

fowose

οδηγός

# ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

10 προτάσεις για την ένταξη της οπτικής  
του φύλου στον οργανισμό σας



## Εισαγωγικό σημείωμα

# Η επιχειρηματικότητα χωρίς έμφυλους αποκλεισμούς δεν είναι προαιρετική, είναι αναγκαία



Η τελευταία έρευνα της Startup Heatmap (2020) σχετικά με τις γυναίκες επιχειρηματίες στην Ευρώπη αποκάλυψε ότι μόνο το **15,5% των ιδρυτών ή συνιδρυτών είναι γυναίκες, και ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες λαμβάνουν 38% λιγότερη χρηματοδότηση από τους άνδρες συναδέλφους τους, όταν ξεκινούν υπό τις ίδιες συνθήκες.** Ακόμη και σε πόλεις με ισχυρά οικοσυστήματα υποστήριξης, οι νεοφυείς επιχειρήσεις **με γυναίκες ιδρύτριες είναι λιγότερες από μία στις πέντε.** Παρόλο που οι γυναίκες αποτελούν το 52% του συνολικού ευρωπαϊκού πληθυσμού, μόνο το 34% των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και το 30% των ιδρυτών νεοφυών επιχειρήσεων είναι γυναίκες (έκθεση WEBarometer, 2021). Παρά τον αυξανόμενο αριθμό σχεδίων για την ισότητα των φύλων σε επιχειρήσεις και δημόσιους φορείς, **τα στατιστικά αυτά στοιχεία αποδεικνύουν ότι απέχουμε ακόμη πολύ από την επίτευξη πραγματικής ισότητας των φύλων στην επιχειρηματικότητα.**

Τι εννοούμε με τον όρο φύλο; **Το φύλο αναφέρεται στα κοινωνικά χαρακτηριστικά και τις ευκαιρίες που συνδέονται με το να είσαι άνδρας ή γυναίκα, στις σχέσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών και κοριτσιών και αγοριών,** καθώς και στις σχέσεις μεταξύ γυναικών και τις σχέσεις μεταξύ ανδρών. Αυτά τα χαρακτηριστικά, οι ευκαιρίες και οι σχέσεις είναι κοινωνικά κατασκευασμένα και μαθαίνονται μέσω διαδικασιών κοινωνικοποίησης (Ορισμός από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων - EIGE).

**Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην κοινωνία μας έχει υιοθετηθεί σε διεθνές επίπεδο ως στρατηγική για την επίτευξη της πλήρους ισότητας των φύλων.** Περιλαμβάνει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην προετοιμασία, την εφαρμογή και την αξιολόγηση πολιτικών και προϋπολογισμών, με σκοπό την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και την καταπολέμηση των διακρίσεων. Όταν εφαρμόζεται στις δομές στήριξης της επιχειρηματικότητας, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου αποσκοπεί στη δημιουργία ενός οικοσυστήματος που θα περιλαμβάνει και τα δύο φύλα.

**Η επιχειρηματικότητα με κοινωνικό αντίκτυπο είναι ένα ισχυρό εργαλείο για την επίτευξη της ισότητας των φύλων και κλειδί για την ενδυνάμωση των γυναικών, καθώς έχει αναγνωριστεί εδώ και καιρό ως κινητήρια δύναμη για την οικονομική ανάπτυξη και την καινοτομία.** Πράγματι, παρέχει στις γυναίκες ευκαιρίες για οικονομική ανεξαρτησία και οικονομική επάρκεια,

μεγαλύτερη ανεξαρτησία και καλύτερες συνθήκες διαβίωσης, ενώ παράλληλα ανατρέπει τα έμφυλα στερεότυπα που τις εμποδίζουν να αξιοποιήσουν τις δυνατότητές τους. **Η επιχειρηματικότητα είναι ένας τρόπος να γίνουν οι γυναίκες πραγματικοί φορείς αλλαγής. Η επιχειρηματικότητα ενσαρκώνει τις θεμελιώδεις αρχές της ελευθερίας ελευθερία επιλογής, ελευθερία ζωής, ελευθερία στην οικοδόμηση της πορείας του κάθε ατόμου.** Ωστόσο, παρά τη σημαντική πρόοδο των τελευταίων ετών, οι ανισότητες μεταξύ των φύλων εξακολουθούν να υφίστανται στις επιχειρηματικές προσπάθειες, με τις γυναίκες επιχειρηματίες να αντιμετωπίζουν συχνά συγκεκριμένες προκλήσεις και εμπόδια προς την επιτυχία. **Για την αντιμετώπιση αυτών των ανισοτήτων, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις δομές επιχειρηματικής υποστήριξης είναι ζωτικής σημασίας για την απελευθέρωση της δύναμης της συμπερίληψης και την προώθηση ενός οικοσυστήματος στο οποίο όλοι και όλες οι επιχειρηματίες μπορούν να προοδεύσουν.**

Η ευρωπαϊκή μελέτη του οργανισμού Emprow'Her, το 2019, η οποία ανέδειξε στοιχεία σχετικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ως κοινωνικές επιχειρηματίες, αποκάλυψε ότι οι δομές υποστήριξης έχουν να διαδραματίσουν βασικό ρόλο στην προσπάθεια αυτή: **Το 63% των γυναικών κοινωνικών επιχειρηματιών που απάντησαν στη μελέτη θεώρησαν ότι η έλλειψη αυτοπεποίθησης των γυναικών εμποδίζει την ανάπτυξή τους ως επιχειρηματίες** και το 87% ήταν πρόθυμες να συμμετάσχουν σε ένα ειδικό πρόγραμμα για γυναίκες κοινωνικές επιχειρηματίες.

Τα πραγματικά μέτρα ενδυνάμωσης θα μπορούσαν να καλύψουν την ολοένα αυξανόμενη επιθυμία των γυναικών για πρόσβαση σε επιχειρηματικές ευκαιρίες. Η κινητοποίηση όλων των εμπλεκόμενων φορέων και οι εμπειριστατωμένες μελέτες γύρω από το νομικό πλαίσιο στην Ευρώπη και στο εξωτερικό αποτελούν τους κύριους πυλώνες του έργου **FoWoSE (Fostering Women Social Entrepreneurship) με στόχο την ενίσχυση της ενσωμάτωσης του φύλου, τόσο σε διαρθρωτικό όσο και σε προγραμματικό επίπεδο.**

Iliana BALABANOVA

Πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Λόμπι Γυναικών  
Πρόεδρος και συνιδρύτρια της Βουλγαρικής Πλατφόρμας του EWL

# Εισαγωγή



## Τα ευρήματά μας

Στην επιχειρηματικότητα, ιδίως στην κοινωνική επιχειρηματικότητα, παρατηρείται μια γενική έλλειψη συμπερίληψης σε ό,τι αφορά τις γυναίκες. Οι δομές στήριξης και οι οργανισμοί κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας (ΚΑΛΟ) δεν ενσωματώνουν επαρκώς την ισότητα των φύλων σε διαρθρωτικό και προγραμματικό επίπεδο, γεγονός που μειώνει τις ευκαιρίες που είναι διαθέσιμες για τις γυναίκες επιχειρηματίες. Εάν τα άτομα που είναι αρμόδια για την υποστήριξη και κατάρτιση των γυναικών κοινωνικών επιχειρηματιών δεν είναι τα ίδια εκπαιδευμένα και δεν διαθέτουν τα εργαλεία για να τις υποστηρίξουν, τότε η πρόσβαση των γυναικών στην επιχειρηματικότητα παρεμποδίζεται. Επιπλέον, οι δομές που ειδικεύονται σε θέματα ισότητας των φύλων συχνά δεν έχουν την ευκαιρία να μοιραστούν τις καλές πρακτικές τους με άλλους φορείς. Ο οδηγός αυτός, λοιπόν, έχει ως στόχο να αντιμετωπίσει την έλλειψη ανταλλαγής πρακτικών ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην υποστήριξη της επιχειρηματικότητας.

