



Εγχειρίδιο

**Αυτο-αξιολόγηση της προσέγγισης
του φύλου κατά την μάθηση και
την εφαρμογή κοινωνικής
επιχειρηματικότητας**

**ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ
3/5**



Co-funded by
the European Union

Αυτό το εγχειρίδιο αποτελεί μέρος μιας σειράς που έχει ως στόχο να παρέχει στους κοινωνικούς επιχειρηματίες, τους οργανισμούς και τα ενδιαφερόμενα μέρη πρακτικές στρατηγικές για την ενσωμάτωση της ευαισθητοποίησης σε θέματα φύλου στο πλαίσιο της εργασίας τους. Με την προώθηση μιας νοοτροπίας που περιλαμβάνει την ισότητα των φύλων, μπορούμε να προωθήσουμε θετικές αλλαγές και βιώσιμη ανάπτυξη.

Πίνακας περιεχομένων

<u>Περίληψη εγχειριδίου</u>	<u>3</u>
<u>Κύριες έννοιες</u>	<u>6</u>
<u>Μελέτη περίπτωσης: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εκμάθηση της κοινωνικής επιχειρηματικότητας με το Emprow'Her</u>	<u>7</u>
<u>Ένα πλαίσιο για την ανάλυση της εστίασης του οργανισμού σας στο φύλο</u>	<u>8</u>
<u>Αυτοδιάγνωση για την ανάλυση της εστίασης του οργανισμού σας στο φύλο</u>	<u>10</u>
<u>Δείκτες για ανάλυση του φύλου στον οργανισμό σας</u>	<u>15</u>
<u>Δημιουργία σχεδίου δράσης και παρακολούθηση των βελτιώσεων σας</u>	<u>16</u>
<u>Παράρτημα 1: Οδηγός για τις γυναίκες στην επιχειρηματικότητα</u>	<u>18</u>
<u>Παραπομπές & επιπλέον βιβλιογραφία</u>	<u>19</u>

Περίληψη εγχειριδίου

Εισαγωγή

Αυτή είναι μια σειρά από 5 εγχειρίδια σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και τις μεθοδολογίες μάθησης από ομοτίμους, με σκοπό να βοηθήσουν τους φορείς της κοινωνικής επιχειρηματικότητας (ΚΕ) να προωθήσουν τοπικά και ευρωπαϊκά οικοσυστήματα που θα είναι πιο συμπεριληπτικά ως προς το φύλο. Τα εγχειρίδια αυτά παρέχουν πρακτικά εργαλεία και μεθοδολογίες για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πρακτικές της ΚΕ. Θα είναι προσβάσιμα δωρεάν και διατίθενται στα αγγλικά, γαλλικά, γερμανικά, ελληνικά, πορτογαλικά και ρουμανικά.

Τα εγχειρίδια αυτά αποτελούν μέρος του έργου «Συνεργασία για μια κοινωνική οικονομία ισότιμη ως προς το φύλο» (Coop4Equality), το οποίο χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus+ της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το έργο αυτό, το οποίο θα διαρκέσει έως τον Ιούλιο του 2026, αποσκοπεί στην ενίσχυση του ρόλου των γυναικών και των μειονοτήτων ως προς το φύλο στην ευρωπαϊκή κοινωνική οικονομία, προωθώντας την ένταξη ως προς το φύλο, τη βιώσιμη ανάπτυξη και τις ίσες ευκαιρίες.

Εταίροι έργου:

- [Empow'Her Global](#), Γαλλία
- [Nova SBE Leadership for Impact Knowledge Center](#), Πορτογαλία
- [Fundatia Ashoka](#), Ρουμανία
- [Pranado gGmbH](#), Γερμανία
- [Digital Leadership Institute](#), Βέλγιο
- [Stimmuli for Social Change](#), Ελλάδα

Συγγραφείς

Χριστίνα Γαλάνη, Stimmuli for Social Change, Ελλάδα
Fiore Poidevin, Empow'Her Global, Γαλλία



Αυτό είναι το εγχειρίδιο με τον αριθμό 3. Εκτός από αυτό το εγχειρίδιο, μπορείτε να βρείτε πληροφορίες σχετικά με τα υπόλοιπα 4 εγχειρίδια:

1 Δημιουργώντας με βιώσιμο τρόπο μια νοοτροπία ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο στον τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας

Αυτό το εγχειρίδιο έχει ως στόχο να ενδυναμώσει τους κοινωνικούς επιχειρηματίες με πρακτικές στρατηγικές για την ανάπτυξη μιας νοοτροπίας ευαισθητοποιημένης ως προς τα θέματα φύλου, προωθώντας την ένταξη και την ισότητα στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες. Αντιμετωπίζοντας βασικές αλλαγές νοοτροπίας και παρέχοντας πρακτικά εργαλεία, παρέχει στους αναγνώστες τα κατάλληλα εργαλεία για να ξεπερνούν εμπόδια και να δημιουργούν διαρκή κοινωνικό αντίκτυπο.

2 Ενισχύοντας μεθοδολογίες που βασίζονται στην ενσυναίσθηση στην κοινωνική επιχειρηματικότητα

Σκοπός αυτού του εγχειριδίου είναι να παρέχει ένα εργαλείο για κοινωνικούς επιχειρηματίες, μη κυβερνητικές οργανώσεις και όλους όσους ενδιαφέρονται να χρησιμοποιήσουν την ενσυναίσθηση ως βάση για την ανάπτυξη λύσεων σε κοινωνικά προβλήματα.

3 Αυτο-αξιολόγηση της προσέγγισης του φύλου κατά την μάθηση και την εφαρμογή κοινωνικής επιχειρηματικότητας

Το παρόν εγχειρίδιο έχει ως στόχο να υποστηρίξει και να καθοδηγήσει τα μέλη των δομών υποστήριξης και τους κοινωνικούς επιχειρηματίες με ένα ειδικό εργαλείο αυτο-διάγνωσης, ως μελέτη περίπτωσης, και να τους παρέχει μια μεθοδολογική προσέγγιση σε 3 στάδια, χρήσιμες συμβουλές, ερωτήσεις και βασικούς δείκτες απόδοσης (σε εξωτερικό και εσωτερικό επίπεδο) που μπορούν να τους βοηθήσουν να αναλύουν και να αυτοαξιολογούν την πρόοδό τους όσον αφορά την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο πλαίσιο του έργου ή της πρωτοβουλίας τους

4 Εφαρμόζοντας μηχανισμούς ομότιμης συνεργασίας και συν-ανάπτυξης μεταξύ κοινωνικών επιχειρηματιών

Στο παρόν εγχειρίδιο παρουσιάζονται δύο αποτελεσματικές μεθοδολογίες που έχουν σχεδιαστεί για την ενίσχυση της υποστήριξης και της ανάπτυξης των γυναικών επιχειρηματιών: η αμοιβαία καθοδήγηση και οι συνεδρίες συν-σχεδιασμού

5 Διαμορφώνοντας ένα μοντέλο κοινωνικών επιχειρήσεων συμπεριληπτικό ως προς το φύλο, με δυνατότητα ανάπτυξης και επέκτασης

Αυτό το εγχειρίδιο παρέχει στους αναγνώστες τα απαραίτητα εργαλεία για να αναστοχαστούν κριτικά διάφορες πτυχές της ανάπτυξης, όπως η απόφαση για ανάπτυξη, οι λόγοι για ανάπτυξη και οι μέθοδοι ανάπτυξης. Ενθαρρύνει τους αναγνώστες να αναστοχαστούν και να εφαρμόσουν πρακτικές που προάγουν την ισότητα των φύλων στις δικές τους κοινωνικές επιχειρήσεις.

