



FEMALE LEGENDS

YOUTH INNOVATION & ENTREPRENEURSHIP

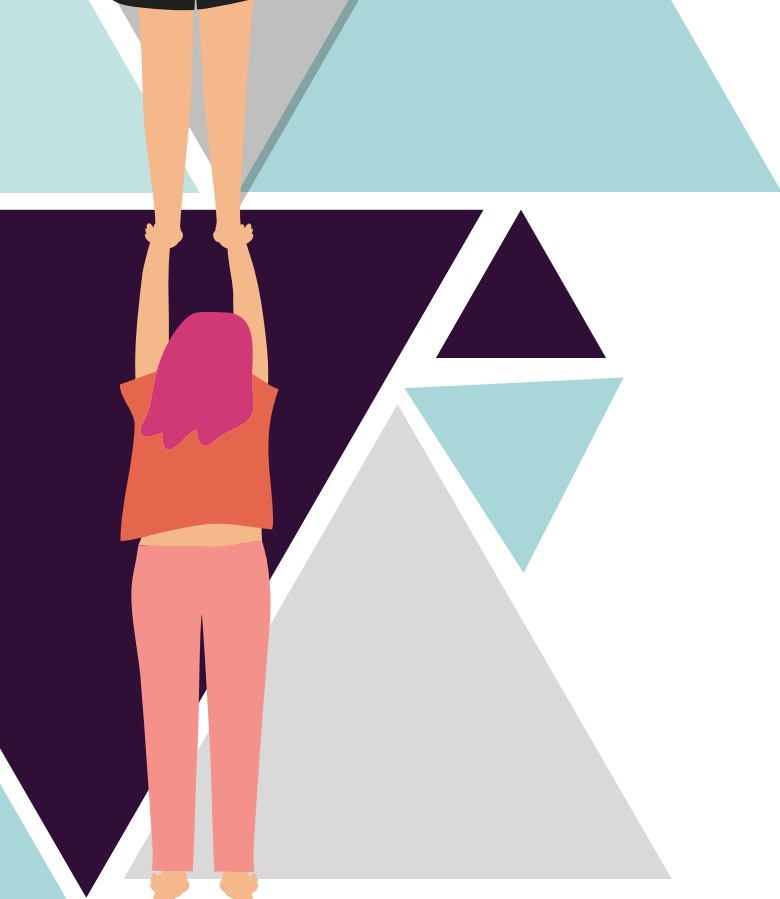


FLYie

“Don’t waste a single second. Just move forward as fast as you can, and go for it.” –
Rebecca Woodcock

**PODRĘCZNIK SZKOLENIOWY
DOTYCZĄCY EDUKACJI
OPARTEJ NA WZORACH
DO NAŚLADOWANIA W
PROMOWANIU RÓWNOŚCI PŁCI
W PRZEDSIĘBIORCZOŚCI**

2



Spis treści

- 2** A. Czym jest edukacja oparta na wzorach do naśladowania?
 - a. Definicja edukacji opartej na wzorach do naśladowania
 - b. Podejście do edukacji opartej na wzorach do naśladowania
 - c. Cele i zalety edukacji opartej na wzorach do naśladowania

- 9** B. Kompetencje w zakresie przedsiębiorczości
 - a. Jakie są główne kompetencje w zakresie przedsiębiorczości?
 - b. Bariery dla kobiet na drodze do zostania przedsiębiorcą

- 20** C. Edukacja oparta na wzorach do naśladowania - dobre praktyki
Inne dobre praktyki promujące równość płci i podejście oparte na wzorach do naśladowania

- 25** D. Biografie oraz krótkie prezentacje pracy i życia słynnych kobiet w biznesie

- 37** E. Pomysły na aktywności związane z edukacją opartą na wzorach do naśladowania, promujące równość płci w przedsiębiorstwie

- 40** Wnioski

- 41** Bibliografia

A. Czym jest edukacja oparta na wzorach do naśladowania?

Podręcznik edukacyjny na temat edukacji opartej na wzorach do naśladowania został opracowany w celu promowania równości płci. Jego głównym celem jest zwalczanie stereotypów w zakresie przedsiębiorczości oraz motywowanie młodych kobiet i mężczyzn do uczestnictwa i współpracy w zakresie przedsiębiorczości. W tym rozdziale skupimy się na definicji edukacji opartej na wzorach do naśladowania. Wyjaśnimy, kto może zostać wzorem do naśladowania, czy takie podejście jest stosowane w krajach partnerskich i jakie są jego zalety i wady.

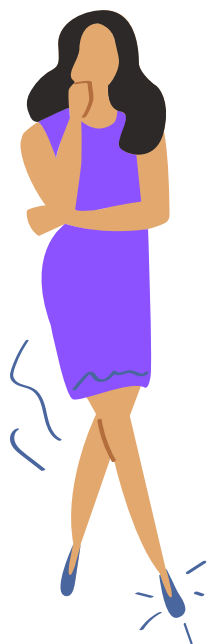
a. Definicja edukacji opartej na wzorach do naśladowania

Aby zdefiniować to podejście, skoncentrujemy się najpierw na zdefiniowaniu wzoru do naśladowania. Kto jest wzorem do naśladowania? Kto może nim zostać? Czy jest on ważny w naszym życiu?

Koncepcja edukacji opartej na wzorach do naśladowania została stworzona przez greckich filozofów. Później docenili ją zarówno chrześcijańscy uczeni w średniowieczu, jak i myśliciele renesansowi. Jest to szczególnie ważne w humanistycznym podejściu do edukacji, a także w dzisiejszych naukach duchowych. Termin „wychowanie na wzór” został stworzony przez Roberta K. Mertona w XXI wieku. Stwierdził on, że jednostki porównują się do innych grup w społeczeństwie i aspirują do bycia takimi jak one. Jako przykład można wymienić młodych fanów, którzy chcą naśladować profesjonalnych sportowców lub artystów (Gerald Holton, 2004). Projekt FLYIE skupia się na sferze edukacji w zakresie przedsiębiorczości. Przedstawiamy definicję wzorca zaczerpniętą z wydania słownika biznesowego; wzorcem jest „Osoba, która jest poszukiwana i czczona przez kogoś innego. Wzorec to ktoś, kim inne osoby aspirują do bycia podobnym, zarówno w teraźniejszości, jak i w przyszłości. Wzorcem do naśladowania może być osoba, którą znasz i z którą regularnie się kontaktujesz, lub ktoś, kogo nigdy nie spotkałeś, np. celebryta. Powszechne wzorce obejmują znanych aktorów, osoby publiczne, takie jak policjanci lub politycy, nauczyciele lub inni wychowawcy, a także rodziców lub innych członków rodziny” (Role model. BusinessDictionary.com. 5 sierpnia, 2020).

Wzorem do naśladowania jest więc ktoś, kto daje dobry przykład innym, ktoś, kto jest godny naśladowania. Wzór do naśladowania to ktoś, kto inspiruje innych do działania swoim zachowaniem. Bardzo często wzorem jest osoba, która mimo wielu trudności osiągnęła sukces. Często w najmłodszych latach za wzór do naśladowania uważa się nauczyciela lub rodziców, którzy uczą nas jak radzić sobie z problemami i dają dobry przykład. Wzorem do naśladowania może być sławna osoba, która np. przekazuje pieniądze na cele charytatywne i pomaga innym bezinteresownie. Jeśli ktoś zachowuje się źle, można powiedzieć, że jest negatywnym wzorem do naśladowania. Poniżej znajdują się przykłady niektórych cech, które mają pozytywne i negatywne wzorce.





Pozytywny wzorzec

Społeczne zaangażowanie
Pokonywanie przeszkód
Jasne wartości
Pasja i zdolność do
inspirowania



Negatywny wzorzec

Nieetyczne zachowanie
Nieuczciwość
Nieprofesjonalna postawa
Jednowymiarowe spojrzenie na
społeczeństwo

Przejdźmy teraz do definicji edukacji opartej na wzorach do naśladowania. Edukacja oparta na wzorach do naśladowania, w przeciwieństwie do zwykłej edukacji, nie polega na przekazywaniu wiedzy i informacji. Jej celem jest eksponowanie grupy docelowej na konkretne postawy, style życia i poglądy. To narzędzie edukacyjne jest najczęściej stosowane w środowiskach edukacji pozaformalnej, w grupach młodzieżowych, gdzie edukator ucieleśnia wartości, do których się odwołuje (Rose, D. 2004). Edukacja oparta na wzorach do naśladowania staje się coraz bardziej popularna, ponieważ wypełnia lukę pomiędzy ideałem a rzeczywistością. Uczniowie poznają życie i wartości nauczycieli, dzięki czemu przepaść między teorią a praktyką zostaje zniwelowana, a ideologiczne koncepcje stają się realne. Kiedy widzą, jakie wartości ma nauczyciel, oceniają je i wprowadzają do swojego życia.

W przypadku różnych podejść w zakresie edukacji opartej na wzorach do naśladowania należy wspomnieć, że jest wiele programów wsparcia. Jednym z przykładów szczególnie popularnego obecnie modelu jest mentoring. Może on być doskonałym narzędziem rozwoju zarówno młodych uczniów, jak i dorosłych. Polega on na tworzeniu relacji mentor-podopieczny, która ma na celu osiągnięcie rozwoju przez obie strony. Podopieczny w tym przypadku korzysta z wiedzy i doświadczenia mentora i może być inspiracją do osiągnięcia celów życiowych (Rose, D. 2004).

Ponadto wzory do naśladowania są również prezentowane przez media społecznościowe, które odgrywają ważną rolę w budowaniu wsparcia społecznego (Vitak, J., Ellison, N.B., Steinfield, C, 2011). Nie sposób zaprzeczyć wpływowi, jaki osoby publiczne generują w mediach społecznościowych. Użytkownicy popularnych platform mają swoje własne wzorce do naśladowania, które mogą wpływać na kreowanie ich postrzegania świata, na przykład poprzez promowanie różnych koncepcji, które uważają za słuszne.



Według McCullough (2013),
wzorce mają pozytywny wpływ
na rozwój kariery zawodowej
gdy:



Zapewniają możliwość uczenia się
nowych umiejętności i kompetencji

Udowadniają, że osiągnięcie wybitnych
osiągnięć zawodowych jest możliwe



Zachęcają innych do tworzenia strategii i
działań na rzecz osiągnięcia
pożądanych celów zawodowych

Zapewniają możliwość rozwoju

Wykazują wysoki poziom
wydajności

Odzwierciedlają aktualne cele
zawodowe jednostki



Wykazują się wytrwałością w
obliczu wyzwań

Inspirują ludzi do marzeń



b. Podejście do edukacji opartej na wzorach do naśladowania

Projekt FLYie ma na celu podkreślenie znaczącej roli kobiet w przedsiębiorstwach. Rola kobiet w przedsiębiorstwach zależy od wielu czynników (w tym społecznych, kulturowych) i jest różna na całym świecie. Badania przeprowadzone przez OECD (zob. wykres 1) wykazały, że jedna na dziesięć kobiet prowadzi własną działalność, w porównaniu z jednym na pięciu mężczyzn. W projekcie FLYie zaproponowano podejście polegające na edukacji opartej na wzorach do naśladowania w celu wzmocnienia przedsiębiorczości kobiet w Europie.

Celem badania „Czy wzorce mogą zachęcić kobietę do stania się przedsiębiorcą?” (OECD, 2019) było sprawdzenie, jakie są czynniki zachęcające ludzi do zostania przedsiębiorcą i czy wzorce mogą na to wpłynąć. Z badania wynika, że odsetek kobiet i mężczyzn, którzy przyznali się do posiadania wzoru do naśladowania, jest prawie taki sam (różnica jest niewielka - 43% mężczyzn i 41% kobiet).



Wykres 1. Źródło: <https://www.oecd.org/gender/data/can-role-models-encourage-woman-to-step-off-the-beaten-path-and-become-entrepreneurs.htm>

Wydaje się, że normy społeczne i kulturowe w różnych regionach świata wpływają na wagę przywiązywaną do wzorców do naśladowania: ponad 50 % przedsiębiorców i kobiet w Afryce Subsaharyjskiej oraz krajach Ameryki Łacińskiej i Karaibów twierdzi, że posiadają wzorce do naśladowania, podczas gdy w Europie Wschodniej jest to znacznie mniej powszechne (35% dla mężczyzn i 30% dla kobiet). Kobiety-przedsiębiorcy, które pracują w sektorach zdominowanych przez mężczyzn, są również bardziej skłonne do tego, by w okresie dorastania dawać przykład mężczyznom. Wspieranie kobiet odnoszących sukcesy może zachęcić dziewczęta do innego spojrzenia na swoje życie zawodowe, do wybrania przedsiębiorczości jako kariery zawodowej oraz do odejścia od powszechnych stereotypów dotyczących zawodów kobiecych (OECD, 2019).

Co więcej, ostatnie wyniki badania przeprowadzonego przez Facebook-OECD-World Bank Survey (grudzień 2018 r., obejmującego 95 krajów) wykazały, że średnio prawie połowa wszystkich badanych przedsiębiorców miała wzór do naśladowania w okresie dojrzewania.

