



Δραστηριότητα 04-A4

Εγχειρίδιο για τη βελτίωση της ένταξης των γυναικών στον τομέα της πέτρας



WinSTONE

OPENING GATES FOR WOMEN IN THE STONE SECTOR



Το έργο αυτό διατίθεται με άδεια [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Erasmus+

"Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή της παρούσας δημοσίευσης δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο των συγγραφέων, και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν."



institute of
Entrepreneurship
Development





Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή	3
2. Μαθησιακά αποτελέσματα για να ανοίξουν οι πύλες των γυναικών στη φυσική πέτρα.....	4
3. Υλικό κατάρτισης για τη συμπερίληψη των γυναικών.....	6
3.1. Ορισμός και πεδίο εφαρμογής.....	6
4. Νέες τεχνολογίες με χρήση εκπαιδευτικών πλατφορμών	8
4.1. Πλαίσιο και ανάγκες.....	8
4.2. OER και MOOC.....	9
5. Επιτυχημένες εμπειρίες	12
6. Πηγές	14

1. Εισαγωγή

Οι νέες τεχνολογίες κατασκευής προϊόντων από πέτρα έχουν καταστήσει τα προϊόντα από πέτρα κύριο υλικό για τις προσόψεις και τα πεζοδρόμια των κτιρίων, τα οποία αυτοματοποίησαν τις διαδικασίες εκμετάλλευσης και παραγωγής. Ο τομέας της πέτρας στα λατομεία και τα προϊόντα σε κτίρια, ακόμη και ιστορικά, και ιδιαίτερα σε πεζοδρόμια και προσόψεις αποτελούν σήμερα σημαντική πηγή απασχόλησης παρά την τρέχουσα οικονομική κρίση.

Η ισότητα των φύλων είναι η φιλοσοφία σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν ίσες συνθήκες, μεταχείριση και ευκαιρίες για την επίτευξη του πλήρους δυναμικού τους, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειάς τους, καθώς και για τη συμβολή τους στην οικονομική, κοινωνική, πολιτιστική και πολιτική πρόοδο (και την αξιοποίησή της). Η ισότητα των φύλων είναι, επομένως, η δίκαιη αποτίμηση από την κοινωνία των ομοιοτήτων και των διαφορών των ανδρών και των γυναικών, καθώς και των ρόλων που καλύπτουν. Η συμμετοχή των γυναικών στην παγκόσμια αγορά και οι μεταβαλλόμενες αξίες του σύγχρονου κόσμου του 21ου αιώνα αντιμετωπίζουν ασφαλώς πολλά προβλήματα παρά το θεσμικό, πολιτικό και νομικό πλαίσιο που επικεντρώνεται στην ισότητα των φύλων. Η ανεπαρκής πρόοδος στην πράξη και η μειονεκτική θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην ιδιωτική σφαίρα εξακολουθούν να είναι ορατές. Οι γυναίκες εξακολουθούν να δυσκολεύονται να συνδυάσουν την εργασία, την οικογένεια και την προσωπική ζωή, είτε πρόκειται για γυναίκες που αναζητούν εργασία είτε για γυναίκες που ήδη εργάζονται με εισόδημα.

Για το λόγο αυτό και προκειμένου να συμβάλει στην κάλυψη του υφιστάμενου χάσματος στην αγορά εργασίας και, ειδικότερα, στον τομέα της διακοσμητικής πέτρας, όλα τα υλικά που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο του παρόντος έργου έχουν ως κύριο στόχο να επιλύσουν τις ανάγκες κατάρτισης από άποψη ισότητας και να χρησιμεύσουν ως εργαλείο που διευκολύνει την απόκτηση πόρων που προάγουν την ισότιμη πρόσβαση και την πραγματική ισότητα στον τομέα.

Αυτό το εγχειρίδιο "Εγχειρίδιο για τη βελτίωση της ένταξης των γυναικών στον τομέα της πέτρας" είναι το τέταρτο έργο του διανοητικού αποτελέσματος 4 "O4-A4. Εγχειρίδιο για τη βελτίωση της ένταξης των γυναικών στον τομέα της πέτρας" του έργου WinSTONE.

Στο πλαίσιο του έργου WinSTONE, έχει αναπτυχθεί ένα μαζικό ανοικτό διαδικτυακό μάθημα (MOOC), όπου οι ομάδες-στόχοι θα μπορούν να παρακολουθήσουν τα πιλοτικά διαδικτυακά μαθήματα και να λάβουν εξ αποστάσεως εκπαίδευση για τις ομάδες-στόχοι μπορούν να παρακολουθήσουν τα πιλοτικά διαδικτυακά μαθήματα και να λάβουν εξ αποστάσεως εκπαίδευση για να καταστεί δυνατή η ενεργός συμμετοχή ατόμων από διαφορετικές τοποθεσίες. Αυτά τα ανοικτά διαδικτυακά μαθήματα είναι διαθέσιμα για εργαζόμενους, εκπαιδευτές και προσωπικό επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και για μία από τις κύριες ομάδες-στόχους του έργου, τις άνεργες γυναίκες, οι οποίες μπορούν να αποκτήσουν και να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους ώστε να είναι καλύτερα προετοιμασμένες για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας στον τομέα της πέτρας.

Το MOOC, που φιλοξενείται στην πλατφόρμα OER (Open Educational Resource) του έργου, αναπτύχθηκε με τρία διαδικτυακά μαθήματα που απευθύνονται σε απεριόριστο αριθμό συμμετεχόντων μέσω του Διαδικτύου, σύμφωνα με την αρχή της ανοικτής και μαζικής εκπαίδευσης. Οι ομάδες-στόχοι αυτών των μαθημάτων θα επικεντρωθούν στις 3 κύριες ομάδες που αναφέρθηκαν παραπάνω: γυναίκες (και οι δύο σε κίνδυνο αποκλεισμού, νέοι και άτομα άνω των 45 ετών), επαγγελματίες εκπαιδευτικοί και επιχειρηματίες στον τομέα της πέτρας.



