

MOMentum. Βοηθώντας τις μητέρες να αποκτήσουν το «μομέντουμ» στην επιχειρηματικότητα

Αποτέλεσμα Έργου 1: Μεθοδολογία ενός παιχνιδιοποιημένου εκπαιδευτικού προτύπου
2021-1-CZ01-KA220-VET-000033084



challedu
inclusion | games | education



**CITIZENS
IN POWER**



asso
agenzia per lo sviluppo sostenibile

INPLA
Innovation Platform



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Περιεχόμενα

1. Επισκόπηση του έργου	5
2. Μεθοδολογία έρευνας	7
2.1. Διαδικασία έρευνας	7
2.2. Κατευθυντήριες γραμμές για την παρουσίαση των ευρημάτων	10
3. Αποτελέσματα δευτερογενούς έρευνας ανά χώρα	11
3.1. Μητρότητα και Απασχόληση	11
3.2. Εθνικό Σύστημα ΕΕΚ	37
3.3. Επιχειρηματική εκπαίδευση	47
4. Αναμενόμενα αποτελέσματα της μεθοδολογίας	56
4.1. Γενικά ευρήματα της έρευνας ανά χώρα	56
4.2. Μεθοδολογική οδηγία για τη δημιουργία της εργαλειοθήκης και της εφαρμογής MOMentum	60
5. Παραπομπές	63

Εταίροι του έργου



Το Ινστιτούτο Περιφερειακής Ανάπτυξης (IRR) είναι ένας ΜΚΟ από την Τσεχία που προωθεί την ανάπτυξη των ευρωπαϊκών περιφερειών. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της διεθνούς ανταλλαγής καλών πρακτικών και της εκπαίδευσης βασικών παραγόντων σε τομείς που είναι κρίσιμοι για την περιφερειακή και βιώσιμη ανάπτυξη.

Το IRR επιδιώκει να φέρει σε επαφή ιδρύματα από διαφορετικούς τομείς (δημόσιους, ιδιωτικούς, μη κερδοσκοπικούς, ακαδημαϊκούς) με σκοπό την ανταλλαγή καλών πρακτικών.

Το IRR δημιουργεί, διαχειρίζεται και υλοποιεί έργα στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus+, του προγράμματος «Πολίτες, ισότητα, δικαιώματα και αξίες, του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, των επιχορηγήσεων της Ομάδας Βίσεγκραντ κ.λπ. Τα πεδία δράσης του IRR περιλαμβάνουν: εκπαίδευση, κατάρτιση, ευρωπαϊκές αξίες, διά βίου μάθηση, περιβάλλον. Η κύρια ομάδα-στόχος των δραστηριοτήτων που διεξάγονται από το IRR είναι οι νέοι.



Ο Citizens In Power (CIP) είναι ένας ΜΚΟ από την Κύπρο που αντιμετωπίζει τις ανάγκες και τις απαιτήσεις των ανθρώπων μέσω της συμμετοχής τους στην κοινωνική και πολιτική ζωή. Τους παρέχει επίσης καινοτόμο υλικό και δωρεάν εκπαιδευτικά προγράμματα για να ενταχθούν στην εκπαίδευση (συμπεριλαμβανομένης της διαδικτυακής), την συμπερίληψη, την επιχειρηματικότητα και τις επιχειρήσεις, τον πολιτισμό, την αγορά εργασίας και τη διά βίου μάθηση.

Ο οργανισμός στοχεύει κυρίως στην ανάπτυξη της εκπαίδευσης, της επιχειρηματικότητας και της δια βίου μάθησης στην Κύπρο και στο εξωτερικό. Για τους σκοπούς αυτούς, ο CIP έχει μια συνεχή συνεργασία με κορυφαία πανεπιστήμια, σχολεία, ΜΚΟ και ερευνητικούς οργανισμούς σε όλη την Κύπρο. Ο CIP διατηρεί ένα πολύτιμο δίκτυο επαγγελματιών

εκπαιδευτών και εμπειρογνομόνων με εμπειρία τόσο στην τυπική όσο και στη μη τυπική εκπαίδευση.



Ο Challedu είναι ένας ΜΚΟ από την Ελλάδα που πρωτοπορεί σε νέα μοντέλα μάθησης και εμπλοκής των μαθητών. Σε συνεργασία με εκπαιδευτικούς, ειδικούς, σχεδιαστές παιχνιδιών, ιδρύματα και οργανισμούς, ο Challedu σχεδιάζει παιχνιδοποιημένες εμπειρίες και παιχνίδια που βασίζονται στις εκπαιδευτικές αρχές του παιχνιδιού.

Ο Challedu έχει ως στόχο να μεταμορφώσει κάθε εκπαιδευτική δραστηριότητα προκειμένου να ξεκλειδώσει τη μετασχηματιστική δύναμη των ανθρώπων να αναζητούν και να επιλύουν σύνθετα προβλήματα, να παίρνουν ρίσκα, να είναι εφευρετικοί και οραματιστές. Το έργο του προωθεί τη δημιουργικότητα, τη φαντασία και την ενσυναίσθηση.



Η πλατφόρμα καινοτομίας INPLA είναι μια μικρομεσαία επιχείρηση από την Εσθονία. Η ομάδα της Inpla διαθέτει εμπειρία σε διεθνείς ανταλλαγές εμπειριών, διοργανώνοντας διακρατικές εκδηλώσεις και στη διαχείριση διεθνών έργων μέσω διαφόρων χρηματοδοτικών προγραμμάτων. Η INPLA προωθεί την καινοτομία και την ποιότητα στην εκπαίδευση, τις τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών και την κοινωνική ένταξη.

Η INPLA υποστηρίζει τους νέους, τα σχολεία και τις επιχειρήσεις από τον τομέα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, διοργανώνοντας εκπαιδευτικά προγράμματα και εργαστήρια που αφορούν την επιχειρηματικότητα, την ένταξη, την κοινωνική ευαισθητοποίηση και εφαρμόζει προγράμματα χρηματοδοτούμενα από την ΕΕ, τα οποία παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες στους προαναφερθέντες τομείς. Η INPLA υποστηρίζεται από ένα δίκτυο σχολείων και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.



Ο Οργανισμός Βιώσιμης Ανάπτυξης ASSO είναι ένας ΜΚΟ που ιδρύθηκε στην Ιταλία για την προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Οι αξίες του οργανισμού περιλαμβάνουν τις βιώσιμες πόλεις και κοινότητες, την αξιοποίηση της πολιτιστικής κληρονομιάς και του τοπίων, την προστασία του περιβάλλοντος, τα εγκάρσια ανθρώπινα δικαιώματα, όπως η ισότητα των φύλων και η εκπαίδευση.

Έτσι, διεξάγει ερευνητικές δραστηριότητες, υλοποιεί έργα και προσφέρει υπηρεσίες παροχής τεχνικών συμβουλών για την αειφόρο ανάπτυξη, με την υποστήριξη πανεπιστημίων, ερευνητικών κέντρων και ειδικών. Από το 2007, περισσότερα από 30 έργα που χρηματοδοτήθηκαν από κονδύλια της ΕΕ συντάχθηκαν από τον ASSO ο οποίος είχε ρόλο επικεφαλής εταιρών και υλοποιήθηκαν πάνω από 50 έργα για επικεφαλής εταιρους και εταιρους έργων.

• 1. Επισκόπηση του έργου

Παρά το γεγονός ότι ζούμε σε μια ταχέως ψηφιοποιημένη κοινωνία, σε μια δυναμική οικονομία και σε μια έντονα ολοκληρωμένη ευρωπαϊκή κοινότητα, δεν κινούνται όλοι με τον ίδιο ρυθμό. Οι μητέρες, ιδίως οι νέες γυναίκες που βρίσκονται υπό δυσμενείς κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, αντιμετωπίζουν πολλαπλά εμπόδια στην προσπάθεια να φτάσουν προς τη χρηματοπιστωτική σταθερότητα. Εξοπλίζοντας τις μητέρες αυτές με τα εργαλεία για την εξερεύνηση περισσότερων οικονομικών δυνατοτήτων μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση της ανεξαρτησίας τους. Ταυτόχρονα, οι ισχυρότερες και οικονομικά σταθερές γυναίκες μπορούν να βοηθήσουν τις ευρωπαϊκές κοινωνίες να γίνουν πιο δίκαιες, προοδευτικές και χωρίς αποκλεισμούς.

Το έργο MOMentum: Βοηθώντας τις μητέρες να αποκτήσουν το «μομέντουμ» στην επιχειρηματικότητα – απ' όπου προκύπτει το «MOMentum» - είναι μια συνεργασία που χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus για την προώθηση της συμμετοχής των μητέρων σε επιχειρηματικές δραστηριότητες. Οι οργανισμοί που υλοποιούν το MOMentum πιστεύουν ακράδαντα ότι οι μητέρες θα πρέπει να ενθαρρύνονται και να λαμβάνουν επαρκή βοήθεια για να μπορέσουν να αναπτύξουν επιχειρηματικό πνεύμα και δεξιότητες. Συνδέοντας την έρευνα και τις βέλτιστες πρακτικές από όλες τις χώρες που συμμετέχουν στο έργο, οι εταίροι του MOMentum επιθυμούν να δημιουργήσουν μια σχετική, ταχέως αναπτυσσόμενη και άμεσα αποτελεσματική εργαλειοθήκη για να βοηθήσουν τις μητέρες να αποκτήσουν το «μομέντουμ» και τη δυναμική στην επιχειρηματικότητα.

Οι κύριοι στόχοι του MOMentum είναι:

- Η προώθηση της επιχειρηματικής εκπαίδευσης και της κοινωνικής επιχειρηματικότητας για τις μητέρες, ιδίως εκείνες που βρίσκονται σε μειονεκτούσες ομάδες
- Να εμπνεύσει τις μητέρες μέσω της εκπαίδευσης από πρότυπα για να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση
- Καταπολέμηση των στερεοτύπων κατά των γυναικών που θέλουν να εργαστούν ξανά μετά τον τοκετό τους, που είναι μετανάστριες, που είναι μόνες ή με κοινωνικές ανάγκες
- Να αναδείξει τη σημασία της εργασίας και της καινοτομίας για την ψυχολογική, συναισθηματική, πολιτιστική και κοινωνική ισορροπία μιας μητέρας .

- Να ενθαρρύνει και να βοηθήσει τις μητέρες, ιδίως εκείνες που βρίσκονται σε μειονεκτούσες ομάδες, να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση στη νέα οικονομία
- Να ενισχύσει την απόκτηση βασικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων από τις μητέρες
- Να βελτιώσει τις δεξιότητες/ικανότητες των εκπαιδευτών/εκπαιδευτικών/σχετικών επαγγελματιών όσον αφορά την επιχειρηματικότητα των μητέρων
- Να προωθήσει την οικονομική και κοινωνική ισότητα και την ισότητα των φύλων.

Το έργο εστιάζεται στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ) στον τομέα της επιχειρηματικότητας. Το MOMentum επιδιώκει να βοηθήσει τις μητέρες να αναγνωρίσουν και να αξιοποιήσουν το οικονομικό δυναμικό τους:

1. Προσδιορίζοντας τις μαθησιακές ανάγκες των μητέρων στο πλαίσιο της ΕΕΚ σχετικά με την επιχειρηματικότητα.
2. Σχεδιάζοντας μεθοδολογίες εκπαίδευσης σύμφωνα με τις εκ των προτέρων προσδιορισμένες μαθησιακές ανάγκες.
3. Δημιουργώντας εκπαιδευτικά εργαλεία που είναι σχετικά, προσανατολισμένα στα αποτελέσματα, μπορούν να επαναληφθούν και να διευρυνθούν.

Για την επίτευξη των προαναφερθέντων στόχων, το MOMentum θα εκτελέσει τις ακόλουθες δραστηριότητες:

- **Διακρατικές συναντήσεις στο πλαίσιο του έργου** – οι εταίροι συγκεντρώνονται για να συζητήσουν θέματα που αφορούν το έργο σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές διαχείρισης και χρηματοδότησης που έχουν οριστεί από το Erasmus+ και την Εθνική Υπηρεσία.
- **Αποτέλεσμα Έργου 1 Μεθοδολογία ενός παιχνιδοποιημένου εκπαιδευτικού προτύπου**, οι εταίροι θα διεξάγουν έρευνα σε εθνικό επίπεδο για να εντοπίσουν την κατάσταση της απασχόλησης των μητέρων και της ΕΕΚ στην επιχειρηματικότητα. Τα δεδομένα που θα συλλεχθούν θα χρησιμοποιηθούν στην εργαλειοθήκη του MOMentum πάνω στην οποία θα βασιστεί η εφαρμογή
- **Αποτέλεσμα Έργου 2 Εργαλειοθήκη εκπαίδευσης προτύπων** – οι εταίροι θα συλλέξουν βέλτιστες πρακτικές και γραπτό και πολυμεσικό υλικό που θα παρουσιάζει τα εθνικά πρότυπα γυναικών στην επιχειρηματικότητα. Το υλικό που θα δημιουργηθεί θα αποτελέσει μια εργαλειοθήκη για την ενίσχυση της κοινωνικής ένταξης των μητέρων

- **Αποτέλεσμα Έργου 3 Εργαλειοθήκη εκπαίδευσης στην επιχειρηματικότητα** – οι εταίροι θα διεξάγουν έρευνα για να καθορίσουν την κατάσταση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Τα δεδομένα που θα συλλεχθούν στο συγκεκριμένο αποτέλεσμα θα οδηγήσουν στη δημιουργία ενός οδηγού για την υλοποίηση συγκεκριμένων δραστηριοτήτων επιχειρηματικότητας και ηγεσίας για τις μητέρες

- **Αποτέλεσμα Έργου 4 Παιχνιδοποιημένη εκπαιδευτική εφαρμογή** – οι εταίροι θα αναπτύξουν μια παιχνιδοποιημένη εφαρμογή ως εκπαιδευτικό εργαλείο για τις μητέρες. Η εφαρμογή θα επιτρέψει στις μητέρες, καθώς και άλλα άτομα, να μάθουν για τα πρότυπα, τις μητέρες επιχειρηματίες και τα επιχειρηματικά εργαλεία και έννοιες με έναν χαλαρό, αλλά αποτελεσματικό τρόπο

- **Δραστηριότητα Μάθησης/Διδασκαλίας/Εκπαίδευσης** – οι εταίροι θα διοργανώσουν ένα διεθνές εργαστήριο για να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους στις μεθόδους παιχνιδοποιημένων προτύπων και στην επιχειρηματική νοοτροπία

- **Επιμορφωτικές και Εκπαιδευτικές Εκδηλώσεις** – οι εταίροι θα διοργανώσουν τοπικές εκδηλώσεις για να παρουσιάσουν στους σχετικούς ενδιαφερόμενους τα Αποτελέσματα του Έργου και τον αναμενόμενο αντίκτυπό τους. Οι εκδηλώσεις συμβάλλουν στην επεκτασιμότητα και τη βιωσιμότητα του Έργου.

2. Μεθοδολογία έρευνας

2.1. Διαδικασία έρευνας

Το πρώτο Αποτέλεσμα του έργου διευθύνεται από το Ινστιτούτο Περιφερειακής Ανάπτυξης (Institute for Regional Development IRR), από την Τσεχία. Οι υπόλοιποι εταίροι συμμετέχουν αναλογικά στη συνδημιουργία του πρώτου αποτελέσματος του έργου το οποίο έχει τίτλο: Μεθοδολογία ενός παιχνιδοποιημένου εκπαιδευτικού προτύπου του MOMentum. Με βάση την κατανομή καθηκόντων που περιγράφεται λεπτομερώς στο έντυπο αίτησης που υποβλήθηκε στην Εθνική Υπηρεσία της Τσεχίας, οι εταίροι ξεκίνησαν την από κοινού ανάπτυξη της μεθοδολογίας υπό την καθοδήγηση του IRR. Για την ακρίβεια, τον Δεκέμβριο του 2021, ο IRR παρέιχε σε όλους τους εταίρους έναν σαφή, λεπτομερή οδηγό σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να διεξαχθεί η έρευνα σε κάθε χώρα. Εκτός από τον οδηγό, ο IRR παρέιχε στους υπόλοιπους

εταίρους και ένα πρότυπο δευτερογενούς έρευνας. Το πρότυπο εξασφάλιζε ότι όλοι οι εταίροι θα συγκέντρωναν πληροφορίες με δομημένο τρόπο, αποφέροντας τελικά αξιόπιστα και συγκρίσιμα δεδομένα.

