

**Μεθοδολογία FoWoSe:** Εκπαιδευτικά εργαλεία για τη βελτίωση των δεξιοτήτων του προσωπικού που απασχολείται σε δομές εκπαίδευσης και υποστήριξης της γυναικείας κοινωνικής επιχειρηματικότητας

## Εκπαιδευτικά εργαλεία για τη βελτίωση των δεξιοτήτων του προσωπικού που απασχολείται σε δομές εκπαίδευσης και υποστήριξης της γυναικείας κοινωνικής επιχειρηματικότητας



Συγχρηματοδοτούμενο  
από  
την Ευρωπαϊκή Ένωση

## ΣΥΝΟΨΗ

Τι είναι η μεθοδολογία FoWoSe;	4
Σχετικά με τα εκπαιδευτικά εργαλεία	6
ΕΝΟΤΗΤΑ 1: Εκπαίδευση των εκπαιδευτών: για να λαμβάνουν καλύτερα υπόψη τις ανάγκες των γυναικών	7
ΣΧΕΔΙΟ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ	9
ΕΝΑΡΞΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ: ΑΣ ΞΕΚΙΝΗΣΟΥΜΕ!	10
ΕΝΟΤΗΤΑ 1: Ευαισθητοποίηση ως προς τις υπάρχουσες έμφυλες προκαταλήψεις στον επιχειρηματικό κλάδο στην Ευρώπη	11
ΕΝΟΤΗΤΑ 2: Εκπαιδευτικά εργαλεία και πόροι για την ενίσχυση της ηγετικής ικανότητας των γυναικών	19
ΕΝΟΤΗΤΑ 3: Τι στάση πρέπει να κρατήσω ως επαγγελματίας υποστήριξης απέναντι στις γυναίκες επιχειρηματίες;	22
Κλείσιμο της εκπαίδευσης!	24
ΕΝΟΤΗΤΑ 2: Διαχείριση κοινοτήτων με γυναίκες επιχειρηματίες	25
Στόχοι αυτής της ενότητας: .....	25
I. Δημιουργία μιας κοινότητας επιχειρηματιών πιο συμπεριληπτικής ως προς το φύλο	26
1. Γιατί είναι σημαντικό να ενθαρρύνετε τη συμμετοχή των γυναικών στην κοινότητά σας; .....	26
2. Εξασφαλίστε ότι η κοινότητά σας αποτελεί ασφαλή χώρο για τις γυναίκες.....	27
3. Μοχλοί για να κάνετε την κοινότητά σας συμπεριληπτική .....	28
4. Διοργανώστε αμιγώς γυναικείες δραστηριότητες όταν χρειάζεται .....	29
II. Παραδείγματα εκδηλώσεων που λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου	30
ΕΝΟΤΗΤΑ 3: Προσέλκυση και επιλογή γυναικών επιχειρηματιών	40
I. Υιοθέτηση μιας ελκυστικής και κατάλληλης επικοινωνιακής στρατηγικής προς τις γυναίκες επιχειρηματίες	41
1. Κατάλληλες παράμετροι επικοινωνίας που να διασφαλίζουν ότι δεν ενισχύετε το έμφυλο χάσμα, αλλά αντίθετα προάγετε τη συμμετοχή των γυναικών στον κλάδο.....	41
2. Κιτ επικοινωνίας .....	42
II. Δημιουργία μιας συνεχούς ροής υποψήφιων επιχειρηματιών σε όλη τη διάρκεια της χρονιάς	46
1. Κυνηγήστε τα talenta! .....	46
2. Θεσπίστε σταθερές συνεργασίες με δομές υποστήριξης .....	46
3. Διοργανώστε ή συμμετάσχετε σε ανοιχτές εκδηλώσεις για να κάνετε γνωστά τα προγράμματά σας .....	47
III. Σχεδιασμός μιας συμπεριληπτικής ως προς το φύλο διαδικασίας επιλογής	47

1. Καλές πρακτικές για τη συμπερίληψη του παράγοντα φύλου στη διαδικασία επιλογής.....	47
2. Σχεδιάστε κριτήρια επιλογής που να λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου ...	48
3. Βεβαιωθείτε ότι οι αξιολογητές/αξιολογήτριές σας έχουν επίγνωση των έμφυλων προκαταλήψεών τους.....	49
IV. Λάβετε υπόψη τις ανάγκες των γυναικών στα προγράμματά σας	50
1. Εκτιμήστε τις ανάγκες των γυναικών επιχειρηματιών.....	50
2. Ενσωματώστε τους γυναικείους περιορισμούς ως παραμέτρους για να διασφαλίσετε τη συμμετοχή γυναικών.....	50

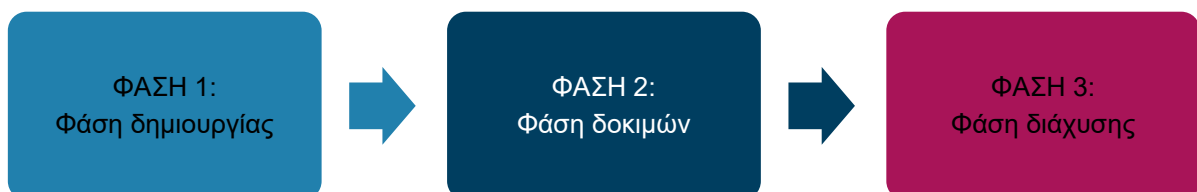
## ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ FOWOSE;

Το ακρωνύμιο **FoWoSE** προέρχεται από τα αρχικά των λέξεων Fostering Women's Social Entrepreneurship και αναφέρεται στην προώθηση της γυναικείας κοινωνικής επιχειρηματικότητας μέσα από την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη λειτουργία των δομών υποστήριξης. Πρόκειται για ένα έργο του οποίου ηγείται ο οργανισμός PULSE σε συνεργασία με τους οργανισμούς Women On Top (Ελλάδα), Empow'Her (Γαλλία), Reach for Change (Βουλγαρία) και Synthesis (Κύπρος).

Στόχος του είναι η **ενίσχυση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε επιχειρησιακό και προγραμματικό επίπεδο** στις δομές υποστήριξης του επιχειρηματικού οικοσυστήματος. Για να επιτευχθεί ο στόχος, στο πλαίσιο του έργου θα αναπτυχθεί μεθοδολογικό και εκπαιδευτικό περιεχόμενο, όπως αυτός ο οδηγός, που θα ανταποκρίνεται στις ανάγκες των γυναικών και θα επιτρέψει στους οργανισμούς υποστήριξης να υλοποιήσουν προγράμματα και πρωτοβουλίες ειδικά σχεδιασμένα για τις ανάγκες της γυναικείας κοινωνικής επιχειρηματικότητας.

Η διάρκεια του έργου είναι από τον Νοέμβριο του 2021 έως τον Δεκέμβριο του 2023. Χωρίζεται σε τρεις διακριτές φάσεις:

1. Τη «**φάση της δημιουργίας**», στην οποία ο στόχος είναι η δημιουργία διαφόρων εργαλείων. Πρώτον, μια μεθοδολογία που θα διευκολύνει τους οργανισμούς να ενσωματώσουν την ισότητα των φύλων σε διαρθρωτικό επίπεδο. Στη συνέχεια, εκπαιδευτικά εργαλεία που θα βελτιώσουν τις δεξιότητες του προσωπικού στις δομές, ώστε να είναι σε θέση να παρέχουν καλύτερη εκπαίδευση και υποστήριξη σε γυναίκες κοινωνικές επιχειρηματίες. Τέλος, ένα εγχειρίδιο καλών πρακτικών με θέμα την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε διαρθρωτικό και προγραμματικό επίπεδο, σχεδιασμένο έτσι ώστε να διευκολύνει τις δομές του οικοσυστήματος να είναι πιο συμπεριληπτικές απέναντι στις γυναίκες κοινωνικές επιχειρηματίες.
2. Τη «**φάση των δοκιμών**», η οποία θα επιτρέψει σε κάθε επιχειρησιακό εταίρο να δοκιμάσει τη μεθοδολογία και τα διάφορα εκπαιδευτικά εργαλεία που προορίζονται για γυναίκες κοινωνικές επιχειρηματίες, προκειμένου να προσφέρει σχόλια που θα βελτιώσουν το υλικό προτού χρησιμοποιηθεί σε πιο ευρύ κοινό.
3. Τη «**φάση της διάχυσης**», κατά την οποία τα εκπαιδευτικά εργαλεία θα μοιραστούν με μια προσέγγιση ανοιχτής πηγής (open source), με στόχο την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των δομών υποστήριξης στο οικοσύστημα.



Μέσω αυτού του μεθοδολογικού εργαλείου στοχεύουμε στην ενδυνάμωση κάθε μίας δομής υποστήριξης της επιχειρηματικότητας, ώστε να ξεκινήσει το ταξίδι της προς την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές, τις πρακτικές και τις δραστηριότητές της, και ταυτόχρονα να υποστηρίξει με τη σειρά της ένα ολοένα και πιο ισότιμο επιχειρηματικό οικοσύστημα.

Περιμένουμε με ενδιαφέρον τις εντυπώσεις, τα σχόλια και τις προσαρμογές του υλικού αυτού, προκειμένου να το κάνουμε πιο αποτελεσματικό και συμπεριληπτικό για όλους και όλες.

Η έκδοση αυτή πραγματοποιήθηκε με την υποστήριξη του προγράμματος Erasmus+ της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το περιεχόμενο της έκδοσης αποτελεί αποκλειστική ευθύνη των ατόμων που το συνέταξαν και σε καμία περίπτωση δεν απηχεί τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

*Το FoWoSE χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus+ της Ευρωπαϊκής Ένωσης.*



Συγχρηματοδοτούμενο  
από  
την Ευρωπαϊκή Ένωση

## ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ

### Σχετικά με τα εκπαιδευτικά εργαλεία

Οι εταίροι του FoWoSE δημιούργησαν μια εργαλειοθήκη που απευθύνεται σε οργανισμούς υποστήριξης της επιχειρηματικότητας, οι οποίοι προσφέρουν εκπαίδευση και προγράμματα επιχειρηματικών θερμοκοιτίδων και επιταχυντών με έμφαση στον τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, αλλά χρειάζεται να βελτιώσουν τη στρατηγική τους για την ισότητα των φύλων προκειμένου να καλύψουν πληρέστερα τις ανάγκες των γυναικών επιχειρηματιών και να προσφέρουν ειδικά σχεδιασμένα συμπεριληπτικά προγράμματα και δραστηριότητες υποστήριξης. Η εργαλειοθήκη μπορεί επίσης να καλύψει οργανισμούς που δεν παρέχουν ακόμα σχήματα υποστήριξης σε επιχειρηματίες, αλλά θέλουν να συμβάλουν στη δημιουργία ενός πιο συμπεριληπτικού επιχειρηματικού τομέα.

Η εργαλειοθήκη σας δίνει πρόσβαση σε ολοκληρωμένο περιεχόμενο και εκπαιδευτικά εργαλεία για τις ομάδες σας, αλλά και για εξωτερικούς συνεργάτες/ιδες, όπως:

- **Επικεφαλής προγραμμάτων:** για να αναγνωρίσουν τα βασικά σημεία προς βελτίωση στα προγράμματά τους και να διασφαλίσουν ότι δεν αγνοούν τη διάσταση του φύλου.
- **Εκπαιδευτές/εκπαιδεύτριες, μέντορες και coaches:** παρέχει εργαλεία και πόρους που μπορούν να αξιοποιήσουν για να υποστηρίξουν τις γυναίκες επιχειρηματίες και να καλύψουν τις ανάγκες τους, αλλά και για να αποδομήσουν τις προσωπικές τους έμφυλες προκαταλήψεις και τα προσωπικά τους στερεότυπα.

Πιο συγκεκριμένα, στόχος της εργαλειοθήκης είναι:

- **Να ευαισθητοποιήσει σε θέματα έμφυλης ανισότητας,** ώστε να γίνουν πιο κατανοητά τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον επιχειρηματικό κλάδο στην Ευρώπη, αξιοποιώντας τις ειδικές γνώσεις σε θέματα φύλου που έχουν οι οργανισμοί Empow'Her και Women On Top.
- **Να καλλιεργήσει παράγοντες αλλαγής,** ώστε να πυροδοτήσει στρατηγικές δράσεις εντός των οργανισμών και να προάγει τις καλές πρακτικές που αναδεικνύει το παρόν έργο.
- **Να παράσχει μεθόδους, εργαλεία και πόρους** που μπορούν να προσαρμοστούν ώστε να συμπεριλάβουν και να υποστηρίξουν τις γυναίκες επιχειρηματίες σε όλα τα προγράμματα των εταίρων.

Η εργαλειοθήκη αποτελείται από τρεις εκπαιδευτικές ενότητες. Κάντε κλικ στους παρακάτω συνδέσμους, για να δείτε το πλήρες περιεχόμενο:

**Ενότητα 1. Εκπαίδευση εκπαιδευτών/τριών: ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε προγράμματα υποστήριξης της επιχειρηματικότητας:** Με χρήση εκπαιδευτικών εργαλείων και πρακτικής μεθοδολογίας, η ενότητα αυτή έχει ως στόχο να βοηθήσει επικεφαλής προγραμμάτων και εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες εντός και εκτός των οργανισμών να αποδομήσουν τις προσωπικές τους έμφυλες προκαταλήψεις και να ενσωματώσουν τη διάσταση του φύλου στη δουλειά που κάνουν με γυναίκες επιχειρηματίες.

**Ενότητα 2. Διαχείριση συμπεριληπτικών ως προς το φύλο κοινοτήτων επιχειρηματιών:** Μάθετε περισσότερα για τις βασικές παραμέτρους της δημιουργίας κοινοτήτων και ανακαλύψτε εύχρηστα εργαλεία και πρακτικές για να υποστηρίξετε κοινότητες επιχειρηματιών και να ενεργοποιήσετε τις γυναίκες μέλη τους.

**Ενότητα 3. Προσέλκυση και επιλογή γυναικών επιχειρηματιών με χρήση μορφών επικοινωνίας που λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου, καθώς και με τον επανέλεγχο των διαδικασιών και των κριτηρίων επιλογής που χρησιμοποιεί ο οργανισμός σας:** Απευθυνθείτε σε περισσότερες γυναίκες, χρησιμοποιώντας μηνύματα που να λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου και προσαρμοσμένα κριτήρια επιλογής, και επενδύοντας μακροπρόθεσμα στην προσέλκυση γυναικών επιχειρηματιών.

## ΕΝΟΤΗΤΑ 1: Εκπαίδευση εκπαιδευτών/τριών για να λαμβάνουν πληρέστερα υπόψη τις ανάγκες των γυναικών

### ΕΝΟΤΗΤΑ 1: Εκπαίδευση εκπαιδευτών/τριών για να λαμβάνουν πληρέστερα υπόψη τις ανάγκες των γυναικών

#### Σύνοψη

Με χαρά παρουσιάζουμε το εκπαιδευτικό εργαλείο που συγκεντρώνει τη μεθοδολογία και το παιδαγωγικό περιεχόμενο που αναπτύχθηκε από την ομάδα του Empow'Her, με βάση την τεχνική εμπειρία επαγγελματιών που εκπαιδεύουν γυναίκες επιχειρηματίες.

Το υλικό αυτό απευθύνεται σε εσάς, τους/τις επικεφαλής προγραμμάτων, προκειμένου να διευκολύνετε την υλοποίηση εκπαιδευτικών δράσεων με θέμα το φύλο και την ηγεσία στον οργανισμό σας, σε συνεργασία με παρόχους υπηρεσιών και κατάρτισης, ώστε τελικά οι γυναίκες που επιθυμούν να δημιουργήσουν ή να ενισχύσουν μια βιώσιμη επιχείρηση να λάβουν σαφείς και εφαρμόσιμες συμβουλές.

#### Τι αφορά η «εκπαίδευση εκπαιδευτών/τριών»;

Στόχος της εκπαίδευσης των εκπαιδευτών/τριών είναι να ενισχύσει τις δεξιότητες των ομάδων σας, ώστε να ενσωματώνουν τις ανάγκες των γυναικών επιχειρηματιών στα προγράμματα

υποστήριξης της επιχειρηματικότητας. Ως δομή υποστήριξης, ο ρόλος σας είναι να μεταδώσετε στο εσωτερικό του οργανισμού σας, αλλά και στο οικοσύστημα, αξίες που να λαμβάνουν περισσότερο υπόψη τη διάσταση του φύλου. Για να το πετύχετε, πρέπει να εκπαιδεύσετε τους/τις παρόχους υπηρεσιών και το προσωπικό σας ώστε να εφαρμόζουν αυτές τις αξίες στην υποστήριξη που παρέχουν καθημερινά.

## Κύριοι στόχοι του 2ωρου μαθήματος:

- Να ευαισθητοποιήσει σχετικά με τις υπάρχουσες έμφυλες προκαταλήψεις, στοχεύοντας ιδιαίτερα σε μέντορες, coaches και εμπειρογνώμονες.
- Να βοηθήσει στην αναγνώριση της σωστής στάσης που οφείλουν να υιοθετούν coaches, εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες και μέντορες.
- Να παράσχει εργαλεία που ισχυροποιούν τα ηγετικά χαρακτηριστικά των γυναικών επιχειρηματιών.

## Βασικά εργαλεία που περιλαμβάνονται στο εκπαιδευτικό υλικό:

- Δραστηριότητα για την αναγνώριση των προσωπικών έμφυλων προκαταλήψεων και του τρόπου με τον οποίο επηρεάζουν τον ρόλο μας ως εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών.
- Δραστηριότητα για την αποδόμηση των έμφυλων προκαταλήψεων που επιβάλλουν οι γυναίκες στον εαυτό τους (εργαλεία για την οικοδόμηση της γυναικείας ηγετικής ικανότητας).
- Υποστηρικτικές για τη στάση του εκπαιδευτή / της εκπαιδευτριας.
- Εργαλεία για την ενδυνάμωση της γυναικείας ηγετικής ικανότητας.

Η εκπαίδευση θα σας επιτρέψει να προωθήσετε την αναγνώριση του κρίσιμου ρόλου που παίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες στον κλάδο και στο οικοσύστημά σας. Έτσι, θα μπορέσετε να καλλιεργήσετε τα μέσα για τις βοηθήσετε να εξελιχθούν, ώστε να επιτύχουν ως επιχειρηματίες. Η σύνοψη αυτή σχετίζεται με την παρουσίαση PowerPoint [Training of trainers support](#).