Περίληψη

Εγχειρίδιο 3: Αυτο-αξιολόγηση της προσέγγισης του φύλου κατά την μάθηση και την εφαρμογή κοινωνικής επιχειρηματικότητας



Το Εγχειρίδιο 3 ξεκινά με μια λίστα βασικών εννοιών γύρω από το εξεταζόμενο θέμα, όπως η αυτοαξιολόγηση, η ισότητα των φύλων, η δομή υποστήριξης, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, η αξιολόγηση των επιπτώσεων ως προς το φύλο, η οπτική του φύλου και η αξιολόγηση με βάση το φύλο.

Στη συνέχεια, το εγχειρίδιο παρουσιάζει μια συγκεκριμένη μελέτη περίπτωσης, βασισμένη στην εμπνευσμένη μαρτυρία μιας κοινωνικής επιχειρηματίας που δημιούργησε το έργο της από το μηδέν με μια οπτική ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο.

Στη συνέχεια, το εγχειρίδιο εμπλουτίζεται με μια σειρά εργαλείων αυτοαξιολόγησης για διάφορους ενδιαφερόμενους φορείς του οικοσυστήματος της κοινωνικής επιχειρηματικότητας (εκπαιδευτές, μέντορες, επιχειρηματίες και δομές υποστήριξης).

Μια λίστα βασικών δεικτών επιδόσεων και μεθόδων αξιολόγησης μπορεί επίσης να βοηθήσει τους ενδιαφερόμενους φορείς να μετρήσουν σε ποιο βαθμό ο οργανισμός τους ενσωματώνει μια οπτική φύλου.

Στη συνέχεια, παρέχεται ένας αναλυτικός χάρτης πορείας για την καθοδήγηση της αλλαγής προς έναν πιο συμπεριληπτικό οργανισμό, με ένα παράδειγμα που απεικονίζει τον τρόπο προώθησης της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου εσωτερικά και εξωτερικά.

Το εγχειρίδιο ολοκληρώνεται με ένα παράρτημα που περιλαμβάνει χρήσιμες πληροφορίες με βασικές συμβουλές για την προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, έναν κατάλογο αναφορών που χρησιμοποιήθηκαν για την δημιουργία του και έναν κατάλογο επιπλέον βιβλιογραφίας με έμφαση στη διάγνωση και την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων σε έναν οργανισμό ή/ και μια δομή υποστήριξης.





Κύριες έννοιες

- 1 Αυτοαξιολόγηση:** Η διαδικασία που επιτρέπει στους κοινωνικούς επιχειρηματίες και/ή στα μέλη οποιασδήποτε οργάνωσης κοινωνικής επιχειρηματικότητας να προσδιορίζουν στρατηγικές για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων/της διαφορετικότητας, να εξετάζουν στρατηγικές για την επίτευξη αλλαγών και να επισημαίνουν ευκαιρίες βελτίωσης στο πλαίσιο του έργου τους στο οικοσύστημα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας.
- 1 Ισότητα των φύλων:** αναφέρεται στα ίσα δικαιώματα, τις ευθύνες και τις ευκαιρίες των γυναικών και των ανδρών, καθώς και των κοριτσιών και των αγοριών. Σύμφωνα με τον ορισμό του EIGE, ισότητα δεν σημαίνει ότι οι γυναίκες και οι άνδρες θα γίνουν ίδιοι, αλλά ότι τα δικαιώματα, οι ευθύνες και οι ευκαιρίες των γυναικών και των ανδρών δεν θα εξαρτώνται από το αν έχουν γεννηθεί γυναίκες ή άνδρες (EIGE, 2024).
- 1 Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου:** αναφέρεται στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην προετοιμασία, το σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των πολιτικών, με σκοπό την προώθηση της ισότητας μεταξύ όλων των φύλων και την καταπολέμηση των διακρίσεων (EIGE, 2024).
- 1 Αξιολόγηση των αντίκτυπου ως προς το φύλο:**
 - i)** «Η διαδικασία σύγκρισης και αξιολόγησης, σύμφωνα με κριτήρια που σχετίζονται με το φύλο, της τρέχουσας κατάστασης και της τάσης με την αναμενόμενη εξέλιξη που θα προκύψει από την εισαγωγή της προτεινόμενης πολιτικής».
 - ii)** «Η αξιολόγηση των αντίκτυπου ως προς το φύλο είναι η εκτίμηση των διαφορετικών επιπτώσεων (θετικών, αρνητικών ή ουδέτερων) οποιασδήποτε πολιτικής ή δραστηριότητας που εφαρμόζεται σε συγκεκριμένα θέματα όσον αφορά την ισότητα των φύλων».
- 1 Προσέγγιση με βάση το φύλο:** είναι η προσέγγιση που λαμβάνει υπόψη τις υπάρχουσες διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών κατά την ανάλυση μιας κατάστασης ή κατά την ανάπτυξη συγκεκριμένων προσεγγίσεων ή προγραμμάτων (ESCWA, 2022).
- 1 Αξιολόγηση με βάση το φύλο:** διαδικασία αξιολόγησης που αποσκοπεί στην αξιολόγηση, από τη σκοπιά του φύλου, των σχετικών διαδικασιών, δραστηριοτήτων, αποτελεσμάτων, επιπτώσεων και επιδράσεων μιας παρέμβασης. Εστιάζει επίσης στη μέτρηση της προόδου προς την επίτευξη των επιδιωκόμενων στόχων και σκοπών που σχετίζονται με το φύλο και έχουν καθοριστεί σε πολιτικές, προγράμματα και έργα (EIGE, 2024).
- 1 Δομή υποστήριξης:** Μια δομή υποστήριξης είναι ένας οργανισμός που προσφέρει επιχειρηματική και διαχειριστική υποστήριξη, υπηρεσίες, προγράμματα υποστήριξης και, ενδεχομένως, χώρο εργασίας για επιχειρηματίες (FoWoSe, 2023).

Μελέτη περίπτωσης: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εκμάθηση της κοινωνικής επιχειρηματικότητας με το Emprow'Her

Για να απεικονίσουμε τον θετικό αντίκτυπο ενός προγράμματος υποστήριξης που ενσωματώνει την προοπτική του φύλου στο πρόγραμμα σπουδών του, παραθέτουμε την μαρτυρία μιας επιχειρηματία που επωφελήθηκε από αυτή την προσέγγιση κατά την ανάπτυξη της ιδέας του έργου της μέσω του προγράμματος επιχειρηματικής ανάπτυξης SEGIE στο Emprow'Her, ένα πρόγραμμα που υποστηρίζει επιχειρηματίες στη δημιουργία επιχειρήσεων που προωθούν την ισότητα των φύλων.