Συγκεκριμένα, αυτή η εργασία "O4-A4. Εγχειρίδιο για τη βελτίωση της ένταξης των γυναικών στον τομέα της πέτρας" περιλαμβάνει όλα τα μοντέλα, τα εργαλεία και τις μεθοδολογίες που παράγονται στα μαθήματα που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο του έργου και τα οποία συγκεντρώνονται και πλαισιώνονται σε έναν διδακτικό οδηγό.

Αυτό το Εγχειρίδιο είναι το τελικό προϊόν του έργου και περιλαμβάνει με διαδραστικό τρόπο όλο το περιεχόμενο του έργου, καθώς και μια νέα μεθοδολογική προσέγγιση του εκπαιδευτικού υλικού που αναπτύχθηκε.

2. Μαθησιακά αποτελέσματα για να ανοίξουν οι πύλες των γυναικών στη φυσική πέτρα

Το πρώτο βήμα για τη βελτίωση της ένταξης των γυναικών στον τομέα της πέτρας είναι ο καθορισμός των κύριων στόχων και των μαθησιακών αποτελεσμάτων για την ανάπτυξη του σχεδίου κατάρτισης, καθώς και των στόχων που πρέπει να επιτευχθούν. Ο κύριος στόχος είναι να συγκεντρωθούν τα αποτελέσματα της ανάλυσης αναγκών και της βιβλιογραφικής επισκόπησης σχετικά με την ανάγκη για κατάρτιση σε θέματα ισότητας των φύλων και να εκπροσωπηθούν οι συγκεκριμένες ανάγκες των ομάδων-στόχων και των άμεσα ωφελούμενων.

Συνοψίζονται παρακάτω οι βασικές ικανότητες και πληροφορίες που χρειάζονται οι εκπαιδευόμενοι για την επίτευξη των κύριων στόχων του προτεινόμενου προγράμματος σπουδών στο πλαίσιο του έργου WinSTONE και περιλαμβάνονται στο έγγραφο "O2-A1. Ορισμός των μαθησιακών στόχων και των μαθησιακών αποτελεσμάτων του προγράμματος σπουδών" που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου. προγράμματος σπουδών" που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου.

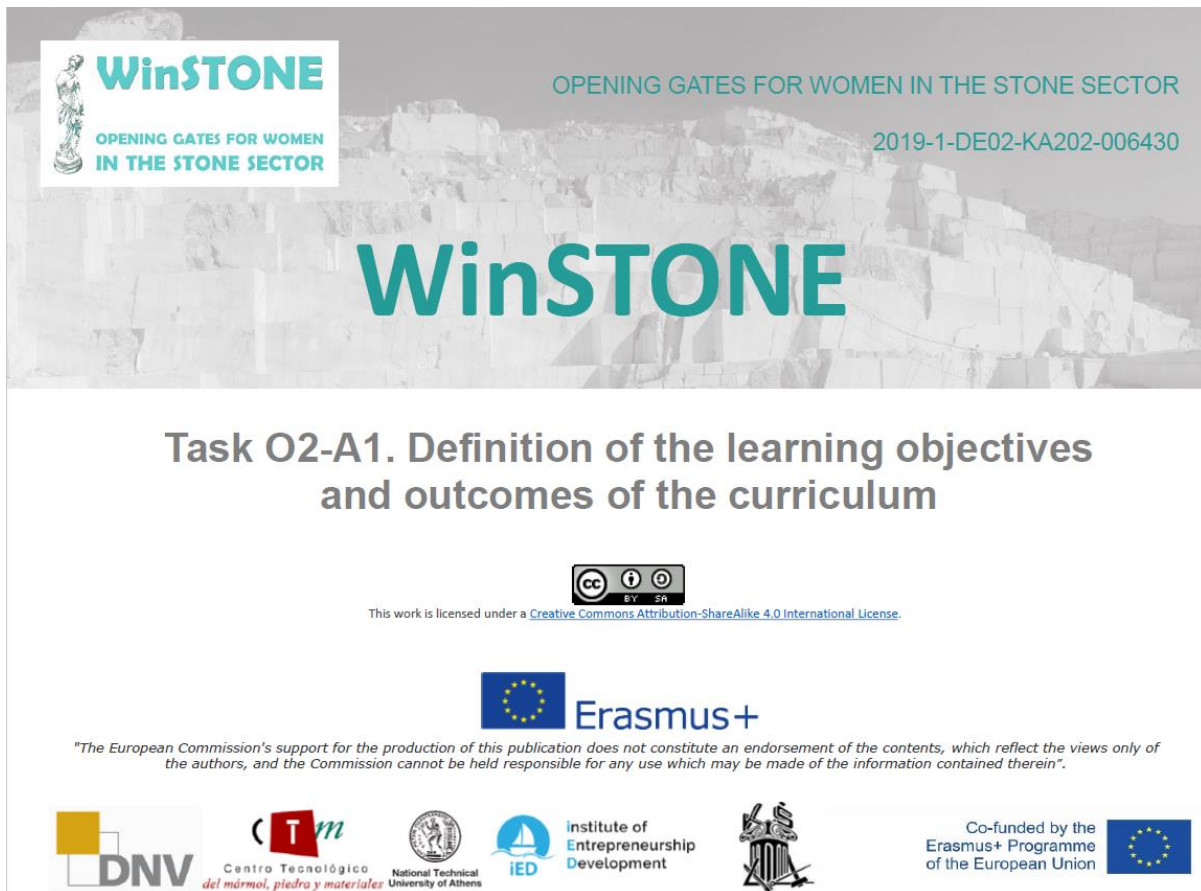


Figure 1. O2-A1. Definition of the learning objectives and learning outcomes of the curriculum.