## Ο ρόλος σας ως επικεφαλής έργου/προγράμματος;

Ως επικεφαλής προγράμματος, ο ρόλος σας είναι να πραγματοποιήσετε αυτό το δίωρο μάθημα σε επαγγελματίες εντός ή εκτός του οργανισμού, που ενεργούν ως εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες, coaches, μέντορες ή εμπειρογνώμονες, προκειμένου να ενισχύσετε τις ικανότητες της ομάδας σας σε θέματα συμπερίληψης φύλου.

Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το περιεχόμενο και τα εργαλεία ελεύθερα, με όποιον τρόπο θεωρείτε καλύτερο!

- **Προτεινόμενος αριθμός ατόμων συμμετοχής:** 15 άτομα
- **Συνολική διάρκεια εκπαίδευσης:** 2 ώρες, μαζί με την έναρξη, το κλείσιμο και το διάλειμμα



ΣΧΕΔΙΟ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

Μάθημα: Εκπαίδευση εκπαιδευτών/τριών για να λαμβάνουν πλήρως τις ανάγκες των γυναικών			
Σειρά βημάτων	Χρόνος	Θεματικές	Μέθοδοι και εργαλεία
Έναρξη	10'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Γνωριμία μεταξύ των μελών της ομάδας και χτίσιμο εμπιστοσύνης.</li> <li>Παρουσίαση του μαθήματος και των όρων της εκπαίδευσης.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Χρόνος με όλη την ομάδα:</b> μια σύντομη και δυναμική συζήτηση στρογγυλής τραπέζης για να σπάσει ο πάγος!</li> </ul>
I. Ευαισθητοποίηση ως προς τις υπάρχουσες έμφυλες προκαταλήψεις στον επιχειρηματικό κλάδο στην Ευρώπη	60'	<p><b>Βασικά δεδομένα σχετικά με τις έμφυλες προκαταλήψεις για τις γυναίκες επιχειρηματίες</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ποια είναι τα δυνητικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες στην προσπάθεια να αναπτύξουν στο έπακρο τις δυνατότητές τους; Βασικά νούμερα για τις έμφυλες ανισότητες στον επιχειρηματικό κλάδο στην Ευρώπη.</li> <li>Τι είναι τα έμφυλα στερεότυπα; Πώς δομούνται τα έμφυλα στερεότυπα; Πώς αναγνωρίζουμε και αποδομούμε τα έμφυλα στερεότυπα;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ενεργητικός διάλογος</b> για τον έλεγχο της ατομικής και της συλλογικής γνώσης και την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις έμφυλες προκαταλήψεις που επηρεάζουν τις γυναίκες επιχειρηματίες στην Ευρώπη.</li> <li><b>Παιχνίδι ρόλων</b> για την αναγνώριση και την αποδόμηση των έμφυλων στερεοτύπων που υπάρχουν στους επιχειρηματικούς κύκλους όπου δραστηριοποιούνται τα μέλη της ομάδας.</li> <li><b>Χρόνος με όλη την ομάδα</b> για τη σύνοψη των κυριότερων ευρημάτων.</li> <li><b>Θεωρία</b> βασισμένη σε εμπειρίες και μελέτες.</li> </ul>
ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ	5'		
II. Εκπαιδευτικά εργαλεία και πόροι για την ενίσχυση της ηγετικής ικανότητας των γυναικών	30'	<p><b>Υποστήριξη των γυναικών επιχειρηματιών ώστε να αναπτύξουν και να ενισχύσουν τις ηγετικές τους ικανότητες</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Τι είναι οι αυτοπεριοριστικές πεποιθήσεις; Ποιες είναι οι πηγές των περιοριστικών πεποιθήσεων;</li> <li>Μετασχηματισμός των περιοριστικών πεποιθήσεων σε ενίσχυση της αυτοπεποίθησης.</li> <li>Εκπαιδευτικά εργαλεία ώστε οι εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες να αναπτύξουν και να ενισχύουν τα ηγετικά χαρακτηριστικά των επιχειρηματιών.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Άσκηση σε υποομάδες</b> με στόχο να αναγνωριστούν οι πηγές των γυναικείων αυτοπεριοριστικών πεποιθήσεων στα προγράμματα υποστήριξης του οργανισμού σας.</li> <li><b>Άσκηση σε υποομάδες</b> με στόχο να οριστεί και να ενισχυθεί η ηγετική ικανότητα.</li> <li><b>Χρόνος με όλη την ομάδα</b> για τη σύνοψη των κυριότερων ευρημάτων.</li> <li><b>Θεωρία</b> βασισμένη σε εμπειρίες και μελέτες.</li> </ul>

III. Τι στάση πρέπει να κρατήσω ως επαγγελματίας υποστήριξης απέναντι στις γυναίκες επιχειρηματίες;

Κλείσιμο

20'

**Η ιδανική στάση για έναν επαγγελματία υποστήριξης απέναντι στις γυναίκες επιχειρηματίες**

. Υιοθέτηση μιας προσέγγισης «συμβούλου διαδικασίας»: βασικά εργαλεία για την ανάπτυξη της ενεργητικής ακρόασης και της ταπεινής καθοδήγησης, συνεργασία με τις γυναίκες με στόχο την από κοινού εύρεση λύσεων για τις ανάγκες τους.

- **Άσκηση σε ζευγάρια** για τον έλεγχο της ενεργητικής ακρόασης.
- **Χρόνος με όλη την ομάδα** για τη σύνοψη των κυριότερων ευρημάτων.
- **Θεωρία.**

10'

Ανακεφαλαίωση βασικών συμπερασμάτων και έλεγχος ότι η εκπαίδευση εκπλήρωσε τις προσδοκίες των ατόμων που συμμετείχαν.

- **Χρόνος με όλη την ομάδα:** δυναμική συζήτηση στρογγυλής τραπέζης για το κλείσιμο!

**ΕΝΑΡΞΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ: ΑΣ ΞΕΚΙΝΗΣΟΥΜΕ!**

**Καλωσόρισμα:**

- Καλωσορίστε τα άτομα που συμμετέχουν και συστηθείτε με λίγα λόγια.
- Σχετικά με το έργο: Οι φορείς υποστήριξης της επιχειρηματικότητας μπορούν να παίξουν πολύ σημαντικό ρόλο ώστε οι γυναίκες να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες και να αντιμετωπίζουν τις ίδιες συνθήκες με τους άνδρες στον τομέα της επιχειρηματικότητας. Στόχος αυτής της εκπαίδευσης είναι να πετύχετε να ενσωματώσετε καλύτερα τις ανάγκες των γυναικών επιχειρηματιών στα προγράμματα υποστήριξης της επιχειρηματικότητας που έχετε υπό την ευθύνη σας. Ως εκπαιδευτές και εκπαιδευτριες, πρέπει να έχετε πλήρη αντίληψη των έμφυλων ανισοτήτων, για να κατανοείτε καλύτερα τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες. Πρέπει να λειτουργείτε ως φορείς αλλαγής και να προτείνετε δραστηριότητες και εργαλεία προσαρμοσμένα στους ειδικούς περιορισμούς που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες.
- Σχετικά με τους κανόνες της εκπαίδευσης: Προτού ξεκινήσουμε, ας ορίσουμε μαζί ορισμένους κανόνες για να διασφαλίσουμε το αναγκαίο πλαίσιο για αυτή την εκπαίδευση: ελευθερία λόγου, ενεργή συμμετοχή και ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών, αποφυγή κριτικής, επικοινωνιακά σχόλια, εμπιστευτικότητα και απενεργοποιημένα κινητά.



## Στόχοι:

- Γνωριμία μεταξύ των μελών της ομάδας και χτίσιμο εμπιστοσύνης.
- Παρουσίαση του μαθήματος και των συνθηκών της εκπαίδευσης.

## Οδηγίες:

- Πείτε: Ας ξεκινήσουμε την εκπαίδευση με ένα διασκεδαστικό παιχνίδι που θα μας βοηθήσει να νιώσουμε άνετα και να γνωριστούμε καλύτερα!
- Χωρίστε την ομάδα των 15 ατόμων σε 5 υπο-ομάδες των τριών ατόμων (προσαρμόστε τους αριθμούς ανάλογα με το μέγεθος της ομάδας σας).
- Ζητήστε (10'): Κάθε ομάδα έχει 10 λεπτά να βρει 10 κοινά στοιχεία που έχουν τα μέλη της μεταξύ τους, εξαιρώντας πράγματα που σχετίζονται με την εξωτερική εμφάνιση και, κατά προτίμηση, πράγματα που σχετίζονται με την εργασία τους. Στη συνέχεια, ένα άτομο από κάθε ομάδα θα διαβάσει τη λίστα σε όλους και όλες.

## Πρόσθετες πληροφορίες:

Αυτό επιτρέπει στις ομάδες να γνωριστούν καλύτερα, καθώς κάθε άτομο αναγκαστικά αποκαλύπτει πράγματα για τον εαυτό του. Ίσως χρειαστεί να ορίσετε χρονικό όριο για τη δραστηριότητα, καθώς από τη στιγμή που θα ξεκινήσουν οι συζητήσεις, οι συμμετέχοντες/συμμετέχουσες θα παρασυρθούν από τις πολλές ομοιότητες ή από τις πολλές διαφορές τους.

**ΕΝΟΤΗΤΑ 1: Ευαισθητοποίηση ως προς τις υπάρχουσες έμφυλες προκαταλήψεις στον επιχειρηματικό κλάδο στην Ευρώπη**

## I. Ποια είναι τα δυνητικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες στην προσπάθεια να αναπτύξουν στο έπακρο τις δυνατότητές τους;



### Στόχοι:

- Ο έλεγχος των γνώσεων γύρω από τις έμφυλες προκαταλήψεις στον τομέα της επιχειρηματικότητας.
- Ευαισθητοποίηση σχετικά με τις έμφυλες προκαταλήψεις για τις γυναίκες επιχειρηματίες στην Ευρώπη.

### Οδηγίες:

- **Βήμα 1:** Από την παρουσίαση [Training of trainers support](#) (διαφάνειες 7 έως 12), επιλέγετε μία δήλωση από τη λίστα και ζητάτε από όλη την ομάδα να πάρει θέση στον χώρο, ανάλογα με την απάντηση που δίνουν σε κάθε δήλωση. Χωρίστε την αίθουσα στα δύο με μια νοητή γραμμή. Η μία πλευρά της αίθουσας αντιστοιχεί στο «ναι» και η άλλη στο «όχι». Ακολουθεί μια λίστα με δηλώσεις για την επιχειρηματικότητα, οι οποίες σχετίζονται με τη διάσταση του φύλου. Μπορείτε επίσης να δημιουργήσετε δικές σας δηλώσεις.
  - Βήμα 2:** Μόλις τα άτομα αποφασίσουν ποια είναι θέση τους, ζητήστε τους να την υποστηρίξουν με επιχειρήματα. Για τον σκοπό αυτό, δίνετε τον λόγο σε ένα άτομο κάθε φορά, πηγαίνοντας εναλλάξ στις δύο πλευρές της νοητής γραμμής. Κάθε φορά πρέπει να ακούγεται μόνο ένα επιχείρημα.
  - Βήμα 3:** Σταματήστε τη συζήτηση όταν ολοκληρωθεί ο χρόνος ή όταν εξαντληθούν τα επιχειρήματα. Μετά τον διάλογο μπορείτε να κάνετε μια ανακεφαλαίωση και να κλείσετε με τη σειρά απαντήσεων, ανάλογα με τη δήλωση που επιλέξατε.
- **Πείτε (30”):** Η μία πλευρά της αίθουσας αντιστοιχεί στο «συμφωνώ» και η άλλη στο «διαφωνώ». Έχετε 10 δευτερόλεπτα για να πάρετε θέση στον χώρο, ως προς την ακόλουθη δήλωση:
  - **Δήλωση #1:** Οι φορείς χρηματοδότησης τείνουν να διαιωνίζουν τις έμφυλες προκαταλήψεις, χρηματοδοτώντας κυρίως πρωτοβουλίες με άνδρες στο τιμόνι τους.
  - **Δήλωση #2:** Οι γυναίκες επιχειρηματίες ενδιαφέρονται περισσότερο να έχουν βιώσιμο αντίκτυπο όταν ξεκινούν μια επιχείρηση.
  - **Δήλωση #3:** Για να ενισχυθούν οι γυναικείες δεξιότητες, χρειάζονται συγκεκριμένες επιχειρηματικές μέθοδοι και εργαλεία.

. **Δήλωση #4:** Η έλλειψη αυτοπεποίθησης είναι το πρώτο εμπόδιο που συναντούν οι γυναίκες επιχειρηματίες στην προσπάθεια να αναπτύξουν την επιχείρησή τους.

. **Δήλωση #5:** Οι περισσότερες γυναίκες είναι πρόθυμες να συμμετάσχουν σε ένα πρόγραμμα αποκλειστικά για γυναίκες επιχειρηματίες.

- Πείτε (10'): Ένας ένας ή μία μία, μπορείτε να πείτε μία πρόταση για να υποστηρίξετε την άποψή σας για το θέμα.
- Ολοκληρώστε τη δραστηριότητα με τις απαντήσεις που δόθηκαν (5').

## . Βασικά στοιχεία για τον τομέα της γυναικείας κοινωνικής επιχειρηματικότητας στην Ευρώπη:

. Μολονότι οι γυναίκες αποτελούν το 52% του συνολικού πληθυσμού της Ευρώπης, μόνο το 34% των αυτοαπασχολούμενων και το 30% των νέων επιχειρηματιών (start-up) στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι γυναίκες.

. Η διασφάλιση ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες θα μπορούσε να οδηγήσει στην παραγωγή επιπλέον πλούτου \$160 τρις., από την καλύτερη αξιοποίηση των ανθρώπινων δεξιοτήτων.

. Το 2021, μόνο το 1% των επενδύσεων επιχειρηματικών κεφαλαίων αποδόθηκε σε γυναίκες επιχειρηματίες.

. Το 76% των γυναικών επιχειρηματιών αφήνουν τις κοινωνικές συμπεριφορές και τις πολιτισμικές νόρμες να επηρεάσουν τον πυρήνα της επιχειρηματικής τους στρατηγικής.

. Το 63% των ερωτηθέντων γυναικών αναγνώρισαν την έλλειψη αυτοπεποίθησης ως ένα από τα πιο σημαντικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθεια να αναπτύξουν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα.

. Το 87% των ερωτηθέντων γυναικών προτίθενται να συμμετάσχουν σε ένα πρόγραμμα αποκλειστικά για γυναίκες.

. **Δήλωση #1:** → *Σειρά απαντήσεων: Οι γυναίκες έχουν τις δυνατότητες να βελτιώσουν την οικονομική τους κατάσταση και να συνεισφέρουν σημαντικά στην κοινωνία – εφόσον τους δίνονται ίσες ευκαιρίες. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων, η διασφάλιση ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες θα μπορούσε να οδηγήσει στην παραγωγή επιπλέον πλούτου \$160 τρις., από την καλύτερη αξιοποίηση των ανθρώπινων δεξιοτήτων. Η υπο-εκπροσώπηση των γυναικών στα επιχειρηματικά κεφάλαια είναι ιδιαίτερα σημαντική. Ακόμα και όταν ιδρύουν μια νεοφυή επιχείρηση (start up), οι γυναίκες δυσκολεύονται να εξασφαλίσουν χρηματοδότηση. Οι γυναίκες επιχειρηματίες προσέλκυσαν μόνο ένα ελάχιστο ποσοστό (1%) των επενδύσεων επιχειρηματικών κεφαλαίων το 2021. Γιατί; Από τη μία πλευρά, επειδή το 92% των εταιρειών επιχειρηματικών κεφαλαίων εκπροσωπούνται από άνδρες, καθιστώντας το χρηματοοικονομικό σύστημα έναν απολύτως ανδροκρατούμενο χώρο. Επιπλέον, ορισμένες έρευνες έχουν δείξει ότι οι άνδρες έχουν περισσότερες κοινωνικές γνωριμίες που τους δίνουν πρόσβαση σε περισσότερες επαγγελματικές ευκαιρίες, πληροφορίες και επαφές σε σχέση με τις γυναίκες. ΩΣΤΟΣΟ, παρότι λαμβάνουν λιγότερο από το μισό επενδυτικό κεφάλαιο σε σχέση με τους άνδρες στον κλάδο, οι εταιρείες που ιδρύουν οι γυναίκες αποδίδουν τα διπλάσια έσοδα ανά δολάριο επένδυσης!*  
Διαβάστε περισσότερα.

. **Δήλωση #2:** → Σειρά απαντήσεων: Σύμφωνα με την έκθεση BNB Paribas Global Entrepreneur Report για το 2020, το 76% των γυναικών επιχειρηματιών αφήνουν τις κοινωνικές συμπεριφορές και τις πολιτισμικές νόρμες να επηρεάσουν τον πυρήνα της επιχειρηματικής τους στρατηγικής. Οι γυναίκες δεν είναι υποχρεωτικά εγγυήτριες της βιώσιμης ανάπτυξης (καθώς αποτελεί ευρύτερη ανθρώπινη ανησυχία), αλλά γενικά είναι περισσότερο ευαισθητοποιημένες στο συγκεκριμένο ζήτημα και οι επιχειρήσεις τους είναι περισσότερο προσανατολισμένες προς την εκπαίδευση, την κοινωνική πρόνοια και την απασχόληση, διότι, εκτός των άλλων, η εκπροσώπησή τους σε αυτά τα επαγγέλματα είναι σημαντική. Αυτή η οικολογική και κοινωνική ευαισθητοποίηση δεν είναι έμφυτη. Συνδέεται με τους έμφυλους ρόλους που τους αποδίδει η κοινωνία μας (βλ. ενότητα για τα έμφυλα στερεότυπα). Για παράδειγμα, με την κρίση του COVID-19, είδαμε τον πολύ σημαντικό ρόλο που παίζουν οι γυναίκες στον τομέα της παροχής υπηρεσιών φροντίδας. Παρ' όλα αυτά, το ποσοστό των γυναικών κοινωνικών επιχειρηματιών παραμένει χαμηλό (περίπου 30%, όπως γενικά στην επιχειρηματικότητα). Με άλλα λόγια, οι γυναίκες όταν ξεκινούν μια επιχείρηση είναι πολύ πιο πιθανό να λάβουν υπόψη τους τον αντίκτυπο που θα έχει, αλλά λίγες από αυτές συγκεκριμενοποιούν ουσιαστικά την επιχειρηματική ιδέα ή το επιχειρηματικό έργο τους.

