



ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ (MENTORING)

Δίκτυο «Ελένη Σκούρα»

Έργο: Ενθάρρυνση και Υποστήριξη της Συμμετοχής των Γυναικών σε Θέσεις Πολιτικής Ευθύνης και Εκπροσώπησης σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο Πολιτικής

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα: Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013

Αθήνα, Νοέμβριος 2013



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ



ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ- MENTORING, Δίκτυο «Ελένη Σκούρα»

Συγγραφή και Επιμέλεια: Ναυσικά Μοσχοβάκου

Το Έργο: «**Ενθάρρυνση και υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης και εκπροσώπησης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο πολιτικής**» υλοποιείται από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας και εντάσσεται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα: «**Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013**» του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (ΕΣΠΑ).

Απαγορεύεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε τμήματος αυτού του υλικού, που καλύπτεται από δικαιώματα (copyright), ή τη χρήση του σε οποιαδήποτε μορφή, χωρίς τη γραπτή άδεια του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)
Χαρ. Τρικούπη 51 & Βαλτετσίου, 106 81 Αθήνα
τηλ.: 210 3898000, fax: 210 3898058
E-mail: kethi@kethi.gr, kethi@gynaikes-politiki.gr
www.kethi.gr, www.gynaikes-politiki.gr

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΟ	4
1. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ	6
2. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ-MENTORING: ΟΡΙΣΜΟΙ, ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΗΣΗ	10
3. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΜΕΝΤΟΡΑ ΚΑΙ ΤΑ ΟΦΕΛΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ	15
4. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ	18
5. ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ	20
ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	21

Το Έργο «**Ενθάρρυνση και υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης και εκπροσώπησης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο πολιτικής**», που υλοποιεί το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) και χρηματοδοτείται από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «**ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ 2007-2013**» του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (ΕΣΠΑ), μέσω της Ειδικής Υπηρεσίας Συντονισμού Διαχείρισης και Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων Δράσεων του Υπουργείου Εσωτερικών (ΕΥΣΥΔΕ-ΥΠΕΣ), σχεδιάστηκε λαμβάνοντας υπόψη τη μειωμένη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, καθώς επίσης και επιστημονικά και ερευνητικά δεδομένα που αποκαλύπτουν τους βασικούς λόγους αυτού του φαινομένου. Οι κεντρικοί στόχοι του Έργου συνοψίζονται στα ακόλουθα:

- Ανάπτυξη συνεργασιών και διαμόρφωση στοχευμένων προτάσεων για την ενίσχυση της συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, μέσα από τη δικτύωση φορέων.
- Υποστήριξη και εμπύχωση των γυναικών μέσα από δράσεις επιμόρφωσης και συμβουλευτικής, προκειμένου να αναπτύξουν πολιτική δράση και να ξεπεράσουν τα εμπόδια που τις αποτρέπουν να συμμετάσχουν στις εκλογικές διαδικασίες.
- Ευαισθητοποίηση και ενημέρωση του ευρύτερου κοινού σχετικά με την αναγκαιότητα της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.
- Παραγωγή σημαντικών ερευνών/μελετών που συμβάλλουν στην επιστημονική προσέγγιση του ζητήματος της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Το Έργο απευθύνεται σε γυναίκες που είναι ήδη αιρετές ή που επιθυμούν να συμμετέχουν σε εκλογικές διαδικασίες (σε εθνικό ή ευρωπαϊκό επίπεδο), με στόχο την ενίσχυση και εμπύχωση των ίδιων των γυναικών, προκειμένου να διεκδικήσουν και να επιτύχουν όχι μόνο τη συμμετοχή τους στις εκλογικές διαδικασίες, αλλά και την εκλογή τους σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων το Έργο περιλαμβάνει τις ακόλουθες δράσεις:

- **Δράσεις δικτύωσης:** Δημιουργείται το **Δίκτυο «Ελένη Σκούρα»** για την ίση συμμετοχή των γυναικών στις πολιτικές διαδικασίες και στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Το Δίκτυο λειτουργεί ως μόνιμος μηχανισμός ανταλλαγής απόψεων, εμπειρογνωμοσύνης και δικτύωσης μεταξύ ενδιαφερόμενων φορέων, για ζητήματα που αφορούν στην ίση

συμμετοχή των γυναικών στις πολιτικές διαδικασίες και στην ισότιμη πολιτική αντιπροσώπευση των γυναικών σε όργανα, θέσεις και διαδικασίες εξουσίας.

- **Επιμόρφωση και Ενδυνάμωση:** Σχεδιάζεται η διοργάνωση διήμερων εκπαιδευτικών σεμιναρίων (Α' και Β' Κύκλος) σε όλες τις περιφέρειες της χώρας με τη συμμετοχή αιρετών γυναικών ή γυναικών που επιθυμούν να λάβουν μέρος στις εκλογικές διαδικασίες. Τα εκπαιδευτικά σεμινάρια, το περιεχόμενο των οποίων βασίζεται σε εκπαιδευτικό πακέτο που εκπονείται ειδικά για τον σκοπό αυτόν, περιλαμβάνουν θεωρητικό και βιωματικό μέρος, παρέχοντας στις γυναίκες όλα τα απαραίτητα εφόδια για την εμπύχωσή τους.
- **Συμβουλευτική Στήριξη και Mentoring:** Προβλέπεται η λειτουργία γραφείου συμβουλευτικής στήριξης, το οποίο θα υποστηρίζει αιρετές ή γυναίκες που επιθυμούν να ασχοληθούν με τα κοινά σε εθνικό ή ευρωπαϊκό επίπεδο. Παράλληλα, στο πλαίσιο του Έργου αναπτύσσονται δράσεις mentoring για την υποστήριξη των γυναικών και τη συμβουλευτική τους καθοδήγηση από έμπειρες γυναίκες που επιθυμούν να μεταφέρουν την τεχνογνωσία τους και τις συμβουλές τους.
- **Εκπόνηση Μελετών-Ερευνών:** Εκπονούνται μελέτες-έρευνες οι οποίες αναμένεται να συμβάλουν σημαντικά τόσο στην επιστημονική προσέγγιση του φαινομένου της μειωμένης συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, όσο και στη συγκέντρωση χρήσιμων πηγών, αρχείων και ιστορικού υλικού για την ανάδειξη του κοινοβουλευτικού έργου και της κοινοβουλευτικής πορείας των γυναικών.
- **Δημόσιες Εκδηλώσεις και Ευαισθητοποίηση του κοινού:** Προγραμματίζεται η πραγματοποίηση Ημερίδων σε όλες τις Περιφέρειες της χώρας, καθώς επίσης και η διοργάνωση Συνεδρίων, με στόχο την ενημέρωση του κοινού για τη σημασία της ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ

Η ισότιμη συμμετοχή και μεγαλύτερη αντιπροσώπευση των γυναικών στην πολιτική συνιστά το σημαντικότερο ίσως μέσο **ενίσχυσης της δημοκρατικής διακυβέρνησης** και επιβάλλεται για λόγους **αξιοπιστίας του πολιτικού συστήματος**. Το γεγονός ότι η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων εξακολουθεί να υπολείπεται σημαντικά αυτής των ανδρών, εμποδίζει τη δυνατότητα **αξιοποίησης του συνόλου της κοινωνικής εμπειρίας** και δημιουργεί **δημοκρατικό έλλειμμα**. Η 4^η Παγκόσμια Διάσκεψη για τις Γυναίκες (1995)-Πλατφόρμα Πεκίνου, ορίζει ότι: *«Η επίτευξη του στόχου της ίσης συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, θα επιφέρει την ισορροπία, η οποία θα αντικατοπτρίζει με μεγαλύτερη ακρίβεια τη σύνθεση της κοινωνίας και είναι απαραίτητη, ώστε να ενδυναμωθεί η δημοκρατία και να προωθηθεί η ορθή λειτουργία της τελευταίας»* (Στρατηγικός Στόχος G1, άρθρο 181).

Μετά τις τελευταίες εθνικές εκλογές της 16^{ης} Ιουνίου 2012, εξήντα τρεις (63) γυναίκες εξελέγησαν βουλευτές. Εν συνεχεία, τον Απρίλιο του 2013, μία ακόμη γυναίκα προστέθηκε στο σύνολο των γυναικών του Εθνικού Κοινοβουλίου. Έτσι, το ποσοστό των εκλεγμένων γυναικών στο εθνικό Κοινοβούλιο ξεπερνά το 21% (21,3%) και αποτελεί το υψηλότερο ποσοστό που έχει σημειωθεί στη χώρα μας, επικυρώνοντας τη συνεχή αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική.

Το ισχύον **θεσμικό πλαίσιο** προβλέπει την τήρηση κατά φύλο ποσοστώσεων στα ψηφοδέλτια των Αυτοδιοικητικών και των Εθνικών εκλογών, στα υπηρεσιακά, διοικητικά συμβούλια ή άλλα συλλογικά όργανα της Διοίκησης, καθώς επίσης και στη στελέχωση των εθνικών οργάνων και επιτροπών έρευνας και τεχνολογίας. Οι νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν στην τήρηση ποσοστώσεων συνιστούν **θετική δράση**. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ως **θετική δράση** *«ορίζονται μέτρα που στοχεύουν σε μια συγκεκριμένη ομάδα και αποσκοπούν στην εξάλειψη και στην πρόληψη των διακρίσεων ή στην αντιστάθμιση της μειονεκτικής θέσης στην οποία μπορεί να βρίσκονται τα μέλη της ομάδας λόγω της στάσης ζωής, της συμπεριφοράς ή των δομών που επικρατούν (ορισμένες φορές αναφέρεται και ως θετική διάκριση)»*. Ειδικά για τις εθνικές εκλογές το **Προεδρικό Διάταγμα 26/2012** με τίτλο *«Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της νομοθεσίας για την εκλογή βουλευτών»* κωδικοποιεί την υφιστάμενη νομοθεσία περί ποσοστώσεων στον αριθμό των υποψηφίων βουλευτών κατά φύλο (άρθρα 34 του Π.Δ. 96/2007 και 3 του Ν. 3636/2008) και στο άρθρο 34 ορίζει ότι: *«...Για την ανακήρυξη των εκλογικών συνδυασμών αυτοτελών Κομμάτων, συνασπισμού συνεργαζόμενων Κομμάτων και ανεξαρτήτων, ο αριθμός των υποψηφίων*

βουλευτών, από κάθε φύλο, πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον ίσο με το 1/3 του συνολικού αριθμού των υποψηφίων τους, αντιστοίχως, **σε όλη την Επικράτεια**».

Η συμβολή της εν λόγω νομοθετικής ρύθμισης, η οποία συνιστά θετική δράση¹, στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης είναι αδιαμφισβήτητη. Ωστόσο, δεν πρέπει να υποτιμηθεί ο ρόλος την ανάπτυξης σχετικών δράσεων και προγραμμάτων, η υλοποίηση των οποίων συνεισφέρει σημαντικά και αποφασιστικά στην άμβλυνση του έμφυλου χάσματος σε όλους τους τομείς, όπου σημειώνονται ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών. Δράσεις ανάδειξης της αναγκαιότητας της εκπροσώπησης των γυναικών, υποστηρικτικές ενέργειες των υποψηφίων και αιρετών γυναικών πολιτικών, εκπόνηση μελετών για τη διερεύνηση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης πολιτικών αποφάσεων, καθώς επίσης και καμπάνιες για την υπερψήφιση γυναικών, συγκροτούν μέτρα ουσιαστικής σημασίας για την επίτευξη της ίσης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην πολιτική.

Ιδιαίτερη σημασία για την ανάπτυξη ορθής μεθοδολογικής προσέγγισης ενός Έργου που στοχεύει στην «Ενθάρρυνση και υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης και εκπροσώπησης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο πολιτικής», κατέχει ο εντοπισμός των αιτιών που «εμποδίζουν» τη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική, προκειμένου να σχεδιαστούν στοχευμένες δράσεις.

Ενώ θεωρητικά κάθε πολίτης θα πρέπει να έχει ίσες ευκαιρίες να συμμετάσχει και να εκλεγεί στα κέντρα λήψης πολιτικών αποφάσεων, στην πραγματικότητα οι γυναίκες δεν «παίζουν» με ίσους όρους με τους άνδρες.² Πολλές είναι οι εμφανείς ή συγκαλυμμένες πρακτικές διακρίσεων που λειτουργούν ενάντια στις γυναίκες, οι οποίες μπορεί να συνδέονται είτε με συμπεριφορές ή και με διαδικασίες. Είναι πολύ δύσκολο για όσους/ες δεν έχουν εμπειρία από εκλογικές αναμετρήσεις να εκτιμήσουν το εύρος των επιπλέον εμποδίων που πρέπει να υπερπηδήσουν οι γυναίκες που συμμετέχουν ή σε εκλογικές διαδικασίες. Τα εμπόδια αυτά μπορεί να οφείλονται σε πολιτισμικές συμπεριφορές αλλά και σε θεσμικές διαδικασίες. Οι γυναίκες υστερούν έναντι των ανδρών στη διάθεση χρόνου και χρήματος και συχνά έρχονται αντιμέτωπες με σεξιστικές συμπεριφορές.