Τα θέματα που καλύπτονται από την έρευνα ανά χώρα αποσκοπούν στην παροχή μιας αντιπροσωπευτικής, επίκαιρης και ενημερωμένης επισκόπηση της κοινωνικής κατάστασης και του πλαισίου πολιτικής στις χώρες εταίρους. Η Μεθοδολογία ενός παιχνιδοποιημένου εκπαιδευτικού προτύπου του έργου MOMentum προορίζεται να είναι ένα διακρατικό, κατάλληλο προς κάθε άτομο ξεχωριστά, αλλά ταυτόχρονα αντιπροσωπευτικό για όλους υλικό. Η επιλογή των ερευνητικών θεμάτων και υποθεμάτων έγινε σύμφωνα με το πεδίο εφαρμογής, τους στόχους και τα προβλεπόμενα αποτελέσματα του έργου. Έτσι, η έρευνα στην οποία βασίστηκε Μεθοδολογία ενός παιχνιδοποιημένου εκπαιδευτικού προτύπου του MOMentum βασίστηκε σε συγκρίσιμους δείκτες. Επιπλέον, για να καλύψουν παρόμοιο χρονικό πλαίσιο, οι εταίροι διερεύνησαν τις κοινωνικές και πολιτικές εξελίξεις κατά τα τελευταία 10-20 έτη.

Ωστόσο, η εμβέλεια και το βάθος της έρευνας εξαρτήθηκαν από τα διαθέσιμα δεδομένα στις χώρες εταίρους. Κάθε εταίρος είχε τη διακριτική ευχέρεια να ερευνήσει τα στοιχεία στον προτιμώμενο/πιθανό βαθμό τους. Σε περίπτωση που ένα ερευνητικό αντικείμενο δεν ήταν σχετικό και/ή επαρκώς τεκμηριωμένο, τότε το αντίστοιχο αντικείμενο δεν συμπεριλήφθηκε στο τελικό αποτέλεσμα. Ωστόσο, εάν ένα σημαντικό θέμα δεν μπορούσε να καλυφθεί, ο εταίρος το ανέφερε στο πρότυπο της δευτερογενούς έρευνας. Αυτό βοήθησε στον εντοπισμό τυχόν επακόλουθων κενών με βάση ελλιπή/ανεπαρκή δεδομένα. Σύμφωνα με το κοινώς καθορισμένο χρονοδιάγραμμα, όλοι οι εταίροι εκτέλεσαν την δευτερογενή έρευνα στο εθνικό τους πλαίσιο και συγκέντρωσαν τα ευρήματα στο πλαίσιο της δευτερογενούς έρευνας που τους δόθηκε από τον IRR με προθεσμία έως το τέλος Φεβρουαρίου 2022. Ο IRR αρχειοθέτησε στο Google Drive τα συμπληρωμένα έγγραφα με την έρευνα όλων των εταίρων, συμπεριλαμβανομένου και του ίδιου, τον Μάρτιο του 2022.

Τέλος, οι εταίροι συζήτησαν συλλογικά τα πορίσματα της δευτερογενούς έρευνας σε μια διαδικτυακή συνάντηση υπό την καθοδήγηση του IRR στις αρχές Απριλίου 2022. Οι εταίροι διευθέτησαν τυχόν αποκλίσεις στην έρευνα και καθόρισαν τον τρόπο με τον οποίο θα συνένωναν και θα ερμήνευαν τα δεδομένα, έτσι ώστε να αποδώσουν μια ουσιαστική ανάλυση. Όλοι οι εταίροι παρείχαν σχόλια και αναφέρθηκαν στις βέλτιστες πρακτικές από τις οποίες θα μπορούσε να αντλήσει έμπνευση η Μεθοδολογία ενός παιχνιδοποιημένου εκπαιδευτικού προτύπου του

MOMentum. Οι πόροι αυτοί κοινοποιήθηκαν εντός της σύμπραξης, και ο IRR τους αποθήκευσε για μελλοντική αναφορά. Οι εταίροι έθεσαν μια εσωτερική προθεσμία για τα μέσα Απριλίου 2022, κατά την οποία ο IRR θα έπρεπε να ετοιμάσει την πρώτη πρόχειρη μορφή της Μεθοδολογίας. Τέλος, μέχρι τα μέσα Μαΐου, όλοι οι εταίροι έπρεπε να συμβάλουν στη συνδημιουργία της τελικής έκδοσης της Μεθοδολογίας. Αυτή η έκδοση θα μεταφραστεί από όλους τους εταίρους στις αντίστοιχες γλώσσες τους έως το τέλος Μαΐου 2022.

Για την απόκτηση συγκρίσιμων δεδομένων, η δευτερογενής έρευνα επικεντρώθηκε σε τρία πεδία ενδιαφέροντος:

I. Μητρότητα & Απασχόληση

- Εθνικές τάσεις ανεργίας, με ιδιαίτερη έμφαση στην κατάσταση των μητέρων στην απασχόληση/ανεργία
- Προγράμματα/υπηρεσίες που χρησιμοποιούνται επί του παρόντος για την αύξηση της απασχολησιμότητας, με ιδιαίτερη έμφαση στο πεδίο δράσης τους και στον αντίκτυπό τους στις μητέρες
- Τις εθνικές πολιτικές για την άδεια μητρότητας και τον έμμεσο αντίκτυπο στην απασχολησιμότητα των μητέρων, την εστίαση στην ασφάλεια της εργασίας, τη διατήρηση της εργασίας, το ποσοστό επιστροφής στην εργασία, τον αντίκτυπο στους μισθούς κατά την επιστροφή από την άδεια μητρότητας
- Οικονομική κατάσταση της μητρότητας: επίδομα μητρότητας, μέσα στοιχεία αποδοχών για τις μητέρες σε άδεια μητρότητας, πληρωτέος μισθός κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, πρόσθετες πηγές εισοδήματος κ.λπ.;
- Άδειες μητρότητας και πατρότητας: τάσεις κατά τη διάρκεια των ετών, status quo, μελλοντικές εξελίξεις
- Επικρατέστερες στάσεις/προσεγγίσεις όσον αφορά την απασχόληση/αυτοαπασχόληση των μητέρων
- Κοινωνικοπολιτικό πλαίσιο μονογονεϊκών οικογενειών: στατιστικές για τον τρέχοντα αριθμό μονογονεϊκών οικογενειών, κυριαρχία μονογονεϊκών οικογενειών δομημένων από μητέρες/παιδιά, γενικές πολιτικές στήριξης για μονογονεϊκά νοικοκυριά, οικονομικά επιδόματα, επαναλαμβανόμενα ζητήματα για μονογονεϊκές οικογένειες κ.λπ.

II. Εθνικό Σύστημα ΕΕΚ

- Ορισμός της ΕΕΚ και γενικά χαρακτηριστικά

- Επισκόπηση της ΕΕΚ σε εθνικά πλαίσια: τρέχουσα κατάσταση, συχνότητα κατάρτισης, συνηθισμένα πεδία κατάρτισης, δημοτικότητα της εκπαιδευτικής προσέγγισης μεταξύ των διαφόρων ομάδων-στόχων, ιδιαίτερη έμφαση στις μητέρες
- Τρέχουσες εθνικές τάσεις/ μέθοδοι της ΕΕΚ που στοχεύουν στις μητέρες, ανεξάρτητα από τον τομέα της κατάρτισης
- Οι τρέχουσες εθνικές τάσεις/ μέθοδοι της ΕΕΚ σε σχέση με τη διδασκαλία επιχειρηματικών δεξιοτήτων, εστίαση σε καλές πρακτικές και μεταβιβάσιμες τάσεις/τρέχουσες μεθόδους
- Χρήση εργαλείων/τεχνικών παιχνιδοποίησης σε κάθε εθνικό πλαίσιο της ΕΕΚ.

III. Επιχειρηματική εκπαίδευση

- Ορισμός και κύρια χαρακτηριστικά της επιχειρηματικής εκπαίδευσης
- Επισκόπηση επιχειρηματικής εκπαίδευσης στα εθνικά επίπεδα: τρέχουσα κατάσταση, συνάφεια των επιχειρηματικών δεξιοτήτων σε σχέση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, κοινά θέματα επιχειρηματικής εκπαίδευσης, δημοτικότητα μεταξύ των διαφόρων ομάδων-στόχων της επιχειρηματικής εκπαίδευσης, ιδιαίτερη έμφαση στις μητέρες
- Οι τρέχουσες τάσεις/ μέθοδοι της επιχειρηματικής εκπαίδευσης σε κάθε εθνικό επίπεδο σε σχέση με τη διδασκαλία της επιχειρηματικότητας, εστίαση στις καλές πρακτικές και στις μεταβιβάσιμες τάσεις/τρέχουσες μεθόδους
- Χρήση εργαλείων/τεχνικών παιχνιδοποίησης σε κάθε εθνικό πλαίσιο της επιχειρηματικής εκπαίδευσης.

2.2. Κατευθυντήριες γραμμές για την παρουσίαση των ευρημάτων

Σύμφωνα με τη μεθοδολογία και την ερευνητική διαδικασία, όλοι οι εταίροι προχώρησαν στη διεξαγωγή της δευτερογενούς έρευνας στο αντίστοιχο εθνικό επίπεδο. Τα πορίσματα που προέκυψαν από την έρευνα παρουσιάζονται σε θεματικές ενότητες σύμφωνα με τα τρία κύρια πεδία έρευνας:

- I. Μητρότητα και απασχόληση
- II. Εθνικό Σύστημα ΕΕΚ
- III. Επιχειρηματική εκπαίδευση

Αξίζει να αναφερθεί ότι τα πορίσματα της έρευνας δεν είναι τόσο εκτεταμένα και λεπτομερή για όλες τις χώρες που καλύπτονται στο έργο. Οι αποκλίσεις αυτές οφείλονται στις διαφορετικές πραγματικότητες των χωρών αυτών. Για παράδειγμα, ορισμένες από τις χώρες εταίρους έχουν σημειώσει πρόοδο προς μια πιο δίκαιη οικονομία για τις γυναίκες, ενώ άλλες υστερούν στη θέσπιση μέτρων για την εξισορρόπηση του ρόλου των ανδρών και των γυναικών στην αγορά εργασίας καθώς και πέραν αυτής. Παρ' όλα αυτά, οι εταίροι προσπάθησαν να συλλέξουν αντιπροσωπευτικά δεδομένα για όλα τα συναφή θέματα επισημαίνοντας τις περιπτώσεις όπου λείπουν σημαντικά δεδομένα.

Έτσι, στις επόμενες ενότητες του παρόντος εγγράφου θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα της έρευνας ανά χώρα. Προκειμένου οι αναγνώστες της τελικής μεθοδολογίας να κατανοήσουν εύκολα το περιεχόμενο και να είναι σε θέση να συγκρατήσουν και να επαναχρησιμοποιήσουν τα δεδομένα που αναφέρονται παρακάτω, κάθε θεματικό πεδίο ξεκινά με ένα επεξηγηματικό μέρος που καλύπτει:

- 1. Ορισμούς των εννοιών που διερευνήθηκαν** – επεξηγηματικές προτάσεις που βοηθούν τον αναγνώστη να εξοικειωθεί με τις έννοιες της έρευνας και τα ερευνητικά στοιχεία. Οι ορισμοί έχουν διατυπωθεί με απλό τρόπο, ωστόσο βασίζονται σε αξιόπιστες πηγές.
- 2. Συνάφεια της έρευνας με το σύνολο του έργου** – περιγραφικό μέρος που αναλύει λεπτομερώς τους λόγους για τους οποίους η έρευνα αυτών των συγκεκριμένων εννοιών και στοιχείων ευθυγραμμίζεται με το πεδίο εφαρμογής, τους στόχους και τα αναμενόμενα αποτελέσματα του έργου
- 3. Αναμενόμενη συμβολή της έρευνας στη Μεθοδολογία** – περιγραφικό μέρος που αναλύει λεπτομερώς τον τρόπο με τον οποίο τα ευρήματα της έρευνας συμβάλλουν στη δημιουργία της μεθοδολογίας του MOMentum καθώς και των επόμενων αποτελεσμάτων του Έργου.

3. Αποτελέσματα της έρευνας ανά χώρα

3.1. Μητρότητα και απασχόληση

Οι ακόλουθες σελίδες περιέχουν τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν κατά τη διάρκεια της δευτερογενούς έρευνας σε κάθε εθνικό επίπεδο στο πλαίσιο του πρώτου θεματικού πεδίου με τίτλο: Μητρότητα και Απασχόληση. Αυτό αποτελεί το πιο πλούσιο μέρος της μεθοδολογίας λόγω

της φύσης των δεδομένων που έχουν συλλεχθεί, ειδικά σε σχέση με την υψηλή συνάφεια του τομέα της απασχόλησης σε μια κοινωνία. Οι εταίροι κατέφυγαν σε αξιόπιστες εθνικές πηγές (π.χ. κυβερνητικές εκθέσεις, στατιστικές υπηρεσίες κ.λπ.) ή/και ευρωπαϊκές πηγές (Eurostat). Η πλειονότητα των δεδομένων είναι δευτερεύοντα δεδομένα που συλλέγονται από εκθέσεις, στατιστικές, αναλύσεις, δηλώσεις κ.λπ. Όλοι οι εταίροι επέλεξαν τα πιο σχετικά δεδομένα σύμφωνα με την αντίστοιχη έρευνα που διεξήγαγαν στη χώρα τους, βασιζόμενοι στις κατευθυντήριες γραμμές που δόθηκαν από τον IRR για την παρουσίαση των ευρημάτων.

Επεξηγηματική επισκόπηση:

A. Ορισμοί των ερευνητικών εννοιών

Λόγω της ποικιλομορφίας και του εύρους των πληροφοριών που περιέχονται στο παρόν έγγραφο, τα δεδομένα σχετικά με τη μητρότητα και την απασχόληση ομαδοποιήθηκαν στα ακόλουθα σύνολα δεδομένων:

- **Κοινωνική κατάσταση: ισότητα, απασχόληση και αμοιβή** – σύνολο δεδομένων που καλύπτει τη γενική κατάσταση που επικρατεί στην απασχόληση των γυναικών, με ιδιαίτερη έμφαση στις μητέρες, τάσεις απασχόλησης που αφορούν τόσο τους άνδρες όσο και τις γυναίκες, ισότητα των φύλων, δράσεις που βοηθούν/ εμποδίζουν την βελτίωση της κατάστασης, μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, δράσεις που βοηθούν/ εμποδίζουν την βελτίωση της κατάστασης
- **Εθνικά μέτρα για την ισότητα των φύλων και την απασχόληση** – σύνολο δεδομένων που καλύπτει τοπικά/περιφερειακά/εθνικά μέτρα σε μια χώρα τα οποία προωθούν/αντιμετωπίζουν την ισότητα των φύλων με σεβασμό προς την απασχόληση
- **Άδεια μητρότητας: εργασιακές και οικονομικές επιπτώσεις** – σύνολο δεδομένων που καλύπτει τοπικά/περιφερειακά/εθνικά μέτρα σχετικά με τη γονική άδεια, δηλαδή διάρκεια, συμβατικοί όροι, πληρωμές, επιπτώσεις στην απασχολησιμότητα. επιπτώσεις στην οικονομική κατάσταση του ατόμου
- **Οικογενειακές τάσεις** – σύνολο δεδομένων που καλύπτει τις τοπικές/περιφερειακές/εθνικές εξελίξεις σχετικά με τη δομή και τη λειτουργικότητα μιας οικογένειας, δηλαδή άδεια μητρότητας έναντι πατρότητας, μονογονεϊκές οικογένειες.