Στο συγκεκριμένο πλαίσιο των ερευνητικών οργανισμών και των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θεωρεί ότι ένα σχέδιο για την ισότητα των φύλων είναι ένα σύνολο δράσεων με στόχο:

1. Διενέργεια αξιολόγησης επιπτώσεων / ελέγχων διαδικασιών και πρακτικών για τον εντοπισμό μεροληψίας λόγω φύλου.
2. Εντοπισμό και εφαρμογή καινοτόμων στρατηγικών για τη διόρθωση τυχόν μεροληψίας.
3. Καθορισμός στόχων και παρακολούθηση της προόδου μέσω δεικτών.

- Ένα σχέδιο για την ισότητα των φύλων μπορεί να χωριστεί σε διάφορα στάδια ή φάσεις, καθεμία από τις οποίες απαιτεί συγκεκριμένους τύπους παρεμβάσεων:
- - Οι διαδικασίες, οι διεργασίες και οι πρακτικές αξιολογούνται κριτικά με σκοπό τον εντοπισμό των ανισοτήτων και των προκαταλήψεων λόγω φύλου.
- - Μια φάση σχεδιασμού, κατά την οποία καθορίζονται οι στόχοι, τίθενται οι στόχοι, αποφασίζονται οι δράσεις και τα μέτρα για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που εντοπίστηκαν, αποδίδονται οι πόροι και οι αρμοδιότητες και συμφωνούνται τα χρονοδιαγράμματα.



- Μια φάση εφαρμογής, κατά την οποία υλοποιούνται δραστηριότητες και αναλαμβάνονται προσπάθειες προβολής, ώστε να διευρυνθεί σταδιακά το δίκτυο των ενδιαφερομένων μερών.
- Μια φάση παρακολούθησης, κατά την οποία η διαδικασία και η πρόοδος παρακολουθούνται και αξιολογούνται τακτικά. Τα πορίσματα της παρακολούθησης επιτρέπουν την προσαρμογή και τη βελτίωση των παρεμβάσεων, ώστε να βελτιστοποιηθούν τα αποτελέσματά τους.

3. Υλικό κατάρτισης για τη συμπερίληψη των γυναικών

3.1. Ορισμός και πεδίο εφαρμογής

Η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην οικογενειακή και επαγγελματική ζωή πρέπει να αποτελεί έναν από τους βασικούς πυλώνες για τη διαμόρφωση μιας προηγμένης και πιο ισότιμης κοινωνίας.

Η προώθηση της ένταξης των γυναικών σε αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας, η ενίσχυση του γυναικείου επιχειρηματικού πνεύματος και η ενθάρρυνση της προώθησής τους σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενα εργασιακά περιβάλλοντα, όπως ο τομέας της πέτρας, είναι απαραίτητη για την επίτευξη μιας ισότιμης κοινωνίας σε όλα τα επίπεδα.

3.2. 3 ομάδες στόχων και 3 εγχειρίδια

Σε σχέση με τις ομάδες-στόχους του έργου, η ανάλυση της κατάστασης καθορίζει τρεις αναγκαίες κατευθύνσεις δράσης:

1. Προωθητές στον τομέα της πέτρας.
2. Εκπαιδευτές.
3. Φοιτητές και εργαζόμενοι (ειδικά μπλε εργάτες και γυναίκες).

Αφού προσδιοριστούν οι ομάδες-στόχοι του έργου και καθοριστούν οι απαραίτητοι στόχοι κατάρτισης προκειμένου να επιτευχθεί η ένταξη των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της αλυσίδας αξίας του τομέα της πέτρας, τα μαθησιακά αποτελέσματα που έχουν οριστεί για κάθε ομάδα-στόχο παρουσιάζονται παρακάτω, ώστε να ικανοποιηθούν οι διαπιστωθείσες ανάγκες κατάρτισης

Μαθησιακά αποτελέσματα για τους φορείς προώθησης:

1. Απόκτηση γνώσεων σχετικά με τους ισχύοντες κανονισμούς για την ισότητα και μια πρώτη προσέγγιση των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην επιχείρηση.
2. Να αποκτήσουν γνώσεις σχετικά με την κατάσταση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της πέτρας

3. Μάθετε πώς να εφαρμόζετε στην πράξη ένα σχέδιο ισότητας στην εταιρεία.
4. Επανεξετάστε τις σημαντικότερες έννοιες σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες γενικά και εκείνες που αφορούν ειδικά τον παραγωγικό τομέα με στόχο να έχετε ένα εργαλείο που θα διευκολύνει την κατανόηση του περιεχομένου που θα αναπτυχθεί.
5. Ανάλυση της τρέχουσας κατάστασης των γυναικών και των ανδρών στις επιχειρήσεις για να γίνει διάγνωση των αναγκών για την εισαγωγή θετικών δράσεων.
6. Να πραγματοποιήσει μια προσωρινή ανάλυση των εξελίξεων σε θέματα ισότητας για να καταλήξει σε μια οπτικοποίηση, μέσω πρακτικών παραδειγμάτων, των ανισοτήτων που παράγονται στο επιχειρηματικό περιβάλλον.
7. Απόκτηση γνώσεων σχετικά με τις θεσμικές πολιτικές, τόσο ευρωπαϊκές όσο και εθνικές, για την προώθηση των ίσων ευκαιριών.
8. Να αποκτήσετε γνώσεις σχετικά με το τι είναι μια ισότιμη επιχειρηματική κουλτούρα και τα πλεονεκτήματα και τις ευκαιρίες που σημαίνει η εφαρμογή της για τις επιχειρήσεις.
9. Να παρέχει στους φοιτητές τα απαραίτητα εργαλεία ώστε να είναι σε θέση να κάνουν μια αποτελεσματική διάγνωση της κατάστασης των επιχειρήσεων σχετικά με την εφαρμογή μέτρων ισότητας.