¹ Σύμφωνα με το Γλωσσάρι της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «100 λέξεις για την Ισότητα», ως **θετική δράση** ορίζονται μέτρα που στοχεύουν σε μια συγκεκριμένη ομάδα και αποσκοπούν στην εξάλειψη και στην πρόληψη των διακρίσεων ή στην αντιστάθμιση της μειονεκτικής θέσης στην οποία μπορεί να βρίσκονται τα μέλη της ομάδας λόγω της στάσης ζωής, της συμπεριφοράς ή των δομών που επικρατούν (ορισμένες φορές αναφέρεται και ως θετική διάκριση).

² Abdela, L. (2005), *Εγχειρίδιο Εκπαιδευτών/τριών. Επικοινωνιακές δεξιότητες για τις γυναίκες στην πολιτική*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.

Η Lesley Abdela³ παρουσιάζει έξι (6) αποτρεπτικούς παράγοντες/εμπόδια για την ενασχόληση των γυναικών με την πολιτική: α) έμφυλα στερεότυπα, προκαταλήψεις και συμπεριφορές, β) δημιουργία δικτύων από τους άνδρες από τα οποία εξαιρούνται οι γυναίκες, γ) έλλειψη χρηματοοικονομικής βοήθειας για τις γυναίκες λόγω λιγότερης πρόσβασης σε κονδύλια, δ) έλλειψη αυτοπεποίθησης, ε) έλλειψη χρόνου που πηγάζει από τον κοινωνικό ρόλο των γυναικών που επιβάλλει αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις-δυσκολία συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, και στ) εμπόδια καριέρας.

Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προκαταλήψεις, οι οποίες είναι κυρίως πολιτισμικές και με το πέρασμα των χρόνων αποτελούν τη «νόρμα» και έχουν θεσμοθετηθεί. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να υπάρχουν τόσο απροκάλυπτες, όσο και συγκαλυμμένες διακρίσεις κατά των γυναικών. Οι συγκαλυμμένες διακρίσεις μπορεί να είναι πιο διαβρωτικές από τις εμφανείς. Συχνά πίσω από τις αποφάσεις για αποκλεισμό των γυναικών ως ισότιμα μέλη και για άρνηση της αναδιάρθρωσης της παρούσας κατάστασης κρύβονται στερεότυπα. Ανέκαθεν η πολιτική θεωρούνταν «ανδρικό παιχνίδι».⁴

Η ολοένα και περισσότερο προβαλλόμενη αξίωση της μεγαλύτερης αντιπροσώπευσης των γυναικών στην πολιτική και ιδιαίτερα στα Κέντρα Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων, συνιστά το σημαντικότερο ίσως μέσο ενίσχυσης της δημοκρατικής διακυβέρνησης, όπως αυτή γίνεται αντιληπτή και ασκείται στο σύγχρονο κόσμο. Η ισότητα των φύλων στα Κέντρα Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων εκπληρώνει μια λειτουργία επιρροής, χωρίς την οποία είναι σχεδόν αδύνατο να επιτευχθεί η πλήρης ένταξη και ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο. Υπό αυτό το πρίσμα, η ίση συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική ζωή διαδραματίζει έναν ουσιωδέστατο ρόλο στη γενική διαδικασία της προόδου των τελευταίων.

Το παρόν υλικό εκπονήθηκε στο πλαίσιο των δράσεων mentoring-συμβουλευτικής καθοδήγησης του Έργου **«Ενθάρρυνση και υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης και εκπροσώπησης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο πολιτικής»**, με στόχο την ενημέρωση και την παροχή κατευθυντήριων οδηγιών προς τις γυναίκες που επιθυμούν να αναλάβουν το ρόλο μέντορα και να μεταφέρουν την τεχνογνωσία τους σε γυναίκες που επιθυμούν να συμμετέχουν σε εκλογικές διαδικασίες και αναζητούν υποστήριξη και συμβουλευτική. Αξίζει να σημειωθεί ότι σκοπό του υλικού αποτελεί η διασφάλιση της παροχής συμβουλευτικής καθοδήγησης-mentoring βάσει των τιθέμενων στόχων και της

³ Abdela, L. (2005), *ό.π.*

⁴ Abdela, L. (2005), *ό.π.*

μεθοδολογικής προσέγγισης του Έργου, επιδιώκοντας τη διευκόλυνση των μεντόρων. Ωστόσο, επισημαίνεται ότι οι μέντορες έχουν τη δυνατότητα, σεβόμενες τις τιθέμενες αρχές, να προσαρμόσουν την επικοινωνία τους και το περιεχόμενο των συμβουλών τους βάσει των προσωπικών τους επιλογών και εμπειριών.

Ειδικότερα, παρουσιάζονται το περιεχόμενο, οι στόχοι και τα αναμενόμενα αποτελέσματα του mentoring, αναπτύσσεται ο ρόλος του/της μέντορα και επισημαίνονται ζητήματα δεοντολογίας που σχετίζονται με τον σχεδιασμό των δράσεων mentoring, όπως προβλέπεται στο Έργο. Για την εκπόνηση του υλικού έχουν αξιοποιηθεί παλαιότερες εκδόσεις και μελέτες του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας, καθώς επίσης και άλλες βιβλιογραφικές πηγές, οι οποίες παρατίθενται στο τέλος.

2. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ-MENTORING: ΟΡΙΣΜΟΙ, ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΗΣΗ

Η συμβουλευτική καθοδήγηση-mentoring αποτελεί μια πρακτική η οποία υιοθετείται ολοένα και περισσότερο τα τελευταία χρόνια, προκειμένου να επιτευχθεί η υποστήριξη και η ενίσχυση των ατόμων, μέσω της μεταφοράς τεχνογνωσίας και γνώσεων από έμπειρα σε λιγότερο έμπειρα -και συνήθως νεότερης ηλικίας- άτομα. Για παράδειγμα, πολύ πρόσφατα το Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών ανακοίνωσε και εγκαινίασε τη δημιουργία Δικτύου για την παροχή υπηρεσιών mentoring για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στις επερχόμενες ευρωπαϊκές εκλογές (European Political Mentoring Network).⁵

Η διαδικασία του mentoring περιγράφει «μια σχέση μεταξύ ενός νεώτερου και ενός/μιας πιο ώριμου/ης και έμπειρου/ης ενήλικα/ης, ο/η οποίος/α βοηθά το νεαρό άτομο να μάθει να επιβιώνει στον κόσμο των ενηλίκων και στον κόσμο της εργασίας». Επιπλέον, στη σχετική βιβλιογραφία η συγκεκριμένη συμβουλευτική διαδικασία, συναντάται ως: «μια ισχυρή συναισθηματική αλληλεπίδραση, μεταξύ ενός μεγαλύτερου -σε ηλικία- και ενός νεώτερου ατόμου, μέσα σε μια σχέση στην οποία ο/η μεγαλύτερος/η σε ηλικία μέντορας, λαμβάνει αγάπη, εμπιστοσύνη και εμπειρία κατά τη διάρκεια της καθοδήγησης του νεώτερου».⁶ Ο παραπάνω ορισμός ερμηνεύεται και διευρύνεται, από τα πρόσφατα ερευνητικά ευρήματα ως εξής:⁷

«Το mentoring είναι μια προσωπική σχέση στην οποία ένα πιο έμπειρο (συνήθως μεγαλύτερο σε ηλικία) [...], λειτουργεί ως role-model, δάσκαλος/α, ενός λιγότερου έμπειρου μέλους – συνήθως νεώτερου [...]. Ο/Η μέντορας παρέχει στον/στην προστατευόμενό/ή του/της γνώσεις, συμβουλές και υποστήριξη, ώστε να γίνει ένα κανονικό μέλος, ενός συγκεκριμένου επαγγελματικού/κοινωνικού χώρου. Η σχέση mentoring δύναται να περιλαμβάνει μια ευρεία ποικιλία ρόλων (διδασκαλία, συμβουλευτική, επιτήρηση, φιλία)[...].»