Ακολουθεί η μαρτυρία της **Chloé Besson** με το εγχείρημά της **Let's Talk about Sex (LTAS)**.

Empowering uni students with
accessible, personnalized, safe, confidential & reliable
sexual health education, with the LTAS multilingual 24/7 chatbot.



1. Γιατί θέλατε να συμμετάσχετε σε ένα πρόγραμμα με την προσέγγιση του φύλου;

I chose Επέλεξα αυτό το πρόγραμμα επειδή η σεξουαλική και συναισθηματική υγεία συνδέεται άμεσα με θέματα φύλου. Κατά τη διάρκεια της έρευνάς μου, πολλοί νέοι, κατά κύριο λόγο γυναίκες, μου είπαν ότι δεν μπορούσαν να βρουν εκπαιδευτικές λύσεις που αντικατοπτρίζαν την πραγματικότητά τους. Η ενσωμάτωση αυτής της διάστασης εξασφάλισε ότι το πρόγραμμα LTAS ήταν πραγματικά περιεκτικό και ανταποκρινόταν στις διαφορετικές ανάγκες των μαθητών, πέρα από τις παραδοσιακές νόρμες.

2. Πώς συνέβαλε αυτό στο σχεδιασμό του έργου σας;

Η προσέγγιση με βάση το φύλο μου επέτρεψε να σκεφτώ το έργο μου με μια πιο ολοκληρωμένη και ισοτίμη οπτική, ενσωματώνοντας εργαλεία για την αποφυγή προκαταλήψεων στο μέτρο του δυνατού και καθιστώντας το chatbot και τα εργαστήρια πιο προσβάσιμα σε όλους, ανεξάρτητα από την ταυτότητά τους.

3. Ποια είναι τα βασικά σημεία αυτής της προσέγγισης για το φύλο που σας εντυπωσίασαν και εξακολουθούν να επηρεάζουν την ανάπτυξη του έργου σας;

- Η ανάγκη χρήσης μιας συμπεριληπτικής και φιλικής γλώσσας που αντικατοπτρίζει με ακρίβεια την ποικιλομορφία των εμπειριών και των ταυτοτήτων της ζωής.
- Το πρόγραμμα μου έμαθε ότι η προσέγγιση για το φύλο δεν είναι ένα «επίπεδο» που προστίθεται στη διαδικασία, αλλά ένα πλαίσιο σκέψης που μεταμορφώνει τον τρόπο με τον οποίο σχεδιάζεται και υλοποιείται κάθε στάδιο του έργου.

4. Εάν μετράτε τον αντίκτυπο του έργου σας, πώς ενσωματώνετε την έννοια του φύλου στην αξιολόγησή σας;

Σχεδιάζουμε να μετρήσουμε τον αντίκτυπο αναλύοντας την ποικιλομορφία των προφίλ που συμμετέχουν στα εργαστήρια, προκειμένου να επαληθεύσουμε ότι το LTAS ωφελεί εξίσου τις γυναίκες, τους άνδρες και τα άτομα που δεν ταυτίζονται με τα δύο φύλα ή τα άτομα LGBTQIA+. Επί του παρόντος, με βάση τις συνολικές μας παρατηρήσεις, αυτό ισχύει και εργαζόμαστε για να διασφαλίσουμε ότι θα παραμείνει έτσι.

Ένα πλαίσιο για την ανάλυση της εστίασης του οργανισμού σας στο φύλο

Για να ξεκινήσετε την αξιολόγησή σας, είναι σημαντικό να κατανοήσετε από πού ξεκινάτε. Ειδικά αν είστε μέλος ενός οργανισμού ή δεν είστε ο μόνος που λαμβάνει αποφάσεις σε μια ομάδα.

Οι ακόλουθες ερωτήσεις θα σας βοηθήσουν να κατανοήσετε πώς ο οργανισμός σας ενσωματώνει σήμερα το φύλο και τη βούλησή του να βελτιωθεί σε αυτό το θέμα.

Για να ρωτήσετε το προσωπικό, μπορείτε να ενσωματώσετε αυτές τις ερωτήσεις σε ένα ερωτηματολόγιο ή να συζητήσετε αυτές τις ερωτήσεις με τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων του οργανισμού σας.

Κατανόηση

Σε ποιο βαθμό η οργάνωσή σας είναι ευαισθητοποιημένη και κατανοεί τα ζητήματα της ισότητας στην επιχειρηματικότητα;

Φιλοδοξία

Ποια είναι η προθυμία τους να εργαστούν πάνω στο θέμα;

Ποιο είναι το επίπεδο προτεραιότητας του θέματος στον οργανισμό σας;

Πρακτικές

Τι έχει εφαρμοστεί στο οικοσύστημά σας για την προώθηση της ισότητας των φύλων

Αυτή η ανάλυση σε 3 στάδια θα σας βοηθήσει να κατανοήσετε τις βασικές αιτίες των προβλημάτων στην οργάνωσή σας. Με άλλα λόγια, **πρέπει να εργαστούμε πάνω στη γνώση (κατανόηση), να υποστηρίξουμε την προτεραιότητα του θέματος (φιλοδοξία) ή να υποστηρίξουμε την ανάπτυξη συμπεριληπτικών πρακτικών.**



Ένα πλαίσιο για την ανάλυση της εστίασης στο φύλο του έργου σας - παράδειγμα για επιχειρηματίες

Για επιχειρηματίες

Για τους επιχειρηματίες που επιθυμούν να ενσωματώσουν τη διάσταση του φύλου στο έργο τους, είτε κατά τη δημιουργία του έργου είτε όταν έχουν ήδη μια καθιερωμένη επιχείρηση, ακολουθούν βασικές συμβουλές που θα σας βοηθήσουν να προσεγγίσετε το θέμα του φύλου.

α. Κατανόηση του θέματος της ένταξης των φύλων

- i. Ρωτήστε τον εαυτό σας: Ποια είναι τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην κοινωνία μας;
- ii. Ποια είναι η θέση της επιχείρησής μου σε σχέση με αυτά τα ζητήματα;

β. Ποια είναι η **φιλοδοξία** σας σχετικά με το θέμα - σε ποιο βαθμό θέλετε να ενσωματώσετε αυτό το θέμα στο έργο σας

- i. Ρωτήστε τον εαυτό σας: Ο στόχος της επιχείρησής μου είναι συμπεριληπτικός;
- ii. Η αποστολή και ο σκοπός της επιχείρησής μου περιλαμβάνουν δέσμευση για την ισότητα των φύλων και την ένταξη;
- iii. Οι πολιτικές και οι πρακτικές της επιχείρησής μου σέβονται και ικανοποιούν τις συγκεκριμένες ανάγκες των γυναικών;

γ. **Ανάλυση των ορθών πρακτικών** και των μέτρων που έχουν ήδη ληφθεί στον τομέα σας σχετικά με την ένταξη των φύλων

- i. Ρωτήστε τον εαυτό σας: Πώς αντιμετωπίζεται η ισότητα των φύλων στον τομέα της αγοράς μου;
- ii. Πού βρίσκεται η επιχείρησή μου σε σύγκριση με τον τομέα μου;

Επιπλέον, μπορείτε να συνεχίσετε να ενσωματώνετε μια προσέγγιση με βάση το φύλο σε όλη τη διαδικασία διαμόρφωσης του έργου σας. Σκεφτείτε το σε κάθε στάδιο. Για παράδειγμα, στο σημείο αναφοράς σας, στην κατασκευή του προϊόντος ή/και των υπηρεσιών σας, στους βασικούς ενδιαφερόμενους φορείς των έργων σας κ.λπ.

