



LEADERS 4 FUTURE



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.
PROJECT NUMBER 101185858





LEADERS 4 FUTURE

Σπάζοντας τα Εμπόδια: Αποκαλύπτοντας τις Επιχειρηματικές Προκλήσεις που Αντιμετωπίζουν οι Νέες Γυναίκες



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.
PROJECT NUMBER 101185858



Δήλωση Αποποίησης Ευθύνης

Οι πληροφορίες, τα έγγραφα και τα στοιχεία που περιέχονται στο παρόν έγγραφο έχουν συνταχθεί από την κοινοπραξία του έργου *LEADERS4FUTURE* στο πλαίσιο της συμφωνίας επιχορήγησης 101185858 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν φέρει καμία ευθύνη για την τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται στο παρόν έγγραφο.

Το παρόν έγγραφο περιέχει πρωτότυπο, αδημοσίευτο υλικό, εκτός εάν αναφέρεται ρητά το αντίθετο. Η αναφορά σε υλικό που έχει δημοσιευθεί στο παρελθόν και σε έργα τρίτων γίνεται μέσω κατάλληλων παραπομπών, παραθέσεων ή και των δύο. Η αναπαραγωγή επιτρέπεται υπό την προϋπόθεση ότι αναφέρεται η πηγή.

Οποιαδήποτε διάδοση των αποτελεσμάτων αντικατοπτρίζει μόνο την άποψη του συγγραφέα και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν ευθύνεται για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτό. Η αποκλειστική ευθύνη για το περιεχόμενο της παρούσας έκδοσης βαρύνει τους συγγραφείς.

Πίνακας Περιεχομένων

Σύνοψη.....	5
Εισαγωγή.....	9
Η Κατάσταση των Γυναικών στις Χώρες Εταίρους.....	10
Γυναίκες στην Ισπανία.....	13
Γυναίκες στη Νορβηγία.....	15
Γυναίκες στην Ελλάδα.....	17
Γυναίκες στο Κόσοβο.....	19
Γυναίκες στη Βοσνία και Ερζεγοβίνη.....	20
Γυναίκες στο Μαυροβούνιο.....	23
Γυναίκες στην Αλβανία.....	25
Κοινό Μοτίβο σε Όλες τις Χώρες.....	27
Μεθοδολογία.....	32
Ανάλυση των Επιχειρηματικών Προκλήσεων και Εμποδίων.....	35
Γενική Εικόνα των Εθνικών Πλαισίων.....	35
Εντοπισμένα Εμπόδια για τις Γυναίκες Επιχειρηματίες.....	39
Αποτελέσματα του Πιλοτικού Σταδίου του Εργαλείου Αυτοαξιολόγησης.....	42
Ευρήματα από τις Ομάδες Εστίασης.....	44
Μαρτυρίες και Άμεσες Πληροφορίες από τις Ομάδες Εστίασης.....	48
Συζήτηση και Επιπτώσεις για το Έργο.....	50
Σύνθεση των Ευρημάτων.....	50
Σύνθεση των Ευρημάτων Σχετικά με τα Επιχειρηματικά Εμπόδια.....	49
Συνάφεια με τους Στόχους του Έργου.....	53
Κατευθυντήριες Οδηγίες για την Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού.....	56
Βελτίωση του Εργαλείου Αυτοαξιολόγησης.....	60
Συμπεράσματα και Συστάσεις.....	64
Βασικά Συμπεράσματα.....	64
Συστάσεις.....	65
Βιβλιογραφία και Αναφορές.....	68
Κατάλογος Ακρονυμιών.....	75

Σύνοψη

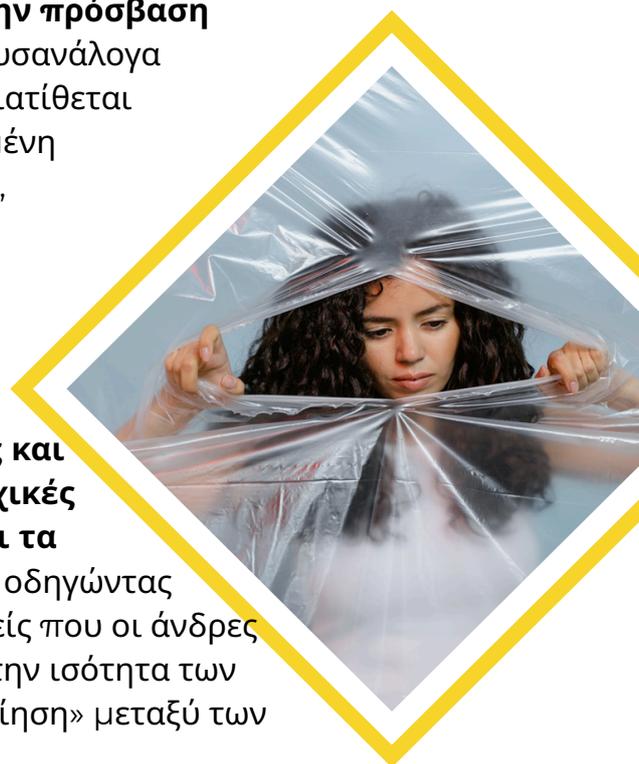
Το έργο *Leaders for Future* (Αρ. 101185858) ασχολείται με την **περιορισμένη πρόσβαση σε αξιοπρεπή απασχόληση και την υποεκπροσώπηση των νέων στις δημοκρατικές διαδικασίες**, ιδίως των νέων γυναικών και των μειονεκτουσών κοινοτήτων σε όλη την Ευρώπη και τα Δυτικά Βαλκάνια. Η παρούσα έκθεση, με τίτλο «Σπάζοντας τα Εμπόδια» έχει ως συγκεκριμένο στόχο τον **εντοπισμό και την ανάλυση των ψυχολογικών εμποδίων και των κενών σε δεξιότητες** που αποτρέπουν τις νέες γυναίκες που επιθυμούν να ασχοληθούν με την επιχειρηματικότητα, προσεγγίζοντας το χάσμα στα ποσοστά ενασχόλησης με την επιχειρηματικότητα σε σύγκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών. Τα συμπεράσματα που θα εξαχθούν θα **χρησιμοποιηθούν για την ανάπτυξη εξατομικευμένου εκπαιδευτικού υλικού και τη βελτίωση του εργαλείου αυτοαξιολόγησης**.

Η **μεθοδολογία** που ακολουθήθηκε είναι ολοκληρωμένη και βασίζεται στα εξής:

- **Προηγούμενη έρευνα και ανάλυση των αναγκών** σε όλες τις χώρες εταίρους (Νορβηγία, Ελλάδα, Ισπανία, Δυτικά Βαλκάνια) με χρήση μιας **προσέγγισης βασισμένης σε δεδομένα**, συμπεριλαμβανομένου του **Δείκτη Ισότητας των Φύλων (GEI)** και εθνικών/διεθνών πηγών.
- Τα ευρήματα από την **πιλοτική εφαρμογή ενός διαδικτυακού εργαλείου αυτοαξιολόγησης (T2.2)**, το οποίο αναλύει τις επιχειρηματικές ικανότητες σε τεχνικές, διαπροσωπικές και ψυχολογικές πτυχές χρησιμοποιώντας μια μικτή μεθοδολογία.
- **Ποιοτικά δεδομένα από τις συζητήσεις των ομάδων εστίασης (T2.3)** με 10 νέες γυναίκες ανά χώρα-εταίρο που φιλοδοξούν να ασχοληθούν με την επιχειρηματικότητα, όπου διερευνήθηκαν σε βάθος οι εμπειρίες, οι προκλήσεις και οι ανάγκες τους. Αυτή η διπλή εστίαση στην **ανάπτυξη επιχειρηματικών δεξιοτήτων** και στην **ψυχολογική ετοιμότητα** εξασφαλίζει μια ολιστική κατανόηση των εμποδίων.

Κύρια Εμπόδια που Εντοπίστηκαν

- **Ψυχολογικά Εμπόδια:** Συνεχής έλλειψη αυτοπεποίθησης στη λήψη αποφάσεων και την παρουσίαση ιδεών, φόβος αποτυχίας και διστακτικότητα στην ανάληψη ρίσκου, που συχνά επιδεινώνονται από την κοινωνική και οικογενειακή πίεση για αναζήτηση σταθερής απασχόλησης.
- **Σημαντικές Ελλείψεις Δεξιοτήτων:** Σημαντικές ελλείψεις σε θέματα χρηματοοικονομικής παιδείας και διαχείρισης (προϋπολογισμός, πρόσβαση σε χρηματοδότηση, προβλέψεις), επιχειρηματικού σχεδιασμού και ψηφιακού μάρκετινγκ (διαδικτυακή παρουσία, ηλεκτρονικό εμπόριο). Σημαντικές δεξιότητες όπως η ηγεσία, η δικτύωση, η επικοινωνία, η διαχείριση του χρόνου και η συναισθηματική ανθεκτικότητα είναι επίσης ανεπαρκώς ανεπτυγμένες.
- **Δυσανάλογο Βάρος της μη Αμειβόμενης Φροντίδας και των Οικιακών Εργασιών:** Αναγνωρίζεται παγκοσμίως ως το σημαντικότερο εμπόδιο, καθώς οι γυναίκες αφιερώνουν πολύ περισσότερο χρόνο στις οικιακές εργασίες και τη φροντίδα της οικογένειας, με αποτέλεσμα την «έλλειψη χρόνου» και τον περιορισμό της επαγγελματικής τους εξέλιξης. Το πρόβλημα επιδεινώνεται από την έλλειψη προσιτής υποδομής φροντίδας, ιδίως στα Δυτικά Βαλκάνια και την Ελλάδα.
- **Περιορισμένη Πρόσβαση σε Κεφάλαια, Επαγγελματικά δίκτυα και Συστήματα Υποστήριξης Χωρίς Αποκλεισμούς:** Οι νέες γυναίκες αντιμετωπίζουν σοβαρές δυσκολίες στην πρόσβαση σε αρχικό κεφάλαιο και χρηματοδότηση με ένα δυσανάλογο μικρό ποσοστό επιχειρηματικών κεφαλαίων να διατίθεται σε γυναίκες επιχειρηματίες. Υπάρχει μια γενικευμένη έλλειψη επαγγελματικών δικτύων, ανεπαρκείς, συμπεριληπτικές δομές υποστήριξης (π.χ. θερμοκοιτίδες (*incubators*), προγράμματα παροχής συμβουλών) και μια αντιληπτή έλλειψη ορατών γυναικείων προτύπων.
- **Διαδεδομένες Κοινωνικοπολιτισμικές Νόρμες και Κενό Υλοποίησης:** Οι βαθιά ριζωμένες πατριαρχικές νόρμες, οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων και τα στερεότυπα αποθαρρύνουν ενεργά τις γυναίκες, οδηγώντας τις συχνά να αισθάνονται παραμελημένες σε τομείς που οι άνδρες κυριαρχούν. Παρά τα ισχυρά νομικά πλαίσια για την ισότητα των φύλων, υπάρχει ένα σημαντικό «κενό στην υλοποίηση» μεταξύ των νόμων και της πρακτικής εφαρμογής τους.



Βασικές Συστάσεις

- **Δημιουργία Σημείων Υποστήριξης στις Τοπικές Κοινότητες:** Δημιουργία επτά μόνιμων σημείων υποστήριξης στις χώρες-εταίρους για την παροχή μακροπρόθεσμης συμβουλευτικής, κατάρτισης σε θέματα επιχειρηματικότητας, εργαστηρίων και καθοδήγησης. Αυτά τα κέντρα θα λειτουργούν επίσης ως «κέντρα πόρων», παρέχοντας πληροφορίες για κάθε χώρα σχετικά με την εγγραφή επιχειρήσεων, τη χρηματοδότηση και τις νομικές/οικονομικές συμβουλευτικές υπηρεσίες.
- **Εφαρμογή Εξατομικευμένων Προγραμμάτων Κατάρτισης για τους Εργαζόμενους στον Τομέα της Νεολαίας:** Ανάπτυξη ενός διττού προγράμματος κατάρτισης για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας, το οποίο θα καλύπτει την εκπαίδευση στην επιχειρηματικότητα, την ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου, την καθοδήγηση, την υποστήριξη και την διαπολιτισμική ικανότητα. Αυτό θα τους δώσει τη δυνατότητα να παρέχουν έτοιμα προς χρήση μέσα για τεχνικά θέματα, όπως χρηματοοικονομική παιδεία, επιχειρηματικός σχεδιασμός και ψηφιακό μάρκετινγκ, προσαρμοσμένα στις τοπικές συνθήκες με τη χρήση του πλαισίου *Entrecomp* (πλαίσιο επιχειρηματικών ικανοτήτων που αναπτύχθηκε από το Κοινό Κέντρο Ερευνών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής).
- **Δημιουργία Ασφαλών Χώρων και Δικτύων Υποστήριξης:** Προώθηση ασφαλών χώρων και δικτύων υποστήριξης μέσω σημείων υποστήριξης, εργαστηρίων και διασυνοριακών δικτύων αλληλοϋποστήριξης. Διοργάνωση εκδηλώσεων δικτύωσης (εθνικοί κόμβοι/*national hubs*) για τη σύνδεση των νέων γυναικών με επιχειρηματίες, δημόσιους φορείς και υπεύθυνους λήψης αποφάσεων, και ενσωμάτωση **εμπνευστικών προτύπων** για την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και την καταπολέμηση της απομόνωσης.
- **Προώθηση της Επιχειρηματικής Νοοτροπίας και της Δια Βίου Μάθησης:** Δρομολόγηση του διαγωνισμού «**Δημιουργήστε το Δικό σας Επιχειρηματικό Σχέδιο**» σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, προσφέροντας **οικονομικά κίνητρα (3.000 ευρώ για δύο νικητές)** και προβολή. Τα εργαστήρια θα παρέχουν πρακτική μάθηση και το **εργαλείο αυτοαξιολόγησης θα βελτιωθεί** (συμπεριλαμβανομένης μιας ειδικής ενότητας για τις ψηφιακές δεξιότητες), ώστε να βοηθήσει τις γυναίκες να εντοπίσουν τα δυνατά τους σημεία και τους τομείς που χρειάζονται βελτίωση, με έμφαση στη δια βίου μάθηση και την καινοτομία.





Εισαγωγή

Το έργο *Leaders for Future: Capacity Building for Youth Organisations Promoting Women's Entrepreneurship and Start-up* (101185858) στοχεύει στην αντιμετώπιση **της περιορισμένης πρόσβασης σε αξιοπρεπή απασχόληση και της υποεκπροσώπησης των νέων στις δημοκρατικές διαδικασίες**, με ιδιαίτερη έμφαση στις **νέες γυναίκες και τις μειονεκτούσες κοινότητες σε όλη την Ευρώπη και τα Δυτικά Βαλκάνια**.

Η παρούσα έκθεση στοχεύει **στη συστηματική αναγνώριση και ανάλυση των ψυχολογικών και δεξιοτήτων** που εμποδίζουν τις νέες γυναίκες να ακολουθήσουν επιχειρηματικές σταδιοδρομίες. Βασικός στόχος της είναι να αντιμετωπίσει τα **χαμηλότερα ποσοστά επιχειρηματικότητας που παρατηρούνται μεταξύ των νέων γυναικών σε σύγκριση με τους άνδρες**, τα οποία συχνά οφείλονται στην έλλειψη των απαραίτητων τεχνικών και διαπροσωπικών δεξιοτήτων.

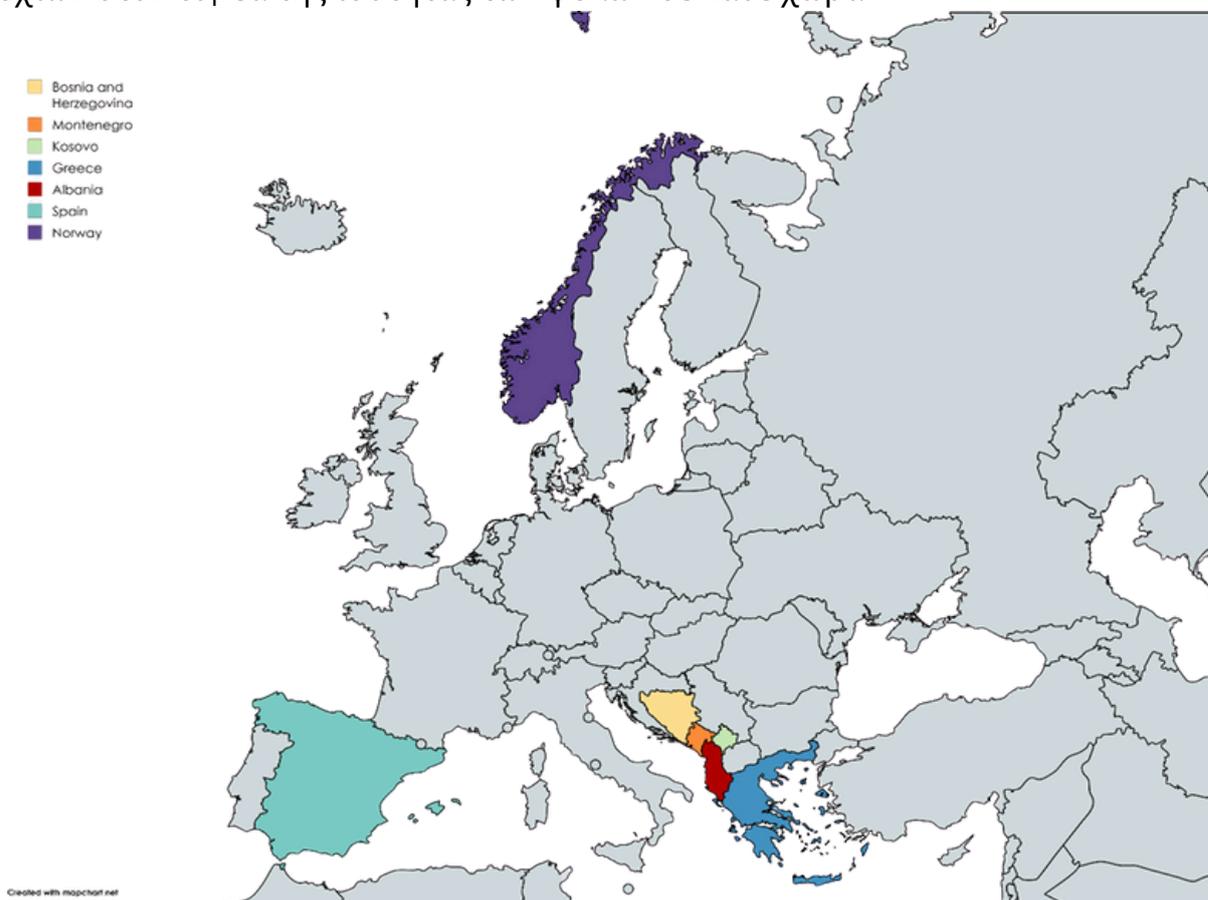
Τα ευρήματα της παρούσας έκθεσης βασίζονται σε ένα ολοκληρωμένο μεθοδολογικό πλαίσιο. Αντλεί στοιχεία από **προηγούμενες έρευνες και αναλύσεις αναγκών** σχετικά με τα ποσοστά απασχόλησης των νέων και τις διαφορές μεταξύ των φύλων στον τομέα της επιχειρηματικότητας σε όλες τις χώρες-εταίρους (Νορβηγία, Ελλάδα, Ισπανία και Δυτικά Βαλκάνια). Επιπλέον, ενσωματώνει κρίσιμες πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν από την **ανάπτυξη και την πιλοτική εφαρμογή ενός εργαλείου αξιολόγησης (T2.2)** και πλούσια **ποιοτικά δεδομένα από ομάδες εστίασης** που πραγματοποιήθηκαν με 10 νέες γυναίκες ανά χώρα-εταίρο (T2.3) που επιθυμούν να γίνουν επιχειρηματίες.

Αυτά τα ολοκληρωμένα ευρήματα θα έχουν άμεσες **επιπτώσεις στις επόμενες δραστηριότητες του έργου**. Θα **καθοδηγήσουν την ανάπτυξη εξατομικευμένου εκπαιδευτικού υλικού**, διασφαλίζοντας ότι τα εκπαιδευτικά κεφάλαια θα σχεδιαστούν ειδικά για να καλύψουν τα εντοπισμένα κενά σε τεχνικές και ψυχολογικές δεξιότητες και να ενισχύσουν τις ικανότητες των συμβούλων νέων σε τομείς όπως η καθοδήγηση και η ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου. Επιπλέον, αυτές οι πληροφορίες είναι ζωτικής σημασίας για **τη βελτίωση του εργαλείου αυτοαξιολόγησης**, οδηγώντας σε βελτιώσεις όσον αφορά στην πολιτισμική του συνάφεια, τη σαφήνεια, τη βαθμολόγηση, την εξατομίκευση της ανατροφοδότησης και τη συμπερίληψη ενός ειδικού τμήματος για τις ψηφιακές δεξιότητες, καθιστώντας το ένα πιο αποτελεσματικό διαγνωστικό εργαλείο για τις επίδοξες γυναίκες επιχειρηματίες.

Η Κατάσταση των Γυναικών στις Χώρες Εταίρους

Οι πληροφορίες που παρουσιάζονται στις εθνικές εκθέσεις έχουν συγκεντρωθεί κυρίως μέσω ενός **μεθοδολογικού πλαισίου βασισμένου σε δεδομένα**. Κεντρικό εργαλείο σε αυτή τη διαδικασία είναι ο **Δείκτης Ισότητας των Φύλων (ΔΙΦ)**, ο οποίος αναπτύχθηκε σε συνεργασία με το **Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE)**. Αυτή η τυποποιημένη μεθοδολογία επιτρέπει την αντικειμενική αξιολόγηση της προόδου και την πραγματοποίηση ουσιαστικών συγκρίσεων όχι μόνο μεταξύ των χωρών που αναλύθηκαν, αλλά και με τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ).

Πέραν του ΔΙΦ, τα δεδομένα προέρχονται από διάφορες αξιόπιστες εθνικές και διεθνείς πηγές. Αυτές περιλαμβάνουν εθνικές στατιστικές υπηρεσίες όπως η *MONSTAT (Statistical Office of Montenegro)* και η *KAS (Kosovo Agency of Statistics)*, καθώς και εκθέσεις και αναλύσεις από διεθνείς οργανισμούς όπως η Παγκόσμια Τράπεζα, το Πρόγραμμα των Ηνωμένων Εθνών για την Ανάπτυξη (UNDP), ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ΔΟΕ) και διάφορες ακαδημαϊκές μελέτες και οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών. Αυτή η προσέγγιση πολλαπλών πηγών εξασφαλίζει μια ολοκληρωμένη και λεπτομερή κατανόηση των προκλήσεων και των επιτυχιών στον τομέα της ισότητας των φύλων σε κάθε χώρα.



Created with mapchart.net

Οι εκθέσεις εξετάζουν με συνέπεια διάφορες βασικές πτυχές της ισότητας των φύλων, προσφέροντας μια ολιστική εικόνα της ζωής των γυναικών:

- **Συμμετοχή στην Αγορά Εργασίας:** Αυτή η ενότητα εξετάζει τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών, τη συνολική συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό, τα στοιχεία ανεργίας και την επικράτηση του επαγγελματικού διαχωρισμού (όπου οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε συγκεκριμένους τομείς ή ρόλους). Συχνά επισημαίνει τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην επαγγελματική τους εξέλιξη.
- **Εκπαιδευτικό Επίπεδο:** Αυτή η ενότητα αξιολογεί την πρόσβαση των γυναικών στην εκπαίδευση σε όλα τα επίπεδα, από τον βασικό αλφαριθμητισμό έως τα πτυχία τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ένα επαναλαμβανόμενο θέμα είναι το «παράδοξο της εκπαίδευσης» (*education paradox*) ή το «διαρρέον αγωγό» (*leaky pipeline*), όπου τα υψηλά εκπαιδευτικά επιτεύγματα των γυναικών δεν μεταφράζονται πάντα σε ανάλογες οικονομικές ανταμοιβές ή ηγετικές θέσεις λόγω του εκπαιδευτικού και επαγγελματικού διαχωρισμού στους τομείς σπουδών.
- **Ευθύνες Φροντίδας της Οικογένειας:** Αυτή η ενότητα επικεντρώνεται στο δυσανάλογο βάρος της μη αμειβόμενης οικιακής εργασίας και της φροντίδας (π.χ. φροντίδα παιδιών, φροντίδα ηλικιωμένων, οικιακές εργασίες) που συνήθως βαρύνει τις γυναίκες. Εξετάζει τον αντίκτυπο που έχει αυτό στο χρόνο των γυναικών, περιορίζει τη συμμετοχή τους στην επίσημη οικονομία και επηρεάζεται από την έλλειψη επαρκούς δημόσιας υποδομής φροντίδας.
- **Νομικά και Θεσμικά Πλαίσια:** Αυτή η ενότητα εξετάζει τους εθνικούς νόμους, τις πολιτικές και τις συνταγματικές δεσμεύσεις που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένης της ευθυγράμμισης με τα διεθνή πρότυπα (όπως το κεκτημένο της ΕΕ, η Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (ΣΕΜΓΔ/CEDAW) ή η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης). Συχνά επισημαίνει το χάσμα μεταξύ των νομικών διατάξεων και της αποτελεσματικής εφαρμογής και επιβολής τους.
- **Κοινωνικοπολιτισμικές Νόρμες και Εμπόδια:** Αυτή η πτυχή εξετάζει τις διαδεδομένες πατριαρχικές νόρμες, τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων, τη ρητορική μίσους με πλήρη βάση το φύλο και τη μισογυνία που αποθαρρύνει ενεργά τη συμμετοχή των γυναικών στην οικονομική, πολιτική, και κοινωνική ζωή.