Οι κύριες έννοιες που αναφέρονται σε αυτό το μέρος ορίζονται ως εξής:

Απασχόληση = Η απασχόληση είναι μια συμφωνία μεταξύ ενός εργοδότη και ενός εργαζομένου κατά την οποία ο εργαζόμενος συμφωνεί να παρέχει ορισμένες υπηρεσίες. Σε αντάλλαγμα, ο εργαζόμενος παίρνει μισθό ή ωρομίσθιο. Μια σύμβαση απασχόλησης για έναν μεμονωμένο εργαζόμενο μπορεί να είναι μια προφορική συμφωνία, ένα γραπτό email ή μια επιστολή προσφοράς εργασίας. Η προσφορά εργασίας μπορεί να υπονοηθεί σε συνέντευξη ή να γραφτεί σε επίσημη σύμβαση απασχόλησης ([The Balance Career](#), 2022).

Ισότητα των φύλων = Ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (ισότητα των φύλων): αναφέρεται στα ίσα δικαιώματα, ευθύνες και ευκαιρίες των γυναικών και των ανδρών, των κοριτσιών και των αγοριών. Ισότητα δεν σημαίνει ότι οι γυναίκες και οι άνδρες θα γίνουν ίδιοι, αλλά ότι τα δικαιώματα, οι ευθύνες και οι ευκαιρίες των γυναικών και των ανδρών δεν θα εξαρτώνται από το αν θα γεννηθούν άνδρες ή γυναίκες. Η ισότητα των φύλων συνεπάγεται ότι λαμβάνονται υπόψη τα συμφέροντα, οι ανάγκες και οι προτεραιότητες τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών, αναγνωρίζοντας την ποικιλομορφία των διαφόρων ομάδων γυναικών και ανδρών ([United Nations Women](#), 2011)

Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων = Η διαφορά στις διάμεσες αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών ([ΟΟΣΑ](#), 2021)

Γονική άδεια = άδεια που καλύπτεται από την απασχόληση για μισθωτούς γονείς, η οποία είναι συνήθως συμπληρωματική για συγκεκριμένες περιόδους άδειας μητρότητας και πατρότητας. Τις περισσότερες φορές, αν και όχι σε όλες τις χώρες, ακολουθεί την περίοδο της άδειας μητρότητας

- άδεια μητρότητας = καλυμμένη άδεια απουσίας από την εργασία για εργαζόμενες γυναίκες από τη στιγμή του τοκετού
- άδεια πατρότητας = καλυμμένη άδεια απουσίας από την εργασία από εργαζόμενους πατέρες κατά ή μετά τους πρώτους μήνες μετά τον τοκετό ([ΟΟΣΑ](#), 2021)

Επίδομα τέκνου = Ένα χρηματικό ποσό που καταβάλλεται περιοδικά σε έναν μόνο γονέα ενός τέκνου έως ότου αυτό συμπληρώσει μια καθορισμένη ηλικία ([ΟΟΣΑ](#), 2001).

B. Συνάφεια της έρευνας με το σύνολο του έργου

Η έρευνα για τη μητρότητα και την απασχόληση είναι απαραίτητη για όλο το έργο MOMentum, καθώς δίνει τη δυνατότητα στους εταίρους να καθορίσουν τις τάσεις που επικρατούν για τις γυναίκες στην αγορά εργασίας της χώρας τους, παρέχοντας τόσο στους δημιουργούς όσο και

στους χρήστες αυτής της μεθοδολογίας γνώση για το κοινωνικό και το θεσμικό πλαίσιο, καθώς και για τα νομοθετικά μέτρα που προωθούν ή εμποδίζουν την ισότητα στην αγορά εργασίας.

Γ. Αναμενόμενη συμβολή της έρευνας στη Μεθοδολογία

Τα πορίσματα της έρευνας στο πλαίσιο αυτής της θεματικής ενότητας συμβάλλουν στη μεθοδολογία MOMentum προσδιορίζοντας την υφιστάμενη κατάσταση που επικρατεί για τις γυναίκες, και συγκεκριμένα για τις μητέρες. Τα πορίσματα της έρευνας βοηθούν τους εταίρους να προσδιορίσουν ποιες πτυχές της απασχόλησης χρειάζονται άμεση δράση, δηλαδή τι είδους λύσεις μπορεί να προσφέρει αυτό το έργο.

3.1.1. Τσεχία

Κοινωνική κατάσταση: ισότητα, απασχόληση και αμοιβή

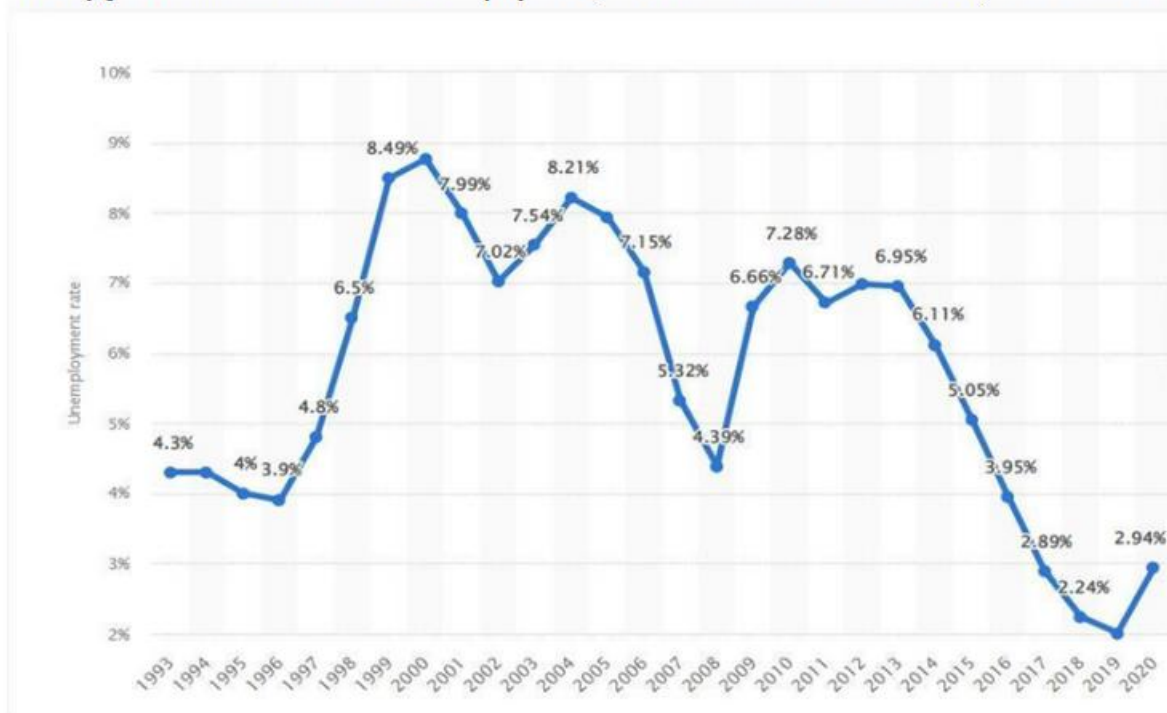
Το ποσοστό ανεργίας στην Τσεχική Δημοκρατία παρέμενε συνολικά σχετικά χαμηλό με την πάροδο των χρόνων. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας υπήρξε μια άνοδος στο ποσοστό ανεργίας, ωστόσο η κατάσταση άρχισε να γίνεται πιο σταθερή. Το γενικό ποσοστό ανεργίας των ατόμων μεταξύ 15–64 ετών (το ποσοστό των ανέργων στο εργατικό δυναμικό, με άλλα λόγια ο συνολικός αριθμός των απασχολούμενων και των ανέργων (δηλαδή των οικονομικά ενεργών ατόμων), ως ποσοστό, εποχικά προσαρμοσμένο, ανήλθε στο 3,3% τον Ιανουάριο του 2021 και αυξήθηκε κατά 1,3%, σε ετήσια βάση. Το ποσοστό ανεργίας των ανδρών, εποχικώς προσαρμοσμένο, έφθασε το 2,5% ενώ το ποσοστό ανεργίας των γυναικών έφθασε το 4,4%. Η τσεχική στρατηγική για την απασχόληση για το 2020 προσδιορίζει τέσσερις κύριες προτεραιότητες:

- 1) Στήριξη της πρόσβασης στην απασχόληση, κυρίως για τις ομάδες κινδύνου στην αγορά εργασίας
- 2) Προώθηση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας (ιδίως όσον αφορά τις διακρίσεις εις βάρος των μητέρων)
- 3) Προώθηση της προσαρμογής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας
- 4) Ανάπτυξη των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης.

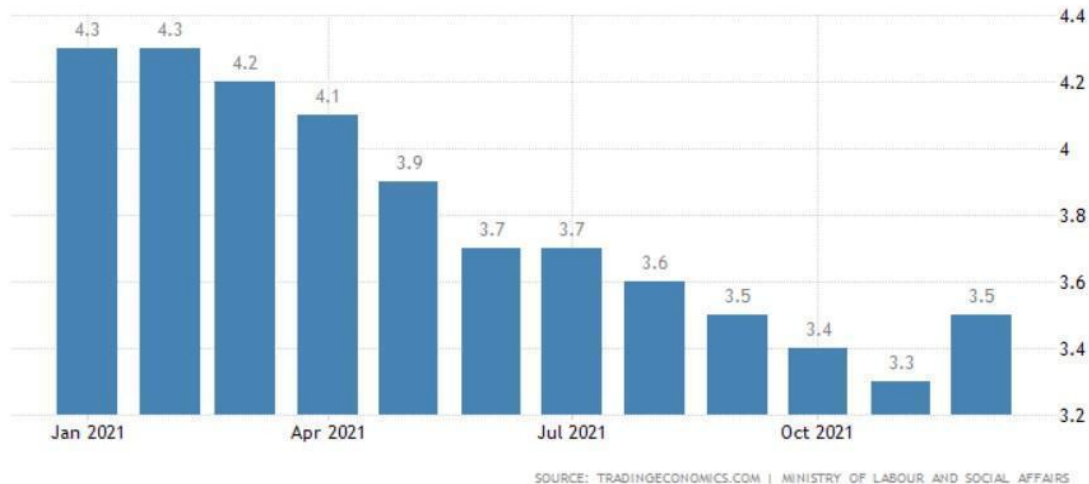
Το 2014, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών ήταν 2,3% υψηλότερο από των ανδρών (7,4% έναντι 5,1%). Με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία, οι γυναίκες διατρέχουν γενικά υψηλότερο κίνδυνο

ανεργίας από τους άνδρες. Η έρευνα, αν και επικεντρώθηκε σε άτομα με τουλάχιστον ένα παιδί, έδειξε ότι ο κύριος λόγος για το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας των γυναικών σε σύγκριση με τους άνδρες είναι η οικογένεια. Η επιστροφή στην αγορά εργασίας μπορεί να είναι δύσκολη, ιδίως για τις μητέρες. Μια μελέτη των Α. Βιτσάκονά και Κ. Καλίσκονά έδειξε ότι οι γυναίκες στη Τσεχία πολύ συχνά μένουν άνεργες μετά την άδεια μητρότητας. Η συντριπτική πλειονότητα των γυναικών επιστρέφει στην αγορά εργασίας μετά από 3 έτη άδειας. Η ανεργία εμφανίζεται συχνότερα αμέσως μετά τη γονική άδεια. Την περίοδο αυτή, το ποσοστό ανεργίας για τις γυναίκες με απολυτήριο λυκείου ή υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης είναι 12%, ενώ για τις γυναίκες χωρίς απολυτήριο λυκείου φτάνει το 28%. Έτσι, σχεδόν το 60% των γυναικών χωρίς απολυτήριο λυκείου που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας μετά από 3 χρόνια γονικής άδειας μεταβαίνουν απευθείας στην ανεργία. Ένα σημαντικό ποσοστό αυτών των γυναικών δεν επιστρέφει στην αγορά εργασίας έως ότου το παιδί τους γίνει τεσσάρων ετών. Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πολύ υψηλό κίνδυνο ανεργίας.

Τσεχία: Ποσοστά ανεργίας από το 1999 έως το 2020



Σχήμα 1. Ποσοστά ανεργίας από το έτος 1999 έως το 2020, πηγή: [statista.com](https://www.statista.com)



Σχήμα 2. Διακύμανση της ανεργίας το 2021, πηγή: tradingeconomics.com

Εθνικά μέτρα για την ισότητα των φύλων και την απασχόληση

Σε εθνικό επίπεδο, η Τσεχία ακολουθεί διάφορα στρατηγικά έγγραφα που καθορίζουν την κατεύθυνση της πολιτικής απασχόλησης. Ένα από τα σημαντικότερα είναι το «Στρατηγικό πλαίσιο για την πολιτική απασχόλησης έως το 2030». Υπάρχουν επίσης πολλά ευρωπαϊκά σχέδια που αντιμετωπίζουν το ζήτημα καθώς και ΜΚΟ που διαχειρίζονται τα δικά τους προγράμματα για τη στήριξη των άνεργων μητέρων. Μεταξύ αυτών, για παράδειγμα, είναι το έργο που υλοποιήθηκε στην περιοχή Όλομουτς με τίτλο «[Women, Mothers - START YOURSELF!](#)» (μτφ. «Γυναίκες, Μητέρες – Προωθήστε τον εαυτό σας!») το οποίο επικεντρώθηκε στη συμμετοχή των μητέρων στην αγορά εργασίας. Ένα άλλο έργο ήταν το «[Successful Return to Work - Support for Mothers](#)» (μτφ. «Επιτυχής επιστροφή στην εργασία - Υποστήριξη για τις μητέρες»), το οποίο επεδίωξε να βοηθήσει τις μητέρες που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας μέσω ενός ολοκληρωμένου συστήματος ενεργητικών μέτρων πολιτικής για την απασχόληση. Το έργο αυτό είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση των κινήτρων και την ενίσχυση της επαγγελματικής ένταξης των γυναικών αυτών. Ένα από τα προγράμματα που υλοποιούνται τη δεδομένη στιγμή είναι το «[Alone but Strong: Eliminating discrimination against solo mothers in the labour market](#)» (μτφ. «Μόνη αλλά ισχυρή: εξάλειψη των διακρίσεων κατά των μόνων μητέρων στην αγορά εργασίας») του ΜΚΟ Apeřio, το οποίο αποσκοπεί στην παροχή βοήθειας στις μητέρες που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση και θέλουν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Άδεια μητρότητας: εργασιακές και οικονομικές επιπτώσεις

Το δικαίωμα άδειας μητρότητας ρυθμίζεται από τον Εργατικό Κώδικα § 195. Σύμφωνα με τον κώδικα αυτό, μια (εργαζόμενη) γυναίκα δικαιούται άδεια μητρότητας για 28 εβδομάδες εάν έχει γεννήσει ένα παιδί. Ωστόσο, εάν μια γυναίκα γεννήσει δύο ή περισσότερα παιδιά, δικαιούται άδεια μητρότητας έως 37 εβδομάδες. Η εργαζόμενη λαμβάνει κανονικά άδεια μητρότητας από την αρχή της 6^{ης} εβδομάδας πριν από την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, η οποία μπορεί επίσης να ληφθεί και νωρίτερα, ανά ανάγκη, από την αρχή της 8^{ης} εβδομάδας πριν από την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού. Ωστόσο, προκύπτουν διάφορα προβλήματα για τις γυναίκες που επιστρέφουν από άδεια μητρότητας. Για παράδειγμα, δεν υπάρχουν πολλές θέσεις μερικής απασχόλησης στην Τσεχία. Έτσι, οι γυναίκες πρέπει να επιλέξουν μεταξύ της πλήρους απασχόλησης και της φροντίδας του παιδιού. Ταυτόχρονα, οι μητέρες δυσκολεύονται να συνδυάσουν εργασία τους με τη φροντίδα των παιδιών. Για το λόγο αυτό, οι εργοδότες μπορεί να θεωρούν ότι οι μητέρες έχουν υψηλότερο ποσοστό συστηματικών απουσιών από την εργασία από τους άνδρες. Για τις μόνες μητέρες, υπάρχει η πρόσθετη πρόκληση της μερικής απασχόλησης, καθώς αυτή είναι μόνο μια υποθετική επιλογή. Επομένως, η εύρεση της κατάλληλης πλήρους απασχόλησης είναι συχνά πολύ δύσκολη, δεδομένων των σημερινών συνθηκών στην αγορά εργασίας.

