριτικής σκέψης.
- Η παροχή υποστήριξης που θα ενισχύσει την προσαρμοστικότητα των συμβουλευόμενων.

- Η ενίσχυση της ανθεκτικότητας των γυναικών.
- Η ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων των συμβουλευόμενων.
- Η δημιουργία υποστηρικτικού δικτύου.
- Η υποστήριξη, ώστε να ενισχύεται η ανοχή στο απρόβλεπτο.

Οι δεξιότητες αυτές βοηθούν τις γυναίκες να αναπτύξουν το «ανοσοποιητικό τους σύστημα», έτσι ώστε να ανακάμπτουν γρήγορα και να προχωρούν μπροστά.

Τα προσδοκώμενα αποτελέσματα από την παροχή συμβουλευτικής είναι τα εξής:

- Μείωση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας των γυναικών και του άγχους που συνδέεται με την εργασία.
- Ενίσχυση του αισθήματος της αυτοπεποίθησης των γυναικών.
- Βελτίωση του επιπέδου φιλοδοξιών των συμβουλευόμενων σχετικά με την απασχόληση.
- Προσδιορισμός ρεαλιστικών-επιτεύξιμων στόχων.
- Εξασφάλιση ή βελτίωση της ποιότητας των αποφάσεων που λαμβάνουν οι γυναίκες.

Από τα παραπάνω καθίσταται σαφές ότι πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση των συμβούλων, ώστε να παρέχουν ουσιαστική βοήθεια στις συμβουλευόμενες. Αν οι σύμβουλοι δεν πιστεύουν στην επίδραση της κοινωνικής ταυτότητας των γυναικών στην απασχόληση, είναι δύσκολο να βοηθήσουν τις συμβουλευόμενες να συνειδητοποιήσουν τις προεκτάσεις του ρόλου τους και να τις εμψυχώσουν, ώστε να διευρύνουν τους ορίζοντές τους πέρα από αυτό που η κοινωνία τους έχει ορίσει. Οι σύμβουλοι οφείλουν να αναγνωρίζουν τα κοινωνικά στερεότυπα που και οι ίδιοι/-ες φέρουν, ώστε να αποφεύγεται τελικά η αναπαραγωγή τους κατά τη συμβουλευτική διαδικασία.

2. Βασικές προϋποθέσεις για την ανάπτυξη αποτελεσματικών υπηρεσιών συμβουλευτικής

Για την ανάπτυξη αποτελεσματικών υπηρεσιών συμβουλευτικής απαιτούνται οι ακόλουθες βασικές προϋποθέσεις:

- Προσβασιμότητα στις υπηρεσίες.
- Ποιότητα των υπηρεσιών (περιλαμβάνοντας διαδικασίες, εκπαίδευση στελεχών και σχεδιασμό).
- Παρακολούθηση και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.

Προσβασιμότητα

Ο όρος προσβασιμότητα περιλαμβάνει τη φυσική προσβασιμότητα, την πρόσβαση μέσω πληροφόρησης και τη δημιουργία κατάλληλης ατμόσφαιρας και περιβάλλοντος για τις γυναίκες, ώστε να έχουν πρόσβαση και να αξιοποιούν τις υπηρεσίες συμβουλευτικής. Αναλυτικότερα, η προσβασιμότητα εξασφαλίζεται με τους παρακάτω τρόπους:

- Δημιουργώντας τις συνθήκες για φυσική πρόσβαση των γυναικών, λαμβάνοντας, βέβαια, υπόψη τις ανάγκες των γυναικών αρχηγών μονογονεϊκών οικογενειών ή γυναικών με αναπηρία, έτσι ώστε οι χώροι που παρέχονται οι υπηρεσίες να είναι άνετοι και φιλικοί προς τις επωφελούμενες.
- Αναπτύσσοντας δράσεις σε επίπεδο γειτονιάς ή σε κοινοτικό επίπεδο, έτσι ώστε οι γυναίκες να μη χρειάζεται πάντα να ταξιδεύουν για να αξιοποιήσουν τις υπηρεσίες συμβουλευτικής (π.χ. δημιουργώντας τοπικές ομάδες ανάπτυξης ή παρέχοντας υπηρεσίες σε φυσικούς χώρους συνάντησης των γυναικών).
- Σχεδιάζοντας καταλόγους και οδηγούς αναφορικά με τις παροχές συμβουλευτικής σε κάθε περιοχή.
- Ορίζοντας ένα κεντρικό σημείο στην κοινότητα ή την πόλη, όπου θα παρέχεται ακριβής πληροφόρηση σχετικά με τις παρεχόμενες υπηρεσίες συμβουλευτικής.
- Στοχεύοντας στην κατάλληλη πληροφόρηση και προσέγγιση για ειδικές ομάδες στόχου.

- Δημιουργώντας αποτελεσματικό σύστημα δικτύωσης μεταξύ των στελεχών που παρέχουν συμβουλευτική σε κάθε περιοχή. Οι γυναίκες θα πρέπει εύκολα και με ακρίβεια να βρίσκουν την καλύτερη για αυτούς υπηρεσία και στον κατάλληλο χρόνο.
- Ενισχύοντας πρωτοβουλίες αυτο-βοήθειας, που διευκολύνουν την προσβασιμότητα σε γυναίκες, οι οποίες βρίσκονται σε πραγματική ανάγκη.

Ποιότητα υπηρεσιών

Η παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής υψηλής ποιότητας κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική για την αποτελεσματικότητά τους. Οι υπηρεσίες αυτές είναι απαραίτητο να θέτουν ως στόχο τόσο την κάλυψη των αναγκών των γυναικών και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας όσο και την πλήρη αξιοποίηση των πόρων που διατίθενται για το σκοπό αυτό. Αυτού του τύπου οι υπηρεσίες πρέπει να είναι οικονομικά συμφέρουσες, αποδίδοντας το μεγαλύτερο δυνατό έργο ανάλογα με τους πόρους που δαπανώνται.

Πιο αναλυτικά, είναι σημαντικό να υπάρχουν έγκαιρες παρεμβάσεις στην παροχή της συμβουλευτικής ειδικά για τις ομάδες γυναικών που απειλούνται από ανεργία. Επίσης, η ποιότητα των υπηρεσιών αναβαθμίζεται με τη δημιουργία δικτύου προστασίας της συμβουλευόμενης για όλα τα στάδια της αναζήτησης, εύρεσης και διατήρησης της θέσης εργασίας. Παράλληλα, για ειδικές ομάδες συμβουλευομένων κρίνεται απαραίτητο να παρέχονται εξειδικευμένες υπηρεσίες.

Ακόμα, για την εξασφάλιση ποιοτικών υπηρεσιών συμβουλευτικής, η διαδικασία θα πρέπει να διαθέτει μια ολιστική προσέγγιση στις ανάγκες της γυναίκας, αναγνωρίζοντας ότι η συμβουλευτική, η οποία εστιάζει σε θέματα σταδιοδρομίας και αγοράς εργασίας, πρέπει να είναι σε θέση να αναγνωρίσει και άλλες ανάγκες για συμβουλευτική (κοινωνικές, ψυχολογικές, πρακτικές ανάγκες). Βέβαια, οι ανάγκες αυτές πρέπει να αντιμετωπίζονται με τρόπο που αρμόζει στις δεξιότητες, την εμπειρία και το ρόλο του/της συμβούλου, καθώς και στις ανάγκες και τις επιθυμίες της γυναίκας. Τέλος, είναι ευνόητο το αυξανόμενο ενδιαφέρον και η αναγνώριση της αξίας της ακριβούς τήρησης φακέλων παρακολούθησης και σωστής παραπομπής των

γυναικών, καθώς το σύστημα παρακολούθησης πρέπει να δίνει τη δυνατότητα τόσο στη γυναίκα όσο και στο/τη σύμβουλο να παρακολουθούν την πρόοδο της διαδικασίας, σύμφωνα με τους προσυμφωνημένους στόχους.