Οι ακόλουθοι **βασικοί τομείς του ΔΙΦ** χρησιμοποιούνται για την κατηγοριοποίηση και τη μέτρηση της προόδου σε συγκεκριμένους τομείς της ισότητας των φύλων:

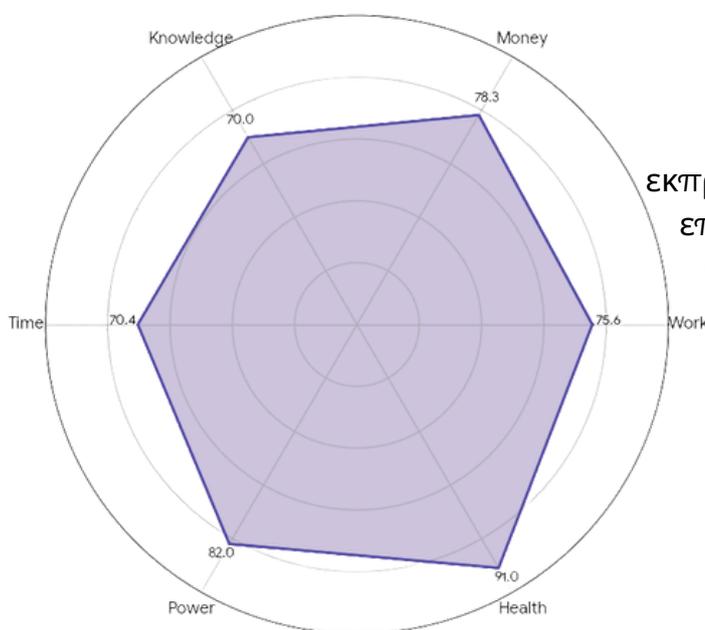
- **Εργασία:** Μετρά την ισότητα των φύλων όσον αφορά **στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας** (π.χ. ποσοστά απασχόλησης, μορφές εργασίας) και την πρόσβαση στην απασχόληση και σε καλές συνθήκες εργασίας.
- **Χρήμα:** Αντικατοπτρίζει **την οικονομική ανεξαρτησία και την οικονομική κατάσταση** των γυναικών, συμπεριλαμβανομένου του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, της κατανομής του εισοδήματος και του κινδύνου φτώχειας.
- **Γνώσεις:** Αξιολογεί την ισότητα των φύλων όσον αφορά **στο μορφωτικό επίπεδο και στη συμμετοχή στην εκπαίδευση**, καλύπτοντας την πρόσβαση και τα επίπεδα εκπαίδευσης, καθώς και τον διαχωρισμό ανά τομέα σπουδών.
- **Χρόνος:** Εξετάζει την **κατανομή του χρόνου που αφιερώνεται σε δραστηριότητες φροντίδας** (π.χ. φροντίδα παιδιών, φροντίδα ηλικιωμένων) και οικιακές εργασίες, καθώς και κοινωνικές δραστηριότητες, μεταξύ γυναικών και ανδρών.
- **Εξουσία:** Μετρά **την εκπροσώπηση** των γυναικών **σε ρόλους λήψης πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων**, συμπεριλαμβανομένων των κοινοβουλίων, των κυβερνήσεων και των διοικητικών συμβουλίων εταιρειών.
- **Υγεία:** Αντικατοπτρίζει τις διαφορές μεταξύ των φύλων όσον αφορά **στην κατάσταση της υγείας και την πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας**, παρουσιάζοντας συχνά τις μικρότερες διαφορές σε σύγκριση με άλλους τομείς.



Γυναίκες στην Ισπανία

Η Ισπανία παρουσιάζει ένα **σύνθετο και κάπως παράδοξο τοπίο** όσον αφορά στην ισότητα των φύλων. Ενώ η χώρα κατέχει την 4η θέση στον δείκτη του EIGE το 2024, κυρίως χάρη στις πρωτοποριακές νομοθετικές μεταρρυθμίσεις και τις εξαιρετικές επιδόσεις στη λήψη πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων (τομέας «Εξουσία», όπου κατατάσσεται 3η στην ΕΕ), **αυτή η πρόοδος υψηλού επιπέδου κρύβει επίμονες, βαθιά ριζωμένες ανισότητες σε επίπεδο βάσης**, ιδίως στην αγορά εργασίας και στον οικιακό τομέα. Υπάρχει μια θεμελιώδης ασυμφωνία μεταξύ του υψηλού μορφωτικού επιπέδου των γυναικών και των επαγγελματικών τους αποτελεσμάτων.

Spider Chart of Spain's EIGE Index Scores



Παρά το γεγονός ότι **οι γυναίκες συχνά ξεπερνούν τους άνδρες σε ποσοστά αποφοίτησης από την τριτοβάθμια εκπαίδευση**, αντιμετωπίζουν το *leaky pipeline*, όπου η εκπροσώπησή τους μειώνεται σε ανώτερες επαγγελματικές θέσεις. Η Ισπανία έχει το υψηλότερο ποσοστό υπερεξειδίκευσης στην ΕΕ (35% το 2024) με τις γυναίκες να επηρεάζονται δυσανάλογα, καθώς συχνά δεν μπορούν να εξασφαλίσουν θέσεις εργασίας που αντιστοιχούν στα προσόντα τους. Αυτό επιδεινώνεται περαιτέρω από τον επαγγελματικό διαχωρισμό, καθώς οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε παραδοσιακά γυναικείους τομείς (π.χ. το 70% προπτυχιακές

φοιτήτριες στην Ιατρική/Επιστήμες Υγείας) και υποεκπροσωπούνται σημαντικά σε υψηλά αμειβόμενους τομείς STEM (κατέχουν μόνο 1 στις 4 θέσεις STEM, ιδιαίτερα έντονο στην Πληροφορική και τη Μηχανική), μια τάση που ξεκινά με τη χαμηλή αυτοπεποίθηση στα μαθηματικά στην πρώιμη εκπαίδευση.

Ο τομέας «Εργασία» **επισημαίνει σημαντικές προκλήσεις, με την Ισπανία να κατατάσσεται 18η στην ΕΕ**. Το συνολικό ποσοστό ανεργίας της χώρας ανήλθε σε 11,4% το 2024, το υψηλότερο στην ΕΕ, και εξακολουθεί να υπάρχει ένα επίμονο χάσμα μεταξύ των φύλων στην απασχόληση. Το χάσμα 25 ποσοστιαίων μονάδων μεταξύ των φύλων στην ισοδύναμη πλήρους απασχόλησης για τους γονείς υπογραμμίζει το **δυσανάλογο βάρος των ευθυνών φροντίδας της οικογένειας** στην συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Αυτή η ανισορροπία συμβάλλει επίσης σε ένα ελαφρώς διευρυνόμενο χάσμα μεταξύ των φύλων στο διαθέσιμο εισόδημα.

Ιστορικά, οι γυναίκες ανέλαβαν το μεγαλύτερο μέρος των μη αμειβόμενων οικιακών εργασιών και της φροντίδας των παιδιών. Ωστόσο, πρόσφατα στοιχεία δείχνουν σημαντική μείωση του χάσματος στις οικιακές εργασίες κατά 22 ποσοστιαίες μονάδες από το 2016, με **την κατάταξη της Ισπανίας στον τομέα «Χρόνος» να βελτιώνεται δραματικά από την 14η στην 5η θέση μεταξύ 2020 και 2023**. Αυτή η θετική μεταβολή πιθανότατα επιταχύνθηκε από την πανδημία COVID-19 και υποστηρίχθηκε από προληπτικές νομοθετικές απαντήσεις, όπως το *Plan Corresponsables* για την προώθηση της συνυπευθυνότητας για τη φροντίδα και την εφαρμογή της οδηγίας της ΕΕ για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Το πολιτικό πλαίσιο της Ισπανίας έχει εξελιχθεί σε ένα προληπτικό, κανονιστικό μοντέλο, που περιλαμβάνει το **Τρίτο Στρατηγικό Σχέδιο για την Αποτελεσματική Ισότητα** (2022-2025). Στις βασικές νομοθετικές εξελίξεις περιλαμβάνεται ο νέος νόμος LO/2024 για την ισότητα, ο οποίος ορίζει ότι έως το 2025 τουλάχιστον το 40% των μελών των διοικητικών συμβουλίων των εταιρειών του IBEX 35 πρέπει να είναι γυναίκες και επεκτείνει τις απαιτήσεις ισότητας στον δημόσιο τομέα, με κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης. Επιπλέον, η εφαρμογή της οδηγίας της ΕΕ για τη διαφάνεια των αμοιβών θα ενισχύσει τις υφιστάμενες απαιτήσεις για την καταγραφή των μισθών, θα επιβάλλει τη δημοσιοποίηση των μισθών του δημόσιου τομέα και, κυρίως, θα αντιστρέψει το βάρος της απόδειξης για τις μισθολογικές διακρίσεις, επιβάλλοντας μεγαλύτερη ευθύνη στους εργοδότες. Η τελική επιτυχία της ατζέντας της Ισπανίας για την ισότητα των φύλων εξαρτάται από την αποτελεσματική εφαρμογή και επιβολή αυτών των νέων πολιτικών, προκειμένου να γεφυρωθεί το χάσμα μεταξύ της ισότητας κατά το νόμο και στην πράξη.



Γυναίκες στη Νορβηγία

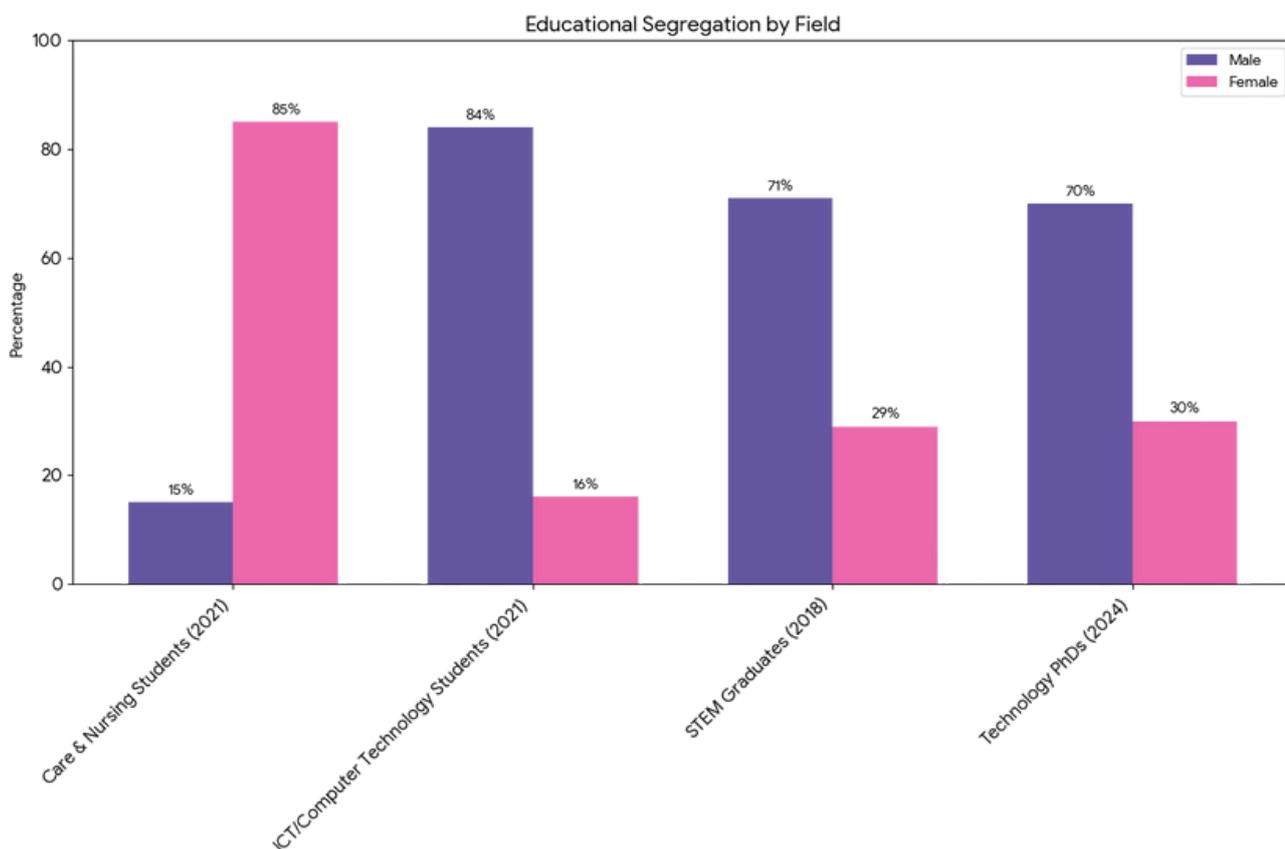
Η Νορβηγία είναι ευρέως αναγνωρισμένη ως **παγκόσμιος ηγέτης στην ισότητα των φύλων**, καταλαμβάνοντας σταθερά τις πρώτες θέσεις σε διεθνείς δείκτες. Το 2024, έλαβε **βαθμολογία 0,875 στον Παγκόσμιο Δείκτη Χάσματος των Φύλων (GBGI)**, κατατάσσοντας την μεταξύ των χωρών με τη μεγαλύτερη ισότητα των φύλων παγκοσμίως, δεύτερη μόνο μετά την Ισλανδία. Αυτό αποδίδεται στις **προοδευτικές κοινωνικές πολιτικές και τα ισχυρά νομικά πλαίσια** της χώρας, με το 88,9% των νομικών πλαισίων να προωθούν την ισότητα των φύλων σύμφωνα με τους δείκτες των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDG). Ωστόσο, παρά αυτό το υποδειγματικό ιστορικό, επίσημες πηγές αναγνωρίζουν ότι «ακόμα υπάρχουν πολλά να γίνουν». Υπάρχει ένα βασικό παράδοξο: ενώ η επίσημη ισότητα έχει επιτευχθεί σε μεγάλο βαθμό μέσω της νομοθεσίας, οι βαθιά ριζωμένες κοινωνικές και πολιτισμικές νόρμες δημιουργούν επίμονες, λεπτές ανισότητες, ιδίως στον οικονομικό τομέα και στον καταμερισμό των οικιακών εργασιών.

Στον τομέα της εκπαίδευσης, η Νορβηγία παρουσιάζει ένα **παράδοξο υψηλών επιδόσεων και βαθή διαχωρισμού**. Οι γυναίκες επιτυγχάνουν σημαντικά υψηλότερες ακαδημαϊκές επιδόσεις, αποτελώντας **το 60% όλων των αποφοίτων το 2023**. Ωστόσο, οι επιλογές τους σε θέματα σπουδών είναι σε μεγάλο βαθμό διαχωρισμένες ανά φύλο. Οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε θέματα φροντίδας και νοσηλευτικής (85% των φοιτητών), ενώ οι άνδρες κυριαρχούν στην Πληροφορική και την Τεχνολογία των Υπολογιστών (ICT) (84% των φοιτητών) και στους τομείς STEM (οι άνδρες αντιπροσωπεύουν >71% των αποφοίτων STEM). Αυτός ο εκπαιδευτικός διαχωρισμός δημιουργεί ένα μονοπάτι για **τον επαγγελματικό διαχωρισμό** στην αγορά εργασίας.

Η Νορβηγία μπορεί να υπερηφανεύεται για το **υψηλό ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, το οποίο ανέρχεται σε 61,7%** για τις γυναίκες ηλικίας 15 ετών και άνω το 2024. Ωστόσο, εξακολουθεί να υπάρχει σημαντικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, το οποίο ανέρχεται σε 14,3% το 2021, ποσοστό υψηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ. Αυτή η ανισότητα συνδέεται άμεσα με την αγορά εργασίας, η οποία χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό διαχωρισμού μεταξύ των φύλων, όπου οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε επαγγέλματα με χαμηλότερες αποδοχές και όπου κυριαρχούν οι γυναίκες, όπως η υγεία και οι κοινωνικές υπηρεσίες. Επιπλέον, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν **«κάθετο διαχωρισμό» (vertical segregation) ή «γυάλινο ταβάνι» (glass ceiling)**. Ενώ οι ποσοστώσεις για τα δύο φύλα έχουν οδηγήσει σε 41% εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών το 2022, ποσοστό σημαντικά υψηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ, οι γυναίκες διευθύνουσες σύμβουλοι παραμένουν σπάνιες και οι γυναίκες κατείχαν μόνο το 32,5% των ανώτερων και μεσαίων διοικητικών θέσεων.

Ένα από τα πιο αξιοσημείωτα επιτεύγματα της Νορβηγίας είναι η ανακατανομή της μη αμειβόμενης φροντίδας και των οικιακών εργασιών. Η διαφορά μεταξύ των φύλων όσον αφορά τον χρόνο που αφιερώνεται σε αυτές τις δραστηριότητες είναι μόλις 47 λεπτά την ημέρα, η χαμηλότερη μεταξύ των χωρών που συμμετείχαν στην έρευνα. Αυτή η επιτυχία οφείλεται κυρίως στην πρωτοποριακή πολιτική γονικής άδειας, και συγκεκριμένα στην «ποσόστωση του πατέρα», η οποία προορίζει ένα μέρος της άδειας αποκλειστικά για τους πατέρες. Η χρήση αυτής της ποσόστωσης έχει αυξηθεί σταθερά, με το 65,1% των πατέρων να λαμβάνουν την πλήρη ποσόστωση ή και περισσότερο το 2023. Αυτή η πολιτική έχει αλλάξει ριζικά τις κοινωνικές νόρμες γύρω από τη φροντίδα και έχει προωθήσει μια πιο ισορροπημένη προσέγγιση στην εργασία και την οικογενειακή ζωή.

Παρά τις προόδους αυτές, εξακολουθούν να υπάρχουν προκλήσεις. Η έκθεση επισημαίνει τη συνέχιση της **ενδοοικογενειακής βίας**, με το 4,4% των γυναικών ηλικίας 15-49 ετών να αναφέρουν τέτοιες εμπειρίες κατά τους τελευταίους 12 μήνες του 2018. Υπάρχουν επίσης **σημαντικά κενά στα στοιχεία** που αφορούν την παρακολούθηση των δεσμεύσεων των SDG που σχετίζονται με το φύλο, ιδίως όσον αφορά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, το φύλο και τη φτώχεια, τη σεξουαλική παρενόχληση και την πρόσβαση των γυναικών σε περιουσιακά στοιχεία. Τα ζητήματα αυτά υπογραμμίζουν ότι το επόμενο μέτωπο για την ισότητα των φύλων στη Νορβηγία περιλαμβάνει την εξάλειψη των πιο λεπτών, συστημικών ανισοτήτων που έχουν τις ρίζες τους σε βαθιά ριζωμένες κοινωνικές νόρμες, οι οποίες είναι πιο δύσκολο να αντιμετωπιστούν μόνο με νομικά πλαίσια.



Η Ελλάδα παρουσιάζει μια **εντυπωσιακή αντίφαση όσον αφορά στην ισότητα των φύλων**, καταλαμβάνοντας την 25η θέση μεταξύ των 27 χωρών της ΕΕ στον δείκτη του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) το 2024 με βαθμολογία 59,3, σημαντικά χαμηλότερη από τον μέσο όρο της ΕΕ. Αν και η Ελληνική Δημοκρατία έχει μακροχρόνια δέσμευση για την ισότητα των φύλων, η οποία είναι κατοχυρωμένη στο Σύνταγμά της, και έχει σημειώσει ραγδαία πρόοδο στη βαθμολογία της στο EIGE από το 2010, η συνολική της πρόοδος είναι αργή, καθώς ξεκίνησε από μια θέση βαθιάς ριζωμένης ανισότητας.

Ένα από τα σημαντικότερα επιτεύγματα είναι η **αξιοσημείωτη πρόοδος των γυναικών στην επίσημη εκπαίδευση**. Το χάσμα μεταξύ των φύλων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση έχει σχεδόν κλείσει, με τις γυναίκες μεταξύ του νεότερου ενεργού πληθυσμού να έχουν προβάδισμα 7 ποσοστιαίων μονάδων έναντι των ανδρών. Επιπλέον, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν **το 50% των αποφοίτων διδακτορικών σπουδών** και η Ελλάδα κατατάσσεται σε υψηλή θέση στην ΕΕ όσον αφορά το ποσοστό των γυναικών που αποφοιτούν από **τομείς επιστήμης, τεχνολογίας, μηχανικής και μαθηματικών (STEM) (40,9%)**, πολύ πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ.

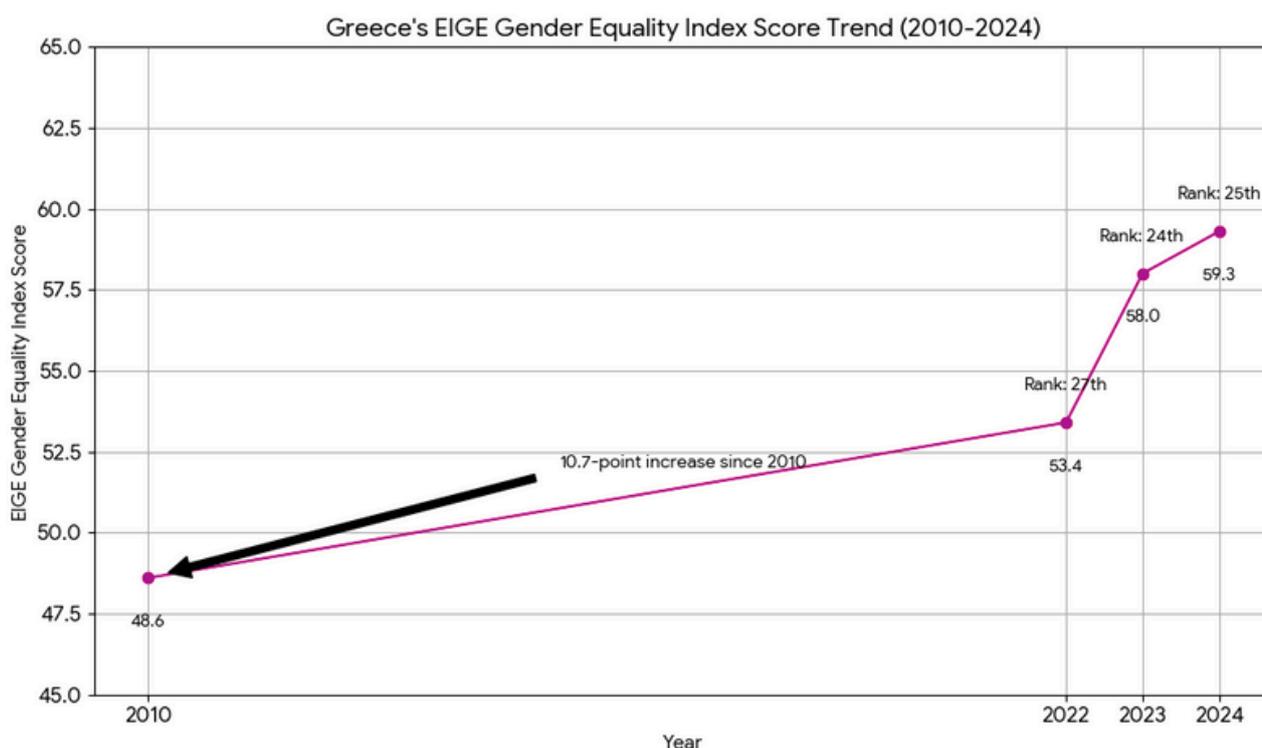
Ωστόσο, **υπάρχει ένα βαθύ χάσμα μεταξύ της ακαδημαϊκής επιτυχίας των γυναικών και της επαγγελματικής τους εξέλιξης**. Παρά το υψηλό μορφωτικό επίπεδο, οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε ανώτερες επαγγελματικές θέσεις, αποτελώντας μόνο το 39% του συνόλου των ερευνητών (και μόλις το 29% στον επιχειρηματικό τομέα) και κατέχουν μόνο το 24% των θέσεων βαθμού Α και το 12% των θέσεων επικεφαλής ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αυτή η ανισότητα έχει τις ρίζες της σε **επίμονες πολιτισμικές και κοινωνικές νόρμες** που κατευθύνουν τις γυναίκες προς «μητρικά» χαρακτηριστικά και χαμηλότερα αμειβόμενους, θηλυκοποιημένους τομείς.

Το χάσμα μεταξύ των φύλων στην ελληνική αγορά εργασίας είναι έντονο και διαδεδομένο. Το 2022, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών σε Ισοδύναμο Πλήρους Απασχόλησης (ΙΠΑ/FTE) ήταν 36% σε σύγκριση με 56% για τους άνδρες, μια διαφορά 20 ποσοστιαίων μονάδων, που αποτελεί το δεύτερο χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην ΕΕ. Το χάσμα αυτό είναι ιδιαίτερα έντονο για τις μητέρες και τους πατέρες σε ζευγάρια (33 ποσοστιαίες μονάδες). Αυτό έχει σοβαρές οικονομικές συνέπειες, με ένα συγκλονιστικό χάσμα 41,4% στα συνολικά εισοδήματα των δύο φύλων. Οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται επίσης στην μερική απασχόληση (60,51% του συνόλου των μερικώς απασχολούμενων), κυρίως λόγω της αδυναμίας τους να βρουν πλήρη απασχόληση, γεγονός που οδηγεί σε οικονομική επισφάλεια. Η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται επίσης από σημαντική επαγγελματική διαίρεση, τόσο οριζόντια (συγκέντρωση σε συγκεκριμένους τομείς όπως η εκπαίδευση και οι

κοινωνικές υπηρεσίες) όσο και κάθετα (υποεκπροσώπηση σε υψηλόβαθμες, εκτελεστικές και διευθυντικές θέσεις).

Το κύριο εμπόδιο για την ισότητα των φύλων είναι η βαθιά άνιση κατανομή της μη αμειβόμενης φροντίδας και των οικιακών εργασιών. Οι Ελληνίδες αφιερώνουν 2 ώρες και 21 λεπτά περισσότερο την ημέρα σε αυτές τις δραστηριότητες από τους άνδρες, ένα από τα μεγαλύτερα χάσματα στην ΕΕ. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι σχεδόν το 28% των γυναικών σε ηλικία εργασίας αναφέρουν τις μη αμειβόμενες ευθύνες φροντίδας ως τον κύριο λόγο για τον οποίο δεν συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό, σε σύγκριση με μόλις το 1% των ανδρών. Αυτό διαιωνίζει το «μεσογειακό σύστημα κοινωνικής πρόνοιας» και το μοντέλο του «άνδρα ως οικογενειάρχη» στην Ελλάδα, περιορίζοντας τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και οδηγώντας σε αυξημένο κίνδυνο φτώχειας στην τρίτη ηλικία.

Αν και η Ελλάδα διαθέτει ένα προοδευτικό νομικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων, που περιλαμβάνει συνταγματικές εγγυήσεις και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ), η εφαρμογή του είναι συχνά μερική και ελλιπής, δημιουργώντας ένα σημαντικό χάσμα μεταξύ του νόμου και της πραγματικότητας. Το ΕΣΔΙΦ, για παράδειγμα, έχει επικριθεί για την έλλειψη σαφών, μετρήσιμων στόχων, καθορισμένου προϋπολογισμού και μηχανισμών επιβολής. Αυτή η ασυμφωνία οφείλεται σε μεγάλο βαθμό σε βαθιά ριζωμένες πολιτισμικές αντιλήψεις και στην έλλειψη πολιτικής και κοινωνικής βούλησης να αμφισβητηθούν οι παραδοσιακές νόρμες για τα φύλα.