Η Kram έχει ορίσει τις λειτουργίες του mentoring ως «εκείνα τα στοιχεία μιας εξελικτικής σχέσης που εντείνουν την ανάπτυξη και τη βελτίωση και των δύο ατόμων»⁸.

⁵ Βλ. σχετικά: <http://www.womenlobby.org/Our-work/european-political-mentoring/article/ewl-launches-political-mentoring>

⁶ Johnson, B. (2002), The Intentional Mentor. Strategies and Guidelines for the Practice of Mentoring, United States Naval, Academy, *Professional Psychology Research and Practice*, Vol.33: 88-96.

⁷ Johnson, B. (2002), *ό.π.*

⁸ Kram, K.E. (1988). *Mentoring at Work: Developmental Relationships in organizational life*. New York: University Press of America.

Συνεπώς, πρόκειται για μια ωφέλιμη και θετική εμπειρία τόσο για τον/την μέντορα, όσο και για τον/την συμβουλευόμενο/η.⁹

Στο πλαίσιο του Έργου «**Ενθάρρυνση και υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης και εκπροσώπησης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο πολιτικής**» η συμβουλευτική καθοδήγηση παρέχεται με την οπτική του φύλου, αναγνωρίζοντας το γεγονός ότι πολλά από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σχετίζονται με την άνιση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε διάφορους τομείς της κοινωνικής ζωής και είναι αποτέλεσμα των έμφυλων διακρίσεων που υφίστανται.¹⁰ Ειδικότερα, λαμβάνει υπόψη αθέατες και άρρητες διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες και συχνά τις ωθούν σε κοινωνική απομόνωση και περιθωριοποίηση.¹¹

Το χάσμα ανάμεσα στις φιλοδοξίες και τις προσδοκίες των γυναικών και η πεποίθησή τους να θεωρούν ότι είναι σχεδόν αδύνατο να πραγματοποιήσουν τους στόχους τους αποτελούν κάποιες από τις επιδράσεις της κοινωνικής κατασκευής του φύλου που παρατηρούνται συχνά.¹² Παράλληλα, όμως, δίνεται έμφαση στη σημασία και τον εντοπισμό των εξωτερικών παραγόντων στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας τους και τίθεται ως κύρια προτεραιότητα η υποστήριξη και ενθάρρυνση των γυναικών, ώστε να βρουν τον τρόπο με τον οποίο οι ίδιες ορίζουν και αποδέχονται τους έμφυλους ρόλους, χωρίς να παίρνουν θέση ως προς την ορθότητα του οποιοδήποτε μοντέλου.¹³ Παραδοσιακό ή μη, συντηρητικό ή ακραία προοδευτικό άτομο, η μέντορας καλείται να συμπορευθεί με τις απόψεις του και να στηρίξει την προσπάθειά του, ώστε τελικά να κατανοήσει την επίδραση του έμφυλου ρόλου στη ζωή και τις επιλογές του.¹⁴

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση αναδεικνύει τους τρόπους, με τους οποίους η κοινωνικοποίηση των γυναικών επιδρά αρνητικά στις επιλογές τους. Ειδικότερα, η παραδοσιακή διαδικασία κοινωνικοποίησης και η πατριαρχική επαγγελματική δομή αποθαρρύνει πολλές γυναίκες από τη δραστηριοποίηση και την ανάληψη αρμοδιοτήτων έξω από το σπίτι. Μάλιστα, η έλλειψη γυναικείων μοντέλων σε μη παραδοσιακούς ρόλους, αποτελεί ανασταλτικό πολιτιστικό παράγοντα και μειώνει τις πιθανότητες για διεκδίκηση

⁹ Έργο IMPLEMENT (2006), *Ολοκληρωμένο Σχέδιο Mentoring για την Αποτελεσματικότερη διαχείριση της Απασχόλησης. Οδηγός Καλών Πρακτικών*.

¹⁰ Gilbert, L.A. & Rossman, K.M. (1993), The Third Decade of Feminist Therapy and the Personal is Still Political, *The Counseling Psychologist*, Vol. 21: 97-102.

¹¹ Brown, L.S. (2005), *Feminist therapy and EMDR: A Theory Meets a Practice*. DC: American Psychological Association, Washington.

¹² Μάρη, Ε. (2008), *Οδηγός Συμβουλευτικής με την Οπτική του Φύλου*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας

¹³ Μάρη, Ε. (2008), *ό.π.*

¹⁴ Μάρη, Ε. (2008), *ό.π.*

καριέρας εκ μέρους των γυναικών.¹⁵ Επιπλέον, η παραδοσιακή διαδικασία κοινωνικοποίησης συχνά ευθύνεται για τις αρνητικές πεποιθήσεις και συμπεριφορές που διαμορφώνουν οι γυναίκες σχετικά με τις ικανότητές τους ή την αυτο-εικόνα τους γενικότερα.¹⁶ Απόρροια τέτοιων περιοριστικών πεποιθήσεων αποτελούν φόβοι που σχετίζονται με την αποτυχία και το ρίσκο¹⁷, ενοχές που αφορούν σε δυσκολία εξισορρόπησης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και χαμηλή επαγγελματική αυτοπεποίθηση.