Czterech partnerów projektu FLYie przeprowadziło badania na temat edukacji opartej na wzorach do naśladowania w ich krajach (Belgia, Cypr, Grecja i Polska) i okazało się, że we wszystkich krajach partnerskich nie istnieją konkretne ramy edukacyjne dotyczące edukacji opartej na wzorach do naśladowania. Istnieje jednak kilka działań, które można uznać za edukację opartą na wzorach do naśladowania - przykłady i najlepsze praktyki zostaną przedstawione w Rozdziale C (Edukacja oparta na wzorach do naśladowania - najlepsze praktyki). Niektóre z nich to mobilność między uczniami z różnych szkół lub krajów oraz staże. Dzięki nim, uczniowie zapoznają się z ludźmi, wzorcami pracy, zachowaniami i współpracą. Na podstawie przykładów poznają również interakcje z elementami ich najbliższego otoczenia w praktyce. Takie elementy mogą być materialnymi lub niematerialnymi praktykami społecznymi (rodzaje pracy, różna wiedza, wartości estetyczne, itp.). Ponadto, tworzą one nieświadomie wzory do naśladowania inspirowane osobami pełniącymi znaczące role (wychowawcy, dyrektorzy, współpracownicy), ilustrując konkretne wzorce zachowań i działań dla nich.

Podsumowując, edukacja oparta na wzorach do naśladowania daje wiele korzyści. Dostępne badania wskazują na wiele zalet tego podejścia. Warsztaty w ramach projektu FLYie wyraźnie pokazują, że ten system edukacji nie jest jeszcze dobrze znany w krajach partnerskich.



c. Cele i zalety edukacji opartej na wzorach do naśladowania

Według słynnej pani historyk Pameli Laird, wybór wzoru do naśladowania może mieć znaczący wpływ na możliwości i wybory zawodowe. Podkreśla ona również, że rodzice mają znaczący wpływ na aspiracje edukacyjne i szkoleniowe, samorealizację i karierę zawodową. Wybór wzorca może być dokonany spośród różnych środowisk społecznych i zawodowych. Czasami osoby decydują się podążać niestandardowymi ścieżkami, by odkryć swoje prawdziwe powołanie. Ich doświadczenia mogą służyć jako przykład dla młodych ludzi, którzy szukają swojego miejsca w społeczeństwie lub ulegają pokusie pójścia na skróty (Laird, Pamela Walker, 2006).

Kiedy jesteśmy młodzi, zawsze jest ktoś, kogo podziwiamy i przyjmujemy za wzór do naśladowania. Zazwyczaj jest to ktoś z rodziny (rodzic, rodzeństwo, kuzyni itp.), obserwujemy ich zachowanie i chcemy być do nich podobni. Często robimy to nieświadomie, nie zdając sobie sprawy z wpływu, jaki ci ludzie mają na nas. Wzorce do naśladowania zmieniają się w miarę dorastania, podobnie jak nasze gusta i potrzeby. Posiadanie wzorców w naszym życiu jest bardzo ważne, ponieważ mają one wpływ na to, co robimy i jak się zachowujemy. Mają one wpływ na nasze działania i motywują nas do pokonywania słabości.

Podążanie za wzorem może motywować nas do doskonalenia się i osiągnięcia celów. Większość artystów lub sportowców ma swoje własne wzory do naśladowania, które starają się naśladować i które motywują ich do osiągnięcia najlepszych wyników. Nasze wzorce do naśladowania powinny motywować nas do pokonywania wyzwań. Warto zastanowić się i wybrać kogoś na wzorzec, który sam stanął przed wieloma wyzwaniami, ale je pokonał i udowodnił, że żadna przeszkoda go nie zatrzyma.

Wzorce do naśladowania pełnią rolę przewodnika, który pomaga nam zrozumieć, kim chcemy być w przyszłości. Możemy się wiele od nich nauczyć, oto 4 najważniejsze korzyści płynące z posiadania wzoru do naśladowania (Kudoswall, 2016):

- Mając wzór do naśladowania, możemy dowiedzieć się o cechach, które pomogą nam osiągnąć sukces - nasz wzór ma pewne cechy, które pomogły mu dotrzeć tam, gdzie jest teraz. Możemy zobaczyć, jakie ma cechy i spróbować rozwijać je.
- Możemy nauczyć się pokonywać przeszkody - informacja, że Oprah Winfrey została zwolniona jako reporterka prasowa przypomina nam, że porażka nie przeszkodzi nam w osiągnięciu sukcesu w przyszłości. Zrozumienie, jak nasze wzorce pokonały przeszkody, pomoże nam przygotować się do radzenia sobie z różnymi trudnościami.
- Mamy kogoś, kto nas inspiruje - warto mieć kogoś, kto motywuje nas do działania. Patrzenie na osobę, która zmieniła świat, zachęci nas do tego samego.
- Nauczmy się uczyć na własnych błędach - musimy pamiętać, że nikt nie jest doskonały, nawet ten wzór, za którym podążamy, każdy popełnia błędy.



Takie podejście może mieć również swoje wady. Często osoby, które wybrały swój wzór do naśladowania, porównują i identyfikują się z nim, więc mogą myśleć, że są od niego gorsi. To prowadzi nas do rezygnacji, do zwątpienia w nasze zdolności. Powinniśmy być bardzo ostrożni wybierając wzór do naśladowania, ale przede wszystkim powinien to być nasz własny wybór. Nie powinniśmy dać się przekonać, że ktoś jest doskonały i powinniśmy za nim podążać. Powinniśmy wybrać swój wzór do naśladowania zgodnie z naszymi przekonaniami i ideologią. Musimy pamiętać, że nasz wzór nie zawsze będzie idealny, nawet sławni ludzie, którzy wielokrotnie pomagali innym, mają swoje wady.

Podsumowując, w życiu każdego z nas ważne jest, aby wiedzieć, co chcemy robić i co chcemy osiągnąć, ale ważne jest również, aby mieć osobę, która będzie nas inspirować do działania i pomoże nam osiągnąć nasze cele. Pamiętaj, że nigdy nie jest za późno na znalezienie wzorca do naśladowania!



B. Kompetencje w zakresie przedsiębiorczości

W tym rozdziale zaprezentujemy kluczowe kompetencje, które młodzi ludzie mogą doskonalić, stosując podejście edukacji opartej na wzorach do naśladowania, które zwiększają ich potencjał w zakresie lepszych perspektyw zawodowych jako przedsiębiorców. W tym celu wykorzystamy ramy kompetencji w zakresie przedsiębiorczości opracowane przez Komisję Europejską. Ramy EntreComp mają na celu opisanie wszystkich elementów wiedzy, umiejętności i postaw, które mogą stworzyć wspólną wizję kompetencji w zakresie przedsiębiorczości. Po zidentyfikowaniu tych kompetencji, celem jest opracowanie odpowiednich i właściwych narzędzi i metod umożliwiających przekazanie tych kompetencji obywatelom europejskim. Zwrócimy również uwagę na bariery i ograniczenia, jakie napotykają kobiety w trakcie swojej kariery zawodowej.

a. Jakie są główne kompetencje w zakresie przedsiębiorczości?

W ramach projektu FLYie partnerzy projektu z Grecji, Cypru, Polski i Belgii zorganizowali warsztaty z młodymi kobietami, aby poznać ich opinie na temat podejścia do edukacji opartej na wzorach do naśladowania. Uczestnicy warsztatów stwierdzili, że wiele kompetencji jest potrzebnych do przekształcenia przedsiębiorstwa w udane przedsięwzięcie i wymienili wiele kompetencji, które są potrzebne w przedsiębiorczości, co ciekawe, większość z nich zbiegła się z ramami Entrecomp.

Zidentyfikowaliśmy pewne kompetencje, które powinny zostać ulepszone przez przyszłych przedsiębiorców. Wyniki są następujące (wyrażenia i kompetencje pochodzą z ram EntreComp (Entrecomp, 2016)):

- Motywacja i wytrwałość - Podstawą małych firm jest pasja założyciela. Źródłem sukcesu jest przede wszystkim dobry pomysł, talent, dużo ciężkiej pracy i wytrwałość. Jeśli przedsiębiorca chce odnieść sukces w biznesie, musi liczyć się z ciężką pracą. Zakładając firmę, warto poczytać o ludziach, którzy osiągnęli sukces w biznesie. Nierzadko zdarza się, że inwestują oni wszystkie swoje oszczędności, często ryzykując cały swój majątek lub zastawiając swoje mieszkania, aby rozwijać firmę. Osoby, które napotkały na różne przeszkody na drodze do sukcesu, mogą być dobrą motywacją i inspiracją do działania.

“Wielką tajemnicą w życiu jest to, że nie ma wielkiej tajemnicy. Bez względu na cel, możesz tam dotrzeć, jeśli chcesz pracować” – Oprah Winfrey

- Podejmowanie inicjatywy - Podejmowanie inicjatywy jest ważnym elementem wprowadzania usprawnień w miejscu pracy. W każdej firmie możemy wykazać się swoimi umiejętnościami i kreatywnością. Ważne jest, aby nie bać się wyrażać własnych opinii i brać sprawy w swoje ręce. Możemy przejąć inicjatywę, zanim ktoś powie nam, co mamy robić.

.....

“Nie czekaj, aż przyplynie twój statek, dopłyn do niego” – Cathy Hopkins

- Praca z innymi – Praca z innymi to umiejętność pracy ze współpracownikami. Oznacza to również umiejętność rozwiązywania konfliktów i znajdowania wspólnych rozwiązań. Inną ważną cechą, która jest częścią pracy z innymi, jest zdolność do integracji. Integracja jest bardzo ważna w zakresie motywowania się nawzajem i tworzenia relacji opartych na wzajemnej pomocy i wsparciu. Dobrze zorganizowana integracja to czas, kiedy zespół może lepiej się poznać i porozmawiać o czymś innym niż sprawy zawodowe.

.....

“Dowiedzieliśmy się o uczciwości i prawości - że prawda ma znaczenie... że nie idziesz na skróty i nie grasz według własnych zasad... a sukces nie liczy się, jeśli nie zapracujesz na niego uczciwie.” – Michelle Obama

- Uczenie się poprzez doświadczenie – Ważną cechą jest zdolność do uczenia się na podstawie doświadczeń własnych i innych. Pozwala to na wyciągnięcie ważnych wniosków zarówno z własnych sukcesów, jak i porażek. Uczenie się przez doświadczenie jest również refleksją nad podejmowanymi działaniami. Ich ocena zarówno z perspektywy biznesowej, jak i społecznej.

.....

“Wiara i wytrwałość są kluczem do pokonywania przeszkód.”
– Lorna Jackie Wilson



- Znajomość finansów i ekonomii- Znajomość finansów i ekonomii jest związana z zasobami finansowymi firmy. Właściwe zarządzanie finansowe wspiera zarządzanie strategiczne i operacyjne. Innymi słowy, jest to decyzja o finansowaniu działalności firmy. Podstawowym zadaniem jest zapewnienie płynności finansowej, czyli zdolności do bieżącego regulowania zobowiązań.

.....

“Pieniądze, jak emocje, są czymś, co musisz kontrolować, aby utrzymać swoje życie na właściwej drodze.” – Natasha Munson

.....

- Dostrzeganie szans – Aby osiągnąć sukces, trzeba szukać możliwości biznesowych. Aby to zrobić, musisz być otwarty i potrafić znaleźć powiązania między często na pierwszy rzut oka niekompatybilnymi pojęciami / procesami / działaniami. Dzięki takiemu kreatywnemu podejściu możesz osiągnąć sukces i stworzyć nowe, innowacyjne rzeczy, spełniając się zawodowo.

.....

“Szanse są zwykle przebrane za ciężką pracę, więc większość ludzi ich nie rozpoznaje.” - Ann Landers

.....

- Kreatywność - Kreatywność jest procesem, dzięki któremu powstają nowe pomysły i koncepcje. Myśląc kreatywnie można osiągnąć oryginalne i odpowiednie rozwiązania. Kreatywność jest cechą wrodzoną, ale bardzo dobrze jest ją stale rozwijać.

.....

“Kreatywny dorosły jest dzieckiem, które przetrwało” -- Ursula Leguin

.....

- Wizja – Bardzo ważna jest wizja, którą stworzysz dla siebie na temat tego, jak Twoja firma lub Ty osobiście będziecie się rozwijać. Jest to obraz przyszłości, który będziesz miał na uwadze i będziesz chciał osiągnąć. Bez względu na przeszkody i potrzebę zmiany sposobów osiągania celów, wizja przypomina nam o wartościach i celach, które miałeś na początku podróży i o tym, czego Ci brakowało do osiągnięcia. Ważna jest również umiejętność wizualizacji siebie i swoich przyszłych osiągnięć. Pozwala skupić się na procesie tworzenia różnych scenariuszy w naszych głowach i wspiera Twoją kreatywność. Kluczem jest tu oczywiście realizacja Twojej wizji poprzez konkretne działania.

.....

“Jedyna rzecz gorsza od bycia niewidomym to mieć wzrok i nie mieć wizji” — Helen Keller

.....



Ocena pomysłów – Bardzo ważna jest umiejętność oceny swoich pomysłów i koncepcji. Kluczem do innowacji jest krytyczne podejście i zdolność do dokonywania ocen merytorycznych, a nie emocjonalnych. Dobrą praktyką jest również ocena przydatności Twoich pomysłów i koncepcji pod kątem ich wartości społecznej, a nie tylko finansowej. Ponadto umiejętność ta obejmuje również zdolność do doceniania pomysłów innych osób oraz przekształcania i dostosowywania ich w celu uzyskania najlepszych wyników.