. **Δήλωση#3:**→ Σειρά απαντήσεων: Σημειώνεται ότι συχνά η υποστήριξη που προσφέρεται σε επιχειρηματίες δεν είναι η ιδανική για τις γυναίκες επιχειρηματίες, διότι οι δραστηριότητες αυτές δεν είναι προσαρμοσμένες στους ειδικούς περιορισμούς των γυναικών. Ενίοτε η συμμετοχή των γυναικών επιχειρηματιών σε προγράμματα επιχειρηματικής ανάπτυξης παρεμποδίζεται από μια σειρά από λόγους, τους οποίους οι δομές υποστήριξης δεν είναι πάντα σε θέση να προβλέψουν. Για παράδειγμα,

- Οι γυναίκες είναι πιθανό να μη συμμετάσχουν σε έναν διαγωνισμό εάν διαγωνίζονται ενάντια σε άνδρες.
- Ενδέχεται να παρατήσουν ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα εάν το χρονοδιάγραμμά του τις εμποδίζει να εκπληρώνουν τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις ή εάν απαιτεί μεγάλες μετακινήσεις.
- Η δυσκολία μπορεί επίσης να προέρχεται από τις δομές υποστήριξης, οι οποίες δεν έχουν αναλύσει σωστά τους περιορισμούς των γυναικών επιχειρηματιών.

. **Δήλωση#4:**→ Σειρά απαντήσεων: Σύμφωνα με έρευνα της Empow'Her το 2019 στην Ευρώπη με τη συμμετοχή 1.000 γυναικών που δραστηριοποιούνται στον τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, το 63% των συμμετεχουσών αναγνώρισαν την έλλειψη αυτοπεποίθησης ως ένα από τα πιο σημαντικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθεια να αναπτύξουν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα. Όπως είδαμε στις προηγούμενες ασκήσεις, οι γυναίκες επιχειρηματίες πλήττονται σοβαρά από αυτή την έλλειψη αυτοπεποίθησης, καθώς τις αποτρέπει από το να εκτιμήσουν τους εαυτούς τους και να προχωρήσουν μπροστά, προβάλλοντας και δημιουργώντας θετικές αλλαγές για τις ίδιες. Η έλλειψη αυτοπεποίθησης έχει τις ρίζες της στην πατριαρχική κοινωνία που τείνει να υποτιμά και να αμφισβητεί μονίμως τη γυναικεία φωνή, αγνοώντας και εξευτελίζοντάς την. Οι γυναίκες έχουν αποδεχτεί αυτή την έλλειψη νομιμοποίησης και αυτοεκτίμησης και πολλές από αυτές αυτολογοκρίνονται, περιορίζοντας έτσι τη δύναμή τους να σκέφτονται και να πράττουν.

**. Δήλωση#5:**→ Σειρά απαντήσεων: Οι γυναίκες έχουν ανάγκη από ειδική εκπαίδευση πάνω σε επιχειρηματικές και σε μη τεχνικές δεξιότητες, για να διοικήσουν τις επιχειρήσεις τους. Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε από την Empow'Her ανάμεσα σε 1.000 γυναίκες κοινωνικές επιχειρηματίες το 2019, το 87% των συμμετεχουσών προτίθενται να συμμετάσχουν σε ένα πρόγραμμα αποκλειστικά για γυναίκες. Ένα πρόγραμμα αποκλειστικά για γυναίκες προσφέρει έναν προνομιούχο χώρο κατάλληλο για ακρόαση, μοίρασμα και γυναικεία αλληλεγγύη, όπου μπορούν να αναζητηθούν οι κοινές δυσκολίες και να βρεθούν οι μοχλοί αντιμετώπισής τους. Επιπλέον, όλο και περισσότεροι φορείς χρηματοδότησης δίνουν σημασία στη διάσταση του φύλου και χρηματοδοτούν δραστηριότητες και εκπαιδευτικά προγράμματα που απευθύνονται αποκλειστικά σε γυναίκες. Ταυτόχρονα, είναι επίσης σημαντικό να μην παρέχεται υποστήριξη μόνο από το ένα φύλο (αντικατοπτρίζοντας την πραγματικότητα στον τομέα). Μια μεικτή από άποψη φύλου υποστήριξη έχει τη δυναμική να συνυπολογίσει τις έμφυλες προκαταλήψεις που πιθανώς να επηρεάζουν τη λειτουργία της. Διαβάστε περισσότερα.

## II. Πώς αναγνωρίζουμε και αποδομούμε τα έμφυλα στερεότυπα.

### Στόχοι:

· Η αναγνώριση και η αποδόμηση των έμφυλων στερεοτύπων που δρουν στους δικούς σας επιχειρηματικούς κύκλους και στον ευρύτερο επιχειρηματικό κλάδο.

### Οδηγίες:

- Πείτε: Στην προηγούμενη ενότητα, είδαμε ορισμένα από τα έμφυλα στερεότυπα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες, καθώς ο επιχειρηματικός τομέας δεν είναι απαλλαγμένος από τις έμφυλες προκαταλήψεις. Οι γυναίκες δεν μπορούν να αναπτύξουν πλήρως τις δυνατότητές τους, καθώς έχουν περιορισμένη πρόσβαση σε οικονομική υποστήριξη, οικονομικές ευκαιρίες, δικτύωση, πληροφόρηση και χρόνο. Ορισμένες γυναίκες συνεχίζουν να πλήττονται, επίσης, από πολιτισμικά και θρησκευτικά εμπόδια.
- Ανοιχτή συζήτηση (10'): Παρατηρείτε παρόμοια έμφυλα στερεότυπα στους δικούς σας επιχειρηματικούς κύκλους ή/και στον ευρύτερο επιχειρηματικό κλάδο; Δώστε συγκεκριμένα παραδείγματα που παρατηρήσατε στην καθημερινή σας ζωή.

- Στη συνέχεια, χωρίστε την ομάδα των 15 ατόμων σε τρεις υπο-ομάδες των 5 ατόμων (προσαρμόστε τους αριθμούς ανάλογα με το μέγεθος της ομάδας σας).
- Παιχνίδι ρόλων σε υπο-ομάδες (5'): (Από την παρουσίαση [Training of trainers support](#), διαφάνειες 18 έως 25). Κάθε ομάδα επιλέγει ένα από τα 5 σενάρια. Κάθε σενάριο παρουσιάζει ένα ζήτημα σχετικό με τα φύλα. Ένα άτομο αναλαμβάνει τον πρώτο πρωταγωνιστικό ρόλο, ένα άτομο αναλαμβάνει τον δεύτερο πρωταγωνιστικό ρόλο και τα υπόλοιπα άτομα είναι οι αυτόπτες μάρτυρες. Όλα τα άτομα επιλέγουν έναν ρόλο. Η σκηνή παίζεται από τους/τις δύο πρωταγωνιστές/πρωταγωνίστριες μέσα σε 3 λεπτά.
- Σχολιασμός σε υπο-ομάδες (5'): Οι αυτόπτες μάρτυρες και οι δυο πρωταγωνιστές/πρωταγωνίστριες έχουν 5 λεπτά για να αναλύσουν την κατάσταση στο πλαίσιο της ομάδας τους. Ζητήστε να προσδιορίσουν 3 δυσκολίες και 3 καλές πρακτικές που θα πρέπει να μοιραστούν με όλες τις υπόλοιπες ομάδες.
- Συλλογικός σχολιασμός (25'): Κάθε ομάδα έχει 5 λεπτά για να παρουσιάσει τις σκέψεις της και να συζητήσει με τα υπόλοιπα μέλη, συνυπολογίζοντας στον χρόνο τις δικές σας παρεμβάσεις.

**Επιπλέον συμβουλές για τη διευκόλυνση της διαδικασίας:** Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να δώσετε μια δομή στη συζήτηση και να ελέγχετε τον χρόνο που δίνεται σε κάθε ομάδα, εστιάζοντας στο ζήτημα ή στα ζητήματα που θέτει η ομάδα και προσπαθώντας να τα απαντήσετε χρησιμοποιώντας τις διαθέσιμες σειρές απαντήσεων.

**. Σενάριο #1 «Πόσο φαίνονται και πόσο ακούγονται οι γυναίκες»:** Βρίσκεστε σε ένα σεμινάριο με γυναίκες και άνδρες επιχειρηματίες και καθοδηγείτε μια ομαδική διαδικασία προβληματισμού ως εκπαιδευτής/εκπαιδευτρια. Μια γυναίκα θέτει ένα καλό επιχείρημα το οποίο περνάει απαρατήρητο, αλλά ένας άνδρας κάνει το ίδιο σχόλιο και αναγνωρίζεται. Τι πρέπει να κάνετε;  
→ 2 πρωταγωνιστικοί ρόλοι: μία γυναίκα επιχειρηματίας, ένας εκπαιδευτής / μία εκπαιδευτρια – και οι αυτόπτες μάρτυρες: επιχειρηματίες που συμμετέχουν στο σεμινάριο.

→ Σειρά απαντήσεων: Είναι σημαντικό να το επισημάνετε, με κομψό τρόπο. Ως εκπαιδευτής/εκπαιδευτρια, μπορείτε να ζητήσετε από τη γυναίκα να αναδιατυπώσει/επαναλάβει το επιχείρημά της και να της ζητήσετε περισσότερες λεπτομέρειες. Ως η γυναίκα, μπορείτε να πείτε: «Όπως ανέφερα και συμφώνησε και ο Μπράιαν, θα πρέπει (...)». Προσπαθήστε να μην υιοθετήσετε απολογητικό ή καταγγελτικό τόνο, αλλά να χρησιμοποιήσετε έναν τόνο που να υποδηλώνει διάθεση συνεργασίας. Ως μάρτυρες, μπορείτε να πείτε: «Η ιδέα της Τζέιν ήταν εξαιρετική και χαίρομαι που την εξετάζουμε» ή «Χαίρομαι που πρότεινες μια επιπλέον ιδέα». Κρατήστε μια ευγενική και ήπια αλλά όχι αμυντική στάση, γιατί οι περισσότεροι άνθρωποι δεν έχουν επίγνωση ότι απαξιώνουν τη γυναίκα συνάδελφό σας.

**. Σενάριο #2 «Οι γυναίκες δεν είναι μόνο μητέρες!»:** Είστε μέλος κριτικής επιτροπή για ένα βραβείο επιχειρηματικότητας. Όλα τα μέλη της επιτροπής είναι άνδρες. Μια γυναίκα επιχειρηματίας παρουσιάζει μια φιλόδοξη και πανέξυπνη επιχειρηματική ιδέα. Ένα από τα μέλη της επιτροπής



τη ρωτάει πώς σκοπεύει να ισορροπήσει τη δουλειά με την οικογενειακή της ζωή ή τα παιδιά της. Εσείς, ως μέλος της επιτροπής, πώς αντιδράτε σε αυτό;

→ 2 πρωταγωνιστικοί ρόλοι: μία γυναίκα επιχειρηματίας, ένα μέλος της επιτροπής – και οι αυτόπτες μάρτυρες: άλλα μέλη της επιτροπής.  
 → Σειρά απαντήσεων: Ως μέλος της επιτροπής μπορείτε να παρέμβετε προσδιορίζοντας εκ νέου το πλαίσιο των ερωτήσεων και ζητώντας από τον συνάδελφό σας να κάνει ερωτήσεις που αφορούν το έργο. Ως επιχειρηματίας δεν χρειάζεται να δώσετε εξηγήσεις και δεν είστε υποχρεωμένη να απαντήσετε σε αυτή την προσωπική ερώτηση. Μπορείτε επίσης να απαντήσετε ότι δεν θεωρείτε τέτοιου είδους σχόλια σχετικά με το θέμα.

**. Σενάριο #3 «Γενικές για το φύλο εκτός περιεχομένου»:** Συντονίζετε ένα σεμινάριο σχετικά με την πρόσβαση σε χρηματοδότηση. Ένας επιχειρηματίας αναφέρει ότι «οι γυναίκες επιχειρηματίες δεν είναι διατεθειμένες να πάρουν ρίσκα και πάντα ζητούν μικρότερα ποσά από ό,τι οι άνδρες». Ως εκπαιδευτής/εκπαιδύτρια και ως συμμετέχοντες/συμμετέχουσες, πώς μπορείτε να αντιδράσετε;

→ 2 πρωταγωνιστικοί ρόλοι: μία γυναίκα, ένας εκπαιδευτής / μία εκπαιδύτρια – και οι αυτόπτες μάρτυρες: επιχειρηματίες που συμμετέχουν στο σεμινάριο.

→ Σειρά απαντήσεων: Ως εκπαιδευτής/εκπαιδύτρια, είναι σημαντικό να αμφισβητήσετε τη γενίκευση αυτής της δήλωσης και να παρέχετε το κατάλληλο πλαίσιο. Για παράδειγμα, θα μπορούσατε να πείτε: «Δεν αφορά όλες τις γυναίκες αυτό το φαινόμενο, μόνο ορισμένες. Και μήπως αυτό έχει να κάνει με το γεγονός ότι τις έχουν μεγαλώσει έτσι ώστε να είναι πιο συνετές και συνεσταλμένες;»

**. Σενάριο #4 «Διαφορετικότητα στα πρότυπα»:** Πραγματοποιείτε ένα σεμινάριο για την ηγετική ικανότητα, που απευθύνεται σε άνδρες και γυναίκες επιχειρηματίες. Για να βοηθήσετε τα μέλη να ορίσουν τις ηγετικές ικανότητες, ζητάτε να επιλέξουν ένα πρόσωπο που να τους εμπνέει. Όλοι επιλέγουν διάσημους λευκούς άνδρες, όπως ο Steve Jobs, ο Henry Ford και ο Mark Zuckerberg ως παραδείγματα. Ως εκπαιδευτής/εκπαιδύτρια, πώς μπορείτε να αντιδράσετε;

→ 2 πρωταγωνιστικοί ρόλοι: ένας/μία επιχειρηματίας, ένας εκπαιδευτής / μία εκπαιδύτρια – και μάρτυρες: επιχειρηματίες που συμμετέχουν στο σεμινάριο.

→ Σειρά απαντήσεων: Ως εκπαιδευτής/εκπαιδύτρια, μπορείτε πρώτα να πείτε ότι οι συμμετέχοντες/συμμετέχουσες μπορούν να επιλέξουν και γυναίκες ηγέτιδες ως πρόσωπα που τους/τις εμπνέουν και ότι υπάρχουν πολλές και διάφορες ηγετικές φυσιογνωμίες. Ηγετική φυσιογνωμία είναι ένα πρόσωπο που έχει ανακαλύψει την ικανότητά του να εμπνέει, να επηρεάζει, να κινητοποιεί και να ενώνει τους άλλους ανθρώπους γύρω από έναν κοινό σκοπό – ανεξάρτητα από το φύλο που χαρακτηρίζει αυτό το άτομο!

**. Σενάριο #5 «Επειδή είσαι γυναίκα»:** Κατά τη διάρκεια ατομικής συνεδρίας coaching μιας γυναίκας επιχειρηματία με έναν άνδρα coach και έναν/μία εκπαιδευτή/εκπαιδύτρια, ο coach λέει στην επιχειρηματία: «Δεν είναι εύκολα τα πράγματα με τόσο ανταγωνισμό στον τομέα σου, αλλά θα επιτύχεις χάρη στην εμφάνισή σου και στα νιάτα σου». Ως εκπαιδευτής/εκπαιδύτρια, πώς μπορείτε να αντιδράσετε;

→ 2 πρωταγωνιστικοί ρόλοι: μία γυναίκα, ένας άνδρας coach, ένας εκπαιδευτής / μία εκπαιδευτρια – και αυτόπτες μάρτυρες.  
→ Σειρά απαντήσεων: Ο coach θεώρησε ότι της έκανε κομπλιμέντο και δεν συνειδητοποίησε ότι την απαξιώνει. Αυτή η αντίληψη σχετικά με την εμφάνιση των γυναικών είναι ακόμα παρούσα στον επιχειρηματικό κόσμο και απαξιώνει τις χαρισματικές γυναίκες και τις ηγετικές τους ικανότητες. Ως εκπαιδευτής/εκπαιδευτρια, μπορείτε να πείτε με απόλυτη έμφαση ότι η γυναίκα επιχειρηματίας δεν πρέπει να βασιστεί στην εμφάνισή της για να πετύχει ή μπορείτε να του ζητήσετε να επαναλάβει αυτό που είπε και να αναλύσει το σκεπτικό του.

## Επιπλέον συμβουλές:

+ Σύμφωνα με τα Ηνωμένα Έθνη, τα έμφυλα στερεότυπα αποτελούν γενικευμένες απόψεις ή προκαταλήψεις σχετικά με τις ιδιότητες, τα χαρακτηριστικά ή τους ρόλους που έχουν ή θα έπρεπε να έχουν ή να αναλαμβάνουν οι γυναίκες και οι άνδρες. Τα έμφυλα στερεότυπα είναι επιζήμια όταν περιορίζουν τις δυνατότητες γυναικών και ανδρών να αναπτύξουν τις προσωπικές τους ικανότητες, να εξελιχθούν επαγγελματικά ή/και να πάρουν αποφάσεις για τη ζωή τους.

+ Η μάχη ενάντια στον σεξισμό αποτελεί κοινωνικό ζήτημα που αφορά τόσο τις γυναίκες όσο και τους άνδρες. Η τήρηση στάσης σιωπής κατά τη διάρκεια μιας επίθεσης ή η μη αντίδραση στα σεξιστικά σχόλια δεν μειώνει τη σοβαρότητα του περιστατικού ή/και την ευθύνη του υπαιτίου.

Τα θύματα του σεξισμού ή της έμφυλης βίας συχνά φέρουν μια αίσθηση ενοχής. Επομένως είναι λιγότερο πιθανό να εκμυστηρευτούν σε άλλους ανθρώπους αυτό που έχουν βιώσει. Ο ρόλος σας απαιτεί να έχετε ενσυναίσθηση. Είναι αναγκαίο να μην κρίνετε τα πρόσωπα που αποφασίζουν να σας μιλήσουν για τον σεξισμό ή/και την επιθετικότητα που έχουν βιώσει. Είναι αναγκαίο να τα καθησυχάσετε και να τα ακούσετε προσεκτικά. Αν η κατάσταση είναι ιδιαίτερα σοβαρή και ξεφεύγει από τον τομέα ευθύνης σας, παραπέμπτε τα πρόσωπα αυτά σε αρμόδιους οργανισμούς, όπως ενώσεις/συνλόγους που θα μπορούσαν να προσφέρουν βοήθεια στις επακόλουθες διαδικασίες, για παράδειγμα τον οργανισμό [Women On Top](#).