Εκπαίδευση συμβούλων

Για την επιτυχή διεξαγωγή της συμβουλευτικής διαδικασίας, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όλες οι παράμετροι της αγοράς εργασίας και οι ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης που αναπτύσσονται. Έτσι, ο/η σύμβουλος, προκειμένου να ανταποκριθεί στις ανάγκες και τις απαιτήσεις μιας τέτοιας διαδικασίας, θα πρέπει:

- Να είναι καλός/-ή γνώστης/-τρια της πραγματικότητας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και να μπορεί να καταγράψει τις πραγματικές τους ανάγκες.
- Να καταγράφει, να ενημερώνει και πολλές φορές, να υπερασπίζεται τα δικαιώματα των γυναικών.
- Να είναι ο πρώτος συνδετικός κρίκος της συμβουλευόμενης με το σύστημα.
- Να γνωρίζει επαρκώς τα προβλήματα που αφορούν στη συμβουλευόμενη και να προτείνει τρόπους για την αντιμετώπισή τους.
- Να είναι ενήμερος/-η για τα έμφυλα στερεότυπα, από τα οποία και ο/η ίδιος/-α επηρεάζεται, και να είναι σε θέση να αναγνωρίζει και να εντοπίζει τη διάσταση του φύλου σε όλους τους τομείς της ζωής των γυναικών.
- Να παρακολουθεί τις τελευταίες εξελίξεις στη θεωρία και την έρευνα σχετικά με την ψυχολογία της γυναίκας και τις σχέσεις των δύο φύλων μέσα στο κοινωνικό πλαίσιο, ώστε η συμβουλευτική να βασίζεται σε επιστημονικά δεδομένα και όχι σε στερεότυπα.
- Να ενθαρρύνει τις συμβουλευόμενες, ώστε να λαμβάνουν αποφάσεις σύμφωνα με τις πραγματικές τους ανάγκες και όχι σύμφωνα με το στερεοτυπικά «σωστό» για το φύλο τους.
- Να αντιμετωπίζει τις συμβουλευόμενες ως άτομα και όχι ως εκπροσώπους του φύλου τους με προσδιορισμένες ιδιότητες και ρόλους.

- Να μη χρησιμοποιεί το κύρος της θέσης του/της για να επηρεάσει τη συμπεριφορά των συμβουλευόμενων στην υιοθέτηση και αποδοχή παραδοσιακών ρόλων των γυναικών.

Έτσι, σε αυτό το διαρκώς αναπτυσσόμενο και εξειδικευμένο πεδίο, πρέπει να υπάρχει ολοκληρωμένη αρχική κατάρτιση στους/τις συμβούλους. Οι σύμβουλοι είναι απαραίτητο να έχουν σαφή γνώση για τον τύπο και το επίπεδο συμβουλευτικής που προσφέρουν, καθώς επίσης να γνωρίζουν πού να παραπέμψουν μια συμβουλευόμενη, εάν το πλαίσιο δεν μπορεί να ανταποκριθεί στις ανάγκες της.

Σημαντική, μάλιστα, είναι η συνεισφορά της εποπτείας στη διατήρηση των εξής βασικών αξόνων της συμβουλευτικής:

- Από την αρχή της συμβουλευτικής διαδικασίας θα πρέπει να είναι ξεκάθαρη η βάση συνεργασίας μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενης.
- Οι συμβουλευόμενες θα πρέπει να αντιμετωπίζονται με σεβασμό.
- Οι ανάγκες των γυναικών πρέπει να αποτελούν τον κεντρικό άξονα της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Τέλος, ένα ενεργό δίκτυο με άλλους συμβούλους και φορείς στην ίδια γεωγραφική περιοχή μπορεί και πρέπει να ενισχύεται, ώστε οι σύμβουλοι να έχουν πρόσβαση σε μεγάλο εύρος υπηρεσιών και σε έγκυρη πληροφόρηση σχετικά με την αγορά εργασίας. Η δημιουργία συνδέσμων με εργοδότες/-τριες και συνδικάτα μπορεί επίσης να υποστηρίξει το σκοπό αυτό, καθώς μάλιστα τα στοιχεία δείχνουν ότι τέτοιου είδους δράσεις δεν έχουν ακόμα αναπτυχθεί επαρκώς.

Ειδικά για το Κ.Ε.Θ.Ι., έχουν αναδειχθεί κάποια χαρακτηριστικά ως τα πιο βασικά στοιχεία της συμβουλευτικής με την οπτική του φύλου για την ψυχοκοινωνική στήριξη της απασχόλησης και αυτο-απασχόλησης των γυναικών. Τα στοιχεία αυτά είναι:

- Προσφορά υπηρεσιών υψηλής ποιότητας, κατάλληλων για άνεργες και εργαζόμενες γυναίκες.
- Αποκέντρωση των υπηρεσιών, προκειμένου να υπάρχει άμεση σύνδεση με τις τοπικές ανάγκες.
- Καλή προετοιμασία του γενικού πλαισίου των υπηρεσιών συμβουλευτικής, προκειμένου να πραγματοποιούνται καινοτόμες προσεγγίσεις που να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στις ανάγκες των γυναικών.

II. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ

1. Ο ρόλος των συμβούλων

Οι σύμβουλοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε Συμβουλευτικά Κέντρα και έχουν διπλό ρόλο. Συγκεκριμένα, αφενός είναι οι βασικοί συντελεστές των διαδικασιών υποστήριξης των γυναικών σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο και της εκπλήρωσης των στόχων της συμβουλευτικής μέσω των υπηρεσιών συμβουλευτικής που προσφέρουν. Αφετέρου δε, είναι οι εμπυχωτές/-τριες που θα υποστηρίξουν την τοπική τους κοινωνία στην υλοποίηση των αναπτυξιακών της στόχων και τις γυναίκες στο σύνολό τους, ώστε να κατακτήσουν το ρόλο τους σε αυτή, μέσω διαδικασιών κοινοτικής συμβουλευτικής.

Ο/Η σύμβουλος σε ρόλο εμπυχωτή/-τριας

Ο/Η σύμβουλος είναι απαραίτητο να συγκεντρώνει ορισμένα χαρακτηριστικά, προκειμένου να εξασφαλίζεται η επιτυχής έκβαση της συμβουλευτικής διαδικασίας. Ειδικότερα, θα πρέπει:

- Να είναι επαγγελματίας με συγκεκριμένη αποστολή και αντικείμενο εργασίας.
- Να υποστηρίζει τις τοπικές κοινωνίες και τις γυναίκες, ώστε να κατανοήσουν τη θέση τους, να κινητοποιήσουν τη σκέψη τους και να εμπλακούν σε διαδικασίες ανάπτυξης.
- Να βοηθήσει την τοπική κοινωνία να ικανοποιήσει τους στόχους της, μεταφέροντας σε αυτήν ικανότητες και γνώσεις, αναφορικά με όποια διαδικασία η κάθε κοινότητα έχει εμπλακεί με σκοπό την υποστήριξη συγκεκριμένων στόχων της.
- Να ενεργήσει ως υποστηρικτικός παράγοντας για την επίτευξη των στόχων της κοινότητας.
- Να προσδιορίσει τις εκπαιδευτικές ανάγκες, στο πλαίσιο των στόχων της κοινότητας, και να υποστηρίξει κατάλληλα τα άτομα για να αποκτήσουν τις απαραίτητες ικανότητες.
- Να έχει διοικητικές ικανότητες τόσο για την υλοποίηση συγκεκριμένων σχεδίων όσο και για την ενεργοποίηση/κινητοποίηση των τοπικών κοινωνιών.

- Να έρχεται σε επαφή με οργανισμούς που λειτουργούν στην περιοχή και να γνωρίζει όλα τα σχετικά ζητήματα της δράσης τους.
- Να βοηθήσει στην ανάπτυξη κοινών πρωτοβουλιών που καλύπτουν περισσότερες από μία γεωγραφικές περιοχές.
- Να έρχεται τακτικά σε επαφή με άλλες ομάδες εμπυχωτών/-τριών της περιοχής του/της, με στόχο την ανταλλαγή ιδεών και εμπειριών.

Παράλληλα με τα προαναφερόμενα, είναι απαραίτητο να σημειωθεί ότι ο/η σύμβουλος πρέπει να λειτουργεί στη βάση ενός προ-συμφωνημένου πλαισίου παρεχόμενων υπηρεσιών και στη βάση της αποτελεσματικότητας. Το κριτήριο, δηλαδή, της δουλειάς του/της θα πρέπει να είναι αφενός ο αριθμός των συμβουλευόμενων γυναικών, στις οποίες παρέχει τις υπηρεσίες του/της, αφετέρου δε ο αριθμός νέων δραστηριοτήτων, οι οποίες αναπτύσσονται κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας. Επιπλέον, παρόλο που ο/η σύμβουλος έχει μια τυπική έδρα δραστηριότητας και τυπικές υποχρεώσεις παρουσίας σε αυτή, στην πραγματικότητα ο χώρος εργασίας του/της είναι το σύνολο της Περιφέρειάς του και επομένως πρέπει να έχει τη δυνατότητα μετακίνησης.

Οι κινητές μονάδες

Οι κινητές μονάδες συμβουλευτικής στήριξης και πληροφόρησης γυναικών αποτελούνται από συμβούλους, οι οποίοι/-ες συνεργάζονται με εμπειρογνώμονες, ειδικούς/-ές επιστήμονες, κ.ά. Απευθύνονται, κατά κύριο λόγο, στο γυναικείο πληθυσμό ημιαστικών, νησιωτικών και αγροτικών περιοχών. Οι κινητές μονάδες συμβουλευτικής στήριξης και πληροφόρησης παρέχουν τεχνογνωσία και στήριξη σε ένα πλαίσιο συστηματικής συνεργασίας και στοχεύουν στη στήριξη αντίστοιχων δομών παροχής υπηρεσιών προς τις γυναίκες, όπως τα Γραφεία Ισότητας Δήμων, οι Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας, τα Συμβουλευτικά Κέντρα, κ.ο.κ.

