



# Αναφορά για το IO1- Women Making Waves Πλαίσιο Ικανοτήτων



ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2020 | ΚΟΙΝΟΠΡΑΞΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ WOMEN MAKING WAVES | REV02



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Αυτό το έργο χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με αριθμό αίτησης 019-1-IS01-KA202-051157.  
Οι απόψεις που εκφράζονται σε αυτή τη δημοσίευση ανήκουν μόνο στο συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

	1
<b>I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	3
<b>II. ΒΑΣΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ</b>	7
<b>III. ΑΝΑΛΥΣΗ ΧΩΡΑΣ</b>	9
III.1. Εκπαίδευση	9
III.2. Απασχόληση	14
III.3. Προδιαγραφές των συμμετεχούσων χωρών	18
<b>IV. ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ</b>	22
IV.1. Καλές πρακτικές στην Ισπανία	22
IV. 2. Καλές πρακτικές στην Ισλανδία	24
IV. 3. Καλές πρακτικές στην Ελλάδα	25
IV. 3. Καλές πρακτικές στο Ηνωμένο Βασίλειο	27
<b>V. ΟΜΑΔΕΣ ΕΣΤΙΑΣΗΣ</b>	31
V. 1. Εισαγωγή: Πως θα περιγράφατε τον εαυτό σας;	31
V. 2. Προκλήσεις της ζωής	33
V. 3. Λαμβάνοντας την αναγκαία βοήθεια	34
V. 4. Κατάρτιση και επαγγελματική καριέρα	36
<b>VI. ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ</b>	38
VI. 1. Διπλά μειονεκτούντες γυναίκες	38
VI. 1.1. Αυτοπεποίθηση	38
VI. 2. Ενδιαφερόμενοι φορείς	43
VI. 2.1. Δεξιότητες και ικανότητες	43
VI. 2.2. Γυναικεία ηγεσία	46
<b>VII. ΤΕΛΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</b>	48
<b>VIII. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ</b>	50
<b>IX. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ</b>	52

## I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

---

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) αντιμετωπίζει πρωτοφανή επίπεδα ανεργίας και το χάσμα των φύλων στην κοινωνία παραμένει ένα κυρίαρχο ζήτημα σε ολόκληρη την Ευρώπη. Η υπόσχεση «Γυναίκες στο Διοικητικό Συμβούλιο» έθεσε ως στόχο τουλάχιστον το 40% των διοικητικών συμβουλίων έως το 2020 να απαρτίζεται από γυναίκες και αποτελεί ζήτημα υψηλής προτεραιότητας στην πολιτική ατζέντα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τη στρατηγική της για την Ισότητα των Φύλων. Αυτή η ποσόστωση δεν έχει ακόμη επιτευχθεί.

Οι ηγετικοί ρόλοι είναι συχνά προκατειλημμένοι ως προς τα «αρσενικά» χαρακτηριστικά, όπως η αποφασιστικότητα ή η κυρίαρχη συμπεριφορά. Οι γυναίκες που παρουσιάζουν αυτές τις συμπεριφορές αντιμετωπίζονται συχνά με αρνητικό τρόπο, ενώ, από την άλλη πλευρά, οι άνδρες αντιμετωπίζονται θετικά εάν έχουν αυτά τα χαρακτηριστικά, συμβάλλοντας έτσι στον χαμηλό αριθμό γυναικών σε ηγετικούς ρόλους στα κράτη μέλη της ΕΕ (Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, 2015).

Σε μόνο δέκα από τις 28 χώρες της ΕΕ οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν τουλάχιστον το 25% των μελών του διοικητικού συμβουλίου. Παρά την προτεινόμενη οδηγία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για επιτάχυνση της προόδου που βελτιώνει την ισορροπία των φύλων στα εταιρικά συμβούλια και μια αύξηση της τάξης του 2,1% ετησίως μεταξύ των ετών 2010-2016, το ποσοστό των γυναικών που είναι μέλη του διοικητικού συμβουλίου εξακολουθεί να είναι περίπου 1 στα 14 ή 7,1%. Αυτό είναι ακόμη χαμηλότερο μεταξύ των ανώτερων στελεχών με μόνο το 5,1% των μεγάλων εταιρειών στην ΕΕ να έχουν γυναίκα CEO (Ισορροπία φύλων στα εταιρικά συμβούλια, 2016).

Οι γυναίκες οι οποίες είναι διπλά μειονεκτούντες (δηλαδή μειονεκτούν λόγω του ότι είναι NEET, δηλαδή βρίσκονται εκτός Εκπαίδευσης, Απασχόλησης ή Κατάρτισης, είναι μετανάστριες, είναι άτομα με ειδικές ανάγκες, βρίσκονται σε αγροτικές περιοχές, είτε είναι σε πρώιμο στάδιο στη σταδιοδρομία τους, είτε επιστρέφουν στην εργασία μετά από μακρά περίοδο απουσίας ή ξεκινούν μια νέα πορεία στη σταδιοδρομία τους κ.λπ.) αντιμετωπίζουν περαιτέρω εμπόδια στην πρόοδο τους σε σχέση με τους άνδρες σε ολόκληρη την Ευρώπη. Τα εμπόδια αυτά σχετίζονται για παράδειγμα, με στερεότυπα σχετικά με τις ικανότητές τους, με την έλλειψη προτύπων ή καθοδήγησης, με περιορισμένη εμπειρία διαχείρισης και με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Τα εμπόδια αυτά μπορούν να αντιμετωπιστούν μέσω της ενδυνάμωσης των γυναικών όχι μόνο στα πρώτα στάδια της σταδιοδρομίας τους, αλλά καθ' όλη τη διάρκεια της εξέλιξης της σταδιοδρομίας τους, βοηθώντας τους να αναπτύξουν τις ηγετικές τους ικανότητες. Πολλές γυναίκες στερούνται αυτοπεποίθησης και συχνά βρίσκονται σε καθεστώς υποαπασχόλησης. Ορισμένοι παράγοντες μπορούν να αποτρέψουν την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών, συμπεριλαμβανομένης και μιας πεπαλαιωμένης πεποίθησης ότι η θέση της

γυναίκας δεν μπορεί να είναι ηγετική ή ότι οι γυναίκες πρέπει να συμπεριφέρονται όπως οι άνδρες σε ανάλογη θέση.

Το έργο Women Making Waves στοχεύει όχι μόνο στην ενίσχυση των ηγετικών δεξιοτήτων των μειονεκτούντων γυναικών και στην οικοδόμηση της αυτοπεποίθησής τους, αλλά στοχεύει και στην ευαισθητοποίηση σχετικά με το χάσμα των φύλων στις ηγετικές θέσεις.

Οι πέντε εταίροι του έργου, οι οποίοι προέρχονται από όλες τις περιοχές της Ευρώπης θα αναπτύξουν μια ειδική μεθοδολογία διπλής εκπαίδευσης που θα συνδυάζει διαδικτυακή (Ηλεκτρονική πλατφόρμα εκπαίδευσης του Women Making Waves, IO4) και δια ζώσης (Εκπαιδευτικό πρόγραμμα Women Making Waves Training Program, IO2 και Leaders Circles™, IO3) μάθηση η οποία μπορεί να εφαρμοστεί σε οποιαδήποτε είδος καριέρας το οποίο οι συμμετέχοντες σκοπεύουν να ακολουθήσουν.

Το πρόγραμμα αυτό θα δοκιμαστεί σε τουλάχιστον 40 γυναίκες οι οποίες είναι διπλά μειονεκτούντες (NEET, μετανάστριες, άτομα με ειδικές ανάγκες, σε πρώιμα στάδια σταδιοδρομίας, γυναίκες από αγροτικές περιοχές, γυναίκες που επιστρέφουν στην εργασία μετά από μακρά απουσία ή ακολουθούν μια νέα πορεία σταδιοδρομίας κ.λπ.). Θα υπάρχουν 10 συμμετέχοντες ανά χώρα.

Ο συνδυασμός των προγραμμάτων κατάρτισης εντός και εκτός σύνδεσης φέρνει μια ευέλικτη προσέγγιση στη μαθησιακή εμπειρία των συμμετεχόντων (η ηλεκτρονική μάθηση έχει αποδειχθεί ότι αυξάνει τα ποσοστά διατήρησης πληροφοριών έως και 60% σύμφωνα με το Ινστιτούτο Ερευνών της Αμερικής), λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τις ατομικές ανάγκες κάθε συμμετέχοντος. Αυτό θα αυξήσει τις ευκαιρίες για τις γυναίκες να συμμετάσχουν στο έργο και θα ενισχύσει την ποιότητα των μαθησιακών αποτελεσμάτων.

Ένα βασικό στοιχείο του έργου Women Making Waves είναι ότι οι συμμετέχουσες όχι μόνο θα αποκτήσουν θεωρητική γνώση των ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν, αλλά θα λάβουν πρακτικά εργαλεία για την καταπολέμηση αυτών (π.χ. ανάπτυξη οριζόντιων δεξιοτήτων). Για αυτή την ανισότητα δεν ευθύνονται οι γυναίκες, αλλά το σύστημα και οι δομές της κοινωνίας.

Η εξέλιξη της μάθησης των συμμετεχουσών γυναικών θα καταγραφεί στο Χαρτοφυλάκιο Women Making Waves (IO5) που θα αναπτυχθεί από κάθε συμμετέχουσα χώρα/οργανισμό στο έργο. Το Χαρτοφυλάκιο είναι ένα εργαλείο που θα προσφέρεται μέσω της πλατφόρμας ηλεκτρονικής μάθησης για τους μαθητές και έχει ως στόχο να τους προβληματίσει σχετικά με τη μαθησιακή τους πορεία και να τους προτρέψει να θέσουν μελλοντικούς στόχους σχετικά με τις ηγετικές τους δεξιότητες.

Οι συμμετέχουσες θα έχουν την ευκαιρία να προβληματιστούν πάνω στη μαθησιακή τους εμπειρία και θα μπορούν να μοιραστούν τις εμπειρίες τους με άλλους μαθητές μέσω της κοινότητας Women Making Waves καθώς και να έχουν πρόσβαση στο διαδικτυακό εκπαιδευτικό υλικό μέσω της Ηλεκτρονικής πλατφόρμας εκπαίδευσης του Women Making Waves.



Το Women Making Waves όχι μόνο θα προωθήσει τις ηγετικές ικανότητες των γυναικών και θα τους δώσει τη δυνατότητα να αναλάβουν ηγετικές θέσεις, αλλά θα τις βοηθήσει να αξιοποιήσουν όλες τις ευκαιρίες προκειμένου να εγείρει την ευαισθητοποίηση της κοινωνίας σχετικά με την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις.

Το βασικό εργαλείο που θα διαλευκάνει αυτό το ζήτημα είναι ο Οδηγός για τη χάραξη πολιτικής του έργου Women Making Waves (IO5), που καταδεικνύει τη σημασία των πολιτικών και των προγραμμάτων για την οικοδόμηση της εμπιστοσύνης και της ηγετικής ικανότητας των γυναικών σε ολόκληρη την Ευρώπη.

Θα παρουσιάσει συστάσεις σε ενδιαφερόμενους και υπεύθυνους χάραξης πολιτικής σχετικά με τον τρόπο γεφύρωσης του υφιστάμενου χάσματος μεταξύ των φύλων στις ηγετικές θέσεις, με βάση τα αποτελέσματα του έργου και τη σύνδεση με τις υπάρχουσες κυβερνητικές στρατηγικές για να προσφέρει περαιτέρω υποστήριξη στην επιτυχή επίτευξη των στόχων τους.

Το Women Making Waves στοχεύει να είναι ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα όπου όλοι μπορούν να συμβάλλουν στην καταπολέμηση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων. Επομένως, ο Οδηγός για τη χάραξη πολιτικής θα στοχεύει τόσο στους άμεσους δικαιούχους του έργου (σε διπλά μειονεκτούντες γυναίκες) όσο και σε έμμεσες ομάδες στόχους (φορείς χάραξης πολιτικής, τυπικά και μη τυπικά εκπαιδευτικά ιδρύματα, καθοδηγητές, μεσάζοντες, γραφεία απασχόλησης, επιχειρήσεις και άλλους ενδιαφερόμενους) του έργου .

Το έργο θα επιτύχει διπλό και εξαιρετικά βιώσιμο αντίκτυπο:

1. Οι μειονεκτούντες γυναίκες θα είναι πλήρως εξουσιοδοτημένες να αναπτύξουν την αυτοπεποίθηση και την απασχόληση τους, προκειμένου να επιτύχουν την απόκτηση μιας ηγετικής θέσης και να καταπολεμήσουν τις υπάρχουσες ανισότητες μεταξύ των φύλων
2. Θα αυξήσει την ευαισθητοποίηση για τις ανισότητες και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να ακολουθήσουν μια ηγετική θέση καθώς και τις χαμένες ευκαιρίες χρήσης της γυναικείας ηγεσίας στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους. Ακόμη, θα περιλαμβάνονται συστάσεις και μέθοδοι για τον τρόπο αντιμετώπισης των τρεχουσών τάσεων.

Επομένως, το έργο Women Making Waves θα ενθαρρύνει όλους τους ενδιαφερόμενους που εμπλέκονται στην προσωπική και εκπαιδευτική ανάπτυξη, την ανάπτυξη της απασχόλησης και τη χάραξη πολιτικής, να καταπολεμήσουν ενεργά αυτές τις ανισότητες και να επιτύχουν πραγματική ισότητα.

Το Women Making Waves είναι εξαιρετικά καινοτόμο καθώς ξεπερνά τις γενικές λύσεις, όπως η εφαρμογή ποσοτώσεων φύλου σε οργανισμούς σε ολόκληρη την Ευρώπη, καθώς φτάνει απευθείας στην ομάδα ανθρώπων που μπορούν πραγματικά να κάνουν μια αλλαγή: τις ίδιες τις γυναίκες.

Το Women Making Waves θα στοχεύσει στην αιτία και θα διασφαλίσει ότι οι μειονεκτούσες γυναίκες θα αισθάνονται ενισχυμένες και ενθαρρυμένες να αγωνιστούν για την κατάληψη ηγετικών ρόλων, αυξάνοντας τελικά τον αριθμό συμμετοχικότητας των γυναικών στην ηγεσία.

Το έργο στοχεύει στην αντιμετώπιση σημαντικών κοινωνικών, οικονομικών και ζητημάτων των φύλων που αφορούν τις γυναίκες σε ολόκληρη την Ευρώπη.

## II. ΒΑΣΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Έρευνες των προηγούμενων ετών, έδειξαν ότι η απασχόληση ισάριθμων γυναικών και ανδρών συνέβαλε στην ανάπτυξη του ΑΕΠ σε μερικές χώρες. Ωστόσο, εξακολουθεί να υπάρχει σημαντικό κενό στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας, καθώς μόνο το 21% των μελών των διοικητικών συμβουλίων των 620 πιο επιτυχημένων ευρωπαϊκών εταιρειών είναι γυναίκες<sup>3</sup>.

Ως εκ τούτου, η βασική υπόθεση για την ανάπτυξη του Πλαισίου Ικανότητας του έργου Women Making Waves είναι ότι οι γυναίκες δεν καταλαμβάνουν ηγετικές θέσεις στην εργασία τους λόγω της πολυπλοκότητας των πολιτιστικών και κοινωνικών παραγόντων. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό στην περίπτωση των γυναικών που μειονεκτούν διπλά, σε γυναίκες που είναι εκτός εργασίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης (NEET), σε μετανάστριες, σε γυναίκες με ειδικές ανάγκες, γυναίκες από αγροτικές περιοχές, γυναίκες οι οποίες βρίσκονται στο ξεκίνημα της σταδιοδρομίας τους, γυναίκες που επιστρέφουν στην εργασία μετά από μακρά περίοδο απουσίας ή γυναίκες που ακολουθούν μια νέα πορεία στη σταδιοδρομία τους.

Αυτή η μελέτη επιχειρεί να εξετάσει την εγκυρότητα αυτής της υπόθεσης μέσα από την ανάλυση συνεντεύξεων και ομάδων εστίασης. Η εταιρική σχέση του έργου Women Making Waves κατέγραψε τις αντιλήψεις των μειονεκτούντων γυναικών σε ένα μικρό δείγμα στις χώρες των εταίρων.

Η προκαταρκτική φάση της έρευνας περιλαμβάνει τα ακόλουθα βήματα: καθορισμός της κατάστασης ή του πλαισίου, του σκοπού και των στόχων της έρευνας.

- **Καθορισμός της κατάστασης/του περιεχομένου της έρευνας**

Οι μειονεκτούσες γυναίκες αντιμετωπίζουν δυσκολίες με την εξέλιξη στην ιεραρχία της ηγεσίας και του management ως αποτέλεσμα συγκεκριμένων περιορισμών, συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων.

- **Σκοπός της έρευνας**

Σκοπός της έρευνας είναι να αξιολογήσει τις αντιλήψεις και τους περιορισμούς των μειονεκτούντων γυναικών.

- **Τα αντικείμενα της έρευνας**

Ο κύριος στόχος είναι να προσδιορίσει τις δεξιότητες τις οποίες χρειάζονται οι μειονεκτούντες γυναίκες για να προσπαθήσουν να κατακτήσουν ηγετικές θέσεις και να ενισχύσουν τις ηγετικές τους δεξιότητες:

- Προσδιορισμός των δεξιοτήτων που χρειάζονται οι μειονεκτούντες γυναίκες για την αύξηση της αυτοπεποίθησής τους, της αυτογνωσίας τους και της γνώσης σχετικά με την απασχόληση, τις επιχειρηματικές και ηγετικές ευκαιρίες.

<sup>3</sup> [Unlocking Female Employment Potential in Europe: Drivers and Benefits.](#)

- Ανάλυση της διαθέσιμης υποστήριξης για δημιουργικές επιχειρήσεις με επικεφαλής τις γυναίκες στις χώρες των εταίρων.

- **Μέγεθος του αντιπροσωπευτικού δείγματος**

Το ελάχιστο μέγεθος του αντιπροσωπευτικού δείγματος καθορίστηκε σε 5-8 γυναίκες που είναι διπλά μειονεκτούντες, για τις ομάδες εστίασης 2-4 γυναίκες που είναι διπλά μειονεκτούντες και 2-4 ενδιαφερόμενους φορείς (γραφεία απασχόλησης, σύμβουλοι σταδιοδρομίας, διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού, προσλήψεις, εκπαιδευτές) για τις συνεντεύξεις.

Ανάλογα με τον ειδικό τομέα εμπειρογνωμοσύνης και το δίκτυο επαφών τους, καθένας από τους εταίρους έχει επιλέξει συγκεκριμένες ομάδες στόχους μεταξύ αυτών που απευθύνονται στο έργο. Με αυτόν τον τρόπο, θα επικεντρώσουν όλες τις προσπάθειές τους στην εμπλοκή συμμετεχόντων από αυτές τις ομάδες-στόχους στις αντίστοιχες χώρες τους, κάτι που τελικά θα εγγυηθεί την επιτυχία του έργου σε παγκόσμια κλίμακα.

Οι ομάδες επιλέχθηκαν από κάθε εταίρο ως εξής:

- **AMUEBLA (Ισπανία):** NEET (Άτομα εκτός Εργασίας, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης), μετανάστριες, γυναίκες στα πρώτα στάδια της καριέρας τους, γυναίκες οι οποίες επιστρέφουν την δουλειά τους μετά από μια μακρά περίοδο απουσίας, γυναίκες οι οποίες ξεκινάνε μια νέα καριέρα.
- **Jafnréttisstofa και IRDI (Ισλανδία):** άνεργοι, μετανάστριες, γυναίκες που προέρχονται από αγροτικές περιοχές, γυναίκες οι οποίες ξεκινάνε μια νέα καριέρα.
- **iED (Ελλάδα):** NEET (Άτομα εκτός Εργασίας, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης), άνεργες, μετανάστριες, γυναίκες οι οποίες επιστρέφουν στην εργασία τους μετά από μακρά περίοδο απουσίας.
- **Inova (Ηνωμένο Βασίλειο):** NEET (Άτομα εκτός Εργασίας, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης), μετανάστριες, γυναίκες με ειδικές ανάγκες, γυναίκες από αγροτικές περιοχές, γυναίκες στα πρώτα στάδια της καριέρας τους, γυναίκες οι οποίες επιστρέφουν στην εργασία τους μετά από μακρά περίοδο απουσίας, γυναίκες οι οποίες ξεκινάνε μια καινούρια καριέρα.