Μαθησιακά αποτελέσματα για τους εκπαιδευτές:

1. Βασικές αρχές της ισότητας των φύλων.
2. Προγραμματισμός εκπαιδευτικών δράσεων με την οπτική του φύλου.
3. Ανάπτυξη διδακτικού υλικού με την οπτική του φύλου.
4. Δυναμική αναβάθμιση των δράσεων κατάρτισης για την ισότητα των φύλων.
5. Αξιολόγηση της διαδικασίας διδασκαλίας-μάθησης.

Μαθησιακά αποτελέσματα για μαθητές και εργαζόμενους:

1. Βασικές αρχές της ισότητας των φύλων.
2. Νομικό πλαίσιο για τις ίσες ευκαιρίες.
3. Ίσες ευκαιρίες στον τομέα της πέτρας.
4. Καλές πρακτικές για την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων

5. Αξιολόγηση της διαδικασίας διδασκαλίας-μάθησης.

6. Σχέδια ισότητας και θετικές δράσεις.

Αφού καθοριστούν οι μαθησιακοί στόχοι και τα αποτελέσματα, το κύριο μέλημα είναι να διασφαλιστεί ότι θα εξεταστούν τα πλέον κατάλληλα και αποτελεσματικά εργαλεία και προσεγγίσεις για την ανάπτυξη του προγράμματος σπουδών, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι το πρόγραμμα σπουδών για την κοινωνική επιχειρηματικότητα είναι όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικό στην κύρια ομάδα-στόχο των γυναικών που κινδυνεύουν με κοινωνικό αποκλεισμό, των εκπαιδευτών και των κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης και των φορέων προώθησης, εξασφαλίζοντας την πιο καινοτόμο και ενθαρρυντική μαθησιακή εμπειρία.

4. Νέες τεχνολογίες με χρήση εκπαιδευτικών πλατφορμών

4.1. Πλαίσιο και ανάγκες

Η συμμετοχή των γυναικών στην παγκόσμια αγορά και οι μεταβαλλόμενες αξίες του σύγχρονου κόσμου του 21ου αιώνα αντιμετωπίζουν σίγουρα πολλά προβλήματα, παρά το θεσμικό, πολιτικό και νομικό πλαίσιο που επικεντρώνεται στην ισότητα των φύλων. Η ανεπαρκής πρόοδος στην πράξη και η μειονεκτική θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην ιδιωτική σφαίρα εξακολουθούν να είναι ορατές. Οι γυναίκες εξακολουθούν να δυσκολεύονται να συνδυάσουν την εργασία, την οικογένεια και την προσωπική ζωή, είτε πρόκειται για γυναίκες που αναζητούν εργασία είτε για γυναίκες που ήδη εργάζονται με εισόδημα.

Οι γυναίκες θεωρούνται ως υπεύθυνες για την οικογένεια και τη σφαίρα της ιδιωτικής ζωής (ο όρος γυναίκα συνδέεται με την απλήρωτη εργασία) και οι άνδρες ως αυτοί που εργάζονται στη δημόσια σφαίρα και την επαγγελματική εργασία (ως εκ τούτου συνδέονται με την αμειβόμενη εργασία). Ο διαχωρισμός αυτός οδηγεί σε έναν καθιερωμένο άνισο καταμερισμό των οικιακών και οικογενειακών ευθυνών, ο οποίος αποτελεί έναν από τους κύριους λόγους για τις διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς και έναν από τους κύριους λόγους για την περιορισμένη κοινωνική και πολιτική τους ένταξη.

Οι έρευνες δείχνουν ότι αυτή η ισορροπία είναι ένας από τους βασικούς παράγοντες που επηρεάζει όχι μόνο την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας, αλλά και την ποιότητα ζωής του ατόμου, γι' αυτό και υπάρχει ανάγκη προσαρμογής των εργοδοτών στις απαιτήσεις των σύγχρονων οικογενειών σήμερα και αύριο. Αυτή η ισορροπία δεν σημαίνει μόνο το συμβιβασμό των οικιακών και οικογενειακών ευθυνών που σχετίζονται με τα παιδιά, αλλά και τη φροντίδα των ηλικιωμένων μελών της οικογένειας, η οποία γίνεται όλο και πιο διαδεδομένη σε όλη την Ευρώπη λόγω της διαδικασίας γήρανσης. Έτσι, σε διάφορα στάδια της ζωής, οι εργαζόμενοι, κυρίως οι γυναίκες, πρέπει να λαμβάνουν λύσεις που θα τους βοηθήσουν να ξεπεράσουν τις σημερινές δυσκολίες στο συνδυασμό επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων.



Τα αποτελέσματα της έρευνας "Ο αντίκτυπος του καταμερισμού των οικογενειακών ευθυνών και των οικιακών εργασιών μεταξύ των δύο φύλων στην επαγγελματική ζωή των εργαζομένων γυναικών" (2017) που διεξήχθη από το ίδρυμα του Κροατικού Διαμεσολαβητή για την Ισότητα των Φύλων ως φορέα του έργου στο πλαίσιο του έργου της ΕΕ "Προς την πραγματική ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών: συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής", ανέφεραν ότι το 58% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα στη Δημοκρατία της Κροατίας αναλαμβάνουν τη φροντίδα όλων ή των περισσότερων παιδιών σε σύγκριση με το 0. 2% των ανδρών, τη φροντίδα των ηλικιωμένων, ασθενών και άρρωστων μελών της οικογένειας αναλαμβάνουν κυρίως οι γυναίκες στο 42% των περιπτώσεων, ενώ κυρίως οι άνδρες στο 5% των περιπτώσεων. Ταυτόχρονα, όλες (ή οι περισσότερες) συνήθειες δουλειές του νοικοκυριού εκτελούνται από γυναίκες σε ποσοστό 83%, ενώ όλες ή οι περισσότερες δουλειές του νοικοκυριού εκτελούνται από άνδρες σε ποσοστό 0,4%. Η ίδια έρευνα παρείχε επίσης ενδιαφέροντα στοιχεία σχετικά με το ποσοστό των εργαζομένων γυναικών στη Δημοκρατία της Κροατίας που βίωσαν αρνητικές συνέπειες στην επαγγελματική τους ζωή λόγω αυτής της ανισοροπίας: παραίτηση από επαγγελματικά ταξίδια - 29,5%, παραίτηση από επαγγελματική κατάρτιση - 29,8% και παραίτηση από προαγωγή - 20,3%. Λόγω όλων των παραπάνω, το ζήτημα αυτό αποδεικνύεται εξαιρετικά σημαντικό για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας.

