

WOMEN ON TOP

HACKATHON & CAREER FAIR

ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ & ΛΥΣΕΙΣ

17-18 ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΥ 2023 - THE ELLINIKON EXPERIENCE CENTRE



WOMEN
ON TOP

GOLD ΧΟΡΗΓΟΙ



SILVER ΧΟΡΗΓΟΙ



SUPPORTERS



ΧΟΡΗΓΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ



Εισαγωγή

Κάθε χρόνο, η ημερίδα WoT in Business αναδεικνύει πρωτοβουλίες, στοιχεία και εργαλεία με άξονα την προώθηση της ισότητας και της συμπερίληψης σε επιχειρήσεις και οργανισμούς. Φέτος, η Ετήσια Ημερίδα του Women On Top για την Ισότητα στις Επιχειρήσεις έλαβε χαρακτήρα Hackathon και υποδέχτηκε πραγματικές προκλήσεις Diversity, Equity & Inclusion που έθεσαν οι κορυφαίες εταιρείες-υποστηρικτές μας και οι οργανισμοί που συμμετείχαν στην εκδήλωση.

Την Παρασκευή 17 Φεβρουαρίου, περισσότερα από 70 άτομα -από διαφορετικούς κλάδους και πεδία- βρέθηκαν στο The Ellinikon Experience Centre και συνεργάστηκαν σε ομάδες με πολύ ενθουσιασμό και όρεξη, για να συνθέσουν τις καινοτόμες ιδέες που έδωσαν λύση σε πραγματικές προκλήσεις, κάνοντας το χώρο των επιχειρήσεων ένα πιο ισότιμο και συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον. Κάπως έτσι, μέσα από μια δημιουργική και συμμετοχική διαδικασία, επιχειρήσαμε να χακάρουμε όλα εκείνα που μας κρατούν πίσω, και να δούμε ανθρώπους από όλα τα επαγγελματικά υπόβαθρα να βάζουν το δικό τους λιθαράκι για την προώθηση της διαφορετικότητας και την ισότιμη συμμετοχή στην αγορά εργασίας.

Αυτές είναι οι ιδέες τους!



Η πρόκληση της Coca-Cola 3E / Empowered

Πώς μπορούμε να ανατρέψουμε τον έμφυλο διαχωρισμό των επαγγελματιών, να αυξήσουμε τις ευκαιρίες που προσφέρονται σε γυναίκες, και να ενισχύσουμε την ανέλιξή τους σε ηγετικές θέσεις;

Έρευνα της Hewlett-Packard έχει δείξει πως οι γυναίκες, για να κάνουν αίτηση σε μια θέση εργασίας, χρειάζεται πρώτα να επιβεβαιώσουν πως καλύπτουν το 100% των κριτηρίων της αγγελίας, ποσοστό που πέφτει στο 60% στην περίπτωση των ανδρών. Αυτό σημαίνει πως μια γυναίκα θα διστάσει να κυνηγήσει μια θέση που την ενδιαφέρει, καθώς δεν πιστεύει ότι θα μπορέσει να ανταπεξέλθει, και τελικά δεν θα ανελιχθεί, θεωρώντας πως δεν έχει επαρκείς δεξιότητες.

Έτσι, ακόμα και σε μία εταιρία όπως είναι η Coca-Cola 3E, που έχει κάνει ήδη πολύ σημαντικά βήματα σε ό,τι αφορά την έμφυλη ισότητα, μόνο το 40% των γυναικών υπαλλήλων βρίσκονται σε ηγετικές θέσεις, ενώ το ποσοστό είναι αρκετά χαμηλότερο στα τμήματα πωλήσεων και εφοδιαστικής αλυσίδας (supply chain) - περίπου 20%. Δεδομένου ότι αυτές οι εργασίες εξαρτώνται από τις δεξιότητες και ικανότητες που έχουν τα άτομα, και όχι από τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά, τα ποσοστά αυτά θα μπορούσαν να είναι αρκετά υψηλότερα.