## ΕΝΟΤΗΤΑ 2: Εκπαιδευτικά εργαλεία και πόροι για την ενίσχυση της ηγετικής ικανότητας των γυναικών

### I. Κατανόηση, αναγνώριση και μετασχηματισμός των αυτοπεριοριστικών πεποιθήσεων, με στόχο την ενίσχυση της γυναικείας αυτοπεποίθησης.

#### Στόχοι:

- Κατανόηση του τι είναι οι αυτοπεριοριστικές πεποιθήσεις, ιδίως στον επιχειρηματικό τομέα.
- Αναγνώριση των πηγών των αυτοπεριοριστικών πεποιθήσεων που έχουν οι γυναίκες.
- Υποβοήθηση των γυναικών να μετασχηματίσουν τις αυτοπεριοριστικές πεποιθήσεις τους σε θετικές πεποιθήσεις που να ενισχύουν την αυτοπεποίθησή τους.

#### Οδηγίες:

- **Πείτε:** Προηγουμένως, είδαμε εξωτερικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες στην προσπάθεια να αναπτύξουν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα. Εμπόδια που οφείλονται στην πατριαρχική κοινωνία, η οποία έχει μονίμως την τάση να υποτιμά και να αμφισβητεί τις φωνές των γυναικών, να τις αγνοεί και να τις εξευτελίζει. Οι γυναίκες έχουν αποδεχτεί αυτή την έλλειψη νομιμοποίησης και αυτοεκτίμησης και πολλές από αυτές αυτολογοκρίνονται, περιορίζοντας έτσι τη δύναμή τους να σκέφτονται και να πράττουν. Αυτό το φαινόμενο της αυτολογοκρισίας αποκαλείται «σύνδρομο του απατεώνα» (impostor syndrome)<sup>1</sup> και ουσιαστικά αντικατοπτρίζει περιοριστικές πεποιθήσεις που επαναλαμβάνονται στις γυναίκες συστηματικά, ώστε τελικά να τις επαναλαμβάνουν και οι ίδιες.

<sup>1</sup>«Σύνδρομο του απατεώνα» είναι το όνομα που έδωσαν δύο γυναίκες ψυχολόγοι, η Pauline Clance και η Susanne Imes, στο φαινόμενο, το οποίο αποκαλύφθηκε το 1978 μέσα από τη μελέτη 150 γυναικών με πανεπιστημιακές σπουδές, επαγγελματικές θέσεις υψηλού κύρους και αναγνωρισμένα προσόντα.

- Ρωτήστε: Τι είναι οι αυτοπεριοριστικές πεποιθήσεις; Μπορείτε να σκεφτείτε συγκεκριμένα παραδείγματα που έχετε παρατηρήσει ως εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες με γυναίκες επιχειρηματίες με τις οποίες έχετε δουλέψει;
- Συνεχίστε με έναν ορισμό για τις αυτοπεριοριστικές πεποιθήσεις: Συχνά ασυνείδητες και αβάσιμες, οι περιοριστικές πεποιθήσεις είναι σκέψεις κατασκευασμένες μέσα από κακές εμπειρίες, οι οποίες επηρεάζουν τα συναισθήματά μας, καθοδηγούν τη συμπεριφορά μας και καθορίζουν τον τρόπο που κρίνουμε τον εαυτό μας και τους άλλους. Πρόκειται για σκέψεις που επαναλαμβάνουμε τόσο συχνά στον εαυτό μας ώστε καταλήγουμε να τις αντιμετωπίζουμε ως γενικές αλήθειες, αλλά στην πραγματικότητα απλώς μας περιορίζουν! Για παράδειγμα, λέμε «δεν έχω αρκετή ευλυγισία για να χορέψω», που σημαίνει ότι υποθέτω ότι δεν θα καταφέρω ποτέ να χορέψω – και έτσι δίνω στον εαυτό μου μια δικαιολογία για να μην προσπαθήσω καν. Οι περιοριστικές πεποιθήσεις μπορεί να προέρχονται από εξωτερικές (κοινωνικές απόψεις) ή εσωτερικές επικρίσεις (αυτολογοκρισία).
- Ομαδική άσκηση (20'): (Από την παρουσίαση [Training of trainers support](#), διαφάνεια 33) Ας βοηθήσουμε τις γυναίκες να ανακαλύψουν τις περιοριστικές πεποιθήσεις τους και να τις μετασχηματίσουν σε θετικές πεποιθήσεις!
- Χωρίστε την ομάδα των 15 ατόμων σε τρεις υπο-ομάδες των 5 ατόμων (προσαρμόστε τους αριθμούς ανάλογα με το μέγεθος της ομάδας σας).
- Ετοιμάστε έναν πίνακα με περιοριστικές πεποιθήσεις από τη μία πλευρά και θετικές πεποιθήσεις από την άλλη.
- Πείτε: Όλη μαζί η ομάδα, αναφέρετε 8 περιοριστικές πεποιθήσεις που μπορεί να έχουν οι γυναίκες επιχειρηματίες για τον εαυτό τους. Γράψτε τις στη μία στήλη του πίνακα. Ύστερα, σκεφτείτε πώς μπορείτε να αποδομήσετε αυτές τις πεποιθήσεις και να τις μετατρέψετε σε θετικές. Για παράδειγμα, μπορείτε να σκεφτείτε αντι-παραδείγματα που να αποδεικνύουν το αντίθετο από αυτό που πρεσβεύουν οι περιοριστικές πεποιθήσεις ή να σκεφτείτε τρόπους δράσης που να τις εξουδετερώνουν. Γράψτε τις στην άλλη στήλη του πίνακα.  
Δώστε ένα παράδειγμα: Περιοριστική πεποίθηση: οι γυναίκες μπορεί να φοβούνται ότι θα ρεζίλευτούν και ότι κανείς δεν θα τις πάρει σοβαρά όταν μιλούν για τα επιχειρηματικά τους σχέδια.  
⇒ Αντι-παράδειγμα: Ως ιδρύτριες, κανείς δεν γνωρίζει το αντικείμενό σας καλύτερα και κανείς δεν μπορεί να μιλήσει για το έργο σας πιο καλά από εσάς.

## II. Υποβοήθηση των γυναικών επιχειρηματιών να ανακαλύψουν και να αναπτύξουν τις ηγετικές τους δεξιότητες.

**Στόχοι:**

· Εργαλεία υποβοήθησης των εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών ώστε να αναπτύξουν και να ενισχύσουν τα ηγετικά χαρακτηριστικά των επιχειρηματιών.

**Οδηγίες:**

- Ομαδική άσκηση με στόχο να οριστεί και να ενισχυθεί η ηγετική ικανότητα (10'): (Από την παρουσίαση [Training of trainers support](#), διαφάνειες 35 έως 37) Ζητήστε από ολόκληρη την ομάδα:
  1. Αναγνωρίστε 15 ιδιότητες, δυνατά στοιχεία και ταλέντα που συσχετίζετε με τις ηγετικές ικανότητες (π.χ. γράφοντας μια λίστα σε έναν πίνακα).
  2. Αναγνωρίστε αν κάποια από αυτά σχετίζονται πιθανώς περισσότερο με γυναικεία/ανδρικά χαρακτηριστικά (π.χ. σημειώνοντας Γ για τα γυναικεία και Α για τα ανδρικά, σε κάθε γραμμή της λίστας).
- Ολοκληρώστε με τα συμπεράσματα που προκύπτουν σχετικά με τις ηγετικές ικανότητες:
  - . **Η έμφυλη αντίληψη για τις ηγετικές ικανότητες:** Η κοινωνία μας αναγνωρίζει περισσότερο τους άνδρες ως ηγετικές φυσιογνωμίες από ό,τι τις γυναίκες. Αυτό συνδέεται άμεσα με την έμφυλη εκπαίδευση και κοινωνικοποίησή μας, η οποία προκαλεί την κατασκευή του αρσενικού και του θηλυκού προτύπου στην παιδική ηλικία και επομένως αναθέτει αυθαίρετα χαρακτηριστικά σε άνδρες και γυναίκες. Στην πραγματικότητα, οι ιδιότητες που εκτιμούμε στις ηγετικές φυσιογνωμίες συχνά είναι ιδιότητες που αποδίδουμε στους άνδρες: θάρρος, τόλμη, επιμονή, αντοχή, αποφασιστικότητα κ.λπ.
  - . **Αυθεντικές ηγετικές ικανότητες:** Δεν υπάρχει μόνο ένας τύπος ηγετικής προσωπικότητας. Υπάρχουν τόσοι ηγέτες και τόσες ηγέτιδες όσες και οι προσωπικότητες. Ηγετική φυσιογνωμία είναι ένα πρόσωπο που έχει ανακαλύψει την ικανότητά του να εμπνέει, να επηρεάζει, να κινητοποιεί και να ενώνει τους άλλους ανθρώπους γύρω από έναν κοινό σκοπό. Στα εκπαιδευτικά προγράμματα και τις εκδηλώσεις που διοργανώνετε, είναι πολύ σημαντικό να προσκαλείτε πολλές διαφορετικές ηγετικές προσωπικότητες ως πρότυπα ή μέντορες, ώστε όλες οι γυναίκες επιχειρηματίες να μπορέσουν να ταυτιστούν με τον ηγετικό ρόλο.
  - . **Στιλ ηγεσίας:** Μια ηγετική προσωπικότητα μπορεί να χαρακτηρίζεται από ευθύτητα, όραμα, συνεργατικότητα, διάθεση συμμετοχής, ικανότητες coaching – ή όλα τα παραπάνω. Ως ηγέτης/ηγέτιδα, το θέμα είναι κυρίως να γνωρίζετε πώς να κινηθείτε ανάλογα με τις καταστάσεις και να προσαρμόζετε το στιλ ηγεσίας σας στις συνθήκες και τους ανθρώπους που αντιμετωπίζετε κάθε φορά. Ένας ηγέτης

ή μία ηγέτιδα πρέπει να διαθέτει ποικίλα χαρακτηριστικά: ικανότητα ενεργητικής ακρόασης, ενσυναίσθηση, αυθεντικότητα, γενναιοδωρία, όραμα, ευελιξία, έμπνευση, προσαρμοστικότητα, τόλμη κ.λπ.

**ΕΝΟΤΗΤΑ 3: Τι στάση πρέπει να κρατήσω ως επαγγελματίας υποστήριξης απέναντι στις γυναίκες επιχειρηματίες;**

**Υιοθέτηση μιας προσέγγισης «συμβούλου διαδικασίας»: βασικά εργαλεία για την ανάπτυξη της ενεργητικής ακρόασης και της ταπεινής καθοδήγησης, συνεργασία με τις γυναίκες με στόχο την από κοινού εύρεση λύσεων για τις ανάγκες τους.**

**Στόχοι:**

- Κατανόηση της σωστής στάσης και προσέγγισης σε σχέση με την υποστήριξη των γυναικών επιχειρηματιών.
- Ανάπτυξη της δεξιότητας ενεργητικής ακρόασης.

**Οδηγίες:**

- Πείτε (5'): Σύμφωνα με τον Edgar Schein<sup>2</sup>, υπάρχουν τρεις μορφές υποβοήθησης της αλληλεπίδρασης, που περιλαμβάνουν διαφορετικές συμπεριφορές ανάλογα με το αν υιοθετείτε τη στάση του/της ειδικού, του/της γιατρού ή του/της συμβούλου διαδικασίας.
  - Ο/Η γιατρός κάνει διάγνωση και δίνει συνταγές.
  - Ο/Η ειδικός παρέχει πληροφορίες ή υπηρεσίες.
  - Ο/Η σύμβουλος χτίζει μια ισότιμη σχέση.

<sup>2</sup> Από το βιβλίο «Helping» του Edgar Schein.

Ως παράγοντας υποστήριξης, πρέπει να υιοθετήσετε τη στάση του/της συμβούλου, η οποία βασίζεται σε μια διαδικασία επικοινωνίας που αποσαφηνίζει τι είδους βοήθεια απαιτείται. Το περιεχόμενο του αιτήματος του ατόμου που ζητά τη βοήθειά σας δεν μπορεί να αγνοηθεί, αλλά ως βοηθός μπορείτε να εστιάσετε πρωτίστως στον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιείται η αλληλεπίδραση, δίνοντας προσοχή στη συμπεριφορά, τον τόνο της φωνής, το περιβάλλον, τη γλώσσα του σώματος και κάθε άλλη ένδειξη που υποδηλώνει κάποιον βαθμό ανησυχίας ή/και εμπιστοσύνης. Για να το πετύχετε, είναι σημαντικό να επενδύετε στην ενεργητική ακρόαση, να κάνετε απλές ερωτήσεις και να μην επιβάλλετε κάποια μέθοδο ή κάποια προκατάληψη, αλλά να υποβοηθάτε την ανασύνθεση του αιτήματος. Ένας/μία σύμβουλος οφείλει να έχει κάποιες ιδιότητες, όπως οι εξής:

→ Διαθεσιμότητα: αν βρίσκεστε μαζί για συγκεκριμένο λόγο, διατηρήστε τη συγκέντρωσή σας και δείξτε ότι η διαθεσιμότητά σας είναι απόλυτη.

→ Ταπεινότητα: μην υιοθετείτε τη στάση του συγκαταβατικού «γνώστη» και προσπαθήστε να μην δημιουργείτε επιπλέον όρια με φράσεις που ξεκινούν με το «Πρέπει να...».

→ Ενσυναίσθηση: βάλτε τον εαυτό σας στη θέση του άλλου προσώπου προκειμένου να κατανοήσετε τις ανάγκες και τους περιορισμούς του και να μπορέσετε να ανταποκριθείτε ανάλογα.

→ Μη επικριτικότητα: μην επιβάλλετε τις απόψεις ή τις λύσεις σας. Το άλλο άτομο δεν είναι εσείς και έχει το δικαίωμα να είναι ο εαυτός της/του.

- Παιχνίδι ρόλων σε υπο-ομάδες. Πείτε (5'): (Από την παρουσίαση [Training of trainers support](#), διαφάνειες 38 έως 41) Η ενεργητική ακρόαση είναι μια από τις πιο σημαντικές ιδιότητες που απαιτούνται για να ανταποκριθείτε στις ανάγκες των γυναικών επιχειρηματιών. Ξέρετε να ακούτε; Ας εξασκηθούμε!
- Ζητήστε από τις ομάδες να σχηματίσουν ζευγάρια.
- Ένα πρόσωπο θα είναι ο συνομιλητής / η συνομιλήτρια και ένα ο αποδέκτης / η αποδέκτρια. Ο συνομιλητής / η συνομιλήτρια έχει 3 λεπτά για να εκφράσει μια ανάγκη / να μιλήσει για ένα τυχαίο θέμα, βάζοντας τον εαυτό του/της στη θέση μιας γυναίκας επιχειρηματία. Ο αποδέκτης / η αποδέκτρια δεν πρέπει να αντιδράσει, ώστε να σεβαστεί την αρχή της ενεργητικής ακρόασης.  
→ Μπορείτε να επιλέξετε ένα θέμα για την 3λεπτη ομιλία σας από τη λίστα με τις γυναικείες ανάγκες που προέκυψε κατά το προηγούμενο παιχνίδι αντιστοίχισης.
- Ολοκληρώστε ως εξής: Ο ενεργητικός ακροατής / η ενεργητική ακροάτρια:

→ Κοιτάζει τον ομιλητή / την ομιλήτρια στα μάτια και κρατάει ανοιχτή στάση (δεν σταυρώνει τα χέρια, κάτι που θα έστελνε το μήνυμα μιας «κλειστής» ή αμυντικής στάσης).

- «Ακούει» και τα μη λεκτικά σήματα: έχει επίγνωση της γλώσσας του σώματος (φωνή, τόνος, χειρονομίες).
- Δεν διακόπτει και δεν εκδηλώνει εκνευρισμό απέναντι στο άλλο πρόσωπο. Δεν δίνει την εντύπωση ότι θεωρεί τον εαυτό του πιο σημαντικό/σημαντική ή ότι δεν έχει χρόνο να ασχοληθεί με αυτά που έχει να πει το άλλο άτομο.
- Ακούει χωρίς να κρίνει και δεν βιάζεται να βγάλει συμπεράσματα, αλλά δείχνει ότι ακούει γνέφοντας με το κεφάλι, χαμογελώντας και χρησιμοποιώντας επιφωνήματα και λέξεις όπως «ναι» και «μάλιστα», για να ενθαρρύνει τον ομιλητή / την ομιλήτρια να συνεχίσει.
- Δεν επιβάλλει απόψεις ή λύσεις: κάποιο άτομο που βρίσκεται εκεί απλώς για να σε ακούσει μπορεί να έχει πολύ πιο ευεργετική επίδραση από κάποιο άτομο που σου λέει τι να κάνεις.
- Κάνει ερωτήσεις, παραφράζει και συνοψίζει, επαναλαμβάνοντας αυτά που ακούει για να δείξει ότι τα έχει κατανοήσει.

**ΑΠΟΦΥΓΕΤΕ:** ένας ενεργητικός ακροατής / μια ενεργητική ακροάτρια δεν πρέπει να έχει δυσλειτουργικές συμπεριφορές, όπως να παριστάνει ότι ακούει, να ακούει και να κάνει προβολή στα δικά του/της θέματα ή να ακούει μόνο αυτά που θέλει να ακούσει.

## **Κλείσιμο της εκπαίδευσης!**

### **Ομιλία για το κλείσιμο:**

- Ευχαριστήστε την ομάδα για τη συμμετοχή της!
- Ζητήστε από κάθε μέλος της ομάδας: ένα πράγμα που θα κρατήσει φεύγοντας από εδώ και θα αρχίσει να εφαρμόζει στις εκπαιδεύσεις που κάνει.



