

Βήμα προς τα εμπρός

Ένα εργαλείο για την ανάπτυξη μιας
οργανωσιακής στρατηγικής για την παροχή
υποστήριξης με επίκεντρο τις μετανάστριες
γυναίκες που είναι θύματα έμφυλης βίας





Η ΠΑΡΟΥΣΑ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ
χρηματοδοτήθηκε από το
Πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής
Ένωσης «Δικαιώματα, Ισότητα
και Ιθαγένεια»
(2014-2020).

Συντάκτες:

Inka Lilja (HEUNI)
Anni Lietonen (HEUNI)
Julia Korkman (HEUNI)

Η παρούσα εργαλειοθήκη συντάχθηκε με τα πολύτιμα σχόλια και τις παρατηρήσεις των εταίρων του έργου.

Συντακτικός σχεδιασμός και εικονογραφήσεις:

Frej Vuori (HEUNI)
Aleksandra Anikina (HEUNI)

Τυπώθηκε στο Ελσίνκι από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Πρόληψης και Ελέγχου του Εγκλήματος, συνδεδεμένο με τα Ηνωμένα Έθνη (HEUNI) το 2022.

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν αποτελεί έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις των συντακτών και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

ISBN 978-952-7249-67-3 (PDF)

ISBN 978-952-7249-68-0 (paperback)

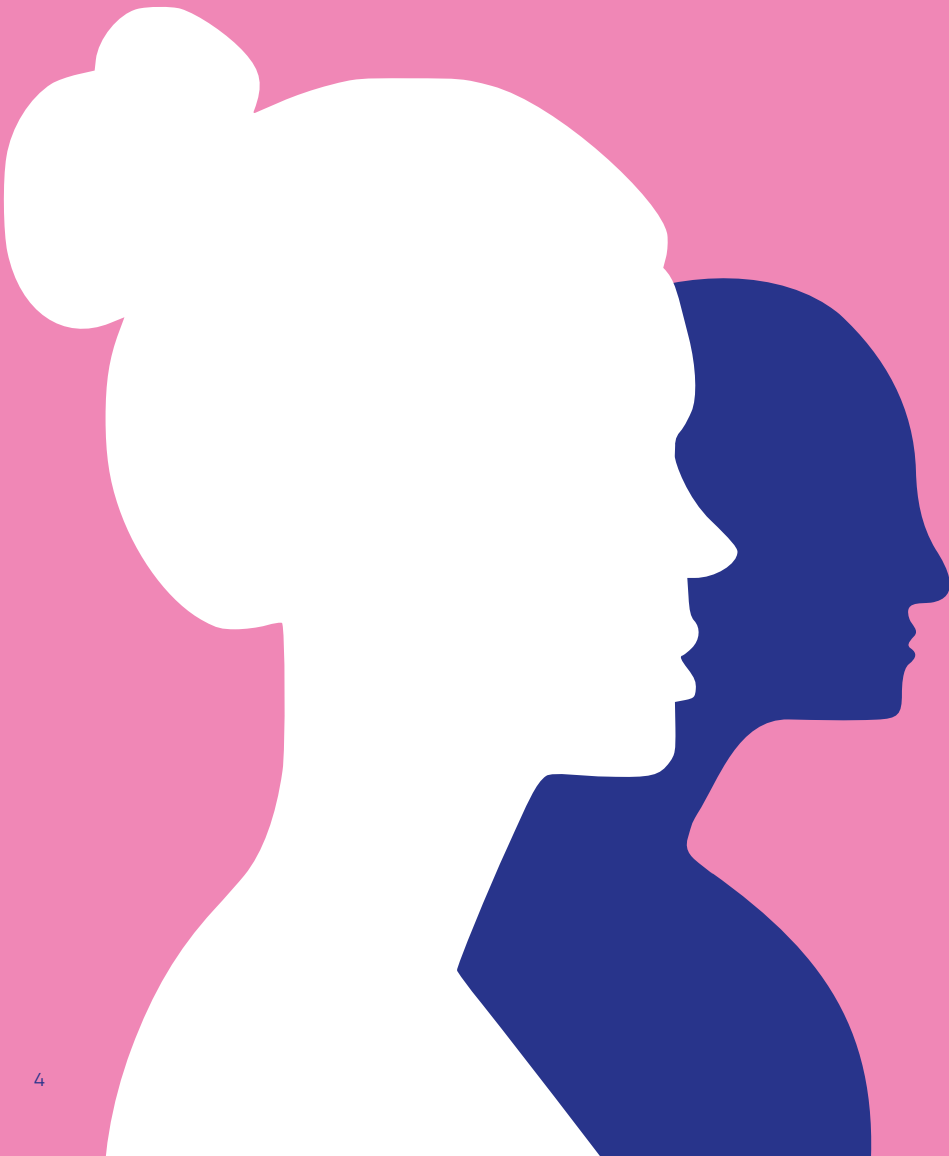
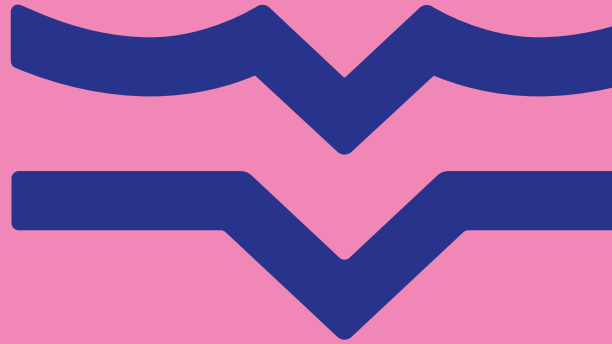
ISSN 2814-9092 (print)

ISSN 2814-9106 (online)



Περιεχόμενα

Εισαγωγή	5
Οι ακρογωνιαίοι λίθοι του πλαισίου για την παροχή στήριξης με επαγγελματικό και ευαίσθητο τρόπο σε γυναίκες μετανάστριες που είναι θύματα έμφυλης βίας	8
Βήμα 1: Καθορισμός στρατηγικών στόχων χωρίς αποκλεισμούς	10
Βήμα 2: Προοπτικές που υποστηρίζουν τη συμμετοχικότητα	12
Βήμα 3: Προοπτικές που υποστηρίζουν την ευεξία των συμβούλων	14
Βήμα 4: Μέτρα για τη δημιουργία αντίκτυπου	17
Βήμα 5: Συνεχής αποτίμηση και προσαρμογή	20
Συμπέρασμα	21



Εισαγωγή

ΤΟ ΠΑΡΟΝ πλαίσιο παρέχει μία επισκόπηση του τρόπου δημιουργίας και πρακτικής εφαρμογής μίας οργανωσιακής στρατηγικής για τη βοήθεια σε γυναίκες πρόσφυγες και μετανάστριες που είναι θύματα έμφυλης βίας. Η στρατηγική εστιάζει στη βελτίωση της δυνατότητας των συμβούλων - ακρογωνιαίοι λίθοι της βοήθειας- να παρέχουν τη βοήθεια. **Το πλαίσιο αυτό ενθαρρύνει τις οργανώσεις να αξιολογούν τις τρέχουσες πρακτικές και να αναπτύσσουν σαφείς στόχους, πολιτικές και πρακτικές διαχείρισης μέσα από συμμετοχικές διαδικασίες.** Ακολουθώντας τα βήματα της παρούσας οδηγίας, οι οργανώσεις μπορούν να ενισχύσουν την κατανόησή τους σε σχέση με τις ανάγκες που υπάρχουν σε επίπεδο στρατηγικής, με στόχο την ανάπτυξη μοντέλων αρωγής τα οποία είναι ουσιαστικά επικεντρωμένα στα θύματα, καθώς και την εφαρμογή και αξιολόγηση αυτών των μοντέλων τακτικά.

Η οδηγία απευθύνεται σε προϊστάμενους και υπευθύνους (managers) οργανώσεων που δουλεύουν με γυναίκες μετανάστριες. Οι προϊστάμενοι και υπεύθυνοι παροτρύνονται να συζητούν κάθε βήμα που παρουσιάζεται εδώ με το σύνολο του προσωπικού.