Η ιδέα

Η ομάδα που επεξεργάστηκε την πρόκληση πρότεινε να γίνουν προσπάθειες ανατροπής του τρόπου με τον οποίο σκεφτόμαστε τις θέσεις εργασίας και τα έμφυλα στερεότυπα που σχετίζονται με αυτές. Η ανατροπή μπορεί να πραγματοποιηθεί εάν αλλάξει η εικόνα και τα «κουτάκια» που βάζουμε, γυναίκες και άντρες, για το τι σημαίνει ένας τίτλος εργασίας και αν μας ταιριάζει τελικά. Έτσι, θα μπορούσαμε να αξιολογήσουμε εάν μια γυναίκα είναι κατάλληλη για μία θέση ως άτομο και όχι ως ένα σύνολο δημογραφικών χαρακτηριστικών.

Για να επιτευχθεί αυτή η αλλαγή, η ομάδα πρότεινε να αξιοποιηθούν συγκεκριμένα ψηφιακά εργαλεία, όπως:

1. Καμπάνιες ευαισθητοποίησης εντός και εκτός της ιστοσελίδας της εταιρείας με εικόνες γυναικών που ήδη κατέχουν ηγετικές θέσεις εντός της επιχείρησης ή κατέχουν ρόλους στα τμήματα supply chain, με συνεντεύξεις για το ποιες δεξιότητες χρειάστηκαν και πώς είναι η καθημερινότητά τους δουλεύοντας στις θέσεις αυτές.
2. Ένα quiz με τίτλο “This Role Is For You”, το οποίο βάζει στην άκρη τις αγγελίες εργασίας και αποτελείται από διάφορες ανοιχτές ερωτήσεις, όπως για παράδειγμα «έχεις δίπλωμα οδήγησης;» και «σου αρέσει να παίζεις tetris;¹».

Με αυτόν τον τρόπο, οι υποψηφίες ενθαρρύνονται να αναθεωρήσουν αν μπορούν ή δεν μπορούν να ακολουθήσουν μία καριέρα που, ενώ τους ταιριάζει και τους αρέσει, κάτι μέσα τους λέει ότι δεν «είναι για εκείνες» επειδή έχουμε όλες μεγαλώσει σε μία κοινωνία που μας έχει διδάξει κάτι τέτοιο.



Η πρόκληση της Lidl Ελλάς

Πώς θα δημιουργήσουμε
ένα πρόγραμμα εθελοντισμού
με στόχο την ενίσχυση
των D&I πυλώνων στην εταιρεία;

Η συγκεκριμένη πρόκληση έχει έναν αυξημένο βαθμό δυσκολίας, καθώς το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας έχει πολύ μεγάλη γεωγραφική διασπορά σε όλη την Ελλάδα, ηπειρωτική και νησιωτική. Παράλληλα, το ωράριο εργασίας των καταστημάτων περιλαμβάνει πολλές και διαφορετικές βάρδιες για την εξασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας, ενώ η φύση της εργασίας είναι τέτοια που δεν υπάρχουν (εκτός από τις επίσημες αργίες) «κενές» ημέρες για κοινές δράσεις. Τέλος, το διαφορετικό εκπαιδευτικό υπόβαθρο των ατόμων που καλούνται να συμμετάσχουν στη δράση πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη για τη βιωσιμότητα ενός τέτοιου προγράμματος.

Η ιδέα

Η λύση που πρότεινε η ομάδα για τη δημιουργία, διάδοση και αποτελεσματικότητα ενός νέου εθελοντικού προγράμματος με στόχο την ενίσχυση των πυλώνων ισότητας και συμπερίληψης στην εταιρεία, βασίζεται στα εξής βήματα:

1. Cross-functional οργανωτικές ομάδες
2. Κάλεσμα για εθελοντές μέσω του εργαλείου εσωτερικής επικοινωνίας intranet της εταιρείας
3. Διάχυση ερωτηματολογίου ενδιαφερόντων και διαθεσιμότητας
4. Συναντήσεις σε τοπικά καταστήματα
5. Ενίσχυση της τοπικής κοινότητας