Το τσεχικό κράτος βοηθά τις μητέρες ως εξής: αρχικά προσφέρει τη «χρηματική βοήθεια μητρότητας» (PPM), ένα οικονομικό επίδομα από το σύστημα ασφάλισης υγείας. Παρέχεται κατ' αρχήν για τους πρώτους έξι μήνες της φροντίδας του παιδιού. Η PPM λαμβάνεται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. Ακολουθεί η γονική άδεια, κατά τη διάρκεια της οποίας λαμβάνεται το «επίδομα γονικής άδειας» (RP). Οι εργαζόμενοι καλύπτονται αυτόματα από την ασφάλιση υγείας από το νόμο. Για να μπορέσει μια μητέρα να λάβει το PPM, θα πρέπει να πληροί τις ακόλουθες προϋποθέσεις: να έχει ασφάλιση υγείας για τουλάχιστον 270 ημερολογιακές ημέρες κατά τα δύο έτη που προηγούνται της ημερομηνίας του δικαιώματος για το επίδομα μητρότητας και κατά τη στιγμή του δικαιώματος. Εάν μια γυναίκα είναι ασφαλισμένη (απασχολούμενη) κατά τη στιγμή της έναρξης παροχής PPM, αλλά δεν πληροί την ειδική προϋπόθεση να έχει ασφαλιστεί για 270 ημερολογιακές ημέρες κατά τα προηγούμενα δύο έτη, τότε ο θεράπων ιατρός της θα αποφασίσει για την περίπτωση της προσωρινής ανικανότητας προς εργασία από την αρχή της έκτης εβδομάδας πριν από την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού. Αυτή η προσωρινή ανικανότητα προς εργασία θα τερματιστεί στη συνέχεια από τον ιατρό στο τέλος της έκτης εβδομάδας μετά τον τοκετό. Αυτό δεν ισχύει για τις επιχειρηματίες, καθώς οι αυτοαπασχολούμενες δικαιούνται PPM μόνο εάν καταβάλλουν οικειοθελώς ασφάλιση υγείας για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα.

Υπάρχουν επίσης τρόποι με τους οποίους μπορούν να εργάζονται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας/ γονικής άδειας για να έχουν επιπλέον έσοδα. Στην περίπτωση της άδειας μητρότητας, μια γυναίκα απαγορεύεται να εργαστεί για 6 εβδομάδες πριν και 6 εβδομάδες μετά τον τοκετό, ωστόσο μπορεί να εργαστεί για επιπλέον εισόδημα με τη λήξη της άδειας. Ωστόσο, είναι υποχρεωμένη να παρέχει παιδική φροντίδα. Στην περίπτωση της γονικής άδειας, ο γονέας μπορεί να μείνει με το παιδί έως ότου το παιδί γίνει 4 ετών, ενώ μπορεί να αποκομίσει επιπλέον εισόδημα και να λάβει γονικό επίδομα. Το εισόδημα εξαρτάται και πάλι από τη φροντίδα του παιδιού. Επιπλέον, πολλές μητέρες εργάζονται με διαφορετικές ρυθμίσεις εργασίας (συμβόλαια/μερική απασχόληση). Η εργασία σε αυτές τις ρυθμίσεις επισφαλούς απασχόλησης μπορεί να επηρεάσει την οικονομική τους κατάσταση αλλά και το βιοτικό επίπεδο της οικογένειας. Οι μητέρες που εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, συμφωνίες ή χωρίς συμβάσεις φαίνεται να έχουν στατιστικά σημαντικά χαμηλότερο βιοτικό επίπεδο από τις μητέρες που εργάζονται με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Αυτές οι γυναίκες είναι επίσης πιο πιθανό να εργάζονται με μερική απασχόληση, καθώς και να εργάζονται ως μόνιμοι υπάλληλοι και να εισπράττουν λιγότερα.

Ο ΜΚΟ «Single Mothers Club» πραγματοποίησε μια έρευνα σχετικά με την οικονομική κατάσταση των μόνων μητέρων, όπου συμμετείχαν 1154 ερωτηθέντες. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, το μέσο μηνιαίο εισόδημα μιας μόνης μητέρας κυμαίνεται μεταξύ 450 ευρώ και 810 ευρώ (55% των ερωτηθέντων), ενώ λιγότερο από το ένα τρίτο ανέφερε το χαμηλότερο εισόδημα, που φτάνει τα 450 ευρώ. Πάνω από το ένα δέκατο των μόνων μητέρων έχουν μηνιαίο εισόδημα που υπερβαίνει τα 810 ευρώ ενώ λιγότερο από το 4% αναφέρει εισόδημα που υπερβαίνει τα 1200 ευρώ. Το επίπεδο των μηνιαίων δαπανών είναι παρόμοιο, με περισσότερο από το 60% των μόνων μητέρων να έχουν μηνιαίες δαπάνες μεταξύ 450-810 ευρώ και λιγότερο από το ένα τέταρτο να έχει μηνιαίες δαπάνες κάτω από 450 ευρώ. Περισσότερες από τις μισές (56%) ελεύθερες μητέρες ανέφεραν ότι λάμβαναν επίδομα διατροφής. Από την άλλη, το 31% δεν λαμβάνει κάποιο είδος διατροφής και το υπόλοιπο (13%) λαμβάνει μη τακτική διατροφή.

Οικογενειακές τάσεις

Οι γυναίκες εξακολουθούν να παίρνουν κατά κύριο λόγο άδεια μητρότητας. Ωστόσο, η μητρότητα αλλάζει ριζικά και ο ρόλος του πατέρα γίνεται όλο και πιο εμφανής, ιδίως στις νεότερες γενιές. Στη σύγχρονη οικογένεια, φαίνεται να υπάρχει μια απομάκρυνση από το παραδοσιακό μοντέλο. Υπάρχει μια αλλαγή στις αξίες της κοινωνίας. Δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στο ρόλο του πατέρα

(γίνεται όλο και πιο συνηθισμένο για τον πατέρα να παίρνει γονική άδεια) και υπάρχουν επίσης οικογένειες όπου εργάζονται και οι δύο γονείς. Αν και η τάση αυτή είναι αυξανόμενη, η Τσεχία εξακολουθεί να είναι πολύ συντηρητική και κολλημένη στις παραδόσεις σε σύγκριση με την υπόλοιπη Ευρώπη.

1 - 37. Čisté neúplné rodiny podle počtu dětí a hlavní příčiny neúplnosti rodin v roce 2019

Lone-parent nuclear families by number of children and main reason of one-parentness in 2019

Pramen: Životní podmínky 2019, ČSÚ

Source: Living Conditions 2019, CZSO

Ukazatel	Čisté neúplné rodiny <i>Lone-parent nuclear families</i>	Počet dětí <i>Number of children</i>		Hlavní příčiny neúplnosti <i>Main reasons of one-parentness</i>			Indicator
		1	2+	osoba v čele domácnosti <i>The head of household is</i>			
				svobodná <i>Single</i>	rozvedená <i>Divorced</i>	ovdovělá ¹⁾ <i>Widowed¹⁾</i>	
Počet domácností	181 671	118 572	63 100	57 277	95 163	29 232	<i>Number of households</i>
Podíl v procentech	100,0	65,3	34,7	31,5	52,4	16,1	<i>As percentage</i>
Počet členů domácnosti	436 993	237 144	199 849	134 668	229 593	72 731	<i>Number of household members</i>
Podíl v procentech	100,0	54,3	45,7	30,8	52,5	16,6	<i>As percentage</i>
Průměrný počet na domácnost:							<i>Average number per household of</i>
členů	2,41	2,00	3,17	2,35	2,41	2,49	<i>Members</i>
pracujících	0,80	0,82	0,75	0,69	0,89	0,70	<i>Working persons</i>
vyživovaných dětí	1,41	1,00	2,17	1,35	1,41	1,49	<i>Dependent children</i>
nepracujících důchodců	0,04	0,06	0,01	0,04	0,04	0,07	<i>Non-working pensioners</i>
nezaměstnaných pobírajících rodičovský příspěvek	0,07	0,07	0,08	0,13	0,02	0,12	<i>The unemployed receiving parental allowance</i>
ostatních členů	0,06	0,04	0,11	0,11	0,03	0,07	<i>Other members</i>
Hrubé peněžní příjmy za rok 2018 v Kč v tom příjmy	155 286	183 640	121 640	123 474	169 222	170 192	<i>Gross money income in 2018 (CZK)</i>
pracovní (Kč)	110 830	135 948	81 025	81 180	132 056	98 723	<i>Income from work (CZK)</i>
sociální (Kč)	20 856	21 870	19 652	21 810	11 413	48 897	<i>Social income (CZK)</i>
ostatní (Kč)	23 600	25 822	20 963	20 484	25 753	22 571	<i>Other income (CZK)</i>
Čisté peněžní příjmy za rok 2018 v Kč	137 294	159 263	111 224	111 319	147 346	153 654	<i>Net money income in 2018 (CZK)</i>
Věk osoby v čele							<i>Age of the head of household</i>
do 24 let	1,9	1,1	3,4	6,0	-	-	<i>Under 25 years</i>
25–34 let	18,5	16,6	22,0	36,5	8,4	16,1	<i>25–34 years</i>
35–44 let	51,2	49,9	53,5	46,7	59,0	34,2	<i>35–44 years</i>
45–54 let	22,8	25,6	17,6	10,8	27,7	30,4	<i>45–54 years</i>
55–64 let	5,3	6,2	3,6	0,0	4,6	18,0	<i>55–64 years</i>
65 a více let	0,35	0,54	-	-	0,27	1,31	<i>65+ years</i>

¹⁾ Ovdovělé osoby a odděleně bydlící manželé.

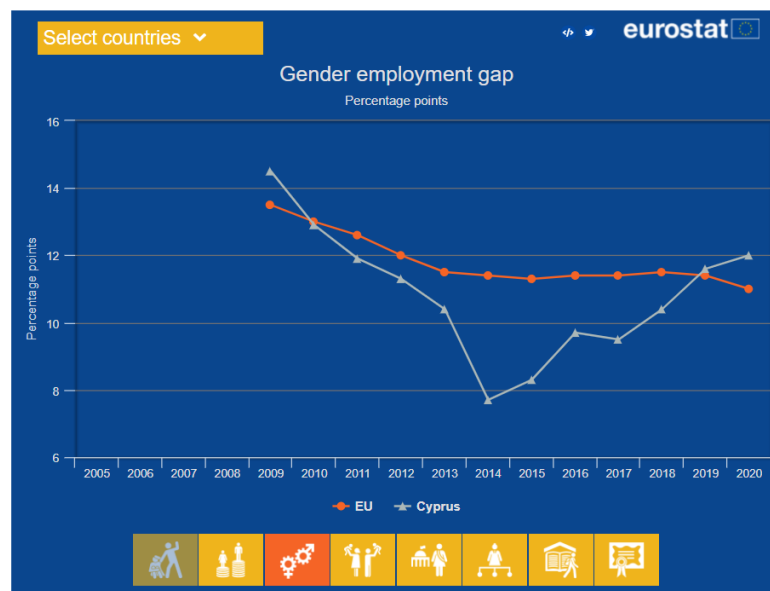
²⁾ Widowed persons and separately living spouses.

Σχήμα. 3. Πληροφορίες σχετικά με τις μονογονεϊκές οικογένειες, πηγή: Τσεχική Στατιστική Υπηρεσία, 2019

3.1.2. Κύπρος

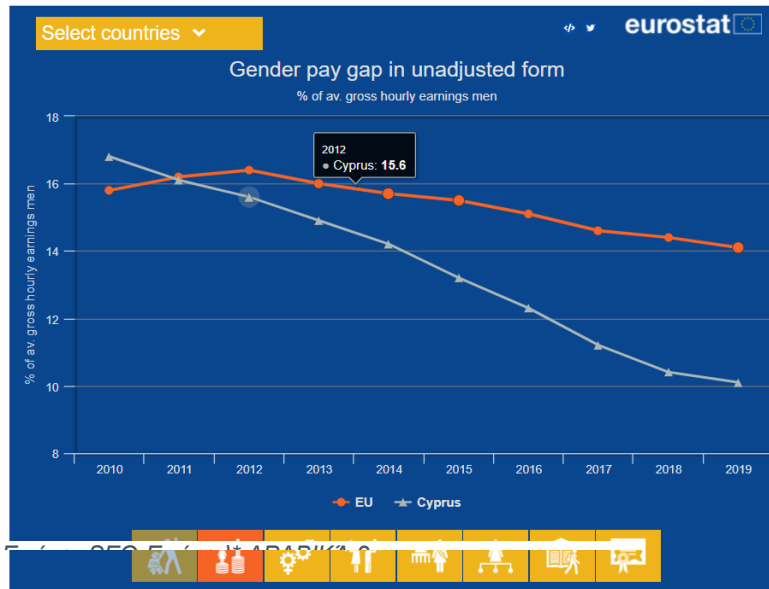
Κοινωνική κατάσταση: ισότητα, απασχόληση και αμοιβή

Σύμφωνα με την τελευταία έκθεση του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), ο [Δείκτης Ισότητας των Φύλων του 2020 έδειξε ότι η Κύπρος](#), «με βαθμό 56,9 από τα 100, κατατάσσεται 21^η [από τους 27] στην ΕΕ στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων. Η βαθμολογία της είναι κατά 11 βαθμούς χαμηλότερη από τη βαθμολογία της ΕΕ συνολικά». Ωστόσο, «από το 2010, η βαθμολογία της Κύπρου έχει αυξηθεί κατά 7,9 μονάδες (+ 0,6 μονάδες από το 2017), σημειώνοντας ελαφρώς ταχύτερη πρόοδο προς την ισότητα των φύλων από ό, τι άλλα κράτη μέλη, και επομένως η Κύπρος έχει ανέβει κατά έξι θέσεις». Το παρακάτω διάγραμμα, που παρουσιάζει το [Χάσμα απασχόλησης μεταξύ των φύλων](#), εξετάζει τη διαφορά μεταξύ των ποσοστών απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων, ηλικίας 20-64 ετών. Σύμφωνα με τη Eurostat, ο μέσος όρος της ΕΕ το 2020 ήταν 68,75% (11 ποσοστιαίες μονάδες). Το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των φύλων στην Κύπρο για το 2020 ήταν 75% (12 ποσοστιαίες μονάδες), το οποίο ήταν πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ ».