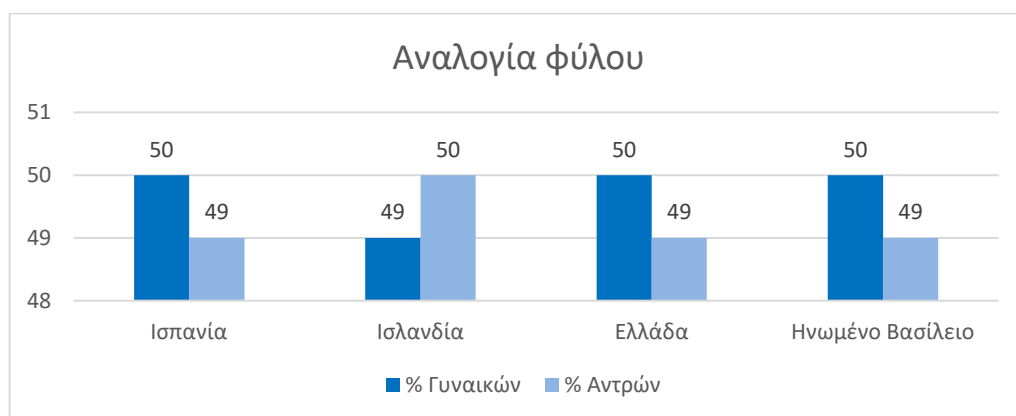
### III. ΑΝΑΛΥΣΗ ΧΩΡΑΣ

Κατά το αρχικό στάδιο της ανάπτυξης του πλαισίου ικανότητας του έργου Women Making Waves, κάθε χώρα εταίρος διεξήγαγε μια εθνική ανάλυση που περιγράφει την τρέχουσα κατάσταση των γυναικών στην Ισπανία, την Ελλάδα, την Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο.

Η ανάλυση περιλαμβάνει στατιστικά στοιχεία σχετικά με τις εκπαιδευτικές δεξιότητες και τις δεξιότητες απασχόλησης των γυναικών και πώς σχετίζονται με το συνολικό ποσοστό ανεργίας στη χώρα.

Σύμφωνα με την πρόταση του έργου, πρέπει να δοθεί σημαντική έμφαση σε όλες τις διαθέσιμες πληροφορίες σχετικά με την έλλειψη αυτοπεποίθησης μεταξύ των μειονεκτούντων γυναικών και την πιθανή συσχέτιση με την υποεκπροσώπηση τους σε ηγετικές θέσεις.

Ωστόσο, καθώς είναι πολύ δύσκολο να ληφθούν σχετικά στατιστικά στοιχεία αναφορικά με αυτό το θέμα σε όλες τις χώρες εταίρους, διεξήχθη τελικά μια ανάλυση της επίδρασης της έλλειψης αυτοπεποίθησης κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων και των ομάδων εστίασης.



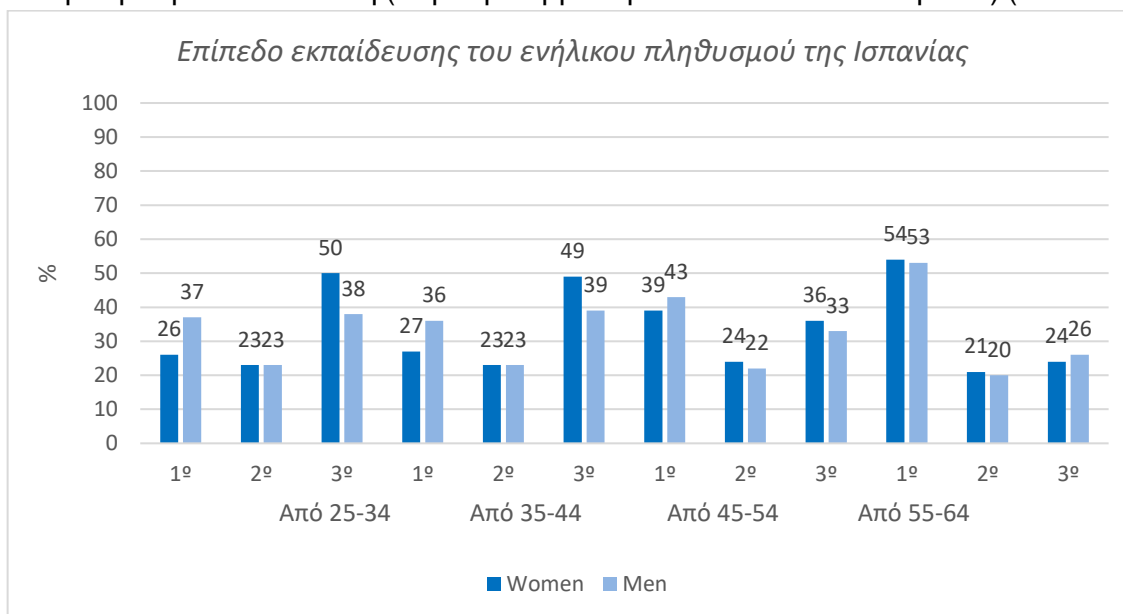
Πίνακας 1. Αναλογία φύλου ανά χώρα

#### III.1. Εκπαίδευση

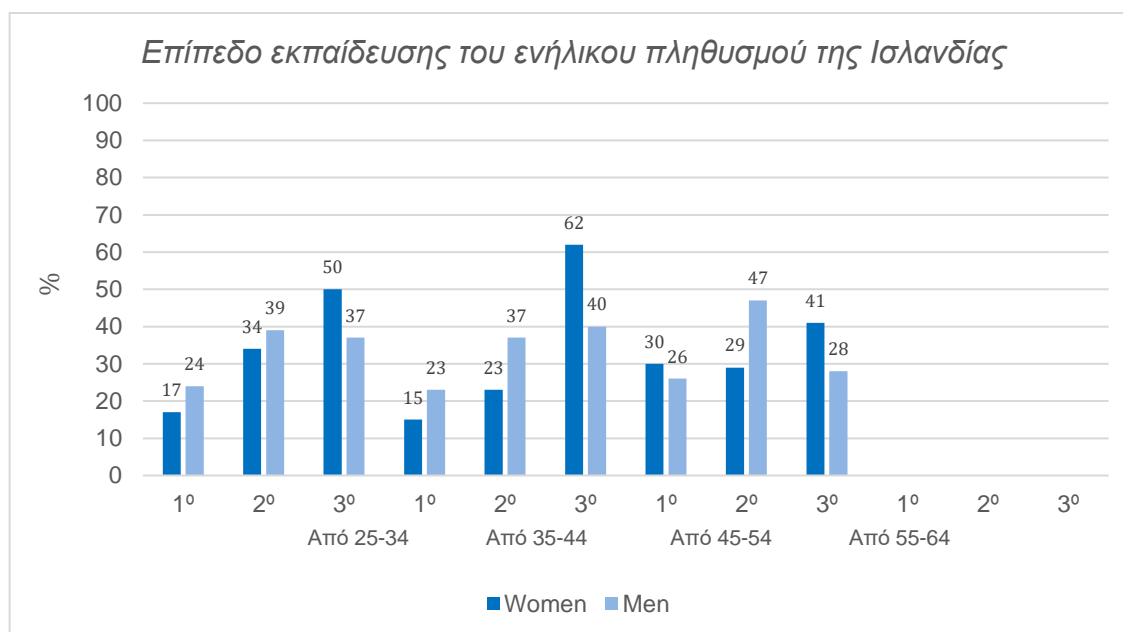
Στο πρώτο μέρος της στατιστικής μελέτης, συλλέχθηκαν δεδομένα σχετικά με το εκπαιδευτικό πλαίσιο καθεμιάς από τις συμμετέχουσες χώρες, εστιάζοντας στο επίπεδο εκπαίδευσης του ενήλικου πληθυσμού.

Για το σκοπό αυτό, τα δεδομένα ομαδοποιήθηκαν σε τέσσερα ηλικιακά εύρη (από 25 έως 34 ετών, από 35 έως 44 ετών, από 45 έως 54 ετών και από 55 έως 64 ετών), και σε τρία επίπεδα εκπαίδευσης:

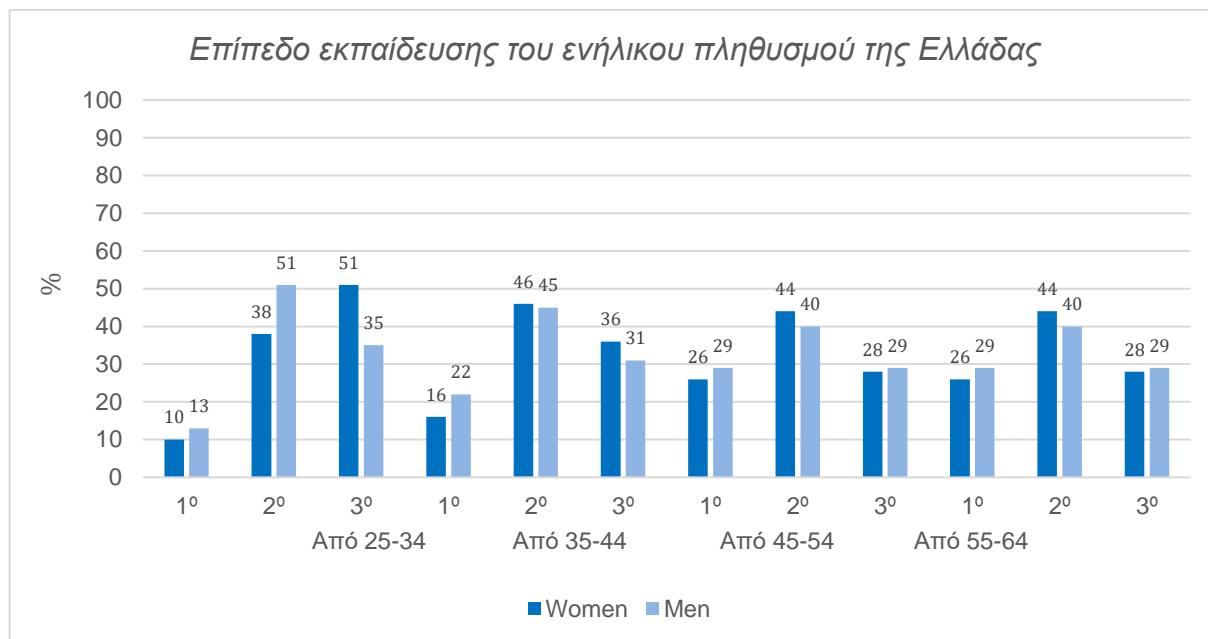
1. Πρώτο στάδιο δευτεροβάθμιας και βασικής εκπαίδευσης (επίπεδο 0-2).
2. Δεύτερο στάδιο δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (επίπεδο 3-4).
3. Τριτοβάθμια εκπαίδευση (συμπεριλαμβανομένου και του διδακτορικού) (επίπεδο 5-8).



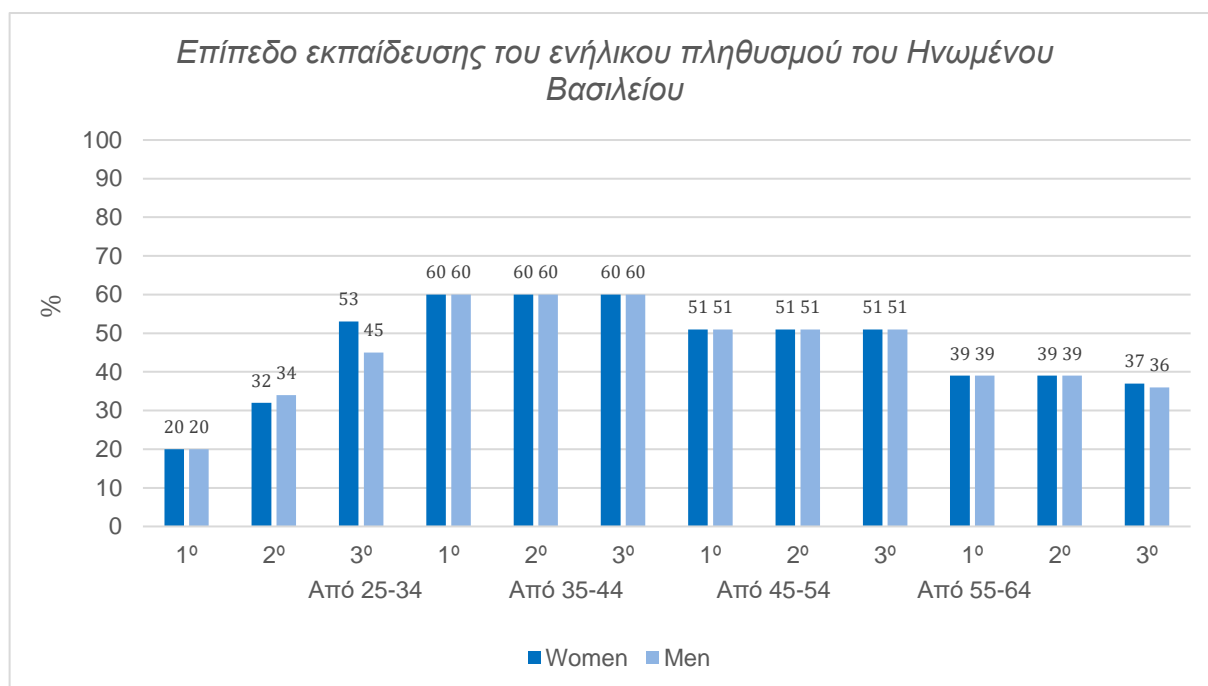
Πίνακας 2. Επίπεδο εκπαίδευσης του ενήλικου πληθυσμού της Ισπανίας



Πίνακας 3. . Επίπεδο εκπαίδευσης του ενήλικου πληθυσμού της Ισλανδίας



Πίνακας 4. Επίπεδο εκπαίδευσης του ενήλικου πληθυσμού της Ελλάδας



Πίνακας 5. . Επίπεδο εκπαίδευσης του ενήλικου πληθυσμού του Ηνωμένου Βασιλείου

Τα δεδομένα των χωρών δείχνουν ότι, γενικά, οι γυναίκες έχουν υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο από τους άνδρες. Ωστόσο, ο υψηλότερος βαθμός γυναικών με εκπαιδευτικό επίπεδο που ανήκει στο τρίτο στάδιο (τριτοβάθμια εκπαίδευση) από κάθε χώρα είναι:

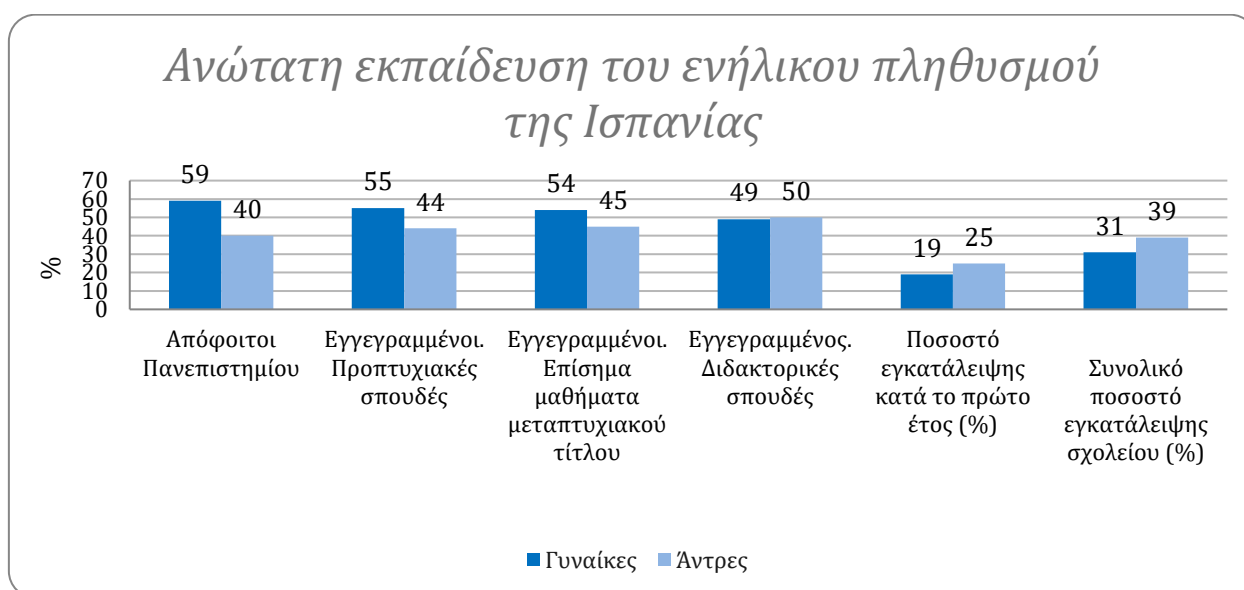
- **Ισπανία:** από 25 έως 34 χρονών (50%)

- **Ισλανδία:** από 35 έως 44 χρονών (62%)
- **Ελλάδα:** από 25 έως 34 χρονών (51%)
- **Ηνωμένο Βασίλειο:** από 35 έως 44 χρονών (60%).

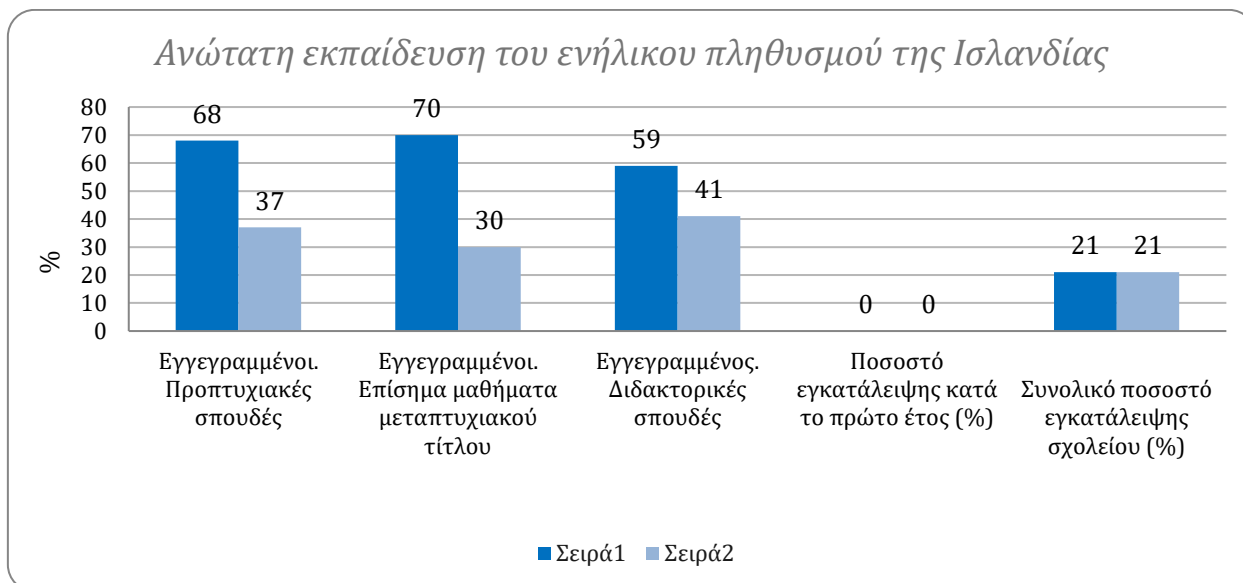
Σύμφωνα με τον Πίνακα<sup>4</sup> Ισότητας των Φύλων του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων, το 2019 η βαθμολογία της ΕΕ στον τομέα της γνώσης ήταν 63,5 πόντοι, με ελαφρά αύξηση 2,7 πόντων από το 2005 (+ 0,1 πόντοι από το 2015). Μεταξύ των ετών 2005 και 2017, τα αποτελέσματα βελτιώθηκαν στα περισσότερα κράτη μέλη.

Παρόλο που το χάσμα μεταξύ των φύλων στην εκπαίδευση είναι πολύ μικρό (διαφορά 1 εκατοστιαίας μονάδας υπέρ των γυναικών), το μερίδιο των γυναικών αποφοίτων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση αυξάνεται με ταχύτερο ρυθμό από ό, τι για τους άνδρες.

Η ΕΕ έχει επιτύχει τον στόχο της «Ευρώπη 2020» να έχει δηλαδή τουλάχιστον 40% των ατόμων ηλικίας 30-34 ετών απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (46% των γυναικών και 36% των ανδρών). Παρά τις συνολικές βελτιώσεις του εκπαιδευτικού επιπέδου, η άνιση συγκέντρωση γυναικών και ανδρών σε διαφορετικούς τομείς σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης παραμένει ως πρόβλημα για την Ευρώπη.