.....

“Wielkie umysły dyskutują o pomysłach. Przeciętne umysły dyskutują o wydarzeniach. Małe umysły dyskutują o ludziach.” – Eleanor Roosevelt

.....

Etyczne i zrównoważone myślenie - Etyka i zrównoważone myślenie są kluczowymi wartościami w osiągnięciu dobrych wyników. Dzięki takiemu myśleniu, tworząc swój biznes, spełniasz potrzeby związane z jego realizacją oraz potrzeby społeczne i globalne. Dzięki temu Twoja firma staje się prawdziwą wartością dodaną i sprawia, że świat staje się lepszy. Etyka pozwala również na tworzenie wartości dodanej z poszanowaniem zasad, pracowników, prawa i uczciwej konkurencji. Bardzo ważne jest, aby móc z dumą patrzeć na swoją pracę i czuć się spełnionym zawodowo.

.....

“Potrzeby społeczeństwa decydują o jego etyce” – Maya Angelou

.....

- Mobilizowanie zasobów – Jeśli chcesz zrealizować swoje pomysły i koncepcje, musisz mieć konkretne zasoby, aby je zrealizować. Prawidłowe zarządzanie nimi i możliwość ich optymalnego wykorzystania, minimalizacja kosztów, zapewnienie najlepszej możliwej jakości jest bardzo ważne, aby Twoja firma była dobrze postrzegana i abyś czuł się spełniony, dostarczając produkty, z których jesteś dumny. Aby móc stworzyć produkt, musisz posiadać odpowiedni sprzęt / maszyny i materiały. Aby z nich korzystać będziesz potrzebował wiedzy i umiejętności, np. technicznych lub cyfrowych albo umiejętności zarządzania, aby zorganizować ich przechowywanie i optymalne zarządzanie.


.....

“Nie zostałeś stworzony tylko po to, by konsumować zasoby, zostałeś umieszczony na tej ziemi, by wnieść swój wkład” -Mother Teresa

.....



- Radzenie sobie z niepewnością, niejasnością i ryzykiem – Elementem bycia przedsiębiorcą jest ciągle podejmowanie ryzyka i radzenie sobie z nieznanym. To, że jest ono niezbędne, nie oznacza, że nie można go zminimalizować. Dobre zarządzanie ryzykiem pozwala na utrzymanie go w bezpiecznym miejscu i pomaga płynniej osiągać cele. Samo zarządzanie ryzykiem to, po pierwsze, zdolność do jego identyfikacji, a po drugie, zdolność do pomiaru i oceny wartości ryzyka. Następnym krokiem w zarządzaniu ryzykiem jest umiejętność zaplanowania strategii jego minimalizacji i reagowania na jego wystąpienie. Ostatnią umiejętnością jest kontrola i monitorowanie, co daje nam pewność, że ryzyko zostanie dostrzeżone wystarczająco wcześnie, aby móc odpowiednio zareagować. W idealnym modelu jesteśmy w stanie dobrze monitorować ryzyko, ale w rzeczywistości często zdarzają się sytuacje awaryjne i niespodziewane, na które trzeba będzie reagować natychmiast. Niezbędna jest tu umiejętność szybkiej analizy i zachowania zimnej krwi.


“Kiedy podejmujesz ryzyko, dowiadujesz się, że będą chwile, kiedy ci się uda oraz będą chwile, kiedy ci się nie uda, i obie są równie ważne.” – Ellen DeGeneres

Zestaw umiejętności potrzebnych do tego, by odnieść sukces jako przedsiębiorca, nie jest zależny od płci, zestaw umiejętności jest taki sam zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn. Różnica polega na tym, że kobiety czasem są poddawane presji, by robić wszystko na własną rękę, aby się wykazać i czuć się bardziej winnymi niż mężczyźni, gdy nie zachowują odpowiedniej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Inną rzeczą, która jest dość niezwykła, jest zwątpienie w siebie, co jest naprawdę bardzo częste wśród kobiet. Bariery i przeszkody dla kobiet na rynku pracy zostały opisane w następnym podrozdziale.

Zapraszamy do zapoznania się z kolejnym Rezultatem naszego projektu (IO3) „Podręcznik dotyczący edukacji opartej na grach i działań na rzecz promowania równości płci”, który obejmuje tematykę edukacji opartej na grach i obejmuje również te kompetencje.



b. Bariery dla kobiet na drodze do zostania przedsiębiorcą

W poprzedniej sekcji zapoznaliśmy się z kompetencjami, które są ważne dla sukcesu w przedsiębiorstwie, ale pomimo tego, że lista umiejętności jest taka sama zarówno dla mężczyzn jak i dla kobiet, stosunek mężczyzn tworzących/rozpoczynających działalność gospodarczą do kobiet na stanowiskach kierowniczych jest znacznie wyższy. Pomyślmy więc o przeszkodach, na jakie napotykały kobiety, gdy chcą założyć firmę i realizować się zawodowo.

Przeszkody oraz bariery utrudniające kobietom podejmowanie działalności gospodarczej:

- **Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym**

Termin równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (WLB) pojawił się w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku, kiedy to czas pracy kobiet stał się równy czasowi pracy mężczyzn (M. Mituła, 2016). Zgodnie ze stereotypem, kobieta nie powinna pracować i powinna zajmować się domem, podczas gdy mężczyzna ma być głową rodziny i zarabiać pieniądze. Stereotypy te ograniczają i narzucają jednostkom określoną z góry rolę, co często ogranicza obie płci. Największym wyzwaniem jest oczywiście pogodzenie kariery zawodowej z życiem osobistym, co często przeradza się w walkę ze społecznymi stereotypami i postrzeganiem podziału ról z jednej strony, a zdolności kobiet do bycia przedsiębiorcami odnoszącymi sukcesy z drugiej strony. Kobieta, która założyła już rodzinę, ma wiele obowiązków związanych z pracami domowymi i macierzyństwem. Społeczeństwo zaakceptowało fakt, że to kobieta jest odpowiedzialna za te obowiązki, więc to na niej spoczywa odpowiedzialność za większość prac domowych. Bardzo często zdarza się, że kobieta, która ma obowiązki domowe i związane z opieką nad dziećmi, stawia swoją karierę na drugim planie, ponieważ trudno jest pogodzić te dwie rzeczy. Skutkuje to stagnacją w pracy i zatrzymaniem rozwoju zawodowego. Obecnie niewiele kobiet zgadza się całkowicie poświęcić swoją karierę zawodową. Kobiety nie zamierzają być tylko matkami, chcą osiągać własne sukcesy zawodowe, dlatego ważne jest, aby szukać rozwiązań, które pozwolą im realizować się i zaspokajać ich potrzeby. Pogodzenie macierzyństwa z pracą to trudna sprawa, ale praca jest szansą na rozwój osobisty i spełnienie zawodowe, co jest bardzo ważne w życiu.

Więc jak pogodzić pracę z życiem prywatnym?

Kluczem do sukcesu jest planowanie, równowaga między pracą a życiem prywatnym polega na równoważeniu ilości czasu spędzanego na pracy i relaksie. Kluczem jest tu dobra organizacja dnia w pracy i dzięki temu zyskanie poczucia satysfakcji, które pozwoli całkowicie odciąć się od spraw zawodowych i prywatnych wieczorem (I. Firmanty, 2020).

Nuria Chinchilla, dyrektor Międzynarodowego Centrum Pracy i Rodziny, mówi:

„Nasze wieloletnie badania pokazują, że mówimy o „godzeniu” życia zawodowego i rodzinnego, ponieważ postrzegamy je jako wrogię sobie nawzajem rzeczywistości, tak jakby były w konflikcie: jeśli odnosi się sukcesy w pracy, to w domu jest źle. Tymczasem praca i dom mogą się wzajemnie wzbogacać. W osiągnięciu równowagi między życiem rodzinnym i zawodowym, ty i twój codzienny plan są pierwszą rzeczą, którą musisz zrobić. A drugi czynnik - jak może pomóc twoje środowisko.”



- **Dyskryminacja zawodowa**

Dyskryminacja zawodowa to inaczej nieproporcjonalnie duży udział kobiet lub mężczyzn w grupie bezrobotnych, pomimo porównywalnych kompetencji. W ostatnich latach zmieniła się rola i postrzeganie kobiety jako pracownika. Zmienił się obraz tego, jak społeczeństwo postrzega płć żeńską i świadomość kobiet w zakresie ich potrzeb i aspiracji. Coraz ważniejsze jest, by kobiety zdobywały wykształcenie i podnosiły swoje kwalifikacje oraz odnosiły sukcesy na swojej drodze zawodowej. Przyczyny dyskryminacji kobiet opierają się na czynnikach kulturowych i społecznych, a także na zachowaniach organizacji (A. Anagnostopulu, Forbes, 2019).

Od czasu emancypacji kobiet minęło kilkadziesiąt lat, ale nadal istnieje wiele sytuacji, w których nie są one traktowane na równi z mężczyznami. Najczęściej dyskryminacja przejawia się w niższym wynagrodzeniu w porównaniu z mężczyznami, braku możliwości awansu na wyższe stanowiska. Zazwyczaj pracodawcy, zwłaszcza mężczyźni, wolą zatrudniać tylko innych mężczyzn, ponieważ „boją się”, że młoda kobieta może zajść w ciążę, co prowadzi do zmian organizacyjnych i kosztów dla firmy. Niestety, nie ma takiej solidarności wśród kobiet. Praca w firmie z taką polityką jest trudna, bo kobiety muszą udowodnić, że są warte swojego stanowiska.

- **Wewnętrzne bariery i ograniczenia**

Kobiety często mają niskie poczucie własnej wartości i nie wierzą w siebie i swoje umiejętności, te bariery blokują rozwój zawodowy. Często kobiety boją się osiągnąć sukces i swoje cele, co skutkuje obawą przed zajmowaniem stanowisk kierowniczych, a także obawą przed wyrażaniem swoich potrzeb (M. Dźwigoł – Barosz, 2016).

Mimo że niektóre kobiety mają lepsze wykształcenie niż mężczyźni, borykają się z większym brakiem pewności siebie. Według badań przeprowadzonych przez amerykańskich naukowców - psychologa Davica Dunninga z Cornell University i Joyce Ehrlinger z Washington State University, kobiety bardziej niż mężczyźni kierują się wspólnym dobrem i działają w taki sposób, aby korzyści odnosiło całe środowisko, współpracownicy czy organizacja. W rezultacie przywiązują wielką wagę do podnoszenia swoich kompetencji i oferowania czegoś wartościowego. Niestety, często zdarza się, że nie doceniają one kompetencji, które już posiadają i bardzo surowo oceniają swoje przygotowanie do konkretnego zadania, co prowadzi do rezygnacji z działania. Kobiety starają się udowodnić, że są w czymś dobre, stale się szkoląc, ale niestety brakuje im poczucia własnej wartości i pewności siebie, że są w czymś dobre.



„W głowie każdej kobiety, wewnętrzny krytyk walczy z wewnętrznym mędrcelem, ale niestety, były mędrzec wygrywa zbyt często. Jeśli poddamy się myślom „Nie mogę tego zrobić”, „Nie mogę tego zrobić”, „Nie nadaję się do tego”, „Nigdy tego nie robiłam, nie mogę tego zrobić”, nie zajdziemy daleko. Nasze myśli kształtują nasze emocje, a te wpływają na działania, które podejmujemy lub nie podejmujemy.” – mówi Beata Kapcewicz, przedsiębiorca, lider, osobisty ekspert marki, współzałożycielka grupy kapitałowej Momentum Way.

Trudno jest kontrolować myśli, które blokują kobietę, prawdopodobnie są to uczucia, które są bardzo głęboko zakorzenione od dzieciństwa. Kobiety muszą uświadomić sobie wszystkie negatywne myśli, które je blokują i zastąpić je przekonaniem, które zapewniają im wsparcie. Kobiety często obserwują innych i starają się wyciągnąć wnioski ze swoich doświadczeń i dostosować je do własnego życia. Inspirują się ludźmi, którzy dzielą się swoimi sukcesami, dlatego ważne jest, aby mieć wzór do naśladowania, który będzie ich motywował i wspierał.

- **Oczekiwania społeczne - stereotypy**

Kobiety, które decydują się na odroczenie lub odrzucenie planów założenia rodziny w celu rozwoju zawodowego, często spotykają się z niezrozumieniem swoich poglądów. Społeczeństwo często uważa, że kobieta powinna koncentrować się głównie na rodzinie i że kariera zawodowa powinna znajdować się na drugim planie. Takie podejście dyskryminuje kobiety, które koncentrują się na swojej karierze zawodowej, ponieważ nie spełniają swojej roli w społeczeństwie. Niestety, nawet w XXI wieku takie sytuacje mają miejsce. K. Horney twierdzi, że społeczne oczekiwania wobec kobiet są reprezentowane przez patriarchalny ideał kobiecości, który ogranicza udział kobiet w życiu do wąskiej sfery macierzyństwa (W.Wood, 2012). W dzisiejszych czasach kobiety często przewyższają mężczyzn nie tylko swoimi kompetencjami, ale i umiejętnościami komunikacyjnymi. Zazwyczaj podejmują mniejsze ryzyko, ale są zorientowane na dialog i relacje, a zatem bardzo dobrze sprawdzają się w negocjacjach.