Η ΠΑΡΟΥΣΑ οδηγία καταρτίστηκε στο πλαίσιο του χρηματοδοτούμενου από την ΕΕ έργου «SARAH: Safe, Aware, Resilient, Able and Heard – protecting and supporting migrant women victims of gender-based violence», όπου και παρασχέθηκαν βραχυπρόθεσμες ψυχοκοινωνικές και νομικές συμβουλευτικές υπηρεσίες από συμβούλους (ψυχολόγους, δικηγόρους και κοινωνικούς λειτουργούς) στο Ελληνικό Συμβούλιο για τους Προσφυγές, στην οργάνωση SOLWODI Deutschland e.V, στο Ιταλικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες και στη Settlementti Puijola σε γυναίκες μετανάστριες που είναι θύματα έμφυλης βίας. Κατά τη διάρκεια του έργου αναγνωρίστηκαν βέλτιστες πρακτικές οργάνωσης καθώς και εμπόδια, ενώ η παρούσα οδηγία καταρτίστηκε με στόχο τον διαμοιρασμό αυτών των διδαγμάτων με άλλες οργανώσεις ώστε να γίνουν πιο επικεντρωμένες στο θύμα και πιο επιδραστικές.

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τους εταίρους του έργου για τα πολύτιμα σχόλια και τις παρατηρήσεις τους, καθώς και τις γυναίκες που συμμετείχαν στη συμβουλευτική υποστήριξη για την ανατροφοδότησή (feedback) τους στην παρεχόμενη βοήθεια.

ΟΙ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ χρειάζεται να βρουν τρόπους για να μεγιστοποιούν τις θετικές πτυχές και να μειώνουν τους κινδύνους και τυχόν αρνητικές πτυχές που ενδεχομένως προκύπτουν από την παροχή υποστήριξης σε δικαιούχους που βρίσκονται σε ευάλωτη θέση. Η υποστήριξη σε γυναίκες μετανάστριες που είναι θύματα έμφυλης βίας με μία προσέγγιση επικεντρωμένη στο θύμα προϋποθέτει γνώσεις, δεξιότητες και επιμονή. Οι αξίες και οι τρόποι διεξαγωγής των δραστηριοτήτων μίας οργάνωσης επηρεάζουν το πώς η οργάνωση αντιμετωπίζει και απευθύνεται στις δικαιούχους. Αυτό επίσης επηρεάζει σημαντικά το επίπεδο αποτελεσματικότητας και επιδραστικότητας της παρεχόμενης υποστήριξης. Η λειτουργικότητα και ακεραιότητα μίας οργάνωσης υποστήριξης θυμάτων ταυτίζεται με τη λειτουργικότητα και ακεραιότητα του προσωπικού της. Επομένως, κάθε οργάνωση πρέπει να διαθέτει μία στρατηγική **για να εξασφαλίζει ότι εφαρμόζονται οι κατάλληλες δομές και διαδικασίες για την υποστήριξη της ευεξίας του προσωπικού στον εργασιακό χώρο**. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για οργάνώσεις που αντιμετωπίζουν δύσκολα και δυνητικά τραυματικά θέματα, όπως για παράδειγμα η βία. Η εστίαση στην ευεξία του προσωπικού εξασφαλίζει ισχυρότερο εργασιακό περιβάλλον το οποίο με τη σειρά τους βελτιώνει την ποιότητα και την έκταση της παρεχόμενης βοήθειας.

Οι ακρογωνιαίοι λίθοι του πλαισίου για να κατακτήσει μία οργάνωση πραγματικά επαγγελματική εξειδίκευση στην παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης σε γυναίκες μετανάστριες που έχουν βιώσει βία περιλαμβάνουν μία **προσέγγιση επικεντρωμένη στο θύμα** εντός μίας **οργάνωσης ενημερωμένης γύρω από το τραύμα, η οποία ταυτόχρονα εξασφαλίζει την ευεξία των συμβούλων**.

ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ αποτελείται από 5 βήματα και κάθε ένα από αυτά περιλαμβάνει θέματα για συζήτηση, ερωτήσεις προς εξέταση, ορισμένες πρακτικές οδηγίες καθώς και αναφορές σε επιπρόσθετο υλικό. Μπορείτε να χρησιμοποιείτε αυτό το εργαλείο ως έναν αναλυτικό κατάλογο ελέγχου και να εμπλουτίζετε κάθε βήμα με βάση τις ανάγκες και τις περιοχές εστίασης της οργάνωσής σας.

Βήμα 1: Καθορισμός στρατηγικών στόχων

Βήμα 2: Προοπτικές που υποστηρίζουν τη συμμετοχικότητα

Βήμα 3: Προοπτικές που υποστηρίζουν την ευεξία των συμβούλων

Βήμα 4: Μέτρα για τη δημιουργία επίδρασης

Βήμα 5: Συνεχής αποτίμηση και προσαρμογή

1

Καθορισμός στρατηγικών
στόχων

2

Προοπτικές που υποστηρίζουν τη
συμμετοχικότητα

3

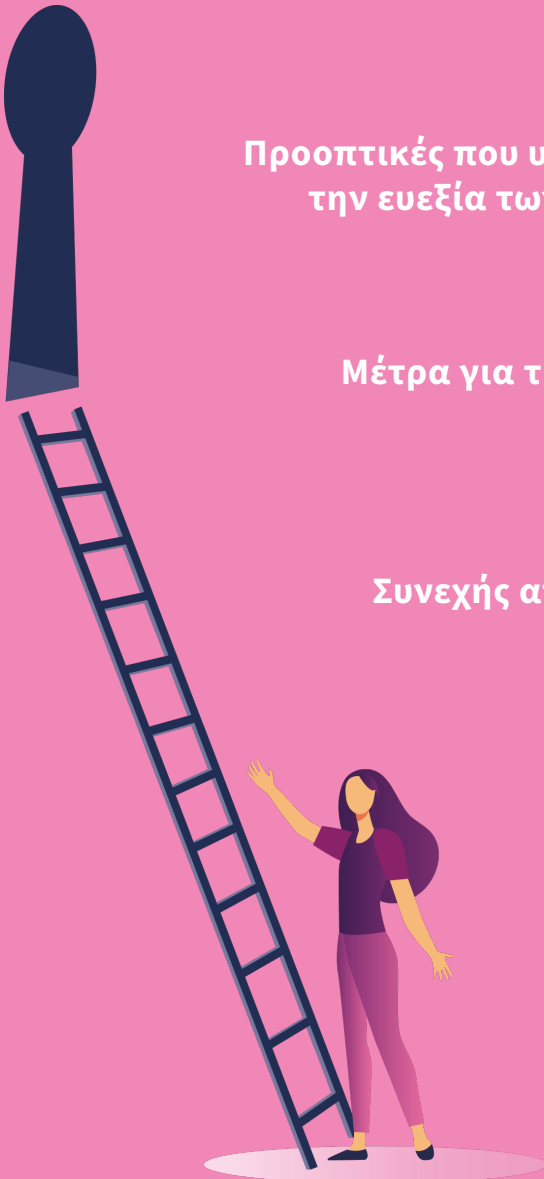
Προοπτικές που υποστηρίζουν
την ευεξία των συμβούλων

4

Μέτρα για τη δημιουργία
επίδρασης

5

Συνεχής αποτίμηση και
προσαρμογή



Οι ακρογωνιαίοι λίθοι του πλαισίου για την παροχή στήριξης με επαγγελματικό και ευαίσθητο τρόπο σε γυναίκες μετανάστριες που είναι θύματα έμφυλης βίας.

Δουλεύοντας με προσέγγιση επικεντρωμένη στο θύμα:

- Διασφαλίστε ότι τα δικαιώματα και η αξιοπρέπεια κάθε ατόμου/δικαιούχου βρίσκονται στο επίκεντρο όλων των ενεργειών.
- Αντιμετωπίστε κάθε δικαιούχο με σεβασμό, ώστε να ακουστεί και να λάβει προσοχή.
- Διασφαλίστε τα βέλτιστα συμφέροντα του ατόμου κατά τη λήψη αποφάσεων.
- Παρέχετε και χορηγείτε υποστήριξη με ταχύτητα και ευαισθησία.
- Ακολουθείστε τις ατομικές και ξεχωριστές ανάγκες και προσδοκίες κάθε δικαιούχου, διασφαλίστε ότι όλοι οι σύμβουλοι γνωρίζουν τις γενεσιουργές αιτίες και τους παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται με την έμφυλη βία, διασφαλίζοντας έτσι την επαρκή αναγνώριση των ζητημάτων γύρω από το στίγμα και τα στερεότυπα.
- Χρησιμοποιείτε την εργαλειοθήκη SARAH (βλ. παρακάτω για περισσότερες πληροφορίες)
- Συμμετέχετε σε εργασίες με γνώμονα την ανατροφοδότηση: Στο τέλος κάθε συνεδρίας, ρωτήστε τη δικαιούχο εάν η συμβουλευτική υποστήριξη που έλαβε έθιξε τα θέματα που θεωρεί κρίσιμα (π.χ. ρωτώντας «Συζητήσαμε τα θέματα που θέλατε;» και παρόμοιες ερωτήσεις).
- Κατανοείτε τι μπορεί να συνεπάγονται για τις γυναίκες που συναντάτε συγκεκριμένες προκλήσεις και παράγοντες, όπως ο ρατσισμός και τα πολιτισμικά στερεότυπα, καθώς και η διαπολιτισμική επικοινωνία.