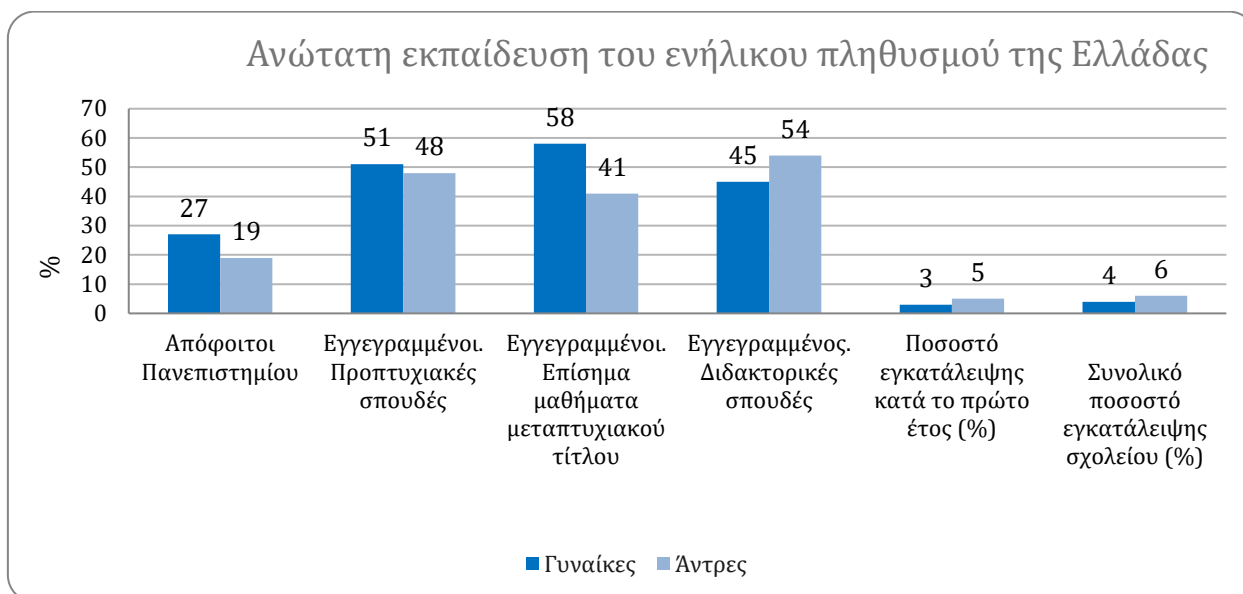


Πίνακας 6. Ανώτατη εκπαίδευση του ενήλικου πληθυσμού της Ισπανίας

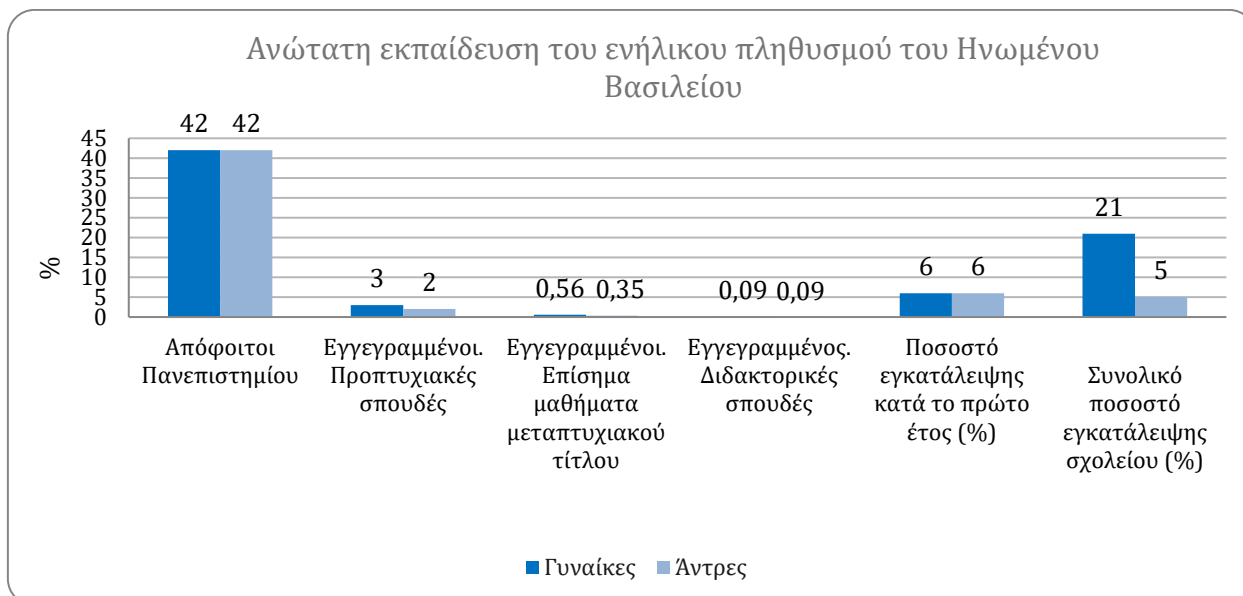


Πίνακας 7. Ανώτατη εκπαίδευση του ενήλικου πληθυσμού της Ισλανδίας

<sup>4</sup>[European Institute for Gender Equality's Gender Equality Index.](#)



Πίνακας 8. Ανώτατη εκπαίδευση του ενήλικου πληθυσμού της Ελλάδας



Πίνακας 9. Ανώτατη εκπαίδευση του ενήλικου πληθυσμού του Ηνωμένου Βασιλείου

### III.2. Απασχόληση

Σύμφωνα με το Παράρτημα EIGE για την Ισότητα των Φύλων, η βαθμολογία της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2019 στον τομέα της εργασίας ήταν 72.0 μονάδες, σημείωσε δηλαδή αύξηση 2 μονάδων από το 2005 (+ 0.5 μονάδα από το 2015). Μεταξύ του 2005 και του 2017, όλα τα Κράτη-Μέλη σημείωσαν πρόοδο.

Το ποσοστό απασχόλησης(των ατόμων με ηλικία από 20 έως 64) της Ευρώπης είναι 67% για τις γυναίκες και 79% για τους άνδρες. Με ένα συνολικό ποσοστό απασχόλησης της τάξης του 73 %, η Ευρώπη πλησιάζει το στόχο «Ευρώπη 2020» το οποίο μεταφράζεται σε ποσοστό απασχόλησης 75%<sup>1</sup>.

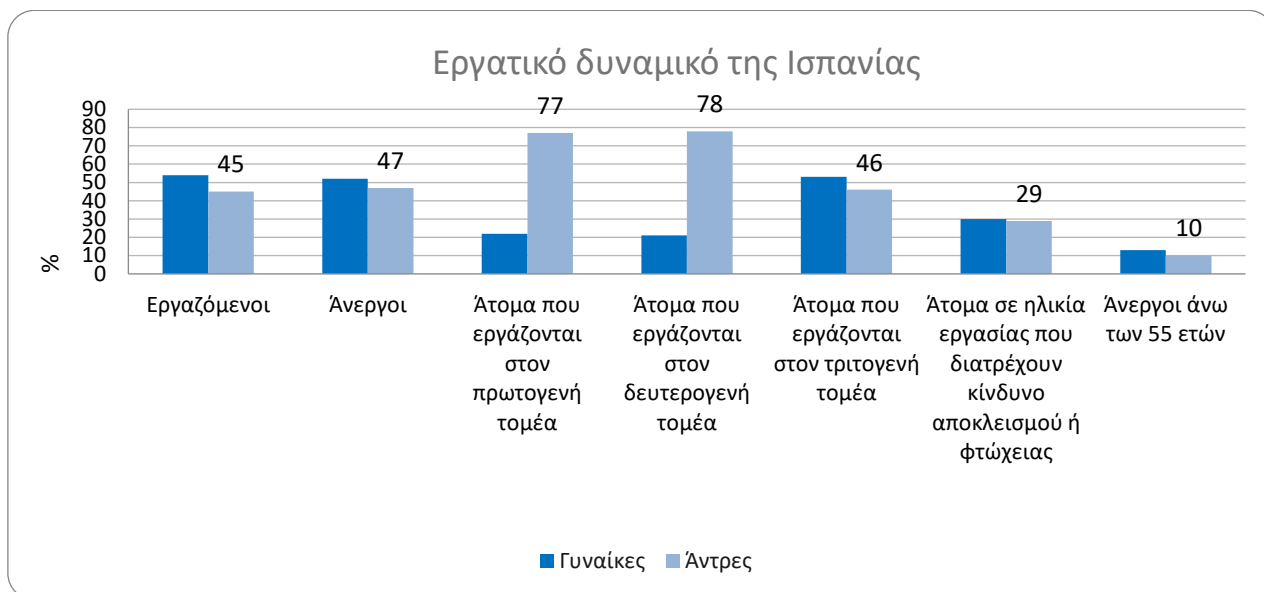
Μεταξύ των ετών 2005 και 2017, τα ποσοστά πλήρους απασχόλησης των γυναικών αυξήθηκαν σε 18 χώρες, ενώ τα ποσοστά των ανδρών μειώθηκαν σε 15 χώρες. Το μέσο ποσοστό πλήρους απασχόλησης στην ΕΕ είναι 41% για τις γυναίκες, έναντι 57% των ανδρών. Τα χαμηλότερα ποσοστά πλήρους απασχόλησης είναι μεταξύ των γυναικών που

<sup>1</sup> Τα αποτελέσματα καλύπτουν όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το Ηνωμένο Βασίλειο, τα κράτη μέλη της ΕΖΕΣ (Ελεύθερη Ζώνη Ευρωπαϊκών Συναλλαγών) της Ισλανδίας, της Νορβηγίας, της Ελβετίας, καθώς και τις υποψήφιες χώρες Μαυροβούνιο, Βόρεια Μακεδονία, Σερβία και Τουρκία. Για την Κύπρο, η έρευνα καλύπτει μόνο τις περιοχές εκείνες που ελέγχονται από την κυβέρνηση της Κυπριακής Δημοκρατίας.

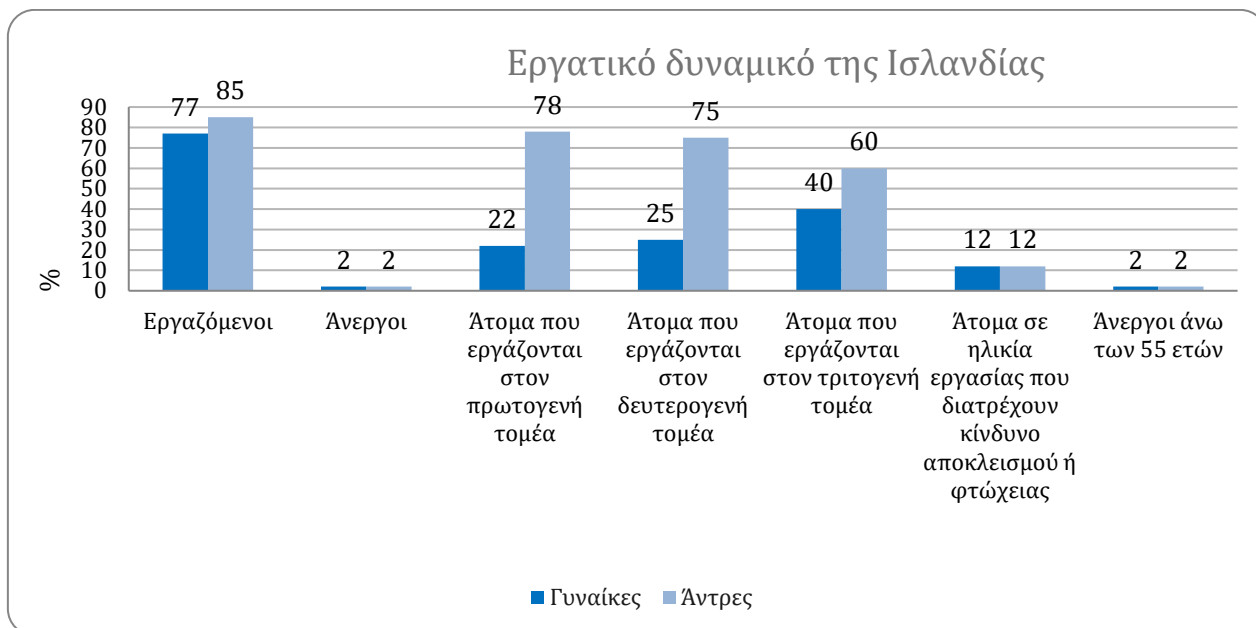


έχουν ολοκληρώσει τη βασική εκπαίδευση, των γυναικών με ειδικές ανάγκες και των νεαρών γυναικών ηλικίας 15-24 ετών.

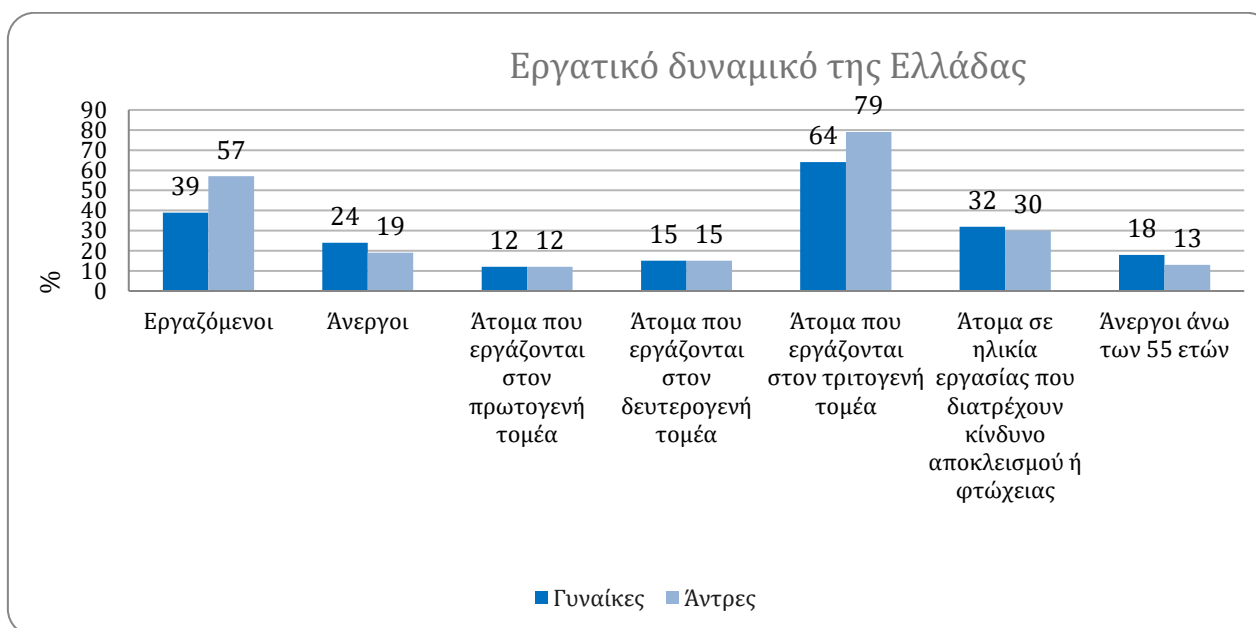
Η άνιση συγκέντρωση γυναικών και ανδρών σε διάφορους τομείς της αγοράς εργασίας είναι ένα χρόνιο πρόβλημα στην ΕΕ. Περισσότερες γυναίκες εργάζονται στην εκπαίδευση, την υγεία και την κοινωνική εργασία (30% των γυναικών σε σύγκριση με το 8% των ανδρών), ενώ περισσότεροι άνδρες απασχολούνται στους τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (7% των γυναικών σε σύγκριση με το 33% των ανδρών).



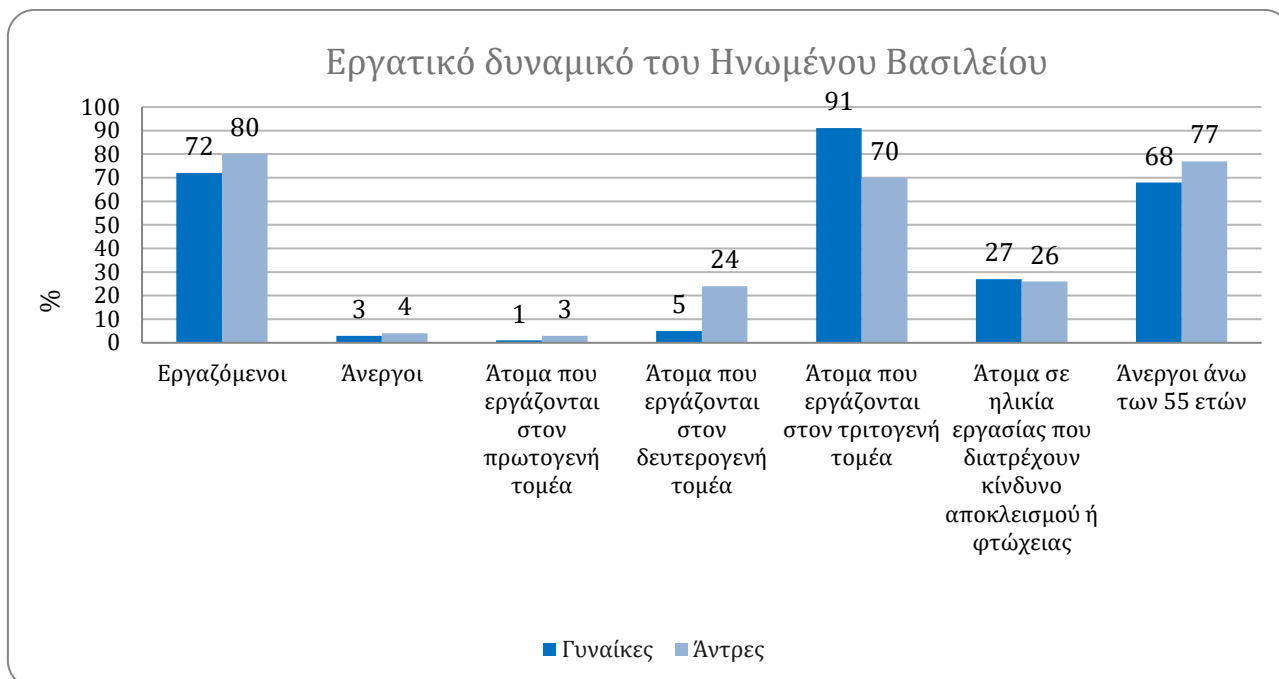
Πίνακας 10. Εργατικό δυναμικό της Ισπανίας



Πίνακας 11. Εργατικό δυναμικό της Ισλανδίας



Πίνακας 12. Εργατικό δυναμικό της Ελλάδας

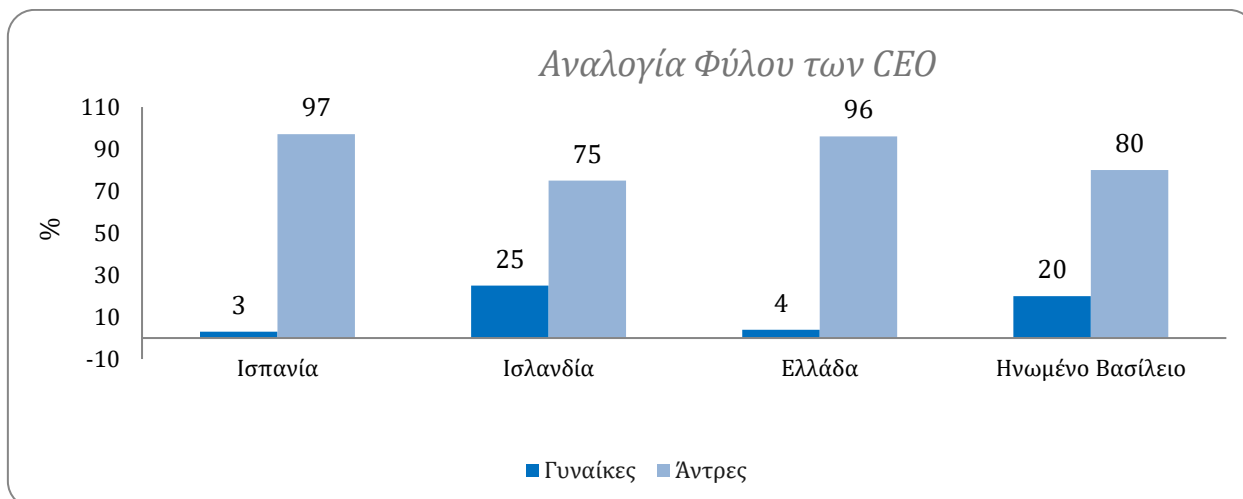


Πίνακας 13. Εργατικό δυναμικό του Ηνωμένου Βασιλείου

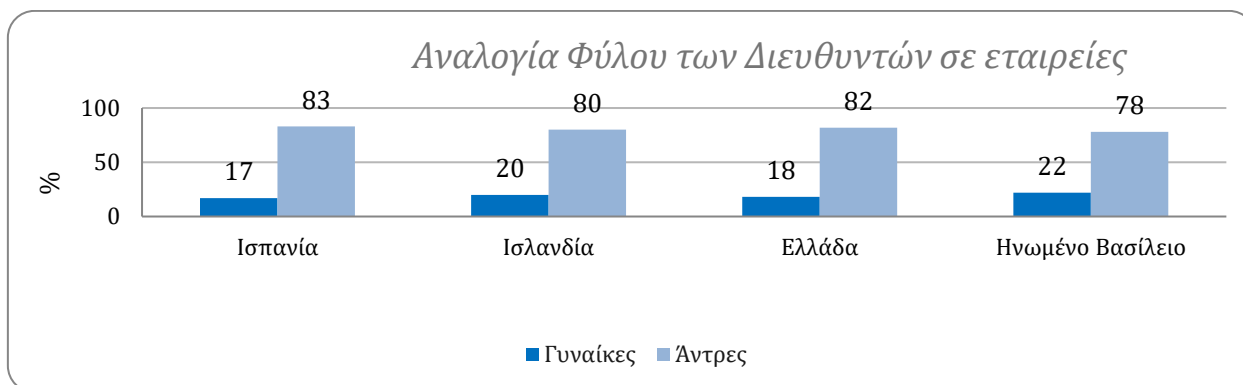
Το 2019, η βαθμολογία της ΕΕ στον τομέα της εξουσίας ήταν η χαμηλότερη συνολικά (51,9 πόντοι), παρά την θεαματική της βελτίωση από το 2005, διάστημα στο οποίο σημείωσε αύξηση 13 πόντων (+ 3,4 πόντοι από το 2015), σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων.