Ένα επιπλέον θέμα, που έχει προκύψει από την πρακτική προγραμμάτων για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική είναι **η ανάγκη ενημέρωσης των γυναικών**.¹⁸ Η συμβουλευτική καθοδήγηση/mentoring, λοιπόν, έρχεται να καλύψει το κενό αυτό και να δώσει στις ωφελούμενες την απαραίτητη πληροφόρηση, ώστε να διεκδικήσουν δυναμικά τη θέση που τους ανήκει στην πολιτική. Παράλληλα, δίνει στις γυναίκες την ευκαιρία να αναγνωρίσουν τα μοναδικά τους χαρίσματα και να οδηγηθούν σε επιλογές που θα έχουν ουσιαστικό νόημα για αυτές. Οι γυναίκες καλούνται να βελτιώσουν την εσωτερική τους οργάνωση και απαλλαγμένες από προκαταλήψεις και πρότυπα του παρελθόντος, να ενισχύσουν την ικανότητα συμμετοχής τους στο κοινωνικό γίνεσθαι.¹⁹

Σκοπός της συμβουλευτικής καθοδήγησης/mentoring είναι η παροχή πρακτικών συμβουλών προς τις ωφελούμενες γυναίκες για την ανάπτυξη πολιτικής σταδιοδρομίας, η επαφή τους με νέα άτομα και η επέκταση του πολιτικού τους δικτύου, καθώς επίσης και η προσφορά εργαλείων προκειμένου να γίνουν ανταγωνιστικές και να λάβουν μια καλή θέση στο ψηφοδέλτιο του κόμματος.

Βασικοί στόχοι της συμβουλευτικής καθοδήγησης/mentoring είναι οι ωφελούμενες να:

- Διαχειριστούν οι ίδιες την προσωπική τους εξέλιξη και σταδιοδρομία σύμφωνα με τις δυνατότητες και τις προτιμήσεις τους.
- Συνειδητοποιήσουν τις δυνατότητές τους, την επάρκεια και τα προσωπικά τους ενδιαφέροντα και να πάρουν αποφάσεις σχετικά με τη σταδιοδρομία τους.
- Ενδυναμωθούν μέσα από την ενεργό-διαδραστική διαδικασία του mentoring, προκειμένου να αναπτύξουν τις προσωπικές και κοινωνικές δεξιότητες που θα τους δίνουν τη δυνατότητα να ελέγξουν το περιβάλλον τους.

¹⁵ 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.

¹⁶ Fitzgerald, L.F. & Nutt, R. (1986), *ό.π.*

¹⁷ Morris, M.E. (1979). *Theories of Enunciation, Confessional Feminism*, Women's Studies, Griffith University, Brisbane.

¹⁸ Μάρη, Ε. (2008), *ό.π.*

¹⁹ Μάρη, Ε. (2008), *ό.π.*

- Έχουν επίγνωση των κοινωνικών και οικονομικών αλλαγών και να είναι προετοιμασμένες με ευελιξία για αυτές.
- Αναπτύσσουν στοιχεία της προσωπικότητάς τους, ώστε να ενεργούν με μεγαλύτερη αυτονομία και περισσότερη κρίση και προσωπική υπευθυνότητα εμπνεόμενες και καθοδηγούμενες από τη Μέντορα τους.
- Μάθουν πως μπορούν να επωφεληθούν από τις ευκαιρίες και τις προκλήσεις που συναντούν κατά τη διάρκεια της πολιτικής τους σταδιοδρομίας.
- Ενεργούν με τέτοιο τρόπο, ώστε να αποκτήσουν τη δυνατότητα να αντιμετωπίζουν διάφορες καταστάσεις και να συνεργάζονται αρμονικά με τους άλλους.
- Αναπτύξουν την ικανότητά τους να λαμβάνουν αποφάσεις και να επιλύουν τα προβλήματα τους.
- Εφαρμόζουν την πρακτική γνώση, την πληροφόρηση και όλες τις δεξιότητες που αποκτούν στη διάρκεια της συμβουλευτικής καθοδήγησης.

Ως προς το περιεχόμενο του mentoring, σύμφωνα με την προσέγγιση της Kram, οι δυο κυρίαρχες λειτουργίες του mentoring αφορούν σε: α) **υποστήριξη για την πολιτική σταδιοδρομία**, και β) **ψυχοκοινωνική υποστήριξη**. Στην πρώτη περίπτωση η συμβουλευτική καθοδήγηση εστιάζεται στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας του ατόμου στο πλαίσιο μιας ομάδας, ενός οργανισμού/φορέα. Στη δεύτερη περίπτωση, η συμβουλευτική καθοδήγηση-mentoring περιλαμβάνει την υποστήριξη του ατόμου, ως προς τη συνειδητοποίηση ικανοτήτων, δεξιοτήτων, ταυτότητας και αποτελεσματικότητας σε έναν ρόλο.

Ως άλλα χαρακτηριστικά των σχέσεων mentoring αναφέρονται: η διάρκεια στο χρόνο (long term), η αμοιβαιότητα, η υψηλή προσωπική ανάμειξη μέσω καθοδήγησης και προσομοίωσης, η εστίαση στην απόκτηση δεξιοτήτων που επιτρέπουν στα άτομα να δρουν αποτελεσματικά σε υψηλά κλιμάκια διοίκησης και λήψης αποφάσεων και το **matching** της μέντορα με την επωφελούμενη (mentee).

Σε γενικές γραμμές, το mentoring ενσωματώνει πολλές λειτουργίες όπως: διδασκαλία, συμβουλευτική, εποπτεία, υποστήριξη, καθοδήγηση κ.ά. και βασίζεται στη γενική παραδοχή ότι όλα τα μέλη μιας ομάδας/ενός συνόλου έχουν δυνατότητα βελτίωσης, αρκεί το περιβάλλον στο οποίο εντάσσονται να διευκολύνει και να ενισχύει τη βελτίωση.

Η συμβουλευτική καθοδήγηση συνεισφέρει στην ενίσχυση των δεξιοτήτων προσαρμογής των ωφελούμενων, στην ενδυνάμωση και την ενεργοποίησή τους για τη συμμετοχή τους στις πολιτικές διαδικασίες. Ο όρος «ενδυνάμωση» αναφέρεται στις διαδικασίες εκείνες που βοηθούν τις γυναίκες να συνειδητοποιήσουν τις δυνατότητες και τα περιθώρια δράσης τους, με βάση τα δεδομένα του κοινωνικού τους πλαισίου και αναφέρεται

στην ανάπτυξη της πνευματικής, πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής δύναμης ατόμων και κοινοτήτων.²⁰ Πρόκειται για μια διαδικασία καλλιέργειας της ικανότητας ατόμων και ομάδων και αύξησης των προσόντων-δεξιοτήτων τους, ώστε να είναι σε θέση να κάνουν στοχευμένες επιλογές, να ωφεληθούν από αυτές και να μετατρέπουν αυτές τις επιλογές σε επιθυμητές πράξεις και αποτελέσματα.²¹ Με τον όρο «ενεργοποίηση» εννοείται η υποβοήθησή των ατόμων προκειμένου να οργανώσουν τις ατομικές στρατηγικές που τις βοηθήσουν να συμμετάσχουν στην πολιτική. Η ενδυνάμωση συνδέεται με τη διαδικασία και τα αποτελέσματα συγχρόνως, δηλαδή με την προσπάθεια για την απόκτηση ενός συγκεκριμένου βαθμού ικανότητας για επιρροή στον κόσμο, την ανάπτυξη δεξιοτήτων προσαρμογής σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, καθώς επίσης και την κάλυψη των ατομικών «ελλειμμάτων», που φέρονται να αποτελούν την αιτία του αποκλεισμού των ατόμων αυτών από την κοινωνική ζωή.²²

Κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής καθοδήγησης, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι ακόλουθοι παράγοντες:²³

- Το φύλο της επωφελούμενης.
- Τα προβλήματα, οι δυσκολίες, τα εμπόδια που προβάλλουν οι γυναίκες, τα οποία θα πρέπει να εξετάζονται μέσα στο συνολικό κοινωνικό πλαίσιο.
- Οι ανισότητες λόγω φύλου.
- Οι επιλογές της επωφελούμενης, οι οποίες θα πρέπει να αντιμετωπίζονται με σεβασμό.