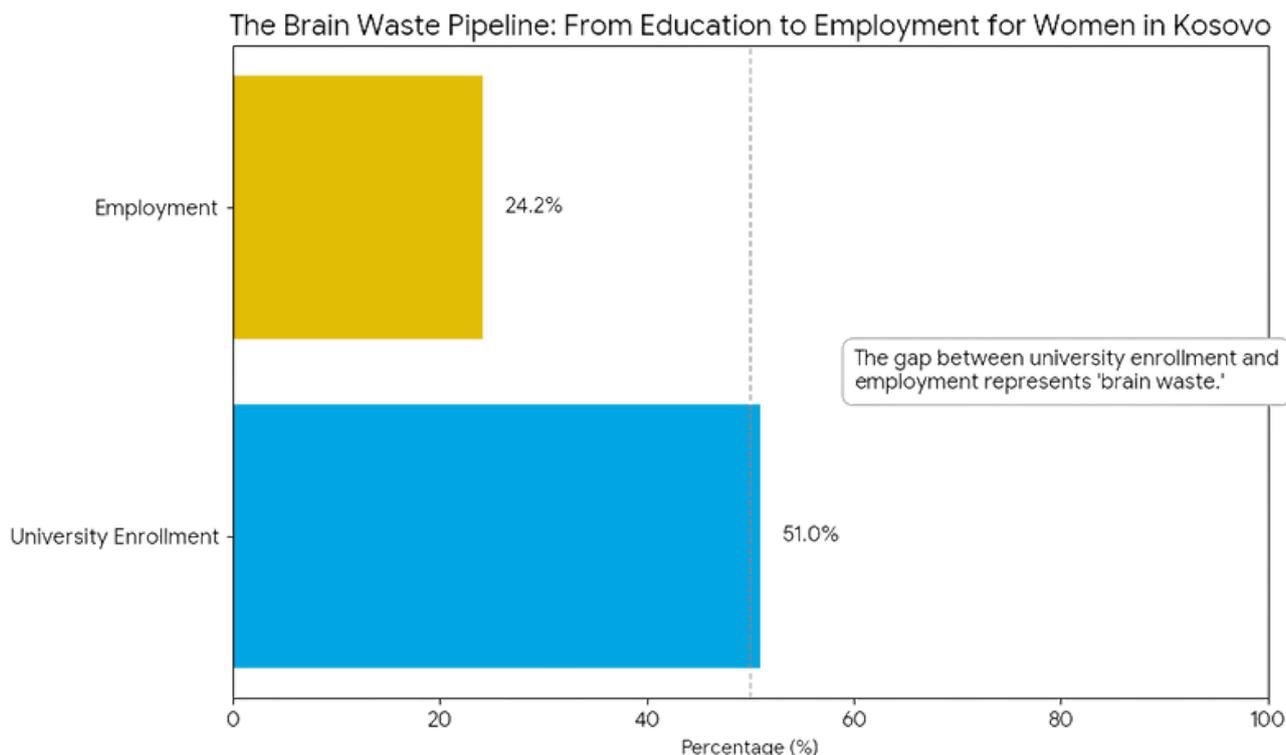
Στο Κόσοβο, η κατάσταση των γυναικών χαρακτηρίζεται από ένα **βαθύ και συστημικό παράδοξο**: παρά τις σημαντικές προόδους που έχουν επιτύχει στον τομέα της εκπαίδευσης, η συμμετοχή τους στην οικονομία είναι **δυσανάλογα χαμηλή**, κατατάσσοντας τη χώρα μεταξύ των **χαμηλότερων στην Ευρώπη και παγκοσμίως**. Αυτό δημιουργεί μια εκτιμώμενη δυνητική απώλεια μερίσματος ανάπτυξης σχεδόν το **23% του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ)**. Ως υποψήφια χώρα προς ένταξη στην ΕΕ, η επίτευξη της ισότητας των φύλων είναι καθοριστικής σημασίας για την πολιτική και οικονομική ενσωμάτωση του Κοσόβου.

Το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό είναι κάτω από 20%, σε έντονη αντίθεση με το 45% στα Δυτικά Βαλκάνια και το 55% στην ΕΕ-27. Το 2020, μόνο το 14,1% των γυναικών ήταν απασχολούμενες σε σύγκριση με το 42,8% των ανδρών, με την ανεργία των γυναικών να ανέρχεται στο 32,3%. Αυτό το σοβαρό χάσμα μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας επιδεινώνεται από ένα **επίμονο μισθολογικό χάσμα**, που εκτιμάται 10,7%-14%, ακόμη και όταν λαμβάνονται υπόψη τα προσόντα. Οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε τομείς με χαμηλότερες αμοιβές, που παραδοσιακά κυριαρχούνται από γυναίκες, όπως η εκπαίδευση και η υγειονομική περίθαλψη, υποεκπροσωπούνται σε ηγετικές θέσεις (28,3% στη διοίκηση) και κατέχουν ελάχιστη γη (4,9%) ή επιχειρήσεις (13%), γεγονός που εμποδίζει την επιχειρηματικότητα λόγω έλλειψης περιουσιακών στοιχείων για την απόκτηση πιστώσεων. Το φαινόμενο των «αποθαρρυσμένων εργαζομένων» απομακρύνει περαιτέρω τις γυναίκες από το εργατικό δυναμικό, καθώς δεν αντιλαμβάνονται ότι υπάρχουν διαθέσιμες θέσεις εργασίας. Σημαντικό ποσοστό των γυναικών εργάζεται επίσης στην άτυπη οικονομία, χωρίς κοινωνική προστασία και συνταξιοδοτικές εισφορές.

Παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία των φοιτητών πανεπιστημίου (51%) και διακρίνονται στους τομείς των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (πάνω από 50% στην πληροφορική και τη μηχανική), αυτό δεν μεταφράζεται σε καριέρα. Μια γυναίκα πτυχιούχος πανεπιστημίου έχει 28 φορές περισσότερες πιθανότητες να βρει εργασία από μια γυναίκα με βασική εκπαίδευση, ωστόσο συστημικά εμπόδια εμποδίζουν την πλήρη αξιοποίηση αυτού του ταλέντου.

Το κύριο και πιο διαδεδομένο εμπόδιο για την οικονομική συμμετοχή των γυναικών είναι το βάρος της μη αμειβόμενης φροντίδας και της οικιακής εργασίας. Οι γυναίκες αφιερώνουν κατά μέσο όρο **6,2 ώρες την ημέρα για αυτές τις ευθύνες, σχεδόν το διπλάσιο από τις 3,5 ώρες των ανδρών**, που αντιπροσωπεύει μια τεράστια, κρυφή οικονομική επιδότηση που εκτιμάται σε **πάνω από 1,8 δισεκατομμύρια ευρώ ετησίως**. Αυτή η ανισορροπία επιδεινώνεται σοβαρά από την **σοβαρή έλλειψη ποιοτικής υποδομής φροντίδας**,

με το Κόσοβο να έχει το χαμηλότερο ποσοστό εγγραφών στην Προσχολική Εκπαίδευση και Φροντίδα (ΠΕΦ) στα Δυτικά Βαλκάνια (19,5%) και μόνο 62 δημόσια νηπιαγωγεία σε ολόκληρη τη χώρα. Οι **βαθιά ριζωμένες πατριαρχικές νόρμες** ενισχύουν αυτούς τους παραδοσιακούς ρόλους, αναθέτοντας την φροντίδα αποκλειστικά στις γυναίκες και περιορίζοντας τις επαγγελματικές τους επιλογές και την οικονομική τους ανεξαρτησία.



Το Κόσοβο διαθέτει ένα **ισχυρό νομικό πλαίσιο** για την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένου του νόμου για την ισότητα των φύλων και της ενσωμάτωσης της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης, το οποίο αντικατοπτρίζεται σε υψηλή βαθμολογία (91,9/100) στον δείκτη «Γυναίκες, Επιχειρήσεις και Δίκαιο» της Παγκόσμιας Τράπεζας για το 2023. Ωστόσο, υπάρχει **σημαντικό «κενό εφαρμογής»** μεταξύ αυτών των προοδευτικών νόμων και της πρακτικής επιβολής τους. Αυτό αποδίδεται στην έλλειψη θεσμικής ικανότητας, στην ανεπαρκή πολιτική βούληση και στην επικρατούσα πατριαρχική νοοτροπία. Παραδείγματα περιλαμβάνουν την αποτυχία εφαρμογής του προϋπολογισμού με βάση το φύλο, την ανεπαρκή χρηματοδότηση των υπηρεσιών και την ατιμωρησία για τη βία λόγω φύλου. Οι διεθνείς εταίροι, συμπεριλαμβανομένης της ΕΕ, διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στην προώθηση και την παρακολούθηση αυτών των προσπαθειών.

Η αντιμετώπιση αυτών των βαθιά αλληλένδετων προκλήσεων απαιτεί μια πολυδιάστατη προσέγγιση, που περιλαμβάνει σημαντικές επενδύσεις σε υποδομές φροντίδας, στοχευμένες παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας, νομικές μεταρρυθμίσεις (π.χ. γονική άδεια), ενίσχυση της επιβολής του νόμου και αμφισβήτηση των κοινωνικών κανόνων.

Γυναίκες στη Βοσνία και Ερζεγοβίνη

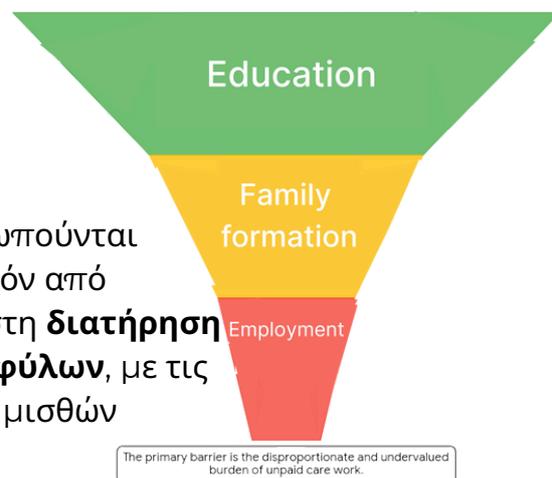
Η Βοσνία και Ερζεγοβίνη παρουσιάζει μια **σημαντική αντίφαση όσον αφορά την ισότητα των φύλων**, που χαρακτηρίζεται από στασιμότητα ή ακόμη και οπισθοδρόμηση σε βασικούς τομείς και από ένα διευρυνόμενο χάσμα με την Ευρωπαϊκή Ένωση στον ΔΙΦ. Παρά την αξιέπαινη πρόοδο που έχει σημειωθεί στο επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών, αυτό το ανθρώπινο κεφάλαιο δεν μεταφράζεται αποτελεσματικά σε οικονομική συμμετοχή, με αποτέλεσμα τη χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και την υψηλή ανεργία.

Στον **ΔΙΦ**, η Βοσνία και Ερζεγοβίνη παρουσιάζει ανησυχητικές τάσεις. Ο τομέας «Γνώση» σημείωσε ελαφρά πτώση από 58,7 το 2022 σε 58,2 το 2024, με το μορφωτικό επίπεδο και τη συμμετοχή να ακολουθούν παρόμοια αρνητική πορεία. Ο τομέας «Εξουσία» σημείωσε **σημαντική πτώση από 51,2 σε 46,3** κατά την ίδια περίοδο, κυρίως λόγω της απότομης μείωσης της «Οικονομικής Εξουσίας» (από 64,1 σε 43,8), παρά τη θετική τάση στην «Πολιτική Εξουσία». Ο υποτομέας «Εργασία» σημείωσε 61,4 το 2024, παραμένοντας **21,9 μονάδες κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ**. Η απουσία πλήρων, αναλυτικών δεδομένων ανά φύλο εμποδίζει ακόμη και τον υπολογισμό ενός συνολικού δείκτη ΔΙΦ ή του τομέα «Χρήμα». Αυτό το διευρυνόμενο χάσμα με την ΕΕ αποτελεί σαφή προειδοποίηση ότι οι τρέχουσες προσεγγίσεις είναι ανεπαρκείς.

Οι γυναίκες στη Βοσνία και Ερζεγοβίνη αντιμετωπίζουν **σημαντικά διαρθρωτικά και κοινωνικά εμπόδια στην αγορά εργασίας**. Το 2024, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό ήταν **39,4%**, **σημαντικά χαμηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών, που ήταν 60,4%**. Η χώρα έχει το **μεγαλύτερο χάσμα ανεργίας μεταξύ των φύλων** από τις υποψήφιες προς ένταξη χώρες της ΕΕ, με 6,8 ποσοστιαίες μονάδες το 2024 με τις γυναίκες αντιπροσωπεύουν ένα δυσανάλογο ποσοστό 59,21%

The 'Brain Waste' Pipeline: From Education to Employment for Women in BiH

των εγγεγραμμένων ανέργων. Η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από **οριζόντιο και κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό**, με τις γυναίκες να συγκεντρώνονται σε χαμηλότερα αμειβόμενους, παραδοσιακά γυναικείους όπως το εμπόριο (32,9%) και η δημόσια διοίκηση (29,7%), ενώ υποεκπροσωπούνται στη διοίκηση (27,9%) και απουσιάζουν σχεδόν από τομείς, όπως κατασκευές. Αυτό συμβάλλει στη **διατήρηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων**, με τις γυναίκες να κερδίζουν το 78% έως 85% των μισθών



των ανδρών για τις ίδιες θέσεις. Η αγορά εργασίας περιγράφεται ως «στατική», με δυσκολίες στη δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας και αποθάρρυνση της εισόδου των γυναικών στην επίσημη αγορά εργασίας, η οποία περιπλέκεται περαιτέρω από τις συχνές παραβιάσεις των εργασιακών δικαιωμάτων.

Υπάρχει ένα «**παράδοξο εκπαίδευσης-απασχόλησης**», όπου οι γυναίκες είναι συχνά πιο μορφωμένες από τους άνδρες, ιδίως σε τριτοβάθμιο επίπεδο (το 25,5% των απασχολούμενων γυναικών κατείχε πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έναντι 14,1% των ανδρών το 2020), αλλά αυτό δεν μεταφράζεται σε συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό. Αυτή η ασυνέχεια εμφανίζεται συχνά κατά τη δημιουργία οικογένειας, καθώς οι νέες γυναίκες μεταβαίνουν από την εκπαίδευση απευθείας στην οικονομική αδράνεια λόγω των ευθυνών φροντίδας.

Το **σημαντικότερο εμπόδιο για την οικονομική ενδυνάμωση των γυναικών είναι το δυσανάλογο βάρος της μη αμειβόμενης φροντίδας και των οικιακών εργασιών**. Οι γυναίκες στη Βοσνία και Ερζεγοβίνη αφιερώνουν **πάνω από έξι ώρες την ημέρα σε μη αμειβόμενες εργασίες φροντίδας**, διπλάσιο χρόνο από τους άνδρες, ενώ στις οικιακές εργασίες αφιερώνουν περίπου επτά ώρες ημερησίως, επίσης διπλάσιο χρόνο από τον μέσο όρο της ΕΕ. Ένα υψηλό ποσοστό οικονομικά ανενεργών γυναικών αναφέρει τις οικιακές ευθύνες και τη φροντίδα των παιδιών ως τους κύριους λόγους μη αναζήτησης αμειβόμενης απασχόλησης. Η λεγόμενη «ποινή μητρότητας» επιδεινώνεται από **την έλλειψη προσιτής και προσβάσιμης υποδομής φροντίδας**, με μόνο το 31,4% των ερωτηθέντων να χρησιμοποιούν υπηρεσίες φροντίδας παιδιών. Η άνιση αυτή κατανομή είναι βαθιά ριζωμένη σε **πατριαρχικές νόρμες και στερεότυπα** που αναθέτουν τη φροντίδα στις γυναίκες, δημιουργώντας έναν «**συστηματικό φόρο χρόνου**» που περιορίζει την οικονομική τους δύναμη.

Αν και η Βοσνία και Ερζεγοβίνη διαθέτει **ισχυρό νομικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων** στη θεωρία, συμπεριλαμβανομένου του νόμου για την ισότητα των φύλων (2003) και του σχεδίου δράσης για την ισότητα των φύλων (2023–2027), **η εφαρμογή και η επιβολή του παραμένουν αδύναμες**. Η νομοθεσία κατά των διακρίσεων εφαρμόζεται ανεπαρκώς και η χώρα υστερεί σε σχέση με άλλες υποψήφιες χώρες της ΕΕ. Παρά την ποσόστωση 40% για τους υποψηφίους στις εκλογές, η εκπροσώπηση των γυναικών ήταν μόλις 26,6% στα τοπικά συμβούλια το 2024 και 23,8% στο εθνικό κοινοβούλιο. Το χάσμα αυτό μεταξύ νόμου και πραγματικότητας υποδηλώνει **έλλειψη πολιτικής βούλησης, θεσμικής ικανότητας και συστημικής λογοδοσίας**.

Η αντιμετώπιση των προκλήσεων αυτών απαιτεί μια πολυδιάστατη προσέγγιση που περιλαμβάνει νομικές μεταρρυθμίσεις, δημόσιες επενδύσεις σε μια ισχυρή οικονομία φροντίδας, ενίσχυση της θεσμικής ικανότητας και στοχευμένες εκστρατείες ευαισθητοποίησης για την αμφισβήτηση βαθιά ριζωμένων κοινωνικοπολιτισμικών κανόνων.

Γυναίκες στο Μαυροβούνιο

Το Μαυροβούνιο παρουσιάζει ένα **σύνθετο και διχασμένο τοπίο όσον αφορά την ισότητα των φύλων**, που χαρακτηρίζεται από απτή πρόοδο, αλλά και σημαντικές διαρκείς αποκλίσεις σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ-27. Ο δείκτης ισότητας των φύλων (GEI) για το Μαυροβούνιο για το 2023 είναι 59,3, που αντιπροσωπεύει αύξηση 4,3 μονάδων από το 2019, αλλά παραμένει 9,3 μονάδες χαμηλότερα από τον μέσο όρο της ΕΕ-27, που είναι 68,6. Η πρόοδος είναι άνιση, με **σχεδόν ισοτιμία στον τομέα της «υγείας», αλλά με μεγαλύτερες ανισότητες στους τομείς «χρήμα» και «εξουσία»**. Αυτό δείχνει ότι τα επίσημα θεσμικά συστήματα, όπως η υγεία, επιτυγχάνουν μεγαλύτερη ισοτιμία, ενώ οι βαθιά ριζωμένες κοινωνικές νόρμες επηρεάζουν σημαντικά την οικονομική και πολιτική ζωή.

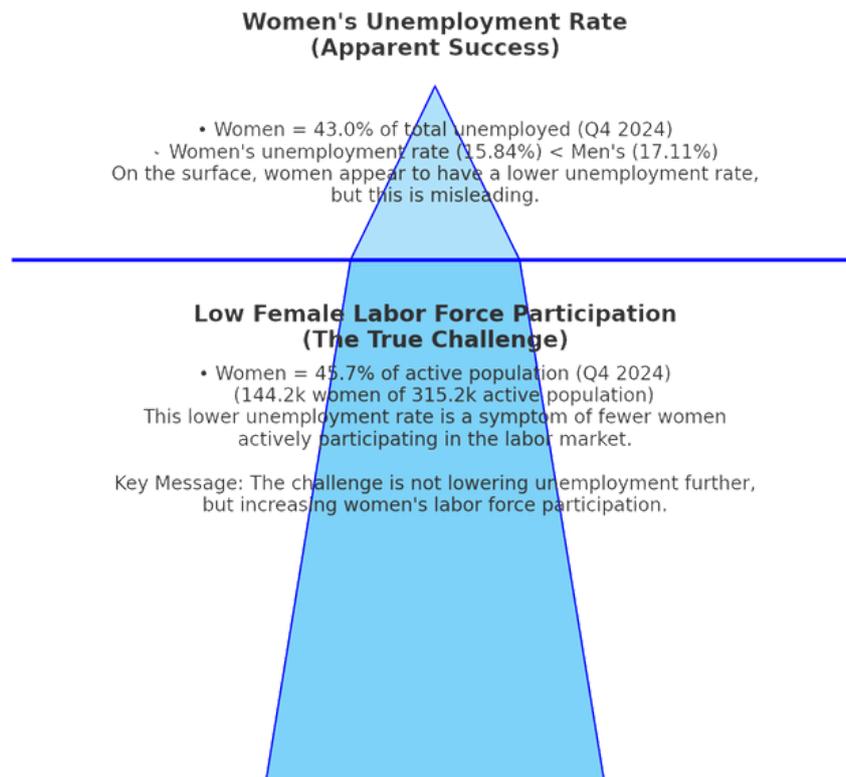
Ένα βασικό παράδοξο είναι **το ανώτερο μορφωτικό επίπεδο των γυναικών**. Οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία των αποφοίτων σε όλα τα επίπεδα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένου του 57,4% των πτυχιούχων και του 61,6% των κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου. Ωστόσο, αυτό **δεν μεταφράζεται σε ανάλογες οικονομικές απολαβές ή θέσεις ηγεσίας**. Το **μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων κυμαίνεται μεταξύ 14%-16%** και αποδίδεται στη διαρθρωτική διάκριση, στον επαγγελματικό διαχωρισμό σε χαμηλότερα αμειβόμενους τομείς με γυναικεία απασχόληση (όπως η εκπαίδευση, η υγεία, η κοινωνική εργασία) και στο μισθολογικό χάσμα λόγω μητρότητας. Αν και οι γυναίκες παρουσιάζουν στατιστικά χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας, αυτό είναι παραπλανητικό, καθώς κρύβει **τη χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό (45,7% του ενεργού πληθυσμού το 4ο τρίμηνο του 2024)**, υποδηλώνοντας ότι πολλές γυναίκες δεν αναζητούν ενεργά εργασία λόγω διαφόρων παραγόντων, όπως οι οικογενειακές ευθύνες.

Το **δυσανάλογο βάρος της μη αμειβόμενης οικιακής εργασίας και της φροντίδας** αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για την οικονομική και δημόσια συμμετοχή των γυναικών. Διεθνείς εκθέσεις επισημαίνουν συστηματικά ότι οι γυναίκες είναι οι «κύριες φροντιστές της οικογένειας» και «επιβαρύνονται σημαντικά περισσότερο από τις οικιακές εργασίες». Ένα κρίσιμο ζήτημα είναι η **απουσία ολοκληρωμένων, επίσημων στοιχείων σχετικά με αυτή τη μη αμειβόμενη εργασία**, η οποία εμποδίζει την αποτελεσματική διαμόρφωση πολιτικών και δεικνύει την αόρατη και οικονομική υποτίμησή της.

Το Μαυροβούνιο διαθέτει **ένα ισχυρό νομικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων**, συμπεριλαμβανομένου του νόμου του 2007 σχετικά με την ισότητα των φύλων, εναρμονισμένο με τα πρότυπα της Ε.Ε. Ωστόσο, **σημαντικό κενό** παρατη-

ρείται μεταξύ νομοθεσίας και αποτελεσματικής εφαρμογής της. Η θεσμική ικανότητα και η επιβολή του νόμου είναι αδύναμες, γεγονός που επηρεάζει την πρόσβαση των γυναικών στη δικαιοσύνη και υπονομεύει τη νομοθετική πρόθεση. Επιπλέον, το πολιτικό τοπίο είναι εχθρικό με **διαδεδομένη μισογυνία και σεξισμό**, που αποθαρρύνουν ενεργά τις γυναίκες από ηγετικούς ρόλους. Μια μελέτη διαπίστωσε ότι το 90% των γυναικών πολιτικών του Μαυροβουνίου έχουν υποστεί διακρίσεις λόγω φύλου και το 70% έχουν υποστεί βία κατά τη διάρκεια της καριέρας τους, συχνά στο διαδίκτυο. Αυτό το εχθρικό περιβάλλον υπονομεύει τα επίσημα μέτρα, όπως οι ποσοστώσεις για τα φύλα.

Montenegro's Unemployment: The Hidden Reality of Female Labor Force Participation



Η επίτευξη της πλήρους ισότητας των φύλων απαιτεί κάτι περισσότερο από νομικές μεταρρυθμίσεις. Απαιτεί μια **θεμελιώδη αλλαγή των πολιτισμικών κανόνων**, σημαντικές επενδύσεις στη συλλογή δεδομένων (ιδίως σε έρευνες για τη χρήση του χρόνου) και ισχυρή θεσμική επιβολή κατά των διακρίσεων και της έμφυλης βίας.

Γυναίκες στην Αλβανία

Η Αλβανία παρουσιάζει μια εντυπωσιακή **αντίφαση μεταξύ προόδου και επίμονης διαρθρωτικής ανισότητας στην ισότητα των φύλων**, που οφείλεται στην φιλοδοξία της να ενταχθεί στην ΕΕ. Το 2017, ο δείκτης ισότητας των φύλων (GEI) της χώρας ήταν 60,4, επτά μονάδες κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ-28, γεγονός που υποδηλώνει την ανάγκη εντατικοποίησης των προσπαθειών. Η μεγαλύτερη επιτυχία της χώρας παρατηρείται στον τομέα της «εξουσίας» (ΔΙΦ 60,9), όπου ξεπερνά τον μέσο όρο της ΕΕ-28 (51,9), αντανakλώντας την επιτυχία πολιτικών που εφαρμόζονται από την κορυφή προς τη βάση, όπως οι ποσοστώσεις για τα φύλα. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα το 29,3% των μελών του κοινοβουλίου να είναι γυναίκες και το εντυπωσιακό 57% των υπουργών της κυβέρνησης να είναι γυναίκες.

Παρά την πολιτική αυτή επιτυχία, **η πραγματική ισότητα στην καθημερινή ζωή παραμένει ακατόρθωτη**. Σημαντικές ανισότητες εξακολουθούν να υφίστανται στους τομείς της «γνώσης», του «χρήματος» και του «χρόνου», όπου η Αλβανία υστερεί σημαντικά σε σχέση με τα πρότυπα της ΕΕ.