Η βάση δεδομένων στατιστικών στοιχείων των φύλων της EIGE αντικατοπτρίζει ότι το μερίδιο των μελών των διοικητικών συμβουλίων στις μεγαλύτερες εταιρείες, το εποπτικό συμβούλιο ή το διοικητικό συμβούλιο της ΕΕ είναι 75% άνδρες και 25% γυναίκες.

Σύμφωνα με τα δεδομένα που συλλέγονται σε αυτήν την αναφορά, η Ισπανία και η Ελλάδα έχουν μεγαλύτερο αριθμό γυναικών οι οποίες είναι CEO και γυναίκες οι οποίες είναι στελέχη σε εταιρείες, ενώ η Ισλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο είναι πιο κοντά στον ευρωπαϊκό μέσο όρο.



Πίνακας 14. Αναλογία Φύλου των CEO στην Ισπανία, την Ισλανδία, την Ελλάδα και το Ηνωμένο Βασίλειο



Πίνακας 15. Αναλογία Φύλου των Διευθυντών σε εταιρείες της Ισπανίας, της Ισλανδίας, της Ελλάδας και του Ηνωμένου Βασιλείου

### III.3. Προδιαγραφές των συμμετεχουσών χωρών

#### Ισπανία

Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία που συλλέχθηκαν το 2019, το 44% των Ισπανών θεωρούν τους εαυτούς τους φεμινιστές, εκ των οποίων το 52% είναι γυναίκες. Οι Ισπανοί είναι πιο επικριτικοί όταν πρόκειται να εκτιμηθεί το επίπεδο επίτευξης ισότητας σε τομείς όπως: παιδική μέριμνα και οικογένεια, εργασία και επιχειρήσεις, αθλητισμός, κυβέρνηση και πολιτική μέσα ενημέρωσης και εκπαίδευση.

Το 46% των Ισπανών θεωρεί ότι η εκπαίδευση στα σχολεία είναι βασική για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Σε παγκόσμιο επίπεδο, το 69% πιστεύει ότι η μισθολογική ισότητα θα εξασφαλίσει ίσα δικαιώματα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Τα 3 κύρια προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον ισπανικό πληθυσμό είναι: η σεξουαλική βία (44%), η σεξουαλική παρενόχληση (39%) και η σωματική βία (32%).

Η Ισπανία είναι η τρίτη πιο φεμινιστική χώρα στον κόσμο, και είναι γνωστή ως εκείνη που υπερασπίζεται και υποστηρίζει την ισότητα στις ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών. 6 στους 10 Ισπανούς θεωρούν ότι σύμφωνα με τον τρόπο που είναι δομημένη η σημερινή κοινωνία, είναι καλύτερο να είσαι άντρας παρά γυναίκα.

Αν και το 62% των Ισπανών πιστεύει ότι έχει σημειωθεί μεγάλη πρόοδος στην επίτευξη ίσων δικαιωμάτων μεταξύ ανδρών και γυναικών τα τελευταία χρόνια, 8 στους 10 Ισπανούς μιλώντας σε προσωπικό επίπεδο, υποστηρίζουν ότι η επίτευξη ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι ένα σημαντικό ζήτημα, κατατάσσοντας την τέταρτη στον κόσμο, πολύ πάνω από τους Ιταλούς (72%), τους Γερμανούς (65%), τους Σουηδούς (65%), τους Βέλγους (64%), τους Βρετανούς (62%) και τους Γάλλους (59%).

Η Ισπανία είναι η τρίτη χώρα στον κόσμο που θεωρεί τη σεξουαλική βία ως το κύριο πρόβλημα για τις γυναίκες, σε ποσοστό 44%, μαζί με το Περού (52%) και την Κολομβία (45%). Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες έχουν την ίδια άποψη (69% και 68% αντίστοιχα) ότι δεν θα επιτευχθεί η ισότητα χωρίς την υποστήριξη των ανδρών. Επιπλέον, 8 στους 10 άνδρες αιτούνται από τις εταιρείες να διευκολύνουν τη ζωή των γονέων, συμφιλιώνοντας τη φροντίδα των παιδιών με την εργασία.

## Ισλανδία

Η Ισλανδία αναγνωρίζεται από το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ ως η χώρα με την πιο ισότιμη αντιμετώπιση ανδρών-γυναικών στον κόσμο τα τελευταία εννέα συναπτά έτη. Ωστόσο, η ισότητα των φύλων και η ανισότητα εξακολουθούν να είναι εμφανή φαινόμενα στην ισλανδική κοινωνία, η οποία αντικατοπτρίζεται, για παράδειγμα, σε ένα μισθολογικό χάσμα διαρκείας στην αγορά εργασίας μεταξύ των δύο φύλων, σε μελέτες και επαγγελματικές επιλογές που κάνουν διακρίσεις φύλου και στο χαμηλό ποσοστό γυναικών σε θέσεις εξουσίας σε ιδιωτικές εταιρείες (Στατιστικά Ισλανδία 2019).

Τα υψηλά επίπεδα γυναικών στην πολιτική και στην αμειβόμενη εργασία, μαζί με τη διαθέσιμη παροχή γονικής άδειας επί πληρωμή και την ανάληψη φροντίδας των παιδιών από το Δημόσιο, καθιστούν την ανισότητα των φύλων στην επιχειρηματική ηγεσία στην Ισλανδία ακόμη πιο συγκεχυμένη.

Παρόλο που ο νόμος για τις ποσοτώσεις για τα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών εφαρμόστηκε το 2013, οι γυναίκες εξακολουθούν να εκπροσωπούνται ως CEO, πρόεδροι στα διοικητικά συμβούλια και ως μέλη του διοικητικού συμβουλίου. Αυτές οι γυναίκες που είναι πιο ορατές σε ηγετικές θέσεις είναι συνήθως ισλανδικής καταγωγής, λευκές και καλά μορφωμένες.

Τα θέματα συζητήσεων στην Ισλανδία για τις γυναίκες στην ηγεσία, εστιάζουν στη σημασία της πολυμορφίας, αλλά εξακολουθούν να υπάρχουν δομικά εμπόδια που πρέπει να εξαλειφθούν.

## Ελλάδα

Το 52% του ελληνικού πληθυσμού αποτελείται από γυναίκες. Σύμφωνα με την Παγκόσμια Τράπεζα, το ποσοστό του γυναικείου εργατικού δυναμικού αυξήθηκε από 36,1% το 1990 σε 44,1% το 2019.

Οι γυναικείες επιχειρήσεις θεωρούνται ως μία από τις «αναδυόμενες τάσεις στην επιχειρηματικότητα» και δίνεται έμφαση στην αύξηση της προβολής και της ευαισθητοποίησης σχετικά με τον οικονομικό και κοινωνικό ρόλο των γυναικών επιχειρηματιών προκειμένου να ενθαρρυνθεί η γυναικεία επιχειρηματικότητα.

Πολλοί παράγοντες συνδέονται με την αύξηση του αριθμού των γυναικών επιχειρηματιών: παράγοντες που σχετίζονται με το περιβάλλον (κοινωνικός, οικονομικός, πολιτικός) και παράγοντες που αφορούν το άτομο ως μέλος της κοινωνίας.

Μεταξύ των πρώτων, περιλαμβάνονται αλλαγές στις αγορές, στην τεχνολογία, στις κρατικές παρεμβάσεις και στις δημογραφικές αλλαγές.

## Ηνωμένο Βασίλειο

Παρόλο που η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία του Ηνωμένου Βασιλείου δεν έχει διαφοροποιήσει το ποσοστό του πληθυσμού αποφοίτων ανδρών και γυναικών, δίνει κάποιες πληροφορίες σχετικά με τις διαφορές μεταξύ πτυχιούχων ανδρών και γυναικών. Οι άνδρες πτυχιούχοι πληρώνονται περισσότερο από τις πτυχιούχους γυναίκες κατά μέσο όρο 3 £ περισσότερα ανά ώρα.

Υπάρχει επίσης μια σημαντική διαφορά μεταξύ του ποσοστού των πτυχιούχων ανδρών και γυναικών που εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης. Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του 2017, το 8% των ανδρών εργάζεται με μερική απασχόληση σε σύγκριση με το 33% των γυναικών.

Επιπλέον, υπάρχει επίσης μια αξιοσημείωτη διαφορά μεταξύ του ποσοστού των πτυχιούχων ανδρών και γυναικών που χαρακτηρίζονται ως «άνεργοι» στο εργατικό δυναμικό λόγω του ότι ασχολούνται με τη φροντίδα της οικογένειας και του σπιτιού. Το 11% των γυναικών αποφοίτων είναι άνεργο σε σύγκριση με το μόλις 2% των ανδρών αποφοίτων.

Οι γυναίκες αντιλαμβάνονται ότι έχουν λιγότερες δυνατότητες, κατά μέσο όρο, καθώς και μεγαλύτερο φόβο αποτυχίας σε σχέση με τους άνδρες.

Πάνω από τις μισές αυτοαπασχολούμενες γυναίκες (53%) εργάζονται με μερική απασχόληση σε σύγκριση με το 17% των αυτοαπασχολούμενων ανδρών.



Μόνο το 8,6% των γυναικών στο Ηνωμένο Βασίλειο που ρωτήθηκαν στο Global Entrepreneur Monitor το 2017 δήλωσαν ότι σκοπεύουν να ξεκινήσουν μια επιχείρηση τα επόμενα τρία χρόνια, σε σύγκριση με το 14,3% των ανδρών.

Το 2017, μόνο το 5,6% των γυναικών στο Ηνωμένο Βασίλειο ηγούνταν των δικών τους επιχειρήσεων, σε σύγκριση με το 15% των γυναικών στον Καναδά, σχεδόν το 11% των γυναικών στις ΗΠΑ και πάνω από το 9% των γυναικών στην Αυστραλία και στην Ολλανδία.

Οι γυναικείες επιχειρήσεις του Ηνωμένου Βασιλείου έχουν υψηλότερο churn rate (δηλ. περισσότερες νεοσύστατες επιχειρήσεις και κλεισίματα επιχειρήσεων), αλλά οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να αποδώσουν το κλείσιμο σε «επιχειρηματική αποτυχία» και πιθανότερο να αναφέρουν «προσωπικούς λόγους» - γεγονός που κορυφώνεται στην ηλικία 25-34 ετών.

Οι καταξιωμένες επαγγελματικά γυναίκες, συχνά είναι πιο φιλόδοξες από τους καταξιωμένους άνδρες.

## IV. ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

---

Κάθε εταίρος έχει προσδιορίσει τουλάχιστον τέσσερις εθνικές / περιφερειακές / τοπικές διαθέσιμες πρωτοβουλίες που προωθούν την αυτοπεποίθηση των γυναικών, την αυτογνωσία, τις επιχειρηματικές και ηγετικές ευκαιρίες, οι οποίες θα διασφαλίσουν ότι η εταιρική σχέση υιοθετεί και βασίζεται στις υπάρχουσες καλές πρακτικές.

Αυτές οι καλές πρακτικές περιλαμβάνονται στη λίστα που έχει διαμορφωθεί λεπτομερώς από τους εταίρους του έργου κατά την πρώτη συνάντησή τους στο Σέφιλντ του Ηνωμένου Βασιλείου τον Οκτώβριο 2019:

- Γυναίκες Μετανάστριες
- Γυναίκες που επιστρέφουν στην εργασία μετά από μακρά περίοδο απουσίας
- ΝΕΕΤ (Άτομα εκτός Εργασίας, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης)
- Γυναίκες οι οποίες ξεκινούν μια νέα καριέρα
- Γυναίκες με ειδικές ανάγκες
- Γυναίκες από αγροτικές περιοχές

### IV.1. Καλές πρακτικές στην Ισπανία

#### [Iguálate – Πλατφόρμα Κοινωνικής και Εργασιακής Καθοδήγησης απ' την πλευρά των φύλων](#)

Παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης σχετικά με τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επιχειρηματικότητα μέσω διαδικτύου για εκείνες τις γυναίκες που το ζητούν μέσω "συμβουλευτικής από ειδικούς". Μικτή κατάρτιση, δηλαδή δια ζώσης αλλά και εξ αποστάσεως για γυναίκες που αναζητούν εργασία και για επαγγελματίες στον τομέα της επαγγελματικής καθοδήγησης. Διεξαγωγή συνομιλιών ηλεκτρονικά αλλά και προσωπικών συναντήσεων δια ζώσης. Μηνιαίο ενημερωτικό δελτίο με ενδιαφέρουσες ειδήσεις, συνεντεύξεις, άρθρα και γενικό περιεχόμενο σχετικά με την ισότητα και την απασχόληση.

Το πεδίο εφαρμογής του είναι εθνικό και η πλατφόρμα λειτουργεί από το 2010.

#### [Πρόγραμμα CLARA](#)

Πρόγραμμα που στοχεύει στην αύξηση της απασχόλησης των γυναικών που βρίσκονται σε ευάλωτη θέση, ενισχύοντας τες μέσα από την παροχή και ανάπτυξη περισσότερων και

ποιοτικότερων προσόντων για εύρεση απασχόλησης, με στόχο τη βελτίωση των εργασιακών προσδοκιών τους και της ποιότητας ζωής τους.

Ο στόχος αυτού του προγράμματος είναι η ανάδειξη ενός εναλλακτικού τρόπου παρέμβασης για τις γυναίκες, οι οποίες θεωρήθηκαν ότι έχουν ελάχιστες ή καθόλου δυνατότητες ένταξης στην εργασία από τους τομείς της απασχόλησης ή από τις κοινωνικές υπηρεσίες. Οι στόχοι του προγράμματος είναι:

- Αύξηση της απασχόλησης των γυναικών μέσω της απόκτησης προσόντων
- Προώθηση της αυξημένης κοινωνικής συμμετοχής.
- Προώθηση της προσωπικής και οικονομικής τους αυτονομίας.

Το πρόγραμμα είναι εθνικό και λειτουργεί από το 2014.

### [Πρόγραμμα για Ενδυνάμωση Απασχόλησης και Κινητοποίησης Γυναικών με Ειδικές Ανάγκες](#)

Στόχος του είναι να καλύψει την ανάγκη ενδυνάμωσης των γυναικών με αναπηρία ως μια διαδικασία που προάγει την κοινωνική και οικονομική τους αυτονομία και χρησιμεύει ως κινητήριο μοχλός για την ενεργοποίηση της απασχόλησης τους στη μακροχρόνια ανεργία ή / και σε καταστάσεις μεγαλύτερης ευπάθειας.

Θα πραγματοποιηθεί εξατομικευμένη διαδικασία κοινωνικής και εργασιακής εκπαίδευσης, ομαδικές συνεδρίες ψυχοκοινωνικής υποστήριξης, ομαδική καθοδήγηση προσανατολισμένη στις δεξιότητες πριν από την ένταξη στην εργασία και στον τεχνολογικό αλφαριθμητισμό και διαρκής παρακολούθηση σε ατομικό επίπεδο από ειδικούς για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων που καθορίζονται για κάθε γυναίκα δικαιούχο.

Το πεδίο εφαρμογής του είναι εθνικό και το πρόγραμμα λειτουργεί από το 2017.

### [Πρόγραμμα AURORA](#)

Πρόγραμμα που στοχεύει στην αύξηση της κοινωνικής και εργασιακής συμμετοχής των γυναικών της υπαίθρου, μέσω της βελτίωσης της επαγγελματικής τους κατάρτισης προσανατολισμένης στις δυνατότητες απασχόλησης της περιοχής, προωθώντας ταυτόχρονα την κοινωνική βιωσιμότητα των δήμων.

Το πρόγραμμα αναπτύσσεται μέσω μιας μεθοδολογίας που λαμβάνει υπόψη τις επιπλέον δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες της υπαίθρου όταν ξεκινούν την ένταξή τους στην τυποποιημένη αγορά. Ο στόχος είναι να διασαφηνιστούν οι φυσικές, γνωστικές και συναισθηματικές δυνατότητες των γυναικών που θα τις επιτρέψουν να καθορίσουν ένα

ολοκληρωμένο έργο (προσωπικό, κοινωνικό και επαγγελματικό) σύμφωνα με τις ικανότητες και το ενδιαφέρον τους.

Το πεδίο εφαρμογής του είναι εθνικό και το πρόγραμμα λειτουργεί από το 2014.

## IV. 2. Καλές πρακτικές στην Ισλανδία

### [Ταμείο Εγγύησης Δανείων Svanni](#)

Το Svanni, είναι ένα ταμείο εγγύησης δανείων, το οποίο απονέμει δάνεια και εγγυήσεις δανείων σε εταιρείες που ανήκουν και διευθύνονται από γυναίκες. Το ταμείο ανήκει στο Υπουργείο Πρόνοιας, στο Υπουργείο Βιομηχανιών και Καινοτομίας. Η προϋπόθεση είναι ότι το έργο είναι πιθανό να οδηγήσει σε αυξημένες ευκαιρίες απασχόλησης και να είναι καινοτόμος με κάποιο τρόπο.

Το Svanni ιδρύθηκε στις 8 Μαρτίου το 2011.

### [Χρηματοδότηση για Γυναίκες Επιχειρηματίες](#)

Από το 1991, το Υπουργείο Πρόνοιας χορηγεί μία φορά το χρόνο επιχορηγήσεις σε γυναίκες επιχειρηματίες στην Ισλανδία με σκοπό να τις ενθαρρύνει να ιδρύσουν τις δικές τους εταιρείες και να αυξήσουν την πρόσβασή τους σε πηγές χρηματοδότησης. Οι επιχορηγήσεις παρέχονται από το υπουργείο, αλλά το ταμείο διατηρείται από τη Διεύθυνση Εργασίας.

Οι προϋποθέσεις για μια επιχορήγηση είναι ότι το έργο / εταιρεία πρέπει να ανήκει σε μια γυναίκα τουλάχιστον κατά 50%, η ιδέα πρέπει να είναι καινοτόμα και να δημιουργεί θέσεις εργασίας μακροπρόθεσμα. Οι επιχορηγήσεις δίνονται για τη δημιουργία επιχειρηματικών σχεδίων, για μάρκετινγκ, ανάπτυξη προϊόντων και επιχορήγηση μισθών για την ίδρυση μιας εταιρείας. Το έργο δεν μπορεί να βρίσκεται σε άμεσο ανταγωνισμό με άλλα προϊόντα / υπηρεσίες στην αγορά.

Οι δικαιούχοι έχουν ένα χρόνο για να ολοκληρώσουν τα έργα τους και πρέπει να υποβάλουν μια έκθεση στην οποία αξιολογούν το έργο και υποβάλουν μια επισκόπηση των σχετικών δαπανών.