Για την οργάνωση του εγχειρήματος, προτείνεται η συνεργασία πρώτα σε τοπικές ομάδες και ύστερα σε εθνικό επίπεδο. Στον πρώτο γύρο θα δημιουργηθεί μια οργανωτική ομάδα από τη διοίκηση της εταιρείας, θέτοντας ένα κοινό θέμα που θα περάσει στους περιφερειακούς διοικητές, οι οποίοι/ες θα διαλέξουν άτομα από διαφορετικά τμήματα για να δουλέψουν μαζί. Στη συνέχεια, θα γίνει open call μέσω του intranet της εταιρείας, και έτσι θα ξεκινήσουν να πραγματοποιούνται συναντήσεις σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, οι οποίες θα γίνονται στα καταστήματα της περιοχής, προσθέτοντας στην κοινωνική αξία της δράσης.

Μετά από τις συναντήσεις, οι πληροφορίες για τον αντίκτυπο των δράσεων θα επικοινωνούνται στις άλλες ομάδες. Με βάση αυτές, θα δημιουργηθούν ερωτηματολόγια για την αξιολόγηση διαφόρων παραμέτρων που σχετίζονται με τη βελτιστοποίηση του προγράμματος, με βασικό άξονα τη συμπερίληψη υποεκπροσωπούμενων ομάδων. Αντίστοιχα, είναι σημαντικό για τη βιωσιμότητα

του προγράμματος οι ιδέες για περαιτέρω δράσεις, κάτω από το ευρύτερο θέμα-ομπρέλα, να προκύπτουν από τα κατά τόπους γκρουπ. Έτσι, οι δράσεις θα προσαρμόζονται τοπικά και θα καθορίζονται με βάση τις προτιμήσεις των εργαζομένων, ώστε να αισθάνονται πρωτίστως οι ίδιοι/ες πως κάθε δράση τους αφορά.

Τέλος, η ομάδα πρότεινε να υπάρχει μία συμβολική επιβράβευση, που θα υπογραμμίζει τον εθελοντικό χαρακτήρα της συμμετοχής των εργαζομένων. Αυτή θα μπορούσε, για παράδειγμα, να βασίζεται σε ένα σύστημα πόντων και ανταμοιβών για κάθε δράση, το οποίο θα καλλιεργήσει τον υγιή ανταγωνισμό ανάμεσα στις ομάδες. Προτάθηκε επίσης η διά ζώσης συνάντηση εκπροσώπων, ώστε να διευρυνθεί ο συμπεριληπτικός χαρακτήρας του προγράμματος και να καλλιεργείται η διάχυση της γνώσης ανάμεσά τους.

Για όλα τα παραπάνω, βασική πλατφόρμα διασύνδεσης θα είναι το intranet της εταιρείας που θα βοηθήσει στη σύνδεση της τοπικής με την εθνική διάσταση του προγράμματος. Σημαντικό στοιχείο θα αποτελέσει επίσης η χρήση των social media που θα μεγιστοποιήσει την ανταλλαγή εμπειρίας και καλών πρακτικών ανάμεσα στις ομάδες. Έτσι, ο αντίκτυπος θα περιλαμβάνει το δέσιμο των ομάδων, την ενίσχυση της συμπερίληψης, της ενσυναίσθησης και της συνεργασίας, το οποίο σημαίνει πιο παραγωγικό και χαρούμενο υπαλλήλους, και ενδυνάμωση του brand identity με ταυτόχρονη προσέλκυση νέων καταναλωτών και υπαλλήλων.