Πράγματι, η προσέγγιση με βάση το φύλο του έργου σας πρέπει να αντιμετωπίζεται σε όλα τα επίπεδα του έργου σας και σε όλη την αλυσίδα αξίας σας.

Αυτοδιάγνωση για την ανάλυση της εστίασης του οργανισμού σας στο φύλο

Μπορείτε να προχωρήσετε την ανάλυσή σας με αυτοδιαγνωστικά εργαλεία που βασίζονται σε μια σειρά βασικών εσωτερικών και εξωτερικών δεικτών. Αυτά τα εργαλεία αυτοαξιολόγησης θα σας βοηθήσουν να αξιολογήσετε σε ποιον τομέα της οργάνωσής σας πρέπει να εστιάσετε για να βελτιώσετε την οπτική σας όσον αφορά το φύλο.

Ακολουθούν 4 παραδείγματα διαγνωστικών εργαλείων που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε ως τρεις διαφορετικοί τύποι ενδιαφερόμενων μερών: εκπαιδευτές ή μέντορες, επιχειρηματίες και δομές υποστήριξης.



Αυτοαξιολόγηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου για τους εκπαιδευτές / μέντορες

Κατανόηση του συστήματος βαθμολόγησης:

- 5 βαθμοί: Συμφωνείτε απόλυτα με την ερώτηση και ήδη το κάνετε.
- Μεταξύ 3 και 4 βαθμών: Έχετε εφαρμόσει κάτι παρόμοιο, είστε στον σωστό δρόμο ή έχετε ήδη εφαρμόσει αυτή την ενέργεια, αλλά αισθάνεστε ότι έχετε ακόμα πολλά να κάνετε.
- Μεταξύ 1 και 2 βαθμών: Δεν έχετε εφαρμόσει ακόμα αυτή την ενέργεια, αλλά έχετε ήδη σκεφτεί να το κάνετε ή/και σχεδιάζετε να το κάνετε.
- 0 βαθμοί: Αυτή η δράση δεν έχει εφαρμοστεί καθόλου. Δεν περιλαμβάνεται στα τρέχοντα σχέδιά σας η εφαρμογή μιας τέτοιας δράσης ή, ακόμη και αν έχετε σκεφτεί να το κάνετε, δεν μπορείτε να διαθέσετε τους απαραίτητους πόρους.

Αποτελέσματα:

- Μεταξύ 0-16: Φαίνεται ότι χρειάζεστε βοήθεια για να βελτιώσετε την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον οργανισμό σας.
- Μεταξύ 17-33: Αν και ορισμένα στοιχεία έχουν ήδη τεθεί σε εφαρμογή, πρέπει να προχωρήσετε περαιτέρω στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον οργανισμό σας.
- +34: Συγχαρητήρια, η διάσταση του φύλου έχει ενσωματωθεί επιτυχώς στον οργανισμό σας.



Αυτοαξιολόγηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου για εκπαιδευτές/μέντορες

Πλαίσιο	Ερώτηση	Βαθμολογία
Κατανόηση των έμφυλων προκαταλήψεων	Ποτέ δεν προσφέρω ασυνείδητα διαφορετικές συμβουλές ή υποστήριξη στις γυναίκες επιχειρηματίες σε σχέση με τους άνδρες επιχειρηματίες, με βάση προκαταλήψεις λόγω φύλου;	0 1 2 3 4 5
	Γνωρίζω τα κενά και τα εμπόδια στη χρηματοδότηση που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες λόγω του φύλου τους;	0 1 2 3 4 5
	Ποτέ δεν υποθέτω ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες πρέπει να ξεκινήσουν συγκεκριμένους τύπους έργων (π.χ. έργα με αντίκτυπο, μάρκες ρούχων, έργα που σχετίζονται με τη φροντίδα);	0 1 2 3 4 5
Προσαρμόζοντας την υποστήριξή σας	Στο πλαίσιο της υποστήριξής μου, θέτω ερωτήσεις σχετικά με τις προκλήσεις που σχετίζονται με το φύλο;	0 1 2 3 4 5
	Δίνω συμβουλές στις γυναίκες επιχειρηματίες για να ξεπεράσουν τις προκαταλήψεις στη χρηματοδότηση, την πρόσληψη προσωπικού και τη δικτύωση;	0 1 2 3 4 5
	Ενθαρρύνω τις γυναίκες να αναλαμβάνουν ρίσκα και να επιδιώκουν την εξέλιξη με τον ίδιο τρόπο που ενθαρρύνω τους άνδρες;	0 1 2 3 4 5
Δημιουργία συμπεριληπτικών δικτύων	Παρουσιάζω στις γυναίκες επιχειρηματίες μια ποικιλία ευκαιριών χρηματοδότησης, πελατών και συνεργασιών;	0 1 2 3 4 5
	Αμφισβητώ ενεργά τις αποκλειστικά ανδρικές επιτροπές εμπειρογνομόνων, τις στρογγυλές τράπεζες και τις ομάδες διαχείρισης στους επιχειρηματικούς χώρους;	0 1 2 3 4 5
Μακροπρόθεσμος αντίκτυπος	Αισθάνομαι ότι η υποστήριξή μου συμβάλλει στην ισότητα των φύλων στην επιχειρηματικότητα;	0 1 2 3 4 5
	Συνεχίζω να μαθαίνω για τις δυναμικές των φύλων στην επιχειρηματικότητα, προκειμένου να βελτιώσω την υποστήριξή μου;	0 1 2 3 4 5

Βαθμολογία ____/50

Αυτοαξιολόγηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στα προγράμματα υποστήριξης