### [FKA](#)

Το FKA είναι ένα μη κερδοσκοπικό επαγγελματικό δίκτυο για ισλανδικούς επιχειρηματικούς ηγέτες, που ιδρύθηκε τον Απρίλιο του 1999. Η βασική του αποστολή είναι να υποστηρίξει τις

γυναίκες καθώς διαχειρίζονται και αναπτύσσουν την επιχείρησή τους. Οι κύριοι στόχοι του είναι:

- να ενώσει τις επιχειρηματίες, να τις υποστηρίξει και να αυξήσει την προβολή τους στον επιχειρηματικό κόσμο και την κοινωνία γενικότερα.
- Να δημιουργήσει ένα φόρουμ για τα μέλη, το οποίο θα αποτελέσει χώρο ανταλλαγής ιδεών και γνώσεων καθώς και ανταλλαγής εμπειριών, τόσο σε εθνικό όσο και διεθνές επίπεδο.
- Προώθηση επιχειρηματικών δραστηριοτήτων μεταξύ γυναικών της FKA.
- Προώθηση ανταλλαγών, σχέσεων και ανάπτυξης εθνικών και διεθνών επαφών με στόχο την ενίσχυση των εταιρικών σχέσεων και την πρόσβαση σε νέες αγορές.
- Να ενθαρρύνει τις γυναίκες της FKA να αναζητήσουν όλες τις διαθέσιμες οδούς συνεχούς εκπαίδευσης και να γνωρίζουν τις τελευταίες εξελίξεις που ενδέχεται να επηρεάσουν τη λειτουργία της επιχείρησής τους.
- Να καταστήσει τις γυναίκες FKA μια σεβαστή ομάδα στόχο στην κοινωνία στην οποία μπορεί να ανατρέχει για απόψεις, σχόλια και καθοδήγηση.

### [Σεμινάρια για επιχειρηματίες που έχουν γεννηθεί στο εξωτερικό](#)

Η Διεύθυνση Εργασίας και το Κέντρο Καινοτομίας της Ισλανδίας φιλοξενούν ένα μάθημα για επιχειρηματίες που έχουν γεννηθεί στο εξωτερικό. Ο Σύλλογος Γυναικών που προέρχονται από το εξωτερικό είναι επίσης εταίρος στο έργο.

Το μάθημα απευθύνεται σε γυναίκες ξένης προέλευσης που θέλουν να ολοκληρώσουν το επιχειρηματικό τους σχέδιο. Δεν είναι προϋπόθεση ότι μια εταιρεία έχει δημιουργηθεί για τους σκοπούς του έργου, αλλά μπορεί μια ιδέα να διατυπώνεται με τρόπο που να παραπέμπει στη δημιουργία μιας εταιρείας.

Το περιεχόμενο του μαθήματος θα περιλαμβάνει εκπαίδευση για την επιχειρηματικότητα, χάραξη πολιτικής, ανάλυση αγοράς και ανταγωνισμού, σχεδιασμό αγοράς, διαδικτυακό μάρκετινγκ, προϋπολογισμό και χρηματοδότηση, φόρους και μισθοδοσία.

## IV. 3. Καλές πρακτικές στην Ελλάδα

### [Ελληνική Ένωση Γυναικών Επιχειρηματιών \(SEGE\)](#)

Η SEGE παρέχει στις γυναίκες επιχειρηματίες της Ελλάδας το περιβάλλον για να αναπτύξουν τις επιχειρήσεις τους και τους εαυτούς τους, προωθεί την επιχειρηματικότητα των νέων, βελτιώνει την αναγνώριση των επιτευγμάτων τους στις επιχειρήσεις τους και προωθεί την ανάπτυξη των γυναικείων επιχειρήσεων μέσω έρευνας και πληροφόρησης. Η SEGE προωθεί

την ηθική και την δεοντολογία στην επιχειρηματικότητα των γυναικών, ενώ αναλαμβάνει πρωτοβουλίες που αποδεικνύουν την αίσθηση της κοινωνικής ευθύνης.

Οι κύριες δραστηριότητες της είναι:

- Συμβουλευτική σε γυναίκες επιχειρηματίες.
- Κατάρτιση γυναικών επιχειρηματιών και γυναικών που εργάζονται σε γυναικεία επιχείρηση.
- Συμβουλευτική και καθοδήγηση σε γυναίκες που είτε είναι επιχειρηματίες είτε θέλουν να δημιουργήσουν μια επιχείρηση.
- Επιχειρηματική δικτύωση σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.
- Οργάνωση και υποστήριξη B2B, στην Ελλάδα και στο εξωτερικό.
- Παροχή πληροφοριών σχετικά με θέματα επιχειρήσεων

### [Περιοδικό Γυναικείας Επιχειρηματικότητας](#)

Το Businesswoman.gr είναι ένα περιοδικό για γυναίκες-επιχειρηματίες που θέλουν να ενημερώνονται ανά πάσα στιγμή για το οτιδήποτε. Στόχος τους είναι να προσπαθήσουν να υποστηρίξουν δημιουργικά τις γυναίκες στην πρόκληση του να επεκτείνουν τους επιχειρηματικούς τους ορίζοντες. Τα τεύχη του περιοδικού αφορούν τη γυναικεία δράση, την έρευνα, την τεχνολογία, την υγεία, τη γαστρονομία, την ομορφιά, τη μόδα, τον πολιτισμό, τη νεολαία και τα παιδιά.

Το Businesswoman.gr είναι ένα εργαλείο επικοινωνίας μέσω του οποίου συζητούνται και ανταλλάσσονται θέματα κοινού ενδιαφέροντος με γυναίκες επιχειρηματίες στην Ελλάδα και σε όλο τον κόσμο και καλύπτει ένα ευρύ φάσμα αναγκών πληροφόρησης της σύγχρονης γυναίκας επιχειρηματία.

Το περιοδικό περιλαμβάνει έρευνες, απόψεις και προγράμματα ευαισθητοποίησης, σεμινάρια και εκθέσεις. Οι κύριες δραστηριότητες είναι η εξοικείωση της σύγχρονης γυναίκας επιχειρηματία με την συνεχώς εξελισσόμενη τεχνολογία. Σκοπός του είναι να φέρει τους επιχειρηματίες σε επαφή με αξιόπιστους επιχειρηματικούς επιστήμονες και εμπειρογνώμονες και ταυτόχρονα να τους ενημερώσει υπεύθυνα και λεπτομερώς σχετικά με προγράμματα, υπηρεσίες και πόρους που θα επιτρέψουν την εξοικονόμηση χρόνου και χρήματος.

### [Τομέας Ανάπτυξης Γυναικών Μάνατζερ και Επιχειρηματιών \(ΤΟΓΜΕ\)](#)

Το ΤΟΓΜΕ στοχεύει πρωτίστως στην ενίσχυση της παρουσίας γυναικών διευθυντών σε ολόκληρο τον επιχειρηματικό κόσμο. Η αποστολή της ΤΟΓΜΕ είναι να συνεισφέρει στην πράξη της προώθησης, της ανάπτυξης και της εδραίωσης όσο το δυνατόν περισσότερων γυναικών επιχειρηματιών και ανώτερων στελεχών, καθώς και στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητάς τους εθνικά.

Ο Τομέας περιλαμβάνει τους ακόλουθους στόχους:



- Να αναγνωρίσει και να προωθήσει με ίσους όρους τις γυναίκες διευθυντές και επιχειρηματίες, ανεξάρτητα από το χώρο εργασίας και τον ακριβή τύπο εργασίας τους.
- Να αναδείξει στον επιχειρηματικό κόσμο τον ρόλο και τη συμβολή των γυναικών διευθυντών στην οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας.
- Να προωθήσει τη συνεργασία μεταξύ γυναικών διευθυντών και επιχειρηματιών και να ενισχύσει την παρουσία των γυναικών στην επαγγελματική και κοινωνική ζωή.
- Να ενθαρρύνει τις γυναίκες στην ανάδειξη, ανάπτυξη και διάδοση επιχειρηματικών πρωτοβουλιών.
- Να μελετήσει τα θέματα και τις προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες διευθυντές και επιχειρηματίες.
- Να προωθήσει την ανταλλαγή γνώσεων, απόψεων και πρακτικών σε διεθνές επίπεδο μέσω της ανάπτυξης του Τομέα σε ένα κανάλι ευρωπαϊκών καινοτόμων αντιλήψεων υπέρ των γυναικών στο χώρο εργασίας και με την ενσωμάτωση τέτοιων ιδεών στην ελληνική κοινωνική και οικονομική ζωή.
- Να συμβάλει στη διαμόρφωση υψηλής επαγγελματικής συνείδησης μεταξύ γυναικών διευθυντών και επιχειρηματιών και να προωθήσει τις διαπροσωπικές και επαγγελματικές σχέσεις μεταξύ τους, μέσω μελετών, παρουσιάσεων, συνεδρίων, δημοσιεύσεων, προγραμμάτων κατάρτισης και άλλων δραστηριοτήτων.

### Δίκτυο EFEB

Το EFEB αφορά τη δημιουργία ενός ευνοϊκού κλίματος για την αύξηση του αριθμού των γυναικών επιχειρηματιών στην οικονομία, καθώς και του αριθμού των επιχειρήσεων και των θέσεων εργασίας με επικεφαλής τις γυναίκες. Ο βασικός στόχος του EFEB είναι η δημιουργία μιας ισχυρής εταιρικής σχέσης στον τομέα της εκπαιδευτικής ανάπτυξης, της κατάρτισης και των υποστηρικτικών δραστηριοτήτων για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, με έμφαση στην κοινωνική επιχειρηματικότητα, την οικολογική καινοτομία και την ψηφιακή οικονομία.

Μία από τις κύριες δραστηριότητές της είναι μια πλατφόρμα ηλεκτρονικής μάθησης όπου οι γυναίκες έχουν την ευκαιρία να βελτιώσουν τις δεξιότητες και την εκπαίδευσή τους, προκειμένου να διευρυνθούν οι ορίζοντες τους ώστε να γίνουν επιχειρηματίες.

## IV. 3. Καλές πρακτικές στο Ηνωμένο Βασίλειο

### Έργο PRESS

«Πρωώθηση των ευρωπαϊκών στρατηγικών για την κοινωνική οικονομία και της κοινωνικής επιχειρηματικότητας για ένταξη των μειονεκτούντων γυναικών στην αγορά εργασίας». Το έργο ξεκίνησε από τον Δεκέμβριο του 2016 και είχε διάρκεια έως τον Μάιο του 2018.

Στόχος του ήταν η προώθηση, η σύγκριση και η διάδοση επαφών, καλών πρακτικών και μεθοδολογιών που χρησιμοποιούνται στην Ευρώπη για τη συμπερίληψη μειονεκτούντων ατόμων σε δημόσιους και ιδιωτικούς κοινωνικούς οργανισμούς 6 διαφορετικών ευρωπαϊκών χωρών και για την τόνωση της ανάπτυξης της Κοινωνικής Οικονομίας και της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας καθώς και της εισαγωγής του μοντέλου WISE στην Ουγγαρία.

Ο στόχος είναι η μέγιστη συμμετοχή πολιτικών και διοικητικών εκπροσώπων δημόσιων φορέων και οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών, για την προώθηση της συνεργασίας που μπορεί να αποφέρει σημαντικό όφελος τόσο από την άποψη του KnowHow όσο και από την ορθολογική χρήση των δημόσιων πόρων.

### Πρόγραμμα Athena

Το πρόγραμμα βασίζεται στη θεωρία της ηγεσίας και οι συμμετέχοντες θα ενθαρρυνθούν να ασχοληθούν με τον τρέχοντα τρόπο σκέψης και την τρέχουσα βιβλιογραφία γύρω από την ηγεσία, όπου αυτό είναι απαραίτητο, με έμφαση στην υγεία και την παροχή φροντίδας. Τα οφέλη για τους συμμετέχοντες περιλαμβάνουν:

- Βελτιώσεις στην προσωπική και οργανωτική τους απόδοση και αυξημένη αυτοπεποίθηση, προσωπική εξουσία και παρουσία.
- Μεγαλύτερη επίγνωση του προσωπικού αντικτύπου και της αποτελεσματικότητας. Αυξημένη συναισθηματική και πολιτική παιδεία.
- Ένα μεγαλύτερο εύρος δημιουργικών αντιδράσεων σε δύσκολες καταστάσεις
- Αυξημένη ηγετική ικανότητα που συνδέεται με εταιρικούς στόχους.

Οι στόχοι αφορούν:

- Την εξέταση και την διατύπωση της τρέχουσας εργασιακής εμπειρίας με αναφορά στον σκοπό (πρόσωπο, ρόλο, οργάνωση), τα συστήματα, τα περιβάλλοντα και τα όρια.
- Την εξερεύνηση των στερεότυπων «αρσενικών» και «θηλυκών» διαστάσεων της ηγεσίας. Την εκμετάλλευση των δυνατοτήτων εύρεσης, δημιουργίας και ανάληψης οργανωτικών ρόλων πιο αποτελεσματικά, παρέχοντας έτσι καλύτερη ηγεσία.

Το πρόγραμμα είναι πολύ βιωματικό, και υιοθετεί μια κριτική και αντανάκλαστική στάση όσον αφορά τις γυναίκες, την ηγεσία και την κοινωνία, και θα εξετάσει επίσης ιστορικές και σύγχρονες μελέτες των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους.

Κάθε μία από τις τέσσερις τριήμερες ενότητες του μαθήματος εξετάζει διάφορες πτυχές της ηγεσίας και ενισχύεται από καθοδήγηση, υποστήριξη από ομότιμους, καταγραφές της μαθησιακής διαδικασίας και σετ ενεργής μάθησης, στα οποία οι συμμετέχοντες θα εργαστούν σε ένα πραγματικό ζήτημα που σχετίζεται με το ρόλο τους. Όλοι οι συμμετέχοντες θα έχουν πρόσβαση σε διαδικτυακούς πόρους μάθησης.

## Έργο FREE

“Female Academic Role Model Empowerment, Equality and Sustainability at Universities in Mediterranean Region” είναι ένα έργο ERASMUS + KA2 Action που σχετίζεται με την Ανάπτυξη Ικανοτήτων (Capacity Building) στο πεδίο της ανώτερης εκπαίδευσης σύμφωνα με την Ατζέντα 2030.

Ο στόχος είναι να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών που καταλαμβάνουν θέσεις σε όργανα λήψης αποφάσεων, σε ακαδημαϊκές και διευθυντικές θέσεις.

Οι στόχοι του είναι:

- Να προωθήσει μια κουλτούρα ισότητας των φύλων και ένα πρότυπο ηγεσίας των γυναικών με σκοπό τη βελτίωση των δεξιοτήτων διαχείρισης και λειτουργίας των γυναικών ακαδημαϊκών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.
- Να ενδυναμώσει τις γυναίκες ακαδημαϊκούς μέσω του εκδημοκρατισμού των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, των εργαλείων και υπηρεσιών που διατίθενται για την πανεπιστημιακή κοινότητα.
- Να ενδυναμώσει τις γυναίκες ακαδημαϊκούς και επαγγελματίες μέσω μιας σειράς εργαστηρίων κατάρτισης. Να βελτιώσει τη διαχείριση και τη λειτουργία της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης μέσω της εισαγωγής κέντρων και υπηρεσιών ισότητας και αειφορίας.
- Να αναπτύξει την έρευνα και την καινοτομία μέσω ενός ερευνητικού δικτύου που σχετίζεται με θέματα Ισότητας.

## Έργο InnoWomEnt

Το έργο αυτό είναι μια στρατηγική εταιρική σχέση μεταξύ ιδρυμάτων στην Τουρκία, την Ιταλία και την Πολωνία. Έχει σχεδιαστεί για να αυξήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με το χάσμα των φύλων στους τομείς STEM και να ενθαρρύνει την ενασχόληση των γυναικών με αυτό. Επιπλέον, σκοπεύει να βελτιώσει τις επιχειρηματικές και ηγετικές τους δεξιότητες.

Το περιεχόμενο θα διδαχθεί μέσω προγράμματος σπουδών, σεμιναρίων, εργαστηρίων και κινητικότητας σε επίπεδο διδασκαλίας / μάθησης. Στόχος είναι η ανάπτυξη μαθησιακών ενοτήτων για όλους τους υποψήφιους επιχειρηματίες και η δημιουργία ενός χάρτη καθοδήγησης για ένα αποτελεσματικό Επιχειρηματικό Οικοσύστημα, όπου οι υποψήφιοι επιχειρηματίες θα μπορούν να έχουν πρόσβαση στα ανάλογα δίκτυα, να εκπαιδεύσουν, να καθοδηγήσουν και να υποστηρίξουν.

Η ανάπτυξη επιχειρηματικών δεξιοτήτων ενθαρρύνθηκε μέσω εργαστηρίων για την «Επιχειρηματική Κατάρτιση» και την «Καινοτόμο Επιχειρηματικότητα», όπου εμπειρογνώμονες από συνεργαζόμενους οργανισμούς έδωσαν σεμινάρια για: την εφεύρεση,

την καινοτομία, τις γυναίκες στους τομείς STEM, τα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας, το επιχειρηματικό σχέδιο, την κατάσταση των γυναικών στην κοινωνία, την ηγεσία και την επιχειρηματικότητα.

## V. ΟΜΑΔΕΣ ΕΣΤΙΑΣΗΣ

---

Οι ομάδες εστίασης παρέχουν πληροφορίες για τον τρόπο σκέψης των ανθρώπων και παρέχουν μια βαθύτερη κατανόηση των φαινομένων που μελετώνται. Για το λόγο αυτό, βασιζόμενοι στην Ανάλυση Χώρας (Country analysis), κάθε χώρα εταίρος οργάνωσε μια ομάδα εστίασης με μειονεκτούντες γυναίκες (NEET, μετανάστριες, άτομα με ειδικές ανάγκες, γυναίκες στα πρώτα στάδια της σταδιοδρομίας τους, γυναίκες που επιστρέφουν στην εργασία μετά από μακρά περίοδο απουσίας, γυναίκες που επιδιώκουν μια νέα πορεία στη σταδιοδρομία τους, γυναίκες της υπαίθρου, και τα λοιπά.).

Τέσσερις ομάδες εστίασης συγκροτήθηκαν από:

- 13 γυναίκες από το International Women 's Group παρακολούθησαν την ομάδα εστίασης στις 5 Φεβρουαρίου 2020 με επικεφαλής την Inova Consultancy.
- 5 γυναίκες με διπλό μειονέκτημα από διάφορους τομείς από την πόλη του Akureyri παρακολούθησαν την ομάδα εστίασης στις 18 Φεβρουαρίου 2020 με επικεφαλής τον Jafnréttisstofa.
- 5 μειονεκτούντες γυναίκες που ανήκουν σε διάφορους κλάδους από την πόλη της Λάρισας και την περιοχή της Θεσσαλίας παρακολούθησαν την ομάδα εστίασης στις 10 Φεβρουαρίου 2020 με επικεφαλής το iED.
- 26 μειονεκτούντες γυναίκες από διάφορες ισπανικές περιοχές παρακολούθησαν τις διαδικτυακές ομάδες εστίασης στις 26 Μαρτίου 2020 με επικεφαλής την AMUEBLA

Οι ομάδες εστίασης είχαν ως στόχο να εμβαθύνουν στις εκπαιδευτικές ανάγκες των γυναικών, στην άποψή τους για την ηγεσία και την ενδυνάμωση καθώς και την υποστήριξη που χρειάζονται για να δώσουν μεγαλύτερη αξία στα επιτεύγματα και τις επιτυχίες τους.

Οι ερωτήσεις ήταν προκαθορισμένες για να διασφαλίσουν ότι όλοι οι εταίροι έκαναν παρόμοιες ερωτήσεις κατά τη διάρκεια των ομάδων εστίασης, έτσι ώστε οι απαντήσεις να είναι συγκρίσιμες μεταξύ χωρών και πολιτισμών.

### V. 1. Εισαγωγή: Πως θα περιγράφατε τον εαυτό σας;

Οι γυναίκες συμμετέχουσες κλήθηκαν να περιγράψουν τον εαυτό τους χρησιμοποιώντας τρεις λέξεις. Από τους 62 όρους που συλλέχθηκαν, οι όροι που χρησιμοποιήθηκαν περισσότερο από τις συμμετέχουσες ήταν, με αυτήν τη σειρά:

- Σκληρά εργαζόμενη
- Χαρούμενη
- Ανασφαλής
- Με θετική διάθεση
- Υπεύθυνη
- Περίεργη
- Ενθουσιασμένη

- Ανοιχτή



Ενώ είναι αλήθεια ότι οι περισσότεροι από τους όρους που χρησιμοποιούν οι γυναίκες για να περιγράψουν τον εαυτό τους μπορούν να θεωρηθούν θετικοί, είναι επίσης αλήθεια ότι χρησιμοποίησαν και άλλες λέξεις που έχουν μια πιο αρνητική έννοια.

Όταν ρωτήθηκαν για το πώς θα ήθελαν να ταυτιστούν και ποιος ή τι θα ήθελαν να είναι, όλες οι γυναίκες έδειξαν ισχυρή θέληση για να αναπτυχθούν και να βελτιωθούν, είτε μέσω της επιχειρηματικότητας και της δημιουργίας των δικών τους επιχειρήσεων, είτε μέσω της συνεχούς εκπαίδευσης ή της αναζήτησης νέων επαγγελματικών ευκαιριών.