²⁰ Ταλιαδώρου, Α. (2008), *Ενεργή Εμπλοκή και Ενδυνάμωση των Ευαίσθητων Κοινωνικά Ομάδων. Οδηγός Καλών Πρακτικών*, ΚΠ EQUAL, Αθήνα.

²¹ Ταλιαδώρου, Α. (2008), *ό.π.*

²² Ταλιαδώρου, Α. (2008), *ό.π.*

²³ Good, G., Gilbert, L. & Scher, M. (1990). Gender Aware Therapy: A Synthesis of Feminist Therapy & Knowledge about Gender, *Journal of Counselling & Development*, March/April, Vol. 68.

3. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΜΕΝΤΟΡΑ ΚΑΙ ΤΑ ΟΦΕΛΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ

Η μέντορας παρέχει στην καθοδηγούμενη γνώσεις, συμβουλές, προκλήσεις, καθοδήγηση και υποστήριξη στην προσπάθειά της να επιτύχει σε έναν τομέα (π.χ. στην πολιτική σταδιοδρομία, επαγγελματική εξέλιξη κ.ά.). Αναλαμβάνει το ρόλο της δασκάλας, καθοδηγήτριας, προτύπου (role model) και σύμβουλου που διευκολύνει την επίτευξη των στόχων της ωφελούμενης. Ο πραγματικός ρόλος της είναι να «εμπλέξει» το άτομο σε μια σειρά από δραστηριότητες, με στόχο τη μείωση των «αδυναμιών» του, που έχουν δημιουργήσει τις προϋποθέσεις αποκλεισμού τους.²⁴

Η μέντορας συνήθως είναι ένα έμπειρο άτομο –που δεν είναι επαγγελματίας εκπαιδευτρια- το οποίο ενεργεί για μεγάλο χρονικό διάστημα ως υποστηρίκτρια, σύμβουλος ή διοργανώτρια εκπαιδευτικών γεγονότων για ένα μεμονωμένο άτομο.²⁵ Ως παράδειγμα, αναφέρεται η περίπτωση ενός νεοπροσληφθέντος ατόμου σε μια εταιρεία που αφού λάβει μια γενικότερη εκπαίδευση σε γενικά θέματα, μετά ένας/μία διευθυντής/τρια ή τμηματάρχης/ισσα αναλαμβάνει προσδευτικά το ρόλο του/της μέντορα του/της συγκεκριμένου/ης εκπαιδευόμενου/ης.

Σχεδόν η καθεμία μπορεί να γίνει μέντορας και να βοηθήσει ένα άλλο πρόσωπο για τη μεγιστοποίηση του δυναμικού του και της σταδιοδρομίας του, αλλά υπάρχουν σίγουρα χαρακτηριστικά και δεξιότητες κάνουν τις μέντορες να ξεχωρίζουν και να επιτυγχάνουν στο ρόλο τους. Ειδικότερα, οι μέντορες που επιτυγχάνουν στο ρόλο της καθοδηγήτριας, είναι εκείνες που:

- Είναι ειλικρινείς και ασκούν εποικοδομητική κριτική.
- Διαθέτουν εμπειρία στο πεδίο στο οποίο πραγματοποιούν συμβουλευτική καθοδήγηση.
- Είναι καλές ακροάτριες, καταλαβαίνουν και απαντούν στους προβληματισμούς του ατόμου.
- Διαθέτουν χρόνο για την υποστήριξη των ατόμων που τους απευθύνονται για συμβουλευτική καθοδήγηση.
- Δεν διδάσκουν, αλλά βοηθούν το άτομο να βρει μόνο του τις απαντήσεις στους προβληματισμούς και τα εμπόδια που συναντά.
- Είναι αξιόπιστες και μπορούν να τις εμπιστευθούν.
- Είναι αισιόδοξες.

²⁴ Ταλιαδώρου, Α. (2008), *ό.π.*

²⁵ Rae, L. (2001), *Γίνε ο Καλύτερος Εκπαιδευτής*, Αθήνα: Κριτική.

- Έχουν την ικανότητα να παρακινήσουν την καθοδηγούμενη.
- Είναι ανοικτές για αμφίδρομη μάθηση, δηλαδή είναι διατεθειμένες όχι μόνο να βοηθούν και να μεταδίδουν τις γνώσεις τους στην καθοδηγούμενη, αλλά να συνειδητοποιήσουν ότι υπάρχουν πράγματα που μπορούν και οι ίδιες να μάθουν από την καθοδηγούμενη.

Κατά τη διαδικασία της συμβουλευτικής καθοδήγησης-mentoring προκύπτουν πολλαπλά οφέλη, τόσο για τις ωφελούμενες, όσο και για τη μέντορα.

Οφέλη του Mentoring για τις Ωφελούμενες²⁶

- Στοχοθέτηση και εξεύρεση μεθόδων για την επίτευξη των στόχων τους.
- Διευκόλυνση της ιεράρχησης των τιθέμενων στόχων με στόχο την επίτευξη κατά το δυνατό περισσότερων.
- Κατανόηση της πολιτικής κατάστασης και των εμποδίων που συναντούν οι γυναίκες.
- Βοήθεια στην ανάπτυξη σχεδίου για την ενασχόλησή τους με την πολιτική και την επιτυχή συμμετοχή τους στις εκλογικές διαδικασίες.
- Εντοπισμός παραμέτρων για την ολόπλευρη αντιμετώπιση της κατάστασης και την ανατροπή των εμποδίων που καλούνται να αντιμετωπίσουν.
- Ανάπτυξη αυτοεκτίμησης.
- Ενίσχυση της δικτύωσης των γυναικών μέσω της επαφής τους με άτομα και φορείς που μπορούν να τις υποστηρίξουν στην προσπάθειά τους.
- Ενθάρρυνση για τη συμμετοχή τους στις εκλογικές διαδικασίες και τη συμμετοχή τους σε κέντρα λήψης αποφάσεων.