Πλαίσιο	Ερώτηση	Βαθμολογία
Πρόγραμμα υποστήριξης	Έχει ο οργανισμός σας καθορίσει ποσοστώςεις επιλογής για άνδρες και γυναίκες επιχειρηματίες;	0 1 2 3 4 5
	Στις πρακτικές παρακολούθησης και αξιολόγησης του προγράμματός σας, περιλαμβάνετε συγκεκριμένους δείκτες που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων και συλλέγετε δεδομένα καταναμημένα ανά φύλο, όποτε είναι δυνατόν;	0 1 2 3 4 5
	Συμπεριλαμβάνετε ενότητες σχετικά με την επιχειρηματική στάση στα προγράμματα υποστήριξής σας;	0 1 2 3 4 5
	Η οργάνωσή σας αναλύει ξεχωριστά τις προσδοκίες και τις ανάγκες των ανδρών και των γυναικών σε θέματα κατάρτισης και καθοδήγησης;	0 1 2 3 4 5
	Εξασφαλίζετε τη διαφορετικότητα των φύλων μεταξύ των εξωτερικών ενδιαφερόμενων μερών σας (εκπαιδευτές, εκπαιδευτές, εμπειρογνώμονες κ.λπ.)?	0 1 2 3 4 5
	Ο οργανισμός σας διοργανώνει εκπαιδευτικά σεμινάρια ή διαθέτει εργαλεία που βοηθούν τους εξωτερικούς εκπαιδευτές να προσαρμόσουν καλύτερα την προσέγγισή τους και το περιεχόμενο των σεμιναρίων στις γυναίκες επιχειρηματίες;	0 1 2 3 4 5
	Διενεργείτε ποιοτικό έλεγχο στο περιεχόμενο που αναπτύσσεται από εξωτερικούς εκπαιδευτές, ιδίως διασφαλίζοντας ότι δεν αναπαράγονται έμφυλες προκαταλήψεις στο περιεχόμενο που προσφέρεται;	0 1 2 3 4 5
	Ο οργανισμός σας διοργανώνει εκδηλώσεις με ποικίλο φάσμα ομιλητών;	0 1 2 3 4 5
	Όταν οργανώνετε κοινοτικές εκδηλώσεις, προσαρμόζετε τα προγράμματα ώστε να ταιριάζουν με τη διαθεσιμότητα των γυναικών επιχειρηματιών;	0 1 2 3 4 5
	Αφιερώνετε χρόνο για εκπαίδευση και/ή δικτύωση αποκλειστικά στις γυναίκες;	0 1 2 3 4 5

Βαθμολογία
____/50

Αυτοαξιολόγηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου για Επιχειρηματίες

Πλαίσιο	Ερώτηση	Βαθμολογία
Ηγεσία και λήψη αποφάσεων	Αντιλαμβάνομαι τις προσδοκίες/αντιλήψεις που σχετίζονται με το φύλο όταν παρουσιάζω τον εαυτό μου ως επιχειρηματία;	0 1 2 3 4 5
	Παρατηρώ διαφορές στον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι (επενδυτές, συνεργάτες, πελάτες) αντιμετωπίζουν τους επιχειρηματίες με βάση το φύλο τους;	0 1 2 3 4 5
Χρηματοδότηση και επενδύσεις	Έχω αντιμετωπίσει εμπόδια που σχετίζονται με το φύλο όσον αφορά την πρόσβαση σε χρηματοδότηση;	0 1 2 3 4 5
	Ποτέ δεν προσαρμόζω την παρουσίαση ή τη στρατηγική μου για να ανταποκριθώ στις παραδοσιακές προσδοκίες για το φύλο;	0 1 2 3 4 5
Προσλήψεις και ομαδική κουλτούρα	Η ομάδα μου, οι προμηθευτές μου και οι συνεργάτες μου είναι διαφορετικού φύλου;	0 1 2 3 4 5
	Εγγυώμαι ή επιθυμώ να εγγυηθώ ίση αμοιβή και ίσες ευκαιρίες για όλους τους υπαλλήλους, ανεξαρτήτως φύλου;	0 1 2 3 4 5
Approach to customers and the market	Σκέφτομαι πώς το προϊόν/η υπηρεσία μου μπορεί να έχει διαφορετικό αντίκτυπο σε άτομα διαφορετικού φύλου;	0 1 2 3 4 5
	Ποτέ δεν ενισχύω τα στερεότυπα των φύλων στο μάρκετινγκ ή στο εμπορικό σήμα μου;	0 1 2 3 4 5
Δικτύωση και συνεργασία	Αναζητώ και υποστηρίζω γυναίκες επιχειρηματίες;	0 1 2 3 4 5
	Αντιτίθεμαι ενεργά στις έμφυλες προκαταλήψεις στα επαγγελματικά δίκτυα και τις κοινότητες;	0 1 2 3 4 5

Βαθμολογία
____/50

Αυτοαξιολόγηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις εσωτερικές πολιτικές

Πλαίσιο	Ερώτηση	Βαθμολογία
Εσωτερικές πολιτικές	Η οργάνωσή σας διαθέτει πολιτική εκπαίδευσης που περιλαμβάνει θέματα φύλου για όλους τους υπαλλήλους της;	0 1 2 3 4 5
	Η οργάνωσή σας διαθέτει σαφείς διαδικασίες και πρακτικές για να διασφαλίζει ότι το εργασιακό σας περιβάλλον είναι απαλλαγμένο από διακρίσεις, βία και παρενόχληση λόγω φύλου (υπάρχει πολιτική κατά των διακρίσεων, υπεύθυνος επικοινωνίας με εκπαίδευση σε θέματα φύλου, πειθαρχικοί μηχανισμοί κ.λπ.)?	0 1 2 3 4 5
	Έχετε μια διαφανή εσωτερική μισθολογική κλίμακα, βασισμένη στα επίπεδα ευθύνης, που ισχύει για όλους τους υπαλλήλους;	0 1 2 3 4 5
	Η οργάνωσή σας διαθέτει επίσημη πολιτική για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής που είναι προσβάσιμη σε όλους (ώρες κλεισίματος γραφείων, ημέρες αδείας, διαχείριση του χρόνου εργασίας κ.λπ.)?	0 1 2 3 4 5
	Η εκπροσώπηση των γυναικών και των ανδρών σε διευθυντικές θέσεις είναι δίκαια κατανομημένη εντός του οργανισμού σας;	0 1 2 3 4 5
	Η οργάνωσή σας εφαρμόζει πολιτική ίσων ευκαιριών στην πρόσληψη προσωπικού (περιγραφές θέσεων εργασίας χωρίς διάκριση φύλου, επιτροπή επιλογής με μέλη διαφορετικού φύλου κ.λπ.)?	0 1 2 3 4 5

Βαθμολογία ____/30



Όλες αυτές οι διαφορετικές διαγνώσεις θα σας βοηθήσουν να προσδιορίσετε πού βρίσκεστε επί του παρόντος όσον αφορά την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου. **Συμβουλή: Προκειμένου η διάγνωση να είναι όσο το δυνατόν πιο προσαρμοσμένη στο δικό σας πλαίσιο, μπορείτε να δημιουργήσετε τη δική σας με βάση αυτά τα παραδείγματα.**



Με βάση τα αποτελέσματα της αυτοδιάγνωσης και τις σκέψεις σας σχετικά με το πλαίσιο «Κατανόηση, φιλοδοξία και πρακτικές», μπορείτε να αρχίσετε να καθορίζετε τι πρέπει να βελτιώσετε στον οργανισμό σας και από πού θέλετε να ξεκινήσετε. **Συμβουλή: Βασιζόμενοι στους βασικούς δείκτες που σχετίζονται με τον τομέα που θέλετε να βελτιώσετε, αρχίστε να εξετάζετε τα υπάρχοντα δεδομένα σχετικά με το φύλο στον οργανισμό σας. Αυτό θα σας βοηθήσει να έχετε ένα σημείο εκκίνησης και έναν στόχο για να μετρήσετε την πρόοδό σας μετά την έναρξη του σχεδίου δράσης σας.**

Δείκτες για ανάλυση του φύλου στον οργανισμό σας

Για να καταρτίσετε το σχέδιο δράσης σας, πρέπει πρώτα να προσδιορίσετε ποιοι είναι οι βασικοί δείκτες στους οποίους μπορείτε και επιθυμείτε να επιφέρετε αλλαγές. Ακολουθεί ένα παράδειγμα λίστας δεικτών και μεθόδων αξιολόγησης που πρέπει να έχετε κατά νου και που θα σας βοηθήσουν να προσδιορίσετε τον τρόπο μέτρησης των επιτευγμάτων της ισότητας των φύλων στον οργανισμό σας.