- «Θα ήθελα να βρω μια δουλειά που θα μου έδινε το κίνητρο να εργάζομαι πιο σκληρά κάθε μέρα για να καλύψω τις ανάγκες της εργασίας μου. Θα ήθελα να έχω μια δουλειά όπου θα είμαι ελεύθερη να παίρνω αποφάσεις που θα είναι σημαντικές για την επιχείρηση και να είμαι περήφανη γι' αυτό».
- «Θέλω να έχω μια δουλειά που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες μου. Ίσως κάποια μέρα θα μπορούσα να ξεκινήσω τη δική μου επιχείρηση υγείας που να μου αρέσει, όπως η ενασχόληση μου με τον αθλητισμό».
- «Θα ήθελα να γίνω μαγείρισσα. Είμαι παθιασμένη με το μαγείρεμα και είναι κάτι που κάνω αυτή τη στιγμή ως χόμπι, αλλά θα ήθελα να ανοίξω ένα είδος εστιατορίου το οποίο θα διαχειρίζομαι και θα είμαι η βασική σεφ».



- “Θα ήθελα να αποκτήσω δεξιότητες πληροφορικής, αφού όλες οι σύγχρονες εργασίες το απαιτούν ».
- “Θέλω να γίνω επιχειρηματίας ώστε να είμαι αφεντικό του εαυτού μου”.
- “Θέλω να γίνω επιχειρηματίας και αρχιτέκτονας. Θα ήθελα να έχω ένα ίδρυμα και ΜΚΟ για να βοηθήσω τους πιο μειονεκτούντες όσον αφορά την πρόσβαση στην εκπαίδευση και φυσικά να έχω αυτονομία.
- “Θα ήθελα να ανοίξω ένα παντοπωλείο, για να πουλήσω τα προϊόντα της οικογένειάς μου εκεί και επίσης να κερδίσω χρήματα”.
- “Θα ήθελα να αυξήσω τις δυνατότητες δικτύωσής μου (σε προσωπικό επίπεδο, στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης κ.λπ.) καθώς χρειάζονται ειδικά όχι μόνο από τη δουλειά που θα ξεκινήσω τώρα, αλλά και στη ζωή γενικά”.

Ωστόσο, ένας μεγάλος αριθμός γυναικών που έδωσαν συνέντευξη εξέφρασαν ανασφάλεια είτε ως προς τον εαυτό τους ή είτε ως προς τις επαγγελματικές τους ικανότητες:

- “Θα ήθελα να έχω αυτοπεποίθηση, να έχω τέλεια απόδοση στη δουλειά μου και να επιδεικνύω καλύτερες κοινωνικές δεξιότητες”.
- “Θα ήθελα να νιώθω περισσότερη ασφάλεια”.
- “Θα ήθελα να νιώθω πιο ασφαλής, να νιώθω ότι η δουλειά που κάνω έχει την απαραίτητη ποιότητα, χωρίς να χρειάζεται να συγκρίνω την επαγγελματική μου πρόοδο με αυτήν άλλων ανθρώπων”.
- “Δεν θα άλλαζα κάτι από τον εαυτό μου, θα ήθελα μόνο να έχω περισσότερη αυτοπεποίθηση”.
- “Θα ήθελα να γίνω μια βελτιωμένη εκδοχή του εαυτού μου”.

Ορισμένες γυναίκες ανέφεραν επίσης την ανάγκη πρόσβασης σε θέσεις εργασίας που τους επιτρέπουν να συνδυάσουν την προσωπική τους ζωή με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία:

- “Θα ήθελα να έχω μια θέση μέσης ευθύνης στην οποία να νιώθω άνετα και η οποία θα μου επιτρέψει να συμφιλιώσω την επαγγελματική με την προσωπική μου ζωή χωρίς να χρειάζεται να δουλεύω περισσότερες από 40 ώρες την εβδομάδα”.
- “Θα ήθελα να μπορέσω να συμβιβαστώ και να ζήσω μια ζωή χωρίς άγχος”.

## V. 2. Προκλήσεις της ζωής

Όταν ρωτήθηκαν οι γυναίκες στα πλαίσια της συνέντευξης, εάν υπήρξαν γεγονότα στη ζωή τους που ήταν πιο εύκολα ή πιο δύσκολα για εκείνες, οι καταστάσεις που ανέκυψαν ήταν τόσο διαφορετικές όσο και τα προφίλ αυτών των γυναικών.

Οι δυσκολίες που ανακύπτουν μπορούν να ομαδοποιηθούν σε τρεις κύριες κατηγορίες:

- **Προσωπικές προκλήσεις:** έλλειψη αυτοπεποίθησης, άγχος, αναπηρίες, κατάθλιψη, κοινωνική τάξη, αλλαγή πόλης / χώρας, δυσκολίες κατά τη διάρκεια της παιδικής ηλικίας, έλλειψη αυτοεκτίμησης, λαμβάνονται σοβαρά υπόψη λόγω της προσωπικότητάς τους / της φωνής τους, της αμφιβολίας, της συναισθηματικής ανεξαρτησίας, των διατροφικών διαταραχών, των πολιτιστικών προκλήσεων
- **Οικογενειακές προκλήσεις:** μητρότητα, γονεϊκότητα, άρρωστοι συγγενείς, χωρισμός / διαζύγιο, θάνατος συγγενών / φίλων, οικονομική ανεξαρτησία, μονογονεϊκότητα.
- **Επαγγελματικές προκλήσεις:** έλλειψη ευκαιριών εργασίας, έλλειψη υποστήριξης/ εμπιστοσύνης από τους συναδέλφους, κακομεταχείριση στην εργασία, γραφειοκρατία, απολύσεις, σεξουαλική παρενόχληση, οικονομική κρίση, COVID-19, έλλειψη προσωπικής συμφιλίωσης, έλλειψη γνώσης, έλλειψη υποδομής, εξαπάτηση, εκφοβισμός, σεξισμός, εργασιακή κουλτούρα που κυριαρχείται από τους άνδρες, έχοντας αμφισβητηθεί η εξουσία τους από άνδρες συναδέλφους.

Επιπλέον, οι ερωτηθείσες τόνισαν ότι η σύγχρονη πρόκληση αφορά την απαίτηση που υπάρχει για να έχουν συνεχή ενημέρωση γύρω από τις εξελίξεις καθώς και το ζήτημα της εισόδου σε μια αγορά εργασίας με πολύ υψηλό ανταγωνισμό στην οποία πρέπει να αποδείξουν ότι αξίζουν περισσότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους.

Μεταξύ των ευκαιριών που θα ήθελαν να έχουν στην προσωπική ή επαγγελματική τους ζωή, εκτός από την υποστήριξη, το χρόνο και τα χρήματα, οι περισσότερες τόνισαν την ανάγκη για συνεχή εκπαίδευση και την απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων που να τις επιτρέπουν να προχωρήσουν στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία, ειδικά όσον αφορά την ανάπτυξη της δικτύωσης τους, την εκμάθηση του πώς να είναι πιο διεκδικητικές, να έχουν αυτοπεποίθηση και να βρουν έναν μέντορα.

### V. 3. Λαμβάνοντας την αναγκαία βοήθεια

Οι γυναίκες που συμμετείχαν στις ομάδες εστίασης ρωτήθηκαν ποια είναι τα πράγματα που τις βοηθούν να επιτύχουν τους στόχους τους ή τα εργαλεία (online, offline) που τους βοήθησαν στο παρελθόν, καθώς και το είδος της πρακτικής βοήθειας που χρειάζονται για να εκπληρώσουν τις φιλοδοξίες τους.

Έκαναν μια σαφή διάκριση μεταξύ της εξωτερικής βοήθειας που λαμβάνουν και της βοήθειας που είναι σε θέση να παρέχουν για τον εαυτό τους, δηλαδή το εσωτερικό κίνητρο που τους βοηθά να επιτύχουν τους στόχους τους.

Από τη μία πλευρά, η μεγάλη πλειοψηφία έδωσε έμφαση κυρίως στη δική τους επιμονή και κινητοποίηση, ακολουθούμενη από προσωπικές στάσεις όπως αποφασιστικότητα, πάθος, σκληρή δουλειά, σταθερότητα, θετική σκέψη και επιμονή.

Ο καθορισμός ρεαλιστικών στόχων με βάση τις ικανότητές τους και την ικανότητα

ενθουσιασμού για τις νέες προκλήσεις έχει βρεθεί να είναι πολύ χρήσιμος στην εξέλιξη της καριέρας τους, καθώς και το γεγονός ότι κατάφεραν να αποτελέσουν οι ίδιες στήριγμα για τον εαυτό τους, που σημαίνει ότι γνωρίζουν πώς και πότε να λένε όχι σε πράγματα που δεν τους βοηθούν να επιτύχουν τους στόχους τους.

Ωστόσο, εάν ένα πράγμα είναι σαφές από τις απαντήσεις τους, είναι ότι όλες εκτιμούν ιδιαίτερα τη σημασία ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος (οικογένειας ή / και φίλων), το οποίο εκτιμά τις προσπάθειές τους για την επίτευξη των προσωπικών και επαγγελματικών τους στόχων.

Όσον αφορά την πρακτική βοήθεια, τρεις βασικοί πυλώνες ξεχωρίζουν μεταξύ των απαντήσεων: η εκπαίδευση, η καθοδήγηση και υποστήριξη για συμφιλίωση της επαγγελματικής με την προσωπική τους ζωή.

Οι συμμετέχουσες δήλωσαν ότι ήθελαν να έχουν πρόσβαση σε ταχύρρυθμα αλλά εντατικά μαθήματα τόσο προσωπικά όσο και διαδικτυακά, χωρίς εργασία στο σπίτι, αλλά με ομαδική εργασία, η οποία θα τις ενδυναμώνει και θα τις εξοπλίζει με μια καλή βάση για να προχωρήσουν με τις επιχειρηματικές τους ιδέες.

Άλλες επιλογές που επισημαίνονται είναι η ύπαρξη πρακτικού εκπαιδευτικού υλικού σχετικά με τις καλές πρακτικές όσον αφορά την εύρεση εργασίας σύμφωνα με τις απαιτούμενες δεξιότητες καθώς και τις νέες προκλήσεις στην αγορά εργασίας που συνδέονται με τεχνικές δεξιότητες.

Η καθοδήγηση ή οι πρακτικές συμβουλές από κάποιον που έχει αντιμετωπίσει τα ίδια εμπόδια και τα ξεπέρασε είναι θεμελιώδεις για την ανάπτυξη των δυνατοτήτων των γυναικών επιχειρηματιών καθώς είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικό εάν αυτοί οι άνθρωποι έχουν αντιμετωπίσει παρόμοια εμπόδια στην πορεία τους, δεδομένου ότι οι γυναίκες συμμετέχουσες θεωρούν ότι είναι απαραίτητο να έχουν ένα άτομο από το οποίο μπορούν να μάθουν σε ποιον μπορούν να βασίζονται στα πρώτα τους βήματα.

Οι συμμετέχουσες αναγνώρισαν ότι η συμφιλίωση της οικογένειας με την επαγγελματική ζωή αποτελεί συχνά εμπόδιο, καθώς δεν υπάρχουν πάντα τα απαραίτητα συστήματα υποστήριξης που διευκολύνουν τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση.

Κάποια άλλα αξιόλογα πρακτικά εργαλεία είναι η παρακολούθηση μαθημάτων, εργαστηρίων, σεμιναρίων και συνεδρίων, καθώς και η συμμετοχή σε φόρουμ ατόμων με παρόμοια επαγγελματικά ενδιαφέροντα, κυρίως για τη δημιουργία επαφών και τη δημιουργία νέων ιδεών και έργων.

Ωστόσο, είναι πολύ σημαντικό να τονίσουμε ότι σχεδόν όλες οι γυναίκες συμμετέχουσες μιλούν για τη σημασία που είχε το Διαδίκτυο στην αύξηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους, καθώς χρησιμεύει ως ανοιχτό παράθυρο σε έναν νέο κόσμο γεμάτο δυνατότητες επαγγελματικής ανάπτυξης.

#### V. 4. Κατάρτιση και επαγγελματική καριέρα

Η εκπαίδευση είναι το κλειδί για την επίτευξη οποιουδήποτε στόχου. Είναι το θεμέλιο κάθε στόχου. Είναι η βάση για τα πάντα. Η εκπαίδευση, που δεν λογίζεται τόσο ως τίτλος, όσο ως απόκτηση ικανοτήτων, είναι βασική για την προσωπική και επαγγελματική ζωή οποιουδήποτε ατόμου, και αυτό αναγνωρίζεται και εκτιμάται από τις γυναίκες που έδωσαν συνέντευξη: όσο πιο μορφωμένοι και εκπαιδευμένοι άνθρωποι είναι, όσο πιο αυξημένη κριτική σκέψη έχουν, τόσο περισσότερες πιθανότητες για ανάπτυξη έχουν.

Όταν ρωτήθηκαν πώς η εκπαίδευση τους έχει δώσει τη δυνατότητα να επιτύχουν τους στόχους τους, επισήμαναν τα εξής:

- Οικοδόμηση αυτοεκτίμησης και αυτοπεποίθησης.
- Κατανόηση των πολιτιστικών διαφορών και εξάλειψη των εμποδίων
- Απόκτηση νέων γνώσεων σχετικά με το πώς να επικεντρωθούν στον εαυτό τους και στις ικανότητές τους προκειμένου να κάνουν τα επόμενα βήματα για μια επιτυχημένη ζωή
- Δοκιμή των δεξιοτήτων τους και αξιοποίηση αυτών
- Διεύρυνση της προοπτικής τους και εμφάνιση νέων ευκαιριών.
- Αναγκάζοντάς τους εαυτούς τους να επικοινωνούν με άλλους βλέποντας ότι έχουν και εκείνοι κάτι να συνεισφέρουν.
- Εμπνευσμένοι από άλλους ανθρώπους και έχοντας κατά νου το παράδειγμά τους για να παραμείνουν κινητοποιημένες.

Τέλος, δεδομένου ότι όλες οι γυναίκες που συμμετείχαν στις ομάδες εστίασης εξέφρασαν τη σημασία της συνεχούς κατάρτισης και συγκεκριμένα το είδος της εκπαίδευσης που είχαν λάβει (επίσημη ή ανεπίσημη), ρωτήθηκαν επίσης για τον τύπο δεξιοτήτων και ικανοτήτων τις οποίες θα ήθελαν να αποκτήσουν προκειμένου να συνεχίσουν να αναπτύσσονται επαγγελματικά ή να ξεκινήσουν νέες καριέρες.

vocal techniques  
digital marketing  
personal appearance  
modelling **negotiation** social media  
**artificial intelligence**  
soft skills **languages** copywriting  
**business management**  
**stress management**  
team building **design** gender studies  
blockchain leadership  
empowering techniques  
speaking in public  
circular economy  
web programming

## VI. ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

---

Οι συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν στο τελικό στάδιο αυτής της μελέτης είχαν ως στόχο να ανακαλύψουν περαιτέρω τις ελλείψεις που υπάρχουν αναφορικά με τις δεξιότητες των γυναικών στην ηγεσία, την ενδυνάμωση και τις ανάγκες κατάρτισης που έχουν, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στις μειονεκτούσες γυναίκες.

Διεξήχθησαν δύο ειδών συνεντεύξεις:

- Το πρώτο είδος περιλάμβανε 17 μειονεκτούντες γυναίκες (NEET, μετανάστριες, γυναίκες με αναπηρίες, στα πρώτα στάδια της καριέρας τους, γυναίκες που επέστρεφαν στην εργασία τους μετά από μια μακρά περίοδο απουσίας ή γυναίκες που ξεκινούσαν μια νέα καριέρα, γυναίκες αγροτικών περιοχών κτλ.).
- Το δεύτερο είδος περιλάμβανε 11 ενδιαφερόμενους φορείς (φορείς απασχόλησης, συμβούλους καριέρας, υπεύθυνους ανθρώπινου δυναμικού υπεύθυνους προσλήψεων, εκπαιδευτές, καθοδηγητές κτλ.).

Παρόλο που οι ερωτήσεις ήταν διαφορετικές και για τις δύο ομάδες-στόχους, και οι δύο επιδιώκουν τον ίδιο σκοπό: να εντοπίσουν τις δεξιότητες που χρειάζονται οι μειονεκτούντες γυναίκες για να αυξήσουν την αυτοπεποίθησή τους, την αυτογνωσία τους και τις γνώσεις τους σχετικά με την απασχόληση, τις επιχειρηματικές και τις ηγετικές ευκαιρίες.

### VI. 1. Διπλά μειονεκτούντες γυναίκες

Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν τόσο με τη μορφή διαδικτυακού ερωτηματολογίου όσο και αυτοπροσώπως, ανάλογα με τον οργανισμό. Ως πρώτο βήμα, οι εταίροι κοινοποίησαν ένα ενημερωτικό δελτίο σχετικά με το σκοπό της συνέντευξης και το έστειλαν σε γυναίκες από διαφορετικά κοινωνικά στρώματα. Στην συνέχεια μοιραστήκαμε μαζί τους το διαδικτυακό ερωτηματολόγιο που είχε συνταχθεί στο πλαίσιο του προγράμματος Women Making Waves. Στην επόμενη ενότητα, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου .

#### VI. 1.1. Αυτοπεποίθηση

Όταν ρωτήθηκαν οι γυναίκες πώς η αυτοεκτίμηση και η αυτοπεποίθησή τους επηρεάζουν τη λήψη αποφάσεών τους, όλες συμφώνησαν ότι τις επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό. Οι περισσότερες από αυτές επεσήμαναν ότι, όταν η αυτοεκτίμησή τους είναι χαμηλή, τείνουν να αμφιβάλλουν και να δυσκολεύονται να πάρουν αποφάσεις. Μία από τις γυναίκες ανέφερε ότι παρόλο που έχει αυτοπεποίθηση, εξακολουθεί να είναι πολύ αναποφάσιστη.

Ωστόσο, δύο από τους ερωτηθείσες συνέβαλαν σε δύο πολύ ενδιαφέρουσες απόψεις επί του

θέματος. Η πρώτη εξέφρασε ότι, εάν οι αποφάσεις είναι πρακτικής φύσης, δεν αισθάνεται ότι την επηρεάζει αρνητικά, εκτός εάν αυτές οι αποφάσεις την εμπλέκουν συναισθηματικά. Η δεύτερη συμμετέχουσα εξήγησε ότι λειτουργεί αναλόγως την κατάσταση. Όσον αφορά τα θέματα που την ενδιαφέρουν, η αυτοπεποίθησή της βρίσκεται στα ύψη και η λήψη αποφάσεων γίνεται με θετικό τρόπο. Σε ένα άλλο σενάριο, π.χ. οδήγηση, όπου η αυτοεκτίμησή της είναι χαμηλότερη, η διαδικασία λήψης αποφάσεων γίνεται πιο δύσκολα.

Η αυτοπεποίθηση έχει σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική επιτυχία, όπως συμφώνησαν όλες οι γυναίκες. Είναι η εμπιστοσύνη που σας βοηθά να αντισταθείτε ή να κερδίσετε μια κατάσταση που σας οδηγεί στην πρόοδο. Ακόμα κι αν είχατε ένα μεγάλο μειονέκτημα στη ζωή, όταν η αυτοπεποίθηση σας είναι ενισχυμένη, αυτό και μόνο σας δίνει αρκετό θάρρος και δύναμη για να πιστέψετε στον εαυτό σας και να προχωρήσετε.

Είναι επίσης ζωτικής σημασίας, να ανταποκρίνονται στις επαγγελματικές απαιτήσεις, μη επιτρέποντας την υποβάθμιση που μπορεί να προέλθει από άλλους.

Ωστόσο, όπως επισήμανε μια από τις γυναίκες, είναι αλήθεια ότι άτομα με χαμηλή αυτοπεποίθηση μπορούν επίσης να επιτύχουν, έχοντας άλλα πλεονεκτήματα (π.χ. γνωρίζοντας πώς να κάνουν μια συνεργασία να λειτουργήσει). Άτομα με μεγάλη αυτοπεποίθηση μερικές φορές μπορεί να εμπνέουν υποψίες ή απόρριψη, ή χειρότερα, υποταγή.