## ΕΝΟΤΗΤΑ 2: Διαχείριση κοινοτήτων με γυναίκες επιχειρηματίες

### Ερωτήσεις που πρέπει να θέσετε στον εαυτό σας προτού ξεκινήσετε την ενότητα:

- **Αξιολογήστε πού βρίσκεστε** όσον αφορά τη δημιουργία κοινοτήτων: έχετε κάποια στρατηγική για να δημιουργήσετε μια κοινότητα; Ποιες και ποιοι συμμετέχουν στις κοινότητές σας; Τι προσφέρετε εσείς;
- **Λάβετε υπόψη τη διάσταση του φύλου** όταν αναλύετε τη στρατηγική σας για τη δημιουργία κοινοτήτων: οι γυναίκες συμμετέχουν σε αυτή τη διαδικασία δημιουργίας της κοινότητας; Είστε σε θέση να μετρήσετε τη συνεισφορά τους; Οι γυναίκες στα προγράμματά σας εκφράζουν την ανάγκη δημιουργίας μιας κοινότητας ή δημιουργίας της δικής τους κοινότητας; Συμπεριλαμβάνετε τις έμφυλες ανάγκες στη γενική διαχείριση της κοινότητάς σας;

### Σε ποια άτομα απευθύνεται αυτή η ενότητα;

Η ενότητα αυτή απευθύνεται σε επικεφαλής έργων και στελέχη που εργάζονται με γυναίκες επιχειρηματίες για να τις βοηθήσουν να επιτύχουν τους στόχους τους. Ορισμένοι οργανισμοί προσλαμβάνουν, επίσης, συντονιστές/τριες κοινοτήτων – τα άτομα αυτά μπορούν επίσης να ωφεληθούν από την παρούσα ενότητα.

### Στο τέλος της ενότητας, θα είστε σε θέση:

- ✓ Να κατανοήσετε τη σημασία της δημιουργίας κοινοτήτων και της υποστήριξης άλλων γυναικών σε ανάλογη θέση, για την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας (μέρος I).
- ✓ Να ενισχύσετε τις γνώσεις σας σχετικά με τη δημιουργία μιας συμπεριληπτικής ως προς το φύλο κοινότητας (μέρος I).
- ✓ Να μάθετε πώς να οργανώνετε ολοκληρωμένες εκδηλώσεις για την ανάδειξη των γυναικών επιχειρηματιών (μέρος II).

### Στόχοι αυτής της ενότητας:

- Κατανόηση των βασικών πλευρών της δημιουργίας κοινοτήτων, υπό το πρίσμα της διάστασης του φύλου.
- Απόκτηση εργαλείων και καλών πρακτικών για την ανάπτυξη, την ενεργοποίηση και τη διατήρηση μιας επιχειρηματικής κοινότητας, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των γυναικών επιχειρηματιών.
- Ενδυνάμωση των δεσμών μεταξύ των γυναικών επιχειρηματιών στα προγράμματά σας, μέσα από τη δημιουργία και τη διαχείριση βιώσιμων κοινοτήτων και την προσφορά ευκαιριών δικτύωσης.
- Λήψη χρησιμικών πηγών στο διαδίκτυο και εκτός διαδικτύου, για τη διοργάνωση εκδηλώσεων που φέρνουν στο προσκήνιο τις γυναίκες επιχειρηματίες.

## I. Δημιουργία μιας κοινότητας επιχειρηματιών πιο συμπεριληπτικής ως προς το φύλο

Οι επιχειρηματικές κοινότητες επιτρέπουν στους/στις επιχειρηματίες να αναπτύσσουν τις επιχειρήσεις τους. Σύμφωνα με το WeBarometer το 2021, «τα προγράμματα δικτύωσης και mentoring» είναι οι δύο κορυφαίοι τρόποι στήριξης των επιχειρήσεων που χρειάζονται οι γυναίκες επιχειρηματίες, καθώς προσφέρουν πρόσβαση σε οικονομικές ευκαιρίες και συμβουλές, βάσει κοινών εμπειριών, καθώς και χρήσιμες επαφές για μελλοντικές συνεργασίες ή πωλήσεις.

Αντίστοιχα, τα μέλη μιας κοινότητας μπορούν να συνεισφέρουν και να επηρεάσουν τη δυναμική της κοινότητας. Για τις επιχειρηματίες, η κοινότητα ενισχύει την αίσθηση του ανήκειν, αυξάνει την πρόσβαση σε νέες ευκαιρίες και περιορίζει το αίσθημα μοναξιάς.

Η συμπερίληψη της διάστασης του φύλου στην κοινότητά σας επιτρέπει στις γυναίκες να συνεισφέρουν περισσότερο και να αποκτήσουν πρόσβαση σε επιχειρηματικές ευκαιρίες χρήσιμες για τις επαγγελματικές πρωτοβουλίες τους.

### 1. Γιατί είναι σημαντικό να ενθαρρύνετε τη συμμετοχή των γυναικών στην κοινότητά σας;

Οι γυναίκες επιχειρηματίες κατά κανόνα σχηματίζουν μικρότερα και πιο ανεπίσημα δίκτυα σε σχέση με τους άνδρες, διότι, όπως δείχνουν οι έρευνες, οι γυναίκες συχνά αποκλείονται από τα παραδοσιακά ανδρικά δίκτυα μεγάλης επιρροής, τα οποία ιστορικά δημιουργούνται από και για άνδρες (Aldrich, 1989· Blisson and Rana, 2001· Hamouda et al., 2003· Manolova et al., 2006). Τα κύρια εμπόδια είναι τα εξής:

- Έλλειψη χρόνου λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων
- Έλλειψη αξιοπιστίας
- Οικονομικό κόστος
- Γεωγραφική απόσταση
- Έλλειψη πληροφόρησης για υπάρχοντα δίκτυα

Συχνά οι συναντήσεις είναι ανεπίσημες και πραγματοποιούνται σε χρόνο και μέρη που δεν διευκολύνουν τις γυναίκες. Επιπλέον, οι ανδρικές συμπεριφορές ενίοτε στιγματίζουν τις γυναίκες επιχειρηματίες. Ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να αλληλεπιδράσουν με άτομα που ελέγχουν βασικούς πόρους (Brush et al., 2004). Επιπλέον, είναι λιγότερο πιθανό να ενταχθούν σε επαγγελματικές ενώσεις, ομάδες ειδικού ενδιαφέροντος και άλλα επίσημα μεγάλα δίκτυα (Klyver, 2011).

Το αίσθημα της μοναξιάς είναι ιδιαίτερα ισχυρό μεταξύ των γυναικών επιχειρηματιών και τις εμποδίζει από το να αναλάβουν δράση. Μια [γαλλική έρευνα](#) που πραγματοποιήθηκε από την Adie για την Group Egaé το 2022 δείχνει ότι 1 στα 5 μεγάλα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι η έλλειψη υποστήριξης από τα συγγενικά τους πρόσωπα. Καμιά φορά μπορεί να είναι κάτι απλό, όπως η έντονη παραίνεση του συντρόφου τους να μην καταναλώνουν χρόνο που θα έπρεπε να αφιερώνουν στην οικογένειά τους ή μια αμφιβολία που εκφράζεται από κάποιο συγγενικό πρόσωπο σχετικά με τις ικανότητές τους και τις προοπτικές τους να τα καταφέρουν. Ένα έργο που υποστηρίζεται από οικογένεια και φίλους είναι πιο πιθανό να επιτύχει.

Ανάμεσα στα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες για να συμμετάσχουν στην κοινότητά σας είναι και η έλλειψη γυναικείων προτύπων στον επιχειρηματικό τομέα και τα δίκτυά του, πράγμα που κάνει τη συνεισφορά των γυναικών πολύ λιγότερο ορατή από αυτή των ανδρών.

Ως δομή υποστήριξης, παίζετε κρίσιμο ρόλο στο να εξασφαλίσετε τη συνεισφορά των γυναικών επιχειρηματιών στην κοινότητά σας, παρέχοντας ίσους πόρους και ίσες ευκαιρίες, επαφές και πληροφορίες, και εξασφαλίζοντας ότι προβάλλετε τις επιτυχίες των γυναικών επιχειρηματιών στον ίδιο βαθμό που το κάνετε για τους άνδρες επιχειρηματίες.

## **2. Εξασφαλίστε ότι η κοινότητά σας αποτελεί ασφαλή χώρο για τις γυναίκες**

Για να κάνουμε μια κοινότητα πιο συμπεριληπτική, πρέπει να ξεκινήσουμε δίνοντας προσοχή στις έμφυλες διακρίσεις που πιθανώς συμβαίνουν μεταξύ των μελών της. Είναι σημαντικό να δημιουργήσουμε έναν ασφαλή χώρο, όπου οι γυναίκες αισθάνονται ότι εισακούγονται, λαμβάνονται υπόψη και νομιμοποιούνται. Έναν ασφαλή χώρο όπου οι ανάγκες και οι περιορισμοί των γυναικών επιχειρηματιών είναι γνωστοί σε όλα τα μέλη της κοινότητας. Για να το πετύχετε, μπορείτε να εφαρμόσετε ορισμένες συμβουλές και καλές πρακτικές:

**A. Διασφαλίστε απόλυτη ισοτιμία μεταξύ των επιχειρηματιών στην κοινότητά σας (δηλ. άνδρες και γυναίκες να εκπροσωπούνται εξίσου).** Αυτό επιτρέπει την ισότιμη εκπροσώπηση των ανδρών και των γυναικών εντός της κοινότητας και δίνει ξεκάθαρο βήμα στις γυναίκες επιχειρηματίες.

**B. Καταστρώστε μια χάρτα της κοινότητας,** στην οποία να ενσωματώνονται οι αρχές τις ισότητας των φύλων και φροντίστε να τη σέβονται όλα τα μέλη. Για παράδειγμα, η χάρτα μπορεί να περιλαμβάνει τα εξής:

- Κατά τις συναντήσεις, άνδρες και γυναίκες θα έχουν τον λόγο για ίσο χρόνο.
- Θα αναδεικνύονται τόσο ανδρικά όσο και γυναικεία πρότυπα.
- Δεν θα παραβλέπονται οι ιδρυτικές αρχές της κοινότητας, όπως: αμοιβαία βοήθεια και συμπεριληπτικότητα, ενδυνάμωση κ.λπ.
- Όλα τα μέλη θα δεσμεύονται ως προς κάποιες βασικές αρχές της ισότητας των φύλων, όπως τη μη υιοθέτηση διακρίσεων ή σεξιστικής συμπεριφοράς, την καταπολέμηση των έμφυλων στερεοτύπων, τη διασφάλιση της ισότιμης εκπροσώπησης ανδρών και γυναικών, την αντίδραση απέναντι στη σεξιστική συμπεριφορά και τη σεξουαλική παρενόχληση κ.λπ.

**Γ. Εφαρμόστε εσωτερικές πολιτικές και εκπαιδεύσεις που να λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου,** ώστε να βοηθήσετε όλο το προσωπικό να ευαισθητοποιηθεί σε θέματα φύλου και να δημιουργήσει ένα υποστηρικτικό πλαίσιο, εναρμονισμένο με τις αρχές του οργανισμού σας. Μπορείτε να το πετύχετε ζητώντας από τους εκπαιδευτές και τις εκπαιδευτρίες σας να ολοκληρώσουν [την πρώτη ενότητα της εργαλειοθήκης](#) ή να παρακολουθήσουν ειδική εκπαίδευση για τις έμφυλες προκαταλήψεις. Επίσης, είναι σκόπιμο να οριστούν «πρόσωπα υπεύθυνα για θέματα φύλου» μεταξύ των επιχειρηματιών στην κοινότητά σας, τα οποία θα είναι υπεύθυνα να διασφαλίζουν τον σεβασμό των βασικών αξιών που αναφέρονται στη χάρτα.

**Δ. Δημιουργήστε μια τηλεφωνική γραμμή υποστήριξης για την αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης ή έμφυλης βίας, η οποία να είναι ανοιχτή σε όλους τους/τις επιχειρηματίες και παρέχετε σαφείς πληροφορίες και επικοινωνία για τον τρόπο αξιοποίησης του μηχανισμού.**

### 3. Τρόποι να κάνετε την κοινότητά σας συμπεριληπτική

Η δημιουργία μιας συμπεριληπτικής ως προς το φύλο κοινότητας σημαίνει ότι πρέπει να απευθύνεστε σε επιχειρηματίες με διαφορετικά προφίλ και να φροντίσετε οι ανάγκες τους να λαμβάνονται υπόψη. Η κοινότητά σας πρέπει να μπορεί να αγκαλιάσει κάθε υποψήφιο μέλος!

Υπάρχουν διάφορες παράμετροι που πρέπει να λάβετε υπόψη ώστε να εξασφαλίσετε ότι η κοινότητά σας είναι συμπεριληπτική ως προς το φύλο και να αυξήσετε τις πιθανότητες να καλλιεργήσετε αξίες και πρακτικές ισότητας. Για να το πετύχετε, μπορείτε να εφαρμόσετε ορισμένες συμβουλές και καλές πρακτικές:

**A. Προσφέρετε συμπεριληπτικές εκδηλώσεις στην κοινότητά σας:** απευθυνθείτε σε ολόκληρη την επιχειρηματική κοινότητα αναγνωρίζοντας θέματα που έχουν απήχηση σε όλα τα μέλη και παράλληλα ανταποκρίνονται στις γυναικείες ανάγκες και τους περιορισμούς, χωρίς να σιγματίζετε ως «γυναικεία θέματα». **Επιπλέον, η συμπερίληψη δεν είναι μόνο θέμα φύλου, αλλά πρέπει να λαμβάνει υπόψη και άλλα διαθεματικά κριτήρια για να καλύπτονται οι διαφορετικές ανάγκες που μπορεί να έχουν οι γυναίκες.** Για να το πετύχετε:

- Επιλέξτε ένα συμπεριληπτικό θέμα, όπως: *«Ξεπεράστε το σύνδρομο του απατεώνα και κάνετε το πρώτο επιχειρηματικό βήμα σας», «Συγκεντρώστε τους κατάλληλους ανθρώπους και συνδεθείτε, βάζοντας το έργο σας στο επίκεντρο», «Προσωπική επένδυση στην εταιρεία σας: είναι όντως καλή ιδέα;».*
- Καλείτε συστηματικά γυναίκες ειδικούς/επιχειρηματίες, ιδίως σε τομείς όπου οι γυναίκες είναι λιγότερο ορατές (όπως, για παράδειγμα, στο θέμα των στρατηγικών χρηματοδότησης). Διασφαλίστε ότι σέβεστε τον κανόνα να υπάρχουν τουλάχιστον 50% γυναίκες ομιλήτριες σε κάθε πάνελ που διοργανώνετε. ΠΡΟΣΟΧΗ: Απαιτείται χρόνος προετοιμασίας με τους πανελίστες και τις πανελίστριες πριν από την εκδήλωση, ώστε να αποφεύγονται τυχόν έμφυλες προκαταλήψεις.
- Αφιερώστε χρόνο στο πρόγραμμα για δραστηριότητες δικτύωσης και βεβαιωθείτε ότι τις ανακοινώνετε αρκετά έγκαιρα και ότι λαμβάνονται υπόψη οι χρονικοί περιορισμοί, ώστε το πρόγραμμα να εξυπηρετεί τους περισσότερους και τις περισσότερες επιχειρηματίες. Για παράδειγμα, η συμμετοχή σε βραδινές εκδηλώσεις καμιά φορά είναι πιο δύσκολη για τις γυναίκες, που είναι κυρίως υπεύθυνες για τη φροντίδα των παιδιών.

**B. Καλλιεργήστε την υποστήριξη μεταξύ των μελών της κοινότητας:** τονίστε την αξία της αμοιβαίας υποστήριξης μεταξύ των επιχειρηματιών, με ειδικές [συνεδρίες υποστήριξης peer-to-peer](#), ανταλλαγή πόρων, δημιουργία σχέσεων mentorship και ατομικές συναντήσεις μεταξύ επιχειρηματιών που συμμετείχαν στο πρόγραμμά σας στο παρελθόν και νέων επιχειρηματιών.

**Γ. Υιοθετήστε μια επικοινωνία που να λαμβάνει υπόψη τη διάσταση του φύλου:** επιλέξτε το σωστό κανάλι και τον σωστό τόνο, χρησιμοποιήστε συμπεριληπτική γραφή στις αναρτήσεις σας στα κοινωνικά δίκτυα και φροντίστε οι πληροφορίες να φτάνουν τόσο σε μεικτά όσο και σε αμιγώς γυναικεία δίκτυα.

**Δ. Παρέχετε χώρους φροντίδας παιδιών:** βεβαιωθείτε, επίσης, ότι οι ώρες των εκδηλώσεων είναι βολικές για τις γυναίκες, καθώς κυρίως αυτές είναι υπεύθυνες για τη φροντίδα των παιδιών. Για παράδειγμα, συνήθως οι βραδινές ώρες δεν είναι η καλύτερη στιγμή της ημέρας για να συμμετέχουν οι γυναίκες σε δραστηριότητες δικτύωσης.

#### **4. Διοργανώστε αμιγώς γυναικείες δραστηριότητες όταν χρειάζεται**

Τα επιχειρηματικά δίκτυα αποκλειστικά για γυναίκες σχηματίστηκαν για να προσφέρουν λύσεις στα προβλήματα που τέθηκαν παραπάνω. Ο αριθμός τους έχει εκτιναχθεί τα τελευταία 10 χρόνια, γιατί πραγματικά υπάρχει μεγάλη ζήτηση για αυτά από τις γυναίκες. Τα συγκεκριμένα δίκτυα δίνουν τη δυνατότητα διαχείρισης θεμάτων που δεν έμπαιναν στην ατζέντα ενός μεικτού περιβάλλοντος. Παρέχουν ένα περιβάλλον αμοιβαίου ενδιαφέροντος, υποστήριξης και γυναικείας αλληλεγγύης. Οι γυναίκες συζητούν για τους ειδικούς περιορισμούς και τα εμπόδια που συναντούν στον κλάδο και ανταλλάσσουν συμβουλές. Για να το πετύχετε αυτό, μπορείτε να εφαρμόσετε ορισμένες συμβουλές και καλές πρακτικές:

- A. Δημιουργήστε μια αμιγώς γυναικεία ομάδα** εντός της μεικτής ομάδας σας. Αυτό μπορεί να γίνει, για παράδειγμα, μέσα από εφαρμογές όπως το WhatsApp ή το Slack, όπου οι γυναίκες της ομάδας μπορούν να συζητούν για καθημερινά θέματα, ανάγκες, ευκαιρίες, φιλοδοξίες κ.λπ. Μπορείτε επίσης να δημιουργήσετε μια δραστηριότητα mentoring μόνο για γυναίκες, στην οποία συμμετέχουσες από προηγούμενα προγράμματα θα συνεργαστούν με τις νέες επιχειρηματίες.
- B. Δημιουργήστε ευκαιρίες συνάντησης αποκλειστικά για τις γυναίκες** στο πρόγραμμα ή την κοινότητά σας, όπως:
  - Ένα συνέδριο με προσκεκλημένες μόνο γυναίκες εμπειρογνώμονες.
  - Μια εκδήλωση δικτύωσης με επενδυτικές ομάδες που χρηματοδοτούν μόνο γυναικείες επιχειρήσεις.
  - Ένα εργαστήριο συν-ανάπτυξης, για να ενθαρρύνετε την αμοιβαία υποστήριξη μεταξύ των γυναικών.
  - Ένα εργαστήριο συν-ανάπτυξης για να ενθαρρύνετε την αμοιβαία υποστήριξη μεταξύ των γυναικών.
  - Έναν κύκλο γυναικών με επικεφαλής μια πιστοποιημένη coach, στην οποία οι γυναίκες θα μπορούν να ανοίγονται για τις επαγγελματικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν ως γυναίκες, να βρίσκουν κατανόηση και να λαμβάνουν πρακτικές συμβουλές.