	Δείκτες	Παράδειγμα μεθόδων μέτρησης των δεικτών
Συμπεριληπτικές εσωτερικές πολιτικές	Προσλήψεις/Καριέρα	Άνδρες και γυναίκες αμείβονται ισότιμα για τις ίδιες θέσεις εργασίας.
	Διακρίσεις	Αριθμός αναφορών για διακρίσεις, βία και παρενόχληση λόγω φύλου Βαθμολογίες ικανοποίησης των εργαζομένων σε σχέση με την ένταξη και την πολυμορφία.
	Διακυβέρνηση / Λήψη αποφάσεων	Ποσοστό γυναικών σε ηγετικές θέσεις σε όλα τα επίπεδα της οργάνωσης, συμπεριλαμβανομένου του διοικητικού συμβουλίου και της εκτελεστικής ομάδας.
	Εσωτερική εκπαίδευση	Αριθμός ατόμων που εκπαιδεύτηκαν σε θέματα έμφυλων προκαταλήψεων
Ανάλυση φύλου στις υπηρεσίες σας	Δραστηριότητες	Οι δραστηριότητές σας από τη φύση τους δεν αναπαράγουν έμφυλες προκαταλήψεις.
	Ωφελούμενοι	Άνδρες και γυναίκες επωφελούνται εξίσου από τον οργανισμό σας
	Επικοινωνία	Αξιολογήσεις ικανοποίησης πελατών και σχόλια σχετικά με την ενσωμάτωση και την ποικιλομορφία σε προϊόντα, υπηρεσίες και μηνύματα εμπορικού σήματος
	Μέτρηση αντίκτυπου	Διαθέτετε συγκεκριμένους δείκτες σχετικά με την ισότητα των φύλων και συλλέγετε, όπου είναι δυνατόν, δεδομένα καταναμημένα ανά φύλο.
Συμπερίληψη στην αλυσίδα αξίας	Επιλογή προμηθευτών	Κριτήρια ποικιλομορφίας και ένταξης που ενσωματώνονται στις διαδικασίες επιλογής προμηθευτών και σύναψης συμβάσεων. Ποσοστό επιχειρήσεων που ανήκουν σε γυναίκες στη βάση προμηθευτών σας.
	Παρακολούθηση της πορείας του προϊόντος	Αξιολόγηση των σχέσεων με τους προμηθευτές για τη δίκαιη μεταχείριση και τις ευκαιρίες για τις επιχειρήσεις που ανήκουν σε γυναίκες

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι αυτοί οι δείκτες απόδοσης πρέπει να προσαρμοστούν ώστε να ανταποκρίνονται στα μοναδικά χαρακτηριστικά και τη δυναμική κάθε οργανισμού. Οι απαιτήσεις για την ισότητα των φύλων και την ένταξη μπορούν να διαφέρουν σημαντικά ανάλογα με τον κλάδο, τη γεωγραφική θέση και τη συγκεκριμένη φύση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Ευθυγραμμίζοντας τους δείκτες απόδοσης με τις συγκεκριμένες απαιτήσεις και προτεραιότητες του κλάδου, οι οργανισμοί μπορούν να μεγιστοποιήσουν τον αντίκτυπο των προσπαθειών τους για την ισότητα των φύλων και να συμβάλουν σε θετικά αποτελέσματα τόσο για την επιχείρησή τους όσο και για την ευρύτερη κοινότητα.

Δημιουργία σχεδίου δράσης και παρακολούθηση των βελτιώσεων σας

Τώρα που γνωρίζετε τους τομείς που πρέπει να βελτιώσετε μέσω της αυτοδιάγνωσης και έχετε επιλέξει τους δείκτες και τις μεθόδους αξιολόγησης για να μετρήσετε τα επιτεύγματά σας, μπορείτε να καταρτίσετε ένα σχέδιο δράσης.

Ακολουθεί μια σύνοψη όλων των διαφορετικών βημάτων:



1- Αποφασίστε από πού θα ξεκινήσετε και ποια είναι η φιλοδοξία σας, αντλώντας έμπνευση από τις τρέχουσες πρακτικές του οικοσυστήματός σας. Για να αντλήσετε έμπνευση από δομές υποστήριξης, χρησιμοποιήστε το Παράρτημα 1.



2- Κάντε το **αυτοδιαγνωστικό τεστ** για να κατανοήσετε πού βρίσκεστε σε σχέση με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και να λάβετε υπόψη τι πρέπει να βελτιώσετε.



3- Ορίστε τους **βασικούς δείκτες** για τον οργανισμό σας και τις **μεθόδους αξιολόγησης** για τη μέτρηση των βελτιώσεων σας με βάση μια βασική μεθοδολογία πριν και μετά.



4- Καθορίστε ένα **σχέδιο δράσης** και **συγκεκριμένες ενέργειες** για την επίτευξη του **στόχου** σας. Μην ξεχάσετε να ορίσετε έναν υπεύθυνο για την ενέργεια αυτή και μια προθεσμία για την επίτευξη του στόχου.



5- **Μετρήστε τα επιτεύγματά σας** χρησιμοποιώντας την ίδια μέθοδο αξιολόγησης που χρησιμοποιούσατε πριν από την εφαρμογή του οδικού χάρτη.



6- Ανάλογα με τα αποτελέσματά σας, **καθορίστε τα επόμενα βήματά σας**:

- αν πετύχατε τον στόχο σας, θέστε έναν νέο!
- αν δεν πετύχατε, αναλογιστείτε τι δεν λειτούργησε και σκεφτείτε ένα διαφορετικό σχέδιο δράσης ή έναν άλλο στόχο που μπορεί να είναι πιο εφικτός.



7- **Κάντε ορατά τα επιτεύγματά σας** - για να παρακινήσετε την ομάδα σας και να εμπνεύσετε άλλους ενδιαφερόμενους!



Ακολουθεί ένα παράδειγμα που απεικονίζει αυτή τη μεθοδολογία βήμα προς βήμα.

Όνομα: *Amina, επιχειρηματίας*

Επιχείρηση: *Ethical Fashion Brand (Μάρκα Ηθικής Μόδας)*

Πρόβλημα: Η αλυσίδα εφοδιασμού της με υφάσματα περιλαμβάνει εργαστήρια όπου οι γυναίκες αμείβονται με χαμηλούς μισθούς, δεν έχουν καμία εξουσία λήψης αποφάσεων και εργάζονται σε κακές συνθήκες. Οι γυναίκες δεν εκπροσωπούνται σχεδόν καθόλου σε ηγετικές θέσεις στις εταιρείες των προμηθευτών.



Βήμα 1: Αποφασίστε από πού θα ξεκινήσετε και ποιος είναι ο στόχος σας.