W nowoczesnym zarządzaniu należy obalić stereotypy, co powinno otworzyć przed kobietami nowe perspektywy i możliwości. Kobiety wielokrotnie udowodniły, że mogą odnieść sukces w biznesie. Osiągnęły go pokonując swoje słabości, obawy i granice kulturowe, uwalniając się od stereotypów. Na przestrzeni lat kobiety pokazały, że w biznesie jest miejsce dla kobiet, które mają nie tylko potrzebę przetrwania, ale także chęć odkrywania, podejmowania ryzyka, zdobywania, ciągłego uczenia się i dzielenia wynikami swojej pracy. Kobiety w biznesie stwarzają nowe możliwości rozwoju zarówno dla społeczności lokalnych, jak i globalnych.

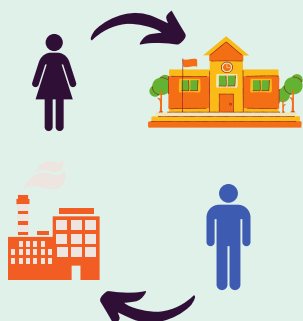
- **Segregacja zawodowa**

Dyskryminacja przed wejściem na rynek pracy polega na odmiennej socjalizacji chłopców i dziewcząt do pełnienia przypisanych im ról społecznych. Występuje również zróżnicowanie w zakresie inwestycji w kapitał ludzki przed wejściem na rynek pracy, co skutkuje segregacją edukacyjną. Dyskryminacja kwalifikacyjna i zawodowa charakteryzuje się ograniczeniami w dostępie do niektórych zawodów i stanowisk. Segregacja zawodowa występuje w dwóch wymiarach:



SEGREGACJA ZAWODOWA WYSTĘPUJE W DWÓCH WYMIARACH

18

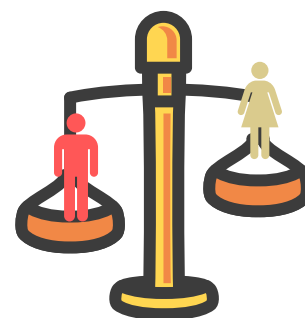


PODEJŚCIE HORYZONTALNE

Zatrudnienie przedstawicieli jednej płci w poszczególnych sektorach gospodarki. Przejawia się ono zazwyczaj w feminizacji mniej prestiżowych na rynku branż, które są gorzej opłacane.

PODEJŚCIE WERTYKALNE

Przejawia się w nierównomiernym poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn według grup zawodowych i stanowisk. Prowadzi to do maskularyzacji grup zawodowych lub stanowisk kierowniczych na wyższych szczeblach.



Zjawiska związane z segregacją zawodową

SZKLANY SUFIT

niewidoczna bariera dla rozwoju kariery zawodowej kobiet pomimo porównywalnych kompetencji



SZKLANA ŚCIANA

Kobiety częściej niż mężczyźni zajmują stanowiska pomocnicze, na niższym poziomie. Niewidoczna bariera dla rozwoju kariery zawodowej kobiet pomimo porównywalnych kompetencji

Oba zjawiska są stereotypowe, co prowadzi do wykluczenia kobiet z możliwości pełnienia ról, które dają im uprzywilejowaną pozycję.



Opisane powyżej bariery pokazują, że pomimo prawa kobiet do równego traktowania na rynku pracy, mężczyźni nadal odgrywają dominującą rolę. Chociaż zmiany prawne nastąpiły bardzo szybko, potrzeba znacznie więcej czasu, aby zmienić stosunek społeczeństwa do kobiet na rynku pracy. Istotna jest jednak również zmiana mentalności kobiet i mężczyzn, którzy powinni wyjść poza narzucone im role i stereotypy. Kobiety muszą być bardziej świadome swoich mocnych stron i potencjału. Powinny zachęcać i wspierać się wzajemnie. Wszystkie kobiety, zwłaszcza młode, które dopiero wchodzi na rynek pracy, powinny być świadome tych wszystkich barier i być ponad nimi.



C. Edukacja oparta na wzorach do naśladowania - dobre praktyki

Analizując dane liczbowe i dane przedstawione w Przewodniku metodycznym (IO1), można wyciągnąć wniosek, że we wszystkich czterech krajach uczestniczących w projekcie FLYie istnieje znaczna luka - w mniejszym lub większym stopniu - pomiędzy przedsiębiorczością kobiet w porównaniu z sektorem przedsiębiorczości w ogóle.

Na całym świecie istnieje wiele programów i praktyk promujących równość płci i podejście do edukacji na wzór. Partnerzy projektu przeprowadzili badania w swoich krajach i określili najlepsze praktyki w swoich krajach:

Belgia

Egalite - Fundacja Wallonie-Bruxelles stworzyła specjalny program na rzecz równości płci.

Dyrekcja ds. Równych Szans pracuje nad kwestiami równości i równouprawnienia płci w ramach kompetencji Wspólnoty, tj. sprawami związanymi z osobą i używaniem języka (tzw. tematy „dostosowane do potrzeb”).



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

Tematy te obejmują następujące sektory:

- różne poziomy i rodzaje edukacji,
- edukacja,
- badania naukowe,
- kultura (muzyka, taniec, dziedzictwo kulturowe itp.),
- promocja zdrowego trybu życia,
- sport,
- opieka nad młodzieżą.

Université des Femmes definiuje siebie jako laboratorium badawcze, dydaktyczne i feministyczne.

Organizują szkolenia, warsztaty, imprezy, publikują swoje badania, zestawy narzędzi, działania. Sprzyjają szkoleniom dla dorosłych kobiet, umożliwiając im wnieście wkładu w historię i społeczeństwo. Nie wszystkie ich publikacje są dostępne za darmo. Poruszają wiele kwestii społecznych, ale zamierzają też pomóc edukatorom w wykorzystaniu kobiecych wzorców w ich praktyce dydaktycznej, prowadząc szkolenia z zakresu feminizmu.



- Bruksela opublikowała na swojej stronie internetowej zbiór inicjatyw i działań, które zostały zorganizowane (głównie w szkołach średnich) w celu rozwiązania problemu nierówności płci i molestowania. Odbyły się również warsztaty na temat promowania i wzmacniania pracy kobiet w świecie sztuki i kultury, w szczególności w sektorze audiowizualnym dla studentów uczelni wyższych. Projekty szkolne były często projektami artystycznymi z obrazami lub malarstwem, mającymi na celu podniesienie świadomości.

Dobre praktyki w Belgii podkreślają rolę kobiet i promują równość płci w przedsiębiorstwie, chociaż przedsiębiorczość nie jest ich głównym celem. Ich cel jest bardziej ogólny, sprzyjają oni stosowaniu wzorców płci żeńskiej w edukacji, a tym samym pokazują przykłady kobiet-przedsiębiorców, które wniosły wkład w historię. Pierwszy przykład jest bardziej skoncentrowany na wkładzie kobiet w zmiany historyczne, podczas gdy drugi przykład ma na celu wzmocnienie pozycji dzisiejszych kobiet, aby stały się aktywnymi uczestnikami w dziedzinach, w których zazwyczaj preferuje się mężczyzn, takich jak przedsiębiorczość.

Cypr

- Cypryjska Organizacja Młodzieżowa podjęła europejską inicjatywę Erasmus + „Network of Role Models”, która ma na celu promowanie wspólnych wartości europejskich, takich jak demokracja, solidarność i poszanowanie praw człowieka, poprzez promowanie życia i działania konkretnych norm dotyczących ludzi (Wzorów do naśladowania), które pomagają promować społeczeństwo bez wykluczenia. Inicjatywa „Network of Role Models” jest realizowana na Cyprze poprzez inicjatywę „#LifeStories”, która ma na celu inspirowanie i wzmacnianie pozycji młodych ludzi poprzez przedstawianie życia ludzi, którzy odnieśli sukces w swoim życiu, pomimo dyskryminacji lub wyzwania, z którymi się zetknęli, lub ludzi, których praca zainspirowała mężczyzn i kobiety ze środowisk migracyjnych.
- Inicjatywa #LifeStories trwała od lipca do grudnia 2018 roku. W szczególności, poprzez prezentacje, inspirujące przemówienia, muzykę, sztukę, jogę i warsztaty fitness, inicjatywa #LifeStories przedstawi historie tych wzorów do naśladowania, które zostały wybrane w oparciu o znaczenie ich pracy i ich wkład w integrację społeczną imigrantów na Cyprze.
- Od 2015 r. istnieje finansowanie w ramach „Programu na rzecz wspierania przedsiębiorczości kobiet” zapewnianego przez rządowe służby i przemysł technologiczny (Ministerstwo Energii, Handlu, Przemysłu i Turystyki Republiki Cypryjskiej, 2015 r.). Aby program ten był bardziej skuteczny, ważne jest, aby był bardziej integracyjny i widoczny dla zainteresowanych kobiet. W Krajowym Oświadczeniu Politycznym w sprawie Ekosystemu Przedsiębiorczości - strategicznym dokumencie rządowym dotyczącym przedsiębiorczości - znajduje się wyraźne odniesienie do potrzeby wzmocnienia przedsiębiorczości kobiet.



Grecja

- **ROLE MODELS** - Program ten ma na celu zapobieganie porzucaniu nauki ze względu na pochodzenie lub status społeczny i ekonomiczny poprzez przedstawianie odpowiednich wzorców. W opisach wybranych wzorców należy promować ich osobiste doświadczenia oraz to, w jaki sposób udało im się osiągnąć swoje cele, inspirować dzieci i podkreślać znaczenie odpowiedniej edukacji. Celem programu jest promowanie znaczenia edukacji wśród uczniów, poprzez tworzenie dla nich zachęt do angażowania się w zajęcia szkolne, wzmacnianie ich odporności oraz refleksja nad trudnościami, z jakimi mogą borykać się oni i ich koledzy z klasy. Program jest skierowany do uczniów szkół podstawowych z 5 i 6 klasy. Jednocześnie nauczyciele będą uczestniczyć w odpowiednich szkoleniach stworzonych przez partnerów projektu.



- **100 MIRRORS**. Program 100MIRRORS to strona internetowa, gdzie kobiety-przedsiębiorcy w krajach uczestniczących mogą zaprezentować swoje doświadczenia, umiejętności, zdolności, ograniczenia i trudności.



- Hellenic Association of Businesswomen (SEGE) jest organizacją non-profit, która zajmuje się przedsiębiorczością kobiet. SEGE przewodniczy Federacji Śródziemnomorskich Stowarzyszeń Kobiet Biznesu i jest pionierem w tworzeniu federacji na Bałkanach i Morzu Czarnym. Współpracuje z organizacjami społecznymi, zawodowymi i pozarządowymi na poziomie lokalnym i europejskim w celu promowania kobiet w biznesie. Ale co najważniejsze, wspiera skutecznie i produktywnie swoje członkinie, których jest ponad 650 w całym kraju. Głównym celem działalności SEGE jest:

- wspieranie greckich kobiet-przedsiębiorców w rozwijaniu swoich firm i samych siebie,
- promowanie przedsiębiorczości kobiet i młodzieży,
- poprawa i zabezpieczenie ich osiągnięć.



Jest to jedyna instytucja w Grecji, która reprezentuje kobiety-przedsiębiorców i porusza różnorodne zagadnienia geograficzne. Członkowie mają zapewnione profesjonalne doradztwo, sieci, etykę i wsparcie w zakresie nieruchomości. Na poziomie międzynarodowym, cieszy się uznaniem dla usług, które oferuje i międzynarodowych wydarzeń.

Powyższe przykłady nie obejmują roli kobiet ani nie promują równości płci w przedsiębiorczości. Pojęcia te mogą jednak ewoluować i promować również równość płci. Na przykład, przykład ROLE MODEL, mógłby bardziej skupić się na tym, dlaczego małe dzieci i kobiety są zniechęcane do odkrywania swoich mocnych stron i odrębnych talentów oraz do realizowania swoich „marzeń”. Ponadto, wybierając odpowiednie wzorce do naśladowania, można by zachęcić je do podążania za tematami bardziej zdominowanymi przez mężczyznę i promowania orężnictwa w zakresie równości płci.



Polska



AKTYWNA I NIEZALEŻNA

- Aktywna i niezależna – program wsparcia przedsiębiorczości kobiet [eng: Active and independent-a programme to support female entrepreneurship] – celem projektu jest wsparcie kobiet z województwa pomorskiego poprzez przyznanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej (24 000 zł), ale także zaoferowanie wsparcia merytorycznego w zakresie doradztwa lub szkoleń (<https://grupaprofesja.com/projekty/aktywna-i-niezalezna-program-wsparcia-przedsiębiorczosci-kobiet/>).
- Program równość w biznesie - działania projektu koncentrują się na opracowywaniu rozwiązań dla średnich przedsiębiorstw, które mogą przekształcić firmę w miejsce przyjazne i atrakcyjne dla obecnych i nowych pracowników. Oferta programu obejmuje:
 - Szkolenie mające na celu zdobycie wiedzy na temat przepisów prawnych dotyczących równego traktowania w miejscu pracy,
 - Doradztwo biznesowe – wsparcie indywidualne,
 - Szkolenia e-learningowe – edukacja pracowników w zakresie równego traktowania w miejscu pracy,
 - Narzędzia takie jak filmy edukacyjne, programy szkoleniowe dotyczące równości itp.,
 - Promowanie firm, które stosują rozwiązania na rzecz równych szans dla kobiet i mężczyzn na rynku pracy.
- Girls as Engineers and Girls Go Science! - To pionierski i jednocześnie największy projekt promujący kierunki techniczne, inżynierskie i naukowe wśród młodych kobiet w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej. Idea projektu narodziła się w 2006 roku i od tego czasu znacznie wzrosła popularność uczelni technicznych wśród licealistek.