2. Οι υπηρεσίες κοινοτικής πληροφόρησης

Οι υπηρεσίες κοινοτικής πληροφόρησης δραστηριοποιούνται στο πλαίσιο της ανάπτυξης του κοινωνικού διαλόγου για την προώθηση θεμάτων ανάπτυξης και τη συμβολή των γυναικών σε αυτήν, καθώς και της παρέμβασης στην κοινότητα για την ευαισθητοποίηση του κοινού μέσω εκδηλώσεων, επιστημονικών ημερίδων, εκστρατειών πληροφόρησης, κ.λπ. Επίσης, εστιάζουν το ενδιαφέρον τους στην ανάπτυξη συνεργασιών με αντίστοιχες υπηρεσίες και φορείς για τη δημιουργία κοινωνικών υποστηρικτικών μηχανισμών, τη διευκόλυνση των παραπομπών και την εξειδικευμένη πληροφόρηση σε θέματα κοινωνικής πολιτικής (π.χ. θέματα κοινωνικής ασφάλισης, επιδόματα, κ.λπ.).

Για την επίτευξη του έργου των υπηρεσιών κοινοτικής πληροφόρησης, απαιτείται η δραστηριοποίηση των Συμβουλευτικών Κέντρων με τους ακόλουθους τρόπους:

- **Συνεργασία** με τις Περιφερειακές, Νομαρχιακές, Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας, την Τοπική Αυτοδιοίκηση, Επιμελητήρια, Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, Συλλόγους/Συνδέσμους γυναικών, κ.λπ. Στόχος τέτοιων συνεργασιών είναι η ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου, μέσω ανάληψης κοινών πρωτοβουλιών και συντονισμένης δράσης, σε ό,τι αφορά την αντιμετώπιση της ανεργίας, καθώς και των ιδιαίτερων κοινωνικών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε επίπεδο Περιφέρειας ή Νομού.
- **Δράσεις πληροφόρησης/ευαισθητοποίησης** της κοινής γνώμης σχετικά με τα οικονομικά και κοινωνικά οφέλη που προκύπτουν από την πλήρη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και την ταυτόχρονη αντιμετώπιση των κοινωνικών προβλημάτων για ορισμένες ομάδες γυναικών. Τέτοιες δράσεις στοχεύουν στην ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου, τη δημοσιότητα και την ανάπτυξη δικτύων.

III. Η ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟ-ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Κατά την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών με την οπτική του φύλου, εφαρμόζονται οι βασικές αρχές δεοντολογίας της συμβουλευτικής, ενώ παράλληλα, στο πλαίσιο της οπτικής του φύλου, οι αρχές αυτές συμφωνούν με τις πολιτικές των ίσων ευκαιριών για τα δύο φύλα, ώστε να αποφευχθούν στερεότυπες συμπεριφορές και έμφυλες διακρίσεις.

1. Εχεμύθεια

Όλες οι πληροφορίες που αναφέρονται στη διάρκεια των συμβουλευτικών συναντήσεων παραμένουν εμπιστευτικές, ανεξάρτητα από την παρουσία ή την απουσία νομικής κατοχύρωσης. Μόνο σε ορισμένες περιπτώσεις, εμπιστευτικές πληροφορίες, που αφορούν σε θέματα απασχόλησης ή δημογραφικών δεδομένων, μπορούν να δημοσιοποιηθούν. Ωστόσο, τα μέλη της διεπιστημονικής ομάδας του Συμβουλευτικού Κέντρου μπορούν να συζητούν τις υποθέσεις των συμβουλευομένων τους κατά τη διάρκεια των συναντήσεων. Για τη χρήση πληροφοριών από το φάκελο της συμβουλευτικής για ερευνητικούς σκοπούς, η συμβουλευόμενη είναι απαραίτητο να έχει δώσει τη συγκατάθεσή της.

Επιπλέον, ο/η σύμβουλος οφείλει να λάβει όλες τις απαραίτητες προφυλάξεις, προκειμένου να αποφύγει ενδεχόμενες παραβιάσεις της εχεμύθειας σε περίπτωση τηλεφωνικών κλήσεων ή αλληλογραφίας με τις συμβουλευόμενες. Ειδικότερα, σε περιπτώσεις τηλεφωνικής επικοινωνίας ή αλληλογραφίας, οι σύμβουλοι έχουν τη δυνατότητα να αναφέρουν το όνομά τους ή τον τηλεφωνικό αριθμό του Συμβουλευτικού Κέντρου σε μη συμβουλευόμενες ή σε αυτόματους τηλεφωνητές, αλλά δεν πρέπει να αποκαλύπτουν την «ταυτότητα» του Κέντρου ή τη σχέση σύμβουλου-συμβουλευόμενης, στο πλαίσιο της οποίας πραγματοποιείται η επικοινωνία.

Η εχεμύθεια εκτός του χώρου του Συμβουλευτικού Κέντρου κρίνεται εξαιρετικά σημαντική. Οι συζη-

τήσεις για περιπτώσεις συμβουλευομένων πρέπει να περιορίζονται στα πρόσωπα και τους οργανισμούς, με τα οποία έχουν αναπτυχθεί σχέσεις επιστημονικής ή επαγγελματικής συνεργασίας. Ακόμα, όμως, και στην περίπτωση δημοσιοποίησης προσωπικών στοιχείων των συμβουλευομένων σε πρόσωπα ή φορείς για λόγους επιστημονικούς, η διαδικασία πρέπει να γίνεται ανώνυμα και με ιδιαίτερη προσοχή, ώστε να μην είναι δυνατή η αναγνώρισή τους από τρίτους. Τέλος, σε περίπτωση δημοσιοποίησης του συμβουλευτικού έργου στα ΜΜΕ, δεν προβλέπεται προβολή των συμβουλευόμενων γυναικών ή η παρουσίαση προσωπικών στοιχείων τους, που πιθανώς οδηγεί στην αναγνώρισή τους.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η τήρηση εχεμύθειας και ο σεβασμός των προσωπικών δεδομένων των συμβουλευομένων αποτελεί πρωταρχική υποχρέωση των συμβούλων.

2. Παροχή πληροφοριών

Όπως ήδη αναφέρθηκε, όλες οι πληροφορίες που παρέχονται από (ή σχετικά με) τη συμβουλευόμενη καλύπτονται από επαγγελματική υποχρέωση εχεμύθειας. Αυτό σημαίνει ότι τέτοιου είδους πληροφορίες μπορούν να γνωστοποιηθούν σε τρίτο άτομο μόνο με γραπτή άδεια της συμβουλευόμενης.

3. Καθυστέρηση των συμβούλων και ακύρωση των ραντεβού

Σε περίπτωση που ο/η σύμβουλος ακυρώσει ή καθυστερήσει να προσέλθει στην προγραμματισμένη συνάντηση, οφείλει να ενημερώσει τηλεφωνικά το Συμβουλευτικό Κέντρο προκειμένου να ειδοποιηθεί η συμβουλευόμενη. Επιπλέον, αν ο/η σύμβουλος δεν είναι σε θέση να παραβρεθεί σε συνάντηση λόγω ασθένειας ή άλλης αναπόφευκτης συγκυρίας, η συνάντηση πρέπει οπωσδήποτε να αναπληρωθεί, αφού πρώτα ο/η σύμβουλος επικοινωνήσει τηλεφωνικά με τις συμβουλευόμενες, για να τις ενημερώσει και να προγραμματίσει αναπλήρωση.

4. Εμφάνιση και συμπεριφορά

Το Συμβουλευτικό Κέντρο είναι ένα επαγγελματικό κέντρο, γεγονός που απαιτεί οι σύμβουλοι που εργάζονται σε αυτό να έχουν επαγγελματική εμφάνιση και συμπεριφορά. Οι «θορυβώδεις συμπεριφορές» στις αίθουσες αναμονής, τους διαδρόμους και γενικότερα τους χώρους συναντήσεων δε βοηθούν το έργο της συμβουλευτικής.

Στο πλαίσιο της συμβουλευτικής, οι σύμβουλοι με τη συμπεριφορά τους στηρίζουν τα ατομικά δικαιώματα και τις επιλογές των συμβουλευόμενων γυναικών. Συγκεκριμένα, δεν επιτρέπεται να εντοπίζεται κανενός είδους διάκριση στη συμπεριφορά τους απέναντι στις συμβουλευόμενες με βάση την οικονομική και κοινωνική τους κατάσταση, την καταγωγή τους, το μορφωτικό τους επίπεδο, την εθνική τους ταυτότητα, τις φυσικές τους ικανότητες ή/και το σεξουαλικό τους προσανατολισμό.