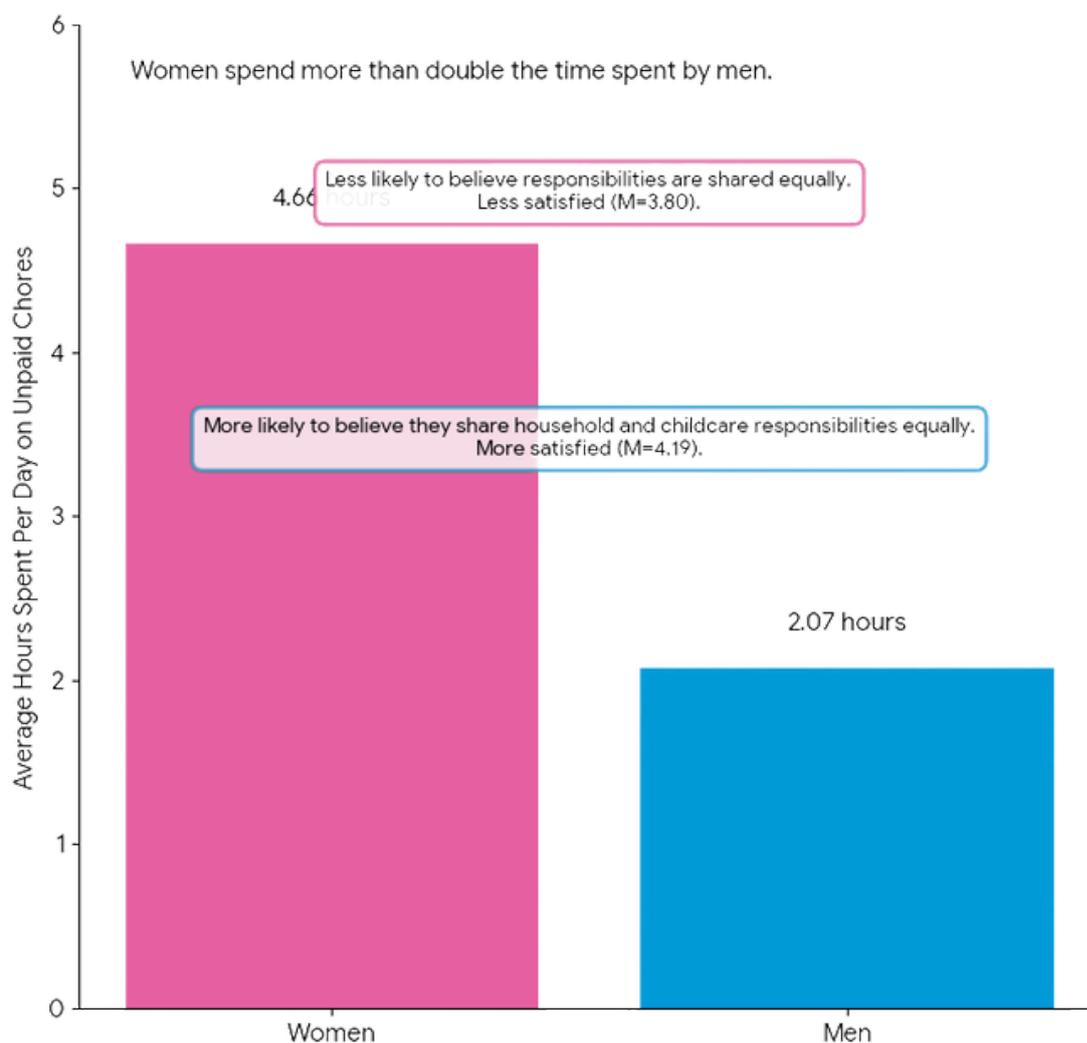
Στην αγορά εργασίας, **το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό ήταν 53,5% το 2024**, δημιουργώντας ένα χάσμα 14,7% σε σχέση με τους άνδρες. Ένα σημαντικό ποσοστό των γυναικών ασχολείται με «μη αμειβόμενη οικογενειακή εργασία» (87% στη γεωργία) και αντιμετωπίζει επισφαλείς συνθήκες εργασίας (49,5% για τις γυναίκες το 2023), χωρίς κοινωνική προστασία. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, που ήταν 10,7% το 2018, είναι παραπλανητικό· είναι χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ, αλλά κρύβει τη συγκέντρωση των γυναικών σε τομείς με χαμηλότερες αμοιβές, άτυπους και με κυριαρχία των γυναικών, ιδίως στις αγροτικές περιοχές. Αυτό συμβάλλει άμεσα στον επαγγελματικό διαχωρισμό, παρά **το υψηλό μορφωτικό επίπεδο των γυναικών**. Υπάρχει ένα «παράδοξο της εκπαίδευσης», καθώς οι γυναίκες κατευθύνονται σε τομείς όπως η εκπαίδευση, η υγεία και οι ανθρωπιστικές επιστήμες, που συχνά αποφέρουν χαμηλότερες οικονομικές αποδόσεις.

Το **σημαντικότερο εμπόδιο είναι το δυσανάλογο βάρος της μη αμειβόμενης φροντίδας και των οικιακών εργασιών**, το οποίο αντικατοπτρίζεται στη χαμηλότερη βαθμολογία ΔΙΦ «Χρόνος» (48,1). Οι γυναίκες αφιερώνουν 4,66 ώρες την ημέρα σε οικιακές εργασίες, περισσότερο από το διπλάσιο των 2,07 ωρών των ανδρών, διατηρώντας έτσι έναν εξαιρετικά παραδοσιακό καταμερισμό των ρόλων. Οι άνδρες είναι πιο πιθανό να αντιλαμβάνονται την ισότιμη κατανομή των ευθυνών, υπογραμμίζοντας τις βαθιά ριζωμένες κοινωνικές προσδοκίες. Η πανδημία COVID-19 επιδείνωσε αυτή την ανισορροπία, με το 76% των γυναικών να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στις οικιακές εργασίες, επηρεάζοντας την ψυχολογική τους υγεία.

Η Αλβανία διαθέτει ένα **ισχυρό νομικό πλαίσιο** για την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένου του νόμου για την ισότητα των φύλων (2008) και της εθνικής στρατηγικής για την ισότητα των φύλων 2021-2030. Ωστόσο, **υπάρχει σημαντικό χάσμα μεταξύ της πολιτικής και της πρακτικής εφαρμογής**. Η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Εξωτερικής Δράσης (ΕΥΕΔ) σημειώνει ότι οι προσπάθειες εφαρμογής «πρέπει να ενταθούν», επισημαίνοντας τις δικαστικές ανεπάρκειες και την πολιτικοποίηση των ανεξάρτητων θεσμών ως εμπόδια στην πρόσβαση των γυναικών στη δικαιοσύνη και στην αποτελεσματική επιβολή του νόμου.

Ουσιαστικά, ενώ η Αλβανία έχει διακριθεί στην επίσημη πολιτική εκπροσώπηση, η βασική πρόκληση είναι να μετατραπεί αυτή η νομοθετική επιτυχία από την κορυφή προς τα κάτω σε αποτελεσματική, πρακτική αλλαγή που θα αντιμετωπίσει τις συστημικές ανισότητες στην οικονομική συμμετοχή και τους βαθιά ριζωμένους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων, προχωρώντας πέρα από τη συμβολική εκπροσώπηση.

Η Αόρατη Εργασία: το Βάρος της Μη Αμειβόμενης Φροντίδας και το Χάσμα στην Αντίληψη των Φύλων στην Αλβανία



Κοινό Μοτίβο σε Όλες τις Χώρες

Η έρευνα αποκαλύπτει ότι, **παρά το συγκεκριμένο κοινωνικό, πολιτισμικό και οικονομικό πλαίσιο κάθε χώρας, υπάρχουν αρκετά κοινά χαρακτηριστικά στην κατάσταση των γυναικών.** Αν και η πρόοδος προς την ισότητα των φύλων ποικίλλει και οι εθνικές συνθήκες διαφέρουν, πηγές και στατιστικά στοιχεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) επισημαίνουν κοινές προκλήσεις, όπως η υποεκπροσώπηση στη λήψη αποφάσεων, οι ανισότητες μεταξύ των φύλων στην απασχόληση και οι επίμονες κοινωνικές νόρμες. Αυτά τα ευρήματα δείχνουν ότι, πέρα από τις ατομικές διαφορές, οι χώρες εταίροι μοιράζονται κοινές εμπειρίες και προσδοκίες όσον αφορά τα δικαιώματα και την ισότητα των γυναικών.

Ακολουθούν τα κύρια κοινά χαρακτηριστικά:

- **Το “Παράδοξο της Εκπαίδευσης-Απασχόλησης”:** **Υψηλό Επίπεδο Εκπαίδευσης, Περιορισμένες Οικονομικές Ανταμοιβές**
 - **Υψηλό Επίπεδο Εκπαίδευσης των Γυναικών:** Σε όλες σχεδόν αυτές τις χώρες, οι γυναίκες επιδεικνύουν **υψηλό ή ακόμη και ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης** σε σύγκριση με τους άνδρες. Για παράδειγμα, στο Μαυροβούνιο, οι γυναίκες επιδεικνύουν ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης. Στην Αλβανία, υπάρχουν περισσότερες γυναίκες με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης από ό,τι άνδρες. Στη Βοσνία και Ερζεγοβίνη, οι γυναίκες, κατά μέσο όρο, είναι πιο μορφωμένες από τους άνδρες. Στην Ελλάδα, το χάσμα μεταξύ των φύλων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση έχει ουσιαστικά κλείσει, με τις γυναίκες να προηγούνται σε ποσοστό ολοκλήρωσης των σπουδών μεταξύ των νεότερων πληθυσμών. Στην Ισπανία, οι γυναίκες αποτελούν περισσότερο από το ήμισυ του συνόλου των φοιτητών που παρακολουθούν προγράμματα πτυχίου, μεταπτυχιακού και διδακτορικού επιπέδου. Η Νορβηγία αναφέρει ότι το 60% του συνόλου των πτυχίων που έχουν αποκτηθεί ανήκουν σε γυναίκες. Η τάση αυτή είναι συνεπής σε ολόκληρη τη σκανδιναβική περιοχή και την ΕΕ, όπου το ποσοστό των γυναικών ηλικίας 30-34 ετών με τριτοβάθμια εκπαίδευση ξεπέρασε αυτό των ανδρών κατά 10,8 ποσοστιαίες μονάδες το 2024.
 - **Αδυναμία Μετατροπής της Εκπαίδευσης σε Οικονομική Δύναμη:** Παρά την ακαδημαϊκή επιτυχία, **συχνά αυτή δεν μεταφράζεται σε ανάλογες οικονομικές ανταμοιβές, ηγετικές θέσεις ή πλήρη αξιοποίηση των δεξιοτήτων** στην αγορά εργασίας. Αυτό οδηγεί σε φαινόμενα όπως η «διαρροή εγκεφάλων» (*brain drain*) στο Κόσοβο ή η «διαρροή αγωγού» (*leaky pipeline*) στην Ελλάδα και την Ισπανία, όπου η εκπροσώπηση των γυναικών μειώνεται στα υψηλότερα επαγγελματικά επίπεδα.

- **Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Διαχωρισμός:** Οι γυναίκες συχνά κατευθύνονται σε γυναικίους και συνήθως χαμηλότερα αμειβόμενους τομείς, όπως η εκπαίδευση, η υγεία και οι κοινωνικές υπηρεσίες. Αντίθετα, οι άνδρες συχνά κυριαρχούν σε υψηλότερα αμειβόμενους τομείς, όπως οι STEM, η μηχανική και η τεχνολογία. Στη Νορβηγία, το 85% των φοιτητών φροντίδας και νοσηλευτικής είναι γυναίκες, ενώ το 84% των φοιτητών ΤΠΕ είναι άνδρες. Στην Ελλάδα, παρά το υψηλό ποσοστό γυναικών που αποφοιτούν από το STEM (40,9%), εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στον τομέα της επιχειρηματικής έρευνας. Η Ισπανία έχει το υψηλότερο ποσοστό υπερ-εξειδίκευσης στην ΕΕ, με 35% το 2024, το οποίο επηρεάζει δυσανάλογα τις γυναίκες.
- **Δυσανάλογο Βάρος της Μη Αμειβόμενης Φροντίδας και της Οικιακής Εργασίας**
 - **Καθολικό και Πρωταρχικό Εμπόδιο:** Αυτό αναγνωρίζεται σταθερά ως το **σημαντικότερο και πιο διαδεδομένο εμπόδιο** για την πλήρη οικονομική συμμετοχή των γυναικών σε όλες τις περιοχές που εξετάστηκαν.
 - **Σημαντική Διαφορά στο Χρόνο:** Οι γυναίκες αφιερώνουν γενικά πολύ περισσότερο χρόνο στις οικιακές εργασίες και τις ευθύνες φροντίδας της οικογένειας από τους άνδρες, με αποτέλεσμα να έχουν σοβαρούς περιορισμούς στο χρόνο τους. Για παράδειγμα, στην Αλβανία, οι γυναίκες αφιερώνουν 4,66 ώρες την ημέρα στις οικιακές εργασίες, περισσότερο από το διπλάσιο του χρόνου που αφιερώνουν οι άνδρες 2,07 ώρες. Στη Βοσνία και Ερζεγοβίνη, οι γυναίκες αφιερώνουν πάνω από έξι ώρες την ημέρα σε μη αμειβόμενες εργασίες φροντίδας, διπλάσιο χρόνο από τους άνδρες. Οι Ελληνίδες αφιερώνουν 2 ώρες και 21 λεπτά περισσότερο την ημέρα σε αυτές τις δραστηριότητες από τους άνδρες, ένα από τα μεγαλύτερα χάσματα στην ΕΕ. Ακόμη και στη Νορβηγία, παρά το γεγονός ότι έχει το μικρότερο χάσμα στη χρήση του χρόνου (47 λεπτά την ημέρα), οι γυναίκες εξακολουθούν να φέρουν ένα δυσανάλογο μερίδιο μη αμειβόμενων οργανωτικών και φροντίδας ευθυνών.
 - **Επίδραση στη Συμμετοχή στην Αγορά Εργασίας:** Αυτή η ανισορροπία περιορίζει άμεσα το χρόνο που διαθέτουν οι γυναίκες για επαγγελματική ανάπτυξη, εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους και συμμετοχή στην επίσημη αγορά εργασίας. Αναφέρεται ως ο κύριος λόγος για τον οποίο οι γυναίκες παραμένουν εκτός εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα (28% των γυναικών).
 - **Έλλειψη Υποδομών Φροντίδας:** Η σοβαρή έλλειψη προσιτών και ποιοτικών υποδομών φροντίδας, ιδιαίτερα εμφανής στις βαλκανικές χώρες, επιδεινώνει αυτό το βάρος. Το Κόσοβο έχει το χαμηλότερο ποσοστό εγγραφών σε ΠΕΦ στα Δυτικά Βαλκάνια (19,5%) και μόνο 62 δημόσια νηπιαγωγεία σε ολόκληρη τη χώρα.

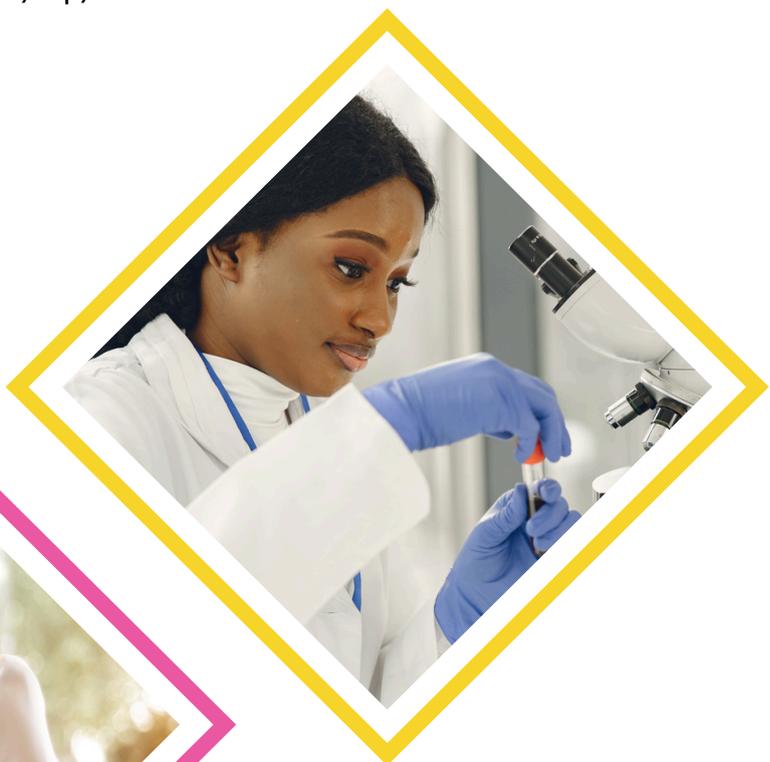
- **Χάσμα μεταξύ Προοδευτικών Νομοθετικών Πλαισίων και Αποτελεσματικής Εφαρμογής**
 - **Σταθερά Νομικά Θεμέλια:** Όλες οι χώρες διαθέτουν **σταθερά νομικά πλαίσια για την ισότητα των φύλων**, τα οποία συχνά ευθυγραμμίζονται με τα πρότυπα της ΕΕ και τις διεθνείς συμβάσεις. Το Κόσοβο, για παράδειγμα, έχει υψηλή βαθμολογία (91,9/100) στον δείκτη «Γυναίκες, Επιχειρήσεις και Δίκαιο» της Παγκόσμιας Τράπεζας για το 2023. Η Ισπανία αναγνωρίζεται ως πρωτοπόρος στις πολιτικές ισότητας των φύλων με ολοκληρωμένη νομοθεσία.
 - **Επίμονο Χάσμα μεταξύ Πολιτικής και Πράξης:** Μια σημαντική πρόκληση σε όλες τις περιοχές είναι η **απόκλιση μεταξύ αυτών των προοδευτικών νόμων και της πρακτικής εφαρμογής τους και του αντίκτυπού τους** στην καθημερινή ζωή. Αυτό το χάσμα αποδίδεται συχνά στην αδύναμη θεσμική ικανότητα, τη δικαστική αναποτελεσματικότητα, την έλλειψη πολιτικής βούλησης και τα γραφειοκρατικά εμπόδια. Στη Βοσνία και Ερζεγοβίνη, η νομοθεσία κατά των διακρίσεων εφαρμόζεται ανεπαρκώς λόγω της αδύναμης θεσμικής ικανότητας και των κατακερματισμένων κρατικών δομών. Η Αλβανία αντιμετωπίζει παρόμοια προβλήματα με τη δικαστική αναποτελεσματικότητα και την πολιτικοποίηση που εμποδίζουν την εφαρμογή της νομοθεσίας. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) της Ελλάδας έχει επικριθεί για την έλλειψη σαφών, μετρήσιμων στόχων, ειδικών προϋπολογισμών και μηχανισμών εφαρμογής.



- **Βαθιά Ριζωμένες Κοινωνικοπολιτισμικές Νόρμες και Πατριαρχικές Αντιλήψεις**
 - **Ενίσχυση των Παραδοσιακών Ρόλων:** Παρά τα διαφορετικά επίπεδα κοινωνικής ανάπτυξης, **οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων και τα στερεότυπα συνεχίζουν να διαμορφώνουν τις ευκαιρίες και τις επιλογές των γυναικών** σε όλες τις περιοχές. Αυτές οι νόρμες επηρεάζουν τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές, αναθέτουν την φροντίδα κυρίως στις γυναίκες και μπορούν να δημιουργήσουν εχθρικά περιβάλλοντα, όπως η ρητορική μίσους με βάση το φύλο στην πολιτική στο Μαυροβούνιο.
 - **Αντίσταση στην Αλλαγή:** Η πολιτισμική αδράνεια αποδεικνύεται συχνά πιο ανθεκτική στην αλλαγή από τα επίσημα νομικά πλαίσια. Στην Ισπανία, παρά την πρόοδο στη νομοθεσία, οι παγιωμένες κοινωνικές νόρμες και οι πολιτισμικές στάσεις συνεχίζουν να υφίστανται. Στην Ελλάδα, οι παραδοσιακές πεποιθήσεις σχετικά με τους ρόλους των φύλων παραμένουν κυρίαρχες και επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές.
- **Ανισότητες στην Αγορά Εργασίας**
 - **Μισθολογικό Χάσμα μεταξύ των Φύλων:** Παρατηρείται ένα **επίμονο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων**, που συνδέεται με τον επαγγελματικό διαχωρισμό, τη συγκέντρωση των γυναικών σε χαμηλότερα αμειβόμενες ή μερικής απασχόλησης θέσεις και την «ποινή της μητρότητας». Το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα στην ΕΕ ανερχόταν σε 12,7% το 2021. Αντίστοιχα, το χάσμα ήταν 14,3% στη Νορβηγία, 15% στην Ελλάδα και 14–16% στο Μαυροβούνιο, ενώ στην Ισπανία μειώθηκε στο 9% έως το 2022, παραμένοντας ωστόσο ένα ανεξήγητο ποσοστό 12–13%.
 - **Επαγγελματικός και Κάθετος Διαχωρισμός:** Οι γυναίκες εξακολουθούν να **συγκεντρώνονται σε παραδοσιακά χαμηλότερα αμειβόμενους τομείς** (εκπαίδευση, υγεία, κοινωνική εργασία) και να **υποεκπροσωπούνται σε ηγετικές θέσεις** (*glass ceiling*). Ενδεικτικά, στη Νορβηγία οι γυναίκες αποτελούν το 41% των μελών διοικητικών συμβουλίων, ωστόσο οι γυναίκες διευθύνουσες σύμβουλοι παραμένουν περιορισμένες.
 - **Χαμηλότερη Συμμετοχή στο Εργατικό Δυναμικό και Υψηλότερη Ανεργία (ιδιαίτερα στα Βαλκάνια/Ελλάδα):** Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό παραμένει ιδιαίτερα χαμηλή στα Βαλκάνια και στην Ελλάδα. Το ποσοστό στο Κόσοβο είναι κάτω του 20%, ενώ στην Ελλάδα το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ανήλθε στο 36% το 2022, έναντι 70,8% του μέσου όρου της ΕΕ το 2024.

- Επίδραση της Ενσωμάτωσης στην ΕΕ και της Συγκριτικής Αξιολόγησης

- **Καταλύτης για Μεταρρυθμίσεις:** Για τις χώρες των Βαλκανίων (Μαυροβούνιο, Αλβανία, Βοσνία και Ερζεγοβίνη, Κόσοβο), η **προσδοκία ένταξης στην Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελεί σημαντικό κίνητρο** για μεταρρυθμίσεις στον τομέα της ισότητας των φύλων και **για** την ευθυγράμμιση με τα πρότυπα και τις αξίες της ΕΕ.
- **Βασικός Δείκτης Απόδοσης:** Για όλες τις χώρες, τα εργαλεία που έχει αναπτύξει η **ΕΕ**, όπως ο **ΔΙΦ του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE)**, αποτελούν κρίσιμα σημεία αναφοράς για την αξιολόγηση της προόδου και τον προσδιορισμό των τομέων που απαιτούν στοχευμένες πολιτικές παρεμβάσεις. Αυτό επιτρέπει την άμεση και ουσιαστική σύγκριση με τις χώρες της ΕΕ.

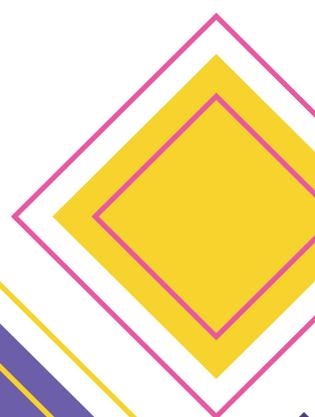
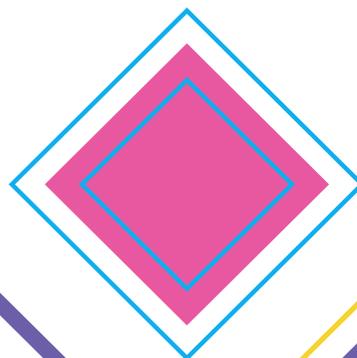


Μεθοδολογία

Η μεθοδολογία για το εργαλείο αξιολόγησης και τις ομάδες εστίασης παρέχει ένα **δομημένο πλαίσιο και σαφείς κατευθυντήριες γραμμές** για την κατανόηση και την υποστήριξη των νέων γυναικών που επιθυμούν να γίνουν επιχειρηματίες. Αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου *Leaders for Future* και ο πρωταρχικός στόχος του είναι να **προσδιορίσει και να αντιμετωπίσει τις συγκεκριμένες προκλήσεις που εμποδίζουν τις νέες γυναίκες να ακολουθήσουν επιχειρηματικές σταδιοδρομίες.**

Η μεθοδολογία δίνει έμφαση σε μια **διττή προσέγγιση** για να εξασφαλίσει μια ολοκληρωμένη κατανόηση αυτών των προκλήσεων:

- **Ανάπτυξη Επιχειρηματικών Δεξιοτήτων:** Αυτή η πτυχή αφορά τις **πρακτικές, τεχνικές ικανότητες** που είναι απαραίτητες για την ίδρυση και τη λειτουργία μιας επιχείρησης. Περιλαμβάνει τομείς όπως η χρηματοοικονομική παιδεία, η δημιουργία επιχειρηματικού σχεδίου και οι αποτελεσματικές στρατηγικές ψηφιακού μάρκετινγκ.
- **Ψυχολογική Ετοιμότητα:** Εστιάζει στα **εσωτερικά εμπόδια και τα προσωπικά χαρακτηριστικά** που μπορούν είτε να διευκολύνουν είτε να εμποδίσουν την επιχειρηματική επιτυχία. Επιδιώκει να εντοπίσει ζητήματα όπως η αυτοπεποίθηση, ο φόβος της αποτυχίας και η αποστροφή από τον κίνδυνο.



Η δομημένη προσέγγιση για τη συλλογή αυτών των κρίσιμων πληροφοριών περιλαμβάνει δύο βασικά στοιχεία:

1. Εργαλείο Αυτοαξιολόγησης

- Αυτό το εργαλείο έχει σχεδιαστεί ως ένα **φιλικό προς τον χρήστη και προσβάσιμο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο** που βοηθά τις νέες γυναίκες να αξιολογήσουν τις δικές τους επιχειρηματικές ικανότητες.
- Καλύπτει τόσο **τεχνικές δεξιότητες** (όπως χρηματοοικονομική διαχείριση και επιχειρηματικός σχεδιασμός) όσο και **διαπροσωπικές δεξιότητες** (όπως ηγεσία, επικοινωνία και δικτύωση).
- Καίριας σημασίας είναι επίσης ότι εμβαθύνει σε **ψυχολογικές πτυχές**, όπως το κίνητρο, η ανθεκτικότητα και η αυτοπεποίθηση, για την αντιμετώπιση και υπέρβαση προκλήσεων.
- Το εργαλείο χρησιμοποιεί μια **μικτή μέθοδο**, συνδυάζοντας δομημένες ερωτήσεις (π.χ. κλίμακες *Likert* για ποσοτικά δεδομένα) με ανοιχτές ερωτήσεις αναστοχασμού, προκειμένου να συγκεντρώσει βαθύτερες, ποιοτικές πληροφορίες σχετικά με τα κίνητρα και τις αντιλήψεις τους.
- Έχει σχεδιαστεί ώστε να είναι **πολιτισμικά προσαρμόσιμο**, χρησιμοποιώντας απλή γλώσσα και λαμβάνοντας υπόψη κοινωνικοπολιτισμικούς παράγοντες όπως η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, που επηρεάζουν συγκεκριμένα τις γυναίκες σε διαφορετικές περιοχές. Το εργαλείο περιλαμβάνει επίσης χαρακτηριστικά που εξασφαλίζουν την προσαρμοστικότητά του σε γυναίκες από διαφορετικά υπόβαθρα, συμπεριλαμβανομένων των μειονεκτουσών ομάδων.