Powyższe przykłady promują równość płci w przedsiębiorczości. Skupiają się one bardziej na inspirowaniu innych do rozwoju osobistego, przejmowaniu kontroli nad własnym życiem i życiu w taki sposób, aby wpływać na życie ludzi. Ponadto, zachęcają innych do angażowania się w życie społeczne i postrzegania siebie jako aktywnych członków społeczności.

Inne dobre praktyki promujące równość płci i podejście do edukacji opartej na wzorach do naśladowania

- Wioska biznesowa BizStreet w Tartu: Podczas tego wydarzenia dzieci z Estonii wezmą udział w symulacji odgrywania ról, aby zdobyć praktyczne, rzeczywiste doświadczenie w zakresie przedsiębiorczości. Poprzez zabawę dzieci rozwijają umiejętności pracy w zespole, umiejętności komunikacyjne i nabywają umiejętności finansowe na co dzień (Euronews, 2017).



- Promowanie równości płci i wzmocnienie pozycji ekonomicznej kobiet na drodze do zrównoważonego rozwoju: dobre praktyki z regionu EKG ONZ - Broszura została przygotowana przez Gender and Economy w EKG ONZ. Zawiera ona przykłady strategii i polityk, które mają na celu promowanie równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet na drodze do zrównoważonego rozwoju w regionie EKG ONZ. Zawiera ona również różne dyskusje, programy i działania w Europie Wschodniej, na Kaukazie i w Azji Środkowej. Link do broszury: :
https://www.unece.org/fileadmin/DAM/publications/gender/PromotingGenderEqualityBrochure_EN_web.pdf
- WHO'S SHE to dwuosobowa gra planszowa o kobietach, które zmieniły świat. Od Hatszepsut do Sereny Williams. Odkryj ich niesamowite przygody! Inteligentne ikony wydrukowane na tablicy dają szybkie podsumowanie ich historii życiowych. Odgadnij ich tożsamość, pytając o ich osiągnięcia, a nie wygląd, zadając pytania typu: Czy ona wygrała Nagrodę Nobla? Czy dokonała odkrycia? Czy była szpiegiem? Gra zawiera 28 kart biograficznych pełnych zabawnych i ciekawych anegdot o ich historiach życiowych .



Źródło: <https://playeress.com/products/whos-she-the-game>

- European Region Entrepreneurship Connection - EFEB Network – Projekt ten ma na celu rozwój silnego partnerstwa w rozwoju edukacji, szkoleń i działań wspierających przedsiębiorczość kobiet w zakresie przedsiębiorczości społecznej, innowacji ekologicznych i gospodarki cyfrowej. Projekt oferuje szkolenia, mentoring i rozwój umiejętności kobiet w zakresie przedsiębiorczości.



D. Biografie oraz krótkie prezentacje pracy i życia słynnych kobiet w dziedzinie przedsiębiorczości

25

W tym rozdziale przedstawimy krótkie biografie i zaprezentujemy kobiety odnoszące sukcesy w świecie przedsiębiorczości.

W ramach projektu FLYie zorganizowano warsztaty. W każdej organizacji 5 młodych kobiet, wraz z ekspertami organizacji, badało i zbierało informacje na temat kobiet w dziedzinie przedsiębiorczości. Niestety, z powodu pandemii Covid-19, nie udało nam się przeprowadzić wszystkich fizycznych spotkań z grupą docelową. Z tego powodu konsorcjum zdecydowało się na przeprowadzenie warsztatów online.

Uczestnicy warsztatów podali wiele przykładów kobiet w dziedzinie przedsiębiorczości, a także przykłady kobiet-przedsiębiorców, które stoją w obliczu wyzwań społecznych, ekonomicznych, kulturowych lub były niepełnosprawne. Oto przykłady i krótkie biografie kobiet, które motywują nasze uczestniczki:



Imię i nazwisko: Ewa Furgał
Kraj pochodzenia: Polska
Nazwa firmy: Przestrzeń Kobiet
Dziedzina: Wsparcie kobiet



Główna działalność firmy: Głównym celem fundacji jest promowanie równości kobiet i mężczyzn w sferze publicznej i prywatnej, zwalczanie dyskryminacji kobiet, w szczególności ze względu na płeć i orientację seksualną oraz podnoszenie świadomości na temat historii kobiet. Realizacja tych celów odbywa się za pomocą metod edukacyjnych i badawczych, tj. poprzez organizację, prowadzenie warsztatów, wydawanie publikacji, tworzenie raportów, organizowanie spotkań edukacyjnych. Misją fundacji jest stworzenie społeczeństwa wolnego od dyskryminacji, szanującego różnice i otwartego na różnorodność. Głównymi wartościami fundacji są emancypacja, wzmocnienie pozycji kobiet, feministyczna perspektywa i interseksjonalność.

Największe osiągnięcie: Edukatorka ds. przeciwdziałania dyskryminacji i równości, współzałożycielka Fundacji Przestrzeń Kobiet. Autorka innowacji społecznej dla niepracujących dziewcząt z zespołem Aspergera „Water Friendship”. Laureatka nagrody Fundacji Polcul za aktywność obywatelską. Redaktor m.in. pięciu tomów publikacji Krakowski Szlak Kobiet. Jest prezesem Krakowskiego Szlaku Emancypantek i książki Szlaki Kobiet. Jest liderem szlaków emancypantek w Polsce. Prowadzi bloga „Dziewczyna w spektrum”.



Największa pokonana przeszkoda: W wieku 36 lat zdiagnozowano u niej zespół Aspergera. Dużo czasu zajęło jej przyzwyczajenie się do tej informacji, najpierw ujawniła ją swoim bliskim, a dopiero później innym osobom, które poznała. Przyznaje, że zmobilizowała ją wściekłość i niezgoda na inne traktowanie osób, które zostały dotknięte tą chorobą. To był początek jej przygody z blogiem.

Cytat: *"Autyzm to mniej typowy model rozwoju. Mówię o nim w kategoriach różnorodności, a nie zaburzeń"*



Imię i nazwisko: Agnieszka Kramn

Kraj pochodzenia: Polska

Nazwa firmy: Miejsce Kobiet

Dziedzina: Wsparcie kobiet



Główna działalność firmy: Miejsce Kobiet to społeczność kobiet, które budują życie na własnych warunkach, sięgają po szczęście i spełnienie w pracy, w życiu codziennym i w związkach. Miejsce Kobiet ma dwie formy aktywności:

- Fundacja Miejsce Kobiet – realizuje bezpłatne projekty dla uczestników, które są finansowane przez partnerów.
- Marka i Firma Miejsce Kobiet - realizuje projekty finansowane przez uczestników. Każdy płatny projekt wspiera działalność fundacji, pewien procent dochodów jest wpłacany na konto fundacji.

Największe osiągnięcie: Inicjatorka i współzałożycielka Miejsca Kobiet. Od 2003 roku pracuje z kobietami, prowadzi kobiece warsztaty, projekty społeczne. Jest psychologiem, trenerem, szkoleniowcem, nauczycielem psychoterapii, a także nadzorczą.

Motywacja: Impulsem do działania była rozmowa z jedną z kobiet ze społeczności, która zapytała ją: co dalej? dokąd prowadzą te wszystkie rzeczy, które robisz? Agnieszka uznała wtedy, że świat potrzebuje kobiet, które znają swoją siłę. Wcześniej przez lata prowadziła warsztaty i projekty dla kobiet, ale chciała stworzyć miejsce, w którym kobiety poczują, że są na swoim miejscu i będą mogły wykorzystać swoją przestrzeń.

Cytat: *„Moją misją jest nauczyć kobiety, jak tworzyć życie na własnych warunkach i jak budować sieci w żeńskich kręgach.”*



Imię i nazwisko: Stella Taka
Kraj pochodzenia: Grecja
Nazwa firmy: Startbio
Dziedzina: Zdrowie



Główna działalność firmy: Centrum Diagnostyczne Chorób Alergicznych i Patogenów (Wirusy / Bakterie). Startbio jest innowacyjną firmą w dziedzinie diagnostyki molekularnej. Jej głównym celem jest opracowanie nowoczesnych metod diagnostycznych w zakresie chorób alergicznych i patogenów powodujących anafilaksję i zaostrzenia chorób alergicznych. Firma koncentruje się na dostarczaniu lekarzom odpowiednich narzędzi do skutecznego diagnozowania chorób alergicznych. Świadczy usługi w zakresie diagnostyki, wykrywania patogenów układu oddechowego, a także usługi biotechnologiczne, które obejmują projektowanie i analizę projektów badawczych.

Największe osiągnięcie: Stella Taka jest pracownikiem naukowym na Wydziale Alergii, 2. Kliniki Pediatricznej w Narodowym i Kapodystryjskim Uniwersytecie Medycznym w Atenach (NKUA) od maja 2012 roku. W ciągu ostatnich sześciu lat skupiła się na interakcji pomiędzy ludzkim rotawirusem a wrodzonym układem odpornościowym. W ciągu ostatnich dwóch lat rozpoczęła badania nad różnicowymi wzorcami ekspresji miRNA nosiciela po zakażeniu rotawirusem jako antywirusowymi mechanizmami obronnymi dzięki stypendiom Postdoc-Research z IKY (MIS 5001552) „Targeting Human Rhinoviruses with microRNAs”. Stella Taka otrzymała cztery nagrody na kongresach i jest aktywnym członkiem EAACI – Europejskiej Akademii Alergii i Immunologii Klinicznej. Ponadto Stella Taka jest założycielką firmy Startbio. Jej działalność badawcza koncentruje się na interakcji pomiędzy ludzkim rotawirusem a wrodzonym układem odpornościowym. Wreszcie została zaangażowana jako główny badacz w pięciu różnych programach europejskich: NANOMYC, MIDAS, PREDICTA, iFaam, CURE i ma 22 recenzowane prace (h-index 8) oraz ponad 174 cytatów (<https://scholar.google.gr/citations?user=-afbbWQAAAAJ&hl=en>).

Motywacja: Podczas pisania prac dyplomowych zauważyła braki w części diagnostycznej i codziennych potrzebach lekarzy kliniki. Rozpoczęła więc badania nad nowymi metodami diagnostycznymi w zakresie alergii.

Przeszkody: Stella Taka twierdzi, że brak finansowania i brak programów badawczych były dwiema głównymi przeszkodami, które mogły doprowadzić ją do dołączenia do zespołu badawczego w Szwajcarii. Co więcej, w Grecji w szkołach uniwersyteckich, takich jak szkoła medyczna, nie prowadzi się ani nie ma mentoringu w zakresie przedsiębiorczości. Pomimo tych głównych przeszkód Stella Taka pozostała w Grecji i w 2017 roku założyła Startbio.



Imię i nazwisko: Anna Chlioura
Kraj pochodzenia: Grecja
Nazwa firmy: Elektronio
Dziedzina: Środowisko



Główna działalność firmy: Elektronio jest firmą technologiczną, która tworzy najwyższej jakości rowery elektryczne o rewolucyjnym wzornictwie. Mottem firmy Elektronio jest #reimagineyourvehicle i ma na celu zaangażowanie ludzi w rozwój ich rowerów i wprowadzenie zrównoważonej mobilności do zupełnie nowej publiczności poza tradycyjnym rowerzystą. Ponadto Elektronio organizuje wycieczki rowerowe w Salonikach i innych regionach.

Największe osiągnięcie: Anna Chlioura jest absolwentką Wydziału Dziennikarstwa i Komunikacji Masowej Uniwersytetu Arystotelesa w Salonikach ze specjalizacją w nowych mediach komunikacji. Została nagrodzona za Elektronio w kilku konkursach dla startupów. Jej firma, Elektronio, była jednym z półfinalistów konkursu MIT Enterprise Forum of Greece Startup Competition 2016.



Imię i nazwisko: Zoi Giavri
Kraj pochodzenia: Grecja
Nazwa firmy: Advantis
Dziedzina: Zdrowie



Główna działalność firmy: Firma medyczna oferująca wysoce zaawansowany, oparty na sieci i przyjazny dla użytkownika pakiet oprogramowania do przetwarzania końcowego i wizualizacji 3D - Brainance. Oprogramowanie przetwarza trzy rodzaje MRI z 90% dokładnością, a przed nim dokładność nie przekraczała 65%. Techniki obrazowania rezonansem magnetycznym (MRI) są wykorzystywane do wykonywania badań diagnostycznych. Dostarczają one szczegółowych obrazów struktury i komórek ludzkiego ciała poprzez rozmieszczenie jego atomów. Rezonans magnetyczny pozwala na zdiagnozowanie zmian w tkankach ciała ludzkiego, wykrycie uszkodzeń neuronów mózgowych oraz skanowanie organizmu w poszukiwaniu nowotworów. Mózg pomaga w dokładniejszym diagnozowaniu takich schorzeń jak stwardnienie rozsiane i choroba Alzheimera, które wymagają wielu badań. Jest on używany do przetwarzania 3 różnych testów MRI mózgu: Dyfuzja, Perfuzja i Funkcjonalny MRI.