Κατά τη διεξαγωγή όλων των συναντήσεων συμβουλευτικής, οι σύμβουλοι τηρούν αρχεία με στοιχεία από την υποδοχή και τις συναντήσεις με τις συμβουλευόμενες. Κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής παρέμβασης, τηρείται ατομικός φάκελος της συμβουλευόμενης, ο οποίος ενημερώνεται σε κάθε συνάντηση, ακόμη και όταν η επικοινωνία είναι τηλεφωνική. Όλα τα αρχεία φυλάσσονται σε ασφαλή χώρο στο Συμβουλευτικό Κέντρο, όπου δεν μπορούν να έχουν πρόσβαση τρίτα άτομα. Οι συμβουλευόμενες, μετά από συνεννόηση με το/τη σύμβουλο, μπορούν να έχουν πρόσβαση στο προσωπικό τους αρχείο.

Στον ατομικό φάκελο της συμβουλευόμενης περιέχονται τα ακόλουθα:

- Περιγραφή του/των αιτήματος/-των της συμβουλευόμενης.
- Περιγραφή της παρούσας κατάστασης της συμβουλευόμενης και η αξιολόγησή της από την ίδια.
- Καταγραφή των βημάτων της συμβουλευτικής διαδικασίας και των εργαλείων που χρησιμοποιήθηκαν.
- Αξιολόγηση της όλης συνεργασίας από την ίδια τη συμβουλευόμενη, η οποία πραγματοποιείται στην τελευταία συνάντηση. Η αξιολόγηση αυτή αφορά στην επίτευξη των στόχων της συμβουλευτικής, όπως είχαν αρχικά διαμορφωθεί.

Στο πλαίσιο της συμβουλευτικής διαδικασίας, οι σύμβουλοι δεν αναλαμβάνουν ιδιωτικά περιπτώσεις γυναικών που έχουν απευθυνθεί στις υπηρεσίες του Συμβουλευτικού Κέντρου και δε συστήνουν ελεύθε-

ρους επαγγελματίες στις συμβουλευόμενες. Η ανταπόκριση στο αίτημα και τις ανάγκες των συμβουλευόμενων γυναικών είναι συνολική και πραγματοποιείται αξιοποιώντας κατά το μέγιστο τις προσφερόμενες υπηρεσίες του Συμβουλευτικού Κέντρου, με γνώμονα τις ιδιαίτερες ανάγκες της κάθε συμβουλευόμενης και όχι με στερεότυπες και τυποποιημένες προσεγγίσεις.

Το Κ.Ε.Θ.Ι., μέσα από την πολύχρονη εμπειρία του στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε γυναίκες, θεωρεί ότι η αποτελεσματική προώθηση των γυναικών στην αγορά εργασίας προϋποθέτει τη σφαιρική προσέγγιση των γυναικείων προβλημάτων. Επίσης, υποστηρίζει ότι ο αποκλεισμός ενός σημαντικού μέρους των γυναικών από την αγορά εργασίας είναι ένα σύνθετο φαινόμενο, το οποίο, εκτός των άλλων, συνδέεται με την ύπαρξη έμφυλων κοινωνικών στερεοτύπων και παραδοσιακών αντιλήψεων για τον κοινωνικό ρόλο των γυναικών.

IV. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ

1. Μεθοδολογικό Πλαίσιο

Το μεθοδολογικό πλαίσιο της συμβουλευτικής με την οπτική του φύλου έχει ως αφετηρία τη φεμινιστική οπτική και θεωρία και υποστηρίζεται από τη βιογραφική μέθοδο και την ιστορία ζωής. Οι συνθετικές φεμινιστικές προσεγγίσεις πέτυχαν την αναγνώριση συγκεκριμένων στόχων και χαρακτηριστικών της φεμινιστικής πρακτικής. Για παράδειγμα, πολλοί/-ές σύμβουλοι συμφωνούν με τις οδηγίες (Worell 1981, Worell & Renner 1996/2003), οι οποίες υποστηρίζουν ότι μια φεμινιστική προσέγγιση πρέπει να περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

- Ισότιμη σχέση που χαρακτηρίζεται από καταμερισμένες ευθύνες μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενης.
- Χρήση μιας προσέγγισης που αφυπνίζει τη συνείδηση, σχετικά με την επίδραση του ρόλου του φύλου και των κοινωνικών στερεοτύπων που αναπαράγονται και από τις ίδιες τις γυναίκες με ορισμένες συμπεριφορές που εκδηλώνουν.
- Δυνατότητα κατανόησης της κοινής αφετηρίας των εμπειριών των γυναικών παρά τη μοναδικότητα που χαρακτηρίζει τις προσωπικές εμπειρίες της κάθε μίας από αυτές.
- Υποστήριξη στις συμβουλευόμενες, προκειμένου να έρθουν σε επαφή με τον ανεκδήλωτο θυμό.
- Παροχή βοήθειας στις συμβουλευόμενες, προκειμένου να εκφράζουν την προσωπική τους δύναμη.
- Υποστήριξη στις συμβουλευόμενες, ώστε να ορίζουν τον εαυτό τους πέρα από το ρόλο τους στις σχέσεις τους με τους άνδρες, τη φροντίδα του σπιτιού και τα παιδιά.
- Ενθάρρυνση των συμβουλευομένων, ώστε να φροντίζουν τον εαυτό τους και να αναγνωρίζουν τις ικανότητές τους.
- Προώθηση της ανάπτυξης δεξιοτήτων (π.χ. διεκδικητικότητα) σε διάφορους τομείς.

Όπως υποστηρίζει η θεωρία της συμβολικής αλληλεπίδρασης, κάθε γυναίκα ορίζει και βλέπει τον εαυτό της και τον κόσμο διαφορετικά. Τα εργαλεία της συγκεκριμένης συμβουλευτικής προσέγγισης, όπως η συνέντευξη, η αφήγηση ζωής, οι τεχνικές ενίσχυσης δεξιοτήτων και οι ασκήσεις προσομοίωσης που χρησιμοποιούνται, στοχεύουν στην κατανόηση του τρόπου, με τον οποίο οι συμβουλευόμενες αντιλαμβάνονται

νονται και βιώνουν την κοινωνική πραγματικότητα. Μέσα από τη συμβουλευτική διαδικασία επιδιώκεται η αναπαραγωγή της πραγματικότητας, όπως τη βιώνουν οι γυναίκες μέσω των κοινωνικών και προσωπικών αναπαραστάσεών τους. Η διαδικασία που ακολουθείται είναι εξατομικευμένη και πραγματοποιείται είτε σε ατομικό είτε σε ομαδικό επίπεδο. Αυτό σημαίνει ότι διαθέτει την ευελιξία που χρειάζεται για να ανταποκρι- νεται στα αιτήματα κάθε γυναίκας στην εκάστοτε φάση της προσωπικής και επαγγελματικής της εξέλιξης.

Μετά την πρώτη αναγνωριστική επικοινωνία με την ενδιαφερόμενη, η πορεία της συμβουλευτικής διαμορφώνεται ανάλογα με τις ανάγκες και τους -κατά περίπτωση- ανασταλτικούς παράγοντες που περιο- ρίζουν την ένταξή της στην αγορά εργασίας. Οι ανασταλτικοί αυτοί παράγοντες, που διερευνώνται κατά τη συμβουλευτική διαδικασία, επικεντρώνονται στα ακόλουθα:

- Τα αδύνατα σημεία στο επαγγελματικό προφίλ.
- Το φόβο και την έλλειψη κινήτρων.
- Την ελλιπή γνώση του κοινωνικο-οικονομικού περιβάλλοντος.
- Τη μη αποτελεσματική μέθοδο αναζήτησης εργασίας.
- Τη χαμηλή αυτοεκτίμηση και την αδυναμία λήψης αποφάσεων.
- Την έλλειψη εξειδικευμένης πληροφόρησης.
- Τη μακροχρόνια ανεργία και τα παρωχημένα επαγγελματικά χαρακτηριστικά και δεξιότητες.