## Τι πραγματεύεται αυτός ο οδηγός;

Πρόκειται για ένα εργαλείο που αποσκοπεί στο να δώσει τη δυνατότητα μιας πιο συστηματοποιημένης ενσωμάτωσης του φύλου σε οργανισμούς και στα προγράμματα υποστήριξης της επιχειρηματικότητας. Το εργαλείο περιλαμβάνει μια αυτοδιάγνωση, που βοηθά τους οργανισμούς να αξιολογήσουν τη δομή τους και το επίπεδο ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στους κόλπους τους. Με βάση τα αποτελέσματα, έχουν στη συνέχεια πρόσβαση σε 10, εύκολα εφαρμόσιμες, προτάσεις για την αλλαγή και τη βελτίωση των πρακτικών τους.

## Πώς αναπτύχθηκε αυτό το εργαλείο;

Ως απάντηση στην έλλειψη εργαλείων, ξεκινήσαμε το έργο FoWoSE (Fostering Women Social Entrepreneurship), ένα ευρωπαϊκό έργο κοινοπραξίας που χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus+ της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτό το εργαλείο βασίζεται στην εμπειρογνωμοσύνη κάθε εταίρου της κοινοπραξίας και στην έρευνα που υλοποιήσαμε στο πλαίσιο του έργου. Μπορείτε να μάθετε περισσότερα για το έργο στο τέλος του οδηγού. Για να κάνουμε το περιεχόμενο που αναπτύχθηκε από τους εταίρους του έργου πιο προσιτό και φιλικό προς τον χρήστη/την χρήστρια, δημιουργήσαμε αυτό το παιδαγωγικό εργαλείο για να βοηθήσουμε τους οργανισμούς να ενσωματώσουν καλύτερα την οπτική του φύλου στη δομή και τη δράση τους.

## Σε ποιον/α απευθύνεται;

Ο παρών οδηγός απευθύνεται σε στελέχη δομών υποστήριξης της επιχειρηματικότητας που επιθυμούν ή/και είναι υπεύθυνα για την καλύτερη ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον οργανισμό τους. Αν είστε μέλη του προσωπικού μπορείτε επίσης να κάνετε το τεστ, αλλά ίσως να μην γνωρίζετε όλες τις απαντήσεις. Σε μια τέτοια περίπτωση, μπορείτε να απευθύνετε τις σχετικές ερωτήσεις στον/στην διευθυντή/ντριά σας -ένας εξαιρετικός τρόπος για να ξεκινήσετε να εργάζεστε πάνω σε ένα σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων, εμπλέκοντας σε αυτό όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη. Εάν είστε πρόθυμοι/ες να αξιολογήσετε την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον οργανισμό σας, αυτό είναι το κατάλληλο εργαλείο για εσάς!

Παρέχουμε λύσεις για την καλύτερη ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, αλλά οι συστάσεις και οι προτάσεις μας δεν είναι εξαντλητικές. Ο οδηγός αυτός δεν είναι ενιαίος αλλά μπορεί να προσαρμοστεί ανάλογα με τις ανάγκες κάθε οργανισμού ή την επιθυμία του να κάνει περισσότερα βήματα. Για να εμβαθύνετε την προσέγγισή σας στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, μπορείτε να προσλάβετε έναν/ μία εξωτερικό/ή σύμβουλο με εμπειρία σε θέματα φύλου για να προσαρμόσει ένα σχέδιο ισότητας των φύλων για τον οργανισμό σας.

Ακολουθήστε μας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης

#FoWoSEChallenge



# Γλωσσάρι

**Προκατάληψη:** Προτίμηση, προδιάθεση ή κλίση προς ή κατά ενός πράγματος, προσώπου ή ομάδας, συχνά με βάση τα επικρατούντα στερεότυπα. Αυτές οι προκαταλήψεις είναι συχνά ασυνείδητες, μαθαίνονται και εμπεδώνονται σε βάθος και μπορούν να επηρεάσουν συμπεριφορές και να οδηγήσουν σε άδικη μεταχείριση ορισμένων έμφυλων ή άλλων ομάδων.

**Διευθύνων Σύμβουλος:** Το υψηλότερα ιστάμενο πρόσωπο σε μια εταιρεία ή άλλο οργανισμό, που είναι τελικά υπεύθυνο για τη λήψη διοικητικών αποφάσεων.

**Ισότητα:** Ισότητα είναι το δικαίωμα διαφορετικών ομάδων ανθρώπων να έχουν παρόμοια κοινωνική θέση και να τυγχάνουν της ίδιας μεταχείρισης.

**Φύλο:** Αναφέρεται στα κοινωνικά κατασκευασμένα χαρακτηριστικά των γυναικών και των ανδρών - όπως είναι οι κανόνες, οι ρόλοι και οι σχέσεις γυναικών και ανδρών αλλά και μεταξύ τους. Διαφέρει από κοινωνία σε κοινωνία και μπορεί να αλλάξει.

**Διακρίσεις λόγω φύλου:** Οι διακρίσεις λόγω φύλου αναφέρονται στην κατάσταση κατά την οποία οι άνθρωποι αντιμετωπίζονται διαφορετικά απλώς και μόνο επειδή είναι άνδρες ή γυναίκες και όχι με βάση τις ατομικές τους δεξιότητες ή ικανότητες.

**Σημείο εστίασης για το φύλο:** Το έργο ενός σημείου εστίασης για την ισότητα των φύλων είναι η προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου μέσω της παροχής συμβουλών και της υποστήριξης του προσωπικού, καθώς και μέσω της παρακολούθησης και της υποβολής εκθέσεων σχετικά με την πρόοδο που συντελείται - εάν είναι απαραίτητο και με τη χρήση/υποστήριξη εξωτερικών συμβούλων ή ειδικών.

**Οπτική φύλου:** Πρόκειται για την σκόπιμη εφαρμογή ενός έμφυλου πρίσματος στα πράγματα: για το να βλέπουμε, δηλαδή, κάτι μέσα από τα μάτια μιας γυναίκας και στη συνέχεια μέσα από τα μάτια ενός άνδρα. Με την εφαρμογή του πρίσματος, αποκαλύπτεται πώς η κάθε δραστηριότητα μπορεί να βιώνεται από διαφορετικές έμφυλες ομάδες. Η εφαρμογή της οπτικής φύλου μπορεί να αποκαλύψει ότι οι δραστηριότητες σας ευνοούν ορισμένες ομάδες φύλου, ενώ αδικούν άλλες.

**Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου:** Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην προετοιμασία, το σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των πολιτικών, με σκοπό την προώθηση της ισότητας μεταξύ των φύλων και την καταπολέμηση των διακρίσεων.

**Ουδέτερο ως προς το φύλο:** Ο όρος “ουδέτερο ως προς το φύλο” σημαίνει ότι κάτι δεν συνδέεται ούτε με γυναίκες ούτε με άνδρες. Μπορεί να αναφέρεται σε διαφορετικές πτυχές, όπως έννοιες ή γλωσσικό ύφος.

**Συμπερίληψη:** συμπερίληψη είναι η πρακτική ή η πολιτική της παροχής ισότιμης πρόσβασης σε ευκαιρίες και πόρους για άτομα που διαφορετικά θα μπορούσαν να αποκλειστούν ή να περιθωριοποιηθούν, όπως τα άτομα με σωματική ή πνευματική αναπηρία και τα μέλη άλλων μειονοτικών ομάδων.

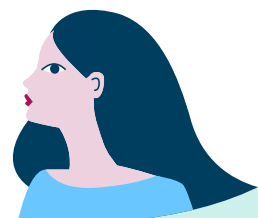
**Σεξισμός:** Ο σεξισμός συνδέεται με πεποιθήσεις γύρω από τη θεμελιώδη φύση των γυναικών και των ανδρών και τους ρόλους που πρέπει να διαδραματίζουν στην κοινωνία. Οι σεξιστικές υποθέσεις για τις γυναίκες και τους άνδρες, οι οποίες εκδηλώνονται ως στερεότυπα φύλου, μπορούν να κατατάξουν το ένα φύλο ως ανώτερο από το άλλο.

**Στερεότυπα:** Μια ευρέως διαδεδομένη αλλά σταθερή και υπεραπλουστευμένη εικόνα ή ιδέα για έναν συγκεκριμένο τύπο προσώπου ή πράγματος.