Η πρόκληση των εκδόσεων Κλειδάριθμος

Πώς μπορούμε να προσεγγίσουμε συμπεριληπτικά τον τρόπο που παράγονται τα πανεπιστημιακά συγγράμματα;

Τα βιβλία και τα συγγράμματα είναι αναπόσπαστα κομμάτια της εκπαιδευτικής διαδικασίας, και η συμπεριληπτική χρήση της γλώσσας σε αυτά αποτελεί βασική προϋπόθεση για την επιτυχία της προσπάθειας προς μία συμπεριληπτική εκπαίδευση. Ειδικά σε συγγράμματα θετικών επιστημών -τομείς στους οποίους οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται- η ανάγκη για να ξεφύγουμε από συνήθειες όπως ο γραμματικός περιορισμός των γενών είναι μείζονος σημασίας, καθώς η γλώσσα και τα βιβλία επηρεάζουν τον τρόπο που διαμορφώνουμε την επαγγελματική μας ταυτότητα, που ξεκινάμε ή σχεδιάζουμε την επαγγελματική μας εξέλιξη και που αντιλαμβανόμαστε την αγορά εργασίας και τις ευκαιρίες μέσα σε αυτήν.

Η ιδέα

Για τη διαχείριση της πρόκλησης, η ομάδα πρότεινε τη δημιουργία ενός badge, δηλαδή ενός συστήματος πόντων, αξιολόγησης και ανταμοιβών. Το badge αυτό θα αποδίδεται ανά σύγγραμμα αλλά και συνολικά για έναν ολόκληρο εκδοτικό οίκο, και θα βασίζεται σε ένα εργαλείο Artificial Intelligence, το οποίο θα αναλύει τα γλωσσικά δεδομένα από κάθε σύγγραμμα, συλλέγοντας πληροφορίες για το πως χρησιμοποιείται η γλώσσα μέσα σε αυτό (γραμματικό γένος, ουσιαστικά κτλ.). Με βάση την ανάλυση κάθε βιβλίου, θα προκύπτουν και συγκεκριμένες προτάσεις βελτίωσης, με στόχο τη σταδιακή εδραίωση του συμπεριληπτικού λόγου στα συγγράμματα. Σημαντικό στοιχείο της πρότασης αποτελεί η χρήση ενός εργαλείου επεξεργασίας φυσικής γλώσσας, που θα βοηθήσει να αποφευχθεί το πρόβλημα της ασυνείδητης προκατάληψης που διαιωνίζεται από πληθώρα AI προγραμμάτων.

Για συγγράμματα που χρειάζεται να μεταφραστούν, το εργαλείο AI θα δημιουργεί και θα παρέχει στη μεταφραστική ομάδα τις κατάλληλες οδηγίες επιμέλειας των κειμένων. Αντίστοιχα, για συγγράμματα που έχουν ήδη εκδοθεί, θα γίνεται εκ νέου ανάλυση των κειμένων τους, και στη συνέχεια θα ενσωματώνεται στην έκδοση ένα

αυτοκόλλητο disclaimer, όπου θα αναφέρεται η πρωτοβουλία βελτίωσης του περιεχομένου. Θα περιλαμβάνεται επίσης και ένα QR code που θα παραπέμπει στην ιστοσελίδα του εκδοτικού οίκου, στην οποία θα αναφέρονται αναλυτικά όλες οι προσπάθειες βελτίωσης και τα στατιστικά που σχετίζονται με το περιεχόμενο.

Τέλος, βασικό συστατικό της πρότασης αποτελεί η περαιτέρω επιμόρφωση των υφιστάμενων και των νέων εργαζομένων κάθε εκδοτικού οίκου σε θέματα συμπεριληπτικής γλώσσας.

Η βιωσιμότητα της πρότασης αυτής βασίζεται στο μοναδικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που θα γίνει το badge στην αγορά, το οποίο με τη σειρά του θα δίνει και κίνητρο στους εκδοτικούς οίκους να επενδύσουν ενεργά στη βελτίωση της συμπερίληψης των συγγραμμάτων που παράγουν, και αναμένεται να προσελκύσει το ενδιαφέρον φορέων, όπως το Υπουργείο Παιδείας και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Κάτι τέτοιο μπορεί να εξασφαλίσει τη βιωσιμότητα και την περαιτέρω ανάπτυξή του, αλλά και να συμβάλει στη βελτίωση όχι μόνο της συνολικής παραγωγής συγγραμμάτων, αλλά και ευρύτερα των ίδιων των πανεπιστημίων που τα επιλέγουν.