Ένα από τα μεγαλύτερα εμπόδια για την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών είναι η ανάγκη να συνδυάσουν, αφενός, τις οικογενειακές υποχρεώσεις και, αφετέρου, τις επαγγελματικές υποχρεώσεις. Από τα μέσα του 20ού αιώνα, έχουμε δει μια αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών στην Ευρώπη, ωστόσο, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι συχνά απασχολούνται σε τομείς όπως η υγεία, η κοινωνική φροντίδα και η εκπαίδευση, στους οποίους κυριαρχούν οι γυναίκες και στους οποίους οι μισθοί είναι ελαφρώς χαμηλότεροι από τον μέσο όρο.

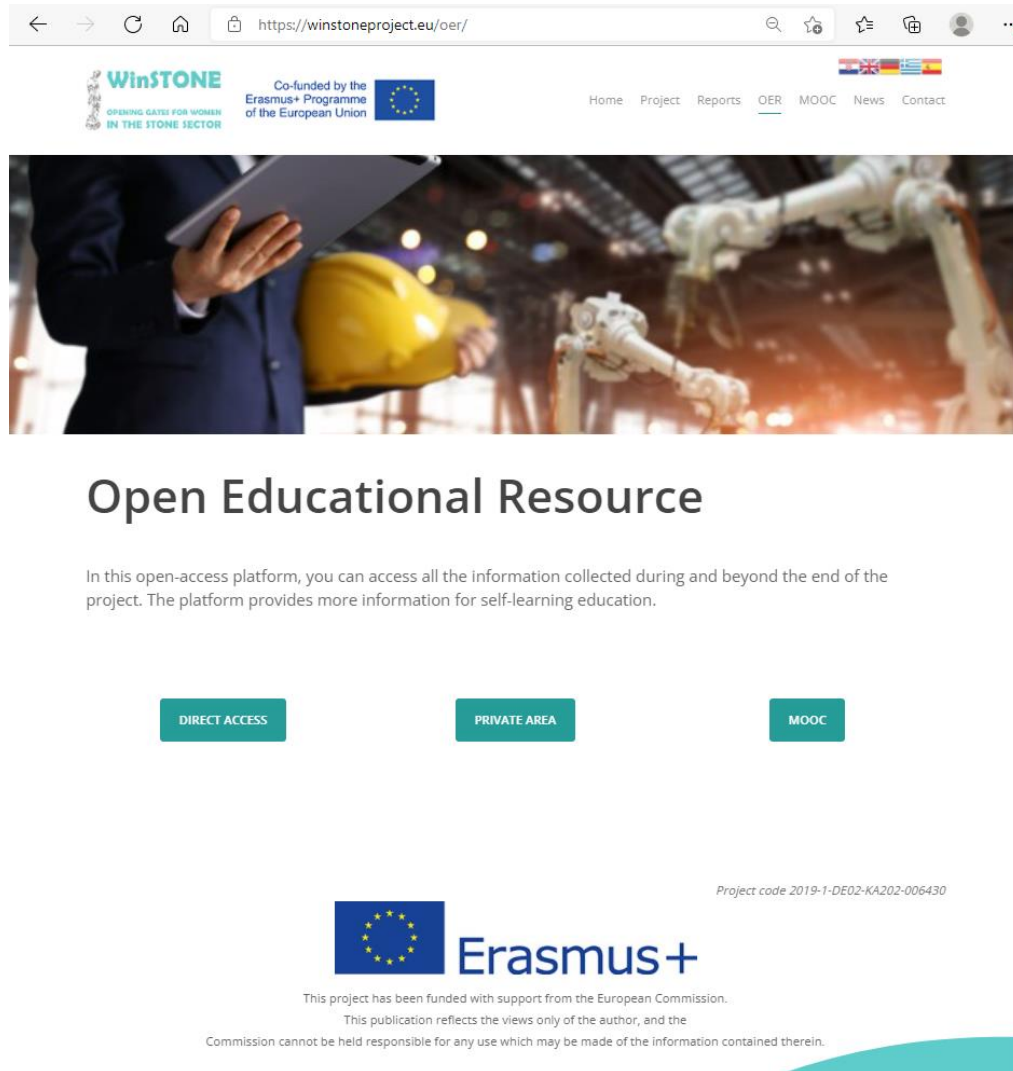
4.2. OER και MOOC

Έχει αποδειχθεί ότι οι OER αυξάνουν τη μάθηση των μαθητών, ενώ παράλληλα καταρρίπτουν τα εμπόδια της οικονομικής προσιτότητας και της προσβασιμότητας. Οι Feldstein κ.ά. (2012) διεξήγαγαν μια ερευνητική μελέτη στο Κρατικό Πανεπιστήμιο της Βιρτζίνια, όπου οι OER εφαρμόστηκαν σε εννέα διαφορετικά μαθήματα στο τμήμα διοίκησης επιχειρήσεων. Οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι οι φοιτητές στα μαθήματα που χρησιμοποιούσαν συχνότερα OER είχαν καλύτερους βαθμούς και χαμηλότερα ποσοστά αποτυχίας και αποχώρησης από τους αντίστοιχους φοιτητές στα μαθήματα που δεν χρησιμοποιούσαν OER.