Δεδομένου ότι είναι σημαντικό να μάθετε πώς να αναγνωρίζετε ποια μηνύματα και σκέψεις απευθύνονται σε εσάς και ποια σας εμποδίζουν να προχωρήσετε στην προσωπική και / ή επαγγελματική σας ζωή, οι συμμετέχουσες αναφέρθηκαν σε μερικές από τις δικές τους, που σχετίζονται κυρίως με όραμα που έχουν για τον εαυτό τους και την αυτοεκτίμησή τους:

- “ Δεν είμαι ικανή να κάνω καμία εργασία σωστά”.
- “ Δεν είμαι αρκετά καλή, δεν δουλεύω σωστά, οι άνθρωποι που με περιτριγυρίζουν δεν με συμπαθούν”.
- “ Δεν έχω ισχυρή θέληση. Δεν δουλεύω αρκετά. Δεν θα καταφέρω ποτέ αυτό που θέλω Δεν είμαι σίγουρη ότι θα τα καταφέρω.”
- “ Υπάρχουν εταιρείες που αναζητούν μόνο άνδρες εργαζόμενους και αυτό μπορεί να με εμποδίσει στο να εργαστώ πάνω στο αντικείμενο που θέλω”.
- “ Δεν θα τα καταφέρεις, γιατί προσπαθείς τελείως μόνη σου και δεν θέλεις να δεχτείς βοήθεια από τους άλλους”.
- “Αξίζει τελικά;”.
- “ Δεν θα έπρεπε να το κάνεις αυτό”.
- “Θα αποτύχεις”.
- “ Κανείς δεν με καταλαβαίνει, δεν μετράω για κανέναν, είμαι παρείσρακτη”.
- “ Δεν είμαι κατάλληλη για αυτή τη δουλειά, οι δεξιότητες μου είναι ελλιπείς”.
- “ Είναι πάρα πολύ δύσκολο, δεν θα τα καταφέρω”.
- “ Η κοινωνική μου θέση με εμποδίζει”.

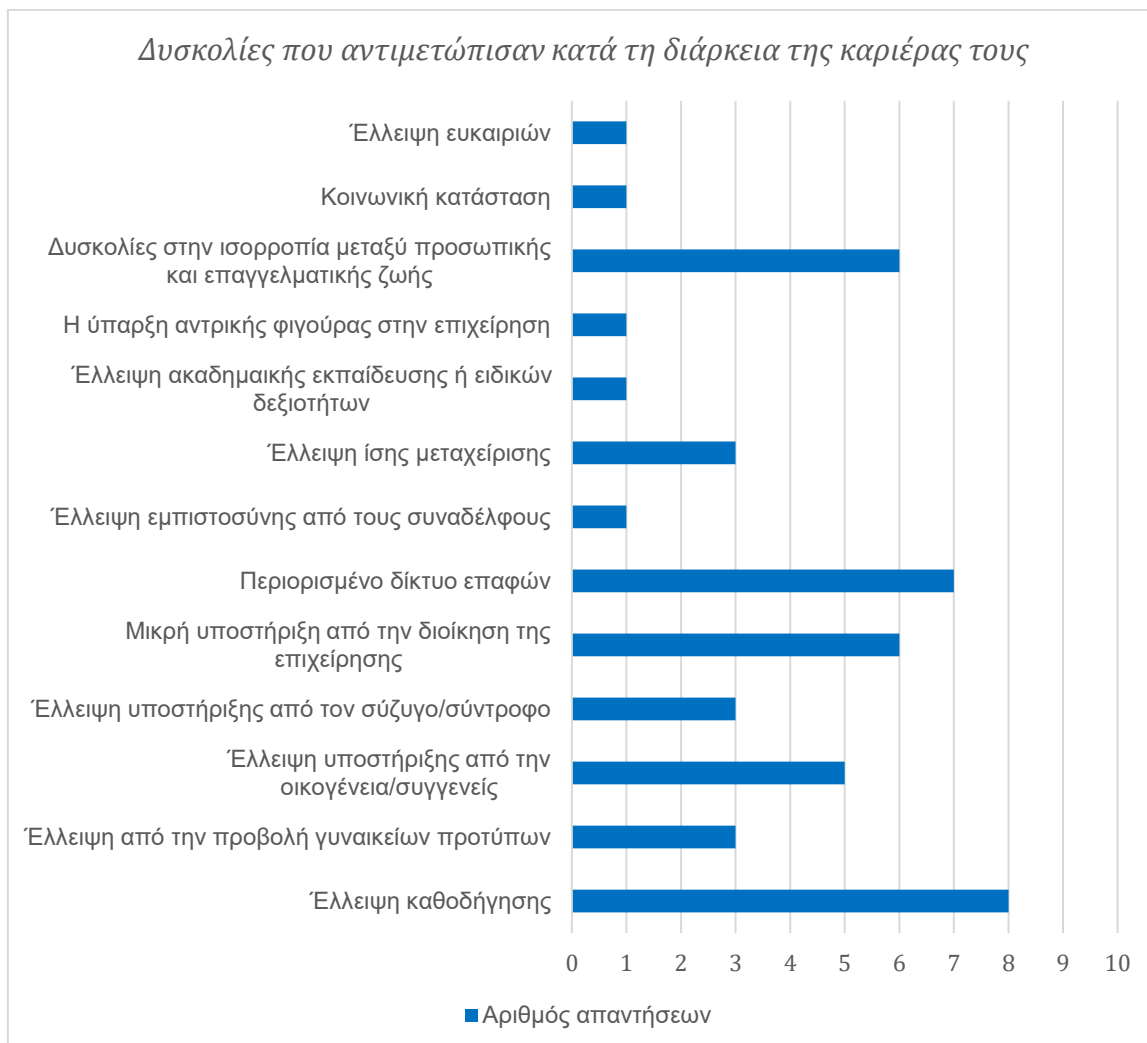


Τέλος, ζητήθηκε από τις γυναίκες να απαριθμήσουν μερικά πρόσφατα επιτεύγματα τους για τα οποία δηλώνουν περήφανες και οι απαντήσεις που δόθηκαν ήταν ποικίλες. Λήφθηκαν απαντήσεις όπως το να κάνουν ένα τεστ αγγλικών γνώσεων και να αποδεικνύετε ότι έχουν υψηλότερο επίπεδο αγγλικών από ό, τι νόμιζαν, το να καταφέρουν να κάνουν βαθύτερο και πιο εκτεταμένο διαλογισμό, να καταφέρουν να ξεπεράσουν ένα σοβαρό προσωπικό πρόβλημα, να ολοκληρώσουν ένα μάθημα, να ανταμειφθούν για τα αποτελέσματα της δουλειάς τους και να δουν ικανοποιημένους τους πελάτες τους, να καταφέρουν να καταπολεμήσουν την κατάθλιψη, να συμμετέχουν εθελοντικά σε μια ΜΚΟ, να μετακομίσουν σε μια νέα χώρα, να καταφέρουν να ζητήσουν βοήθεια, να οδηγήσουν σε όλη τη χώρα μόνες τους κατά τη διάρκεια μιας τριμερής χιονοθύελλας ή να καθιερώσουν μια νέα συνεργασία με μια εταιρεία την οποία προσέγγισαν μόνες τους.

#### VI. 1.2. Επαγγελματικές προκλήσεις

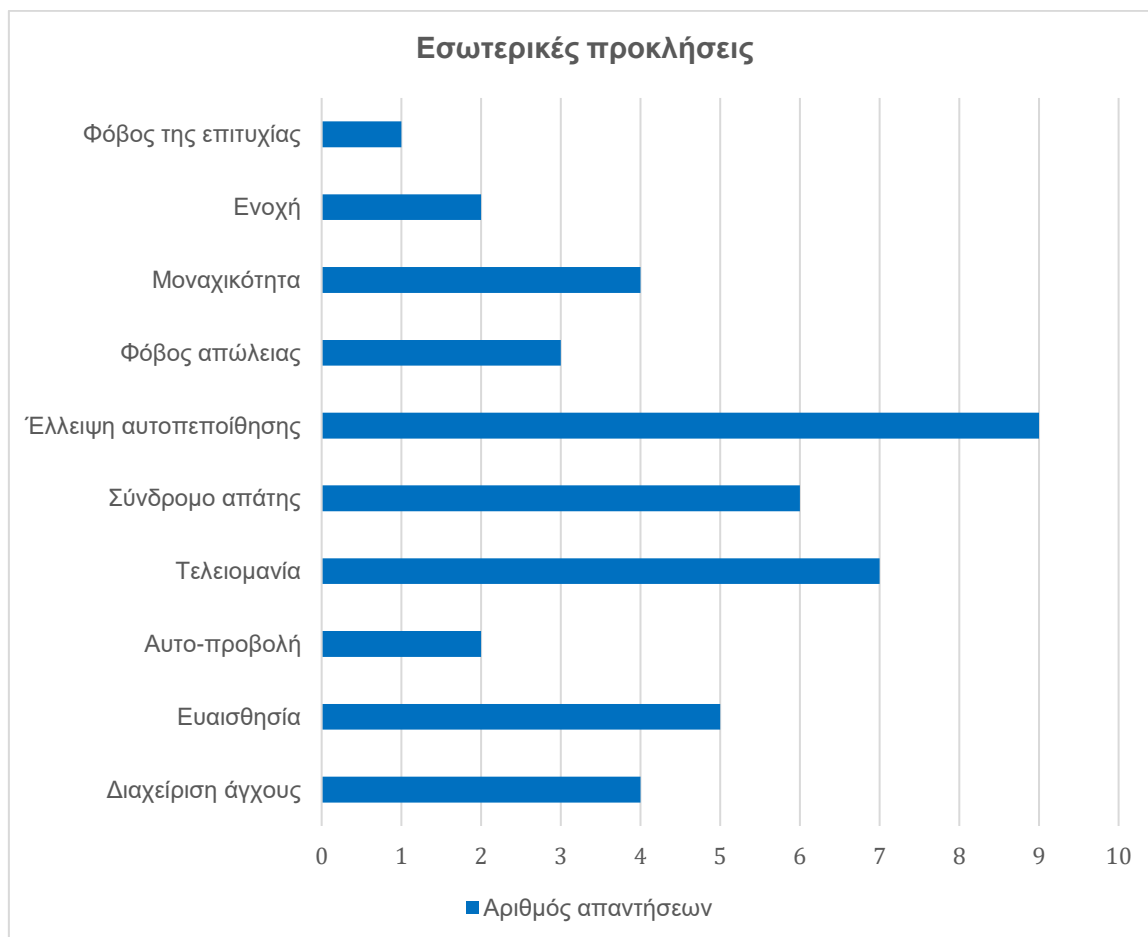
Όσον αφορά αυτό το θέμα, οι ερωτηθείσες παρουσίασαν μια σειρά επιλογών, ώστε να μπορούν να επιλέξουν μεταξύ συγκεκριμένων επιλογών σχετικά με το τι είδους δυσκολίες αντιμετώπισαν στο παρελθόν ή ποιες προκλήσεις έχουν να αντιμετωπίσουν σήμερα.





Πίνακας 16. Δυσκολίες που αντιμετώπισαν κατά τη διάρκεια της καριέρας τους

Σύμφωνα με τις απαντήσεις που συλλέχθηκαν, η έλλειψη καθοδήγησης και το περιορισμένο δίκτυο επαφών φαίνεται να είναι οι κύριες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες όταν προσπαθούν να προχωρήσουν στην καριέρα τους.



Πίνακας 17. Εσωτερικές προκλήσεις

Η έλλειψη αυτοπεποίθησης, η τελειομανία και η ευπάθεια είναι τρεις από τις κύριες εσωτερικές προκλήσεις που ανέφεραν οι γυναίκες, η οποία είναι συνάδει με τα αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν σε σχέση με την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθηση τους.

Όταν ρωτήθηκαν αν πίστευαν ότι ένας άνδρας θα αντιμετώπιζε τα ίδια προβλήματα, 9 γυναίκες απάντησαν όχι και 6 γυναίκες απάντησαν ναι.

Οι γυναίκες ρωτήθηκαν επίσης αν είχαν έναν μέντορα (γυναίκα ή άντρα), έξι από αυτές είπαν ναι, και εκτίμησαν την εμπειρία ως πολύ θετική, καθώς τους βοήθησε να αναπτυχθούν επαγγελματικά και να αναπτύξουν στάσεις στην καθημερινή τους ζωή που τις βοήθησαν στη δουλειά τους.

Τέλος, ρωτήθηκαν σχετικά με το ποια στοιχεία πιστεύουν ότι συγκροτούν έναν καλό ηγέτη, και συμφώνησαν ότι πρέπει να έχει ενσυναίσθηση, να έχει εργαστεί με τις αδυναμίες των εργαζομένων και τις θετικές πλευρές τους, να έχει εξαιρετικές δεξιότητες επικοινωνίας και να είναι κινητοποιημένος, αξιόπιστος και υποστηρικτικός προς το προσωπικό του / της. Μία από τις ερωτηθείσες τόνισε επίσης ότι ένας καλός ηγέτης θα πρέπει να θέλει το προσωπικό του να εκπαιδεύεται περαιτέρω ενώ εργάζεται.

## VI. 2. Ενδιαφερόμενοι φορείς

Μια παρόμοια προσέγγιση ακολουθήθηκε επίσης για τη συνέντευξη με τους ενδιαφερόμενους. Η συνέντευξη πραγματοποιήθηκε με τη μορφή διαδικτυακού ερωτηματολογίου.

Σε πρώτη φάση, οι εταίροι διέδωσαν πληροφορίες σχετικά με το έργο και σχετικά με τον σκοπό των συνεντεύξεων. Στη συνέχεια επικοινωνήσαν με δήμους, εταιρείες και γραφεία απασχόλησης, συμβούλους, διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού, υπεύθυνους προσλήψεων, εκπαιδευτές, μέντορες κ.λπ.) και εξέφρασαν το ενδιαφέρον τους για συμμετέχουν στη συνέντευξη. Έπειτα, οι εταίροι μοιράστηκαν μαζί τους το διαδικτυακό ερωτηματολόγιο που είχε συνταχθεί στο πλαίσιο του προγράμματος Women Making Waves.

Στην επόμενη ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου.

### VI. 2.1. Δεξιότητες και ικανότητες

Αρχικά ζητήθηκε από τους ενδιαφερόμενους φορείς να προσδιορίσουν το είδος των δεξιοτήτων που αναζητούν οι εργοδότες στην αγορά εργασίας, και η πλειονότητα του δείγματος απάντησε πως αυτό σχετίζεται με τις οριζόντιες δεξιότητες.



Ταυτόχρονα, ήταν σημαντικό για τη μελέτη να γνωστοποιηθεί ποιες, κατά την άποψή τους, είναι οι πιο σημαντικές δεξιότητες και ικανότητες που πιστεύουν ότι πρέπει να έχει ένας καλός διευθυντής.

Επισημάνθηκε ότι η αυτογνωσία και η συναισθηματική νοημοσύνη είναι απαραίτητες, καθώς δεν μπορείς να είσαι καλός ηγέτης χωρίς να γνωρίζεις τον εαυτό σου. Χαρακτηρίστηκε ως σημαντική, η ικανότητα αναγνώρισης του πότε οι άνθρωποι χρειάζονται βοήθεια, πότε βρίσκονται στα όρια τους και πότε χρειάζονται υποστήριξη.

Για το σκοπό αυτό, η ειλικρίνεια, η ακεραιότητα, οι αποτελεσματικές δεξιότητες επικοινωνίας και ακρόασης είναι θεμελιώδεις για να παρακινήσουν το προσωπικό, καθώς δεν είναι όλοι ίδιοι ούτε έχουν τις ίδιες ανάγκες, οπότε πρέπει να αφιερώσουν χρόνο για να τους γνωρίσουν και να βρουν τον τρόπο να διαχειριστούν καλύτερα το κάθε άτομο στον εργασιακό χώρο. Όστε να το καθοδηγήσουν και να το υποστηρίξουν στην εκτέλεση των καθηκόντων του.

Η υψηλή τεχνική επάρκεια στον τομέα τους είναι επίσης σημαντική, καθώς είναι πολύ πιο πιθανό να γίνει σεβαστό ένα άτομο εάν είναι ενημερωμένο για το εύρος των θέσεων εργασίας στον οργανισμό.

Ένας καλός διευθυντής θα πρέπει επίσης να έχει διπλή ικανότητα να επικεντρώνεται στον εσωτερικό οργανισμό και στο εξωτερικό περιβάλλον, να εξετάζει τον ορίζοντα για το τι έρχεται

και να προσαρμόζει ευέλικτα τα σχέδια του, και για το λόγο αυτό είναι επίσης σημαντικό να υπάρχουν δεξιότητες που σχετίζονται με τη λήψη αποφάσεων και την επίλυση προβλημάτων.

Ένας από τους ενδιαφερόμενους ανέφερε κάτι πολύ ενδιαφέρον σχετικά με τη γνώση των διευθυντικών στελεχών για το ανθρώπινο δυναμικό και τη νομοθεσία για την απασχόληση: «Πολλοί διαχειριστές λειτουργούν στα όρια του νόμιμου λόγω έλλειψης γνώσεων. Σε μια έκρυθμη κατάσταση, οι εργοδότες έχουν περισσότερη ελευθερία κινήσεων (όχι τόσο σε μια οικονομική ύφεση) - επηρεάζει το πόσο μπορεί να ξεφύγουν οι εργοδότες. Η ζημιά στην φήμη καθώς και η εταιρική κοινωνική ευθύνη θα είναι ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες μετά το COVID-19, καθώς το κοινό θα κρίνει τους απάνθρωπους εργοδότες και θα αποσύρει την υποστήριξη / αγοραστική του δύναμη. Τέτοιου είδους καταστάσεις έχουν αναδείξει τους χειρότερους παράγοντες της ανδροκρατίας, της αυτοεξυπηρέτησης, της δύναμης για την επιδίωξη της εξουσίας. "

Δύο πτυχές που σχετίζονται συχνά με την καλή ηγεσία είναι η παροχή συνεχούς εκπαίδευσης στους υπαλλήλους (εντός ή εκτός ωρών εργασίας) και η διεξαγωγή εσωτερικών ερευνών ικανοποίησης για την αξιολόγηση του κλίματος της εταιρείας.

Οι απαντήσεις από τα ενδιαφερόμενα μέρη ήταν διαφορετικές. Στην περίπτωση της συνεχούς εκπαίδευσης, ενώ όλοι θεωρούν ότι είναι κάτι θεμελιώδες που πρέπει να είναι διαθέσιμο σε όλους τους υπαλλήλους ανεξάρτητα από το επαγγελματικό τους υπόβαθρο, φάνηκε από τις απαντήσεις πως δεν προσφέρουν όλες οι εταιρείες αυτή τη δυνατότητα, και εάν το παρέχουν, δεν είναι πάντα επαρκές ή ικανοποιητικό.

Ένας από τους ενδιαφερόμενους τόνισε ότι ορισμένες εταιρείες προσφέρουν εκπαίδευση μερικές φορές, αλλά με βάση τις προτιμήσεις πολλών σύμφωνα με έρευνες στο χώρο εργασίας, οι οποίες μερικές φορές μπορούν να αφήσουν ανικανοποίητους τους εργαζόμενους που θέλουν να εκπαιδευτούν σε πιο συγκεκριμένα θέματα τα οποία σχετίζονται με τη δουλειά τους και όχι τους γενικούς στόχους κατάρτισης της πλειοψηφίας.

Άλλες εταιρείες, από την άλλη πλευρά, επιλέγουν να ζητήσουν από τους εργαζομένους τους να προσδιορίσουν την επαγγελματική κατάρτιση που θα ήθελαν να παρακολουθήσουν για να ενισχύσουν τις δεξιότητές τους και τα εγκάρσια ζητήματα της επιχειρηματικής κουλτούρας.

Ένας άλλος από τους ενδιαφερόμενους είπε ότι διαπιστώνει ότι οι εταιρείες είναι πολύ τυπικές όσον αφορά την κατάρτιση, καθώς εκπαιδεύουν το προσωπικό συνήθως για να το διατηρήσουν στην τρέχουσα θέση εργασίας, με τις τρέχουσες δεξιότητες, στον τρέχοντα ρόλο τους, και όχι επιθυμώντας την ολιστική ανάπτυξη αυτού του ατόμου .

Όσον αφορά τις έρευνες ικανοποίησης του προσωπικού, είναι αλήθεια ότι πολύ λίγοι εργοδότες διεξάγουν τέτοιου είδους έρευνες. Γίνονται είτε μέσω διαδικτυακών ή offline ερωτηματολογίων που αξιολογούν τον εργοδότη, τον εργαζόμενο, τους συναδέλφους και τις επιχειρήσεις. Κατά κανόνα, πρόκειται για μια ανώνυμη έρευνα που απαντάται από το προσωπικό και έχει ως σκοπό να αναφέρει τα αληθινά συναισθήματα. Ωστόσο για να γίνει αυτό χρειάζεται το προσωπικό να εμπιστεύεται τη διαδικασία σχετικά με την ανωνυμία και το απόρρητο.

Ωστόσο, τα ενδιαφερόμενα μέρη εξήγησαν ότι πιστεύουν ότι δεν είναι πολύ αποτελεσματικά, διότι η λύση στη βελτίωση εξαρτάται σχεδόν πάντα από μια αλλαγή στάσης ή δέσμευσης από την πλευρά της διοίκησης, η οποία είναι το πιο περίπλοκο πράγμα που πρέπει να αλλάξει σε μια εταιρεία.