Όπως είδαμε νωρίτερα, μπορείτε επίσης να διασφαλίσετε τη συμμετοχή των γυναικών σε μεικτές εκδηλώσεις, εφόσον λάβετε υπόψη τις ανάγκες και τις προσδοκίες τους. Καλό είναι σε αυτές τις εκδηλώσεις να μην σιγματίζετε τις γυναίκες απευθύνοντας τα υποτιθέμενα «γυναικεία θέματα» αποκλειστικά σε αυτές, καθώς και οι άνδρες επιχειρηματίες ενδέχεται να αντιμετωπίσουν παρόμοιες δυσκολίες και προκλήσεις.

Ωστόσο, καμιά φορά είναι απαραίτητη η διοργάνωση μη μεικτών εκδηλώσεων, ώστε οι γυναίκες να έρθουν σε επαφή με ένα δίκτυο άλλων γυναικών και να μοιραστούν ορισμένες από τις δυσκολίες που ίσως να μην αναδειχτούν σε μια μεικτή ομάδα επιχειρηματιών.

Θα βρείτε περισσότερα σχετικά παραδείγματα στο επόμενο τμήμα αυτής της ενότητας.

## II. Παραδείγματα εκδηλώσεων που λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου

Παρακάτω θα βρείτε ένα εργαστήριο συν-ανάπτυξης που έχει σχεδιαστεί, δοκιμαστεί και εφαρμοστεί από την Empow'Her, για να ενθαρρύνει την αμοιβαία υποστήριξη μεταξύ των γυναικών. Μπορείτε να το αναπαράγετε στον δικό σας οργανισμό.

## Στόχοι

1. Να ενισχυθούν οι δεσμοί μεταξύ των γυναικών επιχειρηματιών μέσα από τεχνικές συν-ανάπτυξης.
2. Οι γυναίκες επιχειρηματίες να βρουν πιο εύκολα λύσεις στα επιχειρηματικά τους προβλήματα μέσα από τις συλλογικές γνώσεις και εμπειρίες.
3. Οι γυναίκες επιχειρηματίες να έχουν την ευκαιρία να οραματιστούν τα έργα τους μέσα από μια διαφορετική οπτική γωνία.

## Στο τέλος της εκπαίδευσης, θα είστε σε θέση:

- Να συντονίσετε ένα 2ωρο εργαστήριο με 6 έως 20 γυναίκες επιχειρηματίες, με στόχο να τις φέρετε σε επαφή, να προκαλέσουν δημιουργικά η μία την άλλη και τελικά να υλοποιήσουν τα επιχειρηματικά τους σχέδια.
- Να συνθέσετε ένα πρωτότυπο μοντέλο που να συνδυάζει τη γυναικεία αλληλεγγύη και τη συλλογική ευφυΐα.
- Να αξιοποιήσετε ένα ολοκληρωμένο εργαστήριο που είναι εύκολο να προσαρμόσετε και να αναπαραγάγετε σύμφωνα με τις ανάγκες σας.

## Προτού ξεκινήσετε

- Η μεθοδολογία αυτή αποτελεί εργαλείο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την καλλιέργεια της κοινότητάς σας και την υποβοήθηση των γυναικών επιχειρηματιών στο πρόγραμμά σας.
- Προκειμένου να κατανοήσετε καλύτερα την έννοια της συν-ανάπτυξης ώστε να είστε σε θέση να συντονίσετε ένα τέτοιο εργαστήριο, παρακαλούμε αφιερώστε λίγο χρόνο για να μελετήσετε τις ακόλουθες διαφάνειες σχετικά με το πλαίσιο μιας συνεδρίας συν-ανάπτυξης και τους διαφορετικούς ρόλους και τις διαφορετικές υποχρεώσεις κάθε μέρους.

## Κατανόηση της μεθοδολογίας συν-ανάπτυξης

Η συν-ανάπτυξη είναι μια **μεθοδολογία συλλογικής ευφυΐας** που επιτρέπει σε κάθε πρόσωπο να επιλύει τις δυσκολίες και τα προβλήματά του, επωφελούμενο από τις απόψεις και τις εμπειρίες άλλων ανθρώπων.

Στόχος της συν-ανάπτυξης είναι η **δημιουργία ευκαιριών μάθησης** για τη βελτίωση των πρακτικών που εφαρμόζουμε, χρησιμοποιώντας ως παράδειγμα πραγματικές καταστάσεις και αξιοποιώντας την πληθώρα διαφορετικών απόψεων και μια δομημένη διαδικασία αναστοχασμού.



**ΜΑΘΑΙΝΟΥΜΕ** να λειτουργούμε πιο αποτελεσματικά, ανακαλύπτοντας νέους τρόπους σκέψης και δράσης, και μαθαίνοντας να δεχόμαστε και να προσφέρουμε βοήθεια.



**ΒΑΣΙΖΟΜΑΣΤΕ** στη γνώση που αποκτάμε μέσα από την εμπειρία και την πρακτική, γνώση που δεν μπορεί να διδαχθεί μέσα από μια τυπική εκπαίδευση.






**ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΟΥΜΕ** την εμπειρία και την αφοσίωση ατόμων που βρίσκονται σε αντίστοιχη θέση με εμάς και συμμετέχουμε σε μια ομάδα όπου υπάρχει εμπιστοσύνη και αλληλεγγύη.



**ΕΠΑΝΕΞΕΤΑΖΟΥΜΕ** τις πρωτοβουλίες μας, κάνοντας αναγκαστικά ένα βήμα πίσω και βλέποντας τα πράγματα διαφορετικά, μέσα από τη ματιά ομοτίμων.



## Τι δεν είναι η συν-ανάπτυξη

		
<p><b>Επιχειρηματική εκπαίδευση</b></p> <p>Η ιδέα δεν είναι να παράσχουμε κατάρτιση για ένα συγκεκριμένο θέμα ούτε να μοιραστούμε θεωρητικές ιδέες· πρόκειται για μια ευκαιρία <b>ανταλλαγής πρακτικών και εποικοδομητικών σχολίων</b>. Δεν υπάρχει εκπαιδευτήρια ή εκπαιδευτής, υπάρχει μόνο συντονίστρια ή συντονιστής!</p>	<p><b>Ατομικό coaching</b></p> <p>Δεν πρόκειται για το coaching μιας γυναίκας ή μιας επιχειρηματία· είναι μια ευκαιρία να κάνουμε όλες μαζί ένα βήμα πίσω ώστε να δημιουργηθεί η αίσθηση του ανήκειν και να αναδυθεί μια δυναμική αμοιβαίας υποστήριξης.</p>	<p><b>Συνάντηση δικτύωσης</b></p> <p>Ο στόχος εδώ δεν είναι η «δικτύωση», αλλά η συλλογική αντιμετώπιση των προβλημάτων που αντιμετωπίζει κάθε συμμετέχουσα και η εύρεση λύσεων απέναντι στις προκλήσεις.</p>

## Οδηγίες για μια συνάντηση γυναικείας αλληλεγγύης

- Για μια ομάδα 6 έως 20 γυναικών

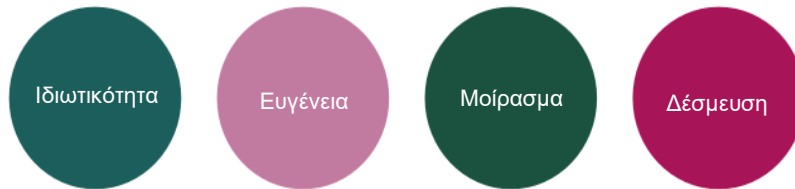


- Διάρκειας από 90 έως 120 λεπτών



Μπορείτε να προσαρμόσετε τη διάρκεια ανάλογα με το μέγεθος της ομάδας: 90 λεπτά για μικρές ομάδες με λιγότερες από 10 γυναίκες και 120 λεπτά για μεγαλύτερες ομάδες.

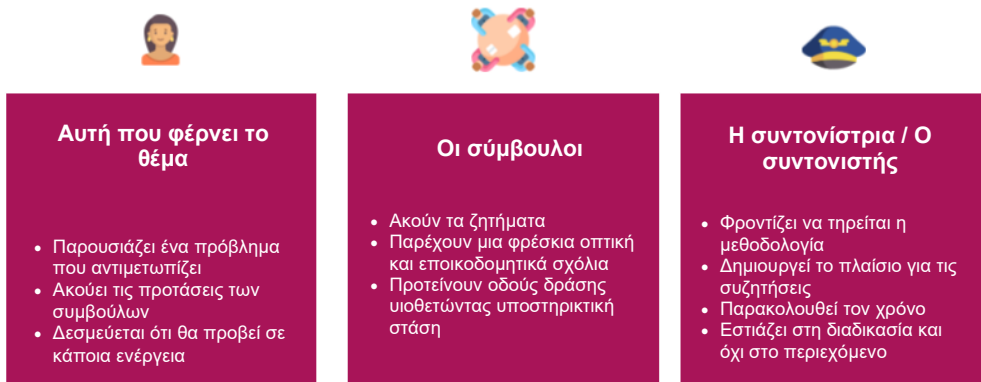
## Προτού ξεκινήσετε: Ορίστε ένα πλαίσιο



### Βασικοί κανόνες

- Οι συμμετέχουσες πρέπει έχουν πειστεί ότι **μπορούν να μάθουν η μία από την άλλη**.
- **Το ενδιαφέρον και η αμοιβαία υποστήριξη** αποτελούν τη βάση για μια λειτουργική ομάδα συνανάπτυξης.
- Οι συμμετέχουσες πρέπει **να δεσμευτούν απέναντι στη διαδικασία**, καθώς το όλο εγχείρημα βασίζεται στην αλληλεγγύη και την αμοιβαία υποστήριξη.

## Γνωρίστε τους ρόλους σε κάθε συνεδρία



## Η συντονίστρια / ο συντονιστής



### ΣΩΣΤΟ

- Επιβεβαιώνει ότι οι συμμετέχουσες κατανοούν τους στόχους της συν-ανάπτυξης.
- Διατηρεί ένα πλαίσιο εμπιστοσύνης, ανταλλαγής και καλών προθέσεων.
- Παρακολουθεί τον χρόνο και τη μεθοδολογία, υποδεικνύει πότε πρέπει να προχωρήσουν στο επόμενο βήμα. Αν

### ΛΑΘΟΣ

- Επεμβαίνει στο περιεχόμενο των διαλόγων, κρίνει το πρόβλημα ή τις λύσεις που προτείνονται.
- Δεν φροντίζει να παίρνουν τον λόγο όλες οι συμμετέχουσες.

## Οι σύμβουλοι

### ΣΩΣΤΟ

- Υιοθετούν στάση ενεργητικής ακρόασης.
- Κάνουν απλές ερωτήσεις.
- Κοιτάζουν τις υπόλοιπες συμμετέχουσες στα μάτια.



### ΛΑΘΟΣ

- Κρίνουν και βιάζονται να βγάλουν συμπεράσματα.
- Επιβάλλουν τις απόψεις ή τις λύσεις τους.
- Δείχνουν ανυπομονησία/δυσαρέσκεια.

## Εκείνη που φέρνει το θέμα ΣΩΣΤΟ



ΛΑΘΟΣ

- Τηρεί στάση ενεργητικής ακρόασης όταν είναι η σειρά των συμβούλων να μιλήσουν.
- Είναι ξεκάθαρη και όσο πιο αναλυτική γίνεται όταν παρουσιάζει το θέμα της και όταν απαντά στις ερωτήσεις που δέχεται.

- Θέτει τεχνικές ερωτήσεις.
- Κάνει ερωτήσεις που απαιτούν από τις συμβούλους εξειδικευμένη γνώση του αντικειμένου.

### Παραδείγματα ερωτήσεων

- «Πρέπει να επιλέξω ανάμεσα στους δύο στόχους που έχω τώρα;»
- «Ποια είναι η γνώμη σας για την οργάνωση του τμήματός μου;»
- «Πώς προετοιμάζεστε για τις απαιτήσεις των πελατών;»
- «Τι διαδικασία πρέπει να θεσπίσω για να βελτιώσω αυτό το στοιχείο του έργου;»
- «Πώς να διαχειριστώ τις προτεραιότητές μου;»
- «Πώς μπορώ να κινητοποιήσω το προσωπικό μου;»

## Σύνοψη της συνεδρίας

Αυτή η συνεδρία αφορά μια ομάδα 6 γυναικών και διαρκεί 120 λεπτά.

ΜΕΡΟΣ 1	Εισαγωγική	15'
ΜΕΡΟΣ 2	Ορισμός του πλαισίου και των θεμάτων σε όλη την ομάδα	30'
ΜΕΡΟΣ 3	Εύρεση λύσεων για τη γυναίκα που έφερε το θέμα, σε μικρότερες ομάδες	45'
ΜΕΡΟΣ 4	Τελευταίες σκέψεις, ανακεφαλαίωση και κλείσιμο	25'

15' 

Ξεκινάτε πάντα με μια εισαγωγική δραστηριότητα που κινητοποιεί τις συμμετέχουσες και δημιουργεί κλίμα εμπιστοσύνης.

Ζητήστε από τις συμμετέχουσες να σταθούν η μία μπροστά στην άλλη. Σε ζευγάρια, πρέπει να βρουν ομοιότητες στην επιχειρηματική τους διαδρομή. Μόνο αφού βρουν μια ομοιότητα μπορούν να προχωρήσουν στην επόμενη συμμετέχουσα.

Ο στόχος είναι να βρεθούν όσο το δυνατόν περισσότερα κοινά σημεία με όσο το δυνατόν περισσότερες γυναίκες.



### Βήμα 1: Ορισμός του πλαισίου & εύρεση των θεμάτων

30'



Όλη η ομάδα κάθεται σε κύκλο.

- Η συντονίστρια ή ο συντονιστής **ορίζει το πλαίσιο της δραστηριότητας και ξεκαθαρίζει τους ρόλους** (αυτή που φέρνει το θέμα, η συντονίστρια, οι σύμβουλοι), τα βήματα που θα ακολουθηθούν και τα θέματα που μπορούν να συζητηθούν.
- Ατομικά, κάθε γυναίκα επιχειρηματίας αφιερώνει λίγο χρόνο για **να σκεφτεί τα ζητήματα** ή τα θέματα που θέλει να συζητήσει. Κάθε μία γράφει ένα (ή δύο, αν η ομάδα είναι μικρή) σε ένα post-it και το κολλάει στον πίνακα.
- **Η συντονίστρια ή ο συντονιστής διαβάζει ένα ένα τα προβλήματα** που υπάρχουν στον πίνακα.
- Κάθε επιχειρηματίας έχει 2 λεπτά για να παρουσιάσει το θέμα της.
- Λαμβάνεται **ομαδική απόφαση** με ψηφοφορία για τα θέματα που θα συζητηθούν στη διάρκεια της συνεδρίας. Η συντονίστρια ή ο συντονιστής μπορεί, επίσης, να ομαδοποιήσει θέματα που παρουσιάζουν ομοιότητες, με τη σύμφωνη γνώμη των γυναικών που έφεραν τα θέματα.

**Βήμα 2: Παρουσίαση και αποσαφήνιση της πρόσκλησης**

Οι ομάδα χωρίζεται σε μικρότερες ομάδες.

Κάθε ομάδα απαρτίζεται από αυτήν που φέρνει το θέμα και δύο με τέσσερις συμβούλους.

Σε ομάδα 6 γυναικών: μπορούν να δημιουργηθούν δύο υπο-ομάδες, με μία γυναίκα που φέρνει το θέμα και δύο συμβούλους για κάθε υπο-ομάδα.

Είναι δυνατό να υπάρχουν έως πέντε υπο-ομάδες των τεσσάρων ατόμων, με μία γυναίκα που φέρνει το θέμα και τρεις συμβούλους σε κάθε υπο-ομάδα.

Αυτή που φέρνει το θέμα κάνει την παρουσίασή της χωρίς να τη διακόψουν.

- **Υφιστάμενη κατάσταση:** Τι βασικές προκλήσεις αντιμετωπίζεις;
- **Πρόθεση:** Ποια μελλοντική κατάσταση επιδιώκεις να δημιουργήσεις;
- **Ερώτηση:** Για τι πράγμα χρειάζεσαι γνώμες ή βοήθεια;
- Οι σύμβουλοι φροντίζουν να καλύψουν τυχόν κενά **κάνοντας διευκρινιστικές ερωτήσεις**, ωστόσο προς το παρόν δεν γίνεται συζήτηση.

16

**Βήμα 3: Ενδοσκοπήση, αντιδράσεις και σχόλια**

Ανάμεσα στις μικρότερες ομάδες.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Οι σύμβουλοι μοιράζονται σχόλια, ιδέες και ενέργειες για την αντιμετώπιση του θέματος. Αυτή που φέρνει το θέμα δεν παρεμβαίνει, αλλά κρατάει σημειώσεις.</li> </ul>	20'
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Η γυναίκα που φέρνει το θέμα συνοψίζει αυτά που άκουσε και, ανάλογα με τα σχόλια των συμβούλων, δεσμεύεται ως προς τις πρώτες ενέργειες που θα κάνει.</li> </ul>	10'

17

## Βήμα 4: Σύνοψη και κλείσιμο

25' 

Όλη η ομάδα κάθεται μαζί σε κύκλο.