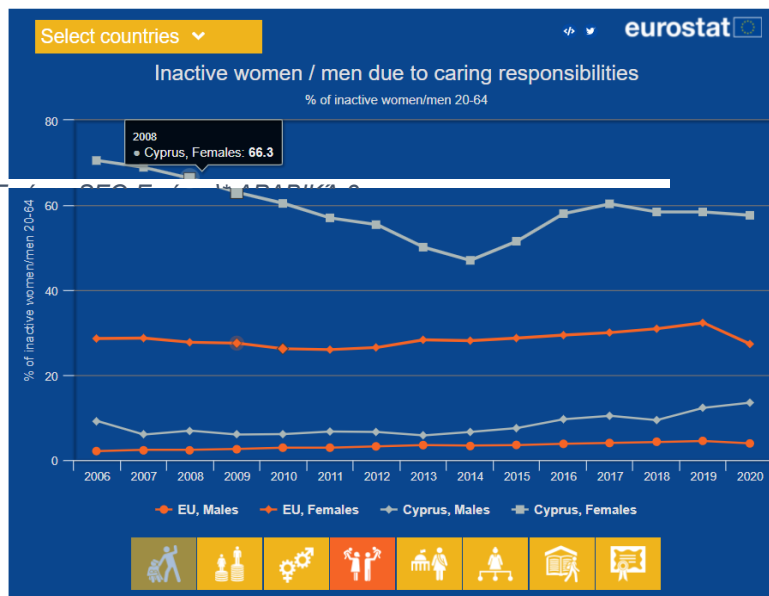


Σχήμα 4. Το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των φύλων στην Κύπρο, πηγή: Eurostat, 2020

Σύμφωνα με την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, Ιωσηφίνα Αντωνίου, το [Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στην Κύπρο](#) φτάνει το 10,4%, πράγμα που σημαίνει ότι μια γυναίκα πρέπει να εργάζεται περισσότερες ημέρες το χρόνο από έναν άνδρα για εργασία ίσης αξίας, προκειμένου να παίρνει τον ίδιο μισθό με έναν άνδρα ([Πολίτης, 9 Νοεμβρίου 2021](#)). Επιπλέον, σύμφωνα με τη Eurostat, το 2020, το 3,9% των ανδρών στην ΕΕ είναι ανενεργοί λόγω υποχρεώσεων παροχής φροντίδας, ενώ για τις γυναίκες το ποσοστό ανέρχεται στο 27,3%. Στην Κύπρο, η κατάσταση είναι πολύ μεγαλύτερη από τον μέσο όρο της ΕΕ, με 13,5% των ανδρών και 57,6% των γυναικών.



Σχήμα 5. Διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων στην Κύπρο, πηγή: Eurostat, 2020



Σχήμα 6. Ανενεργές/οι γυναίκες/ άνδρες λόγω υποχρεώσεων παροχής φροντίδας, πηγή:
Eurostat, 2020

Εθνικά μέτρα για την ισότητα των φύλων και την απασχόληση

Το 2008, το Πανεπιστήμιο Κύπρου ίδρυσε την [Έδρα της UNESCO για την Ισότητα και Ενδυνάμωση των Φύλων](#) «με στόχο να προτείνει και να εφαρμόσει ένα νέο παράδειγμα στον τρόπο με τον οποίο τα κοινά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι πληθυσμοί της περιοχής, μπορούν να εξεταστούν μέσω της προοπτικής του φύλου». Επίσης, η Κύπρος έχει καθιερώσει μια επίσημη νομοθεσία με τίτλο [«Νόμος για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση»](#), η οποία αποσκοπεί στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου και ρυθμίζει το δικαίωμα ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση. Παράλληλα, «η Κύπρος έχει Επίτροπο για την Ισότητα των Φύλων και βρίσκεται υπό την άμεση δικαιοδοσία του Προέδρου της Δημοκρατίας. Αυτή η Επίτροπος είναι επίσης πρόεδρος ενός μηχανισμού για τα δικαιώματα των γυναικών. Το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης της Κυπριακής Δημοκρατίας εκδίδει ανά διαστήματα ένα «Στρατηγικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων». Οι κύριοι στόχοι του τρέχοντος σχεδίου για την περίοδο 2019-2023 είναι, μεταξύ άλλων, η καταπολέμηση της έμφυλης βίας, η ισορροπημένη εκπροσώπηση σε θέσεις λήψης αποφάσεων, η βελτίωση της σχετικής νομοθεσίας, η χειραφέτηση των γυναικών και η συμφιλίωση μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, η χειραφέτηση των ευάλωτων ομάδων γυναικών, η εξάλειψη των κοινωνικών στερεοτύπων και προκαταλήψεων» (σ. 6).

Το Υπουργείο Ενέργειας, Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τουρισμού της Κυπριακής Δημοκρατίας σε μια προσπάθεια προώθησης και ενθάρρυνσης της επιχειρηματικότητας των γυναικών, εισήγαγε το [«Πρόγραμμα Ενίσχυσης της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας»](#). Σύμφωνα με αυτό, «[...] η προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Κύπρο επιτυγχάνεται κυρίως μέσω κυβερνητικής χρηματοδότησης σε άλλους οργανισμούς και ιδρύματα. Για παράδειγμα, το [Hub for Cypriot Women's Leadership Network \(Κέντρο για το Δίκτυο της Ηγεσίας Κυπρίων Γυναικών\)](#) έχει ως στόχο να παρέχει ευκαιρίες για δικτύωση, συμμετοχή και πρόοδο, να εισάγει καινοτομίες και να αντιμετωπίσει επιτυχώς τις προκαταλήψεις λόγω φύλου. Με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων, το κέντρο αυτό αποσκοπεί να παρέχει έναν υποστηρικτικό μηχανισμό για την προώθηση των Κύπριων γυναικών σε ηγετικές θέσεις ώστε να συμμετέχουν ενεργά στη λήψη αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα σε όλους τους τομείς. Το «Hub» είναι μια δομή μέσω της οποίας οι γυναίκες που κατέχουν ηγετικό ρόλο είναι σε θέση να αλληλοϋποστηρίζονται και να βοηθούν η μια την άλλη στην επίτευξη των επαγγελματικών τους στόχων, προωθώντας την ηγεσία και την επιχειρηματικότητα μέσω της δικτύωσης, του συντονισμού και της συνεργασίας. Το έργο αυτό

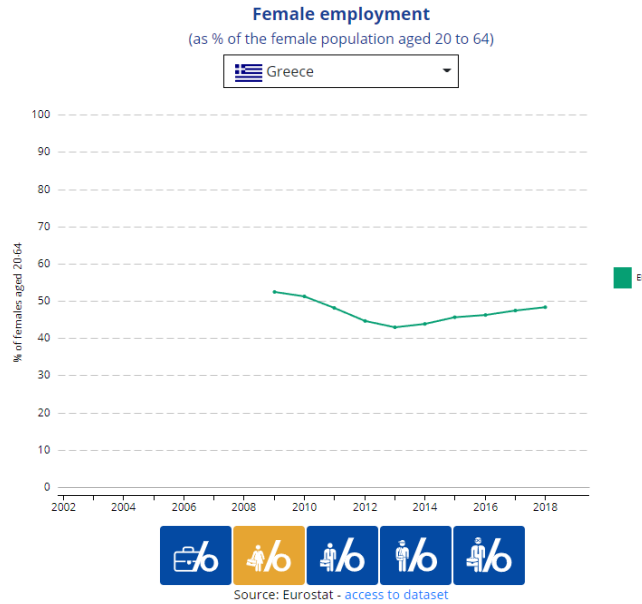
σχετίζεται με τον δεύτερο πυλώνα του ψηφίσματος του Συμβουλίου Ασφαλείας των Ηνωμένων Εθνών που αφορά τις γυναίκες, την ειρήνη και την ασφάλεια (Akti, 2020, OECD Inclusive Entrepreneurship Policies, Country Assessment Notes, 2020, σ. 28).

Τέλος, η κυπριακή κυβέρνηση έχει αναπτύξει ένα σχέδιο για την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας κατά την περίοδο 2014-2020. Αυτό αποτελεί μέρος του Γενικού Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα & Βιώσιμη Ανταγωνιστικότητα» που συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης και την Κυπριακή Δημοκρατία (ΟΟΣΑ, 2020, σ. 28). Σε συνέχεια του προαναφερθέντος σχεδίου, το Υπουργείο Εργασίας εξέδωσε τη [Στρατηγική για την Κοινωνική Πολιτική 2022-2027](#) (σελ. 28 για τις πολιτικές ειδικά για τις γυναίκες). Αναφέρεται στις προτεραιότητες της Κυπριακής Δημοκρατίας σχετικά με την Κοινωνική Πολιτική για την περίοδο 2022-2027, σκιαγραφώντας την πορεία ευθυγράμμισης των πολιτικών και των στόχων της Στρατηγικής, με τις εξελίξεις στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής τόσο στο εσωτερικό της χώρας όσο και στην Ευρώπη. Οι στόχοι αυτοί είναι οι εξής: Α) Επένδυση στις Δεξιότητες, την Κατάρτιση και Επανακατάρτιση, Β)) Επένδυση στην Απασχόληση και τη Δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας, Γ) Στήριξη του Παιδιού, της Γυναίκας και της Οικογένειας, Δ) Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων - κοινωνική προστασία, Ε) Κοινωνική Συνοχή και Κοινωνική Πρόνοια.

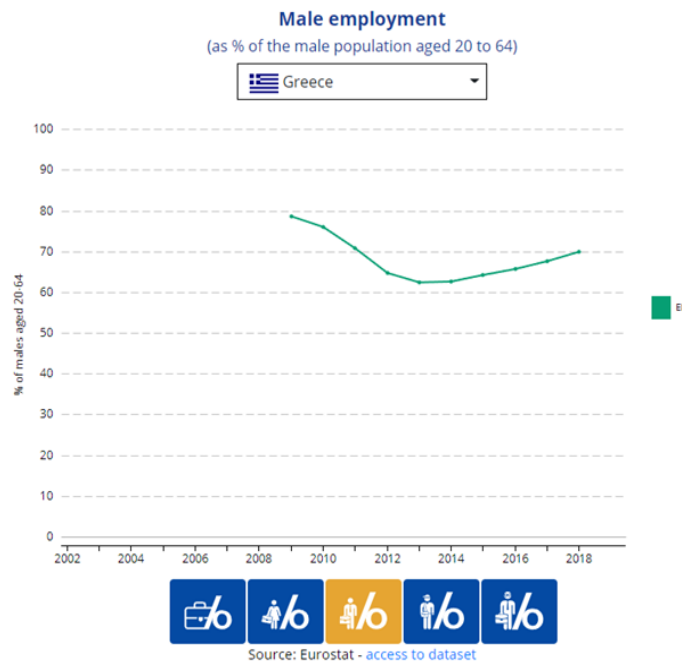
3.1.3. Ελλάδα

Κοινωνική κατάσταση: ισότητα, απασχόληση και αμοιβή

Στην Ελλάδα, αν και το χάσμα μεταξύ των φύλων στην απασχόληση έχει μειωθεί μεταξύ των ετών 2002-2018, εξακολουθεί να είναι εμφανές, με τις γυναίκες μεταξύ 20-64 ετών να απασχολούνται σε ποσοστό μικρότερο του 50%, ενώ οι άνδρες φτάνουν ένα ποσοστό γύρω στο 70%, σύμφωνα με τη [Eurostat](#). Σύμφωνα με [στοιχεία](#) που δημοσίευσε το 2021 ο Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), ο συνολικός αριθμός των εγγεγραμμένων ανέργων στην Ελλάδα ανά φύλο υπερβαίνει το ένα εκατομμύριο, εκ των οποίων οι 403.720 είναι άνδρες (36,39%) και οι 705.646 είναι γυναίκες (63,61%). Στο σύνολο των εγγεγραμμένων ανέργων για περίοδο μεγαλύτερη ή ίση των 12 μηνών, ο αριθμός των ανδρών ανέρχεται σε 185.306, ενώ των γυναικών σε 403.359. Στο σύνολο των εγγεγραμμένων ανέργων για περίοδο μικρότερη των 12 μηνών, ο αριθμός των ανδρών ανέρχεται σε 218.414, ενώ των γυναικών σε 302.287. Όσον αφορά [τις μητέρες](#), το 65% από αυτές είναι απασχολούμενες.



Σχήμα 7. Απασχόληση των γυναικών στην Ελλάδα, πηγή: Eurostat 2019



Σχήμα 7. Απασχόληση των ανδρών στην Ελλάδα, πηγή: Eurostat 2019

Ο Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού, ΟΑΕΔ, προσφέρει υπηρεσίες που προωθούν την απασχόληση του ελληνικού πληθυσμού, όπως μια [βάση δεδομένων](#) για τις αποσπάσεις θέσεων εργασίας, όπου οι άνεργοι μπορούν να αναζητήσουν εργασία με βάση τις δεξιότητές τους. Ωστόσο, αυτό δεν είναι ένα εργαλείο που εξειδικεύεται συγκεκριμένα στις μητέρες ή τις γυναίκες. Εκτός από τα προαναφερθέντα, υπάρχουν επίσης έργα με επικεφαλής τον ΟΑΕΔ που στοχεύουν στην προώθηση της απασχολησιμότητας μέσω της χρηματοδότησης επιχειρήσεων με σκοπό την πρόσληψη ανέργων, και με ιδιαίτερη έμφαση στις γυναίκες. Το 2021 και το 2022, δρομολογήθηκαν δύο [έργα](#) για την προώθηση της απασχολησιμότητας των γυναικών. Επιπλέον, τόσο οι εργαζόμενες όσο και οι άνεργες μητέρες μπορούν να υποβάλουν αίτηση για δωρεάν εγγραφή των παιδιών τους σε [νηπιαγωγεία](#), γεγονός που αποτελεί υποστηρικτικό παράγοντα στην αναζήτηση εργασίας για μια άνεργη μητέρα.

Άδεια μητρότητας: εργασιακές και οικονομικές επιπτώσεις

Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας για τις γυναίκες που απασχολούνται από οποιονδήποτε εργοδότη σε ολόκληρη τη χώρα, στο πλαίσιο μιας εργασιακής σχέσης ιδιωτικού δικαίου, είναι δεκαεπτά εβδομάδες. Αναλυτικά, τα [οφέλη](#) για τις έγκυες γυναίκες είναι τα ακόλουθα:

- Άδεια μητρότητας - 119 ημέρες (56 ημέρες πριν από τον τοκετό και 63 ημέρες μετά τον τοκετό) - Από τον εργοδότη: αποδοχές 15 ημερών (εάν απασχολούνται από 10 ημέρες έως 1 χρόνο) ή αποδοχές έως 1 μήνα (εάν απασχολούνται για περισσότερο από ένα χρόνο).
- Επίδομα μητρότητας - παρέχεται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας από τον Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης: 50% του κανονικού μισθού του ασφαλισμένου ατόμου, συν το επίδομα τέκνου σε ποσοστό 10% του ανωτέρω ποσού για κάθε τέκνο.
- Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας – παρέχεται μετά την άδεια μητρότητας και έως 6 μήνες - Ποσό ίσο με το ειδικό επίδομα προστασίας μητρότητας
- Ειδικό επίδομα προστασίας της μητρότητας - Κατά τη διάρκεια της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας - Ποσό ίσο με τον νόμιμο κατώτατο μισθό
- Συμπληρωματικό επίδομα μητρότητας - Για όσο διάστημα καταβάλλεται το επίδομα μητρότητας (119 ημέρες) - Ποσό ίσο με τη διαφορά μεταξύ του μισθού που καταβάλλεται από τον εργοδότη και του επιδόματος μητρότητας
- Επίδομα μητρότητας ανασφάλιστων - 220,10 ευρώ πριν από τον τοκετό και 220,10 ευρώ μετά τον τοκετό ·

- Άδεια φροντίδας τέκνου - 30 μήνες μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία (μείωση των ωρών εργασίας κατά 1 ώρα) ή 18 μήνες (2 ώρες εργασίας λιγότερες κατά τους πρώτους 12 μήνες και 1 ώρα εργασίας λιγότερη κατά τους υπόλοιπους 6 μήνες) ή ίση άδεια μετ' αποδοχών που λαμβάνεται ταυτόχρονα σε συμφωνία με τον εργοδότη (περίπου 3,5 μήνες) - Πλήρης μισθός από τον εργοδότη
- [Οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες](#) δικαιούνται μηνιαίο επίδομα μητρότητας 150 ευρώ για 4 μήνες
- Επιπλέον, υπάρχει επίδομα εργασίας σε περίπτωση που η εργασία πραγματοποιείται σε ιδιωτικό ίδρυμα, το οποίο ανέρχεται σε περίπου 1.000 ευρώ
- Πέραν των ανωτέρω, από το 2020 για κάθε παιδί που γεννιέται [καταβάλλεται επίδομα](#) 2.000 ευρώ σε δύο δόσεις.