Οι ΟΕΠ δίνουν στη σχολή τη δυνατότητα να προσαρμόζει το υλικό των μαθημάτων, δημιουργώντας το "τέλειο" πακέτο μαθημάτων ή εγχειρίδιο αντί να δεσμεύεται από ένα παραδοσιακό μοντέλο που ταιριάζει σε όλους. Η προσαρμογή δίνει στο διδακτικό προσωπικό τον έλεγχο της ποιότητας του υλικού των μαθημάτων τους, καθώς και του τύπου και του χρόνου των ενημερώσεων των εγχειριδίων και άλλων πόρων.

Οι OER και τα MOOC είναι ένα πραγματικά χρήσιμο εργαλείο για να δώσετε μια γρήγορη, άνετη και ακριβή εκπαίδευση για οποιοδήποτε θέμα. Η κοινοπραξία WinSTONE έχει αναπτύξει μια πλατφόρμα OER έχει παρασχεθεί με το εκπαιδευτικό υλικό του έργου, όπου περιλαμβάνεται μια περιοχή της Κοινότητας Πρακτικής για ανοικτές συζητήσεις και ανταλλαγές και περιλαμβάνεται μια ηλεκτρονική

βιβλιοθήκη με σημαντικούς και σχετικούς πόρους, καταρτίζοντας νέο εκπαιδευτικό υλικό.



The screenshot shows the WinSTONE Open Educational Resource (OER) platform. At the top, there is a navigation bar with the WinSTONE logo, the project name, and the European Union flag. Below the navigation bar, there is a large image of a person in a blue suit holding a tablet, with a yellow hard hat and robotic arms in the background. The main heading is "Open Educational Resource". Below this, there is a paragraph explaining the platform's purpose: "In this open-access platform, you can access all the information collected during and beyond the end of the project. The platform provides more information for self-learning education." There are three buttons: "DIRECT ACCESS", "PRIVATE AREA", and "MOOC". At the bottom, there is the Erasmus+ logo and a disclaimer: "This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein." The project code "2019-1-DE02-KA202-006430" is also visible.

Τελική έκδοση της ΟΕΥ: <https://winstoneproject.eu/oer/>

Κανονισμοί για το έργο: <https://winstoneproject.eu/oer/regulations/>

Τεχνικά έγγραφα του έργου: <https://winstoneproject.eu/oer/technical-documents/>

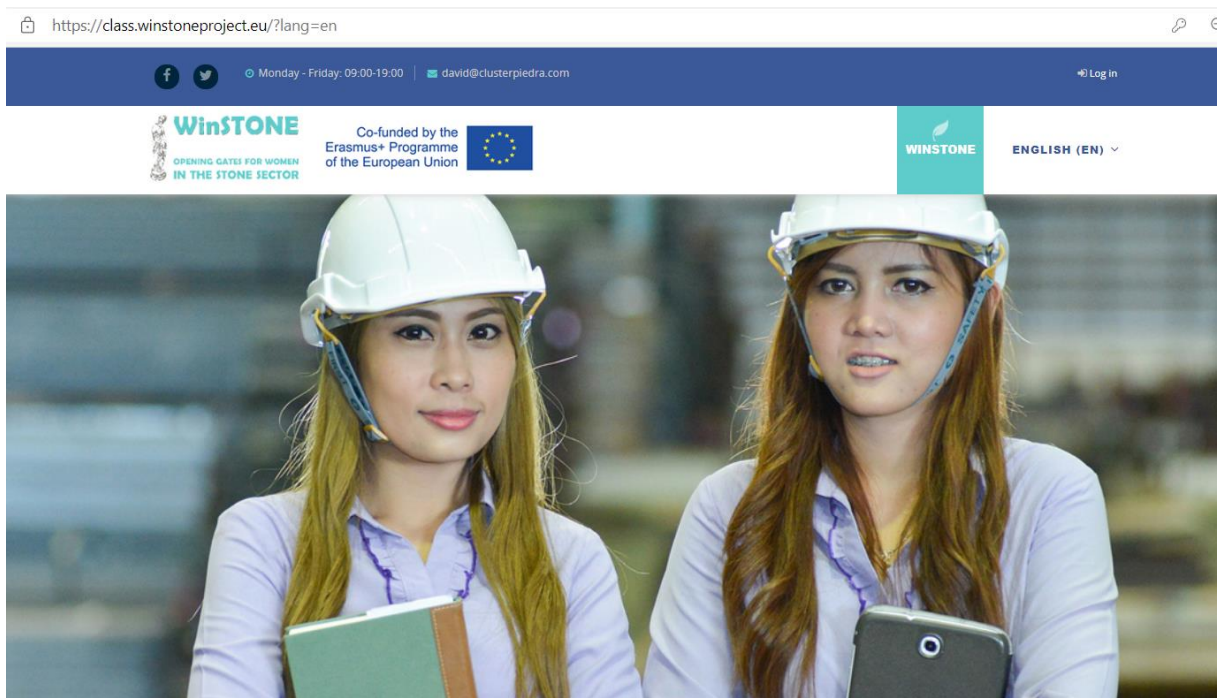
Τελική έκδοση της ιστοσελίδας: <https://winstoneproject.eu/>

Κατάλογος εκθέσεων για το έργο: <https://winstoneproject.eu/reports/>

Συγκεκριμένα, το MOOC βασίζεται σε προηγούμενες εκθέσεις, λαμβάνοντας υπόψη τις κύριες πτυχές που συμβάλλουν στην υπέρβαση των εμποδίων που σχετίζονται με το θέμα του παρόντος έργου.

Το περιεχόμενο του MOOC βασίζεται κυρίως σε εγχειρίδια που συνοδεύονται από υποστηρικτικό υλικό, όπως βίντεο, διαδικτυακά σεμινάρια, άρθρα, νομοθεσία και συνέδρια.

Τελική εκδοχή του MOOC: <https://class.winstoneproject.eu/>




Available Courses

Navigation

- ▼ Dashboard
 - 🏠 Site home
 - > Site pages
 - ▼ My courses
 - > GEP
 - > EGTT
 - > EGBW

Recently accessed courses




No recent courses

Course overview

▼ All (except removed from view)
📄 Course name

🗪 Card




Miscellaneo... ☰

Course on equal gender for training of trainers

...