Η Amina αναγνωρίζει ότι, παρόλο που η μάρκα της προωθεί την «ηθική μόδα», οι προμηθευτές της (μικρά εργοστάσια και παραγωγοί κλωστοϋφαντουργικών προϊόντων) λειτουργούν σύμφωνα με πατριαρχικές νόρμες που καταπιέζουν τα δικαιώματα των γυναικών. Ο στόχος της είναι να δημιουργήσει μια αλυσίδα αξίας που θα ανταποκρίνεται στις ανάγκες των δύο φύλων, όπου οι γυναίκες θα αμείβονται δίκαια, θα έχουν εξουσία λήψης αποφάσεων και θα έχουν πρόσβαση σε εκπαίδευση για την ανάληψη ηγετικών θέσεων.

Αντλεί έμπνευση από άλλες μάρκες μόδας στην περιοχή που έχουν δημιουργήσει συνεταιρισμούς υπό τη διεύθυνση γυναικών και κώδικες δεοντολογίας που προάγουν την ισότητα των φύλων.

Βήμα 2: Αυτοδιαγνωστικός έλεγχος

Η Amina υποβάλλεται σε αυτοαξιολόγηση για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου για επιχειρηματίες και διαπιστώνει τα εξής:

Η άμεση ομάδα της είναι ισορροπημένη από άποψη φύλου, αλλά οι προμηθευτές της δεν έχουν πολιτικές για το φύλο, δεν συλλέγουν δεδομένα ανά φύλο και δεν έχουν θεσπίσει διαδικασίες για την πρόληψη της διάκρισης ή της παρενόχλησης λόγω φύλου.

Περιοχές που χρήζουν βελτίωσης: Συνεργασία με προμηθευτές, συλλογή δεδομένων, ανάπτυξη ικανοτήτων για τις γυναίκες εργαζόμενες.



Βήμα 3: Καθορισμός βασικών δεικτών και μεθόδων αξιολόγησης

Η Amina αποφασίζει να παρακολουθεί τους ακόλουθους δείκτες:



Δείκτης	Βασική τιμή (πριν)	Στόχος (μετά το σχέδιο δράσης)	Μέθοδος
Ποσοστό % γυναικών σε ηγετικές θέσεις στους προμηθευτές	5%	25%	Έρευνες, εκθέσεις ανθρώπινου δυναμικού
Ύπαρξη πολιτικής για την ισότητα των φύλων σε επίπεδο προμηθευτών	0	Το 100% των 5 κορυφαίων προμηθευτών	Αναθεώρηση πολιτικής
Μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών	25%	10% ή λιγότερο	Έλεγχος μισθοδοσίας
Αριθμός (#) εκπαιδευτικών συνεδριών για γυναίκες εργαζόμενες	0	6 ανά έτος	Παρουσιολογία



Βήμα 4: Καθορισμός σχεδίου δράσης και ενεργειών

Η Amina αποφασίζει να καταρτίσει το ακόλουθο σχέδιο δράσης

Δράση	Αρμόδιος/α	Προθεσμία
Διοργάνωση εργαστηρίου ευαισθητοποίησης σε θέματα φύλου για προμηθευτές	Υπεύθυνος/η βιωσιμότητας της Amina	Oct 15, 2025
Δημιουργία Κώδικα Δεοντολογίας Προμηθευτών που περιλαμβάνει ρήτρες για την ισότητα των φύλων	Νομικός σύμβουλος	Sept 30, 2025
Έναρξη πιλοτικού προγράμματος κατάρτισης γυναικών σε θέματα ηγεσίας	Διαχειριστής/στρια Ανθρώπινου Δυναμικού	Nov 1, 2025
Συλλογή βασικών δεδομένων ανά φύλο από όλους τους προμηθευτές	Αναλυτής εφοδιαστικής αλυσίδας	Sept 10, 2025



Βήμα 5: Μέτρηση των επιτευγμάτων

Μετά από 6 μήνες, η Amina επαναξιολογεί χρησιμοποιώντας τα ίδια εργαλεία και δείκτες:

- 3 στους 5 προμηθευτές έχουν πλέον πολιτική για την ισότητα των φύλων.
- Οι γυναίκες κατέχουν πλέον το 18% των ηγετικών θέσεων.
- Το μισθολογικό χάσμα μειώθηκε στο 15%.
- Πραγματοποιήθηκαν 4 σεμινάρια κατάρτισης σε θέματα ηγεσίας.

Βήμα 6: Καθορισμός των επόμενων βημάτων

- Δεδομένου ότι ο στόχος του 25% γυναικών σε ηγετικές θέσεις δεν επιτεύχθηκε πλήρως, η Amina αναλογίζεται και συνειδητοποιεί:
- Ένας σημαντικός προμηθευτής αρνήθηκε να συμμετάσχει
- Οι εκπαιδευτικές συνεδρίες πρέπει να είναι πιο ευέλικτες ως προς το πρόγραμμα των γυναικών



Επόμενα βήματα:

Θα αντικαταστήσει τον πάγιο προμηθευτή με μια συνεταιριστική οργάνωση υπό τη διεύθυνση γυναικών και θα προσαρμόσει το πρόγραμμα κατάρτισης ώστε να ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες των γυναικών. Αποφασίζει επίσης να συμπεριλάβει την υποστήριξη για τη φροντίδα των παιδιών ως μέρος του επόμενου στόχου της.



Βήμα 7: Κάντε τα επιτεύγματα ορατά

Ακολουθούν μερικές από τις ιδέες που είχε η Amina για να κάνει ορατά τα επιτεύγματά της

- Κοινοποιεί μια μελέτη περίπτωσης στον ιστότοπό της και στο LinkedIn.
- Μοιράζεται την εμπειρία της σε μια τοπική διάσκεψη για τις γυναίκες επιχειρηματίες.
- Δημοσιεύει μια ετήσια έκθεση για τον αντίκτυπο των φύλων.
- Προβάλλει γυναίκες ηγέτιδες προμηθευτές στην αφήγηση της ιστορίας της μάρκας της.

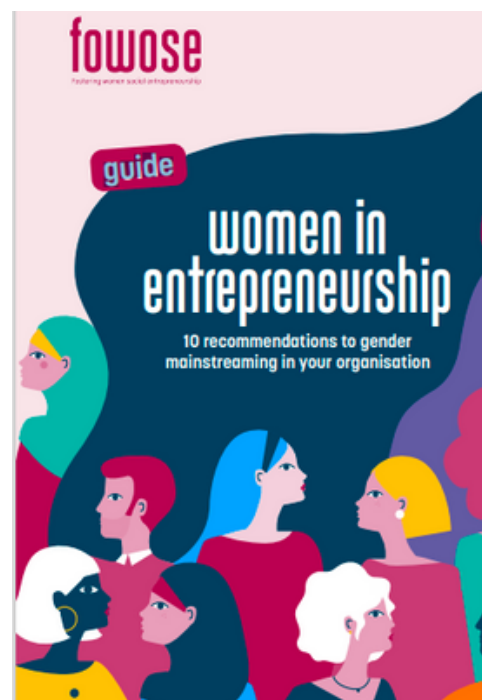
Αυτή η ορατότητα δημιουργεί εμπιστοσύνη στους πελάτες και εμπνέει άλλες επιχειρήσεις να λάβουν παρόμοια μέτρα.