<ul style="list-style-type: none"> <li>Οι γυναίκες που έφεραν το θέμα <b>συνοψίζουν σύντομα</b> όσα συζητήθηκαν και ποιες θα είναι οι πρώτες τους ενέργειες.</li> </ul>	10'
<ul style="list-style-type: none"> <li>Η κάθε μία με τη σειρά της παίρνει τον λόγο και <b>λέει τι θα κρατήσει από αυτή τη συνεδρία</b>.</li> </ul>	10'
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Τελευταία σχόλια</b> από τη συντονίστρια ή τον συντονιστή. Ευχαριστίες.</li> </ul>	5'

18



## ΕΝΟΤΗΤΑ 3: Προσέλκυση και επιλογή γυναικών επιχειρηματιών

### Ερωτήσεις που πρέπει να θέσετε στον εαυτό σας προτού ξεκινήσετε την ενότητα

- Ποια είναι τα βασικά κριτήρια επιλογής που εφαρμόζετε;
- Συλλέγετε δεδομένα σχετικά με την αναλογία ανδρών/γυναικών υποψηφίων και για το τελικό ποσοστό των γυναικών έναντι των ανδρών στα προγράμματά σας;
- Η επικοινωνιακή στρατηγική σας έχει στόχο τόσο τους άνδρες όσο και τις γυναίκες επιχειρηματίες ή είναι ουδέτερη ως προς το φύλο;
- Πραγματοποιείτε συγκεκριμένες δράσεις σε όλη τη διάρκεια του χρόνου για να αναπτύσσετε τον αριθμό των υποψήφιων επιχειρηματιών που επιθυμούν να ενταχθούν στα προγράμματά σας;

### Στο τέλος της ενότητας, θα είστε σε θέση:

- ✓ Να εντοπίσετε τι μπορεί να αποτρέπει τις γυναίκες από το να συμμετέχουν στα προγράμματά σας (ή το αντίθετο, γιατί τα προγράμματά σας καλύπτουν τις ανάγκες τους).
- ✓ Να αποδομήσετε περιπτώσεις μεροληψίας στη διαδικασία επιλογής, που πιθανώς τοποθετούν τις γυναίκες σε μειονεκτική θέση (μέρη II και III).
- ✓ Να κατανοήσετε πώς να λαμβάνετε καλύτερα υπόψη τις ανάγκες των γυναικών στα προγράμματα υποστήριξης που διοργανώνετε (μέρος IV).

### Σε ποια άτομα απευθύνεται αυτή η ενότητα;

Η ενότητα αυτή απευθύνεται σε επικεφαλής έργων και διευθυντικά στελέχη ή σε οποιοδήποτε πρόσωπο με ηγετική θέση στον οργανισμό, που μπορεί να επηρεάσει και να αλλάξει τις υφιστάμενες διαδικασίες. Ο τρόπος με τον οποίο στοχεύουμε σε επιχειρηματίες και οι επιχειρηματίες στους/τις οποίους/ες στοχεύουμε αποτελούν στρατηγικές αποφάσεις για τις δομές υποστήριξης. Για να αλλάξουν, ενδεχομένως να απαιτείται η έγκριση της ανώτερης διοίκησης.

### Στόχοι αυτής της ενότητας:

- Ενδυνάμωση της επικοινωνιακής πολιτικής για να γίνει πιο συμπεριληπτική ως προς το φύλο
- Δημιουργία διαδικασιών επιλογής που να αποδομούν τις έμφυλες προκαταλήψεις
- Σχεδιασμός ενός προγράμματος υποστήριξης που να ταιριάζει στις ανάγκες των γυναικών



## I. Υιοθέτηση μιας ελκυστικής και κατάλληλης επικοινωνιακής στρατηγικής προς τις γυναίκες επιχειρηματίες

### 1. Κατάλληλες παράμετροι επικοινωνίας που να διασφαλίζουν ότι δεν ενισχύετε το έμφυλο χάσμα, αλλά αντίθετα προάγετε τη συμμετοχή των γυναικών στον κλάδο.

Σύμφωνα με το WeBarometer, οι γυναίκες έχουν γενικά μικρότερη πρόσβαση στην πληροφόρηση σε σχέση με τους άνδρες, διότι συχνά αποκλείονται από τα μεικτά δίκτυα. Επιπλέον, τα «ελλιπή συστήματα υποστήριξης» από την οικογένεια και τους συγγενείς αναδεικνύονται ως κρίσιμο ζήτημα που αποτρέπει τις γυναίκες να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση, παράλληλα με την «απροθυμία να αναλάβουν ρίσκα» και τη «χαμηλή αυτοπεποίθηση». Παρότι οι γυναίκες τείνουν να στρέφονται περισσότερο σε σχήματα υποστήριξης όταν γίνονται επιχειρηματίες, δυσκολεύονται περισσότερο να κάνουν το μεγάλο βήμα.

Για τους λόγους αυτούς και για να ενθαρρύνετε περισσότερες γυναίκες να ξεκινήσουν το επιχειρηματικό τους ταξίδι, είναι απαραίτητο η επικοινωνιακή στρατηγική σας να τις προσεγγίζει με τρόπο ελκυστικό, χωρίς να τις στιγματίζει.

**Πώς θα το πετύχετε;** Υπάρχουν γενικές παράμετροι που πρέπει να λάβετε υπόψη κατά την ανάπτυξη συμπεριληπτικού επικοινωνιακού υλικού που θα επιτρέψει την προσέλκυση γυναικών επιχειρηματιών.

**ΠΡΟΣΟΧΗ:** Στις επόμενες παραγράφους, στόχος δεν είναι η χρήση εργαλείων επικοινωνίας που θα στοχεύουν μόνο τις γυναίκες και θα αποκλείουν τους άνδρες, αλλά η προσαρμογή της επικοινωνιακής σας στρατηγικής ώστε να συμπεριλαμβάνει επιχειρηματίες και των δύο φύλων.

- **Τι σημαίνει επικοινωνία που να ανταποκρίνεται στη διάσταση του φύλου;**

Η επικοινωνία που ανταποκρίνεται στη διάσταση του φύλου ανταποκρίνεται στις διαφορετικές ανάγκες, οπτικές και απαιτήσεις εκπροσώπησης όλων των φύλων. Προκειμένου να συμβεί αυτό, οι δραστηριότητες και οι ενέργειες δεν πρέπει να περιορίζονται στην ευαισθητοποίηση, αλλά να αναλαμβάνουν δράση για τη μείωση των ανισοτήτων και την προώθηση της έμφυλης ισότητας. Η επικοινωνία που ανταποκρίνεται στη διάσταση του φύλου χρησιμοποιεί γλώσσα που λαμβάνει υπόψη τη διάσταση του φύλου και γλώσσα που είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.

Η ουδέτερη ως προς το φύλο γλώσσα δεν σχετίζεται με ένα συγκεκριμένο φύλο, για παράδειγμα χρησιμοποιεί την ίδια ορολογία για να αναφερθεί σε όλα τα φύλα. *Παράδειγμα: Λέμε «Καλώς ήρθατε» αντί για «Κυρίες και κύριοι, καλώς ήρθατε».*

- **Πώς υιοθετούμε μια επικοινωνία που να ανταποκρίνεται στη διάσταση του φύλου;**

Σύμφωνα με την [εργαλειοθήκη του European Institute for Gender Equality](#) (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων), η υιοθέτηση μιας επικοινωνίας που να ανταποκρίνεται στη διάσταση του φύλου:

- Βοηθά να αναδειχθούν οι σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις ανάγκες των γυναικών και σε αυτές των ανδρών.
- Θέτει υπό αμφισβήτηση τις ασυνείδητες παραδοχές που κάνουν οι άνθρωποι για τους έμφυλους ρόλους στην κοινωνία.
- Θέτει τα θεμέλια για περισσότερη έμφυλη ισότητα σε όλη την κοινωνία.
- Ευαισθητοποιεί τον κόσμο σχετικά με το πώς η γλώσσα επηρεάζει τη συμπεριφορά μας.
- Κάνει τους ανθρώπους να νιώθουν πιο άνετα να εκφραστούν και να συμπεριφερθούν με τρόπους που κάποτε δεν θεωρούνταν συνηθισμένοι για το φύλο τους.

Θα βρείτε συγκεκριμένα παραδείγματα για τον τρόπο που μπορείτε να εφαρμόσετε αυτές τις συμβουλές στο κιτ επικοινωνίας, παρακάτω.

Το επικοινωνιακό σας πλάνο πρέπει να συνοδεύεται από ένα checklist:

- Χρησιμοποιείτε γλώσσα που λαμβάνει υπόψη τη διάσταση του φύλου και επιλέγονται όροι ουδέτεροι ως προς το φύλο;
- Οι άνδρες και οι γυναίκες παρουσιάζονται και σε μη στερεοτυπικούς ρόλους;
- Περιλαμβάνονται ιστορίες από διαφορετικές έμφυλες ομάδες;
- Έχει ληφθεί και καταγραφεί η συγκατάθεση των ατόμων που ενημερώνονται;
- Τα εμπόδια πρόσβασης στην πληροφορία έχουν εντοπιστεί και αντιμετωπιστεί για όλες τις ομάδες φύλων;
- Οι δραστηριότητες επικοινωνίας είναι συμμετοχικές και ισορροπημένες ως προς το φύλο;

## 2. Κιτ επικοινωνίας

Το κιτ επικοινωνίας είναι ένας οδηγός που παρέχει συγκεκριμένα παραδείγματα επιδραστικών εικόνων ή αναρτήσεων που μπορείτε να δημοσιεύσετε στα κοινωνικά δίκτυα, προκειμένου να αυξήσετε τον αριθμό των γυναικών υποψηφίων στη διαδικασία επιλογής.

Περιέχει:

- Ορισμένες βασικές φράσεις για να απευθύνεστε σε κάθε επιχειρηματία, γυναίκα ή άνδρα.
- Παραδείγματα εικαστικών που λαμβάνουν υπόψη τη διαφορετικότητα των επιχειρηματιών.
- Τυποποιημένες αναρτήσεις για τα κοινωνικά δίκτυα.

Το κιτ επικοινωνίας λειτουργεί ως βάση έμπνευσης. Για να το χρησιμοποιήσετε, τροποποιήστε το κείμενο και την ημερομηνία, ενσωματώστε φωτογραφίες των αποφοίτων των προγραμμάτων σας και προσαρμόστε τη μορφή και την εμφάνιση στο δικό σας στυλ.

## ΠΡΟΤΑΣΗ ΚΕΙΜΕΝΟΥ ΓΙΑ ΑΝΑΡΤΗΣΕΙΣ ΣΕ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΤΥΑ

[ 🗣️ ΚΑΝΤΟ ΟΠΩΣ Η ALIX: ΑΝΑΠΤΥΞΕ ΗΓΕΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΚΑΝΟΥΝ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΑ!]

«Όταν γράφτηκα στο πρόγραμμα Boost Incub, είχα στόχο να αλλάξω τη βιομηχανία των κατασκευών, ώστε να σέβεται περισσότερο το περιβάλλον και τους ανθρώπους. Αυτοί οι 6 μήνες coaching με βοήθησαν να κατακτήσω το όνειρό μου και να ξεκινήσω το GreenTech! Με τον Farhad, τον συνεργάτη μου, ξεκινήσαμε το 2022 μια εταιρεία που παρέχει ανακυκλωμένα υλικά στον κατασκευαστικό κλάδο. Σήμερα συνεργαζόμαστε με περισσότερες από 20 εταιρείες.»

Αν, όπως η Alix και ο Farhad, επιθυμείς να αναπτύξεις μια βιώσιμη λύση για σημαντικά κοινωνικά ή περιβαλλοντικά προβλήματα της Ευρώπης, μπορείς να συμμετάσχεις στην επόμενη συμπεριληπτική ομάδα δημιουργών!

Κατά τη διάρκεια του 6μηνου προγράμματος, θα γίνεις μέλος μιας ομάδας και θα επωφεληθείς από τις γνώσεις και την εμπειρία ειδικών, που θα μοιραστούν σαφή εργαλεία επιχειρηματικότητας, χρησιμοποιώντας τεχνικές coaching.

👉 Κριτήρια επιλογής:

- ◆ Τουλάχιστον 2 χρόνια εμπειρίας στη διοίκηση της δικής σου κοινωνικής επιχείρησης
- ◆ Αποδεικτικά στοιχεία θετικού αντίκτυπου (κοινωνικού/περιβαλλοντικού)
- ◆ Ρεαλιστικές οικονομικές προβλέψεις και τεκμηριωμένες ανάγκες πελατών
- ◆ Το έργο πρέπει να λαμβάνει υπόψη του τη διάσταση του φύλου στις εσωτερικές λειτουργίες ή/και στην αποστολή του προς τα ωφελούμενα πρόσωπα/τους πελάτες.

Το όραμά μας είναι και δικό σου; Κάνε αίτηση **ΕΔΩ** πριν από **τις 20 Ιανουαρίου 2023**.

Περισσότερες πληροφορίες για το πρόγραμμα. @the support structure

\* *Ενθαρρύνονται ιδιαίτερα οι αιτήσεις υπο-εκπροσωπούμενων επιχειρηματιών.*

ΚΙΤ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

## ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

Αν επιθυμείς να δώσεις μια βιώσιμη απάντηση στα σημαντικά κοινωνικά ή περιβαλλοντικά θέματα που αντιμετωπίζει η Ευρώπη, περιμένουμε την αίτησή σου.

**Γιατί αυτό το πρόγραμμα στοχεύει στη χάραξη συμπεριληπτικών επιχειρηματικών πολιτικών;**

- ♦ Αν οι υπο-εκπροσωπούμενες επιχειρηματίες είχαν τις ίδιες ευκαιρίες με τους άνδρες, θα υπήρχαν **πάνω από 35 εκατομμύρια επιχειρηματίες**, το 75% των οποίων θα ήταν γυναίκες\*.
- ♦ Η πρόσβαση στη χρηματοδότηση είναι το **1ο εμπόδιο** για την επιχειρηματικότητα και ιδιαίτερα για τις γυναίκες επιχειρηματίες.

### ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ BOOST INCUB\*

Το Boost Incub παρέχει υποστήριξη σε κάθε άτομο που δραστηριοποιείται στον τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στην Ευρώπη –ανεξάρτητα από φύλο, καταγωγή, φυλή, αναπηρία κ.λπ.– βρίσκεται στην αρχική φάση της εταιρείας του, και θέλει να δοκιμάσει και να αξιολογήσει αυτό που προσφέρει, σε συνεργασία με το κοινό στο οποίο στοχεύει.

Στη διάρκεια των 6 μηνών του προγράμματος, τα μέλη συμμετέχουν σε σεμινάρια, ατομικές συνεδρίες **coaching** και **εκδηλώσεις δικτύωσης**.

### ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΙΤΗΣΗΣ

**Είναι για σένα;** Ναι, αν έχεις δημιουργικό και επιχειρηματικό πνεύμα και θέλεις να δημιουργήσεις κοινωνικό αντίκτυπο και να συνεισφέρεις σε μια πιο ισότιμη και συμπεριληπτική κοινωνία.

\* *Ενθαρρύνονται οι αιτήσεις υποεκπροσωπούμενων επιχειρηματιών.*

**ΠΕΡΙΣΣΟΤΕ  
ΡΕΣ  
ΠΛΗΡΟΦΟ  
ΡΙΕΣ**

**Πώς;** Υπόβαλε αίτηση πριν από τις **20 ΙΑΝΟΥΡΙΟΥ 2023**.

**ΚΑΝΕ  
ΑΙΤΗΣΗ ΕΔΩ**

\* The Missing Entrepreneurs 2021 – Policies for inclusive Entrepreneurship and Self Employment, μελέτη της DECO

**ΒΟΗΘΗΣΕ ΜΑΣ ΝΑ ΚΑΝΟΥΜΕ  
ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΓΝΩΣΤΟ!**

Βοήθησέ μας να κοινοποιήσουμε ευρύτερα το πρόγραμμά μας δημοσιεύοντας την πρόσκληση συμμετοχής στο προσωπικό σου δίκτυο επιχειρηματιών και συνεργατών. Ορισμένα στοιχεία που αξίζει να μοιραστείς με γνωστούς και φίλους:

**#1 ΘΕΤΙΚΑ ΣΧΟΛΙΑ**



« Χάρη στο Boost Incub έμαθα να αναγνωρίζω την αξία μου και απέκτησα αυτοπεποίθηση. Ως ηγέτιδα, οφείλω να εφαρμόζω τη συμπεριφορά που θέλω να επιδεικνύουν και οι άλλοι.

**#2 ΕΛΚΥΣΤΙΚΟ  
ΕΙΚΑΣΤΙΚΟ**

Παράδειγμα εικόνας, που μπορείς να κατεβάσεις εδώ.



**#3 ΕΞΥΠΝΑ ΜΗΝΥΜΑΤΑ**



Πρόταση κειμένου για αναρτήσεις στα κοινωνικά δίκτυα, που μπορείς να κατεβάσεις εδώ.

**ΒΡΕΣ ΜΑΣ ΣΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΤΥΑ**  
[Η ΣΕΛΙΔΑ ΜΑΣ ΣΤΟ FACEBOOK](#)  
[Η ΣΕΛΙΔΑ ΜΑΣ ΣΤΟ INSTAGRAM](#)  
[Η ΣΕΛΙΔΑ ΜΑΣ ΣΤΟ LINKEDIN](#)

**ΟΡΙΣΜΕΝΑ HASHTAGS**  
 #socialentrepreneurship  
 #inclusiveentrepreneurship  
 #entrepreneurshipprogram #callforapplication

**Ο ΙΣΤΟΤΟΠΟΣ ΜΑΣ**

## II. Δημιουργία μιας συνεχούς ροής υποψήφιων επιχειρηματιών σε όλη τη διάρκεια της χρονιάς

### 1. Κυνηγήστε τα ταλέντα!

Πέρα από τη διαδικασία αποδοχής υποψηφίων που ακολουθείτε ούτως ή άλλως, είναι σημαντικό να καλλιεργείτε σε όλη τη διάρκεια της χρονιάς μια συνεχή ροή υποψήφιων επιχειρηματιών. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι γυναίκες έχουν λιγότερη πρόσβαση στην πληροφόρηση σε σχέση με τους άνδρες και επομένως ίσως χρειαστεί να τις αναζητήσετε ενεργά.

Πίξτε μια ματιά στην πρωτοβουλία του Euclid Network «[Top 100 women in social enterprise](#)» (Οι 100 κορυφαίες γυναίκες στην κοινωνική επιχειρηματικότητα) για να βρείτε προφίλ γυναικών επιχειρηματιών που θα σας εμπνεύσουν!