Η πρόκληση των Γιατρών Χωρίς Σύνορα

Πώς θα υποστηρίξουμε την πρόσβαση
αλλά και την εξέλιξη γυναικών
προσφυγικού ή μεταναστευτικού προφίλ
στην αγορά εργασίας;

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του εθνικού προγράμματος ένταξης προσφύγων HELIOS, στο σύνολο των συνεδριών που έχουν υλοποιηθεί για την απασχολησιμότητα, το 46,1% των συμμετεχουσών ήταν γυναίκες προσφύγισσες. Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν αυτές οι γυναίκες στην πρόσβαση και την εξέλιξή τους στην αγορά εργασίας είναι πολλές, με τις κυριότερες να αφορούν σε γραφειοκρατικά και διαδικαστικά ζητήματα, γλωσσικές δυσκολίες, στερεότυπα και προκαταλήψεις για τις δυνατότητές τους, καθώς και την έλλειψη υποστηρικτικών δικτύων.

Η ιδέα

Η λύση που πρότεινε η σχετική ομάδα εργασίας ονομάζεται “The Phoenix Project” και είναι μία διαδικτυακή πλατφόρμα, μέσω της οποίας μετανάστες/ριες και πρόσφυγες/ισσες θα διευκολύνονται στην εύρεση θέσεων εργασίας. Κάθε ενδιαφερόμενο άτομο θα μπορεί να εγγράφεται στην πλατφόρμα με τη βοήθεια (όπου χρειάζεται) των διαχειριστών/τριών της, αλλά και εργαλείων όπως η φωνητική αναγνώριση και οι προφορικές ερωτήσεις, που θα διευκολύνουν την εισαγωγή των στοιχείων του κάθε ωφελούμενου ατόμου στην πλατφόρμα.

Με βάση το εκάστοτε προφίλ, ο αλγόριθμος της πλατφόρμας θα παρουσιάζει στο άτομο τις διαθέσιμες και πιο κατάλληλες θέσεις εργασίας, οι οποίες θα έχουν αναρτηθεί από φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, από τον ΟΑΕΔ, από εταιρείες recruitment αλλά και απευθείας από ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις. Ακόμα, θα υπάρχει στην ιστοσελίδα ένα τμήμα όπου θα προσφέρεται στα άτομα βοήθεια για γραφειοκρατικές διαδικασίες που συνδέονται με την εύρεση εργασίας, ενώ θα προτείνονται και πιθανά επιμορφωτικά προγράμματα για την κατάρτιση των ωφελούμενων σε διαφορετικά επαγγελματικά πεδία. Τέλος, η πλατφόρμα θα είναι μεταφρασμένη στις κυριότερες γλώσσες που χρησιμοποιούν τα άτομα μεταναστευτικού προφίλ, έτσι ώστε να είναι εύκολα προσβάσιμη και από όσους/ες δεν γνωρίζουν ελληνικά ή αγγλικά.

Η αποτελεσματικότητα της ιστοσελίδας θα εξασφαλιστεί αρχικά με την έκδοση μιας πιλοτικής εκδοχής και τη συλλογή feedback από την ομάδα-στόχο των δυνητικών χρηστών/τριών της. Με βάση την ανατροφοδότηση αυτή θα γίνουν οι απαραίτητες αλλαγές και βελτιώσεις, ενώ θα τεθούν και δείκτες που θα αναδεικνύουν την αποτελεσματικότητά της.

Για τη βιωσιμότητα της πλατφόρμας θα αναζητηθούν χορηγίες από επιχειρήσεις και ιδρύματα, κρατικές επιδοτήσεις και crowdfunding, με στόχο, εκτός από τη λειτουργικότητά της, να διασφαλιστεί και η επαρκής επικοινωνιακή της προώθηση.