2. Συζητήσεις σε Ομάδες Εστίασης

- Πρόκειται για δομημένες, διευκολυνόμενες συζητήσεις που συγκεντρώνουν **μικρές ομάδες νεαρών γυναικών** (συνήθως 10 συμμετέχουσες ανά χώρα) που ενδιαφέρονται για την επιχειρηματικότητα.
- Σκοπός είναι να **διερευνηθούν σε βάθος οι εμπειρίες, οι προκλήσεις και οι ανάγκες τους**, παρέχοντας πλούσια ποιοτικά δεδομένα που συμπληρώνουν τα ευρήματα του εργαλείου αυτοαξιολόγησης.
- Τα βασικά θέματα συζήτησης περιλαμβάνουν τον εντοπισμό των εμποδίων στην επιχειρηματικότητα (συμπεριλαμβανομένων των εμποδίων που σχετίζονται με το φύλο), τη διερεύνηση των ελλείψεων σε δεξιότητες και των αναγκών κατάρτισης, καθώς και την κατανόηση του είδους των συστημάτων υποστήριξης και των ευκαιριών καθοδήγησης που θα ήταν πιο επωφελείς.
- Οι μέθοδοι συλλογής δεδομένων σε αυτές τις ομάδες συχνά περιλαμβάνουν **συμμετοχικές προσεγγίσεις, όπως η αφήγηση ιστοριών** και οι συζητήσεις στρογγυλής τραπέζης, που ενθαρρύνουν τους συμμετέχοντες να μοιραστούν προσωπικές ιστορίες και να συμμετάσχουν σε διαδραστικό διάλογο.
- Στη συνέχεια, τα συλλεχθέντα δεδομένα αναλύονται με τη χρήση **θεματικής κωδικοποίησης** για την κατηγοριοποίηση των απαντήσεων σε επαναλαμβανόμενα θέματα, καλύπτοντας τόσο τα κενά τεχνικών δεξιοτήτων όσο και τα ψυχολογικά εμπόδια.

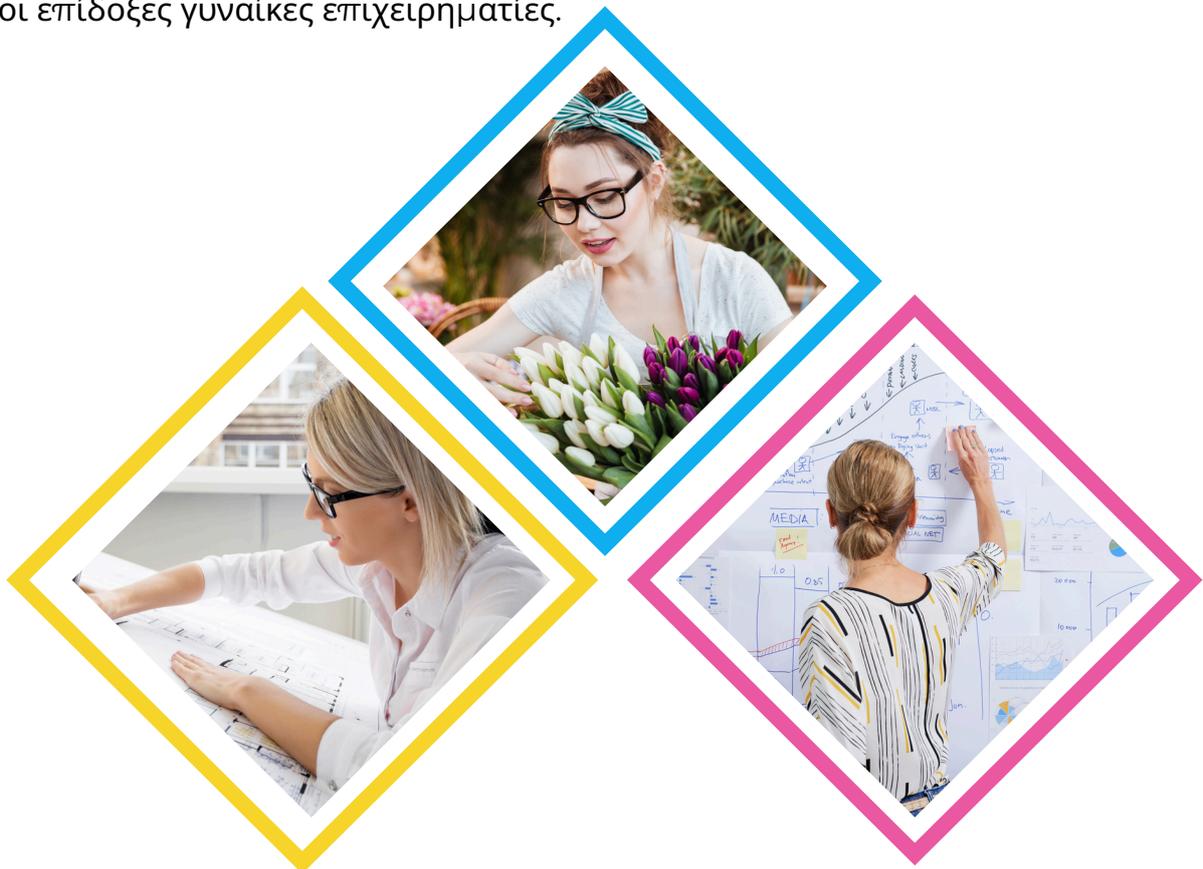
Αυτή η ολοκληρωμένη μεθοδολογία διασφαλίζει ότι το έργο *Leaders for Future* συλλέγει σημαντικά και ολοκληρωμένα δεδομένα, τα οποία αποτελούν **θεμελιώδες βήμα για την ανάπτυξη εξατομικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης και τη βελτίωση των μηχανισμών υποστήριξης** που ενισχύουν πραγματικά τις επίδοξες νέες γυναίκες επιχειρηματίες.

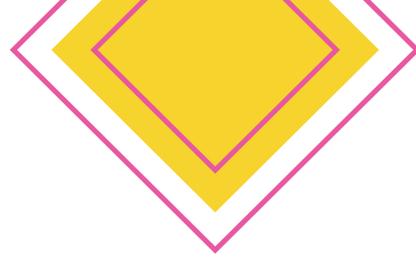
Ανάλυση των Επιχειρηματικών Προκλήσεων και Εμποδίων

Γενική Εικόνα των Εθνικών Πλαισίων

Η έκθεση «**Σπάζοντας τα Εμπόδια: Αποκαλύπτοντας τις Επιχειρηματικές Προκλήσεις που Αντιμετωπίζουν οι Νέες Γυναίκες**» (D2.4), που εκπονήθηκε στο πλαίσιο του *Work Package 2* του έργου *Leaders for Future*, παρέχει μια ολοκληρωμένη ανάλυση των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι νέες γυναίκες στην προσπάθειά τους να ασχοληθούν με την επιχειρηματικότητα. Βασικό μέρος αυτής της ανάλυσης είναι η κατανόηση των εθνικών συνθηκών, ιδίως όσον αφορά την ανεργία των νέων και τις ανισότητες μεταξύ των φύλων στην απασχόληση και την επιχειρηματικότητα στις χώρες-εταίρους: Νορβηγία, Ελλάδα, Ισπανία και Δυτικά Βαλκάνια.

Σε όλες τις χώρες-εταίρους, η **ανεργία των νέων αναγνωρίζεται ως ένα διαρθρωτικό πρόβλημα που επηρεάζει δυσανάλογα τις νέες γυναίκες**. Αυτό το ευρύ ζήτημα θέτει τις βάσεις για τις συγκεκριμένες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι επίδοξες γυναίκες επιχειρηματίες.





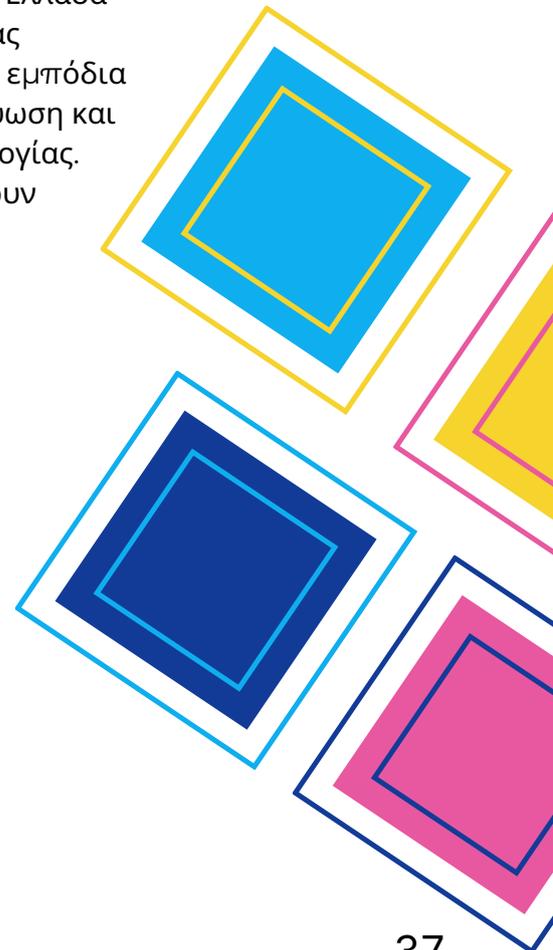
- **Ισπανία**

- **Υψηλή Ανεργία με Ανισότητες μεταξύ των Φύλων:** Η Ισπανία αντιμετωπίζει ένα επίμονα υψηλό συνολικό ποσοστό ανεργίας σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ, και στο πλαίσιο αυτό, **η ανεργία των νέων γυναικών είναι σημαντικά υψηλότερη από εκείνη των ανδρών.** Το 2021, η ανεργία των νέων γυναικών ηλικίας 15-24 ετών ήταν 40%, αυξάνοντας στο 36,5% για τις γυναίκες ηλικίας 25-29 ετών, σε σύγκριση με 38% και 19,7% για τους άνδρες στις ίδιες ηλικιακές ομάδες, αντίστοιχα. Η ανεργία των νέων γυναικών στην ηλικιακή ομάδα 25-29 ετών είναι 86% υψηλότερη από την ανεργία των νέων ανδρών.
- **Συμμετοχή στο Εργατικό Δυναμικό:** Το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της Ισπανίας είναι κοντά στον μέσο όρο της ΕΕ, με Ποσοστό Συμμετοχής στο Εργατικό Δυναμικό (ΠΣΕΔ) 52,6% το 2024, σε σύγκριση με 62,4% για τους άνδρες, με αποτέλεσμα το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των φύλων να ανέρχεται σε 9,8%.
- **Προκλήσεις για την Επιχειρηματικότητα:** Παρόλο που έχει σημειωθεί πρόοδος, οι γυναίκες επιχειρηματίες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν προκλήσεις όσον αφορά την εξασφάλιση επαρκούς χρηματοδότησης και τη δημιουργία ισχυρών επαγγελματικών δικτύων, παρά τον αυξανόμενο αισιοδοξισμό για την ψηφιακή επιχειρηματικότητα. Το 2024, οι γυναίκες ιδρύτριες αντιπροσώπευαν το 20% των νεοσύστατων επιχειρήσεων, ένα ποσοστό που παραμένει στάσιμο εδώ και μια δεκαετία.



- Ελλάδα

- **Σημαντικές Διαρθρωτικές Προκλήσεις:** Η Ελλάδα υστερεί σταθερά σε σχέση με τις άλλες χώρες της ΕΕ, παρουσιάζοντας **χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, υψηλή ευάλωτη απασχόληση** και ένα από τα μεγαλύτερα μισθολογικά χάσματα μεταξύ των φύλων στην ΕΕ, το οποίο ανέρχεται σε 18,8% το 2024. Το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό ήταν 44,5% το 2024, σε σύγκριση με 59,4% για τους άνδρες.
- **Υψηλή Ανεργία των Νέων Γυναικών:** Η ανεργία των νέων στην Ελλάδα είναι επίσης υψηλή, επηρεάζοντας το 39,4% των γυναικών ηλικίας 15-24 ετών και το 32,4% των γυναικών ηλικίας 25-29 ετών, σε σύγκριση με το 35,8% και το 20,6% των ανδρών, αντίστοιχα. Η ανεργία των νέων γυναικών στην ηλικιακή ομάδα 25-29 ετών είναι 57% υψηλότερη από την ανεργία των νέων ανδρών.
- **Βαρύ Φορτίο μη Αμειβόμενης Φροντίδας:** Οι Ελληνίδες φέρουν ένα από τα βαρύτερα φορτία **μη αμειβόμενης οικιακής εργασίας και φροντίδας**, αφιερώνοντας 2,6 φορές περισσότερο χρόνο σε αυτές τις ευθύνες σε σύγκριση με τους άνδρες, κάτι που αναφέρεται ως το κύριο εμπόδιο για τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.
- **Εμπόδια στην Επιχειρηματικότητα:** Αν και ιστορικά η Ελλάδα παρουσίαζε σχετική δυναμική στον τομέα της γυναικείας επιχειρηματικότητας, σήμερα αντιμετωπίζει σημαντικά εμπόδια όσον αφορά την πρόσβαση σε χρηματοδότηση, τη δικτύωση και την καθοδήγηση, ιδίως στους τομείς της υψηλής τεχνολογίας. Μόνο το 16% των ελληνικών νεοφυών επιχειρήσεων έχουν γυναίκα στην ιδρυτική τους ομάδα.



- **Νορβηγία**

- **Ηγέτης στην Ένταξη των Γυναικών στην Αγορά Εργασίας, αλλά με ένα Παράδοξο:** Η Νορβηγία ξεχωρίζει ως ηγέτης στην ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, με υψηλά ποσοστά συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό (61,7% για τις γυναίκες το 2024) και χαμηλή ευάλωτη απασχόληση, υποστηριζόμενη από ένα ισχυρό κράτος πρόνοιας και πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια.
- **Επίμονες Διαφορές μεταξύ των Φύλων:** Παρ' όλα αυτά, οι διαφορές μεταξύ των φύλων εξακολουθούν να είναι εμφανείς. Το 2021, η ανεργία μεταξύ των νέων γυναικών ηλικίας 20-24 ετών ήταν 8,7%, σε σύγκριση με 5,6% για τους άνδρες.
- **Χαμηλή Επιχειρηματικότητα των Γυναικών («Σκανδιναβικό Παράδοξο»):** Ακόμη και σε αυτό το ιδιαίτερα ισότιμο περιβάλλον, η Νορβηγία παρουσιάζει ένα εκπληκτικά χαμηλό ποσοστό επιχειρηματικότητας των γυναικών σε σύγκριση με άλλες χώρες του ΟΟΣΑ (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης). Οι γυναίκες αποτελούν μόνο το 25% περίπου των επιχειρηματιών και λιγότερο από το 4% των νέων επιχειρήσεων ιδρύθηκαν από γυναίκες το 2021. Αυτό το «σκανδιναβικό παράδοξο» υποδηλώνει ότι τα ισχυρά δίκτυα κοινωνικής ασφάλειας ενδέχεται να μειώνουν την επιχειρηματική δραστηριότητα που υπαγορεύεται από την ανάγκη, ενώ ο επαγγελματικός διαχωρισμός παραμένει, με τις γυναίκες να κυριαρχούν στον δημόσιο τομέα και στον τομέα της φροντίδας και τους άνδρες να απασχολούνται σε ιδιωτικούς τομείς με υψηλότερες αμοιβές.

Συνολικά, αυτά τα εθνικά πλαίσια αποκαλύπτουν ότι **τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και της επιχειρηματικότητας είναι σημαντικά χαμηλότερα σε όλες τις περιοχές, με τα Δυτικά Βαλκάνια να αντιμετωπίζουν τις πιο έντονες ανισότητες**. Αυτό οφείλεται σε μια πολύπλοκη αλληλεπίδραση κοινωνικοπολιτισμικών κανόνων, χρηματοδοτικών προβλημάτων, περιορισμένης πρόσβασης σε επαγγελματικά δίκτυα και συστήματα υποστήριξης, καθώς και έλλειψης συγκεκριμένων επιχειρηματικών δεξιοτήτων.

Εντοπισμένα Εμπόδια για τις Γυναίκες Επιχειρηματίες

Οι γυναίκες που επιθυμούν να γίνουν επιχειρηματίες, ιδίως οι νέες γυναίκες, αντιμετωπίζουν μια σειρά σημαντικών εμποδίων που είναι συχνά πιο έντονα από αυτά που αντιμετωπίζουν οι άνδρες. Αυτά τα εμπόδια είναι πολυδιάστατα, περιλαμβάνουν οικονομικές, κοινωνικές και δεξιότητες και έχουν προσδιοριστεί διεξοδικά μέσω έρευνας και συζητήσεων σε ομάδες εστίασης σε όλες τις χώρες εταίρους: Νορβηγία, Ελλάδα, Ισπανία και Δυτικά Βαλκάνια.

Ακολουθούν τα κοινά εμπόδια, τα οποία αναλύονται με βάση πληροφορίες από τις πηγές:

- **Προβλήματα Χρηματοδότησης:** Πρόκειται για ένα **καθολικό και σημαντικό εμπόδιο** για τις νέες γυναίκες επιχειρηματίες.
 - **Περιορισμένη Πρόσβαση σε Κεφάλαια:** Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν σοβαρή έλλειψη αρχικού κεφαλαίου και μεγάλες δυσκολίες στην πρόσβαση σε χρηματοδότηση. Τα παραδοσιακά δάνεια είναι συχνά απρόσιτα λόγω των υψηλών εγγυήσεων και των πολύπλοκων διαδικασιών. Στο Μαυροβούνιο, για παράδειγμα, η έλλειψη ιδιοκτησίας περιουσιακών στοιχείων από τις γυναίκες περιορίζει την ικανότητά τους να εξασφαλίσουν εγγυήσεις για χρηματοδοτική στήριξη, εμποδίζοντας την έναρξη και την ανάπτυξη επιχειρήσεων. Ομοίως, στο Κόσοβο, οι πατριαρχικές νόρμες συχνά οδηγούν τις γυναίκες να παραιτηθούν από τα δικαιώματα κληρονομιάς, με αποτέλεσμα την περιορισμένη ιδιοκτησία γης και ακινήτων, η οποία με τη σειρά της αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στην πρόσβαση σε πιστώσεις και χρηματοδότηση για επιχειρηματικές δραστηριότητες.
 - **Δυσανάλογη Κατανομή Επιχειρηματικών Κεφαλαίων:** Μόνο ένα **μικρό ποσοστό (2,3%) των επιχειρηματικών κεφαλαίων διατίθεται σε γυναίκες επιχειρηματίες**, όπως επισημαίνεται σε εκθέσεις της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων (ΕΤΕΠ). Αυτό το επίμονο χρηματοδοτικό κενό επιβεβαιώνεται από την έρευνα *Eurochambres Women Network Survey 2023*, η οποία προσδιορίζει την πρόσβαση στη χρηματοδότηση ως κρίσιμο εμπόδιο για τις γυναίκες επιχειρηματίες, που παρεμποδίζει την ανάπτυξη και τη βιωσιμότητά τους.
 - **Συστημική Μεροληψία:** Ακόμη και σε προηγμένες οικονομίες όπως η Νορβηγία, σχεδόν **το 40% των γυναικών που επιθυμούν να γίνουν επιχειρηματίες θεωρούν τη χρηματοδότηση ως τη μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζουν**. Στην Ισπανία, οι νεότερες γυναίκες επιχειρηματίες (κάτω των 40 ετών) δυσκολεύονται να εξασφαλίσουν επαρκή χρηματοδότηση και παρατηρείται συστημική μεροληψία στα οικοσυστήματα χρηματοδότησης, καθώς οι γυναίκες δεν ζητούν ούτε λαμβάνουν το ίδιο ποσό χρηματοδότησης με τους άνδρες. Η Ελλάδα αντιμετωπίζει επίσης σημαντικά εμπόδια στην πρόσβαση στη χρηματοδότηση, ιδίως για τις γυναίκες επιχειρηματίες υψηλής τεχνολογίας, οι οποίες αντιμετωπίζουν κλειστά οικοσυστήματα χρηματοδότησης και συστημική μεροληψία κατά των γυναικών επιχειρηματιών.

- **Έλλειψη Επαγγελματικών Δικτύων:** Αυτό αναγνωρίζεται σταθερά ως ένα βασικό διακρατικό εμπόδιο.
 - **Περιορισμένες Ευκαιρίες Δικτύωσης:** Οι γυναίκες έχουν συχνά περιορισμένη πρόσβαση σε επαγγελματικά δίκτυα, γεγονός που μπορεί να τις απομονώσει και να περιορίσει τις δυνατότητες ανάπτυξής τους. Αυτά τα δίκτυα είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων, την καθοδήγηση και την υποστήριξη.
 - **Περιβάλλοντα με Διαχωρισμό των Φύλων:** Ακόμη και σε χώρες με υψηλό βαθμό ισότητας των φύλων, όπως η Νορβηγία, ο επαγγελματικός διαχωρισμός παραμένει, με τις γυναίκες να κυριαρχούν στον δημόσιο τομέα και στον τομέα της φροντίδας, ενώ οι άνδρες συγκεντρώνονται σε ιδιωτικούς τομείς με υψηλότερες αμοιβές. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε ένα «σκανδιναβικό παράδοξο», όπου τα άτυπα δίκτυα που κυριαρχούνται από άνδρες μπορεί να αποκλείουν τις γυναίκες από τις κορυφαίες ηγετικές θέσεις και τις επιχειρηματικές ευκαιρίες. Οι εξαιρετικά ανδροκρατικές εταιρικές κουλτούρες σε τομείς όπως η ενέργεια μπορούν να δυσχεράνουν την πρόσβαση των γυναικών στις κορυφαίες θέσεις και να τις εκθέσουν σε παρενόχληση.
- **Περιορισμένη Πρόσβαση σε Συστήματα Υποστήριξης:** Αυτό περιλαμβάνει εκκολαπτήρια επιχειρήσεων ή προγράμματα καθοδήγησης.
 - **Κενά Συμπερίληψης στα Υπάρχοντα Προγράμματα:** Τα προγράμματα επιχειρηματικότητας και οι δημόσιοι φορείς συχνά θεωρούνται ότι δεν είναι αρκετά ενσωματωτικά, τις υποεκπροσωπούμενες ομάδες. Πολλοί επίδοξοι επιχειρηματίες, ιδίως γυναίκες, δεν γνωρίζουν τις τοπικές δομές υποστήριξης, όπως εκκολαπτήρια επιχειρήσεων ή δημοτικά προγράμματα.
 - **Ανάγκη για Εξατομικευμένη Καθοδήγηση:** Σε όλες τις χώρες εκφράστηκε έντονη και συνεχής ανάγκη για ευκαιρίες καθοδήγησης, ιδίως από έμπειρες γυναίκες επιχειρηματίες. Η αλληλοϋποστήριξη και η δημιουργία κοινοτήτων εκτιμώνται ιδιαίτερα για την συναισθηματική υποστήριξη, την ανταλλαγή εμπειριών και την καταπολέμηση της απομόνωσης. Το έργο στοχεύει να αντιμετωπίσει αυτό το ζήτημα με τη δημιουργία σημείων υποστήριξης που θα προσφέρουν μακροπρόθεσμη καθοδήγηση και συμβουλευτική υποστήριξη.
 - **Προκλήσεις ανά Χώρα:** Στη Βοσνία και Ερζεγοβίνη, η έλλειψη ενός ολοκληρωμένου συστήματος υποστήριξης και οικοσυστήματος ειδικά αφιερωμένου στη γυναικεία επιχειρηματικότητα αναγνωρίστηκε ως το πιο σημαντικό κενό. Στη Νορβηγία, οι συμμετέχουσες εξέφρασαν την ανάγκη για δωρεάν, δημόσιους φυσικούς χώρους όπου οι γυναίκες επιχειρηματίες θα μπορούν να δικτυώνονται, πέρα από τα χρονικά περιορισμένα προγράμματα εκκόλαψης επιχειρήσεων. Η Ελλάδα αντιμετωπίζει το πρόβλημα της έλλειψης συστηματοποιημένων πληροφοριών σχετικά με τις γραφειοκρατικές απαιτήσεις για τους επιχειρηματίες.

- **Έλλειψη Προτύπων:** Πρόκειται για ένα επαναλαμβανόμενο ζήτημα που επηρεάζει την κινητοποίηση και την αυτοπεποίθηση των γυναικών.
 - **Περιορισμένη Ορατότητα:** Υπάρχει μια αντιληπτή έλλειψη ορατών γυναικείων προτύπων ή ευκαιριών καθοδήγησης στο επιχειρηματικό οικοσύστημα. Αυτή η απουσία μπορεί να επηρεάσει την αυτοπεποίθηση και την προθυμία των γυναικών να αναλάβουν κινδύνους.
 - **Πολιτιστική Ενίσχυση:** Σε κοινωνίες με ισχυρούς παραδοσιακούς ρόλους των φύλων, η περιορισμένη ορατότητα των γυναικών σε ηγετικές θέσεις επιχειρηματικότητας ενισχύει την ιδέα ότι η επιχειρηματικότητα είναι «ανδρική υπόθεση». Αυτό καθιστά πιο δύσκολο για τις νέες γυναίκες να φανταστούν τον εαυτό τους σε τέτοιους ρόλους και να αντλήσουν έμπνευση.
- **Έλλειψη Συγκεκριμένων Επιχειρηματικών Δεξιοτήτων:** Αυτό περιλαμβάνει τόσο τεχνικές όσο και ψυχολογικές δεξιότητες, όπως ηγεσία, αυτοπεποίθηση στη λήψη αποφάσεων, δικτύωση και διαχείριση ομάδων.
 - **Κενά σε Τεχνικές Δεξιότητες:** Οι νέες γυναίκες επιχειρηματίες συχνά στερούνται βασικών τεχνικών δεξιοτήτων, όπως η χρηματοοικονομική διαχείριση, το μάρκετινγκ και ο επιχειρηματικός σχεδιασμός. Πολλές από αυτές αντιμετωπίζουν επίσης δυσκολίες στον τομέα της ψηφιακής παιδείας, του διαδικτυακού μάρκετινγκ και της δημιουργίας μιας αποτελεσματικής διαδικτυακής παρουσίας, που είναι ζωτικής σημασίας για τη μετατροπή της ορατότητας σε πωλήσεις.
 - **Διαπροσωπικές/Ψυχολογικές Ελλείψεις:** Πέρα από τις τεχνικές δεξιότητες, οι ψυχολογικοί παράγοντες επηρεάζουν σημαντικά τις επιχειρηματικές δραστηριότητες. Οι ελλείψεις που έχουν εντοπιστεί περιλαμβάνουν έλλειψη αυτοπεποίθησης, ανθεκτικότητας, επικοινωνίας, δημιουργικότητας, προσαρμοστικότητας, ηγετικών ικανοτήτων και διαχείρισης χρόνου. Οι γυναίκες συχνά εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα αποστροφής προς τον κίνδυνο, επηρεασμένες από τις κοινωνικές προσδοκίες και την έλλειψη εκπαίδευσης σε θέματα χρηματοοικονομικής παιδείας. Οι ομάδες εστίασης υπογράμμισαν επίσης μια σαφή ανάγκη για συναισθηματική ανθεκτικότητα και ενίσχυση της αυτοπεποίθησης.
 - **Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Διαχωρισμός:** Παρά το υψηλό μορφωτικό επίπεδο, οι γυναίκες συχνά απομακρύνονται από τους τομείς STEM με υψηλή ανάπτυξη και υψηλά εισοδήματα και κατευθύνονται προς παραδοσιακά γυναικείους τομείς, όπως η εκπαίδευση, η υγεία και η κοινωνική εργασία. Αυτό περιορίζει την απόκτηση εξειδικευμένων δεξιοτήτων σε δυναμικούς, καινοτόμους οικονομικούς τομείς. Σε παγκόσμιο επίπεδο, οι γυναίκες έχουν δύο φορές λιγότερες πιθανότητες από τους άνδρες να γνωρίζουν μια γλώσσα προγραμματισμού υπολογιστών. Αυτός ο διαχωρισμός στους τομείς σπουδών, ο οποίος συχνά ξεκινά από νωρίς στην εκπαίδευση, συμβάλλει άμεσα στο χάσμα δεξιοτήτων σε τομείς που έχουν μεγάλη σημασία για την επιχειρηματικότητα και την οικονομική πρόοδο.