2. Η διαδικασία της συμβουλευτικής με την οπτική του φύλου για την ψυχοκοινωνική στήριξη της απασχόλησης και αυτο-απασχόλησης των γυναικών

Ο όρος «συμβουλευτική με την οπτική του φύλου για την ψυχοκοινωνική στήριξη της απασχόλησης» αναφέρεται στη συμβουλευτική άνεργων γυναικών ή γυναικών που ενδιαφέρονται για αυτο-απασχόληση και περιλαμβάνει θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού, προσδιορισμού επαγγελματικών στόχων και αποτελεσματικής διεκδίκησης εργασίας. Σκοπός της εν λόγω διαδικασίας είναι η ενίσχυση, η υποστήριξη και η συνοδεία των γυναικών στην πορεία ανάπτυξης του επαγγελματικού ή επιχειρηματικού τους σχεδίου. Η συμβουλευτική με την οπτική του φύλου για την ψυχοκοινωνική στήριξη της απασχόλησης είναι μια υπη- ρεσία ανοιχτής πρόσβασης, στην οποία μπορεί να απευθυνθεί η γυναίκα εκ νέου με διαφορετικό αίτημα,

όταν το θεωρεί αναγκαίο. Το μοντέλο της συμβουλευτικής διαδικασίας είναι φιλικό προς τις γυναίκες και περιλαμβάνει τους ακόλουθους τομείς:

1. **Πληροφόρηση** σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης, ευκαιριών απασχόλησης, εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποδομών. Στα Συμβουλευτικά Κέντρα είναι σημαντικό να λειτουργούν τμήματα αυτο-τεκμηρίωσης, προκειμένου να δίνεται η δυνατότητα για άμεση πρόσβαση σε πληροφορίες και χρήση τους από τις γυναίκες. Το πληροφοριακό υλικό, έντυπο ή ηλεκτρονικό, είναι απαραίτητο να είναι έγκυρο και επικαιροποιημένο. Πιο αναλυτικά, στο πλαίσιο της αξιοποίησης των μέσων της κοινωνίας της πληροφορίας, τα Συμβουλευτικά Κέντρα είναι σημαντικό να παρέχουν στις γυναίκες τη δυνατότητα να συνδεθούν με έρευνες, αρχεία, ντοκουμέντα και άλλες χρήσιμες μορφές πληροφορίας. Παράλληλα, θα πρέπει να διευκολύνεται η πρόσβαση των συμβουλευόμενων σε υπηρεσίες άλλων φορέων για την παροχή εξειδικευμένης πληροφόρησης (Χαρίτου-Φατούρου, Τατά-Αρσέλ, Καββαδία & Χλιόβα, 2003).
2. Συμβουλευτική με τη **χρήση τεχνικών**. Στη συμβουλευτική με την οπτική του φύλου για την ψυχοκοινωνική στήριξη της απασχόλησης, οι τεχνικές που περιλαμβάνονται είναι: οι αφηγήσεις ζωής, η βιογραφική μέθοδος, η αυτο-αξιολόγηση προσωπικών χαρακτηριστικών, ενδιαφερόντων, κινήτρων, αξιών και προσδοκιών, η καταγραφή στόχου, καθώς και η διαμόρφωση και υλοποίηση του επαγγελματικού σχεδίου, το οποίο εξατομικεύεται σύμφωνα με τις ιδιαιτερότητες και ανάγκες της κάθε γυναίκας.
3. Συμβουλευτική για την **αυτο-απασχόληση** και τη **δημιουργία επιχείρησης**. Αυτή η διαδικασία περιλαμβάνει διερεύνηση του προφίλ της συμβουλευόμενης που θέλει να αναλάβει επιχειρηματική δραστηριότητα, στήριξη στην εύρεση της επιχειρηματικής ιδέας και βοήθεια στη διαμόρφωση και επεξεργασία του επιχειρηματικού της σχεδίου.
4. **Συνοδεία** και **παρακολούθηση** της πορείας των συμβουλευόμενων γυναικών. Η συμβουλευτική διαδικασία δεν εξαντλείται στο πλαίσιο των προγραμματισμένων συναντήσεων στο Συμβουλευτικό Κέντρο. Ο/Η σύμβουλος καλείται να παρακολουθήσει την πορεία των γυναικών και στα επόμενα στάδια της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας, παρέχοντας συνεχώς στήριξη σε συνεργασία

με εξειδικευμένους φορείς, όπως τον ΟΑΕΔ και τα ΚΕΚ.

Με λίγα λόγια, στη συμβουλευτική με την οπτική του φύλου για την ψυχοκοινωνική στήριξη της απασχόλησης, οι παρεχόμενες υπηρεσίες είναι κατάλληλα σχεδιασμένες, ώστε να βοηθήσουν τις γυναίκες να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα κοινωνικής ένταξης, να αναπτύξουν κοινωνικές δεξιότητες, να βελτιώσουν τα προσόντα τους και να διεκδικήσουν δυναμικά το επάγγελμα της επιλογής τους.

3. Στάδια Συμβουλευτικής Διαδικασίας

Η συμβουλευτική διαδικασία περιλαμβάνει τέσσερα στάδια, τα οποία είναι εξίσου σημαντικά για την επιτυχή ολοκλήρωσή της. Σε κάθε στάδιο τίθενται διαφορετικοί στόχοι και το ενδιαφέρον επικεντρώνεται σε συγκεκριμένο τομέα. Τα στάδια αυτά είναι: α) υποδοχή και καθορισμός των αναγκών, β) προσωπικός και επαγγελματικός απολογισμός, γ) ανάπτυξη και επεξεργασία επαγγελματικού σχεδίου και δ) εφαρμογή του επαγγελματικού σχεδίου (τεχνικές αναζήτησης εργασίας) (Χαρίτου-Φατούρου, Τατά-Αρσέλ, Καββαδία & Χλιόβα, 2003).

Υποδοχή και καθορισμός των αναγκών

Η διαδικασία υποδοχής των συμβουλευόμενων γυναικών θεωρείται από τις πιο σημαντικές λειτουργίες ενός Συμβουλευτικού Κέντρου. Σε αυτό το στάδιο, διερευνάται το αρχικό αίτημα και καταγράφονται τα σημαντικότερα προσωπικά και επαγγελματικά στοιχεία της γυναίκας. Παράλληλα, ο/η σύμβουλος παρουσιάζει τις δυνατότητες υποστήριξης που μπορεί να προσφέρει το Συμβουλευτικό Κέντρο, παρέχει άμεση πληροφόρηση και συμφωνεί με τη συμβουλευόμενη για την οργάνωση και πραγματοποίηση των συναντήσεων. Οι όροι συνεργασίας, οι οποίοι αμοιβαία συμφωνήθηκαν, συνιστούν το πρώτο συμβόλαιο μεταξύ του/της συμβούλου και της ενδιαφερόμενης.

Προσωπικός και επαγγελματικός απολογισμός

Στο στάδιο προσωπικού και επαγγελματικού απολογισμού, επιχειρείται αφύπνιση της μνήμης, τόσο σε διανοητικό όσο και σε συναισθηματικό επίπεδο, μέσω της καταγραφής εμπειριών. Εξάλλου, σκοπός της

συμβουλευτικής είναι η οργάνωση της εμπειρίας των συμβουλευόμενων γυναικών και η αναγνώριση των θετικών τους στοιχείων, ώστε να αισθανθούν πιο «δυνατές» και με μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση. Παράλληλα, μέσω αυτής της διαδικασίας, παρέχεται κατάλληλη πληροφόρηση. Η συμβουλευόμενη εντοπίζει τα δυνατά και αδύναμα χαρακτηριστικά και τις δεξιότητες της και συνειδητοποιεί τις προτιμήσεις και τα επαγγελματικά της ενδιαφέροντα, τα οποία και προσπαθεί να συσχετίσει με τη ζήτηση που υπάρχει, καθώς και με τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας. Οι τεχνικές που χρησιμοποιούνται σε αυτό το στάδιο στοχεύουν στην ενίσχυση της αυτο-εκτίμησης, αλλά και την ενεργοποίηση της συμβουλευόμενης με την ανάληψη πρωτοβουλιών που θα επιφέρουν αλλαγή τόσο στην προσωπική όσο και την επαγγελματική της ζωή (Χαρίτου-Φατούρου, Τατά-Αρσέλ, Καββαδία & Χλιόβα, 2003).

Στο συγκεκριμένο στάδιο, ο/η σύμβουλος συνεργάζεται με τη συμβουλευόμενη για την επίτευξη δύο βασικών στόχων που αποτελούν προϋποθέσεις για την υλοποίηση ενός επαγγελματικού σχεδίου: α) την ενίσχυση της αυτογνωσίας, και β) την παροχή πληροφόρησης εκεί όπου είναι απαραίτητη.

Για το σκοπό αυτό, η συμβουλευόμενη υποστηρίζεται και ενθαρρύνεται, προκειμένου να αφηγηθεί και να οργάνώσει τις εμπειρίες του εαυτού της τη δεδομένη χρονική στιγμή, να αντιμετωπίσει το συγκεκριμένο πρόβλημα, αλλά και να εξασκηθεί κατάλληλα ώστε να αντιμετωπίζει τα διάφορα προβλήματα με έναν πιο συγκροτημένο και υπεύθυνο τρόπο. Ταυτόχρονα, μέσω της συμβουλευτικής διαδικασίας, καθίσταται πιο ικανή να προσδιορίσει ή να επαναπροσδιορίσει τους στόχους της, να ανακατασκευάσει το χάρτη της ζωής της, να αυτο-οργανωθεί και να αποκτήσει μια θετική αυτο-εικόνα. Η στήριξη που της παρέχεται τη διευκολύνει να αναλάβει την προσωπική της ευθύνη, να λάβει αποφάσεις σύμφωνα με προσωπικές αξιολογήσεις και να διερευνήσει τις λύσεις για τα προβλήματά της. Επιπλέον, η συμβουλευόμενη ενθαρρύνεται, προκειμένου να διεκδικεί τα «θέλω» της, να είναι σε θέση να συγκρουστεί και να διαπραγματευθεί για τη θέση της και να αποκαταστήσει και να διευρύνει το κοινωνικο-υποστηρικτικό της πλαίσιο.