Największe osiągnięcie: Zoi Giavri jest inżynierem elektrykiem i informatykiem (Narodowy Uniwersytet Techniczny w Atenach). Otrzymała tytuł MSC w dziedzinie neurobiologii komputerowej i neurobiologii od Szkoły Medycznej w Atenach. Jest współzałożycielem, dyrektorem generalnym i kierownikiem działu badań w dziedzinie obrazowania medycznego metodą Advantis. Zoi Giavri została wybrana spośród 3 finalistek nagrody „Rising Innovators Award of the 2018 EU Women Innovators Award”.



Motywacja: Zoi Giavri miała pierwotny pomysł na ten projekt podczas studiów w NTUA. Czuliła ekscytację połączeniem inżynierii i medycyny. Zaczęła pracować nad modelami matematycznymi, które mają zastosowanie w obrazach MRI i wychwytyją włókna nerwowe w mózgu. Chciała pomóc lekarzowi w badaniu mózgu swojego pacjenta. Chciała przekształcić opracowane przez siebie algorytmy w narzędzie, które będzie używane przez lekarzy.

Cytat: 'Uważam, że innowator powinien być wytrwały i powinien mieć wolę osiągnięcia rzeczy, nawet jeśli wydają się one niemożliwe'



Imię i nazwisko: Xenia I. Loizidou

Kraj pochodzenia: Cypr

Nazwa firmy: AKTI

Dziedzina: Środowisko



Główna działalność firmy: Centrum Projektowo-Badawcze AKTI jest pozarządową organizacją non-profit. Zostało założone w 2000 roku przez grupę ekspertów ds. ochrony środowiska. Stworzyło rozległą sieć współpracowników i wolontariuszy, których zadaniem jest podnoszenie świadomości ekologicznej i promowanie zrównoważonego rozwoju.

Największe osiągnięcie: Jest współzałożycielką ISOTECH Ltd, oraz organizacji pozarządowej AKTI Project and Research Centre. Jest laureatką wielu międzynarodowych nagród. We wrześniu została mianowana Ambasadorem Wybrzeża Morza Śródziemnego 2019. Była jednym z pierwszych naukowców w Europie, którzy 15 lat temu zrozumieli problem zaśmiecenia morskiego i zajęli się nim, a także głównym zagrożeniem związanym z rozwiązywaniem problemów w obszarach przybrzeżnych od wysokości, poziomu morza i ekstremalnych warunków pogodowych. Pracowała w ponad 50 krajach świata. Ma duży udział w społeczeństwie obywatelskim, na Cyprze i w Europie, od wielu lat prowadzi działalność wolontariacką i aktywistyczną. Wykłada, pracuje w terenie, gromadzi dane, nurkuje. W 2016 roku otrzymała prestiżową nagrodę „Iconic Women in Business Contributing to a Better World”.

Motywacja: Jej motywacją i celem jest wspieranie młodych ludzi w nawiązywaniu kontaktów, organizowaniu programów współpracy, wdrażaniu trwałych rozwiązań i włączaniu koncepcji rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu do ich kariery zawodowej, ekstrawertyzmu i innowacyjności.

Cytat: "Nie możemy zaakceptować żadnej formy przemocy."



Imię i nazwisko: Elisabeth Argyrou
Kraj pochodzenia: Cypr
Nazwa firmy: Nashico Enterprises Ltd
Dziedzina: Środowisko



Główna działalność firmy: Firma z Cypru, która wprowadza na rynek nowe, zdrowe produkty.

Największe osiągnięcie: Młoda bizneswoman w zdominowanej przez mężczyzn dziedzinie handlu. Choć młoda i o zupełnie innym kierunku studiów, Elisabeth Argyrou była odważna i aktywna w rodzinnym biznesie. Laureatka nagrody „New Woman Entrepreneur Award”, którą otrzymała podczas ostatniej edycji Eritrean Women's Excellence Awards 2017, rozmawia z „In Contact” o znaczeniu nagrody, trudnościach, z jakimi boryka się w zdominowanej przez mężczyzn przestrzeni, jaką jest rolnictwo i handel, jednocześnie przekazując przesłanie, że kobiety powinny mieć odwagę i realizować swoje zawodowe marzenia.

Największa przeszkoda: „Jako młoda kobieta w zdominowanym przez mężczyzn świecie rolnictwa i handlu, musiałam poradzić sobie z uprzedzeniami i niedocenianiem, które niestety nadal istnieją. Ale nauczyłam się, że z wiarą w siebie wzbudzasz zaufanie do innych i czuję, że te uprzedzenia zaczynają się zmniejszać. Jedynym innym aspektem pracy, który na początku sprawiał mi trudność, było nauczenie się właściwego zarządzania czasem.”

Cytat: *„Jest wiele wzlotów, upadków i rozczarowań, dopóki nie osiągniesz swojego celu zawsze będą problemy. Nie jest łatwo dostosować całe swoje życie i czas do potrzeb firmy. Musisz nauczyć się radzić sobie ze wszystkimi aspektami pracy, ponieważ na początku możesz być zmuszony do zrobienia wszystkiego. Posłuchaj rad innych, którzy byli przed nami i być może mają większe doświadczenie, ale także wiarę we własną wiedzę i pomysły.”*



Imię i nazwisko: Genevieve Moreau
Kraj pochodzenia: Belgia
Nazwa firmy: SiiN Scientific Institute for Intelligent Nutritio
Dziedzina: Zdrowie



Główna działalność firmy:

- Szkolenie z zakresu Rozsądnego Odżywiania lub Inteligentnego Odżywiania dla pracowników służby zdrowia, specjalistów gastronomii,
- Przyjęcie postawy IN na co dzień oznacza poszanowanie naszego zdrowia i naszej planety. Rozpowszechniamy informacje o zrównoważonym zdrowiu i odżywianiu wśród społeczeństwa na imprezach, konferencjach, targach itp.,



- Wspieranie właścicieli restauracji w ich podejściu IN,
- Pomoc przemysłowi spożywcemu w tworzeniu produktów dobrych dla naszego zdrowia i ochrony środowiska.

Największe osiągnięcie: Opracowała inteligentne odżywianie, które poprawia zrozumienie tego, jak myślimy, produkujemy i spożywamy żywność. Inteligentny System Oznaczania Odżywiania angażuje ekspertów w dziedzinie żywienia i medycyny, producentów i konsumentów w całym łańcuchu pokarmowym, aby budować zdrowe i zrównoważone odżywianie dla planety. Model Inteligentnego Odżywiania staje się coraz bardziej popularny w całej Europie.

Największa przeszkoda: Syn Geneviève doznał wstrząsu anafilaktycznego. Zainspirowana zarówno osobiście, jak i zawodowo, Geneviève zaczęła inwestować czas i środki, aby stać się ekspertem w dziedzinie żywienia i rozwijania głębokiego wglądu w związek między odżywianiem a zdrowiem.



Imię i nazwisko: Geertrui Serneels

Kraj pochodzenia: Belgia

Nazwa firmy: Solentra

Dziedzina: Ubóstwo



Główna działalność firmy: Solentra jest połączeniem Solidarności i Traumaty, ale także oznacza nadzieję i nowe marzenia. Solentra jest organizacją non-profit i częścią PAiki, oddziału psychiatrycznego UZ Brussel (szpital uniwersytecki w Brukseli) dla dzieci i młodzieży do 18 roku życia. Diagnozują i leczą migranckie dzieci i młodych ludzi, którzy uciekli z własnego kraju z powodu wojny. Prowadzi to często do złożonych problemów psycho-traumatycznych, a te związane z wojną urazy są naszą specjalnością. Ich ogólna misja? Ułatwić dostęp do opieki zdrowotnej i uczynić ją bardziej wydajną. Zawsze i wszędzie. Funkcjonują również jako przedsiębiorstwo społeczne. Uważają zdrowie w szerokim znaczeniu tego słowa, ponieważ cierpienie psychiczne i zaburzenia psychiczne nie są tylko cechą samej jednostki. Są one również sumą czynników środowiskowych i społecznych. Ten kontekst ma kluczowe znaczenie dla samopoczucia jednostki.

Największe osiągnięcie: Geert zawsze brała aktywny udział w inicjatywach wolontariackich w swojej społeczności. Przez 7 lat studiowała prawo z misją przyczynienia się do rozwoju sprawiedliwości. Była pierwszą kobietą w swojej firmie w Alcatel w Paryżu, która została kierownikiem swojego działu. W wieku 35 lat zrezygnowała z pracy i została konsultantką w swojej firmie, w międzyczasie kształciła się w dziedzinie psychologii. Po ukończeniu studiów psychologicznych, rozwinęła metodologię PACCT i specjalistyczne szkolenia oraz połączyła ważne siły polityczne, stając się prekursorem wrażliwej kulturowo opieki psychiatrycznej w Belgii i Europie.



Motywacja: Praca z uchodźcami i migrantami ma ogromny wpływ na Geert, praca z różnymi kulturowo zróżnicowanymi populacjami umożliwia jej wyjście z zachodnioeuropejskiego kontekstu i refleksję nad indywidualistycznymi normami i kulturą. Uważa, że migranci i uchodźcy wnoszą nie tylko ekonomiczną, ale i kulturową wartość dodaną.

Quote: "Uchodźcy często nie są osadzeni w naszym społeczeństwie, a więź jest podstawą dobrobytu"



Imię i nazwisko: Isabella Lenarduzzi

Kraj pochodzenia: Belgia

Nazwa firmy: JUMP

Dziedzina: Środowisko



Główna działalność firmy: Wiodące przedsiębiorstwo społeczne w Europie współpracujące z organizacjami na rzecz większej różnorodności, równowagi płci i włączenia społecznego w celu osiągnięcia równego i zrównoważonego społeczeństwa.

Największe osiągnięcie: Isabella Lenarduzzi łączy kobiety i mężczyzn, w celu stworzenia nowej gospodarki, która ceni sobie równowagę między pracą a życiem prywatnym i zróżnicowane praktyki zarządzania, a tym samym na nowo odkrywa, co to znaczy być skutecznym w pracy i w domu. Zaczynając od Belgii i Francji, a następnie rozprzestrzeniając się na inne kraje europejskie, Isabella uruchamia międzynarodowe korporacje, ich dyrektorów generalnych i kierowników ds. zasobów ludzkich, a także szeroką sieć profesjonalnych kobiet, wzorców i mistrzów swojej wizji. Isabella jest stypendystką Ashoka Fellow od 2013 roku. Ashoka Fellows są wiodącymi przedsiębiorcami społecznymi, którzy są uznani za posiadających innowacyjne rozwiązania problemów społecznych i potencjał do zmiany wzorców w całym społeczeństwie.

Motywacja: Isabella Lenarduzzi jest przedsiębiorcą społecznym od 35 lat. Jej obszary zainteresowania obejmują równość płci, zatrudnienie, edukację, szkolenia, przedsiębiorczość, innowacje i europejskie sprawy publiczne. Jest współautorką książki „Europee. 10 donne che fanno l'Europa” (Europejska 10. kobiet budujących Europę).

Cytat: *“JUMP współpracuje z organizacjami i osobami prywatnymi w celu zniwelowania różnic między kobietami i mężczyznami w pracy, osiągnięcia trwałych wyników korporacyjnych i stworzenia bardziej wyrównanego społeczeństwa.”*





Imię i nazwisko: Zineb Agoumi
Kraj pochodzenia: Francja
Nazwa firmy: EzyGain
Dziedzina: Niepełnosprawność

Główna działalność firmy: Celem EzyGain jest demokratyzacja wykorzystania nowych technologii w ochronie zdrowia poprzez tworzenie rozwiązań dopasowanych do konkretnej dziedziny.

Największe osiągnięcie: Wynalazła niedrogie, oszczędzające miejsce i połączone urządzenie do rehabilitacji, które zabezpiecza pacjentów w miednicy i monitoruje ich postępy.

Motywacja: W 2015 roku, podczas studiów, babcia Zineb'y Agoumi zachorowała i miała problemy z chodzeniem. „W swoim domu kilkakrotnie upadła i zmarła w tym samym roku”, wspomina Zineb. „Zmotywowało mnie to do opracowania produktu, który pomoże ludziom nauczyć się bezpiecznie chodzić”.

Cytat: „Jedną z rzeczy w byciu przedsiębiorcą jest życie ciągłym, emocjonalnym rollercoasterem, od wielkich wzlotów do wielkich upadków, to jest trudne, ale i ekscytujące!”



Imię i nazwisko: Sylke Hoehnel
Kraj pochodzenia: Szwajcaria
Nazwa firmy: SUN bioscience
Dziedzina: Zdrowie

SUNBIOSCIENCE

Główna działalność firmy: Sprzęt medyczny, który tworzy organoidy, mini narządy pochodzące z komórek macierzystych w celu zapewnienia spersonalizowanych testów skuteczności leków.