**Δομή υποστήριξης:** Η δομή υποστήριξης είναι ένας οργανισμός που προσφέρει επιχειρηματική και διοικητική επιμόρφωση, υπηρεσίες, προγράμματα ενίσχυσης και ενδεχομένως χώρο εργασίας.

**Εκπαιδευτές:** Οι εκπαιδευτές είναι εσωτερικοί/ές ή εξωτερικοί/ές επαγγελματίες που βοηθούν τους/τις επιχειρηματίες, παρέχοντάς τους συμβουλές και εκπαιδεύσεις. Όταν μιλάμε για εκπαιδευτές αναφερόμαστε επίσης στους/τις coaches και τους/τις μέντορες.

**Παρενόχληση στο χώρο εργασίας:** Η παρενόχληση είναι ανεπιθύμητη συμπεριφορά που βασίζεται στη φυλή, το χρώμα, τη θρησκεία, το φύλο (συμπεριλαμβανομένου του σεξουαλικού προσανατολισμού, της ταυτότητας φύλου ή της εγκυμοσύνης), την εθνική καταγωγή, την ηλικία, την αναπηρία ή τα γενετικά δεδομένα (συμπεριλαμβανομένου του οικογενειακού ιστορικού). Η παρενόχληση καθίσταται παράνομη όταν 1) η ανοχή της προσβλητικής συμπεριφοράς καθίσταται προϋπόθεση για τη συνέχιση της απασχόλησης ή 2) η συμπεριφορά είναι τόσο σοβαρή ή ευρέως διαδεδομένη ώστε να δημιουργεί ένα εργασιακό περιβάλλον που ένα μέσο άτομο θα θεωρούσε εκφοβιστικό, εχθρικό ή προσβλητικό.



# Πώς να χρησιμοποιήσετε αυτό το εργαλείο;

Πρόκειται να αξιολογήσετε την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον οργανισμό σας.

Παρακαλούμε να είστε όσο το δυνατόν πιο αντικειμενικοί/ές, προκειμένου να προσδιορίσετε το επίπεδο ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στον οργανισμό σας και να μπορέσετε να βελτιώσετε τη δομή σας προς αυτή την κατεύθυνση.

Όλες οι ερωτήσεις παρατίθενται σε τυχαία σειρά.



Για κάθε ερώτηση, προτείνουμε 4 απαντήσεις:

## “Ναι, απολύτως”

Συμφωνείτε πλήρως με την ερώτηση, ο οργανισμός σας το κάνει ήδη αυτό.

## “Όχι ακόμη ή υπό συζήτηση”

Δεν έχετε υλοποιήσει ακόμη αυτή τη δράση, αλλά την έχετε ήδη σκεφτεί/και σχεδιάζετε να την υλοποιήσετε.

## “Ναι, σε κάποιο βαθμό”

Έχετε εφαρμόσει κάτι παρόμοιο, βρίσκεστε στη σωστή κατεύθυνση ή έχετε ήδη υιοθετήσει αυτή τη δράση, αλλά αισθάνεστε ότι έχετε ακόμη πολλά να κάνετε.

## “Καθόλου”

Η δράση αυτή δεν εφαρμόζεται καθόλου στον οργανισμό σας. Δεν περιλαμβάνεται στα σχέδιά σας ή, ακόμη και αν το έχετε σκεφτεί, δεν μπορείτε να διαθέσετε τους απαιτούμενους πόρους.

# Τώρα είναι η σειρά σας!

1.	Διοργανώνει ο οργανισμός σας εκπαιδευτικές συνεδρίες για να βοηθήσετε/τις εξωτερικούς/ες εκπαιδευτές/τριες να προσαρμόσουν καλύτερα τη στάση και το περιεχόμενό τους στις γυναίκες επιχειρηματίες;	
2.	Θεωρείτε ότι ο χώρος εργασίας σας είναι προσβάσιμος και χωρίς αποκλεισμούς για όλους/ες; (εξοπλισμός γραφείου, τουαλέτες, προϊόντα υγιεινής, χώροι θηλασμού κ.λπ.)	
3.	Είναι η εκπροσώπηση των γυναικών και των ανδρών σε ηγετικές θέσεις ισότιμα κατανεμημένη στον οργανισμό σας;	
4.	Έχουν όλοι/ες στον οργανισμό σας ισότιμη πρόσβαση σε εκπαίδευσεις, ανεξάρτητα από τη θέση εργασίας τους;	
5.	Πραγματοποιεί ο οργανισμός σας έρευνες για την κάλυψη των αναγκών των γυναικών επιχειρηματιών και προσαρμόζει τα προγράμματά του σύμφωνα με τα σχόλια που συλλέγονται;	
6.	Διαθέτει ο οργανισμός σας στρατηγική δημιουργίας κοινοτήτων για τις γυναίκες επιχειρηματίες σας;	
7.	Υπάρχει αρμόδιο άτομο για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στον οργανισμό σας;	
8.	Αμείβονται άνδρες και γυναίκες ισότιμα για εργασία ίσης αξίας;	
9.	Διαθέτει ο οργανισμός σας ρήτρα DEI (διαφορετικότητα/ισότητα/ συμπερίληψη) στη σύμβαση που υπογράφουν οι εταίροι και τα ενδιαφερόμενα μέρη σας;	
10.	Διαθέτει ο οργανισμός σας επίσημη πολιτική για την ανάπτυξη δεξιοτήτων γύρω από το φύλο για το προσωπικό του;	
11.	Έχετε παρατηρήσει ποτέ ή έχετε λάβει αναφορές για συμπεριφορές που δημιουργούν διακρίσεις λόγω φύλου;	
12.	Διαθέτει ο οργανισμός σας επίσημη και προσιτή σε όλους πολιτική για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής; (ώρες αποσύνδεσης, άδειες, διευθέτηση χρόνου εργασίας κ.λπ.);	
13.	Διαθέτει ο οργανισμός σας ένα καθορισμένο σημείο εστίασης για την ισότητα των φύλων;	
14.	Παρακολουθεί ο οργανισμός σας την ποιότητα των εκπαιδευτών/τριών και των εκπαιδεύσεων που παρέχουν;	
15.	Έχει ο οργανισμός σας πολιτική ίσων ευκαιριών απασχόλησης;	

16.	Λαμβάνει ο οργανισμός σας υπόψη τις ανάγκες των γυναικών επιχειρηματιών κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή προγραμμάτων και συστημάτων υποστήριξης της κοινότητας;	
17.	Επικοινωνεί ο οργανισμός σας με τρόπο ευαίσθητο ως προς το φύλο (γλώσσα χωρίς αποκλεισμούς, χωρίς έμφυλα στερεότυπα κ.λπ.);	
18.	Ο οργανισμός σας λαμβάνει υπόψη την ποσόστωση φύλου κατά την επιλογή των προμηθευτών του;	
19.	Προσφέρει ο οργανισμός σας γονική άδεια ή άλλες πολιτικές προστασίας της γονεϊκότητας, πέραν αυτών που προβλέπει ο νόμος;	
20.	Πρααρέχει ο οργανισμός σας κατάρτιση για να ενθαρρύνει το προσωπικό να αναπτύξει νέες δεξιότητες;	
21.	Διαθέτει ο οργανισμός σας σαφή και προσιτή σε όλους πολιτική κατά των διακρίσεων και της παρενόχλησης;	
22.	Υποστηρίζει ο οργανισμός σας την προώθηση/δικτύωση/ανάπτυξη ικανοτήτων των γυναικών επιχειρηματιών; π.χ. με τον προγραμματισμό εκδηλώσεων για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα ή με τη διεξαγωγή ειδικών προγραμμάτων αποκλειστικά για τις γυναίκες επιχειρηματίες.	
23.	Προσφέρει ο οργανισμός σας ευέλικτες επιλογές εργασίας;	
24.	Βοηθάει ο οργανισμός σας τους εσωτερικούς εκπαιδευτές του να αποδομήσουν τις προκαταλήψεις τους ως προς το φύλο όταν υποστηρίζουν άνδρες και γυναίκες επιχειρηματίες;	
25.	Είναι η ηγεσία του οργανισμού σας εκπαιδευμένη σε θέματα φύλου;	
26.	Διαθέτει ο οργανισμός σας έναν εσωτερικό χάρτη ευαισθητοποίησης σε θέματα φύλου, ο οποίος κοινοποιείται σε όλο το προσωπικό;	
27.	Έχει θεσπίσει ο οργανισμός σας ποσόστωση επιλογής μεταξύ ανδρών και γυναικών επιχειρηματιών;	
28.	Πραγματοποιεί ο οργανισμός σας ανώνυμες έρευνες προσωπικού για τον εντοπισμό περιστατικών βίας ή παρενόχλησης;	
29.	Έχετε εφαρμόσει εργαλείο αξιολόγησης κινδύνων για την υγεία, την ασφάλεια και την ευημερία στο χώρο εργασίας σας και έχετε προσδιορίσει τους κινδύνους που αφορούν το προσωπικό σας;	
30.	Είναι το προσωπικό εκπαιδευμένο να εντοπίζει και να ενεργεί κατάλληλα σε περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου;	