Αποτελέσματα του Πιλοτικού Σταδίου του Εργαλείου Αυτοαξιολόγησης

Το εργαλείο αυτοαξιολόγησης, που αναπτύχθηκε και δοκιμάστηκε στο πλαίσιο του έργου *Leaders for Future*, αποτελεί ένα κρίσιμο διαγνωστικό μέσο για τον εντοπισμό συγκεκριμένων ελλείψεων δεξιοτήτων μεταξύ των νέων γυναικών που επιθυμούν να γίνουν επιχειρηματίες. Ο σχεδιασμός του εστιάζει τόσο σε τεχνικά όσο και σε ψυχολογικά ζητήματα, συμβάλλοντας στην αποκάλυψη των εμποδίων που αποτρέπουν τις νέες γυναίκες, ιδίως εκείνες με λιγότερες ευκαιρίες, από το να ασχοληθούν με την επιχειρηματικότητα. Οι γνώσεις που αποκτήθηκαν από τη δοκιμή του εργαλείου και τη διεξαγωγή ομάδων εστίασης με νέες γυναίκες σε όλες τις χώρες- εταίρους έχουν επισημάνει βασικούς τομείς που χρήζουν ανάπτυξης.

Τα συγκεκριμένα κενά δεξιοτήτων που εντοπίστηκαν μέσω του εργαλείου αξιολόγησης και επιβεβαιώθηκαν από τις πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν από τις ομάδες εστίασης περιλαμβάνουν:

- **Κενά Τεχνικών Δεξιοτήτων:** Αυτά αφορούν τις πρακτικές, βασικές γνώσεις που απαιτούνται για τη δημιουργία και τη λειτουργία μιας επιχείρησης.
 - **Χρηματοοικονομική Παιδεία και Διαχείριση:** Ένα συνεπές και σημαντικό εμπόδιο είναι η έλλειψη κατανόησης σε τομείς όπως ο προϋπολογισμός, η κατανόηση των κερδών/ζημιών, οι χρηματοοικονομικές προβλέψεις και η αποτελεσματική επικοινωνία με επενδυτές ή χρηματοδοτικούς φορείς. Το εργαλείο αξιολογεί ρητά τις γνώσεις σχετικά με τη δημιουργία ενός βασικού επιχειρηματικού προϋπολογισμού και τον προσδιορισμό των επιλογών χρηματοδότησης.
 - **Μάρκετινγκ και Branding:** Παρατηρούνται κενά στην ψηφιακή παιδεία, στις στρατηγικές διαδικτυακού μάρκετινγκ, στην οικοδόμηση μιας αποτελεσματικής διαδικτυακής παρουσίας και στη δημιουργία περιεχομένου, τα οποία είναι ζωτικής σημασίας για τη μετατροπή της προβολής σε πωλήσεις. Το εργαλείο περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με τον καθορισμό του κοινού-στόχου και την εμπορία προϊόντων/υπηρεσιών.
 - **Επιχειρηματικός Σχεδιασμός και Νομική/Διοικητική Καθοδήγηση:** Πολλοί επίδοξοι επιχειρηματίες δεν διαθέτουν τις δεξιότητες για να καταρτίσουν ένα βασικό επιχειρηματικό σχέδιο χρησιμοποιώντας εργαλεία όπως το *Business Model Canvas*. Υπάρχει επίσης σαφής ανάγκη για καθοδήγηση σχετικά με τις νομικές απαιτήσεις, την εγγραφή επιχειρήσεων, την κατανόηση των φόρων, των αδειών και των συμβάσεων.

- **Διαπροσωπικές/Ψυχολογικές Ελλείψεις:** Αυτές περιλαμβάνουν δεξιότητες και νοοτροπίες που είναι κρίσιμες για την επιχειρηματική επιτυχία, αλλά συχνά είναι ανεπαρκώς ανεπτυγμένες.
 - **Αυτοπεποίθηση και Αυτοεκτίμηση:** Οι νέες γυναίκες εκφράζουν συχνά **έλλειψη αυτοπεποίθησης** όσον αφορά το επιχειρηματικό τους δυναμικό, ιδίως όσον αφορά τη λήψη αποφάσεων, την παρουσίαση ιδεών σε επενδυτές και την ανάληψη ηγετικών ρόλων. Το εργαλείο περιλαμβάνει συγκεκριμένα ερωτήσεις σχετικά με την αυτοπεποίθηση και την αποφασιστική συμπεριφορά.
 - **Ανθεκτικότητα και Προσαρμοστικότητα:** Υπάρχει ζήτηση για εκπαίδευση στη **διαχείριση του άγχους, τη διαχείριση κινδύνων και την υπέρβαση του φόβου της αποτυχίας**. Το εργαλείο αξιολόγησης διερευνά τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιδρούν στις αποτυχίες και την επιμονή τους στην επιδίωξη μακροπρόθεσμων στόχων.
 - **Επικοινωνία και Δικτύωση:** Παρατηρούνται ελλείψεις στην αποτελεσματική επικοινωνία, στις δεξιότητες διαπραγμάτευσης και στη δημιουργία επαγγελματικών δικτύων. Το εργαλείο ασχολείται με την άνεση στη δικτύωση και την παρουσίαση ιδεών.
 - **Ηγεσία και Διαχείριση Ομάδας:** Τα κενά περιλαμβάνουν την ανάθεση αρμοδιοτήτων, τη συνεργασία και την ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων στο επιχειρηματικό περιβάλλον.
 - **Διαχείριση Χρόνου:** Αυτό αναγνωρίζεται επίσης ως μια απαραίτητη δεξιότητα για την επιχειρηματική επιτυχία.

Οι ομάδες εστίασης παρείχαν ποιοτικές πληροφορίες, αναλύοντας τις πραγματικές εμπειρίες και αντιλήψεις των νέων γυναικών σχετικά με αυτές τις προκλήσεις, εμπλουτίζοντας τα δεδομένα που συλλέχθηκαν μέσω του εργαλείου αξιολόγησης. Αυτά τα ευρήματα αποτελούν συλλογικά τη βάση για την ανάπτυξη εξατομικευμένων εκπαιδευτικών υλικών και μηχανισμών υποστήριξης στο πλαίσιο του έργου.

- **Πρόσβαση σε Συστήματα Πληροφόρησης και Υποστήριξης**
 - **Έλλειψη Προσβάσιμων, Κεντρικών Πληροφοριών:** Υπάρχει μια σαφής και ευρέως διαδεδομένη έλλειψη κεντρικών, εύκολα προσβάσιμων και σαφών πληροφοριών σχετικά με τα βήματα που απαιτούνται για την ίδρυση και τη διατήρηση μιας επιχείρησης. Αυτό περιλαμβάνει κρίσιμες λεπτομέρειες σχετικά με ευκαιρίες χρηματοδότησης, νομικές απαιτήσεις και πρωτοβουλίες

- ο υποστήριξης. Η Ισπανία, για παράδειγμα, υπογράμμισε την έντονη ζήτηση για κεντρικά σημεία υποστήριξης για σαφείς, εμπιστευτικές συμβουλές σχετικά με νομικά, αδειοδοτικά και φορολογικά θέματα.
 - ο **Περιορισμένη Συμμετοχικότητα του Οικοσυστήματος και των Θεσμών:** Τα υπάρχοντα προγράμματα επιχειρηματικότητας και οι δημόσιοι θεσμοί συχνά θεωρούνται ως **μη αρκετά συμμετοχικά**, προσφέροντας περιορισμένη καθοδήγηση και υποστήριξη, ειδικά για τις υποεκπροσωπούμενες ομάδες. Η υποστήριξη συχνά στοχεύει σε επιχειρήσεις που βασίζονται στην τεχνολογία, με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις που δεν ανήκουν στον τεχνολογικό τομέα (π.χ. εστίαση, χειροτεχνία, υπηρεσίες) να αισθάνονται παραμελημένες. Πολλοί συμμετέχοντες **δεν γνώριζαν την ύπαρξη τοπικών δομών υποστήριξης, όπως εκκολαπτήρια επιχειρήσεων ή δημοτικά προγράμματα**. Στη Βοσνία και Ερζεγοβίνη, η **έλλειψη ενός ολοκληρωμένου συστήματος υποστήριξης** ειδικά αφιερωμένου στη γυναικεία επιχειρηματικότητα αναγνωρίστηκε ως το πιο σημαντικό κενό.
 - ο **Ανάγκη για Φυσικούς και Ψηφιακούς Χώρους:** Στη Νορβηγία, οι συμμετέχοντες τόνισαν συγκεκριμένα την ανάγκη για **δωρεάν, δημόσιους φυσικούς χώρους** όπου οι γυναίκες επιχειρηματίες θα μπορούν να δικτυώνονται, πέρα από τα χρονικά περιορισμένα προγράμματα εκκολαπτηρίων επιχειρήσεων. Στην Αλβανία και το Κόσοβο, υπήρχε έντονη προτίμηση για **ψηφιακές, διαδραστικές πλατφόρμες** (εφαρμογές/ ιστότοποι) για εργαλεία και εκπαιδευτικό υλικό.
- **Προκλήσεις που Σχετίζονται με το Φύλο και τον Πολιτισμό**
 - ο **Φυλετικές Προκαταλήψεις και Στερεότυπα:** Το γεγονός ότι είναι γυναίκες, και μάλιστα μετανάστριες στη Νορβηγία, δημιουργεί επιπλέον εμπόδια, όπως το **να μην τις παίρνουν στα σοβαρά σε τομείς που κυριαρχούν οι άνδρες**, όπως η τεχνολογία, να αντιμετωπίζουν στερεότυπα και προκαταλήψεις σχετικά με το όνομά τους, την προφορά τους ή την εμφάνισή τους. Ένα επαναλαμβανόμενο θέμα είναι η **αποθάρρυνση από τις προσδοκίες της οικογένειας ή της κοινότητας**, οι οποίες συχνά δίνουν προτεραιότητα στην εργασιακή ασφάλεια ή τη σταθερή απασχόληση έναντι της επιχειρηματικότητας. Πολλές ανέφεραν ότι τους συμβούλευαν να «βρουν μια σταθερή δουλειά» ή αντιμετώπιζαν σκεπτικισμό. Στα Δυτικά Βαλκάνια, η επιχειρηματικότητα συχνά στερεοτυπίζεται ως «ανδρική εργασία».

- **Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής και Φροντίδα:**
Η πολυπλοκότητα της διαχείρισης των επιχειρηματικών ευθυνών παράλληλα με την οικογενειακή και προσωπική ζωή είναι ένα σημαντικό ζήτημα, **ειδικά για τις μητέρες ή τους φροντιστές**. Αυτό το δυσανάλογο βάρος της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας αποτελεί ένα καθολικό και θεμελιώδες εμπόδιο για την πλήρη οικονομική συμμετοχή των γυναικών σε όλες τις περιοχές.
- **Έλλειψη Γυναικείων Προτύπων και Καθοδήγησης**
 - Σε όλες τις χώρες παρατηρείται **έλλειψη ορατών γυναικείων προτύπων ή ευκαιριών καθοδήγησης** στο επιχειρηματικό οικοσύστημα. Αυτή η απουσία μπορεί να επηρεάσει την αυτοπεποίθηση των γυναικών και την προθυμία τους να αναλάβουν κινδύνους. Εκφράστηκε έντονη και συνεχής ανάγκη για ευκαιρίες καθοδήγησης, ιδίως από έμπειρες γυναίκες επιχειρηματίες.
- **Ανάγκες για Πρακτικές και Συναισθηματικές Δεξιότητες**
 - **Πρακτικές Επιχειρηματικές Δεξιότητες:** Υπάρχει σαφής ζήτηση για πρακτικά, προσανατολισμένα στη δράση εκπαιδευτικά προγράμματα σε βασικούς επιχειρηματικούς τομείς. Αυτά περιλαμβάνουν:
 - **Χρηματοοικονομική Παιδεία (*Financial Literacy*):** Προϋπολογισμός (*Budgeting*), Κατανόηση κερδών/ζημιών (*Profit/Loss*), Χρηματοοικονομικές προβλέψεις (*Financial Forecasting*) και επικοινωνία με επενδυτές/φορείς χρηματοδότησης.
 - **Νομική και Διοικητική Καθοδήγηση:** Σαφή βήματα για την ίδρυση επιχείρησης, την κατανόηση του φορολογικού πλαισίου, των απαιτούμενων αδειών και των συμβάσεων.
 - **Ψηφιακό Μάρκετινγκ και *Branding*:** Στρατηγικές για τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, την παρουσία στο διαδίκτυο, το branding και τη δημιουργία περιεχομένου, δεδομένων των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις σε σχέση με την ψηφιακή παιδεία και τη μετατροπή της προβολής σε πωλήσεις.
 - **Επιχειρηματικός Σχεδιασμός:** Πώς να δημιουργήσετε ένα βασικό επιχειρηματικό σχέδιο χρησιμοποιώντας εργαλεία όπως το *Business Model Canvas*.

- ο **Συναισθηματική Ανθεκτικότητα και Δεξιότητες Επικοινωνίας:** Η εκπαίδευση σε τομείς όπως η διαχείριση του άγχους, η διαχείριση του χρόνου, η διαπραγμάτευση, η ηγεσία και η ενίσχυση της αυτοπεποίθησης είναι ιδιαίτερα επιθυμητή. Αυτό περιλαμβάνει επίσης την επίλυση προβλημάτων, τη διαχείριση κινδύνων, την αυτοπεποίθηση, την κινητοποίηση και τη διατήρηση μιας υγιούς ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι συμμετέχοντες στην Αλβανία και το Κόσοβο θεώρησαν ότι το τμήμα «Επικοινωνιακές Δεξιότητες» του εργαλείου αξιολόγησης ήταν πολύ γενικό ή αφηρημένο, υποδηλώνοντας την ανάγκη για πιο εξατομικευμένες προσεγγίσεις.

Αυτές οι ποιοτικές πληροφορίες υπογραμμίζουν ότι, ενώ οι νέες γυναίκες διαθέτουν το κίνητρο και τις ιδέες, χρειάζονται ολοκληρωμένα και προσαρμοσμένα συστήματα υποστήριξης που να καλύπτουν τόσο τις πρακτικές επιχειρηματικές γνώσεις όσο και τις κρίσιμες κοινωνικές δεξιότητες, παράλληλα με τα θεσμικά και πολιτισμικά εμπόδια, προκειμένου να αξιοποιήσουν πραγματικά το επιχειρηματικό τους δυναμικό.



Μαρτυρίες και Άμεσες Πληροφορίες από τις Ομάδες Εστίασης

- «Για μένα, η επιχειρηματικότητα είναι ένα ταξίδι **υπέρβασης του εαυτού μου**, συνεχούς προσπάθειας να ξεπεράσω τα όρια της άνεσής μου και να μάθω να μην τα παρατάω ποτέ.» – **Ισπανία**
- «Πρόκειται για το να κάνεις ένα **άλμα στο κενό** και να πιστεύεις πραγματικά στον εαυτό σου, ακόμα και όταν ο δρόμος μπροστά σου είναι εντελώς άγνωστος.» – **Ισπανία**
- «Η μεγαλύτερη μου κινητοποίηση είναι η επιθυμία **να εργαστώ για τα δικά μου όνειρα, όχι για τα όνειρα των άλλων.**» – **Ισπανία**
- «Ακόμα και όταν ένιωθα ότι βρισκόμουν ανάμεσα σε δύο κουλτούρες, χωρίς να είμαι πλήρως Νορβηγός ούτε πλήρως συνδεδεμένος με τη χώρα καταγωγής μου, η επιχειρηματικότητα έγινε ο τρόπος μου να **λύσω ένα πρόβλημα, να βοηθήσω την κοινότητά μου και να αναλάβω τον έλεγχο της επαγγελματικής μου ζωής.**» – **Νορβηγία**
- «Είναι πολύ εμπνευστικό να συναντάς άλλες γυναίκες που δραστηριοποιούνται ενεργά στον επιχειρηματικό τομέα. Μου δίνει πολλή **ενέργεια και κίνητρο** να τις βλέπω να πετυχαίνουν, παρά τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν.» – **Νορβηγία**
- «Το εργαλείο αυτοαξιολόγησης **με έκανε να σκεφτώ σε βάθος**, ήταν ιδιαίτερα προβληματιστικό και μου ανέδειξε πτυχές της επιχειρηματικότητας που δεν είχα εξετάσει προηγουμένως.» – **Ελλάδα**
- «Η κινητοποίησή μου είναι απίστευτα υψηλή, αλλά γνωρίζω ότι **ο στρατηγικός μου σχεδιασμός και η αυτοπεποίθησή μου χρειάζονται ενίσχυση.**» – **Κόσοβο**
- «Παρά το γεγονός ότι μου λένε να βρω μια σταθερή δουλειά και αντιμετωπίζω σκεπτικισμό, ξέρω ότι έχω την **αυτοπεποίθηση και την πραγματική απόλαυση να δημιουργώ νέες επιχειρηματικές ιδέες** και νιώθω ικανή να γίνω μια επιτυχημένη επιχειρηματίας.» – **Βοσνία και Ερζεγοβίνη**
- «Το να βλέπω άλλες γυναίκες επιχειρηματίες ως πρότυπα μου θυμίζει ότι **με αρκετή προσπάθεια και τη σωστή υποστήριξη, μπορώ να ακολουθήσω τα βήματά τους και να χτίσω τη δική μου ιστορία επιτυχίας.**» – **Βοσνία και Ερζεγοβίνη**
- «Χρειάζομαι σαφή καθοδήγηση για να βεβαιωθώ ότι **πληρώ όλες τις προϋποθέσεις για να είναι νόμιμη η επιχείρησή μου.**» – **Μαυροβούνιο**

- «Παρά τις πολιτισμικές πιέσεις να βρω μια σταθερή δουλειά, η πορεία μου είναι στενά συνδεδεμένη με **την προσωπική μου ανάπτυξη, την υπέρβαση του φόβου, την αντιμετώπιση της αβεβαιότητας και την ενίσχυση της εμπιστοσύνης στις δικές μου ικανότητες.**» – **Αλβανία**
- «Η βασική μου κινητοποίηση είναι απλώς η επιθυμία **να δημιουργήσω κάτι δικό μου, αντί να εργάζομαι υπό τον έλεγχο ή για την υλοποίηση του ονείρου κάποιου άλλου.**» – **Αλβανία**

Συζήτηση και Επιπτώσεις για το Έργο

Σύνθεση των Ευρημάτων

Το πρόγραμμα *Leaders for Future*, μέσω ενός συνδυασμού ολοκληρωμένης έρευνας, πιλοτικής εφαρμογής ενός εργαλείου αυτοαξιολόγησης και σε βάθος συζητήσεων σε ομάδες εστίασης, αποκάλυψε μια πολύπλευρη κατανόηση των εμποδίων που αποτρέπουν τις νέες γυναίκες από το να ασχοληθούν με την επιχειρηματικότητα. Αυτά τα ευρήματα συνδυάζονται για να προσφέρουν μια ολιστική εικόνα των προκλήσεων που καλύπτουν οικονομικές, τεχνικές, ψυχολογικές, κοινωνικοπολιτισμικές και συστημικές διαστάσεις.

Σύνθεση των Ευρημάτων Σχετικά με τα Επιχειρηματικά Εμπόδια

1. Οικονομικά Εμπόδια και Πρόσβαση σε Κεφάλαια

- **Η έρευνα επισημαίνει** μια σημαντική ανισότητα στη χρηματοδότηση, σημειώνοντας ότι μόνο το 2,3% του επιχειρηματικού κεφαλαίου διατίθεται σε γυναίκες επιχειρηματίες. Αυτό το χρηματοδοτικό κενό επιδεινώνεται από ευρύτερους οικονομικούς περιορισμούς.
- Το **εργαλείο αξιολόγησης** προσδιορίζει τη **χρηματοοικονομική παιδεία και διαχείριση** ως βασικό κενό τεχνικών δεξιοτήτων, θέτοντας ερωτήσεις σχετικά με τις γνώσεις για τη δημιουργία ενός βασικού επιχειρηματικού προϋπολογισμού και τον προσδιορισμό των επιλογών χρηματοδότησης.
- **Οι ομάδες εστίασης** επιβεβαιώνουν ότι αυτό αποτελεί ένα **γενικό και σημαντικό εμπόδιο**, αναφέροντας λεπτομερώς την έλλειψη αρχικού κεφαλαίου και τις δυσκολίες πρόσβασης σε παραδοσιακά δάνεια λόγω των υψηλών εγγυήσεων και των πολύπλοκων διαδικασιών. Οι πληροφορίες σχετικά με τα προγράμματα επιχορηγήσεων και δανείων είναι συχνά ασαφείς ή δεν δημοσιοποιούνται επαρκώς. Για παράδειγμα, οι νεότερες γυναίκες επιχειρηματίες στην Ισπανία αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες στην εξασφάλιση επαρκούς χρηματοδότησης και δικτύωσης, ενώ στη Νορβηγία, σχεδόν το 40% των επίδοξων γυναικών επιχειρηματιών θεωρούν τη χρηματοδότηση ως τη μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζουν.

2. Κενά Τεχνικών Δεξιοτήτων

- ο Οι **στόχοι του προγράμματος** αφορούν ρητά τα χαμηλά ποσοστά επιχειρηματικότητας μεταξύ των νέων γυναικών λόγω έλλειψης των απαραίτητων **τεχνικών δεξιοτήτων**.
- ο Το **εργαλείο αξιολόγησης** αναπτύχθηκε με σκοπό να εντοπίσει συγκεκριμένα κενά σε **τεχνικά θέματα**, όπως η δημιουργία επιχειρηματικού σχεδίου, το μάρκετινγκ και η χρηματοοικονομική παιδεία. Περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με την εγγραφή μιας επιχείρησης, την κατανόηση των νομικών απαιτήσεων, την αντιμετώπιση της γραφειοκρατίας (φόροι, άδειες) και την ενημέρωση σχετικά με τα εθνικά προγράμματα επιχειρηματικότητας.
- ο Οι **ομάδες εστίασης** υπογραμμίζουν την ανάγκη για πρακτική, προσανατολισμένη στη δράση κατάρτιση σε αυτούς τους τομείς. Αυτό περιλαμβάνει **χρηματοοικονομική παιδεία** (προϋπολογισμός, κέρδη/ζημίες, χρηματοοικονομικές προβλέψεις, επικοινωνία με επενδυτές), **νομική και διοικητική καθοδήγηση** (εγγραφή επιχειρήσεων, φόροι, άδειες, συμβάσεις), ψηφιακό μάρκετινγκ και *branding* (στρατηγικές κοινωνικών μέσων, παρουσία στο διαδίκτυο, δημιουργία περιεχομένου και μετατροπή της προβολής σε πωλήσεις) και **επιχειρηματικό σχεδιασμό** (π.χ. χρήση του *Business Model Canvas*). Οι συμμετέχοντες στην Αλβανία ανέφεραν ως εμπόδια τις αποσπασματικές πληροφορίες και τη γραφειοκρατική γλώσσα, ενώ η ψηφιακή απομόνωση στο ηλεκτρονικό εμπόριο και το διαδικτυακό μάρκετινγκ αποτέλεσε παράγοντα ανησυχίας (*motivo di preoccupazione*). Η Ισπανία υπογράμμισε το πολύπλοκο και απαιτητικό κανονιστικό της περιβάλλον.

3. Διαπροσωπικά και Ψυχολογικά Κενά

- ο Οι **στόχοι του έργου** αποσκοπούν στον εντοπισμό και την ανάλυση αυτών των **ψυχολογικών εμποδίων**.
- ο Το **εργαλείο αξιολόγησης** καλύπτει **ψυχολογικές πτυχές** όπως η κινητοποίηση, οι προκλήσεις, η αποφασιστικότητα, η ηγεσία, η δικτύωση και η διαχείριση του χρόνου. Αξιολογεί την αυτοπεποίθηση στη λήψη αποφάσεων, την παρουσίαση ιδεών, τις αντιδράσεις σε αποτυχίες (ανθεκτικότητα) και την άνεση στη δικτύωση.
 - Οι **ομάδες εστίασης** αποκαλύπτουν μια διαδεδομένη **έλλειψη αυτοπεποίθησης** όσον αφορά στο επιχειρηματικό δυναμικό, ιδίως στη λήψη αποφάσεων και την παρουσίαση σε επενδυτές. Υπάρχει έντονη επιθυμία για εκπαίδευση στη **διαχείριση του άγχους, τη διαχείριση κινδύνων και την υπέρβαση του φόβου της αποτυχίας** (ανθεκτικότητα). Διαπιστώθηκαν επίσης ελλείψεις στις **δεξιότητες επικοινωνίας, διαπραγμάτευσης, ηγεσίας και διαχείρισης ομάδων**, συμπεριλαμβανομένης της ανάθεσης αρμοδιοτήτων και της συνεργασίας. Η **διαχείριση του χρόνου** αναγνωρίστηκε σταθερά ως μια κρίσιμη δεξιότητα για την επιχειρηματική επιτυχία. Τα σχόλια σχετικά με το εργαλείο αυτοαξιολόγησης έδειξαν ότι η έννοια «*Soft Skills*» (Κοινωνικές Δεξιότητες) μερικές φορές θεωρήθηκε υπερβολικά γενική ή αφηρημένη.