Στην πορεία επιλογής ενός επαγγελματικού σχεδίου, είναι απαραίτητο να γνωρίσει η συμβουλευόμενη τα σημαντικότερα στοιχεία της προσωπικότητάς της και να αποκτήσει συνολική εικόνα του εαυτού της. Παράλληλα, στόχος δεν είναι μόνο η αυτογνωσία, αλλά και η ενίσχυση της αυτοεκτίμησης. Γενικότερα, η διαδικασία αυτή συμβάλλει στη δραστηριοποίηση του ατόμου σε ό,τι αφορά την επαγγελματική του ζωή, τη συνειδητοποίηση των προτιμήσεων, των ικανοτήτων και των εναλλακτικών επαγγελματικών λύσεων που προσφέρονται, καθώς και την αναγνώριση των παραγόντων που επηρεάζουν τις πιθανές λύσεις.

Ανάπτυξη και επεξεργασία επαγγελματικού σχεδίου

Στο στάδιο της ανάπτυξης και επεξεργασίας του επαγγελματικού σχεδίου, επιχειρείται η καταγραφή, η έρευνα και η συγκέντρωση πληροφοριών από τη συμβουλευόμενη για τα επαγγελματικά πεδία που την ενδιαφέρουν, προκειμένου τελικά να διευκολυνθεί και να επιλέξει. Με αυτόν τον τρόπο, αποκτά τη δική της τεκμηρίωση, η οποία περιλαμβάνει όλα τα απαραίτητα στοιχεία για τα επαγγέλματα, τις ευκαιρίες κατάρτισης ή τις επαγγελματικές θέσεις που συγκεντρώνουν το ενδιαφέρον της. Σημαντικό παράγοντα σε αυτό το στάδιο συνιστά το γεγονός ότι η γυναίκα «εκπαιδεύεται» στην αναζήτηση και εύρεση της πληροφορίας και τον έλεγχο για την αξιοπιστία της, καθώς επίσης συνειδητοποιεί την αξία της πρόσβασης στην πληροφόρηση και της διαχείρισης της πληροφορίας, όπως αυτή έχει διαμορφωθεί στη σύγχρονη κοινωνία με τη ραγδαία τεχνολογική ανάπτυξη. Τέλος, υποστηρίζεται η διαδικασία λήψης αποφάσεων και διερεύνησης των σχετικών με τις αποφάσεις της αποτελεσμάτων.

Εφαρμογή του επαγγελματικού σχεδίου (τεχνικές αναζήτησης εργασίας)

Στο στάδιο εφαρμογής του επαγγελματικού σχεδίου αρχικά επιλέγονται οι τεχνικές αναζήτησης εργασίας και στη συνέχεια πραγματοποιείται εξάσκηση σε αυτές που σκοπεύει να χρησιμοποιήσει η συμβουλευόμενη. Η επιλογή των κατάλληλων τεχνικών προσέγγισης της αγοράς εργασίας γίνεται με βάση τα ατομικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά της κάθε γυναίκας, σε συνδυασμό με τον επαγγελματικό της στόχο.

Με αυτόν τον τρόπο, επιδιώκεται η επιτυχής έκβαση της πορείας προς την αναζήτηση εργασίας. Τα εργαλεία αναζήτησης εργασίας (π.χ. πηγές πληροφόρησης για την εύρεση θέσεων εργασίας, οργάνωση και ενεργοποίηση του δικτύου γνωριμιών, σύνταξη αίτησης, βιογραφικού σημειώματος και συνοδευτικής επιστολής, προετοιμασία για συνέντευξη πρόσληψης, κάρτα παρουσίασης, τηλεφωνική επικοινωνία, υποβολή αυθόρμητης υποψηφιότητας, διερεύνηση και επιλογή αγγελιών με θέσεις εργασίας, που συνδέονται με το επαγγελματικό της προφίλ και την προηγούμενη εμπειρία της, απάντηση σε αγγελίες, κ.ά.) γίνονται αντικείμενο επεξεργασίας σε ατομικό ή ομαδικό επίπεδο, πάντα με βάση τα ατομικά χαρακτηριστικά της κάθε περίπτωσης.

4. Συμβουλευτική για την αυτο-απασχόληση/επιχειρηματικότητα

Η συμβουλευτική για την αυτο-απασχόληση/επιχειρηματικότητα έχει ως στόχο να προσφέρει όλα εκείνα τα εργαλεία που είναι χρήσιμα για τον επιχειρηματικό σχεδιασμό των συμβουλευόμενων γυναικών. Μέσα από μια σειρά διαδοχικών συναντήσεων, η συμβουλευόμενη συζητά με το/τη σύμβουλο για τις πληροφορίες που έχει συγκεντρώσει και τα δεδομένα, όπως επίσης και τα συμπεράσματα στα οποία έχει φθάσει με τη χρήση των εργαλείων, που της προσφέρονται. Για την ανάπτυξη του επιχειρηματικού σχεδίου ακολουθούνται τα γενικώς αποδεκτά, από την οικονομική επιστήμη, βήματα/ενότητες προσαρμοσμένα, βέβαια, στις ανάγκες της ομάδας στόχου γενικότερα και της κάθε συμβουλευόμενης ειδικότερα. Επομένως, κάτι τέτοιο συχνά προϋποθέτει την προσαρμογή των γενικών εργαλείων που έχουν αναπτυχθεί, στις ιδιαίτερες απαιτήσεις και ανάγκες των συμβουλευομένων.

Στο πλαίσιο, λοιπόν, της συμβουλευτικής, παρέχεται εξατομικευμένη στήριξη στις συμβουλευόμενες, με στόχο την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης και την υποστήριξη τεχνικών λήψης αποφάσεων. Η λήψη αποφάσεων σχετίζεται άμεσα με τη συλλογή, επεξεργασία και εξαγωγή συμπερασμάτων από τις ίδιες τις γυναίκες, καθώς και με την επιχειρηματική δραστηριότητα, την οποία θέλουν να αναπτύξουν.

Οι ενότητες του σχεδιασμού ενός επιχειρηματικού σχεδίου είναι οι εξής:

- Επιχειρηματικός σχεδιασμός και επιχειρηματικό σχέδιο.
- Πρόγραμμα marketing.
- Έρευνα και ανάλυση της αγοράς.
- Στρατηγική marketing.
- Ανάπτυξη πολιτικής προϊόντος.
- Χρηματοοικονομικός σχεδιασμός.
- Νομικά θέματα.

5. Η παραπομπή

Στο πλαίσιο λειτουργίας του Συμβουλευτικού Κέντρου είναι πιθανό να υπάρχουν αιτήματα από τις συμβουλευόμενες που ξεπερνούν τα όρια και τις δυνατότητες που αυτό διαθέτει. Στις περιπτώσεις αυτές,

είναι απαραίτητη η παραπομπή της συμβουλευόμενης σε πιο εξειδικευμένους φορείς, ανάλογα με το αίτημά της. Όπως έχει διαπιστωθεί στην πράξη, η παραπομπή είναι μια λειτουργία απαραίτητη σε κάθε φορέα συμβουλευτικής και αυτό συμβαίνει, καθώς κανένας φορέας παροχής συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών δεν μπορεί να είναι τόσο πλήρης από πλευράς υπηρεσιών, οργάνωσης και εξειδίκευσης, ώστε από μόνος του να καλύπτει τις ανάγκες όλων των περιπτώσεων. Έτσι, η παραπομπή, ως πρακτική στο χώρο της συμβουλευτικής, έχει την έννοια της μεταφοράς ή μεταβίβασης ολόκληρης ή μέρους της φροντίδας μιας συμβουλευόμενης σε πιο ειδικό φορέα ή υπηρεσία (Δημητρόπουλος, 1993).

Ο/Η σύμβουλος είναι πιθανό να κρίνει ότι κάποια συμβουλευόμενη, μετά τη βραχύχρονη παρέμβασή του/της, χρήζει ψυχοθεραπευτικής στήριξης. Σε αυτήν την περίπτωση, έχει τη δυνατότητα να παραπέμψει τη συμβουλευόμενη σε κατάλληλες υπηρεσίες με τις οποίες θα συνεργαστεί, παρακολουθώντας την πορεία της υποστηρικτικής διαδικασίας και εξασφαλίζοντας αμοιβαία συνεργασία. Επιπλέον, ο/η σύμβουλος μπορεί να σχεδιάσει και να εισαγάγει ένα επιπρόσθετο βραχύχρονο πρόγραμμα παρέμβασης 10-12 συναντήσεων, κυρίως ομαδικού τύπου.