Μία οργάνωση ενημερωμένη σχετικά με το τραύμα:

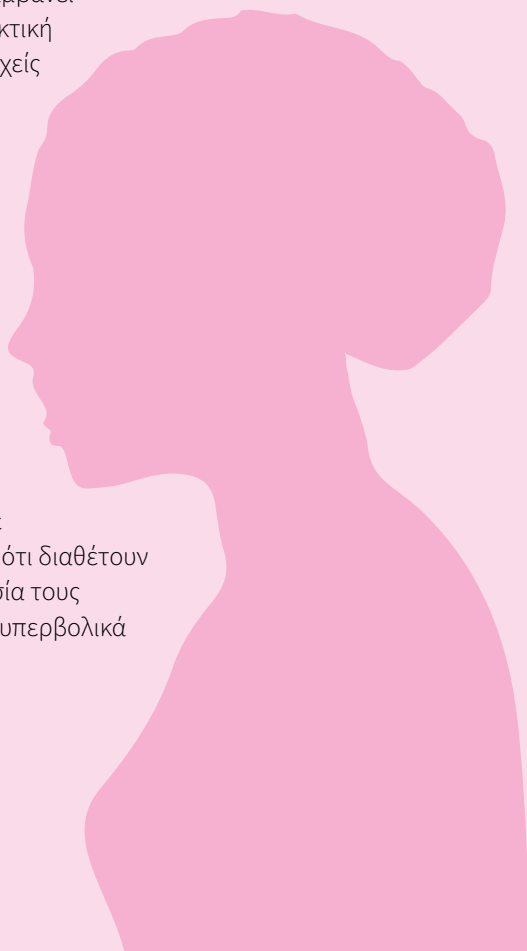
- Βεβαιωθείτε ότι οι σύμβουλοι εργάζονται σύμφωνα με τον ορισμό της φροντίδας που λαμβάνει υπόψη την ύπαρξη τραύματος, δηλαδή χρησιμοποιώντας μεθόδους εργασίας που βασίζονται στην κατανόηση των επιβλαβών επιπτώσεων των τραυματικών εμπειριών μαζί με τις θεμελιώδεις αρχές της τεκμηριωμένης πρακτικής, της συμπόνιας και του σεβασμού.
- Καθιερώστε μεταξύ των επαγγελματιών μία κοινή γλώσσα με γνώμονα το τραύμα. Αυτό θα κατευθύνει την εργασία και θα υποστηρίξει την ευρύτερη συνεργασία με επαγγελματίες.
- Διασφαλίστε την ευελιξία της οργάνωσής σας και να είστε έτοιμοι να προσαρμοστείτε στις αλλαγές γύρω σας. Οι οργανώσεις

που παρέχουν συμβουλευτική υποστήριξη για την έμφυλη βία σε γυναίκες μετανάστριες λειτουργούν σε μεταβαλλόμενα περιβάλλοντα. Διαφορετικοί τύποι βίας και τραύματος μπορεί να επικρατούν σε διαφορετικές χρονικές στιγμές και η οργάνωση συγκεντρώνει συνεχή γνώση σχετικά με τις βέλτιστες πρακτικές. Σε τοπικό επίπεδο, ενδέχεται να υπάρξουν αλλαγές στη στάση απέναντι στις περιθωριοποιημένες ομάδες και αυξημένη ένταση ή εθνικές εξελίξεις στην πολιτική, τις πολιτικές και τις διαδικασίες.

Έμφαση στην ευεξία των συμβούλων:

Η παροχή συμβουλευτικής σε άτομα σε επισφαλείς καταστάσεις, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που υποφέρουν από θλίψη, απώλεια και πόνο, είναι ιδιαίτερα κουραστική ψυχικά. Κυρίως επειδή η ουσιαστική συμβουλευτική απαιτεί ενσυναίσθηση και συμπόνια, γεγονός που καθιστά ακόμα πιο δύσκολη την αποστασιοποίηση από τα συναισθήματα και τον πόνο των δικαιούχων. Από την άλλη, στην καλύτερη περίπτωση, οι σύμβουλοι αισθάνονται ικανοποίηση συμπόνιας, δηλαδή το αίσθημα ότι είναι σε θέση να βοηθήσουν, το οποίο μπορεί να αποτελεί ισχυρό κίνητρο και να είναι επαγγελματικά ικανοποιητικό.

- Διασφαλίστε ότι το προσωπικό λαμβάνει επαρκή υποστήριξη. Παρέχετε τακτική επαγγελματική επίβλεψη και συνεχείς ευκαιρίες κατάρτισης.
- Αντιμετωπίστε με σοβαρότητα τον κίνδυνο κόπωσης συμπόνιας, εξάντλησης ή δευτερογενούς τραυματικού άγχους.
- Βοηθήστε τις συμβούλους να διαχειριστούν τον φόρτο εργασίας. Η θέληση για παροχή βοήθειας μπορεί να οδηγήσει στην προσπάθεια παροχής βοήθειας σε περισσότερες δικαιούχους από όσες μπορούν να διαχειριστούν οι σύμβουλοι, με επαρκή χρόνο για να βεβαιωθούν ότι διαθέτουν χρόνο να αξιολογήσουν την εργασία τους καθώς και να μην εργάζονται υπό υπερβολικά αυστηρή χρονική πίεση.



Βήμα 1: Καθορισμός στρατηγικών στόχων χωρίς αποκλεισμούς

ΟΙ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ πρέπει να διασφαλίζουν ότι η ηγεσία τους χαρακτηρίζεται από συνεργασία και παροχή καθοδήγησης. Μία τέτοια ηγεσία που βασίζεται στην παροχή καθοδήγησης είναι συμπεριληπτική και ενθαρρύνει το προσωπικό να χρησιμοποιεί και να αναπτύσσει την εξειδίκευσή του. Αυτός ο τρόπος ηγεσίας βασίζεται στη συνειδητοποίηση ότι το προσωπικό είναι οι καλύτεροι εμπειρογνώμονες σε ό,τι αφορά τα καθήκοντά τους. Όταν η οργανωτική δομή είναι σε μεγάλο βαθμό ιεραρχική, αυτό μπορεί να συνεπάγεται μία ανάγκη ανάπτυξης της οργάνωσης προς μία πιο ανοικτή, συμπεριληπτική και δημοκρατική κουλτούρα οργάνωσης (Βλ. π.χ. [Karlsen 2020](#); [Bourke & Espedido 2020](#)).

Επιπλέον, οι οργανώσεις χρειάζεται να καλλιεργούν ένα περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται σίγουροι να μιλήσουν. Οι συμπεριληπτικές οργανώσεις αγκαλιάζουν τις ποικίλες εξειδικεύσεις του προσωπικού τους και αγκαλιάζουν τις γνώσεις τους όταν καθορίζουν τους στρατηγικούς στόχους για την οργάνωση. Σε αυτό το πλαίσιο, η συμμετοχικότητα αναφέρεται στην αναζήτηση συμβουλών και ανατροφοδότησης από τους συμβούλους και άλλα μέλη της ομάδας κατά την ανάπτυξη προσεγγίσεων με επίκεντρο το θύμα οι οποίες λαμβάνουν υπόψη την ύπαρξη τραύματος.