4. Κοινωνικοπολιτισμικά και Συστημικά Εμπόδια

- ο **Οι έρευνες** δείχνουν ότι η **διάκριση λόγω φύλου εξακολουθεί να είναι διαδεδομένη** στην ΕΕ, ιδίως στη Νότια Ευρώπη και στα Δυτικά Βαλκάνια. Αυτό περιλαμβάνει τη χαμηλότερη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας των γυναικών και την παρεμπόδιση της επιχειρηματικότητας από **τα διαδεδομένα στερεότυπα για τα φύλα**. Το **δυσανάλογο βάρος της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας** αποτελεί ένα καθολικό και θεμελιώδες εμπόδιο για την πλήρη οικονομική συμμετοχή των γυναικών. Το «παράδοξο της επίτευξης», όπου τα υψηλά εκπαιδευτικά επιτεύγματα δεν μεταφράζονται σε οικονομική συμμετοχή, είναι εμφανές στο Μαυροβούνιο, τη Βοσνία και Ερζεγοβίνη και την Ισπανία.
- ο **Οι ομάδες εστίασης** παρέχουν προσωπικές αφηγήσεις σχετικά με **τις προκαταλήψεις λόγω φύλου, τα στερεότυπα και την κοινωνική πίεση**. Οι γυναίκες, ειδικά οι μετανάστριες στη Νορβηγία, συχνά αντιμετωπίζουν το πρόβλημα του να μην τις παίρνουν στα σοβαρά σε τομείς που κυριαρχούν οι άνδρες, να αντιμετωπίζουν στερεότυπα και να αντιμετωπίζουν προκαταλήψεις σχετικά με την ταυτότητά τους. Υπάρχει ένα ισχυρό κλίμα **αποθάρρυνσης από τις προσδοκίες της οικογένειας ή της κοινότητας** να επιδιώξουν «σταθερές» θέσεις εργασίας αντί για επιχειρηματικές δραστηριότητες, με την επιχειρηματικότητα να στερεοτυπίζεται συχνά ως «αρσενική εργασία» στα Δυτικά Βαλκάνια. Οι προκλήσεις της **ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και των ευθυνών φροντίδας** είναι σημαντικές, ειδικά για τις μητέρες ή τους φροντιστές, και αποτελούν ένα γενικό εμπόδιο. Η αίσθηση ότι βρίσκονται «μεταξύ δύο πολιτισμών» για τις μετανάστριες στη Νορβηγία επηρεάζει επίσης την αυτοπεποίθησή τους και το αίσθημα ότι ανήκουν στο επιχειρηματικό οικοσύστημα.

5. Έλλειψη Συστημάτων Υποστήριξης και Προτύπων

- ο **Η έρευνα** εντοπίζει **την περιορισμένη πρόσβαση σε συστήματα υποστήριξης** (όπως εκκολαπτήρια επιχειρήσεων ή προγράμματα καθοδήγησης) και την **έλλειψη προτύπων** ως κοινά εμπόδια για τις γυναίκες επιχειρηματίες.
- ο **Οι ομάδες εστίασης** επισημαίνουν συνεχώς **την έλλειψη προσβάσιμων, κεντρικών και σαφών πληροφοριών** σχετικά με την έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας, τη χρηματοδότηση, τις νομικές απαιτήσεις και τις πρωτοβουλίες υποστήριξης. Τα υπάρχοντα προγράμματα επιχειρηματικότητας και οι δημόσιοι φορείς συχνά θεωρούνται ότι **δεν είναι αρκετά περιεκτικά, καθώς** στοχεύουν συχνά σε επιχειρήσεις που βασίζονται στην τεχνολογία και παραβλέπουν άλλους τομείς. Πολλοί συμμετέχοντες **δεν γνώριζαν τις τοπικές δομές υποστήριξης**. Σε όλες τις χώρες εκφράστηκε **έντονη και συνεχής ανάγκη για ευκαιρίες καθοδήγησης**, ιδίως από έμπειρες γυναίκες επιχειρηματίες. Η **απουσία ορατών γυναικείων προτύπων** αναφέρθηκε ως παράγοντας που επηρεάζει την αυτοπεποίθηση και την προθυμία των γυναικών να αναλάβουν επιχειρηματικούς κινδύνους.



- **Ειδικός Στόχος 2:** Να παρέχει στους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας, τους εκπαιδευτικούς, τους μέντορες και τους εκπαιδευτές εργαλεία και μεθοδολογία για τη δημιουργία σημείων υποστήριξης στις τοπικές τους κοινότητες, με σκοπό την παροχή μακροπρόθεσμης υποστήριξης σε νέες γυναίκες που επιθυμούν να γίνουν επιχειρηματίες.
 - **Σημασία των Εμποδίων:** Ένα σημαντικό εμπόδιο που εντοπίστηκε είναι η **έλλειψη ολοκληρωμένων δομών υποστήριξης, επαγγελματικών δικτύων και ευκαιριών καθοδήγησης** ειδικά προσαρμοσμένων στις γυναίκες επιχειρηματίες. Οι ομάδες εστίασης ανέδειξαν με συνέπεια την ανάγκη για προσβάσιμες, κεντρικές και σαφείς πληροφορίες σχετικά με την έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας, τη χρηματοδότηση και τις νομικές απαιτήσεις, καθώς τα υπάρχοντα προγράμματα επιχειρηματικότητας συχνά θεωρούνται ότι δεν είναι αρκετά περιεκτικά ή εστιάζονται σε συγκεκριμένους τομείς, όπως η τεχνολογία.
 - **Αντίδραση του Έργου:** Ο στόχος αυτός αντιμετωπίζει άμεσα αυτά τα κενά, ενθαρρύνοντας τη δημιουργία **επτά μόνιμων σημείων υποστήριξης** σε οργανισμούς εταίρων. Τα σημεία αυτά θα παρέχουν μακροπρόθεσμη βοήθεια και καθοδήγηση σε νέες γυναίκες, καθιστώντας τους πόρους και τις πληροφορίες πιο προσβάσιμους σε τοπικό επίπεδο. Οι εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας, εξοπλισμένοι με νέα εργαλεία και μεθοδολογίες, διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στη λειτουργία αυτών των σημείων υποστήριξης και στην παροχή της απαραίτητης υποστήριξης.
- **Ειδικός Στόχος 3:** Προσδιορισμός και ανάλυση των ψυχολογικών και δεξιολογικών εμποδίων που αποτρέπουν τις νέες γυναίκες, ιδίως εκείνες με περιορισμένες ευκαιρίες, να ασχοληθούν με την επιχειρηματικότητα.
 - **Συνάφεια των Εμποδίων:** Ο στόχος αυτός είναι ακριβώς αυτός που περιγράφεται λεπτομερώς στην ενότητα «Σύνθεση των Ευρημάτων». Η μεθοδολογία του έργου, που περιλαμβάνει έρευνα, εργαλείο αυτοαξιολόγησης και ομάδες εστίασης, σχεδιάστηκε με σκοπό τον συστηματικό **εντοπισμό και την τεκμηρίωση αυτών των τεχνικών, διαπροσωπικών και ψυχολογικών εμποδίων**. Αυτά περιλαμβάνουν αντιληπτά ελλείμματα στη διαχείριση των οικονομικών, το μάρκετινγκ, τον επιχειρηματικό σχεδιασμό, την ηγεσία, την επικοινωνία, τη δικτύωση, την αυτοπεποίθηση, την ανθεκτικότητα, την κινητοποίηση και τη διαχείριση του χρόνου, καθώς και τον φόβο της αποτυχίας.
 - **Ανταπόκριση του Έργου:** Η έκθεση «Σπάζοντας τα Εμπόδια», που βασίζεται σε αυτά τα ευρήματα, χρησιμεύει ως βασικός πόρος. Οι γνώσεις που αποκτήθηκαν από τον εντοπισμό αυτών των εμποδίων είναι ζωτικής σημασίας για τη **βελτίωση του εργαλείου αξιολόγησης και την ανάπτυξη προσαρμοσμένου εκπαιδευτικού υλικού** για τους συμβούλους νέων, διασφαλίζοντας ότι οι επακόλουθες παρεμβάσεις στοχεύουν άμεσα στις ανάγκες που έχουν εντοπιστεί.

- **Ειδικός Στόχος 4:** Ευαισθητοποίηση των διαφόρων φορέων στις κοινότητες των εταίρων σχετικά με τις δυνατότητες που προσφέρει η ισότητα των φύλων για τη βελτίωση της κοινωνικής και εργασιακής ένταξης των πολιτών και, γενικότερα, την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην κοινωνία.
 - **Σημασία των Εμποδίων:** Οι έρευνες και οι ομάδες εστίασης επισημαίνουν συνεχώς τη **διαδεδομένη διάκριση λόγω φύλου, τα στερεότυπα και την κοινωνική πίεση** που αποθαρρύνουν τις νέες γυναίκες από την επιχειρηματικότητα, ιδίως στη Νότια Ευρώπη και τα Δυτικά Βαλκάνια. Υπάρχει, επίσης, **έλλειψη ευαισθητοποίησης των ενδιαφερόμενων μερών** όσον αφορά τη σημασία της υποστήριξης των γυναικών στην επιχειρηματικότητα και τις πρωτοβουλίες για την ισότητα των φύλων. Οι πολιτισμικές νόρμες συχνά δίνουν προτεραιότητα στις σταθερές θέσεις εργασίας έναντι των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, ενώ η επιχειρηματικότητα θεωρείται μερικές φορές «ανδρική υπόθεση».
 - **Αντίδραση του Έργου:** Το έργο σχεδιάζει τη δημιουργία **εθνικών κόμβων (national hubs)**, οι οποίοι θα είναι εκδηλώσεις δικτύωσης που θα φέρνουν σε επαφή νέους εργαζόμενους, νέες γυναίκες, τοπικούς επιχειρηματίες, δημόσιους φορείς και υπεύθυνους λήψης αποφάσεων. Οι εκδηλώσεις αυτές έχουν ως **στόχο την ευαισθητοποίηση** σχετικά με το έργο και τα αποτελέσματά του, την προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, την παρουσίαση βέλτιστων πρακτικών και τη συλλογή ανατροφοδότησης, αμφισβητώντας άμεσα τις κοινωνικοπολιτισμικές νόρμες και ενημερώνοντας τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής.
- **Ειδικός Στόχος 5:** Ενθάρρυνση των γυναικών να ιδρύσουν τη δική τους νεοφυή επιχείρηση, υποστηρίζοντας τις επιχειρηματικές τους ιδέες σε τοπικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.
 - **Σημασία των Εμποδίων:** Μια βασική πρόκληση για τις νέες γυναίκες επιχειρηματίες είναι η **έλλειψη κινήτρων, ορατών γυναικείων προτύπων και δικτύων υποστήριξης**, που συχνά συνδυάζεται με **έλλειψη εμπιστοσύνης** στο επιχειρηματικό τους δυναμικό και **φόβο αποτυχίας**. Η απουσία εμπνευστικών προτύπων μπορεί να αποτρέψει τις γυναίκες από το να αναλάβουν επιχειρηματικούς κινδύνους.
 - **Απάντηση του Έργου:** Για να αντισταθμίσει αυτό το φαινόμενο, το έργο θα προωθήσει **εκδηλώσεις δικτύωσης** και μια **συνεργατική ψηφιακή πλατφόρμα** όπου οι νέες γυναίκες θα μπορούν να μοιράζονται ιδέες και να συνδέονται μεταξύ τους. Κρίσιμος παράγοντας είναι ο διαγωνισμός «Δημιουργήστε το Δικό σας Επιχειρηματικό Σχέδιο», που διοργανώνεται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο και θα προσφέρει οικονομικά κίνητρα (3.000 ευρώ για δύο νικητές) και δημόσια προβολή για επιχειρηματικές ιδέες, ενθαρρύνοντας και ενδυναμώνοντας έτσι τις νέες γυναίκες να κάνουν το άλμα στην επιχειρηματικότητα.

Ουσιαστικά, τα εμπόδια που έχουν εντοπιστεί αποτελούν τη βάση του έργου *Leaders for Future*, καθοδηγώντας τον σχεδιασμό, τις δραστηριότητες και τα επιθυμητά αποτελέσματα του έργου, με στόχο τη δημιουργία ενός πιο συμπεριληπτικού και υποστηρικτικού επιχειρηματικού οικοσυστήματος για τις νέες γυναίκες.

Κατευθυντήριες Οδηγίες για την Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Υλικού

Τα ευρήματα που συγκεντρώθηκαν μέσω της προκαταρκτικής έρευνας του προγράμματος *Leaders for Future*, του εργαλείου αυτοαξιολόγησης και των ολοκληρωμένων συζητήσεων των ομάδων εστίασης είναι θεμελιώδη για τη διαμόρφωση του εκπαιδευτικού υλικού που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του **Work Package 3**. Αυτές οι πληροφορίες αντιμετωπίζουν άμεσα **τα κενά δεξιοτήτων και τα ψυχολογικά εμπόδια** που αντιμετωπίζουν οι νέες γυναίκες, καθώς και **τις ανάγκες των νέων εργαζομένων σε θέματα ικανοτήτων**.

Ακολουθεί ο τρόπος με τον οποίο τα ευρήματα αυτά θα καθοδηγήσουν την ανάπτυξη του εκπαιδευτικού υλικού του έργου:

1. Αντιμέτωπιση των Διαπιστωμένων Ελλείψεων Δεξιοτήτων στις Νέες Γυναίκες

- **Τεχνικές Ελλείψεις Δεξιοτήτων:** Το εργαλείο αυτοαξιολόγησης και οι ομάδες εστίασης εντόπισαν συστηματικά ελλείψεις σε τομείς όπως η **χρηματοοικονομική διαχείριση, το μάρκετινγκ και ο επιχειρηματικός σχεδιασμός**. Ως εκ τούτου, το εκπαιδευτικό υλικό θα δώσει προτεραιότητα σε ενότητες που καλύπτουν:
 - **Χρηματοοικονομική Παιδεία και Απόκτηση Χρηματοδότησης:** Συμπεριλαμβανομένων της κατάρτισης προϋπολογισμού, της κατανόησης των κερδών/ζημιών, των χρηματοοικονομικών προβλέψεων, της επικοινωνίας με τους επενδυτές και των εναλλακτικών επιλογών χρηματοδότησης, όπως επιχορηγήσεις και συλλογική χρηματοδότηση (*crowdfunding*).
 - **Νομικές και Διοικητικές Οδηγίες:** Παροχή σαφών, απλοποιημένων βημάτων για την εγγραφή επιχειρήσεων, την κατανόηση των φόρων, των αδειών και των συμβάσεων, προσαρμοσμένων στους κανονισμούς κάθε χώρας.
 - **Ψηφιακό Μάρκετινγκ και Branding:** Στρατηγικές για τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, την παρουσία στο διαδίκτυο, το *branding*, τη δημιουργία περιεχομένου, τα βασικά του ηλεκτρονικού εμπορίου και τη μετατροπή της προβολής σε πωλήσεις.
 - **Επιχειρηματικός Σχεδιασμός:** Πώς να δημιουργήσετε ένα βασικό επιχειρηματικό σχέδιο χρησιμοποιώντας εργαλεία όπως το *Business Model Canvas*.

- **Διαπροσωπικά και Ψυχολογικά Εμπόδια:** Η έρευνα ανέδειξε προκλήσεις όπως η έλλειψη αυτοπεποίθησης, ανθεκτικότητας, ηγετικών ικανοτήτων, διαπραγματευτικών δεξιοτήτων και διαχείρισης χρόνου, καθώς και ο φόβος της αποτυχίας και οι δυσκολίες στη δικτύωση. Η εκπαίδευση θα περιλαμβάνει ενότητες σχετικά με:
 - **Συναισθηματική Ανθεκτικότητα και Ανάπτυξη Δεξιοτήτων:** Διαχείριση άγχους, διαχείριση χρόνου, διαπραγμάτευση, ηγετικές ικανότητες, ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, επίλυση προβλημάτων, διαχείριση κινδύνων, αυτοπεποίθηση, κίνητρα και ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (*work-life balance*).
 - **Δικτύωση και Επικοινωνία:** Σύνδεση με μέντορες, πρότυπα και επιχειρηματίες και ανάπτυξη άλλων αποτελεσματικών δεξιοτήτων επικοινωνίας.



2. Ανάπτυξη Ικανοτήτων για τους Εργαζόμενους στον Τομέα της Νεολαίας

- **Αντιμετώπιση των Ελλείψεων Γνώσεων των Συμβούλων Νέων:** Μια έρευνα σε 50 κοινωνικούς λειτουργούς αποκάλυψε **την έλλειψη συγκεκριμένων γνώσεων επιχειρηματικότητας μεταξύ συμβούλων νέων**, ώστε να μπορούν να συμβουλεύουν αποτελεσματικά τους νέους σε αυτόν τον τομέα.
- **Προσαρμοσμένο Πρόγραμμα Κατάρτισης:** Το έργο θα αναπτύξει ένα πρόγραμμα κατάρτισης **προσαρμοσμένο σε συμβούλους νέων, ώστε να αντιμετωπιστούν τα κενά που έχουν εντοπιστεί. Το πρόγραμμα αυτό θα χωριστεί σε δύο μέρη:**
 - **Τεχνικές Καθοδήγησης και Συμβουλευτικής:** Εξοπλισμός των συμβούλων νέων με εργαλεία καθοδήγησης και συμβουλευτικής, **αποτελεσματικής επικοινωνίας, συναισθηματικής νοημοσύνης και κατανόησης της δυναμικής των φύλων.**
 - **Έτοιμοι προς Χρήση Πόροι:** Παροχή στους συμβούλους νέων πρακτικού υλικού σχετικά **με τις τεχνικές πτυχές της επιχειρηματικότητας** (π.χ. καθορισμός στόχων, σχεδιασμός δράσεων, χρηματοοικονομική παιδεία, πρόσβαση σε πόρους, νομικές δομές, πωλήσεις και στρατηγικές μάρκετινγκ) που μπορούν να χρησιμοποιήσουν άμεσα με τις νέες γυναίκες.
- **Ευαισθησία στο Φύλο και Πολιτισμική Ικανότητα:** Η κατάρτιση θα καλύψει την ευαισθησία στο φύλο και τη διαπολιτισμική ικανότητα επιτρέποντας στους συμβούλους νέων να προσφέρουν πιο **ολοκληρωμένη και εξατομικευμένη υποστήριξη** που αντιμετωπίζει προκλήσεις που σχετίζονται με το φύλο, όπως οι προσδοκίες φροντίδας, η πίεση της οικογένειας και η πλοήγηση σε τομείς που κυριαρχούν οι άνδρες.

3. Βελτίωση των Δομών Υποστήριξης και της Προσβασιμότητας

- **Πλαίσιο Κόβμου Πόρων:** Για να αντιμετωπιστεί η ευρέως διαδεδομένη **έλλειψη προσβάσιμων, κεντρικών πληροφοριών** σχετικά με την έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας, τη χρηματοδότηση και τις νομικές απαιτήσεις, θα ενσωματωθεί στα εκπαιδευτικά υλικά μια ενότητα «Πόροι». Η ενότητα αυτή θα παρέχει ένα πρότυπο που κάθε εταίρος θα μπορεί να συμπληρώσει με **πληροφορίες συγκεκριμένες για τη χώρα του**, όπως συνδέσμους προς επίσημες κυβερνητικές πύλες, δημόσιους φορείς χρηματοδότησης και υπηρεσίες νομικής/οικονομικής συμβουλευτικής. Αυτό υποστηρίζει άμεσα τον Ειδικό Στόχο 2 για τη δημιουργία σημείων υποστήριξης.
- **Τοπικοποίηση της Υποστήριξης:** Το εκπαιδευτικό υλικό θα προσαρμοστεί στο **κοινωνικοοικονομικό και πολιτισμικό πλαίσιο κάθε χώρας**, ενσωματώνοντας τοπικές μελέτες περιπτώσεων, πληροφορίες σχετικά με τη νομοθεσία και συγκεκριμένα δίκτυα υποστήριξης. Το υλικό θα είναι επίσης διαθέσιμο σε απλή αγγλική γλώσσα ή στις τοπικές γλώσσες.
- **Προσβάσιμες Μορφές:** Υπάρχει μια ισχυρή προτίμηση για μια **ψηφιακή, διαδραστική πλατφόρμα** (π.χ. μια εφαρμογή ή ένας ιστότοπος φιλικός προς κινητά) για εκπαιδευτικό υλικό και εργαλεία, σχεδιασμένη για απομακρυσμένη πρόσβαση, ώστε να περιλαμβάνει επιχειρηματίες από αγροτικές και απομονωμένες περιοχές.

4. Μεθοδολογική Προσέγγιση για την Ανάπτυξη της Κατάρτισης (Κύκλος PDCA)

- Το έργο θα χρησιμοποιήσει τη **μεθοδολογία PDCA (Plan, Do, Check, Act)** για την ανάπτυξη όλων των παραδοτέων που σχετίζονται με το περιεχόμενο, συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών υλικών. Αυτό το κυκλικό σύστημα εξασφαλίζει τη συνεχή βελτίωση, επιτρέποντας τη δοκιμή λύσεων σε μικρή κλίμακα και αποφεύγοντας την επανάληψη λαθών.
- Η συγκεκριμένη διαδικασία περιλαμβάνει τον καθορισμό των στόχων και των υποθεμάτων, τη σύνταξη υλικού, την εσωτερική αξιολόγηση από ομοτίμους, την τελειοποίηση και την πιλοτική εφαρμογή του υλικού.
- Η εκπαίδευση θα είναι πρακτική και προσανατολισμένη στη δράση, ενσωματώνοντας την αφήγηση ιστοριών, εμπνευσμένα πρότυπα και ευκαιρίες για την οικοδόμηση κοινότητας, καθοδήγηση και *coaching*.

Με τη συστηματική ενσωμάτωση αυτών των ευρημάτων, το πρόγραμμα *Leaders for Future* διασφαλίζει ότι το εκπαιδευτικό υλικό που παρέχει στους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας είναι άκρως σχετικό, ολοκληρωμένο και αποτελεσματικό στην ανάπτυξη των ικανοτήτων που απαιτούνται για την ενδυνάμωση των νέων γυναικών στον τομέα της επιχειρηματικότητας σε διάφορα ευρωπαϊκά περιβάλλοντα.

Βελτίωση του Εργαλείου Αυτοαξιολόγησης

Το **εργαλείο αυτοαξιολόγησης** είναι ένα βασικό συστατικό του έργου *Leaders for Future*, το οποίο έχει σχεδιαστεί για να ενδυναμώνει τις νέες γυναίκες, βοηθώντας τις να αξιολογήσουν τις επιχειρηματικές τους γνώσεις, στάσεις και δεξιότητες σε βασικούς τομείς, όπως το επιχειρηματικό περιβάλλον, η επιχειρηματική κουλτούρα, οι παράγοντες του οικοσυστήματος και οι κοινωνικές δεξιότητες. Το εργαλείο εντοπίζει επίσης εσωτερικά εμπόδια, όπως η αυτοπεποίθηση, ο φόβος της αποτυχίας και η αποστροφή από τον κίνδυνο. Η βελτίωσή του είναι ζωτικής σημασίας για να διασφαλιστεί **η συνεχής συνάφεια και αποτελεσματικότητά του**.

Τα σχόλια και οι πληροφορίες που προέρχονται από τις **ομάδες εστίασης και την πιλοτική εφαρμογή** χρησιμοποιούνται άμεσα για την τελειοποίηση του εργαλείου αξιολόγησης. Η διαδικασία αυτή εξελίσσεται ως εξής:

1. Συλλογή Ανατροφοδότησης μέσω Πιλοτικών Προγραμμάτων και Ομάδων Εστίασης

- Το έργο πραγματοποίησε **ομάδες εστίασης με 70 νεαρές γυναίκες (10 ανά χώρα εταίρο)** που επιθυμούν να γίνουν επιχειρηματίες, δίνοντας προτεραιότητα σε εκείνες που έχουν λιγότερες ευκαιρίες.
- Κατά τη διάρκεια αυτών των συνεδριών, οι συμμετέχουσες **συμπλήρωσαν ατομικά το εργαλείο αυτοαξιολόγησης** και στη συνέχεια παρέιχαν άμεση ανατροφοδότηση σχετικά με τη σαφήνεια, τη χρηστικότητα και τη συνάφειά του μέσω ειδικών ερωτηματολογίων. Οι συζητήσεις αυτές εμβάθυναν επίσης στις πραγματικές εμπειρίες, τις προκλήσεις, τους φόβους και τις ανάγκες τους.
- Η συγκέντρωση αυτών των σχολίων, που καταγράφονται στην έκθεση «Σπάζοντας τα Εμπόδια» (D2.4), συμβάλλει άμεσα στη διαδικασία βελτίωσης.

2. Εντοπισμένες Κριτικές και Τομείς που Χρρίζουν Βελτίωσης

- **Πολιτιστική και Εθνική Συνάφεια:** Ένα σημαντικό ζήτημα, ιδίως στην Ελλάδα και το Κόσοβο, ήταν ότι το εργαλείο δεν αντανακλούσε επαρκώς τις ειδικές για κάθε χώρα ή πολιτιστικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες, όπως οι προσδοκίες περί φροντίδας, η πίεση από την οικογένεια ή η ενασχόληση με τομείς που κυριαρχούνται από άνδρες. Ορισμένα θέματα, όπως *soft skills*, θεωρήθηκαν υπερβολικά γενικά ή αφηρημένα.
- **Σαφήνεια και Ερμηνεία των Όρων:** Οι συμμετέχουσες στο Κόσοβο αισθάνθηκαν αβεβαιότητα ως προς την ερμηνεία όρων όπως «φορείς του οικοσυστήματος» (*ecosystem actors*) ή «υπεράσπιση» (*advocacy*), υποδηλώνοντας την ανάγκη για απλοποίηση ή παραδείγματα.
- **Θέματα Σχετικά με το Σύστημα Βαθμολόγησης:** Η Βοσνία και Ερζεγοβίνη σημείωσε μια ασυμφωνία στην κλίμακα βαθμολόγησης (π.χ. μέγιστο 50 βαθμοί έναντι κλίμακας 0-100), η οποία προκαλούσε σύγχυση. Προτάθηκε επίσης να υπάρχει μόνο ένας πίνακας αξιολόγησης στο τέλος, προκειμένου να αποφευχθεί η ψυχολογική μεροληψία στην αυτοαξιολόγηση.
- **Εξατομίκευση Ανατροφοδότησης:** Η ανατροφοδότηση που παρέχεται μετά τη βαθμολόγηση συχνά θεωρήθηκε ως υπερβολικά γενική και μη άμεσα εφαρμόσιμη σε ατομικές περιστάσεις, με αιτήματα για πιο εξατομικευμένη καθοδήγηση και με άμεσους συνδέσμους προς πόρους.
- **Περιττότητα και Μήκος:** Ορισμένες συμμετέχουσες θεώρησαν ότι ορισμένες ερωτήσεις ήταν επαναλαμβανόμενες (Ισπανία) και οι απόψεις διχάστηκαν σχετικά με τη συνολική έκταση της αξιολόγησης (Ελλάδα).
- **Δυσκολία στην Αντικειμενική Αυτοαξιολόγηση:** Οι Ισπανές συμμετέχουσες σημείωσαν τη δυσκολία της αντικειμενικής αυτοαξιολόγησης των διαφορετικών επιπέδων επάρκειας.
- **Ελλείπον Περιεχόμενο:** Μια επαναλαμβανόμενη πρόταση ήταν να προστεθεί μια ειδική ενότητα με έμφαση στις **ψηφιακές δεξιότητες**, το διαδικτυακό μάρκετινγκ και την ψηφιακή παρουσία.