# Αποτελέσματα

Με βάση τις απαντήσεις σας, παρέχουμε ορισμένες συστάσεις για τους τομείς που μπορούν να βελτιωθούν στον οργανισμό και τα προγράμματά σας. Εάν η βαθμολογία σας είναι αρκετά υψηλή, θα δείτε τη φράση **“συγχαρητήρια, δεν χρειάζεστε συστάσεις για το συγκεκριμένο θέμα”**. Αυτό σημαίνει ότι πληροίτε τα πρότυπα για την καλή ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου. Ωστόσο, πάντα υπάρχουν περιθώρια για βελτίωση! Εάν η βαθμολογία σας είναι χαμηλότερη από την αναμενόμενη, θα διαβάσετε την πρόταση **“φαίνεται ότι χρειάζεστε βοήθεια για να βελτιώσετε την πολιτική σας σε αυτό το θέμα, κάντε κλικ εδώ για να μάθετε περισσότερα”**.

Αυτό σημαίνει ότι χρειάζεστε ακόμα δουλειά για την καλύτερη ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον οργανισμό σας ή/και στα προγράμματά σας. Κάνοντας κλικ στο κουμπί θα μεταφερθείτε απευθείας στη σελίδα των συστάσεων. Μόλις βρεθείτε σε αυτή τη σελίδα, θα έχετε όλες τις πληροφορίες που χρειάζεστε για να κατανοήσετε και να εφαρμόσετε στην πράξη τα διαφορετικά βήματα. Για να προχωρήσετε ακόμη περισσότερο, έχουμε δημιουργήσει προκλήσεις επιπέδου 1 και 2 ώστε να εφαρμόσετε γρήγορα τις συστάσεις μας.

Υγεία

Υγεία και ασφάλεια

Ίσες ευκαιρίες για το προσωπικό

Εκπαίδευση και κατάρτιση του προσωπικού

Ίσες ευκαιρίες για ωφελούμενα άτομα

Εκπαίδευση και κατάρτιση εκπαιδευτών/τριών

Διακρίσεις

Επιχειρηματική ανάπτυξη και αλυσίδα εφοδιασμού

Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής

Κοινότητα επιχειρηματιών και κοινωνική ενεργοποίηση



Πώς υπολογίζονται οι βαθμολογίες;

Κάθε απάντηση λαμβάνει μία βαθμολογία και κάθε κατηγορία αποτελείται από 3 ερωτήσεις. Όταν αθροίζονται οι βαθμολογίες, μπορούν να φτάσουν έως και τους 9 βαθμούς ανά κατηγορία. Αν λάβετε πάνω από 6 βαθμούς, κρίνουμε ότι έχετε ενσωματώσει την οπτική του φύλου στον οργανισμό σας. Μπορείτε όμως να ανατρέξετε στις συστάσεις μας για να προχωρήσετε ακόμα περισσότερο!



# Ηγεσία



## Επισκόπηση της θεματικής

Η ισότιμη και χωρίς αποκλεισμούς εταιρική ηγεσία (τόσο σε αριθμούς όσο και στην πράξη) αποτελεί ουσιαστικό και αναπόσπαστο μέρος της ανάδειξης της ισότητας των φύλων και της ενδυνάμωσης των γυναικών σε βασική στρατηγική προτεραιότητα για κάθε οργανισμό, μικρό ή μεγάλο. Σηματοδοτεί δημοσίως τους στόχους και τις επιδιώξεις του/της διευθύνοντος συμβούλου και της ανώτερης διοικητικής ομάδας για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην επιχειρηματικότητα και δημιουργεί ένα πλαίσιο υψηλού επιπέδου που καθορίζει πώς η δέσμευση αυτή θα ενταχθεί στη στρατηγική βιωσιμότητας της εταιρείας, στις καθημερινές λειτουργίες και στην οργανωτική κουλτούρα.



## Σύσταση

Παρέχετε στην ηγεσία του οργανισμού κατάρτιση σχετικά με τη σημασία της συμμετοχής των γυναικών στη διοίκηση, τη διαχείριση των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων λόγω φύλου και τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς.



### Ποιοι δείκτες πρέπει να παρακολουθούνται;

- Αριθμός/ποσοστό γυναικών στο διοικητικό συμβούλιο του οργανισμού.
- Αριθμός/ποσοστό γυναικών που εξετάζονται για κάθε ανοικτή ηγετική θέση.
- Αριθμός δημόσιων δεσμεύσεων υψηλού επιπέδου και δηλώσεων υποστήριξης του/της διευθύνοντος συμβούλου για την ισότητα των φύλων



## Πρόκληση

1

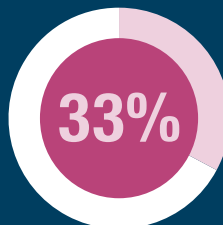
Για την επόμενη διαδικασία πρόσληψης του οργανισμού σας, χρησιμοποιήστε ουδέτερες ως προς το φύλο περιγραφές θέσεων εργασίας, συμπεριληπτικές επιτροπές συνεντεύξεων και τυφλά βιογραφικά σημειώματα. Αυτό μπορεί να βοηθήσει στην εξάλειψη βαθιά ριζωμένων προκαταλήψεων από τη διαδικασία επιλογής



## Πρόκληση

2

Εάν επιθυμείτε να δεσμευτείτε για τα θέματα φύλου, μπορείτε να το επισημοποιήσετε σε μια χάρτα που υπογράφεται από όλο το προσωπικό, τους διευθυντές και τους ηγέτες για την προώθηση και την επίτευξη της ισότητας των φύλων στον οργανισμό σας.



Το 2022, η έρευνα της Grant Thornton «Women in Business» έδειξε ότι οι γυναίκες κατέχουν το 33% των κορυφαίων ηγετικών θέσεων στην Ευρώπη.

Πηγές: [Grant Thornton's Women in Business report 2022: How businesses can open the door to diverse talent](#)

Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν λίγο περισσότερο από το ένα τέταρτο των μελών των διοικητικών συμβουλίων των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών στην ΕΕ (28%) και λιγότερο από το ένα πέμπτο των ανώτερων στελεχών (18%) το 2019. Με άλλα λόγια, αν και αντιπροσωπεύουν περίπου το ήμισυ του συνόλου των εργαζομένων στην ΕΕ, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται μεταξύ των διευθυντικών στελεχών.

Πηγές: [Eurostat, η στατιστική υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2020](#)

# Ίσες ευκαιρίες για το προσωπικό



## Επισκόπηση της θεματικής

Η συμπερίληψη και η ισότητα αφορούν την ίση μεταχείριση ατόμων και ομάδων και αποτελούν σημαντική ευκαιρία ανάπτυξης για γυναίκες και άνδρες στον εργασιακό χώρο. Παρόλο που η νομοθεσία και οι πολιτικές των οργανισμών συχνά περιλαμβάνουν αυτές τις αρχές, η οργανωτική τους κουλτούρα και δομή, οι συνήθειες, οι σιωπηρές προκαταλήψεις και τα στερεότυπα μπορούν να οδηγήσουν σε έμμεσες διακρίσεις ή άνιση μεταχείριση. Η εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων στις πολιτικές, τις στρατηγικές, την κουλτούρα και τις πρακτικές της εταιρείας, όσον αφορά την πρόσληψη, τις ευκαιρίες, τις αμοιβές και τις παροχές, είναι ένα κρίσιμο βήμα στην πορεία κάθε οργανισμού προς την ισότητα των φύλων.