6. Διεπιστημονικές συναντήσεις των συμβούλων

Οι διεπιστημονικές (ή κατά ειδικότητα) συναντήσεις εποπτείας λαμβάνουν χώρα τουλάχιστον μια φορά το μήνα. Κατά τη διάρκειά τους, οι σύμβουλοι ανταλλάσσουν γνώσεις και εμπειρίες, με βασικούς στόχους: α) την ολιστική αντιμετώπιση των θεμάτων που προκύπτουν, και β) την αλληλοϋποστήριξη και συνεργασία. Οι εποπτείες έχουν συμβουλευτικό, εκπαιδευτικό και επιστημονικό χαρακτήρα.

7. Η μετα-παρακολούθηση της συμβουλευτικής και των αποτελεσμάτων της (follow-up)

Η διαδικασία που πραγματοποιείται από το φορέα μετά τη λήξη της συμβουλευτικής με τη συμβουλευόμενη ονομάζεται μετα-παρακολούθηση (follow-up). Η μετα-παρακολούθηση αποσκοπεί στη διαπίστωση της επιτυχίας ή μη και της αποτελεσματικότητας ή όχι της παρέμβασης. Είναι αναγκαίο για να καταγραφούν τα αποτελέσματα της συμβουλευτικής, να αξιολογηθεί κατά πόσο υπάρχει ανάγκη για περαιτέρω στήριξη, αλλά και να αξιοποιηθεί ως ανατροφοδότηση για τη βελτίωση του ίδιου του φορέα.

Η μετα-παρακολούθηση πραγματοποιείται με τη συγκατάθεση της συμβουλευόμενης και προγραμ-

ματίζεται με τη συνεργασία της. Λαμβάνει χώρα μετά από 3 μήνες μέχρι και 1 χρόνο από την ολοκλήρωση των προγραμματισμένων συναντήσεων ή ανάλογα με τις ανάγκες της συμβουλευόμενης. Οι συναντήσεις αυτές σημειώνονται στον ατομικό φάκελο και εξετάζουν:

- Την κατάσταση της συμβουλευόμενης στο διάστημα που μεσολάβησε από τη λήξη της συμβουλευτικής διαδικασίας μέχρι τη δεδομένη στιγμή.
- Την παρούσα κατάσταση της συμβουλευόμενης.
- Την αξιολόγηση από τη συμβουλευόμενη σε ό,τι αφορά την κατάστασή της αλλά και τις συμβουλευτικές υπηρεσίες που της παρασχέθηκαν.

Οι **βεβαιώσεις** και **γνωματεύσεις** για τη συνεργασία τους με το Συμβουλευτικό Κέντρο δίνονται στις συμβουλευόμενες, εφόσον ζητηθούν από τις ίδιες μετά τη λήξη της συμβουλευτικής διαδικασίας, χωρίς να αναφέρεται διάγνωση και χωρίς να περιγράφονται συγκεκριμένα προβλήματα.

8. Κριτήρια ποιότητας

Τα κριτήρια ποιότητας παρέχουν προσυμφωνημένα κριτήρια και μεθόδους μέτρησης, που αξιολογούν αν η υψηλή ποιότητα εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς των υπηρεσιών συμβουλευτικής και καθοδήγησης. Το κριτήριο ποιότητας έχει συνήθως τη μορφή μιας πρότασης, η οποία περιγράφει το σκοπό των υπηρεσιών και το έργο των συμβούλων.

Τα κριτήρια ποιότητας ενός οργανισμού είναι απαραίτητο να καλύπτουν όλες τις περιοχές δραστηριοποίησης των συμβουλευτικών υπηρεσιών, όπως: το marketing, τα εργαλεία συμβουλευτικής, τις ικανότητες του προσωπικού, τη δικτύωση, τις παραπομπές, την παρακολούθηση και τη διαδικασία αξιολόγησης. Η εν λόγω διαδικασία χρησιμοποιείται για να καταγραφεί γενικότερα ό,τι συμβαίνει στο Συμβουλευτικό Κέντρο, γεγονός που δίνει τη δυνατότητα διαρκούς ελέγχου της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών και εντοπισμού πιθανών ελλείψεων σε αυτές. Η συγκεκριμένη παρακολούθηση, λοιπόν, κρίνεται εξαιρετικά σημαντική για την παροχή πληροφοριών και την αξιολόγηση.

V. ΣΧΕΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ-ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΗΣ

Είναι σημαντικό ο/η σύμβουλος να εξασφαλίσει όλες τις προϋποθέσεις που θα επιτρέψουν στη συμβουλευόμενη να αισθανθεί οικεία και φιλικά κατά τη διάρκεια των συναντήσεων. Η σχέση εμπιστοσύνης και ασφάλειας που αναπτύσσεται μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενης αποτελεί τη σημαντικότερη προϋπόθεση για την υλοποίηση μιας επιτυχημένης συμβουλευτικής.

Ο/Η σύμβουλος οφείλει να σέβεται το αρχικό αίτημα της γυναίκας. Η συμβουλευτική σχέση εμπιστοσύνης αποτελεί συμβόλαιο και απαραίτητη, καθοριστική βάση για την εξέλιξη της διαδικασίας. Η συνέπεια και η δέσμευση του/της συμβούλου προφυλάσσει τόσο τη συμβουλευόμενη όσο και τον/την ίδιο/-α, καθώς και τη διαδικασία της συμβουλευτικής. Μια τέτοια σχέση θέτει τα όρια και γνωστοποιεί το ευρύτερο πλαίσιο της συνεργασίας. Η στάση του/της συμβούλου πρέπει να εμπνέει σιγουριά, ασφάλεια και εμπιστοσύνη.

Αφού οικοδομηθεί θετική σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενης, θα καθοριστεί η κατεύθυνση προς την οποία θα κινηθεί η όλη συμβουλευτική διαδικασία. Με λίγα λόγια, αναγνωρίζονται, προσδιορίζονται και οριοθετούνται οι στόχοι που επιδιώκει να πετύχει η συμβουλευόμενη σε συγκεκριμένο χρονικό πλαίσιο. Οι στόχοι πρέπει να είναι αποδεκτοί και από τους/τις δύο, σύμβουλο και συμβουλευόμενη, και πρέπει να κατακτηθούν ως αποτέλεσμα της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Η συμβουλευτική διαδικασία διαμορφώνεται με την ίδια προσοχή, με την οποία σχεδιάστηκε η εγκαθίδρυση της αμοιβαίας εμπιστοσύνης, και λήγει, όταν τελικά έχουν επιτευχθεί οι στόχοι που έχουν τεθεί από την αρχή. Τα ζητήματα που τελικά πρέπει να διερευνηθούν είναι τα ακόλουθα:

- Υιοθέτηση πρακτικών και συμπεριφορών που στηρίζουν την κοινωνική ένταξη.
- Υποστήριξη της έκφρασης «αρνητικών» συναισθημάτων (π.χ. θυμού, οργής, ματαιώσης, κ.λπ.) των συμβουλευόμενων γυναικών.
- Ενδυνάμωση της αυτοπεποίθησης, της προσωπικής αξίας και του αυτοσεβασμού των συμβουλευόμενων και, συνεπακόλουθα, της αξίωσης για μια ισότιμη σχέση στην προσωπική και κοινωνική τους ζωή.
- Υποστήριξη της κοινωνικής δικτύωσης και πληροφόρησης των συμβουλευόμενων γυναικών, με τελικό στόχο την ανάληψη δράσης από τις ίδιες για την αλλαγή των πρακτικών διάκρισης, ανισότητας και αποκλεισμού στους χώρους που ζουν και εργάζονται.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Bandura, A. (1971). *Social Learning Theory*. New York: General Learning Press.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Brown, L.S. (2005). *Feminist therapy and EMDR: A theory meets a practice*. DC: American Psychological Association, Washington.
- Chae, M.H. (2002). Counseling reentry women: An overview. *Journal of Employment Counseling*, 39: 146-152.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1993). *Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία. Η Θεωρία, η Πράξη της, οι Εφαρμογές της*, Μέρος Δεύτερο, Γρηγόρης, Αθήνα.
- Dryden, W. (1979). Rational-emotive therapy and its contribution to careers counseling. *British Journal of Guidance and Counselling*, 7: 181-187.
- Fitzgerald, L.F. & Nutt, R. (1986). The Division 17 Principles Concerning the Counseling/Psychotherapy of Women: Rationale and Implementation, *The Counseling Psychologist*, 14: 180-216.
- Forest, K.B. (1994). *Gender and the effects of traumatic events on life satisfaction*. Annual meetings the Midwest Sociological Society, St. Louis.
- Gilbert, L.A. & Rossman, K.M. (1993). The Third Decade of Feminist Therapy and the Personal is Still Political, *The Counseling Psychologist*, Jan 1993; 21: 97-102.
- Gottfredson, L.S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology (Monograph)*, 28 (6): 545-579.
- Hackett, G., & Betz, N.E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18: 326-339.
- Holland, J.L. & Holland, J.E. (1977). Vocational indecision: More evidence and speculation, *Journal of Counseling Psychology*, 24: 404-414.
- Jaggard, A. (1993). Taking Consent Seriously: Feminist Practical Ethics and Hypothetical Dialogue, in: Earl Winkler and Jerrold Coombs (Eds.), *The Applied Ethics Reader*, Oxford and London: Blackwell.
- Juntunen, C. (1996). Relationship between a feminist approach to career counseling and career self-efficacy beliefs. *Journal of Employment Counseling*, 33(3): 130-143.
- Marecek, J. (2000). Men, Masculinity and Feminism, *Feminism Psychology*, 10: 505-510.