Największe osiągnięcie: Jej firma narodziła się z pobocznego projektu, nad którym wraz z Nathalie pracowała, była to standaryzacja produkcji organoidów siatkówki, we współpracy ze szpitalem Jules Gonin Eye Hospital w Lozannie. To właśnie tutaj zaczęli rozwijać swoją technologię Gri3D. „To było ekscytujące, ponieważ był to trudny projekt, który prowadziliśmy razem z naszym doktorem, nie wiedząc nawet, czy to zadziała!” mówi Sylke. „Ale było też inspirujące być tak blisko potrzeb lekarzy i pacjentów” (<https://www.cartierwomensinitiative.com/candidate/sylke-hoehnel>).

Motywacja: Jej motywacją było niezadowolenie z faktu, że wiele badań kończy w szufladach uniwersyteckich.

Cytat: „Założyliśmy SUN bioscience, aby być mistrzami naszych własnych pomysłów i móc podejmować decyzje przy zachowaniu naszych własnych wartości.”



Imię i nazwisko: Enass Abo-Hamed
Kraj pochodzenia: Palestyna - UK
Nazwa firmy: H2GO Power
Dziedzina: Środowisko



Główna działalność firmy: Oferuje bezpieczną metodę produkcji i magazynowania wodoru w celu zapewnienia czystej mobilnej energii.

Największe osiągnięcie: Współzałożycielka H2GO Power, której celem jest uczynienie czystszej energii wodorowej bardziej dostępnej dla konsumentów.

Motywacja: „1,75 miliarda ludzi na całym świecie polega na swoich telefonach komórkowych. Kiedy bateria się wyczerpuje, zawsze pojawia się problem”, mówi Enass. Co więcej, części składowe baterii litowo-jonowych są wydobywane i trudne do recyklingu. „Obecne baterie produkowane masowo są szkodliwe dla środowiska.”

Cytat: „Niewiele jest istniejących rozwiązań wokół technologii wodorowych. Ludzie zdają sobie sprawę, że wodór ma potencjał, aby efektywnie zasilać urządzenia elektroniczne.”



Imię i nazwisko: Leonora O'Brien
Kraj pochodzenia: Irlandia
Nazwa firmy: Pharmapod
Dziedzina: Zdrowie



Główna działalność firmy: Pharmapod zaopatruje farmaceutów w platformę opartą na chmurze do rejestrowania i zgłaszania niepożądanych działań leków.

Największe osiągnięcie: Leonora pracuje w sektorze farmaceutycznym od ponad 20 lat. Jest głównym farmaceutą w Unicare oraz konsultantem ds. zarządzania i rozwoju w Pharmaceutical Society of Ireland. Była pierwszą kobietą w Irlandii, która została wybrana do programu przywódczego Entrepreneurial Winning Women, a wcześniej zdobyła nagrodę Cartier Women's Initiative Award dla Europy. Jest współzałożycielką i prezesem zarządu Pharmapod.

Motywacja: Celem, który chce osiągnąć, jest wprowadzenie rozwiązania Pharmapod w Irlandii i na całym świecie. „Posiadanie bezpiecznych systemów zapobiegających błędom może zmniejszyć presję na A&E i zasoby szpitalne. Może to poprawić sytuację, w której mamy obecnie rekordowy poziom przepełnienia szpitalnych oddziałów ratunkowych i pacjentów oczekujących na wózek. Posiadanie odpowiednich systemów pomaga również firmom z sektora opieki zdrowotnej zapobiegać kosztownym sprawom sądowym i poprawić ogólne standardy opieki nad pacjentami”.



Cytat: *“Pharmapod jest opracowywany przez farmaceutów dla pracowników służby zdrowia.”*



Imię i nazwisko: Cécile Réal

Kraj pochodzenia: Francja

Nazwa firmy: Endodiag

Dziedzina: Kobiety, zdrowie



Główna działalność firmy: Endodiag rozwija nieinwazyjną diagnostykę i zaawansowane narzędzia biopsyjne do zwalczania endometriozy. „Naszą misją jest radykalna zmiana życia milionów kobiet poprzez wprowadzenie nowych rozwiązań w diagnostyce endometriozy.”

Największe osiągnięcie: Francuski inżynier biomedyczny i dyrektor biznesowy. CEO i współzałożyciel Endodiag.

Motywacja: Wizją Cécile i jej firmy jest zmiana życia milionów kobiet, które cierpią na endometriozę. Aby to osiągnąć, firma angażuje się we wcześniejszą i łatwiejszą diagnozę oraz lepsze zarządzanie tą chorobą. Endodiag opracowuje również nowe rozwiązania diagnostyczne w zakresie endometriozy dla pracowników służby zdrowia.

Cytat: *‘Nieinwazyjna diagnoza byłaby ogromnym postępem’, mówi Cécile, „przyspieszenie leczenia o lata, aby zmniejszyć cierpienie pacjenta.’*



Imię i nazwisko: Alice Yvonne Bentinck

Kraj pochodzenia: UK

Nazwa firmy: Code first girls

Dziedzina: Kobiety



Główna działalność firmy: Code First: Girls, organizacja oferująca bezpłatne kursy programowania stron internetowych dla kobiet na studiach. Głównym celem Code First Girls jest przekształcenie technologii poprzez zapewnienie kobietom przestrzeni, umiejętności i inspiracji do stania się przyszłymi liderkami. Do tej pory Code First Girls nauczyło kodować za darmo ponad 17,000 kobiet.

Największe osiągnięcie: Brytyjska przedsiębiorczyni, współzałożycielka Entrepreneur First i Code First Girls. Alice finansuje ambitnych ludzi z Europy i Azji. Alice opowiada się za tym, aby więcej kobiet wchodziło w obszar technologii. Inspiring Fifty określiła ją jako jedną z pięćdziesięciu najbardziej inspirujących kobiet w europejskiej dziedzinie techniki w 2015 roku.



Motywacja: Motywacją Alice było spostrzeżenie, że przedsiębiorczość nie jest postrzegana jako realna opcja kariery dla utalentowanych i ambitnych ludzi w Europie, w przeciwieństwie do Doliny Krzemowej. To właśnie wtedy zdecydowała się założyć Clifford Entrepreneur First wraz z koleżanką.

Quote: „W ciągu ostatnich dziesięciu lat zaobserwowaliśmy znaczną zmianę w sposobie myślenia pracowników o pracy i tym, jak wygląda pożądane miejsce pracy. Ostatecznie, firmy nie powinny starać się być czymś, czym nie są. Wiele osób chce dołączyć do firmy o ugruntowanej pozycji, w której mają jasne sposoby na rozwój, obniżenie ryzyka i znaną markę. Ale korporacje powinny zastanowić się, jakie nowoczesne praktyki pracy mogą przyjąć, aby wprowadzić swoją kulturę w XXI wiek.”



Imię i nazwisko: Mette Lykke

Kraj pochodzenia: Dania

Nazwa firmy: Endomondo/Too good to go

Dziedzina: Środowisko



Główna działalność firmy: Startup Too Good To Go walczy z marnotrawstwem żywności, które jest ogromnym problemem globalnym (badania pokazują, że jedna trzecia produkowanej żywności jest marnowana). Too Good To Go pozwala ludziom kupować nadwyżki, niesprzedane jedzenie w restauracjach, hotelach itp., które normalnie zostałyby wyrzucone.

Największe osiągnięcie: Duńska bizneswoman. Obecnie jest prezesem zarządu Food-tech start-upu Too Good To Go. Jest również przedsiębiorcą i inwestorem. Była współzałożycielką i dyrektorem generalnym Endomondo, później przejętą przez Under Armour.

Motywacja: Pomysł na biznes przyszedł niespodziewanie, podczas kolacji, założyciele restauracji zobaczyli, że wszystkie nie zjedzone potrawy poszły do kosza, mimo że nadal nadają się do spożycia. Jej zespół postanowił stworzyć serwis, który pod koniec dnia połączyłby ludzi z restauracji. Pomysł przerodził się w darmową aplikację, która pozwala ludziom kupować produkty, które nie zostały sprzedane i normalnie zostałyby wyrzucone pod koniec dnia. Po zalogowaniu się do aplikacji zobaczysz wszystkie hotele, restauracje lub piekarnie w okolicy, gdzie mieszkasz, gdzie możesz kupić takie jedzenie i odebrać je na czas.

Cytat: „Szczерze mówiąc, wszystkie doświadczenia pomagają, zarówno złe, jak i dobre! Zbudowanie czegoś od podstaw wymaga czasu, odporności, wiary i świetnego zespołu. Oczywiście może to być chaotyczne, ale trzeba ufać wizji i to jest coś, co jest fundamentalne dla sukcesu.”



Umię i nazwisko: Luz Rello
Kraj pochodzenia: Spain
Nazwa firmy: Change Dyslexia
Dziedzina: Niepełnosprawność



Główna działalność firmy: Celem Change Dyslexia jest zapewnienie każdemu dostępu do naukowo sprawdzonych testów i ćwiczeń, niezależnie od jego statusu społecznego. Change Dyslexia wykorzystuje gry i narzędzia napędzane przez SI, aby wspierać osoby z trudnościami w nauce. Jej firma dąży do pokonania trzech barier na świecie:

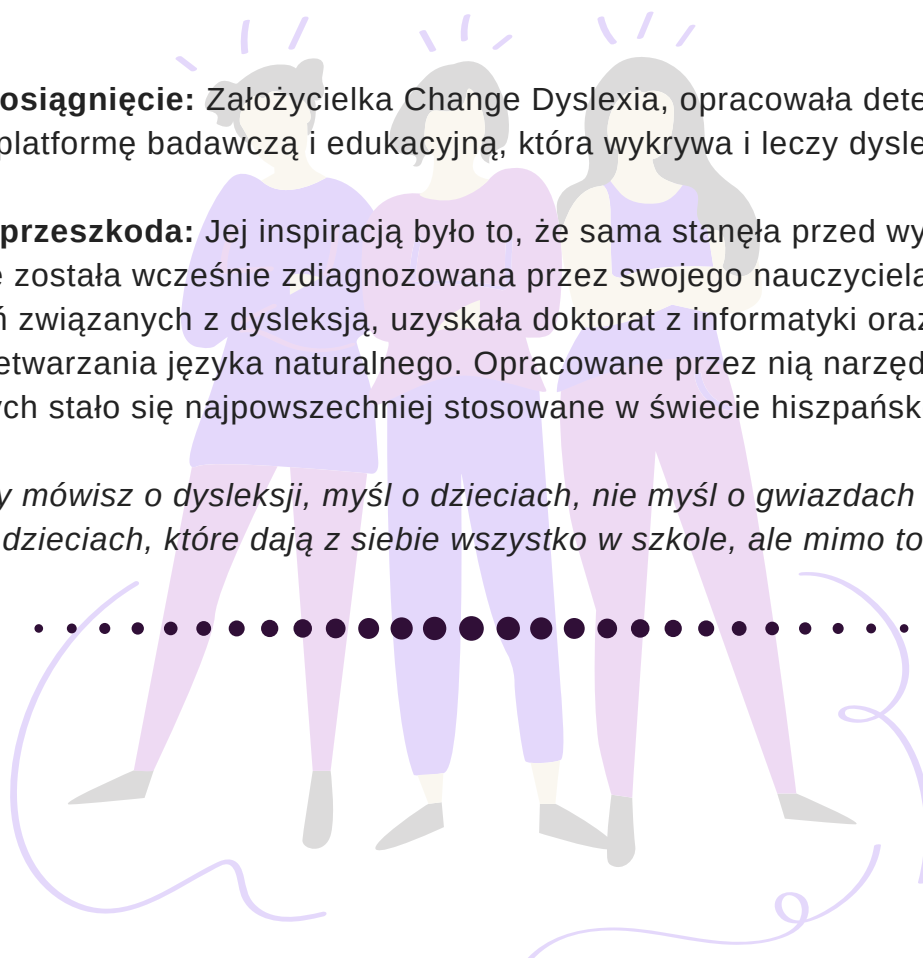
- Faktu, że dysleksja jest niezdiagnozowana i często nazywana jest ukrytym zaburzeniem.
- Faktu, że większość ludzi nie jest świadoma, że ma dysleksję.
- Bariery społeczno-gospodarczej.

Dzięki tej działalności ponad 140 000 dzieci w 55 krajach skorzystało z bezpłatnego testu dyscyplinarnego, a ponad 250 dzieci w 15 szkołach otrzymało stypendia od Change Dyslexia.

Największe osiągnięcie: Założycielka Change Dyslexia, opracowała detektywistyczną i internetową platformę badawczą i edukacyjną, która wykrywa i leczy dysleksję.

Największa przeszkoda: Jej inspiracją było to, że sama stanęła przed wyzwaniem dysleksji, ale została wcześniej zdiagnozowana przez swojego nauczyciela. Pomimo wielu niepowodzeń związanych z dysleksją, uzyskała doktorat z informatyki oraz tytuł magistra w zakresie przetwarzania języka naturalnego. Opracowane przez nią narzędzie do badań przesiewowych stało się najpowszechniej stosowane w świecie hiszpańskojęzycznym.