0% complete




Miscellaneo... ☰

Course on gender equality for promoters in

...

0% complete



Miscellaneo... ☰


Equal gender in stone sector course

...

0% complete

Timeline

🕒
📅



No upcoming activities due

Private files

No files available

[Manage private files...](#)

Online users

1 online user (last 5 minutes)

👤 [Student Zero](#) 👁

Latest badges

You have no badges to display

5. Επιτυχημένες εμπειρίες

Θα εξετάσουμε παρακάτω πραγματικές περιπτώσεις όπου οργανισμοί εφάρμοσαν σχέδιο ισότητας των φύλων και τα αποτελέσματα:

Το **GenderNet Freie Universität Berlin** (Γερμανία) είναι μια δικτυακή δομή που αποσκοπεί στη διευκόλυνση και την ενίσχυση της επικοινωνίας και της συνεργασίας μεταξύ των φορέων στους τομείς της έρευνας για την ισότητα των φύλων και της πρακτικής της ισότητας των φύλων σε διάφορα επίπεδα. Αυτή η καινοτόμος, ευέλικτη δομή φέρνει σε επαφή ερευνητές, υπεύθυνους για την ισότητα των φύλων, παράγοντες της διοίκησης και της διαχείρισης και μέλη επιτροπών και άλλων σχετικών φορέων. Αντιμετωπίζουν από κοινού τις τρέχουσες προκλήσεις και προωθούν την άριστη έρευνα σε θέματα φύλου, την πρακτική της ισότητας των φύλων χωρίς αποκλεισμούς, τον διεθνή διάλογο και τη διακρατική συνεργασία.



Οι εργασίες στο πλαίσιο του GenderNet Freie Universität Berlin συντονίζονται από μια ομάδα καθοδήγησης ("Leitungsteam") που αποτελείται από βασικούς παράγοντες της πανεπιστημιακής διοίκησης, της εργασίας για την ισότητα των φύλων και της έρευνας για την ισότητα των φύλων του Freie Universität Berlin. Έχουν συσταθεί πέντε ομάδες έργου που αντιμετωπίζουν από μία από τις ακόλουθες τρέχουσες προκλήσεις μέσω κοινών προσπαθειών: το φύλο στην έρευνα, η διεθνοποίηση, το φύλο στα μαθήματα MINT (μαθηματικά, επιστήμες της πληροφορίας, φυσικές επιστήμες και τεχνολογία), η πολυμορφία και η θεσμική στρατηγική.

WiSER (Centre for Women in Science and Engineering Research) στο Trinity College Dublin (TCD) (Ιρλανδία) ιδρύθηκε μετά από πρόσκληση χρηματοδότησης από το Science Foundation Ireland το 2005 με στόχο την αντιμετώπιση της υποεκπροσώπησης των γυναικών στις επιστήμες, τη μηχανική και την τεχνολογία. Στόχος του Κέντρου είναι να προσελκύσει περισσότερες γυναίκες και κορίτσια για σταδιοδρομία και εκπαίδευση στον τομέα των STEM- να δώσει τη δυνατότητα σε γυναίκες ερευνητές με υψηλά προσόντα να παραμείνουν σε σταδιοδρομία στον τομέα των STEM- και να ενθαρρύνει και να βοηθήσει ερευνητές υψηλού επιπέδου να επιστρέψουν στην εργασία τους μετά από διακοπή της σταδιοδρομίας τους. Οι δραστηριότητες και οι πρακτικές του WiSER στηρίζονται στη βασική αξία ότι η επιστημονική αριστεία είναι εφικτή μόνο σε ένα περιβάλλον που υποστηρίζει, επιτρέπει και στηρίζει όλους τους εξαιρετικούς ερευνητές, ανεξαρτήτως φύλου. Το WiSER συλλέγει στατιστικά στοιχεία με ανάλυση κατά φύλο στο TCD και υποβάλλει ετήσιες εκθέσεις σχετικά με αυτά, ώστε να αναδεικνύονται οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων και να παρακολουθείται η πρόοδος. Το WiSER προσφέρει μια σειρά από πρακτική κατάρτιση επαγγελματικής ανάπτυξης σε γυναίκες ακαδημαϊκούς και ερευνητές που εργάζονται στο STEM στο TCD, όπως ένα πρόγραμμα καθοδήγησης, σεμινάρια που παρέχουν ευκαιρίες δικτύωσης για γυναίκες, σεμινάρια της ομάδας ακαδημαϊκής συγγραφής του WiSER και συμβουλές και πληροφορίες σχετικά με το πώς οι γυναίκες μπορούν να οικοδομήσουν το ακαδημαϊκό ερευνητικό τους προφίλ μέσω διαδικτυακών εργαλείων και καταλόγων ελέγχου και άλλων ενισχύσεων. Υπάρχουν επίσης πληροφορίες σχετικά με την ισορροπία επαγγελματικής ζωής και τις πολιτικές και την υποστήριξη του TCD για τα διαλείμματα σταδιοδρομίας και την ευέλικτη εργασία. Η χρηματοδότηση του Κέντρου προέρχεται από το πανεπιστήμιο (TCD). Ωστόσο, πολλές από τις δραστηριότητες του WiSER έχουν χρηματοδοτηθεί μέσω έργων της ΕΕ, όπως το INTEGRER.