Οικογενειακές τάσεις

Οι έγκυες απασχολούμενες γυναίκες και οι νέες μητέρες προστατεύονται από τις απολύσεις. Ο [νόμος](#) ορίζει ότι μια εργαζόμενη γυναίκα δεν μπορεί να απολυθεί από την εργασία της κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και για δεκαοκτώ μήνες μετά τη γέννηση του παιδιού της ή κατά τη διάρκεια της απουσίας της για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα λόγω ασθένειας που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό. Επιπλέον, οι εργαζόμενες δικαιούνται να επιστρέψουν στην ίδια θέση εργασίας μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας. Από το 2021, κάθε εργαζόμενος [πατέρας](#) δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών με αμοιβή, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του παιδιού. Ωστόσο, μέχρι το 2020, η άδεια πατρότητας ήταν 2 ημέρες. Αυτό υποδεικνύει ότι οι Ελληνίδες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν πολλές [προκαταλήψεις](#) στους χώρους εργασίας τους, παρ' όλο που οι προκαταλήψεις αυτές έχουν γίνει αντιληπτές εδώ και αρκετό καιρό. Ορισμένες από αυτές τις προκαταλήψεις προβάλλουν τις απόψεις ότι η επιτυχής καριέρα είναι πιο σημαντική για τους άνδρες, ότι οι γυναίκες είναι ιδιόρρυθμες/παράξενες, ότι πρέπει να φροντίζουν το σπίτι και τα παιδιά και οι άνδρες πρέπει να φέρνουν τα χρήματα, ότι οι γυναίκες δυσκολεύονται να λαμβάνουν αποφάσεις, οι άνδρες δεν πρέπει να έχουν γυναίκες αφεντικά, η επιχειρηματικότητα είναι καθαρά ανδρική υπόθεση και οι γυναίκες είναι λιγότερο κατάλληλες για να γίνουν επιχειρηματίες σε σύγκριση με τους άνδρες.

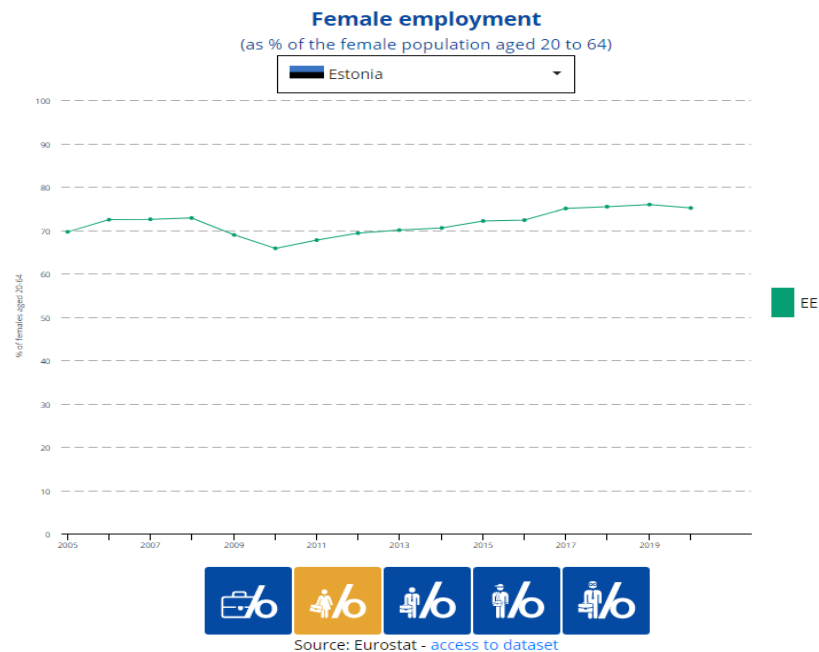
Ο συνηθέστερος τύπος [μονογονεϊκής οικογένειας στην Ελλάδα είναι η οικογένεια](#) που αποτελείται από τη μητέρα και τα βιολογικά της παιδιά. Ο αριθμός των οικογενειών που αποτελούνται από πατέρες και παιδιά αυξάνεται τα τελευταία χρόνια, αλλά παραμένει σαφώς μικρότερος. Σήμερα,

οι μονογονεϊκές οικογένειες αντιπροσωπεύουν το 28,46% των οικογενειών στην Ελλάδα. Σύμφωνα με τα στοιχεία των μητρώων και των δικαστηρίων, καθώς και σχετικών ερευνών από το 2013 έως τον 1ο μήνα του 2020, φαίνεται ότι 1 στις 5 οικογένειες είναι μονογονεϊκές. Καταγράφονται συνολικά 463.775 μονογονεϊκές οικογένειες, εκ των οποίων το 84% αποτελείται από μητέρα με παιδί και το 16% από πατέρα με παιδί). Μια ανύπαντρη μητέρα εξομοιώνεται νομικά με μια παντρεμένη μητέρα όσον αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις. Ωστόσο, στο πλαίσιο της στήριξης της ενσωμάτωσης των γυναικών-επικεφαλής μονογονεϊκών οικογενειών στην αγορά εργασίας, υπάρχουν ειδικά [προγράμματα](#) για την επιδότηση νέων θέσεων εργασίας, νέων ελεύθερων επαγγελματιών ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και εργοδοτών που επιθυμούν να προσλάβουν άτομα που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες.

3.1.4. Εσθονία

Κοινωνική κατάσταση: ισότητα, απασχόληση και αμοιβή

Σύμφωνα με τη [Eurostat](#), κατά τα έτη 2005-2020 στην Εσθονία απασχολούνταν περίπου το 70% των γυναικών μεταξύ 20-64 ετών, ενώ η απασχόληση των ανδρών έφθασε το 75%. Σύμφωνα με τα τελευταία [στοιχεία](#) που αφορούν τους εγγεγραμμένους άνεργους που δημοσίευσε η εθνική δημόσια υπηρεσία απασχόλησης, Töötukassa, το ποσοστό ανεργίας στην Εσθονία το 2021 ήταν 6,2%, με συνολικά λιγότερα από 45.000 άτομα, από τα οποία το 6,8% των ανδρών ήταν άνεργοι έναντι του 5,6% των γυναικών. Όσον αφορά το ποσοστό απασχόλησης των μητέρων, σύμφωνα με τον [ΟΟΣΑ](#), κατά το έτος 2019, περίπου το 60% των μητέρων απασχολούνταν σε θέσεις πλήρους απασχόλησης και περίπου το 70%, απασχολούνταν χωρίς διάκριση μεταξύ μερικής/πλήρους απασχόλησης. Ο [νόμος περί](#) συμβάσεων εργασίας απαγορεύει στον εργοδότη να τερματίσει μια σύμβαση εργασίας με έγκυο γυναίκα ή άτομο που μεγαλώνει παιδί ηλικίας κάτω των 3 ετών. Επίσης, δεν μπορεί να απαιτηθεί υπερωριακή εργασία από έγκυο γυναίκα ή υπάλληλο που έχει δικαίωμα σε άδεια εγκυμοσύνης και μητρότητας. Σύμφωνα με τα ευρήματα της [έρευνας](#), η στάση απέναντι στην απασχόληση των μητέρων παιδιών προσχολικής ηλικίας στην Εσθονία είναι σε μεγάλη βαθμό αρνητική, με περίπου το 66-69% να διαφωνούν.



Σχ. 9 Απασχόληση των γυναικών στην Εσθονία: Eurostat, 2019

Εθνικά μέτρα για την ισότητα των φύλων και την απασχόληση

Η δημόσια υπηρεσία απασχόλησης, η Tõotukassa, προσφέρει υπηρεσίες που προωθούν την απασχόληση του εσθονικού πληθυσμού, όπως μια [βάση δεδομένων](#) για τη δημοσίευση κενών θέσεων εργασίας, την αξιολόγηση της ικανότητας προς εργασία ή την [προσωρινή](#) απασχόληση κατά τη διάρκεια της περιόδου εγγραφής ως ανέργων. Ωστόσο, δεν υπάρχουν ειδικά οφέλη για τις μητέρες ή τις γυναίκες γενικότερα. Εκτός από τα προαναφερθέντα, η Tõotukassa προσφέρει ειδικές επιχορηγήσεις στους εργοδότες προκειμένου να αυξήσει τις ευκαιρίες απασχόλησης. Επιπλέον, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, [ΔΟΕ](#), προσφέρει ένα πρόγραμμα προώθησης της ισότητας των φύλων που αποσκοπεί στην προώθηση της απασχόλησης των γυναικών εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην Εσθονία. Από την ανάλυση των δεδομένων του [ΟΟΣΑ](#) από την AppJobs προκύπτει ότι η Εσθονία είναι η μόνη χώρα όπου οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες βγάζουν περισσότερα χρήματα από τους άνδρες με μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων -16 υπέρ των γυναικών. Επιπλέον, οι άνεργες μητέρες μπορούν να υποβάλουν αίτηση για δωρεάν εγγραφή των παιδιών τους σε [νηπιαγωγεία](#), δεδομένου ότι τα δίδακτρα διαφέρουν

ανάλογα με την οικονομική κατάσταση της οικογένειας. Αυτό μπορεί να αποτελέσει υποστηρικτικό παράγοντα στην αναζήτηση εργασίας για μια άνεργη μητέρα.

Άδεια μητρότητας: εργασιακές και οικονομικές επιπτώσεις

Μια γυναίκα στην Εσθονία έχει το δικαίωμα να πάρει 140 ημερολογιακές ημέρες άδειας εγκυμοσύνης και μητρότητας. Αναλυτικά, τα γονικά [επιδόματα](#) είναι τα ακόλουθα:

- Η άδεια μητρότητας ανέρχεται σε 140 ημέρες (μπορεί να ληφθεί κατά την 30η έως την 36η εβδομάδα της εγκυμοσύνης. Εάν ληφθεί 30 ημέρες ή πιο πριν από την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, οι γυναίκες λαμβάνουν το επίδομα και για τις 140 ημερολογιακές ημέρες, ενώ εάν ληφθεί αργότερα, οι ημέρες αυτές αφαιρούνται από τις 140 ημερολογιακές ημέρες).
- Το επίδομα μητρότητας καταβάλλεται από την πρώτη ημέρα απαλλαγής από την εργασία, η οποία υπολογίζεται σε ποσοστό 100% του μέσου εισοδήματος ανά ημερολογιακή ημέρα. Το δικαίωμα εισπραξης γονικού εισοδήματος αρχίζει την επομένη της τελευταίας ημέρας του πιστοποιητικού άδειας που παρέχει τη βάση για την άδεια εγκυμοσύνης και μητρότητας ή υιοθεσίας. Το επίδομα χορηγείται για 435 ημέρες.
- Εάν η μητέρα δεν δικαιούται επίδομα μητρότητας, το γονικό επίδομα καταβάλλεται έως ότου το παιδί φθάσει στην ηλικία των 18 μηνών.
- Εάν μια μητέρα έχει δικαίωμα σε άδεια εγκυμοσύνης και μητρότητας ή σε επιδόματα μητρότητας, αλλά δεν το ασκεί, τότε το επίδομα υπολογίζεται χωριστά για τις πρώτες 70 ημέρες και καταβάλλεται εντός ενός ημερολογιακού μήνα και σε ποσοστό που δεν είναι υψηλότερο από τον κατώτατο μισθό για τις πρώτες 70 ημέρες
- Το γονικό επίδομα υπολογίζεται με βάση το εισόδημα που υπόκειται σε κοινωνικό φόρο και αποκτήθηκε κατά τη διάρκεια του ημερολογιακού έτους που προηγείται της έναρξης της εγκυμοσύνης (9 μήνες). Το ανώτατο όριο του ποσού του γονικού εισοδήματος είναι το τριπλάσιο του μέσου μισθού του προηγούμενου έτους, ο οποίος το 2021 ανέφθασε στα 3821,55 ευρώ.
- Άδεια μητρότητας σε περίπτωση νέας εγκυμοσύνης κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας - Μια γυναίκα που βρίσκεται σε γονική άδεια και θέλει να πάρει περισσότερες μέρες άδεια εγκυμοσύνης και μητρότητας και να λάβει επίδομα μητρότητας για τη νέα άδεια εγκυμοσύνης και μητρότητας πρέπει να διακόψει την τρέχουσα γονική άδειά της.

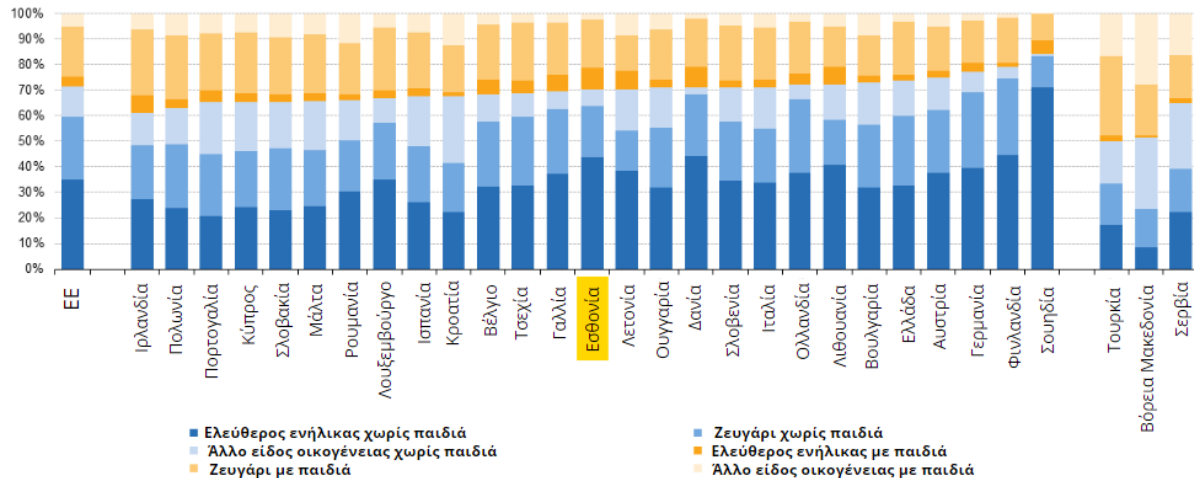
- Η [άδεια φροντίδας τέκνου](#) μπορεί να λαμβάνεται κάθε χρόνο για τις τρεις εργάσιμες ημέρες από τον γονέα ενός ή δύο τέκνων ηλικίας κάτω των 14 ετών ή έξι εργάσιμων ημερών από τον γονέα με τουλάχιστον τρία τέκνα ηλικίας κάτω των 14 ετών ή τουλάχιστον ένα τέκνο ηλικίας κάτω των τριών ετών. Η άδεια αποζημιώνεται βάσει του κατώτατου μισθού. Η μητέρα ή ο πατέρας ενός παιδιού με αναπηρία έχει το δικαίωμα να λάβει μία επιπλέον εργάσιμη ημέρα άδειας για τη φροντίδα του παιδιού ανά μήνα έως ότου το παιδί γίνει 18 ετών. Αυτή η πρόσθετη ημέρα επίσης αποζημιώνεται με βάση τον κατώτατο μισθό που έχει καθοριστεί από την κυβέρνηση της Δημοκρατίας. Μια μητέρα ή ένας πατέρας που μεγαλώνει παιδί ηλικίας έως 14 ετών ή παιδί με αναπηρία έως 18 ετών έχει το δικαίωμα να λαμβάνει άδεια φροντίδας παιδιών έως δέκα εργάσιμες ημέρες ανά ημερολογιακό έτος χωρίς αποδοχές.
- [Οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες](#) δικαιούνται το επίδομα μητρότητας υπό τους ίδιους όρους με τις απασχολούμενες γυναίκες, ακόμη και αν δεν δικαιούνται την άδεια μητρότητας
- Επιπλέον, υπάρχει ένα [επίδομα](#) τοκετού ύψους 320 ευρώ που καταβάλλεται όταν γεννιέται ένα παιδί. Στην περίπτωση τρίδυμων (ή περισσότερων παιδιών), το επίδομα είναι 1.000 ευρώ ανά παιδί (το οποίο ανέρχεται συνολικά σε 3.000 ευρώ στην περίπτωση των τρίδυμων).