## Σύσταση

Προκειμένου να επιτύχετε ίσες ευκαιρίες για όλο το προσωπικό, ανεξαρτήτως φύλου, σας συνιστούμε να εστιάζετε στους μισθούς, στην ευελιξία του ωραρίου και στις προσλήψεις.



### Ποιοι δείκτες πρέπει να παρακολουθούνται;

- Αριθμός και ποσοστό γυναικών και ανδρών που εκπροσωπούνται σε ένα συγκεκριμένο τύπο σύμβασης ή σε μια συγκεκριμένη κατηγορία θέσεων εργασίας.
- Αριθμός γυναικών σε θέσεις ευθύνης.
- Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων.



## Πρόκληση

1

Καθιέρωση πολιτικής για την εξ αποστάσεως εργασία και διασφάλιση της ορθής εφαρμογής και επιβολής της. Η πολιτική εξ αποστάσεως εργασίας είναι ένα σύνολο αρχών και κανόνων που ρυθμίζει τις συνθήκες εργασίας (με προσδοκίες και κατευθυντήριες γραμμές) για την προστασία του προσωπικού όταν εργάζεται εκτός γραφείου.



## Πρόκληση

2

Για να διασφαλίσετε ότι ο οργανισμός σας παρέχει ίσες ευκαιρίες, μπορείτε να μετρήσετε το χάσμα των αμοιβών εντός του οργανισμού σας, ώστε να προσδιορίσετε αν υπάρχει "ίση αμοιβή για ίσες δεξιότητες" και στη συνέχεια να δημιουργήσετε ένα μισθολογικό πλέγμα βάσει του οποίου θα ορίζετε τους μισθούς και τις θέσεις του προσωπικού.



## ΟΡΙΣΜΕΝΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

28%  
γυναίκες

72%  
άνδρες

Τον Απρίλιο του 2019, τα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών στα 28 κράτη μέλη της ΕΕ απαρτίζονταν από 28% γυναίκες και 72% άνδρες.

Πηγή: Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE)

# Ίσες ευκαιρίες για τα ωφελούμενα άτομα



## Επισκόπηση της θεματικής

Σύμφωνα με το WeBarometer, οι γυναίκες έχουν γενικά μικρότερη πρόσβαση στην πληροφόρηση από ό,τι οι άνδρες, επειδή συχνά αποκλείονται από τα μικτά ως προς το φύλο δίκτυα. Επιπλέον, τα “ανεπαρκή συστήματα υποστήριξης” από τις οικογένειες και τους συγγενείς τους αναδεικνύονται ως κρίσιμο ζήτημα που εμποδίζει τις γυναίκες να ξεκινήσουν μια επιχείρηση, μαζί με την “απροθυμία ανάληψης κινδύνων” και τη “χαμηλή αυτοπεποίθηση”. Αν και οι γυναίκες τείνουν να καταφεύγουν περισσότερο σε συστήματα υποστήριξης όταν γίνονται επιχειρηματίες, δυσκολεύονται περισσότερο να κάνουν το άλμα. Για τους λόγους αυτούς, και για να ενθαρρυνθούν περισσότερες γυναίκες να ξεκινήσουν το επιχειρηματικό τους ταξίδι, είναι σημαντικό οι στρατηγικές επικοινωνίας να απευθύνονται σε αυτές με ελκυστικό και μη στοχοποιητικό τρόπο.



## Σύσταση

Για να προσελκύσετε και να επιλέξετε περισσότερες γυναίκες επιχειρηματίες, χρειάζεται να λαμβάνετε υπόψη τις ανάγκες των γυναικών κατά το σχεδιασμό των προγραμμάτων υποστήριξής σας. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει η επικοινωνία σας να διαμορφώνεται με τρόπο ευαίσθητο ως προς το φύλο και τα κριτήρια επιλογής σας να προσαρμόζονται με βάση και αυτή την παράμετρο. Χρειάζεται επίσης να διευρύνετε τα κανάλια εισροής επιχειρηματιών που έχετε δημιουργήσει, καθ' όλη τη διάρκεια του έτους.



## ΟΡΙΣΜΕΝΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Σύμφωνα με έρευνα που διεξήγαγε η IntoTheMinds σε 840 επιχειρηματίες στην Ευρώπη, τα κίνητρα για την έναρξη μιας επιχείρησης εξαρτώνται από το φύλο του επιχειρηματία:

- ➔ Η δημιουργία επιχειρήσεων από γυναίκες βασίζεται περισσότερο στην ανάγκη απ' ό,τι στις ευκαιρίες: **το 20.1%** από αυτές δηλώνει ότι επιχειρεί επειδή εντόπισε μια ευκαιρία στην αγορά (έναντι 32,7% για τους άνδρες).
- ➔ **43.3%** Οι γυναίκες τείνουν να κάνουν πιο ειδική κατάρτιση πριν ξεκινήσουν την επιχείρησή τους. (έναντι 31,8% για τους άνδρες).

## Πρόκληση

1

Δημιουργήστε ένα ερωτηματολόγιο εγγραφής ή εισόδου για να κατανοήσετε τις ειδικές ανάγκες της ομάδας πριν από την έναρξη οποιουδήποτε προγράμματος.



## Πρόκληση

2

Τροποποιήστε τη διαδικασία επιλογής σας και προσαρμόστε τα κριτήριά σας ενσωματώνοντας την οπτική του φύλου. Δοκιμάστε διαφορετικές μεθόδους επιλογής (π.χ. παρουσίαση ιδεών γραπτώς, σε βίντεο, σε μορφή ερωτήσεων και απαντήσεων κ.λπ.). Ή προσθέστε ένα κριτήριο “φύλου και συμπερίληψης” στο πλέγμα επιλογής σας: π.χ. 10 έξτρα μόρια εάν θεωρείτε ότι το άτομο ταιριάζει στην κατηγορία αυτή.

# Διακρίσεις



## Επισκόπηση της θεματικής

Οι διακρίσεις λόγω φύλου δεν είναι πάντοτε σκόπιμες, αλλά μπορεί να είναι αποτέλεσμα έλλειψης πληροφοριών, προσωπικής προκατάληψης, μη συμπεριληπτικής εταιρικής κουλτούρας, έλλειψης υποστηρικτικών δομών για την προώθηση της ισότητας των φύλων ή απλώς έλλειψης δέσμευσης για την εξάλειψη των διακρίσεων στην εργασία. Η τακτική συλλογή, παρακολούθηση και ανάλυση δεδομένων με βάση το φύλο μπορεί να βοηθήσει στον εντοπισμό των διακρίσεων λόγω φύλου στις άμεσες και έμμεσες μορφές τους. Επιπλέον, η ανάλυση των πολιτικών και των λειτουργιών του οργανισμού από τη σκοπιά του φύλου αποτελεί σημαντικό σημείο εκκίνησης για τον εντοπισμό κενών, κινδύνων και ευκαιριών. Μόλις ολοκληρωθεί η ανάλυση της βάσης, κάθε εταιρεία μπορεί να δημιουργήσει ένα σχέδιο δράσης με στόχους και δράσεις για την επίτευξη της επιθυμητής αλλαγής.



## Σύσταση

Προκειμένου να αποτρέψετε κάθε μορφή διακρίσεων, σας συνιστούμε να δημιουργήσετε ένα εσωτερικό βαρόμετρο για τη μέτρηση των διακρίσεων και να το αξιολογείτε σε τακτική βάση.

## ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Αν, σύμφωνα με το βαρόμετρό σας, κάποιος άνθρωπος διακόπτει διαρκώς μία γυναίκα, μπορείτε να παρέμβετε λέγοντας: “Νομίζω ότι αυτό που είπε η Σοφία ήταν ενδιαφέρον, να της δώσουμε την ευκαιρία να συνεχίσει;”



## Ποιο δείκτης πρέπει να παρακολουθούνται;

- Αριθμός προαγωγών για τις γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες. Εάν οι γυναίκες παρακάμπτονται για προαγωγές ή προάγονται με βραδύτερο ρυθμό από ό,τι οι άνδρες, αυτό θα μπορούσε να υποδηλώνει διακρίσεις λόγω φύλου εντός της εταιρείας.
- Αριθμός προσλήψεων γυναικών σε σύγκριση με τους άνδρες.

## ΟΡΙΣΜΕΝΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

12,7%  
το 2021

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην ΕΕ ανέρχεται σε 12,7% το 2021 και έχει μεταβληθεί ελάχιστα την τελευταία δεκαετία. Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες κερδίζουν κατά μέσο όρο 13,0% λιγότερο ανά ώρα από τους άνδρες.

Πηγή: Η κατάσταση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ΕΕ



## Πρόκληση

1

Χρησιμοποιήστε τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ για την ουδέτερη γλώσσα και τη γλώσσα χωρίς αποκλεισμούς φύλου για να δημιουργήσετε μια πολιτική που ταιριάζει στον οργανισμό σας.



## Πρόκληση

2

Δημιουργήστε μια πολιτική κατά των διακρίσεων σύμφωνα με αυτό που θεωρείτε καλύτερο για τον οργανισμό σας.

# Ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής



## Επισκόπηση της θεματικής

Η ισότητα των φύλων και η οικονομική ενδυνάμωση των γυναικών συνδέονται στενά με την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής, την πιο ισορροπημένη κατανομή των οικογενειακών ευθυνών και την επένδυση στην οικονομία της φροντίδας. Η επένδυση σε πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής διασφαλίζει ότι το προσωπικό με υποχρεώσεις φροντίδας υποστηρίζεται και εκτιμάται. Έχει επίσης ισχυρή επιχειρηματική αξία, καθώς αυξάνει τη διατήρηση και τη δέσμευση των εργαζομένων, μειώνει τις απουσίες και μειώνει το συνολικό κόστος πρόσληψης.



## Σύσταση

Για να βελτιώσετε την ισορροπία μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής του προσωπικού σας, πρέπει να δώσετε προσοχή στο ωράριο των ατόμων: κάνουν υπερωρίες; Δίνουν προτεραιότητα στην εργασία έναντι της οικογένειας; κ.λπ. Αυτό θα σας βοηθήσει να αποφύγετε την επαγγελματική εξουθένωση και να υποστηρίξετε πιο αποτελεσματικά τα άτομα με οικογενειακές υποχρεώσεις.



### Ποιοι δείκτες πρέπει να παρακολουθούνται;

- Διάρκεια και δικαιώματα της άδειας μητρότητας, πατρότητας και οικογενειακής άδειας
- Αριθμός και ποσοστό γυναικών και των ανδρών που υποβάλλουν αίτηση και επωφελούνται από τις παροχές αυτές.
- Αριθμός και ποσοστό των γυναικών και των ανδρών που επωφελούνται από ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας



## Πρόκληση 1

1

Εάν είναι απαραίτητο, δώστε στο προσωπικό σας δύο ξεχωριστά τηλέφωνα (ένα προσωπικό και ένα επαγγελματικό) και εάν αυτό δεν είναι δυνατό, ενθαρρύνετε το προσωπικό σας να απενεργοποιεί τις ειδοποιήσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου της εργασίας τους όταν βρίσκονται εκτός γραφείου ή κατά τις εργάσιμες ώρες.



## Πρόκληση 2

2

Ενθαρρύνετε και διευκολύνετε τους γονείς που λαμβάνουν γονική άδεια, ιδίως τους πατέρες, διορίζοντας άλλα στελέχη ως πρεσβευτές τους, για όσο καιρό απουσιάζουν από την εργασία τους.



## ΟΡΙΣΜΕΝΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Σύμφωνα με έκθεση του Εθνικού Συμβουλίου Επιχειρήσεων Γυναικών (NWBC), η ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής μπορεί να έχει σημαντικό αντίκτυπο στην επιτυχία των γυναικών επιχειρηματιών. Η έκθεση αναφέρει ότι η ισορροπία μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής είναι ζωτικής σημασίας για να βοηθήσει τις γυναίκες επιχειρηματίες να μειώσουν το άγχος και να αποφύγουν την εξουθένωση. Μια άλλη μελέτη του Center for Women's Business Research διαπίστωσε ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες που δίνουν προτεραιότητα στην ισορροπία μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής έχουν περισσότερες πιθανότητες να επιτύχουν ανάπτυξη και κερδοφορία στις επιχειρήσεις τους.

Πηγή: "Γυναικεία επιχειρηματικότητα: Empowering Women Entrepreneurs through Work-Life Balance", το Εθνικό Επιχειρηματικό Συμβούλιο Γυναικών.

# Υγεία και ασφάλεια



## Επισκόπηση της θεματικής

Ο βασικός τομέας “υγεία και ασφάλεια” υπογραμμίζει το δικαίωμα του προσωπικού στην ασφάλεια και την απαλλαγή από τη βία στο χώρο εργασίας, καθώς και το γεγονός ότι οι γυναίκες και οι άνδρες μπορεί μερικές φορές να έχουν διαφορετικές ανάγκες κατά την εκτέλεση ορισμένων καθηκόντων. Για παράδειγμα, η δομή του σώματος των περισσότερων γυναικών είναι διαφορετική από εκείνη των περισσότερων ανδρών, πράγμα που σημαίνει ότι ορισμένοι εξοπλισμοί εργασίας πρέπει να σχεδιάζονται ανάλογα. Η πρόληψη και η αντιμετώπιση των κινδύνων για την ασφάλεια και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας είναι απαραίτητη για τη δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, απαλλαγμένου από διακρίσεις.



## Σύσταση

Για να παρέχετε ένα ασφαλές περιβάλλον για το προσωπικό σας, σας συνιστούμε να αντιμετωπίσετε κάθε συμπεριφορά που δημιουργεί διακρίσεις λόγω φύλου και να είστε πολύ σαφείς σχετικά με το τι δεν είναι αποδεκτό. Η ύπαρξη υπευθύνου και η εφαρμογή πολιτικών κατά της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας θα βοηθήσει σημαντικά.



### Ποιοι δείκτες πρέπει να παρακολουθούνται;

- Αριθμός καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση.
- Αριθμός υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης που επιλύονται χωρίς περαιτέρω θυματοποίηση των εμπλεκομένων.
- Απόψεις του προσωπικού σχετικά με την ικανότητα του οργανισμού να προλαμβάνει και να αντιμετωπίζει περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης.



## Πρόκληση 1

1

Εάν δεν έχετε ορίσει κάποιον/α υπεύθυνο/η ανθρώπινου δυναμικού για την επιβολή της απαγόρευσης των διακρίσεων, τότε ορίστε ένα πρόσωπο εμπιστοσύνης, στο οποίο μπορεί να απευθυνθεί το προσωπικό εάν αντιμετωπίσει πρόβλημα βίας ή παρενόχλησης στην εργασία.



## Πρόκληση 2

2

Διεξάγετε ανώνυμες έρευνες προσωπικού για να μάθετε τι σκέφτονται οι εργαζόμενοι/ες για την ασφάλειά τους στην εργασία και πώς αξιολογούν τις διακρίσεις στον οργανισμό σας.



ΟΡΙΣΜΕΝΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

# +23% των ανθρώπων

Περισσότεροι/ες από ένας στους/τις 5 εργαζόμενους/ες (σχεδόν το 23%) έχουν βιώσει βία και παρενόχληση στην εργασία τους, είτε σωματική, είτε ψυχολογική, είτε σεξουαλική, σύμφωνα με νέα έρευνα, την πρώτη του είδους της, από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), το Lloyd's Register Foundation (LRF) και την Gallup.

Πηγή: Εμπειρίες βίας και παρενόχλησης στην εργασία: Μια πρώτη παγκόσμια έρευνα. Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), Ίδρυμα Lloyd's Register (LRF) και Gallup, 2022.

# Εκπαίδευση και κατάρτιση του προσωπικού



## Επισκόπηση της θεματικής

Η αρχή αυτή περιλαμβάνει όλα όσα σχετίζονται με τα δικαιώματα και τις ευκαιρίες που παρέχονται στο προσωπικό ώστε να έχει πρόσβαση σε ποιοτική εκπαίδευση και κατάρτιση στο πλαίσιο της εργασίας. Τα αποτελεσματικά προγράμματα κατάρτισης που υποστηρίζουν την επαγγελματική ανάπτυξη των γυναικών συμπληρώνονται επίσης από πρωτοβουλίες δικτύωσης και καθοδήγησης.