## VI. 2.2. Γυναικεία ηγεσία

Στην προηγούμενη ενότητα διεξάγαμε την έρευνα στα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τις δεξιότητες που απαιτούνται για να χαρακτηριστεί κάποιος ως καλός διευθυντής. Σε αυτήν την ενότητα, η έρευνα κινήθηκε προς την εξέταση των χαρακτηριστικών που πρέπει να έχει ένας καλός ηγέτης και στη συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων, οι απαντήσεις ήταν πολύ παρόμοιες, πράγμα που σημαίνει ότι για να είσαι καλός διευθυντής, χρειάζεται να είσαι επίσης και καλός ηγέτης και το αντίστροφο.

Τα χαρακτηριστικά που αναφέρθηκαν ήταν η συναισθηματική νοημοσύνη και η υψηλή ικανότητα υποστήριξης του διευθυντικού ρόλου, η παρατήρηση του προσωπικού και πώς αυτό λειτουργεί, ο προσδιορισμός των αναγκών του, η διεξαγωγή ειλικρινών συνομιλιών μαζί του, η συνειδητοποίηση του πότε πρέπει να επικοινωνήσουν με το προσωπικό και πότε να το αφήσουν να αυτενεργήσει, η παροχή αυτονομίας αλλά και ο έλεγχος καθώς και η παροχή υποστήριξης, όταν αυτό χρειαστεί.

Επιπλέον αναφέρθηκαν: η ικανότητα εκτίμησης των ατόμων ως μοναδικών καθώς και η παραδοχή του ότι όλοι χρειάζονται διαφορετικό χειρισμό και έχουν διαφορετικές προσδοκίες από την εργασία τους, αποφεύγοντας μια ομοιογενή προσέγγιση στη διαχείριση, διατηρώντας παράλληλα την δικαιοσύνη και την ισότητα.

Ο διευθυντής χρειάζεται να αναγνωρίζει τις αδυναμίες και τα τυφλά σημεία του προσωπικού καθώς και τις στάσεις ή αντιλήψεις που δεν είναι χρήσιμες και να βοηθήσουν στο να τις απορρίψουν, δίνοντας πρώτος εκείνος το παράδειγμα.

Επιπλέον το να αποδίδει κανείς τα εύσημα όπου είναι απαραίτητο, κρίθηκε ως εξαιρετικά σημαντικό. Οι λιγότερο ικανοί διευθυντές τείνουν να κλέβουν ιδέες από το προσωπικό και να τις παρουσιάζουν ως δικές τους, γεγονός που μπορεί να αποδεικνύει πως μερικοί διευθυντές έχουν φτάσει σε θέσεις που δεν ήταν ικανοί να αναλάβουν. Χρειάζεται να έχουν την ικανότητα να εκτιμήσουν και να αξιολογήσουν το προσωπικό τους, να δώσουν επαίνους, ανατροφοδότηση καθώς και αναγνώριση των δεξιοτήτων τους.

Πρέπει επίσης να έχουν τη δυνατότητα να αξιοποιούν διαφορετικού τύπου ανταμοιβές ανάλογα με τον εργαζόμενο - αμοιβή, επιπλέον άδεια, ευκαιρίες εξέλιξης, αποσπάσεις σε άλλα πόστα, παροχή άδειας για εκπαιδευτικό σκοπό, ανάλογα με το τι μπορεί να εκτιμήσει το άτομο – πράγμα που είναι δυνατό συχνά μόνο σε μεγαλύτερους οργανισμούς.

Το θάρρος και η γενναιότητα είναι επίσης σημαντικά. Επιπλέον οι ικανότητες όπως η παραδοχή του λάθους, η αναπροσαρμογή των σχεδίων όταν χρειάζεται, η διαχείριση

προβλημάτων, η ικανότητα διαχείρισης ατόμων που δυσκολεύουν τους άλλους μέσα σε ομάδες.

Τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν στην πρώτη ενότητα της μελέτης έδειξαν ότι ο αριθμός των γυναικών διευθυντών στην Ευρώπη γενικά και ιδίως στις συμμετέχουσες στο έργο Women Making Waves χώρες εξακολουθεί να είναι ανεπαρκής και υπάρχει ακόμη πολύς δρόμος να διανυθεί προκειμένου να αυξηθούν οι γυναίκες σε διοικητικές θέσεις .

Κατά τη γνώμη των περισσότερων ενδιαφερομένων μερών, δεν υπάρχει μεγάλη διαφορά μεταξύ της ηγεσίας ενός άνδρα και μιας γυναίκας, αν και ορισμένοι από αυτούς ανέδειξαν ορισμένα χαρακτηριστικά, όπως η ενσυναίσθηση ως ένα κυρίως θηλυκό χαρακτηριστικό.

Επισημάνθηκε επίσης ότι οι γυναίκες πρέπει να ενθαρρυνθούν να αναπτύξουν τις ηγετικές τους δεξιότητες και γνώσεις, και οι εργοδότες πρέπει να είναι πρόθυμοι να το ενθαρρύνουν αυτό ώστε να συμβεί.

Ωστόσο, όταν ρωτήθηκαν για το είδος των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις, προσπαθώντας να καταλάβουν γιατί οι θέσεις ευθύνης καλύπτονται από τους άνδρες στις περισσότερες περιπτώσεις. Επισήμαναν ότι υπάρχει μια πολιτιστική επιβάρυνση της ανδρικής ηγεμονίας στην εταιρεία, η οποία ενισχύει την αδυναμία ορισμένων ανθρώπων να αντιληφθούν την γυναικεία ενδυνάμωση και την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Υπάρχει μια οργανωτική κουλτούρα που ευνοεί τους άνδρες και τις ανδρικές συμπεριφορές, ενώ στις γυναίκες αποδίδονται ευθύνες για τη φροντίδα των παιδιών, πράγμα που σημαίνει ότι θεωρούνται λιγότερο ενδιαφερόμενες για την εργασία τους ή λιγότερο φιλόδοξες. Υπάρχει επίσης μια μεροληψία και η διάσταση του φύλου: οι οργανώσεις είναι συναισθηματικοί χώροι και το συναίσθημα θεωρείται ως τομέας των γυναικών. Αν μια γυναίκα υποστηρίζει ή προβάλλει ισχυρές απόψεις μπορεί να θεωρηθεί συναισθηματική ή υστερική. Ένας άντρας αντίστοιχα, με την ίδια συμπεριφορά θα μπορούσε να θεωρηθεί λογικός. Στη συνέχεια, υπάρχει επίσης το γεγονός ότι, συνήθως, οι άνδρες μιλούν με άλλους άνδρες, που σημαίνει ότι οι γυναίκες έχουν μείνει εκτός αυτής της συζήτησης. Οι ενδιαφερόμενοι σημείωσαν επίσης ότι υπάρχουν εσωτερικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, για παράδειγμα, η ιδέα ότι οι γυναίκες υπάρχουν για να ευχαριστούν τους άλλους, όταν μερικές φορές θα ήταν πιο ευεργετικό ή πιο ειλικρινές, να αντιδράσουν πιο ελεύθερα ή με οργή. Οι γυναίκες ανησυχούν επίσης για το ότι δεν λαμβάνονται σοβαρά υπόψη ή ότι δεν μπορούν ανταποκριθούν στις απαιτήσεις. Εν κατακλείδι, όταν ρωτήθηκαν οι ενδιαφερόμενοι για το είδος των εμποδίων που πρέπει να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, επισήμαναν πτυχές όπως η οικογενειακή συμφιλίωση και η εγκυμοσύνη / μητρότητα / τα πρώτα χρόνια του μωρού, οι κοινωνικές προκαταλήψεις του ρόλου των γυναικών ή του φύλου, λόγω του οποίου το σύστημα φύλου και το φαινόμενο της γυάλινης οροφής παραμένουν, προκαλώντας μια έντονη έλλειψη ευκαιριών και ποικιλομορφίας.



## VII. ΤΕΛΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

---

Τα τελικά ευρήματα που μπορούν να ληφθούν από όλα τα στοιχεία που μελετήθηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος Women Making Waves είναι ότι υπάρχει ένα μεγάλο σύνολο παραγόντων που μπορούν να εμποδίσουν τις γυναίκες στην ανάπτυξή τους, όπως οι πολιτικοί ή πολιτιστικοί παράγοντες. Από τη στιγμή που οι εξωτερικοί παράγοντες δεν μπορούν να τροποποιηθούν αν πρώτα δεν κατανοηθούν και προσαρμοστούν οι εσωτερικοί παράγοντες, διαφαίνονται συγκεκριμένα σημεία στα οποία οι γυναίκες μπορούν να αναπτυχθούν.

Η αρχική μελέτη που πραγματοποιήθηκε έδειξε ότι υπάρχουν πολλά κοινά σημεία μεταξύ των χωρών που συμμετείχαν σε αυτήν σχετικά με την κατάσταση της απασχόλησης και τις επαγγελματικές φιλοδοξίες των γυναικών.

Τα στοιχεία της χώρας που συλλέχθηκαν στο πρώτο μέρος αυτής της μελέτης αποκαλύπτουν ότι, σε γενικές γραμμές, οι γυναίκες έχουν υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο από τους άνδρες και το ποσοστό των αποφοίτων γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση αυξάνεται με ταχύτερο ρυθμό από ό, τι εκείνο των ανδρών και το ποσοστό απασχόλησης στην ΕΕ ( των ατόμων ηλικίας 20-64 ετών) είναι 67% για τις γυναίκες και 79% για τους άνδρες. Με συνολικό ποσοστό απασχόλησης 73%, η ΕΕ πλησιάζει στην επίτευξη του στόχου απασχόλησης της για το 2020 το οποίο είναι το 75%.

Όλα αυτά τα δεδομένα αποδεικνύουν ότι η έλλειψη σπουδών και κατάρτισης δεν μπορεί να θεωρηθεί εμπόδιο για την πρόοδο των γυναικών στην καριέρα τους, ειδικά λόγω του ότι τα στατιστικά στοιχεία και οι έρευνες δείχνουν ότι οι γυναίκες είναι πιο ειδικευμένες από τους άνδρες σε ορισμένες από τις βιομηχανίες που έχουν απασχοληθεί. Επομένως, μπορεί να υποστηριχθεί ότι άλλοι παράγοντες επηρεάζουν την πρόοδο των γυναικών.

Όλες οι γυναίκες που συμμετέχουν σε αυτήν τη μελέτη δείχνουν ένα ισχυρό πνεύμα για να εξελιχθούν και να βελτιωθούν, είτε μέσω της επιχειρηματικότητας και της δημιουργίας των δικών τους επιχειρήσεων, της συνεχούς εκπαίδευσης είτε μέσω της αναζήτησης νέων επαγγελματικών ευκαιριών.

Ακριβώς λόγω αυτού του επιχειρηματικού πνεύματος που χαρακτηρίζει τις γυναίκες, η συντριπτική πλειονότητα των καλών πρακτικών που εντοπίζονται στις χώρες που συμμετέχουν στο έργο σχετίζονται με την υποστήριξη και την κατάρτιση των γυναικών που θέλουν να δημιουργήσουν τις δικές τους ευκαιρίες εργασίας.

Ωστόσο, και παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες, ως επί το πλείστον, έχουν θετική αντίληψη για τον εαυτό τους, η πλειονότητα των γυναικών που πήραν συνέντευξη εξέφρασαν ανασφάλεια ως προς τον εαυτό τους γενικότερα ή ως προς τις επαγγελματικές τους ικανότητες.



Σύμφωνα με τον Αμερικανό ψυχολόγο Nathaniel Branden, συγγραφέα αρκετών μελετών σχετικών με το θέμα, η αυτοπεποίθηση είναι η εσωτερική αίσθηση δύναμης για να ικανοποιήσει κάποιος τις δικές του ανάγκες, είναι το συναίσθημα που βοηθάει κάποιον να ενεργήσει και αυτό σημαίνει εμπιστοσύνη στην ικανότητα σκέψης, κατανόησης, επιλογής, λήψης αποφάσεων, προσαρμογής στις αλλαγές.

Οι απαντήσεις που συλλέχθηκαν από τις γυναίκες συμμετέχουσες τόσο στις συνεντεύξεις όσο και στις ομάδες εστίασης, μιλούν για την ανάγκη κατάρτισης που τους επιτρέπει να έχουν περισσότερη εμπιστοσύνη στον εαυτό τους, καθώς και να μάθουν πώς να είναι πιο δυναμικές.

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τις γυναίκες που έχουν κίνητρα, ενεργό δράση και αυτοπεποίθηση να έχουν περισσότερες πιθανότητες να συζητήσουν θέματα εργατικού δυναμικού όπως προβλήματα σεξισμού, διακρίσεων ή διαχειριστικών θεμάτων. Οι γυναίκες είναι επίσης πιο πιθανό να στοχεύουν υψηλότερα εάν έχουν αυτοπεποίθηση και είναι πιο πιθανό να βρεθούν αντιμέτωπες με την ανισότητα στο σπίτι και στο χώρο εργασίας τους.

Μεταξύ των ευκαιριών που θα ήθελαν να έχουν στην προσωπική ή επαγγελματική τους ζωή, εκτός από την υποστήριξη, το χρόνο και τα χρήματα, οι περισσότερες τόνισαν την ανάγκη τους για συνεχή εκπαίδευση και την απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων που θα τους επιτρέψουν να προχωρήσουν στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία. , ειδικά όσον αφορά την ανάπτυξη δικτύου επαφών, την εκμάθηση του πώς να είναι πιο δυναμικές, να έχουν αυτοπεποίθηση και να ψάχνουν για ένα μέντορα.

Με το πνεύμα αυτοβελτίωσης που έχουν δείξει όλες αυτές οι γυναίκες, φαίνεται να χρειάζεται μια τελευταία ώθηση που πρέπει να δοθεί ώστε να συνεχίσουν να προχωρούν στην καριέρα τους και να φτάσουν να καταλάβουν διευθυντικές θέσεις.

Είναι επίσης σαφές ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερα εμπόδια στη ζωή τους. Εκτός του ότι αγωνίζονται να αντιμετωπίσουν τις ίδιες προκλήσεις με τους άνδρες αγωνίζονται επίσης στην επαγγελματική και προσωπική τους ζωή, προκειμένου να καταξιωθούν, να πολεμήσουν ενάντια στα στερεότυπα και επίσης να αντιμετωπίσουν τις αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις.

## VIII. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Χάρη στις απαντήσεις που λήφθηκαν στις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν και στις ομάδες εστίασης, έχουμε λάβει από πρώτο χέρι τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για την επίτευξη του στόχου αυτού του έργου.

Από τη μία πλευρά, αφορά το είδος της εκπαίδευσης που θέλουν να λάβουν σε σχέση με τη μεθοδολογία που πρέπει να ακολουθήσουν και, δεύτερον, αφορά στα θέματα στα οποία θα ήθελαν να εκπαιδευτούν. Επιπλέον, οι συνεντεύξεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη μας επέτρεψαν να συγκρίνουμε αυτές τις ανάγκες κατάρτισης που προσδιορίζονται από τις γυναίκες σε σχέση με τις απαιτήσεις της τρέχουσας αγοράς εργασίας. Λαμβάνοντας υπόψη όλες αυτές τις μεταβλητές, παρουσιάζονται παρακάτω οι κύριοι πυλώνες που πιστεύουμε ότι πρέπει να καλύπτει η εκπαίδευση:

1. Ο πρώτος πυλώνας κατάρτισης πρέπει να συνδέεται με **την ποικιλομορφία και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου**, καλύπτοντας θέματα όπως η ταυτότητα του φύλου, οι πολιτικές παρενόχλησης, το χάσμα γενεών, ο σεβασμός και η ένταξη, ο σεξισμός, οι διακρίσεις, η ηθική, τα δικαιώματα αναπηρίας, η διαπολιτισμική ευαισθητοποίηση, οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα, τα δικαιώματα των γυναικών, ο φεμινισμός και οι ρόλοι/ δυναμική των φύλων.
2. Ο δεύτερος πυλώνας εκπαίδευσης πρέπει να σχετίζεται με **την προσωπική ανάπτυξη**, και αφορά στο να γνωρίζει κανείς τον χαρακτήρα και τα συναισθήματά του και τις δυνατότητες που μπορεί να προσφέρει μέσα στην επαγγελματική σταδιοδρομία. Θέματα όπως η συναισθηματική νοημοσύνη, η αυτοεκτίμηση, η αυτοπεποίθηση, τα εσωτερικά κίνητρα και πώς να ανακτήσει κανείς τη δύναμη του, πρέπει να αντιμετωπιστούν.
3. Ο τρίτος πυλώνας κατάρτισης θα πρέπει να δομηθεί γύρω από **την καθοδήγηση και τη δημιουργία θετικών δικτύων ανάπτυξης**, τα οποία τελικά μπορούν να τους βοηθήσουν να λάβουν την υποστήριξη που χρειάζονται και τελικά, να είναι σε θέση να υποστηρίξουν άλλες γυναίκες στη σταδιοδρομία τους. Θέματα που θα μπορούσαν να καλυφθούν είναι η αντιστοίχιση εταιρικών σχέσεων, η καθοδήγηση, οι ρόλοι και οι ευθύνες, η αποτελεσματική δικτύωση των επιχειρήσεων, η διαχείριση της απόρριψης, η οικοδόμηση σχέσεων και ο εντοπισμός ενδιαφερομένων.
4. Ο τέταρτος πυλώνας κατάρτισης θα πρέπει να καλύπτει τις **δεξιότητες διαχείρισης και ηγεσίας**, όπως διαπραγμάτευση, διαχείριση συγκρούσεων, στρατηγική σκέψη, αποτελεσματική επικοινωνία, διαχείριση ομάδων, προσαρμοστικότητα, δημιουργικότητα, επίλυση προβλημάτων, καθορισμός στόχων, γνωστική ευελιξία και διαχείριση άγχους.

Τελικά, όλες αυτές οι γνώσεις θα αλληλοσυμπληρώνονται, επιτρέποντας στις γυναίκες να έχουν μια βαθύτερη γνώση για τον εαυτό τους και έτσι να ενδυναμωθούν. Αυτό θα διασφαλίσει ότι το πρόγραμμα κατάρτισης Women Making Waves και το Leader Circles™ έχει σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο ώστε να αποφέρει το μέγιστο όφελος για τις γυναίκες που συμμετέχουν στην εκπαίδευση.

## IX. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

---

- [13º Informe 'Talento femenino 2019' EADA-ICSA.](#)
- Bourquin, P.; Cribb, J.; Waters, T; and Xu, X (2019). [Why has in-work poverty risen in Britain?](#)
- [Carers UK.](#)
- Cinco Días (2019). [España supera a la UE en el número de mujeres en puestos directivos.](#)
- [Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2018-2019.](#) Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2019).
- Department for Business Innovation and Skills. (2019). [Contribution of women-led and MEG-led businesses to the UK non-financial economy.](#)
- [España, el tercer país más feminista a nivel global.](#) IPSOS (2019).
- [Eurostat.](#)
- [Gender Equality Index.](#) European Institute for Gender Equality (EIGE).
- Gordon, S. (2019). [Women hold just a sixth of senior roles at top UK companies.](#)
- [Hagstofa Íslands.](#)
- [Higher Education Statistics Agency \(HESA\).](#)
- <https://www.gov.uk/>
- [INE. Instituto Nacional de Estadística.](#)
- Knoema. (2019). [Persons in the at-risk-of-poverty rate by sex and age - EU-SILC survey.](#)
- [Las universidades españolas. Una perspectiva autonómica.](#) Fundación CYC (2018).
- [Office for National Statistics.](#)
- [Organisation for Economic Co-operation and Development \(OECD\).](#)
- Sheffield, H. (2016). [The chart that shows UK companies don't promote enough women to top jobs.](#)
- [V Informe #Empleoparatodas: Mujer En Riesgo De Exclusión En El Mercado Laboral.](#) Fundación Adecco.
- [Women in Business: hacia un avance real.](#) Grant Thornton (2019).
- [Ελληνική Στατιστική Αρχή.](#)
- [Οι τομείς παραγωγής της ευρωπαϊκής οικονομίας.](#)

## ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΟ WOMEN MAKING WAVES

Κωδικός έργου	2019-1-IS01-KA202-051157
Πρόγραμμα	Erasmus+ Συνεργασία για καινοτομία και ανταλλαγή ορθών πρακτικών
Δράση	Στρατηγικές Συνεργασίες (Ανάπτυξη καινοτομίας – Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση / K202)
Τίτλος του έργου	Women Making Waves - Enhancing Female Leadership Skills
Ημερομηνία έναρξης του έργου	01-10-2019
Ημερομηνία λήξης του έργου	31-03-2022
Διάρκεια έργου	30 μήνες

### Η ΚΟΙΝΟΠΡΑΞΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ



BYGGÐASTOFNUN



institute of  
Entrepreneurship  
Development



cooperación  
empresarial

Η έκδοση αυτή αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union