Επιπλέον, ο στρατηγικός σχεδιασμός θα πρέπει ιδανικά να ενσωματώνει τις προοπτικές και τις φωνές των δικαιούχων για να γίνεται κατανοητό πώς οι στρατηγικοί στόχοι θα επηρεάσουν την παροχή συμβουλών και τελικά την ευεξία των δικαιούχων. Η συλλογή ανατροφοδότησης από τις δικαιούχους απαιτεί ενδεδειγμένο σχεδιασμό, συμπεριλαμβανομένης της εξέτασης του τρόπου διασφάλισης της ασφάλειας, της ανωνυμίας και της ευεξία των δικαιούχων. Διαβάστε περισσότερα στην [«Εργαλειοθήκη για την ενίσχυση της συμβουλευτικής υποστήριξης θυμάτων έμφυλης βίας»](#) που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου SARAH (το οποίο βρίσκεται στην ιστοσελίδα του HEUNI στην ενότητα Projects – SARAH).

ΟΙ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη ότι τα θέματα που συζητούνται κατά τη διάρκεια μίας διαδικασίας στρατηγικής ενδέχεται να είναι ευαίσθητα και ότι η προθυμία για ανταλλαγή απόψεων ενδέχεται να συνδέεται με πιθανές ιεραρχίες εξουσίας μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης. Μία οργάνωση που αγωνίζεται για τη συμμετοχικότητα και την ηγεσία που βασίζεται στην καθοδήγηση οφείλει να αντιμετωπίζει σοβαρά τη διαδικασία και να μεταφέρει αυτή τη σοβαρότητα στο προσωπικό μέσω της καθημερινής πρακτικής.

Η συλλογή απόψεων και ανατροφοδότησης ανώνυμα από το προσωπικό, η διαφάνεια σχετικά με τα κίνητρα αυτής της προσπάθειας και η σαφής δήλωση του τρόπου με τον οποίο οι εργαζόμενοι περιλαμβάνονται στη διαδικασία θα αυξήσει τη συμμετοχικότητα.

Ερωτήσεις για την υποστήριξη συζητήσεων με εργαζόμενους και την αύξηση της συμμετοχικότητας στον στρατηγικό σχεδιασμό:

- Πώς θα ορίζατε το «πρωταρχικό» καθήκον σας;
- Τι είδους υποστήριξη, εργαλεία, κτλ. θα χρειαζόσασταν από την οργάνωση για να ενισχύσετε τη συμβουλευτική/για να είστε σε θέση να υποστηρίξετε καλύτερα τις δικαιούχους;
- Τι θα χρειαζόσασταν για να υποστηρίξετε τη δική σας επαγγελματική ανθεκτικότητα ώστε να διαχειρίζεστε τα θέματα που αντιμετωπίζετε;
- Ποια πιστεύετε ότι είναι τα προειδοποιητικά σημάδια ότι υπάρχουν προβλήματα σχετικά με την ευεξία στον χώρο εργασίας;
- Τι είδους δραστηριότητες ευεξίας στον χώρο εργασίας χρειάζεστε που θα σας υποστήριζαν καλύτερα στην εργασία σας;
- Ποια μέτρα πρέπει να λάβουμε για να κάνουμε την οργάνωσή μας πιο ευαίσθητη στην ύπαρξη τραύματος;
- Πώς να αντιμετωπίσουμε τις εγγενείς προκλήσεις στην υποστήριξη θυμάτων έμφυλης βίας στο πλαίσιο της μετανάστευσης; (Εάν οι προκλήσεις δεν είναι σαφείς, τότε πρώτα προσδιορίστε τις).
- Λαμβάνετε επαρκείς πληροφορίες σχετικά με τη λήψη αποφάσεων της οργάνωσης και περιλαμβάνεται το προσωπικό σας επαρκώς στις οργανωτικές διαδικασίες;
- Πώς μπορούν και πώς πρέπει να κατανέμονται οι πόροι με τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο; Πού θα διαθέτατε περισσότερους/λιγότερους πόρους;

ΕΠΙΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ:

ΟΙ ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΜΟΥ:

ΣΥΜΒΟΥΛΗ: Υπάρχουν πολλά υλικά στο διαδίκτυο που σχετίζονται με τον στρατηγικό σχεδιασμό, τα οποία θα μπορούσαν να είναι επωφελή για τη δημιουργία στρατηγικών στόχων. Επίσης, εάν διαθέτετε χρόνο και πόρους, εξετάστε το ενδεχόμενο συλλογής εποικοδομητικής ανατροφοδότησης από άλλους φορείς, επαγγελματίες και οργανώσεις που δουλεύουν στον ίδιο τομέα.

Βήμα 2: Προοπτικές που υποστηρίζουν τη συμμετοχικότητα

Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ προσέγγιση επικεντρωμένη στο θύμα σημαίνει συγκεκριμένα ότι οι υπηρεσίες παρέχονται με ευαισθησία και με σεβασμό στις ατομικές ανάγκες και προσδοκίες κάθε δικαιούχου. Υπάρχουν πολλοί παράγοντες και γενεσιουργές αιτίες για βία. Κάθε δικαιούχος έχει επίσης μοναδικούς παράγοντες υποστήριξης και ανθεκτικότητας ανάλογα με το κοινωνικοοικονομικό, εκπαιδευτικό, πολιτιστικό, γλωσσικό και οικογενειακό υπόβαθρο. Επιπρόσθετα, το υπόβαθρο, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση και η προσωπική κατάσταση των δικαιούχων επηρεάζουν την αντίληψή τους, π.χ. για τις μορφές βίας, τον τρόπο καθορισμού των αξιών και των προτεραιοτήτων κάποιου και το κατά πόσον ένα άτομο είναι σε θέση να ζητήσει βοήθεια. Αυτοί οι διατομεακοί, δηλαδή αλληλένδετοι παράγοντες μπορούν να δημιουργήσουν πολλές εμπειρίες περιθωριοποίησης, διάκρισης και καταπίεσης. Επίσης, τα στερεότυπα και οι διαρθρωτικές ανισότητες και οι διακρίσεις επηρεάζουν τον τρόπο κατηγοριοποίησης των ανθρώπων και ενδέχεται να επηρεάζουν π.χ. το είδος της υποστήριξης που προσφέρεται. Επομένως, είναι σημαντικό κάθε οργάνωση να λαμβάνει μέτρα για να αναγνωρίζει αυτές τις δομικές και συχνά βαθιά θεμελιωμένες έννοιες και αντιλήψεις, ώστε οι σύμβουλοι να αισθάνονται άνετα να αναφέρουν στις συζητήσεις θέματα που αφορούν στην έμφυλη βία.

Ποιες είναι οι υπάρχουσες δομές, διαδικασίες και τα εργαλεία που ενισχύουν ή αναστέλλουν τη συμμετοχικότητα και τι περισσότερο χρειάζεται; Εξετάστε τον κατάλογο/σημεία ελέγχου και συζητήστε με τους εργαζόμενους ποιες είναι οι πιο σχετικές και επείγουσες ανάγκες για να προχωρήσετε.

Η ΔΙΑΤΟΜΕΑΚΟΤΗΤΑ: είναι ένα στοιχείο για την κατανόηση των επιπτώσεων της βίας - Εξετάστε πώς οι διατομεακοί παράγοντες ενδέχεται να επηρεάζουν το πώς τα θύματα μπορούν να έχουν πρόσβαση στα δικαιώματά τους. Οι διατομεακοί παράγοντες περιλαμβάνουν π.χ. το φύλο, την εθνικότητα, το κοινωνικοοικονομικό καθεστώς, τις ειδικές ανάγκες, τις ικανότητες, το καθεστώς μετανάστευσης και τις γλωσσικές δεξιότητες, τα οποία όλα μαζί επηρεάζουν την ευπάθεια του ατόμου στη βία και στις διακρίσεις.

ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΓΛΩΣΣΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ: Θα μπορούσε να ενισχυθεί η διαφορετικότητα της ομάδας μέσα από πρακτικές πρόσληψης με στόχο τη συμπερίληψη περισσότερων προοπτικών και υποβάθρων στη συμβουλευτική διαδικασία;

ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑ: Γνωρίζει το προσωπικό πώς μπορεί η κουλτούρα να επηρεάσει το τραύμα και την αυτοαντίληψη και ποια ζητήματα θρησκευτικών πρακτικών ή ισότητας των φύλων είναι συναφή και επίκαιρα στις χώρες καταγωγής των δικαιούχων;

ΣΥΝΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟΝ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ:

Με ποιόν τρόπο επιλέγετε τις γλώσσες στις οποίες προσφέρετε τις υπηρεσίες σας; Σε ποιες γλώσσες διεξάγονται οι κοινωνικές δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένου τυχόν σχετικού υλικού που περιγράφει τις υπηρεσίες σας, όπως αφίσες, φυλλάδια κ.λπ; Στις δραστηριότητές σας λαμβάνετε υπόψη αναλφάβητες δικαιούχους ή/και μεταβιβάζονται ορισμένες από τις πληροφορίες και μέσω εικονογραμμάτων ή σε προφορική μορφή; Παρέχετε υπηρεσίες κατά τη διάρκεια ωρών και ημερών οι οποίες είναι κατάλληλες για τις δικαιούχους σας λαμβάνοντας υπόψη τυχόν πολιτιστικές ή/και θρησκευτικές πρακτικές, όπως για παράδειγμα θρησκευτικές εορτές; (η σημασία των ερωτήσεων που γίνονται σε σχέση με τη γλώσσα/μετάφραση έχει σχέση με την ενδυνάμωση / τον αποτελεσματικό διαμοιρασμό πληροφοριών / την αναγνώριση και παραδοχή θρησκευτικών και πολιτιστικών πτυχών...)

ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΕΥΑΙΣΘΗΤΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΦΥΛΟ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ:

Παρέχετε τις υπηρεσίες σας μόνο σε άτομα τα οποία ταυτίζονται ως γυναίκες; Ή απευθύνονται σε όλους; Σε κάθε περίπτωση, ο λόγος στον οποίο βασίζεται η επιλογή σας προσδιορίζεται σαφώς στη στρατηγική και επικοινωνία της οργάνωσής σας; Είναι σαφές σε όλα τα μέλη του προσωπικού; Επικοινωνείται σαφώς και στις δικαιούχους;

ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΕΣ ΜΕΙΟΝΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΟΤΗΤΕΣ ΦΥΛΟΥ:

Η οργάνωσή σας λαμβάνει υπόψη στις πρακτικές της ότι υπάρχει πληθώρα φύλων και σεξουαλικών ταυτοτήτων; Το προσωπικό γνωρίζει ότι υπάρχουν διαφορετικά φύλα και σεξουαλικές ταυτότητες καθώς και διαφορετικές ανάγκες και δυσκολίες πρόσβασης στις υπηρεσίες από κάθε ομάδα; Το προσωπικό γνωρίζει πώς γίνονται αντιληπτές και πώς αντιμετωπίζονται οι μειονότητες στις χώρες καταγωγής τους, καθώς και πιθανές εμπειρίες διάκρισης και τραυματικές εμπειρίες;

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ:

Λαμβάνεται υπόψη το βέλτιστο συμφέρον του παιδιού κατά την αντιμετώπιση παιδιών σε συμβουλευτικό πλαίσιο και υπάρχουν ολοκληρωμένες πολιτικές προστασίας των παιδιών, όπως για παράδειγμα εφαρμογή σαφών πρωτοκόλλων σε σχέση με το πώς να ενεργείτε σε περιπτώσεις προβληματισμού;

ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΔΡΑΣΤΕΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ:

Δουλεύετε με άνδρες, συζύγους, αδελφούς, πατέρες, θείους, ολόκληρη την οικογένεια; Δουλεύετε με δράστες; Πώς δουλεύετε με οικογένειες ή/και δράστες με τρόπο που λαμβάνει υπόψη την ενυπάρχουσα στην έμφυλη βία ανισορροπία εξουσίας και πώς εξασφαλίζετε την ασφάλεια και ευεξία

όλων των μερών; Ένα σημαντικό σημείο αφετηρίας για την εργασία με δράστες και οικογένειες είναι ο δράστης να αναλαμβάνει την ευθύνη των ενεργειών του και να διασφαλίζεται η ασφάλεια του θύματος. Βλ. π.χ. τις κατευθυντήριες γραμμές παρακάτω:

- Προγράμματα δράστών ενδοοικογενειακής και σεξουαλικής βίας, Συμβούλιο της Ευρώπης
- Κατευθυντήριες γραμμές εργασίας με δράστες ενδοοικογενειακής βίας, Respect
- Σχέδιο δράσης για επαγγελματίες πρώτης γραμμής που αλληλεπιδρούν με άντρες δράστες ενδοοικογενειακής βίας και κακοποίησης

ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΟΤΙ ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΥΠΟΨΗ ΟΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΟΥΧΩΝ: Τι είδους πρακτικές εφαρμόζονται για την υποστήριξη ενός φόρουμ ανατροφοδότησης, και υπάρχουν φόρουμ για την αποστολή ανατροφοδότησης για τις παρεχόμενες υπηρεσίες με τρόπο ασφαλή και ανώνυμο;

ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΕΞΕΤΑΣΗ:

ΟΙ ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΜΟΥ:

ΣΥΜΒΟΥΛΗ: Αναζητήστε στο διαδίκτυο πιο αναλυτικές επεξηγήσεις των όρων που αναφέρονται σε αυτή την ενότητα, εάν σας είναι άγνωστοι ή εάν δεν είστε εξοικειωμένοι με αυτούς.

Βήμα 3: Προοπτικές που υποστηρίζουν την ευεξία των συμβούλων

Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ και ακεραιότητα μίας οργάνωσης υποστηρίζεται με τη λειτουργικότητα και ακεραιότητα του προσωπικού της. Επομένως η οργάνωση στην οποία εργάζεστε πρέπει να διαθέτει μία στρατηγική η οποία θα εξασφαλίζει ότι εφαρμόζονται οι κατάλληλες δομές και διαδικασίες για την υπο-

στήριξη της ευεξίας του προσωπικού στον εργασιακό χώρο. Αυτό θα βοηθήσει στο να χτιστεί ισχυρότερο εργασιακό περιβάλλον, το οποίο με τη σειρά του βελτιώνει την ποιότητα και την έκταση της παρεχόμενης βοήθειας.

Ποιες είναι οι υπάρχουσες δομές, διαδικασίες και τα εργαλεία που ενισχύουν ή αναστέλλουν την ευεξία και τι περισσότερο χρειάζεται; Εξετάστε τον κατάλογο/σημεία ελέγχου και συζητήστε με τα υπόλοιπα μέλη του προσωπικού ποιες είναι οι πιο σχετικές και επείγουσες ανάγκες για να προχωρήσετε. Προοπτικές για να λάβετε υπόψη:

1. Η ΣΥΜΠΟΝΙΑ ΣΤΟ ΕΠΙΚΕΝΤΡΟ ΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ:

Αν και η συμπόνια (η υποστήριξη) βρίσκεται δικαίως στον πυρήνα των στόχων και του οράματος των οργανώσεων υποστήριξης θυμάτων και είναι το κύριο κίνητρο εργασίας των συμβούλων, αυτό δεν θα πρέπει να οδηγεί στην πρόσληψη προσωπικού που εργάζονται μόνο για το πάθος και τον ενθουσιασμό τους για αυτή την εργασία, **δηλαδή η οργάνωση οφείλει να συμμορφώνεται με τις δίκαιες και υποστηρικτικές πρακτικές και παροχές απασχόλησης**. Η υποστήριξη της ευεξίας του προσωπικού ξεκινάει από τις δίκαιες και ισότιμες παροχές, όπως ο ανταγωνιστικός μισθός και ο εύλογος χρόνος και φόρτος εργασίας που περιλαμβάνει διαλείμματα «ανάσα» ανάμεσα στις συνεδρίες συμβουλευτικής. Επιπλέον, οι σύμβουλοι χρειάζονται αρκετές ημέρες άδεια για να ανακτούν τις δυνάμεις τους πλήρως, να ξεκουράζονται καθώς και να αξιολογούν τις εργασίες που έχουν ολοκληρώσει και να σχεδιάζουν τις επερχόμενες. Επίσης, η συνεχής κατάρτιση και επίβλεψη είναι κρίσιμες για την ευεξία και τον επαγγελματισμό των συμβούλων.

2. ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΔΙΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ ΚΑΙ ΔΙΟΜΟΤΙΜΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ:

Μία διεπιστημονική ομάδα που περιλαμβάνει, για παράδειγμα, έναν ψυχολόγο, μία δικηγόρο και μία κοινωνική λειτουργό, είναι πιο αποτελεσματική στην αντιμετώπιση των πολλών και διαφορετικών δυσκολιών και προκλήσεων που αντιμετωπίζουν τα θύματα έμφυλης βίας. Σε μία ομάδα, οι επαγγελματίες ανταλλάσσουν απόψεις και αλληλοϋποστηρίζονται. Η διομότιμη υποστήριξη είναι ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες υποστήριξης στην εργασία. Εξετάστε την ανάπτυξη οργανωτικών δομών για διομότιμη υποστήριξη, συμπεριλαμβάνοντας την ανάπτυξη εθνικών και διεθνών δικτύων για επαγγελματίες που εργάζονται σε παρόμοια ζητήματα/υποθέσεις. Επίσης, συντονίζετε τακτικές ευκαιρίες για ενημέρωση, είτε ανεπίσημες ευκαιρίες για διαμοιρασμό με συναδέλφους ή με τη μορφή επαγγελματικά οργανωμένων ενημερώσεων, για παράδειγμα μετά από ιδιαίτερα δύσκολες υποθέσεις.

3. **ΑΤΟΜΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΥΤΟΦΡΟΝΤΙΔΑΣ:** Εκτός από το πρόγραμμα φροντίδας του προσωπικού της οργάνωσης συνολικά, κάθε σύμβουλος πρέπει να διαθέτει ένα ατομικό πρόγραμμα αυτοφροντίδας και ειδικούς πόρους για την εφαρμογή του. Ένας καλός τρόπος για να ξεκινήσετε τη δημιουργία ενός ατομικού προγράμματος αυτοφροντίδας είναι να πραγματοποιήσετε ένα τεστ αυτοστοχασμού για την ψυχική επιβάρυνση, για παράδειγμα το τεστ Ποιότητας Επαγγελματικής Ζωής (Professional Quality of Life Measure-ProQoL). Το ProQoL είναι διαθέσιμο σε διάφορες γλώσσες στον σύνδεσμο [ProQOL Measure | ProQOL](#). Σε αυτή τη σελίδα, υπάρχουν επίσης πολλές άλλες χρήσιμες πηγές για θέματα κόπωσης συμπόνιας και αυτοφροντίδας.
4. **ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ:** Η παροχή συνεχούς υποστήριξης στους συμβούλους είναι ευθύνη της οργάνωσης που τους απασχολεί και πιο συγκεκριμένα αποτελεί μία ευκαιρία για τη λήψη επαγγελματικής επίβλεψης. Η ευκαιρία για συμβουλευτική υποστήριξη στο εργασιακό περιβάλλον πρέπει να είναι διαθέσιμη σε όλους τους επαγγελματίες συμβούλους ανεξάρτητα από το εκπαιδευτικό/επαγγελματικό τους υπόβαθρο, και το προσωπικό πρέπει να ενθαρρύνεται να συμμετέχει σε αυτή τη συμβουλευτική υποστήριξη, καθώς σε περιόδους έντονου φόρτου εργασίας ενδέχεται να μην αντιμετωπίζεται ως προτεραιότητα.
5. **ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ:** Η διασφάλιση της συνεχούς μάθησης και ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων του προσωπικού είναι σημαντική για πολλούς λόγους: για τη διασφάλιση της ποιότητας της στήριξης, την προσαρμογή σε αναδυόμενα φαινόμενα και αλλαγές στο επιχειρησιακό περιβάλλον καθώς και την εφαρμογή και χρήση νέων μοντέλων υποβοήθησης. Η συνεχής μάθηση μπορεί επίσης να υποστηρίξει την ευεξία στην εργασία καθώς βελτιώνει τα επαγγελματικά προσόντα και τις επαγγελματικές δεξιότητες. Η χαρτογράφηση των αναγκών κατάρτισης των συμβούλων σε τακτά χρονικά διαστήματα είναι σημαντική. Εκτός από την παροχή δομημένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, παρέχετε επίσης εναλλακτικές επιλογές μάθησης όπως για παράδειγμα διομοτική μάθηση, καθοδήγηση ή άλλες μορφές κατάρτισης οι οποίες συνδυάζουν επίσημες και ανεπίσημες δραστηριότητες μάθησης. Ένα παράδειγμα τέτοιας κατάρτισης είναι τα μαθήματα για την υγεία των μεταναστών και μεταναστριών του ΠΟΥ: [Μετανάστευση και υγεία: Ενίσχυση της διαπολιτισμικής ικανότητας και διαφορετικότητας \(openwho.org\)](#). Να θυμάστε ότι οι νέες δεξιότητες εντάσσονται στα εργασιακά μοντέλα και στο καθημερινό πρόγραμμα εφόσον εφαρμόζονται δομές για την υποστή-

ριξη αυτών των νεοαποκτηθεισών δεξιοτήτων. Ένας τρόπος για τη διευκόλυνση της εφαρμογής των νεοαποκτηθεισών δεξιοτήτων είναι η υποστήριξη του διομότιμου διαμοιρασμού γνώσεων και ο ομαδικός στοχασμός σχετικά με το πώς να αναπτυχθεί η εργασία σε ευθυγράμμιση με όσα έχουν διδαχθεί.

6. ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ: Πρέπει να διασφαλίζεται ότι το προσωπικό που δουλεύει με θέματα έμφυλης βίας έχει πρόσβαση στα εργαλεία και στους πόρους που έχουν δημιουργηθεί για τη συμβουλευτική υποστήριξη γυναικών μεταναστριών που είναι θύματα βίας. Πρακτικά, αυτό θα μπορούσε να σημαίνει τη δημιουργία μίας (ηλεκτρονικής) τράπεζας δεδομένων για αυτόν τον τομέα, όπως για παράδειγμα πληροφορίες σχετικά με τις διαδικασίες ασύλου και τα δικαιώματα των θυμάτων έμφυλης βίας, οργανώσεις στήριξης θυμάτων, υλικό σε πολλές γλώσσες για την υποστήριξη της αλληλεπίδρασης κατά τη διάρκεια ατομικών ή ομαδικών συμβουλευτικών συνεδριών, υλικό για τα δικαιώματα των γυναικών, τα έμφυλα δικαιώματα και την αναπαραγωγική υγεία, και άλλες πηγές σχετικά με τις γυναίκες μετανάστριες και την έμφυλη βία, όπως ενημερωτικά δελτία, μελέτες, ντοκιμαντέρ και πηγές μέσων ενημέρωσης. Η δημιουργία μίας τράπεζας δεδομένων θα μπορούσε να ανατεθεί σε μία συγκεκριμένη εργαζόμενη στα πλαίσια της περιγραφής του ρόλου της ή θα μπορούσε να αναπτυχθεί στα πλαίσια των δραστηριοτήτων ενός συγκεκριμένου έργου. Επίσης, πρέπει να ληφθούν υπόψη εξωτερικές ευκαιρίες χρηματοδότησης (βλ. για παράδειγμα το χρηματοδοτούμενο από την ΕΕ έργο [GBV-TUVA](#) (στα φινλανδικά), στα πλαίσια του οποίου έχουν συγκεντρωθεί πληροφορίες για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας στο πλαίσιο των διαδικασιών ασύλου).

Βήμα 4: Μέτρα για τη δημιουργία αντίκτυπου

ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΠΟΛΛΟΙ ΛΟΓΟΙ ΓΙΑ τους οποίους είναι σημαντικό να γίνεται προσπάθεια να μετράται και να επικοινωνείται ο αντίκτυπος που δημιουργούν οι οργανώσεις. Πρώτον, οι οργανώσεις ενδεχομένως έχουν αναλάβει δέσμευση απέναντι στη θετική επίδρασή τους στις δικαιούχους, αλλά πώς μπορεί να επαληθευτεί αυτή η επίδραση και πώς μπορεί να ενισχυθεί η διαφάνεια των επιδόσεών τους; Δεύτερον, οι δωρητές ενδιαφέρονται να γνωρίζουν εάν η εργασία διεξάγεται με τρόπο αποτελεσματικό και επιδραστικό. Είναι φυσιολογικό το ενδεχόμενο να υπάρχουν δομικές και νομικές προκλήσεις ή προκλήσεις που σχετίζονται με τους διαθέσιμους πόρους και οι οποίες αποτελούν εμπόδια για την επίτευξη της επιθυμητής επίδρασης,