Οφέλη του Mentoring για τις Μέντορες²⁷

- Αποκάλυψη ζητημάτων και οπτικών από την ωφελούμενη που βοηθούν τη μέντορα να αντιληφθεί νέα δεδομένα.
- Διαπίστωση της εικόνας που έχουν οι άλλοι για αυτές μέσα από τα μάτια της ωφελούμενης.
- Ικανοποίηση από την επιτυχή σταδιοδρομία των ωφελούμενων μετά το πέρας των συμβουλευτικής καθοδήγησης.
- Δημιουργία προσωπικού δικτύου και επαφή με άτομα από τα οποία μπορούν και οι ίδιες να ζητήσουν υποστήριξη και βοήθεια όταν χρειαστεί.

²⁶ Quast, L. (2009), *Wing to Wing: A mentoring Guide*, Career Woman, Inc.

²⁷ Quast, L. (2009), *ό.π.*

- Απόκτηση νέας οπτικής αντίληψης της κατάστασης, η οποία βοηθά και τις ίδιες τις μέντορες να επιλύσουν αντίστοιχα δικά τους προβλήματα.

Η διαδικασία της συμβουλευτικής καθοδήγησης-mentoring δεν προσφέρεται για όλες, καθώς απαιτεί επένδυση χρόνου, δέσμευση για υποστήριξη και πολλή υπομονή.

Συμβουλές για Μέντορες²⁸

- Αφιερώστε χρόνο και βοηθήστε την ωφελούμενη να επιτύχει.
- Να είστε ανοικτές με την καθοδηγούμενή σας αναφορικά με το χρόνο της διαθεσιμότητάς σας.
- Δημιουργείστε μια ουσιαστική σχέση mentoring, συζητώντας τις προσδοκίες σας, καθώς και τις προσδοκίες της καθοδηγούμενης από αυτήν τη σχέση.
- Συμφωνήστε σχετικά με τη συχνότητα της επαφής σας.
- Συζητήστε την ανάγκη για εμπιστευτικότητα των συζητήσεων σας.
- Χρησιμοποιήστε την εμπειρία, τις επιτυχίες και τις αποτυχίες σας για να βοηθήσετε την καθοδηγούμενή σας να μάθει.
- Προσφέρετε ευκαιρίες δικτύωσης και φέρτε την καθοδηγούμενη σε επαφή με ανθρώπους-κλειδιά που θα τη βοηθήσουν, ώστε να δημιουργήσει το δικό της δίκτυο επαφών.
- Βοηθήστε την ωφελούμενη να κατανοήσει το περιβάλλον στο οποίο θέλει να επιτύχει.
- Μάθετε περισσότερα σχετικά με τις φιλοδοξίες σταδιοδρομίας και τους στόχους που θέτει η ωφελούμενη.
- Βοηθήστε την ωφελούμενη να δημιουργήσει το δικό της σχέδιο ανάπτυξης της σταδιοδρομίας της.
- Βοηθήστε την ωφελούμενη να σκεφτεί τον τρόπο με τον οποίο θα ξεπεράσει τα βασικά εμπόδια/φραγμούς που συναντάει στην προσπάθειά της.
- Μάθετε να διατυπώνετε ερωτήματα με τέτοιο τρόπο, ώστε να βοηθηθεί η καθοδηγούμενη να εξερευνήσει μόνη της την κατάσταση και μη της λέτε τι να κάνει.
- Να είστε και ειλικρινής στις παρατηρήσεις σας.
- Να είστε ανοιχτές στην αμφίδρομη μάθηση, καθώς το mentoring αποτελεί ένα πολύ καλό τρόπο να μάθετε και εσείς πράγματα για τον εαυτό σας.

²⁸ Quast, L. (2009), *ό.π.*

4. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

Η διαδικασία της συμβουλευτικής καθοδήγησης (mentoring) η οποία παρέχεται στο πλαίσιο του Έργου «**Ενθάρρυνση και υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης και εκπροσώπησης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο πολιτικής**» διέπεται από συγκεκριμένες αρχές και έχει ως κεντρικό στόχο την παροχή συμβουλών και τη μεταφορά τεχνογνωσίας σε γυναίκες που επιθυμούν να συμμετάσχουν στις πολιτικές διαδικασίες σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, από γυναίκες Μέντορες που διαθέτουν σχετική εμπειρία και είναι διαθέσιμες να δραστηριοποιηθούν προς αυτήν την κατεύθυνση.

Οι Μέντορες επιλέγονται και αξιολογούνται μετά από την υποβολή ηλεκτρονικής αίτησης, η οποία βρίσκεται αναρτημένη στην ιστοσελίδα του Έργου: www.gynaikes-politiki.gr. Η επικοινωνία των Μεντόρων με τις ενδιαφερόμενες γυναίκες πραγματοποιείται **μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και μόνο μέσω της ειδικής φόρμας που διατίθεται στην ιστοσελίδα του Έργου** και οι υπηρεσίες mentoring παρέχονται εθελοντικά και επομένως αφιλοκερδώς. Η συμπλήρωση και η υποβολή της ηλεκτρονικής αίτησης συνεπάγεται και την συγκατάθεση των μεντόρων για τη δημοσίευση των στοιχείων τους στην ιστοσελίδα του Έργου, καθώς επίσης και την αποδοχή του πλαισίου, των αρχών και των στόχων που ορίζονται στο παρόν υλικό. Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι παραβιάζονται όσα προβλέπονται στο παρόν υλικό, το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας μπορεί να διακόψει τη συνεργασία του με τις Μέντορες και να τους ζητήσει να σταματήσουν την παροχή συμβουλευτικής καθοδήγησης.

Επιπλέον, οι Μέντορες οφείλουν να ενημερώνουν –όταν τους ζητείται- το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, για την πορεία της παρεχόμενης συμβουλευτικής καθοδήγησης, καθώς επίσης και για δεδομένα που αφορούν τις ωφελούμενες. Πέραν του παρόντος υλικού, οι Μέντορες μπορούν να απευθυνθούν στο Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας για τη διάθεση σχετικών εκδόσεων και υλικού, καθώς επίσης και για συμβουλές σε περίπτωση που αντιμετωπίζουν δυσκολίες.

Οι Μέντορες που διατίθενται να παρέχουν συμβουλευτική καθοδήγηση στο πλαίσιο του Έργου «**Ενθάρρυνση και υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης και εκπροσώπησης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο πολιτικής**», οφείλουν:

- Να μην αναπτύξουν οποιουδήποτε είδους επαγγελματική σχέση με τις ενδιαφερόμενες γυναίκες.
- Να ενεργούν στο πλαίσιο του νόμου και να μην ενθαρρύνουν ανέντιμη ή παράνομη συμπεριφορά.