Συνολικά, το “The Phoenix Project” θα:

1. Δίνει στις επιχειρήσεις πρόσβαση σε προφίλ υποψηφίων διαφορετικής εθνοτικής προέλευσης, για τα οποία δεν υπήρχε έως τώρα αντίστοιχη αξιόπιστη και επαρκής δεξαμενή
2. Παρέχει κίνητρα στις εταιρείες για να προσλάβουν και να αναπτύξουν προσωπικό διαφορετικής εθνοτικής προέλευσης, αναδεικνύοντας τις πρωτοβουλίες και τη συνεισφορά τους σε θέματα diversity
3. Προάγει την εταιρική κοινωνική ευθύνη και επιδρά θετικά στο κομμάτι της δημοσιότητας
4. Υποστηρίζει τις επιχειρήσεις στην καλλιέργεια ενός συμπεριληπτικού περιβάλλοντος εργασίας.



WOMEN ACT
empowering leadership

Η πρόκληση της Women Act

Πώς θα διαχειριστούμε τις προκλήσεις που θα αντιμετωπίσει μια γυναίκα στην προεκλογική της καμπάνια;

Στατιστικά, μόνο το 12% των ατόμων που δραστηριοποιούνται στο χώρο της πολιτικής είναι γυναίκες στην Ελλάδα. Επομένως, πρωταρχικό μέλημα σε αυτήν την πρόκληση αποτελεί η υποστήριξη των γυναικών που επιθυμούν να κάνουν το πρώτο βήμα για να εισέλθουν στην πολιτική αρένα, και στη συνέχεια η αντιμετώπιση ζητημάτων όπως τα στερεότυπα και ο σεξισμός που καλούνται να διαχειριστούν οι γυναίκες στην προεκλογική τους καμπάνια.

Η ιδέα

Η πρόταση της ομάδας βασίστηκε στην ύπαρξη ενός οργανισμού, ο οποίος έχει ως αποστολή του αφενός την καταπολέμηση των έμφυλων στερεοτύπων που κρατούν τις γυναίκες μακριά από την πολιτική. Μια από τις βασικές δράσεις του οργανισμού, όπως τη σχεδίασε η ομάδα, θα πρέπει να διοργανώνεται σε συνεργασία με εκπαιδευτικούς φορείς (σχολεία, φροντιστήρια, πανεπιστήμια). Πιο συγκεκριμένα, ο οργανισμός θα δημιουργήσει προγράμματα που θα απευθύνονται σε παιδιά, γονείς αλλά και εκπαιδευτικούς. Μέσα από τα προγράμματα αυτά, θα ενισχυθεί η γνώση και η πληροφόρηση παιδιών και ενηλίκων, θα δημιουργηθούν ευκαιρίες και εργαλεία αμφισβήτησης και ανατροπής των στερεοτύπων, πριν αυτά αποτελέσουν πρόβλημα για τη συμμετοχή μιας γυναίκας στην πολιτική σφαίρα.

Το δεύτερο στάδιο δράσης του οργανισμού αφορά τις γυναίκες που επιθυμούν να ασχοληθούν με τα κοινά αλλά δεν ξέρουν από που να ξεκινήσουν, και περιλαμβάνει δράσεις που ήδη υλοποιούνται από την Women Act. Συγκεκριμένα, η ομάδα παρουσίασε τη δημιουργία μιας διαδικτυακής πλατφόρμας που προωθεί τη διασύνδεση των γυναικών με μέντορες από τη πολιτική σκηνή, ιδιαίτερα παλαίμαχους/ες πολιτικούς που θέλουν να προσφέρουν μέσα από τη γνώση που έχουν αποκτήσει.

Μακροπρόθεσμα, οι δράσεις του οργανισμού θα διασφαλίσουν τη βιωσιμότητά τους μέσα από τις συνδρομές των μελών, από ευρωπαϊκά κονδύλια και επιχορηγήσεις από ιδιωτικούς οργανισμούς.