3. Δράσεις Βελτίωσης με Βάση τα Σχόλια

- ο **Συγκέντρωση και Σαφήνεια Ερωτήσεων:** Η κοινοπραξία θα επανεξετάσει και θα συγχωνεύσει ή θα εξαλείψει επαναλαμβανόμενες ερωτήσεις για να βελτιώσει τη συντομία και την εμπειρία του χρήστη. Ασαφείς όροι όπως «φορείς του οικοσυστήματος» (ecosystem actors) ή «υπεράσπιση» (advocacy) θα απλοποιηθούν ή θα εξηγηθούν με τοπικά παραδείγματα σχετικά με κάθε χώρα, και θα προστεθούν πρακτικά παραδείγματα σε ερωτήσεις που αφορούν αφηρημένες έννοιες.
- ο **Προσαρμογή του Συστήματος Βαθμολόγησης:** Το σύστημα βαθμολόγησης θα προσαρμοστεί ώστε να εξασφαλιστεί η ευθυγράμμιση μεταξύ του συνολικού αριθμού των δυνατών βαθμών και της παρεχόμενης κλίμακας, και θα εξεταστεί η πρόταση να υπάρχει **μόνο ένας συνολικός πίνακας αξιολόγησης** στο τέλος.
- ο **Βελτιωμένοι Μηχανισμοί Ανατροφοδότησης:** Το εργαλείο θα παρέχει **πιο εξατομικευμένη και πρακτική ανατροφοδότηση**, προσαρμοσμένη στις ατομικές περιστάσεις και βαθμολογίες. Αυτό περιλαμβάνει την εφαρμογή μιας λειτουργίας για μια απλή γραφική σύνοψη των αποτελεσμάτων και, κυρίως, την παροχή **άμεσων συνδέσμων ή πόρων προς συγκεκριμένους θεσμούς, φορείς χρηματοδότησης και προγράμματα καθοδήγησης ανά χώρα.**
- ο **Συμπερίληψη Ψηφιακών Δεξιοτήτων:** Θα προστεθεί μια **ειδική ενότητα που θα επικεντρώνεται στα ψηφιακά εργαλεία, το διαδικτυακό μάρκετινγκ και την ψηφιακή παρουσία**, προκειμένου να ενισχυθεί η συνάφεια του εργαλείου με το σύγχρονο επιχειρηματικό τοπίο.
- ο **Πολιτιστική και Εθνική Προσαρμογή:** Θα προσαρμοστούν ή θα συμπεριληφθούν ενότητες που θα αναφέρονται ρητά στις **ιδιαίτερες κοινωνικοοικονομικές και πολιτιστικές συνθήκες** κάθε χώρας ή περιοχής, ενσωματώνοντας τοπικές μελέτες περιπτώσεων και πληροφορίες σχετικά με τη νομοθεσία.
- ο **Βελτιώσεις στη Μορφή και το Σχεδιασμό:** Υπάρχει μια ισχυρή προτίμηση για μια **ψηφιακή, διαδραστική πλατφόρμα** (π.χ. μια εφαρμογή ή ένας ιστότοπος φιλικός προς κινητά) με περισσότερα οπτικά στοιχεία (εικονίδια, σχήματα, γραμμές προόδου) και περιεχόμενο διαθέσιμο στις μητρικές γλώσσες, προκειμένου να βελτιωθεί η χρηστικότητα και η συμμετοχή.
- ο **Αρθρωτός/Προσαρμοστικός Σχεδιασμός:** Η εξέταση μιας πιο συνοπτικής ή αρθρωτής έκδοσης, ενδεχομένως με «βασικά» ή «προχωρημένα» μαθήματα, θα μπορούσε να εξυπηρετήσει επιχειρηματίες με διαφορετικά επίπεδα εμπειρίας.

4. Ρόλοι και Διασφάλιση Ποιότητας

- Το **STEP+** είναι ο κύριος δικαιούχος για την ανάπτυξη του εργαλείου αξιολόγησης και της έκθεσης «Σπάζοντας τα Εμπόδια».
- Η **ReadLab** ηγείται της πιλοτικής εφαρμογής του εργαλείου αξιολόγησης και των ομάδων εστίασης. Η ReadLab είναι επίσης υπεύθυνη για την εξωτερική αξιολόγηση του εργαλείου αξιολόγησης.
- Η **OpenEurope (ο συντονιστής)** είναι υπεύθυνη για το μεθοδολογικό πλαίσιο του εργαλείου και των ομάδων εστίασης και θα διαθέσει το βελτιωμένο εργαλείο στο διαδίκτυο.
- Όλοι οι εταίροι συμβάλλουν ενεργά παρέχοντας ανατροφοδότηση και συμμετέχοντας στη διαδικασία βελτίωσης.
- Η μεθοδολογία **PDCA (Plan, Do, Check, Act)** θα εφαρμοστεί στην ανάπτυξη των παραδοτέων που σχετίζονται με το περιεχόμενο, συμπεριλαμβανομένου του εργαλείου αξιολόγησης, προκειμένου να διασφαλιστεί η συνεχής βελτίωση και ο ποιοτικός έλεγχος. Αυτό το κυκλικό σύστημα επιτρέπει τη δοκιμή λύσεων σε μικρή κλίμακα και την αποφυγή επαναλαμβανόμενων λαθών.

Με τη συστηματική ενσωμάτωση αυτών των λεπτομερών πληροφοριών, το έργο διασφαλίζει ότι το εργαλείο αξιολόγησης είναι αξιόπιστο, σχετικό και αποτελεσματικά προσαρμοσμένο στις διαφορετικές ανάγκες των νέων γυναικών επιχειρηματιών σε διάφορα ευρωπαϊκά περιβάλλοντα.



Συμπεράσματα και Συστάσεις

Βασικά Συμπεράσματα

Τα **σημαντικότερα ψυχολογικά εμπόδια** που εντοπίστηκαν για τις νέες γυναίκες επιχειρηματίες περιλαμβάνουν μια διαδεδομένη **έλλειψη αυτοπεποίθησης** στη λήψη αποφάσεων και στην παρουσίαση ιδεών, παράλληλα με τον **φόβο της αποτυχίας και τη γενική αποστροφή από τον κίνδυνο**, που συχνά οφείλονται στην **κοινωνική και οικογενειακή πίεση** να επιδιώξουν μια σταθερή απασχόληση. Οι πολιτισμικές νόρμες συχνά αναθέτουν εκτεταμένες **ευθύνες φροντίδας**, εμποδίζοντας τη συμμετοχή και οδηγώντας τις γυναίκες να αισθάνονται παραμελημένες σε τομείς που κυριαρχούν οι άνδρες.

Όσον αφορά **στα εμπόδια που σχετίζονται με τις δεξιότητες**, υπάρχουν σημαντικά κενά στην **χρηματοοικονομική παιδεία**, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προϋπολογισμού και της πρόσβασης σε χρηματοδότηση, καθώς και στον **επιχειρηματικό σχεδιασμό**. Πολλοί αντιμετωπίζουν, επίσης, δυσκολίες στο **ψηφιακό μάρκετινγκ**, όπως η δημιουργία διαδικτυακής παρουσίας, το ηλεκτρονικό εμπόριο και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, καθώς και στις αποτελεσματικές δεξιότητες **επικοινωνίας**, όπως η παρουσίαση ιδεών. Βασικές **δεξιότητες** όπως η **ηγεσία, η δικτύωση, η διαχείριση του χρόνου και η συναισθηματική ανθεκτικότητα** είναι συχνά ανεπαρκώς ανεπτυγμένες. Επιπλέον, η πλοήγηση σε περίπλοκες **νομικές και διοικητικές διαδικασίες** για τη σύσταση επιχειρήσεων και η κατανόηση του ευρύτερου **επιχειρηματικού οικοσυστήματος** και των διαθέσιμων δομών υποστήριξης αποτελούν σημαντικές προκλήσεις.



Συστάσεις

Το έργο *Leaders for Future* έχει σχεδιαστεί για να **αντιμετωπίσει σημαντικά ψυχολογικά εμπόδια και εμπόδια δεξιοτήτων** που αποτελούν τροχοπέδη για τις νέες γυναίκες, ιδίως εκείνες με λιγότερες ευκαιρίες, να ασχοληθούν με την επιχειρηματικότητα. Οι συστάσεις του έργου ενσωματώνονται άμεσα στις προγραμματισμένες δραστηριότητές του, ώστε να παρέχεται ένα ολοκληρωμένο και βιώσιμο σύστημα υποστήριξης.

Ακολουθούν πρακτικές συστάσεις για την αντιμετώπιση αυτών των εμποδίων, σε συνάρτηση με τις προγραμματισμένες δραστηριότητες του έργου.

- **Δημιουργία Σημείων Υποστήριξης στις Τοπικές Κοινότητες για την Παροχή Μακροπρόθεσμης Καθοδήγησης και Συμβουλευτικής:** Το πρόγραμμα στοχεύει στη **δημιουργία επτά σημείων υποστήριξης** στις χώρες εταίρους, τα οποία θα λειτουργούν τουλάχιστον μέχρι το τέλος του έργου, με στόχο να καταστούν **μόνιμες δομές υποστήριξης** εντός των οργανώσεων εταίρων. Αυτά τα σημεία υποστήριξης θα παρέχουν **συμβουλές, κατάρτιση σε θέματα επιχειρηματικότητας, εργαστήρια και καθοδήγηση** σε τουλάχιστον 210 νέες γυναίκες ηλικίας 18-30 ετών που επιθυμούν να γίνουν επιχειρηματίες. Αυτό αντιμετωπίζει άμεσα **την περιορισμένη πρόσβαση σε δίκτυα, πόρους και ευκαιρίες καθοδήγησης** που αντιμετωπίζουν πολλές νέες γυναίκες, καθώς και την έλλειψη ολοκληρωμένων δομών υποστήριξης. Η καθοδήγηση θα παρέχεται από εκπαιδευμένους συμβούλους νέων, εκπαιδευτικούς, μέντορες και εκπαιδευτές, εξασφαλίζοντας **μακροπρόθεσμη βοήθεια και καθοδήγηση**. Αυτά τα τοπικά κέντρα θα λειτουργούν, επίσης, ως «κέντρα πόρων», παρέχοντας πληροφορίες για κάθε χώρα, συνδέσμους προς κυβερνητικές πύλες για την εγγραφή επιχειρήσεων, φορείς χρηματοδότησης και νομικές/οικονομικές συμβουλευτικές υπηρεσίες.
- **Υλοποίηση Εξατομικευμένων Προγραμμάτων Κατάρτισης για τους Συμβούλους Νέων:** Θα αναπτυχθεί ένα **εξατομικευμένο πρόγραμμα κατάρτισης** για την αντιμετώπιση των διαπιστωμένων ελλείψεων στις ικανότητες των συμβούλων νέων. Το πρόγραμμα αυτό θα καλύπτει βασικά θέματα, όπως η **εκπαίδευση στην επιχειρηματικότητα, η ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου, η καθοδήγηση, οι δεξιότητες coaching, η διαπολιτισμική ικανότητα και η πρόσβαση σε πόρους και δίκτυα**. Το εκπαιδευτικό υλικό θα υιοθετήσει μια **διττή προσέγγιση**, με ένα μέρος να είναι σχεδιασμένο για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας (καλύπτοντας τεχνικές καθοδήγησης και συμβουλευτικής, αποτελεσματική επικοινωνία, συναισθηματική νοημοσύνη και κατανόηση της δυναμικής των φύλων) και ένα δεύτερο μέρος να αποτελείται

- από έτοιμους προς χρήση πόρους για νέες γυναίκες που εστιάζουν σε τεχνικά θέματα όπως ο καθορισμός στόχων, ο σχεδιασμός δράσεων, η χρηματοοικονομική παιδεία, η πρόσβαση σε πόρους, οι νομικές δομές και οι στρατηγικές πωλήσεων και μάρκετινγκ. Κάθε ενότητα θα παρουσιάζει συγκεκριμένες δεξιότητες επιχειρηματικότητας που αντλούνται από το **πλαίσιο Entrecomp**. Είναι ζωτικής σημασίας το γεγονός ότι το εκπαιδευτικό και υποστηρικτικό υλικό θα **προσαρμοστεί στο κοινωνικοοικονομικό και πολιτισμικό πλαίσιο κάθε χώρας**, συμπεριλαμβανομένων τοπικών μελετών περιπτώσεων και πληροφοριών σχετικά με τη νομοθεσία, προκειμένου να διασφαλιστεί η συνάφεια του υλικού. Αυτό θα εξοπλίσει τους συμβούλους νέων, ώστε να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά την **έλλειψη γνώσεων επιχειρηματικότητας** μεταξύ τους και τα **κενά δεξιοτήτων** που έχουν εντοπιστεί στις νέες γυναίκες.
- **Δημιουργία Ασφαλών Χώρων και Δικτύων Υποστήριξης για Νέες Γυναίκες με Σκοπό την Ενίσχυση της Αυτοπεποίθησης και της Ανθεκτικότητάς τους:** Το έργο θα εργαστεί ενεργά για τη **δημιουργία και την ενίσχυση ασφαλών χώρων και δικτύων υποστήριξης** με σκοπό την καταπολέμηση της **απομόνωσης** που αισθάνονται πολλές νέες γυναίκες, ιδίως στις αγροτικές περιοχές, και την ενίσχυση της **αυτοπεποίθησης και της ανθεκτικότητάς τους**. Αυτό θα επιτευχθεί μέσω των προαναφερθέντων σημείων υποστήριξης και εργαστηρίων, καθώς και με τη διευκόλυνση της δημιουργίας διασυνοριακών δικτύων αλληλοϋποστήριξης, ενδεχομένως μέσω ειδικών διαδικτυακών κοινοτήτων ή εικονικών συναντήσεων. Το έργο θα προωθήσει επίσης **εκδηλώσεις δικτύωσης**, όπως οι εθνικοί κόμβοι (*national hubs*), που θα φέρνουν σε επαφή νέες γυναίκες, τοπικούς επιχειρηματίες, δημόσιους φορείς και υπεύθυνους λήψης αποφάσεων, με σκοπό την ανταλλαγή ιδεών και τη δημιουργία διασυνδέσεων. Η ανταλλαγή **εμπνευστικών ιστοριών προτύπων** από διαφορετικά περιβάλλοντα θα ενσωματωθεί στο εκπαιδευτικό υλικό και στις δραστηριότητες, με σκοπό την παρακίνηση και την καθοδήγηση των συμμετεχουσών.

- Προώθηση της Επιχειρηματικής Νοοτροπίας και της Δια Βίου Μάθησης μεταξύ των Νέων Γυναικών:** Για την ενίσχυση της κινητοποίησης και την προώθηση της επιχειρηματικής νοοτροπίας, το έργο θα υλοποιήσει τον διαγωνισμό «Δημιουργήστε το Δικό σας Επιχειρηματικό Σχέδιο», ο οποίος θα διεξαχθεί τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ο διαγωνισμός αυτός θα προσφέρει **οικονομικά κίνητρα** (δύο νικητές θα λάβουν 3.000€ έκαστος) και **προβολή** σε επίδοξους επιχειρηματίες, αντιμετωπίζοντας την έλλειψη κινητοποίησης και πόρων. Τα εργαστήρια θα προσφέρουν **ευκαιρίες για πρακτική μάθηση και εμπειρία** στον τομέα της επιχειρηματικότητας, όπως η δημιουργία μιας μικρής επιχείρησης ή η συμμετοχή σε διαγωνισμό για νεοφυείς επιχειρήσεις. Το **εργαλείο αυτοαξιολόγησης** θα βοηθήσει τις νέες γυναίκες να εντοπίσουν τα δυνατά τους σημεία και τους τομείς που χρειάζονται βελτίωση, συμβάλλοντας στην αυτογνωσία και την επαγγελματική τους ανάπτυξη. Το έργο δίνει έμφαση **στη δια βίου μάθηση και την καινοτομία** ως βασικές διαστάσεις, αναπτύσσοντας νέες δεξιότητες και επιχειρηματική νοοτροπία μεταξύ των νέων γυναικών. Η συμπερίληψη ενός **τμήματος ψηφιακών δεξιοτήτων** στο εργαλείο αυτοαξιολόγησης και στο εκπαιδευτικό υλικό θα ενισχύσει επίσης τη συνάφεια με το σύγχρονο επιχειρηματικό τοπίο, όπου οι γυναίκες συχνά αντιμετωπίζουν δυσκολίες όσον αφορά στην ψηφιακή παιδεία και στην παρουσία τους στο διαδίκτυο.



Βιβλιογραφία και Αναφορές

ΙΣΠΑΝΙΑ

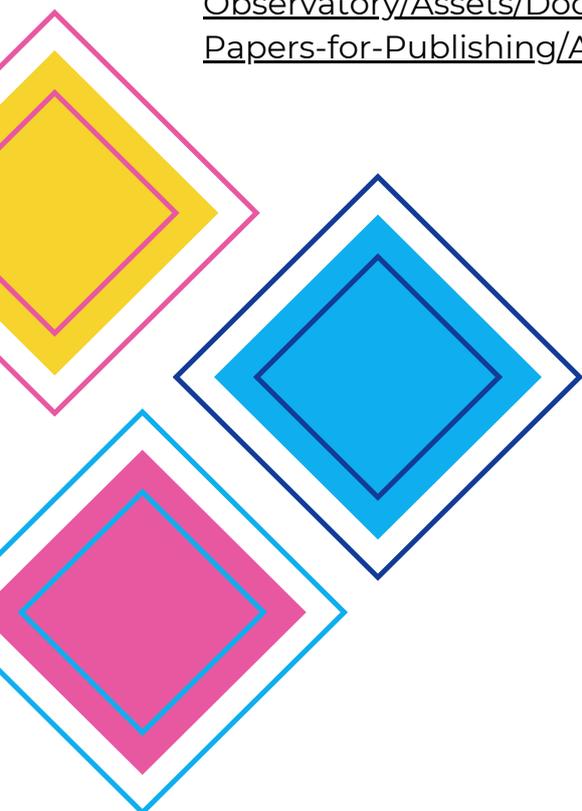
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. (2011). Spanish policy on gender equality: Relevant current legislation and policies. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2023, από <https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110720ATT24572/20110720ATT24572EN.pdf>
- Vaia. (χ.χ.). Gender roles Spain: Evolution, impact. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2023, από <https://www.vaia.com/en-us/explanations/spanish/spanish-social-issues/gender-roles-spain/>
- Ισπανία. (2007). Constitutional Act 3/2007 of 22 March for effective equality between women and men. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2023, από https://www.coe.int/t/pace/campaign/stopviolence/Source/spain_constitutionalact3_2007_en.pdf
- Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων. (n.d.). Gender mainstreaming approach – Spain. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2023, από <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/spain>
- Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων. (2024). Spain: Gender Equality Index 2024. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2023, από <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/country/ES>

ΝΟΡΒΗΓΙΑ

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (χ.χ.). How do women and men use their time – statistics. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/How do women and men use their time - statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/How_do_women_and_men_use_their_time_-_statistics)
- Kifinfo. (χ.χ.). Statistics on gender balance and diversity. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://kifinfo.no/en/content/statistics>
- Nordic Cooperation. (χ.χ.). Gender equality in the Nordic Region. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://www.norden.org/en/information/gender-equality-nordic-region>
- Regjeringen.no. (χ.χ.). Women's rights and gender equality. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από https://www.regjeringen.no/en/topics/foreign-affairs/the-un/innsikt/womens_rights/id439433/
- TheGlobalEconomy.com. (χ.χ.). Norway female labor force participation – data, chart. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από https://www.theglobaleconomy.com/Norway/Female_labor_force_participation/
- UN Women Data Hub. (χ.χ.). Norway – Country fact sheet. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://data.unwomen.org/country/norway>
- World Population Review. (2025). Gender equality by country 2025. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/gender-equality-by-country>

ΕΛΛΑΔΑ

- Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων. (2022–2024). Greece: Gender Equality Index (2022, 2023, 2024 editions). Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>
- Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων. (χ.χ.). Gender mainstreaming approach – Greece. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/greece>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2024). Proportion (%) of women among Doctoral graduates (ISCED 8), 2013 and 2021 according to She Figures. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures/2024/files/shefigures2024fiche-el.pdf>
- Παγκόσμια Τράπεζα. (χ.χ.). Greece – Gender Data Portal. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://genderdata.worldbank.org/en/economies/greece>
- LSE Hellenic Observatory. (2024). Gender models in Greece and their effect on employment variances and financial inequalities. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://www.lse.ac.uk/Hellenic-Observatory/Assets/Documents/Events/2024-25/11th-HOC-PhD-Symposium-Papers-for-Publishing/A.1.pdf>



ΚΟΣΟΒΟ

- MF. (2025). Labor market and gender – Republic of Kosovo (Selected Issues Paper No. 2025/002). Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/018/2025/002/article-A001-en.xml>
- ΔΝΤ. (2025). Labor market and gender, Republic of Kosovo; Selected Issues Paper No. 2025/002. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/Selected-Issues-Papers/2025/English/SIPEA2025002.ashx>
- UN Women Europe and Central Asia. (χ.χ.). Where we are: Kosovo (under UNSCR 1244). Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/kosovo-under-unscr-1244>
- Women's Network Kosovo. (χ.χ.). New Gender Equality Strategy presents opportunity for EU to further equality. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://womensnetwork.org/new-gender-equality-strategy-presents-opportunity-for-eu-to-further-equality/>
- Παγκόσμια Τράπεζα. (8 Μαρτίου 2024). Advancing gender equality in Kosovo: Challenges and pathways forward. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://www.worldbank.org/en/news/opinion/2024/03/08/advancing-gender-equality-in-kosovo-challenges-and-pathways-forward>

ΒΟΣΝΙΑ ΚΑΙ ΕΡΖΕΓΟΒΙΝΗ

- Balkan Diskurs. (2025). Sexism and its societal consequences in Bosnia and Herzegovina. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://balkandiskurs.com/en/2025/02/03/sexism-and-its-societal-consequences-in-bosnia-and-herzegovina/>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2024). Bosnia and Herzegovina report 2024 (SWD(2024) 691 final). Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από https://enlargement.ec.europa.eu/document/download/451db011-6779-40ea-b34b-a0eeda451746_en?filename=Bosnia%20and%20Herzegovina%20Report%202024.pdf
- MEASURE-BiH. (2024). Country gender analysis: Bosnia and Herzegovina 2024. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://measurebih.com/country-gender-analysis--bosnia-and-herzegovina-2024>
- Open Knowledge Repository. (χ.χ.). Bosnia and Herzegovina: The public sector labor market and its implications. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/cd3c6a98-3966-42ae-a64e-767639e85583>
- UN Women Europe and Central Asia. (2023–2024). Gender equality in Bosnia and Herzegovina: Gender Equality Index 2023 and unpaid care work statistics. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://eca.unwomen.org/en>

ΜΑΥΡΟΒΟΥΝΙΟ

- Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων. (2023). Gender Equality Index for Montenegro 2023. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://policycommons.net/artifacts/5044067/release-1002023/5809508/>
- EEAS Delegation to Montenegro. (2020). Gender Equality Index calculated for the first time in Montenegro. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από https://www.eeas.europa.eu/delegations/montenegro/gender-equality-index-calculated-first-time-montenegro_en
- EU Delegation to Montenegro. (2024). Gender equality in focus: Analysis of the European Commission report. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://www.eu.me/en/panel-gender-equality-in-focus-analysis-of-the-european-commission-report/>
- UN Women. (2024). Montenegro country data. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://data.unwomen.org/country/montenegro>
- United Nations Development Programme. (2019). Gender Equality Index Montenegro Report. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/me/Gender-Equality-Index-2019-for-web.pdf>
- Eurostat. (2022). Inequality in enlargement countries. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Inequality_in_enlargement_countries&oldid=565392

ALBANIA

- FAO Open Knowledge. (χ.χ.). Normative work on gender equality in Albania. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/692d9ddf-a562-4490-99d4-503730943dd5/content/sustainable-agrifood-systems-in-the-mediterranean-2023/stories-lever-5-1.html>
- IIA. (χ.χ.). Albania publishes first Gender-Equality Index. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://invest-in-albania.org/albania-publishes-first-gender-equality-index/>
- Instat. (2020). Gender Equality Index for the Republic of Albania 2020. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από https://www.instat.gov.al/media/6661/gender_equality_index_for_the_republic_of_albania_2020.pdf
- UNECE. (χ.χ.). Gender Equality Index. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από https://unece.org/sites/default/files/2022-02/Gender%20mainstreaming%20in%20environmental%20policies_Albania_Ornela%20Cuci.pdf
- UN Women Albania. (χ.χ.). EU for gender equality. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από <https://albania.unwomen.org/en/what-we-do/governance-and-participation-in-public-life/eu-for-gender-equality>
- UNICEF MICS. (χ.χ.). Women and children in Albania. Ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2025, από https://mics.unicef.org/sites/mics/files/2024-07/Albania_Women_Children_Report.pdf

Κατάλογος Ακρονυμιών

ΑΕΠ: Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν

CEDAW / ΣΕΜΔΓ: Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών

ΔΙΦ: Δείκτης Ισότητας των Φύλων

ΔΟΕ: Διεθνής Οργανισμός Εργασίας

ΕΣΔΙΦ: Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

EIGE: European Institute for Gender Equality / Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων

ΕΣΔΙΦ: Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

ΦΤΕ / ΙΠΑ: Ισοδύναμο Πλήρους Απασχόλησης

GBGI / ΠΔΧΦ: Παγκόσμιος Δείκτης Χάσματος των Φύλων

IBEX 35: Companies (boards of IBEX 35 companies)

KAS: Kosovo Agency of Statistics

LO/2024: Law (Parity Law)

MONSTAT: Statistical Office of Montenegro

ΠΕΦ: Προσχολική Εκπαίδευση και Φροντίδα

ΠΣΕΔ: Ποσοστό Συμμετοχής στο Εργατικό Δυναμικό

ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΕπ: Ευρωπαϊκή Επιτροπή

ΕΣΔΙΦ: Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

ΕΤΕπ: Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων

ΕΥΕΔ: Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Εξωτερικής Δράσης

SDG: Sustainable Development Goals

STEM: Science, Technology, Engineering, and Mathematics

ΤΠΕ: Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνιών

UNDP: United Nations Development Programme

UNSCR 1244: United Nations Security Council Resolution 1244



OPENEUROPE

**Associacio Programes
Educatius Open Europe**



why youth

YYouth



Research Innovation and Development Lab

**Research Innovation &
Development Lab**



**Association for
Professional
Development and
Innovation - STEP+**



**Nevladino udruženje
PRIMA**



Albacademy



**INTERA Tehnološki
Park**