Prezi

Η Prezi, σήμερα μία από τις πιο επιτυχημένες εταιρείες τεχνολογίας στην Ουγγαρία, ξεκίνησε τη ζωή της ως ένα πρόγραμμα εκκίνησης που υποστηρίχθηκε από την Kitchen Budapest και την Hungarian Telekom το 2008. Το κύριο προϊόν της είναι ένα λογισμικό παρουσιάσεων βασισμένο στο cloud, το οποίο σχεδιάστηκε για να αντικαταστήσει τις παραδοσιακές γραμμικές μεθόδους παρουσίασης με ένα νέο, δωρεάν εργαλείο αφήγησης ιστοριών. Το λογισμικό επιτρέπει την παρουσίαση ιδεών με μη γραμμικό τρόπο, επιτρέποντας στους χρήστες την ελεύθερη πλοήγηση στο περιεχόμενο. Η λέξη prezi στα ουγγρικά είναι η συντομογραφία της λέξης "παρουσίαση".

Η εταιρεία ανέφερε 85 εκατομμύρια χρήστες το 2017 και λειτουργεί πλέον από τα δύο κεντρικά γραφεία της στη Βουδαπέστη και το Σαν Φρανσίσκο. Η Prezi διατηρεί μια πολύ ισχυρή δέσμευση για την ποικιλομορφία. Θεωρεί την ποικιλομορφία ως κλειδί για δημιουργικές ιδέες και εμπνευσμένη εργασιακή ατμόσφαιρα και τελικά για την επιτυχία. Η Prezi είναι πιθανώς εξίσου γνωστή για τις υψηλής ποιότητας υπηρεσίες της, όσο και για το περιεκτικό, παρακινητικό και προοδευτικό εργασιακό της περιβάλλον. Η βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των υπαλλήλων της αποτελεί μέρος της συνολικής στρατηγικής της Prezi για την πολυμορφία, και η



εταιρεία έχει πολλές διαφορετικές πρωτοβουλίες σε εξέλιξη που υποστηρίζουν τους υπαλλήλους της να ζουν και να εργάζονται στο έπακρο, ανεξάρτητα από την κατάσταση της ζωής τους.

Η Prezi εφαρμόζει μια σειρά παράλληλων πρωτοβουλιών που υποστηρίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η επιτυχία της εταιρείας στη δημιουργία ενός πραγματικά φιλικού προς τον εργοδότη εργασιακού περιβάλλοντος έγκειται σε πολλαπλές πρωτοβουλίες μεσαίου και μικρότερου μεγέθους. Ο συνδυασμός τους εξασφαλίζει ένα προοδευτικό, χωρίς αποκλεισμούς, φιλικό εργασιακό περιβάλλον.

Netlight

Η Netlight θεωρεί την ισότητα ακρογωνιαίο λίθο και στρατηγικό στόχο της από το 2012. Όλοι οι συνεργάτες της Netlight υπογράφουν τη Διακήρυξη Ισότητας της εταιρείας, ενώ οι συνεργάτες στο Ελσίνκι έχουν υπογράψει συμφωνία για την προώθηση της ισότητας. Μια ρήτρα ισότητας περιλαμβάνεται επίσης σε όλες τις συμβάσεις εργασίας και τις συμφωνίες με τους πελάτες.

Η ισότητα είναι μια κυρίαρχη ιδεολογία από το επίπεδο της στρατηγικής μέχρι την καθημερινή συμπεριφορά κάθε μεμονωμένου εργαζομένου. Στην πράξη, η ισότητα τονίζεται καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης και της εισαγωγής των νέων υπαλλήλων. Η συνεχής εσωτερική πρόσληψη νέων ταλέντων από τη Netlight διασφαλίζει ότι μπορούν να βρεθούν πρότυπα για τις γυναίκες και να διαδοθούν και να αναπτυχθούν καλές πρακτικές.

Στόχος της εταιρείας είναι να αποτελεί πρότυπο ισότητας σε ολόκληρο τον κλάδο. Θέλει να δείξει ότι η θετική αλλαγή μπορεί να επέλθει μέσω θετικής δράσης. Αν και η πολυμορφία αποτελεί αυτόνομη αξία, σχετίζεται επίσης με την καινοτομία και την παραγωγικότητα. Ως εκ τούτου, η στρατηγική γραμμή της Netlight ζωντανεύει καθημερινά σε κάθε επίπεδο του οργανισμού, από το ανώτατο διευθυντικό στέλεχος μέχρι τον νεότερο εργαζόμενο.

6. Πηγές

European Commission Communication on 'A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth' (COM(2012) 392 final)

Facts and figures on the building materials and stone industry 2020.

Feldstein, A., Martin, M., Hudson, A., Warren, K., Hilton, J., & Wiley, D. (2012). Open textbooks and increased student access and outcomes. European Journal of Open, Distance and E-Learning.

https://baustoffindustrie.de/fileadmin/user_upload/bbs/Dateien/Downloadarchiv/Konjunktur/2020-06-11_BBS_Zahlenspiegel.pdf

<https://councils.forbes.com/forbescoachescouncil>

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_2184

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/strategic_engagement_en.pdf



<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/finland/equality-and-diversity-netlights-cornerstone-and-strategic-objective>

https://eige.europa.eu/sites/default/files/era-communication_en_2012.pdf

<https://reference.com/world-view/entrepreneurial-culture>

<https://sdgcompass.org/sdgs/sdg-5/>

[Labour Market Vulnerability and Labour Market Outcomes during the Economic Upswing](#)

Kang, Matusik, Kim, & Phillips, 2016.

„Priručnik o rodno osviještenoj politici i promicanju ravnopravnosti spolova“ – Ured za ravnopravnost spolova RH

„Utjecaj rodne podjele obiteljskih obveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena“ – Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

„Uvođenje rodno osjetljiva proračuna: provedba u praksi“ – Vijeće Europe

Women in handcrafts – Many Opportunities? (2020), www.she-works.de <https://www.she-works.de/aktuelles/frauen-im-handwerk-viele-chancen/2020/01/15/>

„Zašto i kako do rodno osviještenog proračuna“ – Grad Zagreb

„Žena, majka, radnica - Usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj“ – Udruga B.a.b.e.

Žene i rad u suvremenom društvu – značaj “orodnjenog” rada – Branka Galić, Filozofski fakultet Zagreb