Οικογενειακές τάσεις

Παρόλα αυτά, τα στερεότυπα που σχετίζονται με την επιλογή καριέρας και το φύλο εξακολουθούν να αποτελούν συγκαλυμμένο ζήτημα και έναν από τους βασικούς παράγοντες που συμβάλλουν στη συνεχιζόμενη συνολική ανισότητα στην αγορά εργασίας. Το [έργο](#) ξεκίνησε στην Εσθονία για να προωθήσει μια πιο ανοιχτόμυαλη οπτική όσον αφορά τα στερεότυπα που σχετίζονται με τους ρόλους των φύλων, καθώς επίσης να ενθαρρύνει και να βοηθήσει την κοινωνία να καταρρίψει τους φραγμούς στην επιλογή καριέρας που βασίζονται στα στερεότυπα. Οι μονογονεϊκές οικογένειες γίνονται όλο και πιο συνηθισμένες στην Εσθονία. Ο αριθμός των οικογενειών που αποτελούνται από μητέρες και παιδιά και όχι από πατέρες και παιδιά είναι σχετικά υψηλός. Μια [μελέτη](#) του 2015 έδειξε ότι μία στις πέντε εσθονικές οικογένειες αποτελούνταν από μία μόνη μητέρα και τα παιδιά της. Η [έρευνα](#) του 2019 έδειξε ότι στην Εσθονία υπήρχαν 173.697 μονογονεϊκές οικογένειες με μητέρα και 16.971 μονογονεϊκές οικογένειες με πατέρα. Συνολικά, το 2020 οι μόνοι γονείς αντιπροσώπευαν πάνω από το 28% των νοικοκυριών με παιδιά σε επίπεδο ΕΕ ([Eurostat](#)).

Τύποι οικογενειών, παρουσία παιδιών και χώρα, 2020

(% του συνόλου των οικογενειών)



Σημείωση: Διακοπή στη σειρά και προσωρινά δεδομένα στη Γερμανία το 2020. Τα Σουηδικά δεδομένα θα πρέπει να ερμηνευτούν με προσοχή, καθώς τα δεδομένα που αφορούν τις οικογένειες δεν έχουν ακόμα βαθμονομηθεί για μη-αποκρίσεις απέναντι σε διοικητικά δεδομένα

Πηγή: Eurostat (κωδικός διαδικτυακών δεδομένων: Ifst_hhhhtych)

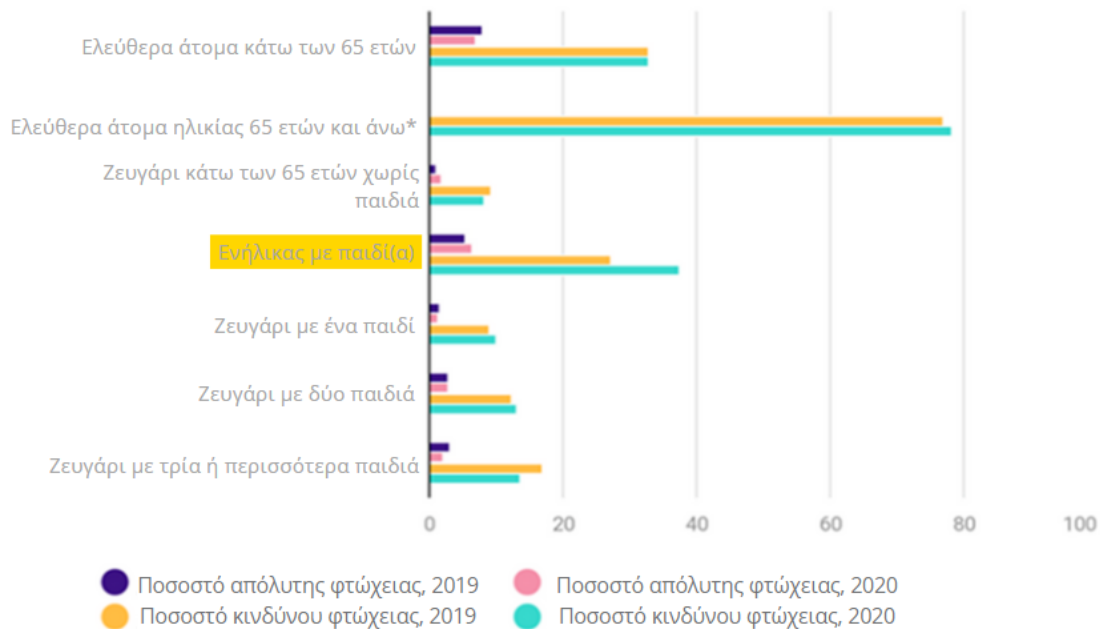
eurostat 

Σχήμα 11 Τύποι οικογενειών σε ολόκληρη την Ευρώπη, πηγή: Eurostat, 2020

[Οι στατιστικές](#) δείχνουν ότι η μονογονεϊκή οικογένεια σχετίζεται με τον κίνδυνο της φτώχειας. Το 2020, σε σύγκριση με το 2019, τα ποσοστά κινδύνου φτώχειας και απόλυτης φτώχειας αυξήθηκαν μεταξύ των μόνων γονέων στην Εσθονία. Το 2019 το ποσοστό κινδύνου φτώχειας των μονογονεϊκών οικογενειών ήταν περίπου 30%, ενώ το 2020 αυξήθηκε σε σχεδόν 40%. Υπάρχουν διάφοροι [κανονισμοί](#) που υποστηρίζουν τους μόνους γονείς στην Εσθονία, όπως η μεταρρύθμιση του συστήματος στήριξης της διατροφής των παιδιών, λόγω της οποίας περίπου το ένα τέταρτο των μόνων γονέων δεν πλήρωναν διατροφή για παιδιά, όπως διέταξε το δικαστήριο το 2014. Επιπλέον, τον Ιανουάριο του 2017, τέθηκε σε ισχύ ένας νέος νόμος περί οικογενειακών επιδομάτων για την επέκταση της υποχρέωσης διατροφής των μόνων γονέων, όταν ο άλλος γονέας δεν εκπληρώνει τη νομική υποχρέωσή του να παρέχει οικονομική στήριξη. Η υποχρέωση διατροφής είναι εγγυημένη από το κράτος, το οποίο διεκδικεί τα έξοδα της διατροφής από τον οφειλέτη γονέα μέσω διαφόρων μέτρων. Επιπλέον, το [επίδομα](#) τέκνου του μόνου γονέα είναι μηνιαίο επίδομα που καταβάλλεται εάν δεν υπάρχουν πληροφορίες σχετικά με τον πατέρα στο πιστοποιητικό γεννήσεως του τέκνου ή μεταξύ των πληροφοριών που έχουν καταχωρηθεί στο μητρώο πληθυσμού ή εάν ένας γονέας έχει κηρυχθεί φυγόδικος.

Κίνδυνος φτώχειας και απόλυτη φτώχεια ανά τύπο οικογένειας (%), 2019-2020

Πηγή: Στατιστικές Εσθονία



Σχήμα. 12 Κίνδυνος φτώχειας των οικογενειών στην Εσθονία, πηγή: Στατιστικές Εσθονία, 2020

Όσον αφορά την άδεια πατρότητας, οι πατέρες έχουν το [δικαίωμα](#) να λαμβάνουν συνολικά 30 ημερολογιακές ημέρες άδεια πατρότητας έως ότου το παιδί φθάσει στην ηλικία των τριών ετών. Το δικαίωμα λήψης άδειας πατρότητας και πρόσθετης γονικής παροχής για τον πατέρα προκύπτει για τον πατέρα 30 ημέρες πριν από την εκτιμώμενη ημερομηνία γέννησης του παιδιού που καθορίζεται από γιατρό ή μαία. Η άδεια πατρότητας [αποζημιώνεται](#) βάσει του μέσου μισθού, με ανώτατο όριο τον τριπλάσιο μέσο όρο των ακαθάριστων μισθών στην Εσθονία. Ένας πατέρας έχει [δικαίωμα](#) γονικού επιδόματος μόλις το παιδί συμπληρώσει την ηλικία των 70 ημερών. Εάν ένας από τους γονείς βρίσκεται σε γονική άδεια, το επίδομα καταβάλλεται στον εν λόγω γονέα. Μόνο ένας γονέας σε μια οικογένεια μπορεί να είναι σε γονική άδεια την εκάστοτε χρονική στιγμή.

3.1.5. Ιταλία

Κοινωνική κατάσταση: ισότητα, απασχόληση και αμοιβή

Το ποσοστό ανεργίας στην Ιταλία ανήλθε στο 9,2% το 2020, αποτελώντας ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά των τελευταίων ετών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή). Στο πλαίσιο αυτό, οι Ιταλίδες μητέρες υπερیشύουν στην ανεργία στην Ευρώπη: περισσότερες από 4 στις 10 μητέρες με ανήλικα παιδιά δεν εργάζονται, ενώ πάνω από το 40% των μητέρων με τουλάχιστον ένα παιδί επιλέγουν μερική απασχόληση για να μην χάσουν τη δουλειά τους. Το ποσοστό αυτό συνεχίστηκε κατά την τελευταία δεκαετία (2011-2020) και αυξήθηκε ακόμη περισσότερο κατά τη διάρκεια του 2020 με βάση την αύξηση του αριθμού των παιδιών: το 57,9% των γυναικών στην Ιταλία που έχουν ένα παιδί εργάζονται, το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται και έχουν 2 παιδιά μειώνεται στο 57,1%, αλλά με 3 παιδιά το ποσοστό αυτό μειώνεται στο 43,1%.

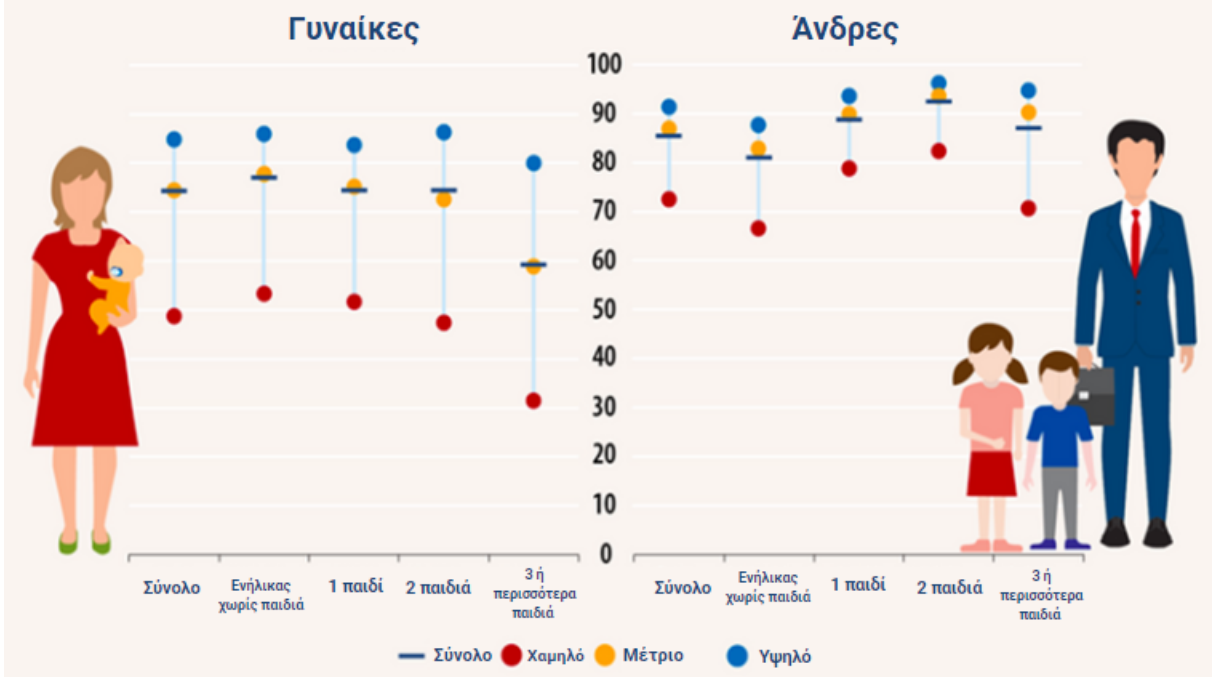
Τα δεδομένα που προέκυψαν έδειξαν ένα περίεργο παράδοξο: αν και οι γυναίκες φαίνεται να βλάπτονται σχετικά από τη γέννηση παιδιών, οι άνδρες φαίνεται να επωφελούνται. Οι εργαζόμενες μητέρες φτάνουν το 72,2% ενώ οι εργαζόμενες γυναίκες χωρίς παιδιά, το 76,8%. Από την άλλη, το 90% των ανδρών με παιδιά εργάζονται έναντι του 80,9% των ανδρών χωρίς παιδιά. Η τάση αυτή επηρεάζει και τις μητέρες εντός ενός ζευγαριού: σε αυτό το τμήμα του γυναικείου πληθυσμού, στην Ιταλία, το ποσοστό φτάνει το 54,3%, ενώ το 2015 ήταν 56,5%. Οι Ιταλίδες μόνες μητέρες είναι αυτές που πλήττονται περισσότερο. Μόνο και μόνο οι δυσκολίες του να εργάζονται και ταυτόχρονα να συντηρούν μια οικογένεια έχουν επηρεάσει την κατάσταση που επικρατεί στην Ιταλία, με το ποσοστό των μόνων εργαζόμενων μητέρων να έχει μειωθεί κατά 2%, φθάνοντας στο 70,7% (2020) σε σύγκριση με το 72,6% που καταγράφηκε το 2015. Η μόνη βελτίωση (αν και είναι κάτω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο) σημειώθηκε στις ελεύθερες γυναίκες που δεν έχουν παιδιά, των οποίων το ποσοστό αυξήθηκε σε 69,4% (2020) έναντι 66% που καταγράφηκε το 2015.

Μια από τις πιο ενδιαφέρουσες πληροφορίες σχετικά με το θέμα είναι το χάσμα μεταξύ των φύλων, τόσο με όσο και χωρίς παιδιά: η Ιταλία εξακολουθεί να είναι μεταξύ των χωρών που αντιμετωπίζουν το μεγαλύτερο πρόβλημα όσον αφορά αυτό το χάσμα, με 28,9 βαθμούς για τους άνδρες και 12,5 για τις γυναίκες, σε σύγκριση με τη διαφορά ύψους που καταγράφηκε σε χώρες όπως η Πορτογαλία (0,1 βαθμοί), το Βέλγιο (0,8 βαθμοί) και η Γερμανία (1,0). Η ανισότητα διευρύνεται, ιδίως στις περιπτώσεις των γυναικών όπου το επίπεδο εκπαίδευσης είναι χαμηλότερο σε σχέση με τον αριθμό των παιδιών. Όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των παιδιών, τόσο μεγαλύτερο είναι το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των γυναικών με χαμηλό επίπεδο

εκπαίδευσης και εκείνων με πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το χάσμα αυτό κυμαίνεται από 32 βαθμούς για τις γυναίκες με ένα παιδί και έως 48,4 βαθμούς για τις γυναίκες με τρία ή περισσότερα παιδιά. Για τους άνδρες, ωστόσο, αυτό διαφέρει: όσοι δεν έχουν παιδιά έχουν χαμηλότερο μέσο ποσοστό απασχόλησης (80,9%), ενώ οι πατέρες δύο ή περισσότερων παιδιών φτάνουν το ποσοστό του 92,4%.