Εδώ βρίσκεται ένας πίνακας με τα βασικά στοιχεία επικοινωνίας ενδιαφερόμενων μερών / ομάδων υποστήριξης και επιχειρηματιών: [FoWoSe ecosystem mapping sheet – Google Sheets](#)

Συμβουλή 1: Παρακολουθείτε τα μέσα ενημέρωσης, τα δίκτυα των προγραμμάτων προ-θερμοκοιτίδας και άλλες πλατφόρμες που αφορούν επιχειρηματίες, για να ανακαλύψετε προφίλ νέων επιχειρηματιών.

Συμβουλή 2: Μοιραστείτε με άλλους φορείς υποστήριξης μια βάση δεδομένων με τα στοιχεία επιχειρηματιών (με την άδεια των επιχειρηματιών), για να αναγνωρίσετε προφίλ επιχειρηματιών που μπορούν να επωφεληθούν περισσότερο από τη στήριξή σας.

Συμβουλή 3: Πραγματοποιήστε δράσεις «εκτός των τειχών», για να προωθήσετε τα προγράμματά σας έξω από τα κλασικά δίκτυα υποστήριξης επιχειρηματιών (περίπτερα, πανεπιστήμια, εκθέσεις για την απασχόληση κ.λπ.).

Συμβουλή 4: Δημιουργήστε μία απλή οδό προσέγγισης, ώστε οι γυναίκες που ενδιαφέρονται να επικοινωνούν με τις ομάδες σας όλο τον χρόνο και να παίρνουν πληροφορίες για τις επόμενες διαδικασίες επιλογής (εγγραφή σε λίστα αλληλογραφίας για να ενημερώνονται σχετικά με επόμενες προκλήσεις συμμετοχής ή για να λαμβάνουν το ενημερωτικό δελτίο του οργανισμού, πρόσβαση σε φόρμα επικοινωνίας στον ιστότοπο, ανακατεύθυνση στις επόμενες εκδηλώσεις γνωριμίας με τις ομάδες υποστήριξης κ.λπ.).

### 2. Θεσπίστε σταθερές συνεργασίες με δομές υποστήριξης

Ζητήστε τη βοήθεια άλλων ενδιαφερόμενων μερών που περιλαμβάνουν μεγάλες κοινότητες γυναικών επιχειρηματιών, προκειμένου να αυξήσετε την ορατότητα της πρόσκλησης συμμετοχής.

Συμβουλή 1: Ενθαρρύνετε τις συνεργαζόμενες δομές υποστήριξης να μοιραστούν την πρόσκλησή σας, στέλνοντας ένα kit επικοινωνίας με κάποιο βασικό εικαστικό και ορισμένα κείμενα.

Συμβουλή 2: Διευκρινίστε ποιοι υποψήφιοι και υποψήφια δεν πληρούν τα κριτήρια επιλογής σας.

Συμβουλή 3: Διοργανώστε συναντήσεις με άλλες κοινότητες και συμπεριλάβετε τις στα προγράμματά σας, ώστε να ενισχύσετε τους δεσμούς μεταξύ σας.

### **3. Διοργανώστε ή συμμετάσχετε σε ανοιχτές εκδηλώσεις για να κάνετε γνωστά τα προγράμματά σας**

Διοργανώστε ή συμμετάσχετε σε ανοιχτές επιχειρηματικές εκδηλώσεις, όπως φεστιβάλ, συνέδρια κ.λπ. Ορισμένες από τις συμμετέχουσες μπορεί να ενδιαφέρονται να παρακολουθήσουν κάποιο από τα προγράμματά σας.

Συμβουλή 1: Συμμετάσχετε σε μεγάλες επιχειρηματικές διοργανώσεις με εκθεσιακό περίπτερο, ομιλίες σε συνέδρια, συμμετοχές σε εκδηλώσεις γνωριμίας με επιχειρηματίες κ.λπ.

Συμβουλή 2: Διοργανώστε δικές σας εκδηλώσεις, ιδανικά σε συνεργασία με άλλους οργανισμούς, για να προωθήσετε τις επιχειρηματίες σας και να αναδείξετε τη διαφορετικότητά τους.

Συμβουλή 3: Διοργανώστε παρουσιάσεις των προγραμμάτων σας κατά τη δημοσιοποίηση της πρόσκλησης συμμετοχής, ώστε να μπορέσετε να απαντήσετε σε ερωτήματα των ενδιαφερόμενων επιχειρηματιών.

## **III. Σχεδιασμός μιας συμπεριληπτικής ως προς το φύλο διαδικασίας επιλογής**

### **1. Καλές πρακτικές για τη συμπερίληψη του παράγοντα φύλου στη διαδικασία επιλογής**

*ΠΡΟΣΟΧΗ: Εδώ εστιάζουμε στη συμπερίληψη ως προς το φύλο, αλλά για να προάγουμε τη διαφορετικότητα μεταξύ των επιχειρηματικών προφίλ είναι σημαντικό να ακολουθούμε μια οριζόντια προσέγγιση και να λαμβάνουμε υπόψη κριτήρια κοινωνικού και πολιτισμικού χαρακτήρα, αναπηρίες, σεξουαλικό προσανατολισμό κ.λπ.*

**Φροντίστε η προσέγγισή σας ως προς το φύλο να είναι ξεκάθαρη και κατανοητή στους συμμετέχοντες, τις συμμετέχουσες και τους συνεργαζόμενους φορείς:**

Συμβουλή 1: Πραγματοποιήστε νωρίτερα μια προπαρασκευαστική συνάντηση με τα άτομα που θα κάνουν την αξιολόγηση των υποψηφίων, για να δώσετε περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα κριτήρια επιλογής και το προφίλ των επιχειρηματιών που επιθυμείτε να στοχεύσετε.

Συμβουλή 2: Κάνετε τα κριτήρια αξιολόγησης σαφή τόσο για τους συμμετέχοντες και τις συμμετέχουσες όσο και για τους συνεργαζόμενους φορείς. Για παράδειγμα, μπορείτε να δημιουργήσετε ένα έγγραφο με ερωταπαντήσεις και να το επισυνάψετε στην πρόσκληση

συμμετοχής, όπου θα συμπεριλάβετε ερωτήσεις σχετικά με την ευαισθησία της διαδικασίας επιλογής απέναντι στο θέμα του φύλου.

### **Ενισχύστε τη διαφορετικότητα των υποψήφιων επιχειρηματιών που εκδηλώνουν διαχρονικά ενδιαφέρον για τα προγράμματά σας, με συγκεκριμένες δράσεις:**

Συμβουλή 1: Προσφέρετε δωρεάν μια συνάντηση προετοιμασίας πριν από τη συνάντηση με την ομάδα επιλογής (εάν προβλέπεται κάτι τέτοιο), η οποία να είναι ανοιχτή σε όλους και όλες τις επιχειρηματίες που επιθυμούν να συμμετάσχουν.

Συμβουλή 2: Προβλέψτε πώς θα προσεγγίσετε ξανά άτομα που ξεκίνησαν να συμπληρώνουν την αίτηση αλλά δεν την ολοκλήρωσαν ή που υπέβαλαν την αίτηση αλλά δεν εμφανίστηκαν στη συνέντευξη. Ορισμένα άτομα μπορεί να αποθαρρύνθηκαν παρότι επιθυμούν να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα (δώστε ιδιαίτερη προσοχή σε γυναίκες υποψήφιες που ίσως να έχουν περισσότερο την τάση να τα παρατούν σε αυτό το στάδιο της διαδικασίας επιλογής).

### **Δώστε προτεραιότητα σε ομαδικές αιτήσεις συμμετοχής:**

Συμβουλή 1: Επιτρέψτε σε όλους τους συνεργάτες και τις συνεργάτιδες (αλλά και σε ομάδες) να υποβάλουν αίτηση στο πρόγραμμα υποστήριξης. Πράγματι, οι γυναίκες ιδρύτριες επιχειρήσεων τείνουν να προτιμούν να λαμβάνουν συλλογική υποστήριξη για το έργο τους, αντί της ατομικής υποστήριξης που στοχεύει μόνο στις ίδιες ως επιχειρηματίες.

## **2. Σχεδιάστε κριτήρια επιλογής που να λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου**

Η διαδικασία επιλογής για την ένταξη σε ένα σχήμα υποστήριξης μπορεί να επηρεάζεται από τα έμφυλα στερεότυπα, εις βάρος των γυναικών υποψηφίων. Εξαιτίας άγραφων έμφυλων κανόνων που συνεχίζουν να ασκούν επιρροή:

- Οι γυναίκες ενδεχομένως να νιώθουν μικρότερη αυτοπεποίθηση και να επιδεικνύουν λιγότερη αποφασιστικότητα σε σχέση με τους άνδρες και πιθανώς να έχουν την τάση να υπονομεύουν τον αντίκτυπο των έργων τους.

Σύμφωνα με έρευνα της IntoTheMinds σε πάνω από 840 άνδρες και γυναίκες επιχειρηματίες στην Ευρώπη, τα κίνητρα για την ίδρυση μιας επιχείρησης εξαρτώνται από το φύλο του ατόμου:

- Για τις γυναίκες, νούμερο 1 κίνητρο είναι η αναζήτηση αυτονομίας και ευελιξίας.
- Η ίδρυση των γυναικείων επιχειρήσεων βασίζεται λιγότερο στην ευκαιρία και περισσότερο στην ανάγκη (μόνο το 20,1% των γυναικών δηλώνουν ότι δημιούργησαν την επιχείρησή τους επειδή αναγνώρισαν κάποια ευκαιρία στην αγορά σε σχέση με 32,7% στους άνδρες).

Οι άνδρες και οι γυναίκες δεν προετοιμάζονται με τον ίδιο τρόπο για να ξεκινήσουν μια επιχείρηση.

- Οι γυναίκες τείνουν να λαμβάνουν πιο ειδική εκπαίδευση προτού ξεκινήσουν μια επιχείρηση (σε ποσοστό 43,3%, σε σχέση με 31,8% των ανδρών), αντίθετα με τους



άνδρες που ξεκινούν αμέσως να αναζητούν πιθανούς πελάτες και να καταρτίζουν το επιχειρηματικό τους πλάνο (42,5%, έναντι 34,6% στις γυναίκες).

Στην επόμενη παράγραφο, προτείνουμε διάφορα κριτήρια επιλογής τα οποία δεν αγνοούν τον παράγοντα του φύλου. Ωστόσο, τα κριτήρια αυτά έχουν εφαρμογή σε όλους τους υποψηφίους και τις υποψήφιες. Δεν συστήνεται η χρήση διαφορετικών κριτηρίων μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς αυτό θα δημιουργούσε ένα επιπλέον στίγμα για τις γυναίκες.

- Προσθέστε κριτήρια με βάση το φύλο για να αξιολογήσετε τον αντίκτυπο των έργων που παρουσιάζονται.
- Αξιολογήστε θετικά τη διαφορετικότητα των κινήτρων για την έναρξη ενός έργου.
- Η σκοπιμότητα των έργων πρέπει να αξιολογείται πιο αυστηρά.
- Αξιολογήστε θετικά μια αυθεντική και συμπεριληπτική ηγεσία, η οποία σέβεται τις ηγετικές ικανότητες που εκφράζουν ορισμένες γυναίκες.

Κατεβάστε τον πλήρη πίνακα με τα συμπεριληπτικά ως προς το φύλο κριτήρια επιλογής [εδώ!](#)

### **3. Βεβαιωθείτε ότι οι αξιολογητές/αξιολογήτριές σας έχουν επίγνωση των έμφυλων προκαταλήψεών τους**

Οι αξιολογητές και οι αξιολογήτριες που έχουν την ευθύνη επιλογής των επιχειρηματικών προφίλ είναι εξίσου πιθανό να επηρεάζονται από έμφυλες προκαταλήψεις. Γι' αυτόν τον λόγο είναι αναγκαίο να εφαρμόζονται κριτήρια επιλογής που να ανταποκρίνονται στο φύλο και οι αξιολογητές/αξιολογήτριες να εκπαιδεύονται σε αυτή τη μέθοδο.

Για να διασφαλίσετε ότι η διαδικασία επιλογής είναι συμπεριληπτική ως προς το φύλο, είναι σημαντικό να επιστήσετε την προσοχή των αξιολογητών/αξιολογητριών στο ζήτημα των έμφυλων προκαταλήψεων και των πρακτικών έμφυλης ισότητας. Για να το πετύχετε, μπορείτε να προσφέρετε τα εξής:

**Συμβουλή 1:** Πραγματοποιήστε μια παρουσίαση που να συμπεριλαμβάνει το περιεχόμενο του προγράμματός σας, τα προφίλ των επιχειρηματιών που αναζητάτε, τα κριτήρια επιλογής, τη στάση που θέλετε να υιοθετήσουν, τις ερωτήσεις που πρέπει ή δεν πρέπει να κάνουν.

**Συμβουλή 2:** Ζητήστε από τους αξιολογητές και τις αξιολογήτριες να δείχνουν ενσυναίσθηση και να τηρούν υποστηρικτική στάση απέναντι στις/στους επιχειρηματίες: να τις/τους κάνουν να νιώσουν άνετα από την αρχή της συνέντευξης, να τις/τους ακούν με προσοχή και χωρίς προκαταλήψεις και να εκδηλώνουν ενδιαφέρον για το παρελθόν και τις φιλοδοξίες τους.

**Συμβουλή 3:** Προσδιορίστε κάποιες τυποποιημένες ερωτήσεις που να κάνουν οι αξιολογητές/αξιολογήτριες προκειμένου να διερευνήσουν ορισμένα κριτήρια που είναι σημαντικά για σας, όπως: «Ποια είναι η σύνθεση της ομάδας σας;», «Αν τον αντίκτυπο του έργου σας, υπάρχει διαφορά στον αντίκτυπο μεταξύ γυναικών και των ανδρών;», «Τι θέλετε να προσφέρετε με τη συμμετοχή σας στο πρόγραμμα; Και πώς θεωρείτε ότι ανταποκρίνεται το πρόγραμμα στις ανάγκες σας;» κ.λπ.

## IV. Λάβετε υπόψη τις ανάγκες των γυναικών στα προγράμματά σας

### 1. Εκτιμήστε τις ανάγκες των γυναικών επιχειρηματιών

Προκειμένου να μπορέσετε να ανταποκριθείτε στις ειδικές ανάγκες των γυναικών μέσα από τις εκπαιδευτικές σας δραστηριότητες, πρέπει πρώτα να είστε σε θέση να τις αξιολογήσετε. Επομένως, είναι απαραίτητο να τους δώσετε τον χώρο να εκφραστούν, είτε διαδικτυακά είτε δια ζώσης. Για να το πετύχετε, μπορείτε να κάνετε τα εξής:

1. **Προσθέστε ερωτήσεις στο ερωτηματολόγιο της αίτησης** για να αναγνωρίσετε πιο αποτελεσματικά τις ιδιαίτερες ανάγκες υποστήριξης, όπως τεχνικές αλλά και μη τεχνικές δεξιότητες.
2. **Ζητήστε από γυναίκες επιχειρηματίες αποφοίτες του προγράμματός σας να παρέχουν σχόλια** για να προσδιορίσετε τι πρέπει να βελτιώσετε, να ενισχύσετε ή να αφήσετε στην άκρη.
3. **Διοργανώστε ένα πρακτικό εργαστήριο** με μια ομάδα υποψήφιων γυναικών επιχειρηματιών και με ειδικούς, για να προσδιορίσετε τα κύρια εμπόδια και τις ανάγκες τους.

### 2. Ενσωματώστε τους γυναικίους περιορισμούς ως παραμέτρους για να διασφαλίσετε τη συμμετοχή γυναικών

Οι γυναίκες αναλαμβάνουν ακόμα το μεγαλύτερο βάρος των οικογενειακών υποχρεώσεων. Ως αποτέλεσμα, για το 1/4 των γυναικών, η αναλογία του χρόνου μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί βασική τροχοπέδη για την υλοποίηση του έργου τους. Έτσι, οι γυναίκες είναι δύο φορές πιο πιθανό να τα παρατήσουν σε σχέση με τους άνδρες. [Έρευνα της Adie](#) προέβλεπε ότι το 2022 στη Γαλλία το 15% των γυναικών θα σταματούσαν το έργο τους λόγω κάποιας μεταβολής στην προσωπική τους ζωή, σε σχέση με 8% των ανδρών.

Ορισμένες συμβουλές για την ενσωμάτωση των περιορισμών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, ώστε να σχεδιάσετε μια υποστηρικτική πορεία που να εγείρει το ενδιαφέρον τους:

Συμβουλή 1: Προτιμήστε ένα πρόγραμμα σε ενότητες, που θα επιτρέπει στις γυναίκες να επιλέξουν το σεμινάριο που τις ενδιαφέρει και συμβαδίζει με το ημερολόγιό τους.

Συμβουλή 2: Εφόσον είναι εφικτό για την ομάδα των εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών σας, προσφέρετε τα πιο σημαντικά μαθήματα σε τουλάχιστον δύο διαφορετικές ώρες.

Συμβουλή 3: Προτείνετε εξατομικευμένη υποστήριξη, πέρα από την ομαδική υποστήριξη, για συγκεκριμένα θέματα.

Συμβουλή 5: Δώστε πρόσβαση στην ατζέντα του προγράμματος ταυτόχρονα με τη δημοσίευση της πρόσκλησης συμμετοχής και καταστήστε απολύτως σαφή τον χρόνο που απαιτείται για τη συμμετοχή στο πρόγραμμα.

Συμβουλή 6: Τονίστε τα στοιχεία της δικτύωσης, της αμοιβαίας βοήθειας και της πρόσβασης σε μια κοινότητα υποστήριξης και προβάλετε τις σχετικές δραστηριότητες.

Συμβουλή 7: Εφόσον κάτι τέτοιο είναι σχετικό, προτείνετε την εστίαση σε ζητήματα αναζήτησης χρηματοδότησης (ένα από τα σημαντικότερα εμπόδια για την επιχειρηματικότητα, ιδιαίτερα για τις γυναίκες επιχειρηματίες) ή ενθαρρύνετε τη διασύνδεση με επιχειρηματικές ευκαιρίες.

Συμβουλή 8: Αναπτύξτε περιεχόμενο τόσο για δια ζώσης όσο και για διαδικτυακές συναντήσεις.