ωστόσο οι προβληματισμοί σε σχέση με την επίδραση πρέπει να ενσωματώνονται σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων της οργάνωσης με στόχο την καλύτερη δυνατή αξιοποίησή τους. Η ικανότητα προώθησης αλλαγών συχνά συνδέεται με τις γνώσεις και την εξειδίκευση που διαθέτει η οργάνωση στην υποστήριξη ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων. **Η αποκάλυψη πληροφοριών σε υπεύθυνους λήψης αποφάσεων και χάραξης πολιτικής για τα κύρια προβλήματα, τις βέλτιστες πρακτικές και τις εμπειρίες από τον τομέα δεν προάγει την κοινωνική αλλαγή μόνο, αλλά επίσης αυξάνει τις ευκαιρίες σας για περισσότερους πόρους για εργασίες υποστήριξης.** Οι υποκείμενες δομές που δημιουργούν και διατηρούν τη βία ενάντια στις γυναίκες καθώς και τα εμπόδια για την πρόσβαση σε και τη λήψη στήριξης, είναι πολλαπλά και πολυσύνθετα και επομένως ούτε αυτά τα ζητήματα μπορούν να επιλυθούν αλλά ούτε και να δημιουργηθεί επίδραση, χωρίς **στρατηγικές συνεργασίες.**

Ποιες είναι οι υπάρχουσες δομές, διαδικασίες και τα εργαλεία που ενισχύουν ή αναστέλλουν τη δημιουργία και επικοινωνία επίδρασης και τι περισσότερο χρειάζεται; Εξετάστε τον κατάλογο/σημεία ελέγχου και συζητήστε με τους εργαζόμενους ποιες είναι οι πιο σχετικές και επείγουσες ανάγκες. Μέτρα προς εξέταση:

- 1. ΚΑΘΕ ΦΟΡΑ ΠΟΥ ΒΟΗΘΑΤΕ ΜΙΑ ΓΥΝΑΙΚΑ ΘΥΜΑ ΒΙΑΣ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΑ ΤΗ ΒΟΗΘΑΤΕ ΝΑ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΕΙ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΗΣ ΚΑΙ ΝΑ ΑΠΟΛΑΥΣΕΙ ΤΗΝ ΤΗΡΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΕΘΝΩΣ ΣΥΜΦΩΝΗΜΕΝΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ.** Χρησιμοποιείτε διεθνή έγγραφα, όπως για παράδειγμα τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης, τη Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW), τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών, την Οδηγία της ΕΕ για τα Δικαιώματα των Θυμάτων, καθώς και τη χάραξη πολιτικής, την έρευνα και τις δράσεις προώθησης που πλαισιώνουν αυτά τα έγγραφα, ως δυνατότητες άσκησης επιρροής για τη συμπερίληψη της έμφυλης βίας στο θεματολόγιο των υπεύθυνων λήψης αποφάσεων και χάραξης πολιτικής.
- 2. ΣΥΛΛΕΓΕΤΕ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΓΙΑ ΝΑ ΔΕΙΧΝΕΤΕ ΤΗΝ ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΣΑΣ.** Ζούμε σε μία εποχή λήψης αποφάσεων που βασίζεται σε πειστήρια. Η βία κατά των γυναικών, πόσο μάλλον η βία που βιώνεται από γυναίκες μετανάστριες, είναι ένα φαινόμενο το οποίο σε μεγάλο βαθμό είναι αθέατο. Οι εμπειρίες καθώς και τα υφιστάμενα εμπόδια στην πρόσβαση σε δικαιώματα και υπηρεσίες, πρέπει να γίνουν ορατά για να επηρεάσουν το θεματολόγιο της χάραξης πολιτικής. Οι οργανώσεις υποστήριξης θυμάτων έχουν μοναδική πρόσβαση στα δεδομένα για τους ευάλωτους πληθυσμούς και τις ανάγκες τους. Οι προσπάθειες συλλογής δεδομένων σε αυτές τις συνθήκες δεν απαιτούν ιδιαίτερες δεξιότητες έρευνας

αλλά προϋποθέτουν σχολαστικό δεοντολογικό προβληματισμό. Μάθετε περισσότερα για τη συλλογή δεδομένων σε αυτό το περιβάλλον από την «Εργαλειοθήκη για την ενίσχυση της συμβουλευτικής υποστήριξης θυμάτων έμφυλης βίας» που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου SARAH, και εξετάστε το ενδεχόμενο δημιουργίας κώδικα δεοντολογίας που θα βασίζεται στη δική σας έρευνα π.χ. Κώδικας Δεοντολογίας του International Association for the Study of Forced Migration (IASFM).

3. ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΙΔΡΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ: Είναι σημαντικό να μελετήσετε το πώς να επικοινωνείτε επιδραστικά και δεοντολογικά στα φαινόμενα βίας κατά των γυναικών μεταναστριών. Αυτό περιλαμβάνει τον σεβασμό στον κώδικα δεοντολογίας και στα πρότυπα που καθοδηγούν την επαγγελματική συμπεριφορά των συμβούλων και την ιδιωτικότητα των γυναικών που λαμβάνουν τη στήριξη. Οι δικαιούχοι δεν πρέπει να απεικονίζονται απλά ως θύματα, αλλά ως άτομα με αυτενέργεια. Μπορείτε επίσης να σπάτε στερεότυπα που σχετίζονται με θύματα βίας και γυναίκες μετανάστριες εξετάζοντας προσεκτικά τι είδους ιστορίες και εικόνες χρησιμοποιούνται. Οι σύμβουλοι θα διαθέτουν σημαντική διορατικότητα σε σχέση με ζητήματα επικοινωνίας, όπως οι δεοντολογικοί προβληματισμοί. Προσπαθείτε να είστε όσο το δυνατόν πιο συμπεριληπτικοί στην επικοινωνία σας, όπως για παράδειγμα να περιλαμβάνετε όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες στη γλώσσα των δικαιούχων. Μία καλή πηγή είναι η εργαλειοθήκη του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων «10 κλειδιά για την αποτελεσματική επικοινωνία και προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων».

4. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ: Πώς θα μπορούσαν να σας βοηθήσουν άλλοι φορείς στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων σας; Οι γυναίκες μετανάστριες που έχουν υπάρξει θύματα έμφυλης βίας συχνά χρειάζονται μία ποικιλία από υπηρεσίες, και επομένως οι οργανώσεις υποστήριξης πρέπει να διαθέτουν ισχυρά δίκτυα με διαφορετικές αρχές και άλλους παρόχους στήριξης προκειμένου να μπορούν να ανταποκρίνονται σε όλες αυτές τις ανάγκες. Δημιουργείτε δίκτυα και μοιραστείτε τον φόρτο εργασίας. Επιπλέον, καθιερώστε σχέσεις με βασικούς φορείς-κλειδιά με στόχο τη βελτίωση της ευαισθητοποίησης στο θέμα της έμφυλης βίας υπό συνθήκες μετανάστευσης και τη διασφάλιση της ροής πληροφοριών μεταξύ των διαφορετικών φορέων. Επίσης, εξετάστε το ενδεχόμενο καθιέρωσης συνεργασιών με ερευνητές με στόχο την ενίσχυση της δημιουργίας δεδομένων τα οποία θα μπο-

ρούν να χρησιμοποιούνται τόσο για τη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών όσο και για την προώθηση αλλαγών στις πολιτικές. Η συνεργασία και η επικοινωνία με άλλους παρόχους υπηρεσιών, ειδικά εντός άλλων ευρωπαϊκών χωρών του έργου SARAH έχει διαπιστωθεί ότι είναι ιδιαίτερα αποδοτικές. Ένας εύκολος και οικονομικός τρόπος διαμοιρασμού εμπειριών και επίλυσης κοινών προβλημάτων και αντιμετωπιζόμενων δυσκολιών είναι η οργάνωση κοινών ηλεκτρονικών εργαστηρίων μάθησης από διαφορετικούς φορείς που δουλεύουν με αυτά τα ζητήματα.

Βήμα 5: Συνεχής αποτίμηση και προσαρμογή

ΜΠΟΡΕΙΤΕ ΕΠΙΣΗΣ να αποτιμάτε την υλοποίηση της στρατηγικής διεξάγοντας συνεντεύξεις ή έρευνες στο προσωπικό ή στις δικαιούχους ή με ερωτηματολόγια αποτίμησης από συνεδρίες, συνέδρια ή άλλες ομαδικές δραστηριότητες, συντονίζοντας ομάδες εστίασης αποτελούμενες από δικαιούχους οι οποίες θα διερευνούν ζητήματα και περιορισμούς, καθώς και έρευνες στους φορείς. Το εργαλείο επίδρασης του προγράμματος SARAH, το οποίο έχει αξιολογηθεί θετικά από τις δικαιούχους του έργου και η σύννοψη της πολιτικής SARAH μπορούν να χρησιμοποιηθούν για αυτόν τον σκοπό.