Παράρτημα 1: Οδηγός για τις γυναίκες στην επιχειρηματικότητα

Φαίνεται ότι πολλές δομές υποστήριξης επιχειρηματικότητας αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ενσωμάτωση των θεμάτων ισότητας των φύλων στις δομές και τα προγράμματά τους. Επιπλέον, οι οργανώσεις που ειδικεύονται σε θέματα ισότητας των φύλων δεν έχουν πάντα την ευκαιρία να μοιραστούν την τεχνογνωσία τους με ένα ευρύτερο κοινό και τους σχετικούς φορείς.

Το παρόν εγχειρίδιο εξετάζει έναν συγκεκριμένο οδηγό που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο των κύριων αποτελεσμάτων του έργου FoWoSe με σκοπό την αντιμετώπιση των προαναφερθέντων προκλήσεων. Το έργο FoWoSe (Fostering Women Social Entrepreneurship) έχει ως βασικό στόχο να γεφυρώσει το χάσμα μεταξύ αυτών των δύο κόσμων, ενισχύοντας την κοινωνική επιχειρηματικότητα των γυναικών, αναπτύσσοντας και δοκιμάζοντας εργαλεία που θα εκπαιδεύσουν και θα καθοδηγήσουν οργανισμούς που προωθούν την επιχειρηματικότητα. Το έργο αποτελείται από 5 ευρωπαϊκούς οργανισμούς που συνεργάζονται με γυναίκες κοινωνικούς επιχειρηματίες και/ή ασχολούνται με θέματα ένταξης των φύλων, με σκοπό να υποστηρίξουν το επιχειρηματικό οικοσύστημα ώστε να γίνει πιο συμπεριληπτικό και να τους παρέχει πρακτικά εργαλεία για την ενσωμάτωση των θεμάτων φύλου σε κάθε πτυχή της δομής και των δραστηριοτήτων τους.

Ο **οδηγός FoWoSe** απευθύνεται σε διευθυντές/ηγέτες επιχειρηματικών δομών υποστήριξης που επιθυμούν και/ή είναι υπεύθυνοι για την καλύτερη ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην οργάνωσή τους. Περιλαμβάνει μια αυτοδιάγνωση που βοηθά τις οργανώσεις να αξιολογήσουν τη δομή τους και το επίπεδο ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου. Στη συνέχεια, με βάση τα αποτελέσματα, παρέχονται **έως και 10 εύκολες στην εφαρμογή συστάσεις για την αλλαγή και τη βελτίωση των πρακτικών**. **Κάντε κλικ [εδώ](#) για να βρείτε το διαδραστικό εργαλείο ανοιχτού κώδικα.**



Η υποστήριξη αυτή μπορεί να επιτευχθεί μέσω περαιτέρω ανάλυσης, ακολουθώντας τα βήματα του παρόντος οδηγού, και με τη βοήθεια ειδικών σε θέματα φύλου ή επιτρέποντας σε ένα μέλος του οργανισμού σας να αφιερώσει χρόνο στην ανάπτυξη ενός σχεδίου δράσης που θα περιλαμβάνει τη διάσταση του φύλου για τον οργανισμό σας.

Παραπομπές & επιπλέον βιβλιογραφία

Παραπομπές:

- ElGE (European Institute for Gender Equality). 2024. [What is gender mainstreaming.](#)
- ElGE.(2024). [Gender equality.](#)
- ElGE. (2024). [Gender-responsive evaluation.](#)
- ElGE. (2024). [Gender Impact Assessment.](#)
- Empow'her. (2024). Empow'Her publie une étude européenne sur la prise en compte des besoins des femmes par les structures de l'ESS. <https://empow-her.com/empowher-publie-une-etude-europeenne-sur-la-prise-en-compte-des-besoins-des-femmes-par-les-structures-de-less/>
- Empow'Her (2024). [How to embed gender equality in your business model: Building inclusive value chains.](#)
- ESCWA (Economic and Social Commission for Western Asia).(2022). <https://www.unescwa.org/sd-glossary/gender-lens>
- FoWoSe project. (2023). [Women in entrepreneurship guide.](#)
- Women on Top. (2024). [Diagnostic tool & suggestions for gender mainstreaming in organizations.](#)
- [SEGIE project, How women needs are taken into account by businesses from the European social economy](#)

Παραπομπές & επιπλέον βιβλιογραφία

Επιπλέον υλικό:

- Εξερευνήστε το **Διαγνωστικό εργαλείο για την Ισότητα των Φύλων της WGEA**, το οποίο σχεδιάστηκε για να βοηθήσει κάθε οργανισμό, ανεξάρτητα από τον κλάδο, το μέγεθος ή το πλαίσιο του, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, να αναπτύξει μια στρατηγική για την αντιμετώπιση και τη βελτίωση της ισότητας των φύλων στους χώρους εργασίας του. Με 17 τομείς εστίασης στην ισότητα των φύλων, το διαγνωστικό εργαλείο παρέχει ένα πλαίσιο για τον προσδιορισμό του σημείου στο οποίο βρίσκεται ένας οργανισμός στην πορεία του προς την ισότητα των φύλων και τον βοηθά να εντοπίσει τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες για την επίτευξη προόδου. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/2019_WGEA_GE_Strategy_Guide.pdf
- Ανακαλύψτε επίσης το «**πλαίσιο GEM (Gender Equality Mainstreaming)**», ένα πρακτικό εγχειρίδιο και εργαλείο για την αξιολόγηση της ισότητας των φύλων και τον προσδιορισμό, την εφαρμογή και τη μέτρηση στρατηγικών ενσωμάτωσης της ισότητας των φύλων στις εταιρείες, με βάση το πρότυπο επενδύσεων για το περιβάλλον, την κοινωνία και τη διακυβέρνηση (Environmental/Social/Governance ESG), ενσωματώνοντας το φύλο σε όλα τα κριτήρια ESG. Το εγχειρίδιο μπορεί να χρησιμοποιηθεί από ένα ευρύ φάσμα επενδυτών (π.χ. ιδιωτικά επενδυτικά κεφάλαια, κυβερνητικοί δωρητές, ιδρύματα) και φορείς ανάπτυξης ικανοτήτων (π.χ. επιταχυντές, πάροχοι τεχνικής βοήθειας, ΜΚΟ). Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.meda.org/what-we-do/gender-equality-and-social-inclusion/the-gem-framework/>
- Εξερευνήστε το πλαίσιο της Επιτροπής Αναπτυξιακής Βοήθειας (Development Assistance Committee – DAC) του ΟΟΣΑ (2019), το οποίο παρέχει καθοδήγηση και ένα πολύτιμο τεχνικό εργαλείο για την εφαρμογή της έννοιας της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις αξιολογήσεις. Διαθέσιμο στους παρακάτω ιστότοπους: https://www.oecd-ilibrary.org/development/better-criteria-for-better-evaluation_15a9c26b-en & <https://www.arcolab.org/en/gender-genere-valutazioni-evaluation/>
- Δείτε επίσης τους ακόλουθους «6 δείκτες Ισότητας των Φύλων» που αναφέρονται στην ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.wgea.gov.au/pay-and-gender/6-gender-equality-indicators>



Coop4Equality



Co-funded by
the European Union