- Να διασφαλίζουν ότι η **συμβουλευτική καθοδήγηση** αντανακλά τους **στόχους του Έργου και του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας**.
- Να διατηρήσουν το επίπεδο **εμπιστευτικότητας** που είναι κατάλληλο και έχει συμφωνηθεί κατά την έναρξη της σχέσης.
- Να αναγνωρίζουν την **ανθρώπινη αξιοπρέπεια**.
- Να σέβονται τη **διαφορετικότητα** και να προωθούν τις **ίσες ευκαιρίες**.
- Να λειτουργούν με **αξιοπρέπεια, αυτονομία** και **προσωπική ευθύνη**.
- Να διασφαλίζουν ότι το επίπεδο της **εμπειρίας** και **γνώσης** του είναι **επαρκές** για να καλύψει τις **ανάγκες** των γυναικών.
- Να λειτουργούν λαμβάνοντας υπόψη τα **όρια των ικανοτήτων τους**, αναγνωρίζοντας τις περιπτώσεις που αυτές δεν είναι επαρκείς.

5. ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

Γυναίκες στην Πολιτική

<http://www.gynaikes-politiki.gr>

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας
(ΚΕΘΙ)

<http://www.kethi.gr/>

Υπουργείο Εσωτερικών

<http://www.ypes.gr>

Υπουργείο Εσωτερικών/Αποτελέσματα
Εκλογών

<http://ekloges.ypes.gr>

Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων
(ΓΓΙΦ)

<http://www.isotita.gr/>

Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού,
Διαχείρισης και Εφαρμογής
Συγχρηματοδοτούμενων Δράσεων του
Υπουργείου Εσωτερικών

<http://www.eye-isotita.gr>

Βουλή των Ελλήνων

<http://www.hellenicparliament.gr>

Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ)

<http://www.synigoros.gr>

Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών
(ΕΚΚΕ)

<http://www.ekke.gr/>

Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς
(ΕΣΠΑ)

<http://www.espa.gr>

Eurostat

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ)

<http://www.statistics.gr/>

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

<http://www.europarl.europa.eu>

Συμβούλιο της Ευρώπης

<http://hub.coe.int/>

Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα
των Φύλων (EIGE)

<http://www.eige.europa.eu/>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή/Γενική Διεύθυνση
Δικαιοσύνης

http://ec.europa.eu/justice/index_en.htm

European Campaign for Parity Democracy
and Active European Citizenship

<http://paritydemocracy.eu/>

Αιρετές στην Αυτοδιοίκηση

<http://www.airetes.gr/>

Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών

<http://www.womenlobby.org/>

Πολιτικός Σύνδεσμος Γυναικών

<http://www.polsg.gr/>

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Abdela, L. (2005), *Εγχειρίδιο Εκπαιδευτών/τριών. Επικοινωνιακές δεξιότητες για τις γυναίκες στην πολιτική*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- Αγορίτσα, Χ., Κωνσταντάρα, Δ., Παπαδοπούλου, Β. & Τζώρτζη Ε. (2012), *Γυναίκες υποψήφιες και εκλεγμένες στις εθνικές εκλογές της 17^{ης} Ιουνίου- Έκθεση*, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων.
- Αρβανίτης, Κ., Βλαχογιάννη, Γλ., Μαντά Μ., Ξοδοπούλου, Ε.Κ. & Παπαγιαννοπούλου, Μ.Χ. (2006), *Η Συμμετοχή των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων στην Ελλάδα*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- Brown, L.S. (2005), *Feminist therapy and EMDR: A theory meets a practice*. DC: American Psychological Association, Washington.
- Έργο IMPLEMENT (2006), *Ολοκληρωμένο Σχέδιο Mentoring για την Αποτελεσματικότερη διαχείριση της Απασχόλησης. Οδηγός Καλών Πρακτικών*.
- Gilbert, L.A. & Rossman, K.M. (1993), The Third Decade of Feminist Therapy and the Personal is Still Political, *The Counseling Psychologist*, Vol. 21: 97-102.
- Good, G., Gilbert, L. & Scher, M. (1990), Gender Aware Therapy: A Synthesis of Feminist Therapy & Knowledge about Gender, *Journal of Counselling & Development*, March/April, Vol. 68.
- Johnson, B. (2002), The Intentional Mentor. Strategies and Guidelines for the Practice of Mentoring, United States Naval, Academy, *Professional Psychology Research and Practice*, Vol.33: 88-96.
- Μάρη, Ε. (2008), *Οδηγός Συμβουλευτικής με την Οπτική του Φύλου*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- Morris, M.E. (1979), *Theories of Enunciation, Confessional Feminism*, Women's Studies, Griffith University, Brisbane.
- Παντελίδου Μαλούτα, Μ., (2012), *Πολιτική Συμπεριφορά: Θεωρία, Έρευνα και Ελληνική Πολιτική*, Αθήνα: Σαββάλας.
- Παντελίδου Μαλούτα, Μ. (2007), *Μισός Αιώνας Γυναικείας ψήφου, Μισός Αιώνας Γυναίκες στη Βουλή*, Ίδρυμα της Βουλής των Ελλήνων.
- Παντελίδου Μαλούτα, Μ., (2002), *Το φύλο της δημοκρατίας*, Αθήνα: Σαββάλας.
- Παντελίδου Μαλούτα, Μ., (1992), *Γυναίκες και πολιτική*, Αθήνα: Gutenberg.
- Quast, L. (2009), *Wing to Wing: A mentoring Guide*, Career Woman, Inc.
- Rae, L. (2001), *Γίνε ο Καλύτερος Εκπαιδευτής*, Αθήνα: Κριτική.
- Ταλιαδώρου, Α. (2008), *Ενεργή Εμπλοκή και Ενδυνάμωση των Ευαίσθητων Κοινωνικά Ομάδων. Οδηγός Καλών Πρακτικών*, ΚΠ EQUAL, Αθήνα.
- Fitzgerald. L.F. & Nutt, R. (1986), The Division 17 Principles Concerning the Counseling/Psychotherapy of Women: Rationale and Implementation, *The Counseling Psychologist*, Vol. 14: 180-216.
- Χαρίτου-Φατούρου, Μ., Τατά-Αρσέλ, Λ., Καββαδία, Α. & Χλιόβα, Α. (2003), *Οδηγός Συμβουλευτικής Γυναικών*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.



ΚΛΠΟΙΑ
ΠΡΑΓΜΑΤΑ ΔΕΝ
ΑΛΛΑΖΟΥΝ ΠΟΤΕ!



Η ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ
ΔΕΝ ΑΛΛΑΖΕΙ

Ή ΜΗΠΩΣ
ΑΛΛΑΖΕΙ;



ΕΕ2014



ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ της
ΙΣΟΤΗΤΑΣ

ΨΗΦΙΣΩ ΑΛΛΑΓΗ. ΨΗΦΙΣΩ ΙΣΟΤΗΤΑ.

WWW.PARITYDEMOCRACY.EU

Ευρωπαϊκή Καμπάνια για τις Ευρωπαϊκές Εκλογές 2014