- Morris, M.E. (1979). *Theories of Enunciation, Confessional Feminism*, Women's Studies, Griffith University, Brisbane.
- Rawlings, E. & Carter, D. (Eds.). (1977). *Psychotherapy for women: Treatment toward equality*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Weinrach, S.G. (1980). Unconventional therapist: Albert Ellis. *Personnel and Guidance Journal*, 59: 152-160.
- Worell, J. (1981). *New directions in counseling women*, Basic Books, New York.
- Worrel, J. & Remer, P. (1996/2003). *Feminist Perspectives in Therapy*. Empowering Diverse Women, John Wiley and Sons, US.
- Χαρίτου-Φατούρου, Μ., Τατά-Αρσέλ, Λ., Καββαδία, Α. & Χλιόβα, Α. (2003). *Οδηγός Συμβουλευτικής Γυναικών*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα.

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

- Γεωργίου, Σ. (2003). *Εκπαιδύοντας Ψυχολόγους στη Συμβουλευτική*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Ivey, A.E., Gluckstern, N.B. & Bradford M.I. (1992). *Συμβουλευτική Μέθοδος Πρακτικής Προσέγγισης*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Καλαντζή-Αζίζι, Α. (1984). *Αυτογνωσία, Αυτοανάλυση και Αυτοέλεγχος*, Δίφρος, Αθήνα.
- Κιρνάν, Τ. (1977). *Ψυχοθεραπεία: Θεωρίες και Πρακτικές από τον Φρόντ μέχρι σήμερα*, Επίκουρος, Αθήνα.
- Κοσμιδου-Hardy, Χ. & Γαλανουδάκη, Α. (1996). *Συμβουλευτική Θεωρία και Πρακτική*, Ασημάκης, Αθήνα.
- Λεονταρή, Α. (1996). *Αυτοαντίληψη*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Μαλικιώση-Λοϊζου, (1999). *Συμβουλευτική Ψυχολογία* (4η έκδοση, συμπληρωμένη), Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Νέστορος, Ι. (1988). *Συνθετική Ψυχοθεραπεία*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Πιάνος, Κ. (2002). *Συμβουλευτικός Θεραπευτικός Διάλογος Θεωρία και Πράξη*, 2η έκδ., Έλλην, Αθήνα.

Ξενόγλωσση

- Almeida, R. (2003). Creating collectives of liberation, in: L.B. Silverstein & T.J. Goodrich (Eds.) *Feminist family therapy: Empowerment in social context* (pp. 293-306). Washington, DC: American Psychological Association.
- Ballou, M. & Brown, L.S. (2002). *Rethinking Mental Health. Feminist Perspectives*: Guildford Press, New York.
- Ballou, M. (1990). Approaching a feminist – principled paradigm in the construction of personality theory, in: Brown, L.S. & Root, M.P. (Eds.) *Diversity and complexity in feminist therapy* (pp. 23-40). New York: Haworth Press.
- Egan, G. (1975). *You and Me. The Skills of Communication and Relating to Others*. Belmont California Brooks /Cole.
- Espin, M.O. (1993). Feminist Therapy: Not for or by White Women Only, *The Counseling Psychologist*, 21: 103-108.
- Janov, A. (1975). *Primal Man*, Crowell, New York.
- Janov, A. (1983), *Crowell Imprints: The Lifelong Effect of the Birth Experience*, Coward McCann, New York.
- Moradi, B., Subich, M.L. & Phillips C.J. (2002). Revisiting Feminist Identity Development Theory, Research and Practice. *The Counseling Psychologist*, Jan 2002, 30:6-43.
- Patterson, C. (1974). *Theories of Counseling and Therapy*, Harper and Row, New York.
- Smith, A.J. & Siegel, R.F. (1985). Feminist therapy: Redefining power for the powerless. In Walker, L.E.A. & Rosewater, L.B. (Eds.), *Handbook of feminist therapy: Women's issues in psychotherapy* (pp. 13-21), Springer, New York.
- Worell, J. (1981). *New directions in counseling women*. New York: Basic Books.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΣΧΕΔΙΩΝ ΔΡΑΣΗΣ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΩΝ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΩΝ ΥΠΕΡ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Τα Σχέδια Δράσης περιελάμβαναν:

Ενέργειες συμβουλευτικής, πληροφόρησης και κοινωνικής ένταξης των γυναικών, καθώς και ενέργειες δικτύωσης, ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης της τοπικής κοινωνίας. Με γνώμονα τις τοπικές κοινωνίες και τις ιδιαιτερότητές τους, πρότειναν καινοτόμες ενέργειες και απευθύνθηκαν στις ιδιαίτερες ανάγκες των γυναικών, με τελικό στόχο την εξασφάλιση της βιώσιμης τοπικής ανάπτυξης.

Τα Σχέδια Δράσης υλοποιήθηκαν:

Από φορείς που δραστηριοποιούνται σε θέματα συμβουλευτικής για την απασχόληση, την αυταπασχόληση και την κοινωνική ένταξη των γυναικών σε συνεργασία με φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης, επαγγελματικές οργανώσεις και μη κυβερνητικούς οργανισμούς.

Τα Σχέδια Δράσης είχαν ως στόχο:

Να ενεργοποιήσουν και να κινητοποιήσουν τις γυναίκες για την αποτελεσματική διεκδίκηση των επαγγελματικών τους στόχων. Επιπλέον, να ενδυναμώσουν ομάδες γυναικών που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας και να προωθήσουν την επιχειρηματική δράση τους, ώστε να διευκολύνουν την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Παράλληλα, σημαντική παράμετρο αποτέλεσε η συνεργασία με όλους τους τοπικούς φορείς, που ασχολούνται με θέματα σχετικά με τη γυναικεία απασχόληση, ώστε να ευαισθητοποιήσουν την κοινή γνώμη στα θέματα αυτά.

Η **Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.)** του Υπουργείου Εσωτερικών, Τελικός Δικαιούχος του Έργου, είναι ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για την προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας των δύο φύλων σε όλους τους τομείς (πολιτικό, κοινωνικό, οικονομικό και πολιτιστικό τομέα).

Δ/νση: Δραγατσανίου 8, Πλ. Κλαυθμώνος ,10559 Αθήνα
Τηλ.: 210 3315291-5, Fax: 210 3315276
Ιστοσελίδα: www.isotita.gr

Το **Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)**, Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου που εποπτεύεται και χρηματοδοτείται από τη Γ.Γ.Ι. – Υπουργείο Εσωτερικών, εκτέλεσε χρέη Επιστημονικού Συμβούλου στις Δράσεις Παροχής Υπηρεσιών Εξειδικευμένης Πληροφόρησης, Συμβουλευτικής και Κοινωνικής Στήριξης, Προκατάρτισης και Κατάρτισης υπέρ του γυναικείου πληθυσμού, που υλοποιήθηκαν από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας.

Στο πλαίσιο της επιστημονικής υποστήριξης, το Κ.Ε.Θ.Ι. ανέλαβε το σχεδιασμό κατευθυντήριων γραμμών για την υλοποίηση των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων υπέρ του γυναικείου πληθυσμού και την ευθύνη για την παρακολούθηση της εφαρμογής τους, κυρίως ως προς τη μεθοδολογία προσέγγισης των γυναικών. Επιπλέον, ανέλαβε την εκπόνηση μεθοδολογικών εργαλείων, τη μεταφορά εμπειρίας και τεχνογνωσίας προς τους φορείς υλοποίησης των Σχεδίων Δράσης ολοκληρωμένων παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών, όπως και τον προσδιορισμό του προφίλ του εξειδικευμένου προσωπικού που θα απασχολούνταν κατά την υλοποίηση των παρεμβάσεων.

Δ/νση: Χαρ. Τρικούπη 51 & Βαλτετσίου, 10681 Αθήνα
Τηλ.: 210 3898000, Fax: 210 3898079
Ιστοσελίδα: www.kethi.gr