Cytat: „Kiedy mówisz o dysleksji, myśl o dzieciach, nie myśl o gwiazdach z dysleksją. Pomyślcie o dzieciach, które dają z siebie wszystko w szkole, ale mimo to zawodzą.”



E. Pomysły na aktywności związane z 37 edukacją opartą na wzorach do naśladowania, promujące równość płci w przedsiębiorstwie

Podczas warsztatów zorganizowanych w ramach projektu FLYie, uczestnicy zostali poproszeni o przedstawienie swoich pomysłów na aktywności na podstawie edukacji opartej na wzorach do naśladowania promującej równość płci w przedsiębiorczości. Spośród wszystkich propozycji uczestników, zebraliśmy najciekawsze pomysły. Te konkretne aktywności na podstawie edukacji opartej na wzorach do naśladowania, które zwiększają równość płci w przedsiębiorczości, zostały przedstawione poniżej i są łatwe do wdrożenia w klasie oraz do oceny wyników.

Aktywność 1

Tytuł: Przełamywanie barier

Uczestnicy: Młode dziewczęta i chłopcy/ kobiety i mężczyźni

Cel: Przełamanie barier i znalezienie wspólnych powiązań wśród uczestników

Materiały: Ołówek i kartka papieru

Opis aktywności: Poproś uczestników o narysowanie na kartce konturu własnej ręki i napisanie 5 (na każdym palcu) pozytywnych cech osoby biorącej udział w warsztatach. Po wykonaniu zadania poproś uczestników, aby podzielili się tym, co napisali. Pomoże to zrozumieć osobowość i znaleźć wspólnych cech uczestników.

Czas trwania: 30 min

Liczba uczestników: 5-10

Aktywność 2

Tytuł: Kolaż wzorców

Uczestnicy: Młode dziewczęta i kobiety

Cel: Sprowokowanie uczestników do refleksji nad potrzebą władzy i istnieniem autorytetów w ich życiu.

Materiały: internet, laptop lub komputer stacjonarny, drukarka, kolorowe długopisy, klej, nożyczki, karton

Opis aktywności: Zachęć uczestniczki do szukania w Internecie kobiet-przedsiębiorców, które ich inspirują. Poproś je o wydrukowanie zdjęć swoich wzorców do naśladowania, a następnie pocięcie ich. Dobrze jest znaleźć więcej niż 3 wzorce. Następnie pozwalamy im przykleić zdjęcia na kartonie (po jednym kartonie dla każdej uczestniczki) i wpisać pomiędzy cechy, jakie posiadają te wzory do naśladowania. Celem jest sprawić, by poczuły się one silniejsze i bardziej zainspirowane. Uczestnicy mogą używać dowolnych kolorów, wielkości liter itp., aby ich kolaż był atrakcyjny i inspirujący dla nich samych.

Czas trwania: 45min

Liczba uczestników: 5-25



Aktywność 3

Tytuł: Inspirujący profil

Uczestnicy: Młode dziewczęta i kobiety

Cel: Naśladowanie pozytywnych cech

Materiały: telefon, dostęp do internetu

Opis aktywności: Zapraszamy uczestników do znalezienia wzoru do naśladowania, który ich inspiruje. Następnie uczestnicy nagrywają za pomocą swojego smartfona krótki film o kobiecie, która ich inspiruje i dlaczego uważają, że jest dobrym wzorem do naśladowania. Filmy mogą zostać wrzucone do mediów społecznościowych, aby zainspirować innych.

Duration: 30min

Number of participants: 5-10

Aktywność 4

Tytuł: Burza mózgów

Uczestnicy: Młode dziewczęta i chłopcy

Cel: Zdefiniowanie wzoru do naśladowania

Materiały: tablica, papier, długopis

Opis aktywności: Osoba prowadząca zapisuje na tablicy pojęcie „wzór do naśladowania”. Poproś uczestników o przedstawienie swoich skojarzeń z tą koncepcją. Poproś uczestników o wspólne rysowanie pomysłów lub rysowanie indywidualne, a następnie porównanie między zespołami. Wszyscy członkowie zespołu powinni wspólnie stworzyć rysunek zespołowy, a następnie przedstawić go pozostałym członkom grupy. To ćwiczenie wymaga umiejętności komunikacyjnych, umiejętności prezentacji, kreatywności, współpracy.

Czas trwania: 15 min

Liczba uczestników: 5-10

Przykład:



Źródło: <https://eucbeniki.sio.si/ang1/3118/index3.html>



Aktywność 5

Tytuł: Uczymy się na własnych błędach

Uczestnicy: Młode dziewczeta i chłopcy

Cel: Pokazanie, że każdy w życiu popełnia błędy

Materiały: kartka, długopis, karton

Opis aktywności:

Poproś uczestników o stworzenie kilku scenariuszy, dla siebie lub dla innych, jak np. rozważenie błędu / niepowodzenia, co należało zrobić, aby nie zawieść i ostatecznie, jaka była korzyść z niepowodzenia w tej konkretnej dziedzinie / temacie. Gdzie mogliby spotkać się z taką sytuacją w przyszłości? Uczestnicy są zachęceni do kreatywności, komunikacji, dzielenia się przemyśleniami i udzielania porad.

Czas trwania: 30 min

Liczba uczestników: 10-20

Aktywność 6

Tytuł: Warsztat

Uczestnicy: Młode dziewczęta i chłopcy/ Kobiety i mężczyźni

Cel: Promowanie równości płci

Materiały: Projektor, laptop lub komputer stacjonarny, karton

Opis aktywności:

Zorganizowanie warsztatów na temat równości płci i dyskusja z uczestnikami na temat równości płci w społeczeństwie. Możesz na przykład zaprezentować uczestnikom film o wzorze do naśladowania:

<https://www.youtube.com/watch?v=kZfEFzf4Jec>

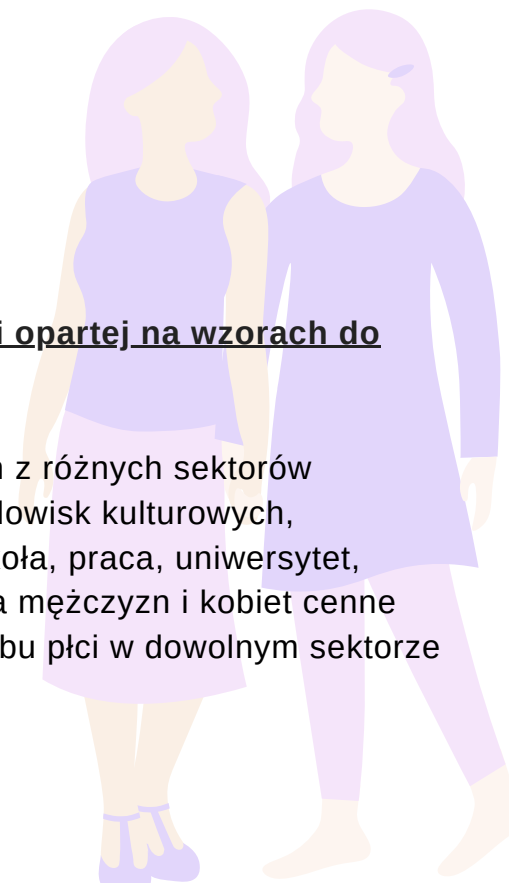
Następnie zapytaj uczestników: kto Cię inspiruje i dlaczego?

Czas trwania: 1h

Liczba uczestników: nieograniczona

Inne pomysły aktywności w zakresie promowania edukacji opartej na wzorach do naśladowania:

- Prezentacja przykładów wzorców kobiecych pochodzących z różnych sektorów (przedsiębiorcy społeczni, TIK, STEM) oraz z różnych środowisk kulturowych, społecznych i geograficznych w wielu kontekstach, np. szkoła, praca, uniwersytet, gabinet dentystyczny, przedsiębiorczość społeczna itp. Dla mężczyzn i kobiet cenne będzie wysłuchanie lub zobaczenie przykładów wzorców obu płci w dowolnym sektorze życia.



- Zmiana zasad gry, aby stać się bardziej równym lub nierównym. Bardzo ciekawym przykładem jest ten film <https://www.youtube.com/watch?v=CHIsAvSVRpk> w którym zasady Monopoly uległy zmianie poprzez nadawanie ról i dyskryminowanie uczestników ze względu na płeć, niepełnosprawność, kolor itp. Podobne zmiany można wprowadzić w innych grach w celu omówienia nierówności. Z drugiej strony możesz stworzyć warsztaty na temat tego, jak mogą zmienić się zasady w niektórych grach, aby zilustrować zarówno władzę kobiet, jak i mężczyzn. Przykładem tego są karty królowej w następnym filmie <https://www.facebook.com/watch/?v=520265802180420&extid=iotLSLpJZtfEv8RC>
- Symulacja różnych ról w przedsiębiorstwie lub symulacja różnych interakcji pomiędzy przedsiębiorcą a innymi zainteresowanymi stronami - Metoda ta obejmuje: Odgrywanie ról, gry i symulacje biznesowe, obserwacja doświadczeń innych osób, studia przypadków i eksperymenty w miejscu pracy. Symulacje wspierają aktywne uczenie się poprzez doświadczenie, dając uczestnikom więcej możliwości eksperymentowania.



Wnioski

Podręcznik ten został opracowany z myślą o zwalczaniu stereotypów dotyczących przedsiębiorczości i motywowaniu młodych kobiet i mężczyzn, poprzez wzory do naśladowania, do uczestnictwa i współpracy w przedsiębiorczości.

Chociaż istnieje wiele programów wspierających edukację opartą na wzorach do naśladowania, nie jest ona jeszcze tak popularna w krajach partnerskich, ale stanowi dla młodych ludzi wspaniałą okazję do czerpania inspiracji. Dzięki takiemu podejściu możemy rozwijać własną osobowość, poczucie własnej wartości i motywować innych do działania. Kompetencje oparte na ramach EntreComp, które wymieniliśmy w tym przewodniku, pomogą Ci zrozumieć, jakie kompetencje są ważne w przedsiębiorczości, a Ty będziesz wiedział, co musisz rozwinąć, aby stać się przedsiębiorcą odnoszącym sukcesy!

Mamy nadzieję, że inspirujące przykłady kobiet, które mogą być wzorem do naśladowania, najlepsze praktyki i pomysły na promowanie tego podejścia, zainspirują i zmotywują Cię do działania!



Bibliografia:

- A. Anagnostopulu, *Porozmawiajmy jak równy z (nie)równym*. Forbes, 2019.
- Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., & Van den Brande, G., *EntreComp: The entrepreneurship competence framework*. Luxembourg: Publication Office of the European Union. 10, 593884, 2016.
- BusinessDictionary.com, website: <http://www.businessdictionary.com/definition/role-model.html>, Retrieved August 05, 2020.
- Dąbrowska E. *Jak przełamać stereotypy*. „Harvard Business Review Polska”, 2014.
- Gerald Holton, "Robert K. Merton - Biographical Memoirs" (PDF). *Proceedings of the American Philosophical Society*. 148 (4): 506–517. Archived from the original (PDF) on 2007-08-11. Retrieved 2007-08-07. "He developed a theory of the reference group (i.e., the group to which individuals compare themselves, which is not necessarily a group to which those individuals belong), and elaborated on the concepts of in-group and out-group.", 2004.
- I. Firmaty, *Article: Work Life Balance – Jak świadomie wykorzystać swój rytm pracy?*, 2020.
- Laird, Pamela Walker. *Networking and Success since Benjamin Franklin*, 2006.
- M. Bacigalupo, P. Kampylis, Y. Punie, G. Van den Brande, *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*, 2016
- M. Dźwigoł-Barosz, *Wpływ kobiet na biznes*, 2006.
- M. Mituła, *Article: Życie zgodnie z zasadą work – life balance*, 2016.
- *Role models, Promoting Common Values*, 2019.
- Rose, D. 'The potential of role-model education, *The encyclopedia of pedagogy and informal education*. [<https://infed.org/mobi/the-potential-of-role-model-education/>], 2004.
- Vitak, J., Ellison, N.B., Steinfield, C.: *The ties that bond: re-examining the relationship between Facebook use and bonding social capital*. In: *Proceedings of the 44th Hawaii International Conference on System Sciences*, pp. 1–10, doi:10.1109/HICSS.2011.435, 2011.
- W. Wood, *Social role theory*, 2012

Links:

- <https://www.oecd.org/gender/data/can-role-models-encourage-woman-to-step-off-the-beaten-path-and-become-entrepreneurs.htm>
- <https://www.euronews.com/2017/11/03/becoming-an-entrepreneur-child-pla>
- <https://infed.org/mobi/the-potential-of-role-model-education>
- <https://www.forbes.pl/biznes/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-plec-w-miejscu-pracy-czy-kobiety-maja-swiadomosc-lamania/49zezrm>
- <https://oko.press/kobiety-sa-lepiej-wykształcone-mezczyzn-zapraszaja-mediow-apel-o-rowny-dostep-kobiet-mezczyzn-mediow/>
- <https://kudoswall.com/index.php/easyblog/entry/5-reasons-you-need-a-role-model> - 5 Reasons You Need A Role Model





Projekt FLYie został sfinansowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za sposób wykorzystania zawartych w niej informacji.

Projekt współfinansowany w ramach programu Unii Europejskiej Erasmus+