## Σύσταση

Για να διασφαλίσετε ότι το προσωπικό σας εκπαιδεύεται και αναπτύσσει νέες δεξιότητες, σας συνιστούμε να κάνετε τις εκπαιδευτικές συνεδρίες προσβάσιμες για όλα τα άτομα και να αξιολογείτε τις δεξιότητες και τους στόχους τους, ώστε να προσαρμόζετε τακτικά τις εκπαιδεύσεις.



### Ποιο δείκτης πρέπει να παρακολουθούνται;

- Ώρες κατάρτισης με βάση τους ρόλους (με ανάλυση ανά φύλο).
- Ώρες καθοδήγησης (αναλυτικά ανά φύλο).
- Ώρες κατάρτισης σχετικά με το φύλο (με ανάλυση ανά φύλο).



## Πρόκληση

1

Ρωτήστε το προσωπικό τι είδους εκπαίδευση θα ήθελε να λάβει, δημιουργώντας ένα πλαίσιο ιδεών όπου μπορούν να προτείνουν θεματικές κατάρτισης.



## Πρόκληση

2

Οργανώστε μια ετήσια επανεξέταση του σχεδίου ανάπτυξης κάθε μέλους του οργανισμού ή/και συμπεριλάβετε μια ευαίσθητη ως προς το φύλο συνιστώσα στη διαδικασία προσαρμογής κάθε νέου/ας εργαζόμενου/ης.



## ΟΡΙΣΜΕΝΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Οι γυναίκες επικεντρώνονται στην εκπαίδευση, ενώ οι άνδρες ασχολούνται περισσότερο με την κατάρτιση που σχετίζεται με την εργασία τους. Το 2017, ο μέσος όρος των γυναικών και ανδρών ηλικίας 25-64 που συμμετείχαν σε εκπαίδευση και κατάρτιση σε διάστημα 4 εβδομάδων στην ΕΕ-28 ήταν 12% και 10% αντίστοιχα, πολύ κάτω από τον στόχο της στρατηγικής “Ευρώπη 2020” για 15%. Η τάση της ΕΕ ακολούθησε παρόμοιες γραμμές μεταξύ των εργαζομένων και των ανέργων: Το 13% των απασχολούμενων γυναικών και το 10% των απασχολούμενων ανδρών ασχολούνταν με την εκπαίδευση και την κατάρτιση- μεταξύ των ανέργων, το ποσοστό ήταν 11% των γυναικών και 9% των ανδρών.

Πηγή: Δείκτης Ισότητας των Φύλων 2019: Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, EIGE, 2019



# Εκπαίδευση και κατάρτιση εκπαιδευτών/τριών



## Επισκόπηση της θεματικής

Στόχος της κατάρτισης των εκπαιδευτών/τριών είναι να ενισχύσει τις δεξιότητες των ομάδων σας, ενσωματώνοντας τις ανάγκες των γυναικών επιχειρηματιών στα προγράμματα υποστήριξης της επιχειρηματικότητας. Ως υποστηρικτική δομή, ο ρόλος σας είναι να επικοινωνήσετε τις αξίες σας που σχετίζονται με το φύλο, τόσο στο εσωτερικό του οργανισμού όσο και ευρύτερα στο οικοσύστημά σας. Για να το πετύχετε αυτό, πρέπει να εκπαιδεύσετε τους/τις παρόχους υπηρεσιών και το προσωπικό σας να επικοινωνούν αυτές τις αξίες στην καθημερινή τους δραστηριότητα.



## Σύσταση

Η κατάρτιση των εκπαιδευτών/τριών σας σε θέματα φύλου θα πρέπει να συμβάλει σε μεγαλύτερη συμπερίληψη γυναικών στα προγράμματά σας. Συνιστούμε να εκπαιδεύετε τα άτομα ως μέρος της διαδικασίας προσαρμογής τους και να τα υποστηρίζετε στο να αποδομήσουν τις προκαταλήψεις τους ως προς το φύλο.



## ΜΑΡΤΥΡΙΑ

“Ως υπεύθυνα υποστήριξης, το πρόγραμμα FoWoSE μου έδωσε τη δυνατότητα να ενισχύσω την αυτοπεποίθησή μου και την ικανότητά μου να παρέχω την καλύτερη δυνατή υποστήριξη στις γυναίκες στην επιχειρηματική τους σταδιοδρομία. Έχω συγκεκριμένα, απλά εργαλεία που είναι εύκολα στη χρήση, καθώς και ανατροφοδότηση από διάφορους ευρωπαίους εταίρους, η οποία με βοηθά να βελτιώσω την καθημερινή μου πρακτική.”

Eva Sibel,  
Εκπαιδύτρια

## Πρόκληση

1

Κατά τη διάρκεια της επόμενης σημαντικής συνάντησής σας με τους/τις συνεργάτες/ιδές σας, αναφέρετε την επιθυμία σας να αντιμετωπίσετε τα ζητήματα έμφυλης προκατάληψης, συνδιαμορφώνοντας μαζί τους ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα ή πολιτική για το θέμα, και οργανώνοντας υποχρεωτική εκπαίδευση για τους/τις εκπαιδευτές/τριές σας σχετικά με την έμφυλη προκατάληψη.



## Πρόκληση

2

Δημιουργήστε μια έρευνα ικανοποίησης για να αξιολογήσετε τους/τις εκπαιδευτές/τριές σας. Οι αξιολογήσεις μπορούν να πραγματοποιηθούν από τους/τις επωφελούμενους/ες.

# Επιχειρηματική ανάπτυξη και αλυσίδα εφοδιασμού



## Επισκόπηση της θεματικής

Παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων συμβαίνουν όχι μόνο σε αναπτυσσόμενες χώρες, αλλά και σε ανεπτυγμένες οικονομίες. Ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων αποτελεί ευθύνη όλων των φορέων, ιδιωτικών και δημόσιων, και η διασφάλιση ότι τα ανθρώπινα δικαιώματα δεν παραβιάζονται από τις δραστηριότητες μιας εταιρείας είναι ένα ουσιαστικό πρώτο βήμα. Δημιουργώντας επιχειρηματικούς δεσμούς με εταιρείες που ανήκουν σε γυναίκες και επηρεάζοντας τους/τις προμηθευτές/τριές σας προς την κατεύθυνση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της ισότητας των φύλων, οι εταιρείες και οι οργανισμοί μπορούν να έχουν θετικό αντίκτυπο στη ζωή των γυναικών και άλλων κοινοτήτων. Ο σεβασμός της αξιοπρέπειας των γυναικών στα εργαλεία marketing είναι επίσης κεντρικό στοιχείο αυτής της αρχής.



## Σύσταση

Για να διασφαλίσετε ότι η ανάπτυξη του οργανισμού σας και των εμπλεκομένων με αυτόν είναι ευθυγραμμισμένη με τις αξίες σας, συνιστούμε να είστε πολύ συγκεκριμένοι στην επιλογή τους και πολύ σαφείς σχετικά με τις προσδοκίες και τις αξίες σας όταν συνάπτετε συμβάσεις με νέους προμηθευτές ή εξωτερικούς εκπαιδευτές/τριες.



### Ποιοι δείκτες πρέπει να παρακολουθούνται;

- Αριθμός και ποσοστό των προμηθευτών και πελατών/δικαιούχων που έχουν επιλεγεί σύμφωνα με κριτήρια ισότητας των φύλων (π.χ. με τη χρήση των WEPs ως οδηγού).
- Αριθμός και ποσοστό επιχειρήσεων, στην αλυσίδα εφοδιασμού και στην πελατειακή σας βάση, που ανήκουν σε γυναίκες.
- Αναλογία ανδρών προς γυναίκες σε επίπεδο διοίκησης στους προμηθευτές και τους πελάτες/ωφελούμενούς σας.



## Πρόκληση 1

1

Εφαρμογή πολιτικής για την επιλογή προμηθευτών/τριών και υπεργολάβων με γνώμονα την ευαισθησία ως προς το φύλο.