Η πρόκληση του Women On Top

Πώς θα ενισχύσουμε
την παρουσία γυναικών σε επαγγέλματα
του κατασκευαστικού κλάδου;

Η ιδέα

Για την αντιμετώπιση του πολύ μικρού αριθμού γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα, ένα φαινόμενο που οφείλεται σε έμφυλα στερεότυπα, τα οποία διαιωνίζονται από την οικογένεια, το σχολείο, τον κοινωνικό ιστό και τη γλώσσα μας, η ομάδα πρότεινε τη δημιουργία του οργανισμού Women On Tech. Στόχος του θα είναι η υποστήριξη και η ενδυνάμωση των γυναικών στον κατασκευαστικό κλάδο, ξεκινώντας από την παιδική ηλικία και φτάνοντας μέχρι τον επαγγελματικό κόσμο των ενηλίκων. Στρατηγικοί πυλώνες του οργανισμού και της αντίστοιχης πλατφόρμας που θα δημιουργήσει θα είναι οι εξής:

1. Ο οργανισμός θα υλοποιεί δράσεις για παιδιά, εφήβους/ες και ενήλικες, μέσω των οποίων θα προωθείται η έννοια του “unisex” παιχνιδιού, ενώ θα παρέχεται επαγγελματικός προσανατολισμός για γυναίκες που θέλουν να ασκήσουν τεχνικά επαγγέλματα, και θα διευκολύνεται η διαδικασία εύρεσης εργασίας.
2. Αντίστοιχα, οι επιχειρήσεις θα ενημερώνονται από τον οργανισμό για δυνατότητες επιδότησης και ανάπτυξης προσωπικού, θα διευκολύνονται στην εύρεση ποικίλων μορφών και καταρτισμένου προσωπικού, ενώ θα υποστηρίζονται ώστε να προσφέρουν στις εργαζόμενες και τους εργαζόμενούς τους πρόσβαση σε δομές φύλαξης παιδιών και άλλων απαραίτητων υποδομών για γυναίκες με ευθύνες φροντίδας.
3. Θα υπάρχει επικοινωνία με εκπαιδευτικούς οργανισμούς για την ενημέρωση και εκπαίδευση των ωφελούμενων γυναικών σε θεματικές που σχετίζονται με τις κατασκευές.

Η μοναδικότητα του Women On Tech βασίζεται στο ότι δεν υπάρχει κάποιος αντίστοιχος οργανισμός στην Ελλάδα αυτή τη στιγμή, αλλά και στην ολιστική του προσέγγιση (bottom-up & top-down). Στόχος του είναι να αξιοποιήσει τη δύναμη της τεχνολογίας προκειμένου να δημιουργήσει μία συμπεριληπτική κοινότητα με παγκόσμια εμβέλεια, καλλιεργώντας το αίσθημα κοινωνικής ευθύνης όλων των εμπλεκόμενων φορέων.

Για την εξασφάλιση της βιωσιμότητας του οργανισμού θα γίνει προσπάθεια για χρηματοδότηση μέσω ευρωπαϊκών προγραμμάτων και δημόσιων φορέων, καθώς και μέσω συνεργαζόμενων εταιρειών.

Για τη σωστή εκκίνηση της λειτουργίας του οργανισμού θα πραγματοποιηθεί μια εις βάθος εκτίμηση αναγκών, μέσω μιας έρευνας που θα εντοπίσει με ακρίβεια τις ανάγκες των ωφελούμενων. Η μέτρηση των αντίστοιχων δεικτών ανά τακτά χρονικά διαστήματα (π.χ. μία φορά το χρόνο) θα βοηθήσει στην αξιολόγηση και ανάδειξη του αντικτύπου που θα έχουν οι δράσεις του Women On Tech.

WOMEN ON TOP
HACKATHON
& **CAREER FAIR**

ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ & ΛΥΣΕΙΣ

17-18 ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΥ 2023 - THE ELLINIKON EXPERIENCE CENTRE