ΠΙΘΑΝΟΣ ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ:

1. Επιτυγχάνουμε τους στόχους που έχουμε θέσει για την οργάνωση;
2. Χρειάζεται να αναθεωρήσουμε/τροποποιήσουμε τους στόχους, ειδικά αν υπάρχουν αλλαγές στο επιχειρησιακό περιβάλλον;
3. Ποιοι είναι οι επιπρόσθετοι/νέοι στόχοι που πρέπει να θέσουμε για την οργάνωση;
4. Ανταποκρινόμαστε στις αξίες μας (υπό την προϋπόθεση ότι η οργάνωση διαθέτει ορισμένες συμφωνημένες και σαφείς αξίες); Πώς γίνονται οι αξίες μας ορατές στην καθημερινή εργασία μας;

ΟΤΑΝ ΕΤΟΙΜΑΖΕΤΕ ΠΡΟΣΧΕΔΙΟ Η ΟΤΑΝ ΒΕΛΤΙΩΝΕΤΕ ΤΗΝ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΣΑΣ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΣΑΣ ΦΑΝΟΥΝ ΧΡΗΣΙΜΑ ΤΑ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΜΕΤΡΗΣΗΣ

- Αριθμός δικαιούχων που έχουν λάβει τις παρεχόμενες υπηρεσίες
- Αριθμός των ομαδικών εκδηλώσεων ή δραστηριοτήτων που συντονιστεί για τις δικαιούχους
- Αριθμός επισκέψεων στην ιστοσελίδα ή σε συγκεκριμένη σελίδα που είναι πιθανό χρησιμοποιείται από δικαιούχους
- Αριθμός φυλλαδίων ή άλλου υλικού ευαισθητοποίησης που έχει διανεμηθεί

- Αριθμός εκδηλώσεων ευαισθητοποίησης για υπεύθυνους λήψης αποφάσεων ή άλλα μέρη
- Αριθμός επιστολών, σχολίων ή διαπιστευτηρίων που έχουν συνταχθεί από υπεύθυνους χάραξης πολιτικής
- Έρευνες/ανατροφοδότηση σε δικαιούχους σχετικά με το πώς αντιλαμβάνονται την παρεχόμενη στήριξη
- Έρευνες ευεξίας προσωπικού
- Έρευνες φορέων σχετικά με το πώς οι φορείς αντιλαμβάνονται την εργασία και την επίδραση της οργάνωσης

Συμπέρασμα

ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ μετανάστριες που είναι θύματα έμφυλης βίας αποτελούν μια ιδιαίτερα ευάλωτη ομάδα. Η εξέταση των πέντε βημάτων που προτείνονται σε αυτό το εργαλείο θα βοηθήσει την οργάνωσή σας να παρέχει βοήθεια σε αυτές τις γυναίκες ενώ ταυτόχρονα θα εξασφαλίζεται και η παροχή της απαραίτητης υποστήριξης στους επαγγελματίες συμβούλους κατά την άσκηση των απαιτητικών καθηκόντων τους.

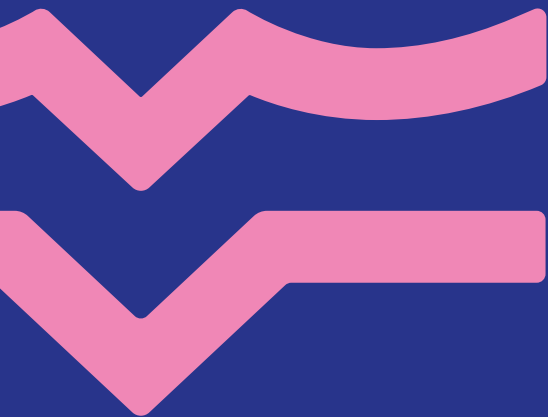


ΠΑΡΑΚΑΤΩ, ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ ΣΕ ΆΛΛΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΣΥΝΤΑΧΘΕΙ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ SARAH (ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΟ 2021 ΕΩΣ ΤΟ 2022)

Στη σειρά podcast του SARAH γυναίκες μετανάστριες συζητούν την έμφυλη βία και ενθαρρύνουν κι άλλες γυναίκες να μιλήσουν ανοιχτά. Σε κάθε ένα από τα podcast (διαθέσιμα στα αραβικά, φαρσί, σομαλικά και αγγλικά) διαφορετικές, θαυμάσιες γυναίκες μοιράζονται τις σκέψεις τους. Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε ένα podcast για να ανοίξετε τη συζήτηση με μία γυναίκα που βιώνει βία. Αυτά τα podcast είναι διαθέσιμα στο Soundcloud και στο Spotify.

Εργαλειοθήκη για την ενίσχυση της συμβουλευτικής υποστήριξης θυμάτων έμφυλης βίας - Ενδυνάμωση των συμβούλων και των δικαιούχων με στόχο την αξιολόγηση των αναγκών και της επίδρασης της συμβουλευτικής υποστήριξης γυναικών σε διαδικασία μετανάστευσης. Η εργαλειοθήκη μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη βελτίωση της ποιότητας και της επίδρασης της συμβουλευτικής υποστήριξης

- a.** τις δικαιούχους να κατανοήσουν τις δυνάμεις, τους πόρους και τις προτεραιότητές τους,
- b.** τους συμβούλους να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις σχετικά με τα πιθανά βήματα στήριξης των δικαιούχων και
- c.** τις οργανώσεις να συλλέγουν δεδομένα για την αξιολόγηση και την προώθηση της επίδρασης.



Η εργαλειοθήκη είναι διαθέσιμη για λήψη στα αγγλικά, στα γερμανικά, στα ιταλικά, στα ελληνικά και στα φινλανδικά.

Σύνοψη πολιτικής: Ακούς τον προβληματισμό μου και με ενθαρρύνεις να σκεφτώ λύσεις. Βασικά μηνύματα - κλειδιά που προκύπτουν μέσα από την απευθείας ανατροφοδότηση που λαμβάνεται από τις γυναίκες και τις συμβούλους του προγράμματος SARAH.

Εγχειρίδιο για τη συμβουλευτική γυναικών αιτουσών άσυλο και γυναικών προσφύγων, θυμάτων έμφυλης βίας. Αυτό το εγχειρίδιο περιγράφει μία συμβουλευτική μέθοδο για την παροχή στήριξης σε γυναίκες πρόσφυγες που είναι θύματα έμφυλης βίας. Το εγχειρίδιο δημιουργήθηκε κατά τη χρονική περίοδο 2017-2019 στο πλαίσιο έργου με τίτλο «Συνδιαμορφώνοντας μια συμβουλευτική μέθοδο για γυναίκες πρόσφυγες, θύματα έμφυλης βίας» το οποίο χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Αθέατα θύματα - Γιατί οι γυναίκες πρόσφυγες θύματα έμφυλης βίας δεν λαμβάνουν βοήθεια στην ΕΕ. Η έκθεση του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Πρόληψη και τον Έλεγχο του Εγκλήματος (HEUNI) παρουσιάζει τις εκδηλώσεις και τις συνέπειες της έμφυλης βίας και τις προκλήσεις στην παροχή βοήθειας σε θύματα βίας στο πλαίσιο της μετανάστευσης. Με αυτή την έκθεση στοχεύουμε στην αύξηση της κατανόησης από τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής των δομικών προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες αιτούσες άσυλο και πρόσφυγες που έχουν βιώσει έμφυλη βία.

Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφθείτε την [αρχική σελίδα του SARAH](#) ή επικοινωνήστε απευθείας με τους εταίρους:

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

HEUNI

Τυπώθηκε από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Πρόληψης
και Ελέγχου του Εγκλήματος, συνδεδεμένο με τα Ηνωμένα Έθνη
www.heuni.fi

Setlementti Puijola

www.puijola.net

Solwodi

Solidarity with women in distress
www.solwodi.de

Consiglio Italiano per I Rifugiati

www.cir-onlus.org

Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες (GCR)

www.gcr.gr