## Πρόκληση 2

2

Πραγματοποιήστε αξιολόγηση των προμηθευτών/τριών σας με βάση την ευαισθησία της εταιρείας τους σε θέματα φύλου.



## ΟΡΙΣΜΕΝΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

### Πώς ορίζεται η πρόοδος;

- ➔ Η αλυσίδα εφοδιασμού του οργανισμού περιλαμβάνει σχέσεις με επιχειρήσεις που ανήκουν σε γυναίκες, συμπεριλαμβανομένων και μικρών επιχειρήσεων
- ➔ Στους πελάτες/ωφελούμενους του οργανισμού περιλαμβάνονται επιχειρήσεις που ανήκουν σε γυναίκες
- ➔ Όλοι οι επιχειρηματικοί εταίροι, οι ωφελούμενοι/ες και οι προμηθευτές/τριες σέβονται τη δέσμευση του οργανισμού για την προώθηση της ισότητας και της συμπερίληψης.

Πηγή: Μεθοδολογία FoWaSE: Οδηγός για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου για δομές υποστήριξης της επιχειρηματικότητας, 2022

# Κοινότητα επιχειρηματιών & κοινωνική ενεργοποίηση



## Επισκόπηση της θεματικής

Οι οργανισμοί επενδύουν όλο και περισσότερο σε προγράμματα κοινωνικής ανάπτυξης για να συμβάλουν αποτελεσματικά και υπεύθυνα στην ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών. Οι πρωτοβουλίες αυτές μπορεί να διαφέρουν από εταιρεία σε εταιρεία, ανάλογα με τον τομέα δραστηριότητας, τη στρατηγική και τον τομέα ειδίκευσής της. Δεν χρειάζεται να είναι φιλάνθρωπικές δραστηριότητες, αλλά θα πρέπει να αφορούν έναν σκοπό που βρίσκεται κοντά στην καρδιά της εταιρείας ή/και του προσωπικού της και στον οποίο έχουν τη γνώση και την ικανότητα να δεσμευτούν, ιδανικά μακροπρόθεσμα.



## Σύσταση

Προκειμένου να δημιουργήσετε μια κοινότητα επιχειρηματιών χωρίς αποκλεισμούς και δεσμεύσεις, σας συνιστούμε να συμπεριλάβετε τις ανάγκες των γυναικών και του φύλου στη συνολική διαχείριση του οικοσυστήματός σας. Αυτό σημαίνει τη δημιουργία ασφαλών χώρων όπου οι γυναίκες μπορούν να εκφραστούν και να δημιουργήσουν ποιοτικές και βιώσιμες σχέσεις.



### Ποιο δείκτες πρέπει να παρακολουθούνται;

- Αριθμός γυναικών και κοριτσιών που έχουν επηρεαστεί θετικά μέσω κοινωνικών πρωτοβουλιών.
- Αριθμός κοινωνικών φορέων που ωφελήθηκαν από δράσεις του οργανισμού.
- Αριθμός θετικών αλλαγών που επέφερε η συνηγορία, με τη συνεργασία του οργανισμού, σε πολιτικές ή πρακτικές.



### ΟΡΙΣΜΕΝΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Οι επιχειρηματικές κοινότητες επιτρέπουν στους/τις επιχειρηματίες να αναπτύξουν τις επιχειρήσεις τους. Σύμφωνα με το WeBarometer το 2021, τα “προγράμματα δικτύωσης και τα προγράμματα καθοδήγησης” είναι οι δύο κυριότεροι τύποι επιχειρηματικής υποστήριξης που απαιτούνται για τις γυναίκες επιχειρηματίες, καθώς παρέχουν πρόσβαση σε οικονομικές και χρηματοδοτικές ευκαιρίες, συμβουλές που βασίζονται σε κοινές εμπειρίες, καθώς και χρήσιμες γνωριμίες για μελλοντικές συνεργασίες.

Πηγή: Έρευνα για τις γυναίκες επιχειρηματίες στην Ευρώπη, WEgate, 2021

## Πρόκληση

### 1

Πρωθήστε τουλάχιστον 3 γυναικεία πρότυπα από διαφορετικά περιβάλλοντα και κουλτούρες στα προγράμματα υποστήριξής σας, προσκαλώντας τα να μιλήσουν στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, γράφοντας άρθρα για την ιστορία τους στον ιστότοπό σας...



## Πρόκληση

### 2

Βεβαιωθείτε ότι οι γυναίκες εκπροσωπούνται σε όλες τις εκδηλώσεις σας: όταν οργανώνετε μια εκδήλωση, βεβαιωθείτε ότι υπάρχει ισορροπία μεταξύ των φύλων. Για να προχωρήσετε ακόμα πιο πολύ, μπορείτε να αναδείξετε μια γυναίκα και την ιστορία της, να οργανώσετε εκδηλώσεις μόνο για γυναίκες, να διασφαλίσετε ότι οι εκδηλώσεις δικτύωσης περιλαμβάνονται στη γενική ατζέντα και να διασφαλίσετε ότι το οι ώρες και μέρες των δράσεων εξυπηρετούν τις γυναίκες που υποστηρίζετε.

# Για να προχωρήσετε ακόμα πιο πολύ

Ανατρέξτε στα έγγραφα που δημιουργήθηκαν στο πλαίσιο του έργου FoWoSE και στα οποία βασίζεται το παρόν εργαλείο:

- Διαβάστε τον οδηγό μας για τη βελτίωση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις δομές στήριξης της επιχειρηματικότητας
- Ελέγξτε την εργαλειοθήκη μας για την καλύτερη ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις δραστηριότητές σας

Ζητήστε μια πιο εμπειρισταωμένη και εξατομικευμένη παρακολούθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στον οργανισμό σας με τους εταίρους του έργου FoWoSE.

Εάν ολοκληρώσατε επιτυχώς μια πρόκληση, μη διστάσετε να την αναρτήσετε στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης χρησιμοποιώντας το hashtag #FoWoSEChallenge και να μοιραστείτε την πρόδό σας!



fowose

# Σχετικά με το έργο FoWoSE

Αυτό το έργο Erasmus+ στοχεύει να δώσει λύση στην έλλειψη συμπερίληψης στην επιχειρηματικότητα, και ιδίως στην κοινωνική επιχειρηματικότητα, δρώντας άμεσα στους οργανισμούς που υποστηρίζουν καθημερινά κοινωνικούς επιχειρηματίες. Στόχος του είναι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε επιχειρησιακό και προγραμματικό επίπεδο για τις δομές υποστήριξης στο επιχειρηματικό οικοσύστημα.

Το έργο FoWoSe απορρέει από την κοινή επιθυμία των εταίρων του να αυξήσουν την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πρακτικές τους και να προωθήσουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ευρώπη, δημιουργώντας ειδικό περιεχόμενο υποστήριξης για τους οργανισμούς και δίνοντάς τους τη δυνατότητα να μοιραστούν τις καλές πρακτικές τους, παρέχοντας έτσι καλύτερη κατάρτιση και ευκαιρίες στις γυναίκες επιχειρηματίες. Για το σκοπό αυτό, το έργο έχει αναπτύξει μεθοδολογικό και εκπαιδευτικό περιεχόμενο, το οποίο ανταποκρίνεται στις ανάγκες των γυναικών.

Με τη σειρά τους, αυτά τα εργαλεία και οι μέθοδοι θα διαδοθούν σε περιφερειακό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο για τη δημιουργία ενός επιχειρηματικού οικοσυστήματος που θα περιλαμβάνει περισσότερο τις γυναίκες.

Η παρούσα δημοσίευση έλαβε οικονομική υποστήριξη από το πρόγραμμα Erasmus+ της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το περιεχόμενο της παρούσας δημοσίευσης αποτελεί αποκλειστική ευθύνη των συγγραφέων και σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αντικατοπτρίζει τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



Co-funded by  
the European Union



## Εμπλεκόμενοι εταίροι:

**PULSE** - Γαλλία, Παρίσι

**Empow'Her** - Γαλλία, Παρίσι

**Reach for Change** - Βουλγαρία, Σόφια

**SYNTHESIS** - Κύπρος, Λευκωσία

**Women On Top** - Ελλάδα, Αθήνα