Ποσοστό Απασχλησιμότητας κατά αριθμό παιδιών και μορφωτικό επίπεδο, ΕΕ, 2020

(% του πληθυσμού μεταξύ 25-54 ετών)



ec.europa.eu/eurostat 

Σχήμα 13 Ποσοστό απασχλησιμότητας σε ολόκληρη την ΕΕ, πηγή: Eurostat, 2020

Εθνικά μέτρα για την ισότητα των φύλων και την απασχόληση

Ο νόμος για τον προϋπολογισμό του 2021 ενέκρινε πρόσφατα το πρόγραμμα GOL - Εγγύηση λογοδοσίας των εργαζομένων για την ενθάρρυνση της ένταξης στον κόσμο της εργασίας των δικαιούχων του Εισοδήματος του Πολίτη, των ανέργων που λαμβάνουν NASpI (Νέα Κοινωνική Ασφάλιση για την Απασχόληση), των απολυμένων εργαζομένων που βρίσκονται σε μεταβατικό

στάδιο μέσω ενεργών πολιτικών που βασίζονται σε συγκεκριμένες ανάγκες κατά τη διάρκεια της πενταετίας 2021-25. Ο στόχος που συμφωνήθηκε με την Ευρώπη είναι να υπάρξουν τουλάχιστον 3 εκατομμύρια «δικαιούχοι» έως το 2025, εκ των οποίων το 75% πρέπει να είναι γυναίκες, άτομα σε μακροχρόνια ανεργία, άτομα με αναπηρία, νέοι κάτω των 30 ετών, καθώς επίσης συμφωνήθηκε να τρέξουν πάνω από 55 εργαστήρια. Τουλάχιστον 800 χιλιάδες από αυτούς τους δικαιούχους θα πρέπει να συμμετάσχουν σε δραστηριότητες κατάρτισης, εκ των οποίων οι 300 χιλιάδες να συμμετέχουν σε εργαστήρια για την ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων.

Άδεια μητρότητας: εργασιακές και οικονομικές επιπτώσεις

Στην Ιταλία, η άδεια μητρότητας παρέχεται κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της περιόδου μετά τον τοκετό, κατά την οποία παρέχεται περίοδος υποχρεωτικής άδειας από την εργασία για την εργαζόμενη μητέρα με το δικαίωμα οικονομικού επιδόματος που αντικαθιστά τον μισθό. Για τις αυτοαπασχολούμενες μητέρες ή ελεύθερες επαγγελματίες, το επίδομα δεν συνδέεται με την υποχρέωση αποχής από την εργασία. Μια άλλη επιλογή για τους νέους γονείς που επιστρέφουν στην εργασία μπορεί να είναι η γονική άδεια που μπορεί να χρησιμοποιηθεί εντός 12 μηνών από τη γέννηση του παιδιού τους, η οποία συνίσταται σε έξι ακόμη μήνες άδειας, συν της υποχρεωτικής, με αποδοχές 30%. Η άδεια μπορεί να παραταθεί σε 10 μήνες τόσο για τους πατέρες όσο και για τις μόνες μητέρες. Τέλος, οι μητέρες και οι πατέρες μπορούν να την αιτηθούν, σε περίπτωση ασθένειας, μεταξύ τριών και πέντε ημερών άδειας ανά έτος, αν το παιδί τους είναι μεταξύ τριών και οκτώ ετών. Ωστόσο, θα πρέπει να τονιστεί ότι, στην Ιταλία, το 46% των μητέρων και το 27% των πατέρων δεν μπορούν να λάβουν γονική άδεια, κυρίως λόγω του γεγονότος ότι είναι άνεργες ή ανενεργές μητέρες, αλλά και λόγω των τύπων προσωρινών συμβάσεων με τις οποίες εργάζονται (Δείκτης Ισότητας των Φύλων, 2019).

Για τη μεγαλύτερη συμμετοχή των πατέρων στη φροντίδα των παιδιών και την εξισορρόπηση των επιπέδων συμμετοχής στην επαγγελματική ζωή από τις μητέρες και τους πατέρες, είναι σημαντικό να επωφελούνται και οι νέοι πατέρες από πλήρως αμειβόμενη άδεια πατρότητας. Για τον σκοπό αυτό, η ευρωπαϊκή οδηγία του 2019, στο άρθρο 4, ορίζει μια ελάχιστη περίοδο 10 εργάσιμων ημερών άδειας μετ' αποδοχών κατά την οποία τα κράτη μέλη θα πρέπει να εγγυώνται σε κάθε εργαζόμενο πατέρα (ανεξάρτητα από το αν έχει προσωρινές ή συμβάσεις επισφαλούς εργασίας) ότι θα αμειβεται σαν να είναι σε αναρρωτική άδεια. Στην Ιταλία, με τον νόμο για τον προϋπολογισμό του 2020, η υποχρεωτική άδεια πατρότητας μετ' αποδοχών αυξήθηκε από 5 σε

7 ημέρες, και μπορεί να ληφθεί εντός πέντε μηνών από την ημερομηνία γέννησης του παιδιού και όχι απαραίτητα συνεχόμενα, με αποδοχές ταυτόχρονα με την άδεια μητρότητας. Σε περίπτωση σοβαρών συνθηκών που εμποδίζουν τη μητέρα να συντηρήσει το παιδί, το δικαίωμα αποχής από την εργασία και το σχετικό επίδομα ανήκει στον πατέρα. Ο πατέρας δικαιούται επίσης πρόσθετη ημέρα άδειας άνευ αποδοχών (η οποία μπορεί να πληρωθεί εάν η μητέρα συμφωνήσει να τη μεταφέρει από την άδεια μητρότητας).

Τα επιδόματα μπορούν να δοθούν ακόμη και σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής ανηλίκων. Προαιρετική γονική άδεια: μέχρι την ηλικία των 8 ετών του παιδιού ή κατά τη διάρκεια των πρώτων 8 ετών από την είσοδο του στην οικογένεια του υιοθετημένου/θετού ανηλίκου, οι γονείς μπορούν επίσης να επιλέξουν να επωφεληθούν από τη γονική άδεια με δικαίωμα στο επίδομα που προβλέπεται για τις περιόδους προαιρετικής γονικής άδειας. Επιπλέον, μεταξύ των παροχών για τη γονική μέριμνα, ο νόμος του προϋπολογισμού του 2015 εισήγαγε το επίδομα γέννησης ή το επίδομα μωρού, ένα μέτρο που στοχεύει στην ενθάρρυνση των γεννήσεων συμβάλλοντας στις δαπάνες των οικογενειών στις οποίες φτάνει ένα παιδί (που γεννήθηκε, υιοθετήθηκε ή σε ανάδοχη φροντίδα πριν από την υιοθεσία). Πρόκειται για μηνιαία εισφορά που καταβάλλεται από το INPS (Εθνικό Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων) για τους πρώτους 12 μήνες της ζωής ή της υιοθεσίας του παιδιού, η οποία έως το 2019 προοριζόταν για οικογένειες με ετήσιο εισόδημα μικρότερο των 25 χιλιάδων ευρώ, αλλά με τον νόμο για τον προϋπολογισμό του 2020 έχει επεκταθεί για όλους χωρίς όρια εισοδήματος, με διαφοροποιημένα ποσά μεταξύ 80 και 192 ευρώ μηνιαίως.

Το απλό και καθολικό επίδομα για κάθε εξαρτώμενο τέκνο (Single Universal Allowance) είναι μια οικονομική στήριξη για οικογένειες που χορηγείται για κάθε εξαρτώμενο τέκνο μέχρι την ηλικία των 21 ετών και χωρίς όριο ηλικίας για τα τέκνα με αναπηρίες. Το ποσό που παρέχεται ποικίλλει ανάλογα με την οικονομική κατάσταση της κάθε οικογένειας βάσει του ISEE (Δείκτης Ισοδύναμης Οικονομικής Κατάστασης) που ισχύει κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης, λαμβάνοντας υπόψη την ηλικία και τον αριθμό των παιδιών, καθώς και τυχόν καταστάσεις αναπηρίας των παιδιών. Το επίδομα ορίζεται ως απλό (single), δεδομένου ότι αποσκοπεί στην απλούστευση και την ταυτόχρονη ενίσχυση των παρεμβάσεων που αποσκοπούν στην υποστήριξη της γέννησης και της ανατροφής των παιδιών, και καθολικό (universal), καθώς είναι εγγυημένο σε ελάχιστο βαθμό σε όλες τις οικογένειες με εξαρτώμενα τέκνα, ακόμη και με απουσία του ISEE ή με ISEE υψηλότερο από το όριο των 40.000 ευρώ.

Οικογενειακές τάσεις

Τις τελευταίες δεκαετίες, ο αριθμός των μονογονεϊκών οικογενειών έχει υπερδιπλασιαστεί. Σήμερα υπάρχουν περίπου ένα εκατομμύριο μονογονεϊκές οικογένειες: αυτό σημαίνει ότι 1,4 εκατομμύρια παιδιά και νέοι (14% των ανηλίκων) ζουν σε μονογονεϊκές οικογένειες. Στην Ιταλία, το ποσοστό των μονογονεϊκών οικογενειών είναι 16%, το οποίο αυξάνεται σταθερά από το 2014. Το 82% των μονογονεϊκών οικογενειών αποτελείται από μόνες μητέρες με παιδιά και το υπόλοιπο 18% από μόνους πατέρες με παιδιά. Τα ποσοστά αυτά παραμένουν σταθερά από το 2014. Δεδομένου ότι η φτώχεια στην Ιταλία συνδέεται σε μεγάλο βαθμό τόσο με τη νεαρή ηλικία όσο και με τον αριθμό των παιδιών στην οικογένεια, τα στοιχεία αυτά δείχνουν πιθανή ευπάθεια για τις μονογονεϊκές οικογένειες.

2.1. Εθνικό πλαίσιο της ΕΕΚ

Οι ακόλουθες σελίδες περιέχουν τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν κατά τη διάρκεια της έρευνας για το εθνικό γραφείο στο δεύτερο θεματικό πεδίο: Εθνικό πλαίσιο της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης ΕΕΚ. Αυτό είναι το πιο συνοπτικό τμήμα της μεθοδολογίας λόγω της φύσης των δεδομένων που συλλέγονται εδώ, καθώς τα χαρακτηριστικά της ΕΕΚ ποικίλλουν σημαντικά μεταξύ των χωρών εταίρων. Οι εταίροι κατέφυγαν σε αξιόπιστες εθνικές πηγές (δηλ. κρατικά προγράμματα σπουδών, πιστοποιημένα ιδρύματα ΕΕΚ κ.λπ.) ή/και ευρωπαϊκές πηγές (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, CEDEFOP). Η πλειονότητα των δεδομένων είναι δευτερεύοντα δεδομένα που συλλέχθηκαν από εκθέσεις, στατιστικά στοιχεία, προγράμματα σπουδών κλπ. Με βάση τις ερευνητικές κατευθυντήριες γραμμές που παρείχε το IRR, όλοι οι εταίροι επέλεξαν τα πιο σχετικά δεδομένα που σχετίζονται με την αντίστοιχη ανά χώρα έρευνα.

Επεξηγηματική επισκόπηση:

A. Ορισμοί των εννοιών που διερευνήθηκαν

Οι κύριες έννοιες που αναφέρονται στο παρόν τμήμα της έρευνας ορίζονται ως εξής:

ΕΕΚ = Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, συντομογραφία ΕΕΚ, που μερικές φορές ονομάζεται απλώς επαγγελματική κατάρτιση, είναι η κατάρτιση σε δεξιότητες και η διδασκαλία γνώσεων που σχετίζονται με συγκεκριμένο επάγγελμα, τεχνικό επάγγελμα ή απασχόληση στο οποίο ο/η σπουδαστής/ρια ή ο/η εργαζόμενος/η επιθυμεί να συμμετάσχει. Η ΕΕΚ μπορεί να πραγματοποιηθεί σε εκπαιδευτικό ίδρυμα, στο πλαίσιο δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ή μπορεί να αποτελεί μέρος της αρχικής κατάρτισης κατά τη διάρκεια της απασχόλησης, για παράδειγμα ως μαθητευόμενος, ή ως συνδυασμός επίσημης εκπαίδευσης και μάθησης στον χώρο εργασίας ([Eurostat](#), 2022)

ΒΕΕΚ = Η βασική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι γενική ή επαγγελματική εκπαίδευση που πραγματοποιείται στο σύστημα της βασικής εκπαίδευσης, συνήθως πριν από την είσοδο στον επαγγελματικό βίο ([UNESCO-UNEVOC](#), 2009)

ΣΕΕΚ = Η συνεχής επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση μπορεί να οριστεί ως η επιδιωκόμενη και δομημένη μάθηση που σχετίζεται άμεσα με τα τρέχοντα ή τα μελλοντικά καθήκοντα ενός/μιας εργαζομένου/ης και πραγματοποιείται σε προσομοιωμένες ή πραγματικές συνθήκες εργασίας. Με άλλα λόγια, πρόκειται για την ΣΕΕΚ σε εργασιακές συνθήκες και στοχεύει σε εργασιακά καθήκοντα ([CEDEFOP](#), 2015)

Πρωτοβάθμια εκπαίδευση = Η πρωτοβάθμια εκπαίδευση παρέχει μαθησιακές και εκπαιδευτικές δραστηριότητες που συνήθως έχουν σχεδιαστεί για να παρέχουν στους μαθητές θεμελιώδεις δεξιότητες στην ανάγνωση, τη γραφή και τα μαθηματικά (δηλ. γραμματισμός και αριθμητική) και να δημιουργήσει μια σταθερή βάση για την εκμάθηση και κατανόηση βασικών τομέων της γνώσης και της προσωπικής ανάπτυξης για την προετοιμασία για την κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Επικεντρώνεται στη μάθηση σε ένα βασικό επίπεδο πολυπλοκότητας με μικρή, αν υπάρχει, εξειδίκευση ([UNESCO-IBE](#), 2013)

Δευτεροβάθμια εκπαίδευση = Η δευτεροβάθμια εκπαίδευση παρέχει μαθησιακές και εκπαιδευτικές δραστηριότητες με βάση την πρωτοβάθμια εκπαίδευση και την προετοιμασία για την είσοδο στην αγορά εργασίας, τη μετα-δευτεροβάθμια μη τριτοβάθμια εκπαίδευση και την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Σε γενικές γραμμές, η δευτεροβάθμια εκπαίδευση στοχεύει στην εκμάθηση σε ένα ενδιάμεσο επίπεδο πολυπλοκότητας ([UNESCO-IBE](#), 2013)

Τριτοβάθμια εκπαίδευση = Η τριτοβάθμια εκπαίδευση βασίζεται στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, παρέχοντας μαθησιακές δραστηριότητες σε εξειδικευμένους τομείς της εκπαίδευσης. Στοχεύει στην εκμάθηση σε υψηλό επίπεδο πολυπλοκότητας και εξειδίκευσης. Η τριτοβάθμια εκπαίδευση περιλαμβάνει αυτό που είναι κοινώς κατανοητό ως ακαδημαϊκή εκπαίδευση, αλλά περιλαμβάνει επίσης την προηγμένη επαγγελματική ή επαγγελματική εκπαίδευση ([UNESCO-IBE](#), 2013)

Ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων = Το ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων (ΕΠΕΠ), με τα οκτώ επίπεδά του, χρησιμεύει ως ένα μεταφραστικό πλέγμα μεταξύ προσόντων που αποκτώνται σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες. Κύριος στόχος του είναι η βελτίωση της διαφάνειας και της συγκρισιμότητας των προσόντων εντός και μεταξύ των χωρών που συμμετέχουν στην εφαρμογή του ΕΠΕΠ ([CEDEFOP](#), 2020)

Διά βίου μάθηση = Η συνεχής πρόσβαση στην ανανέωση των δεξιοτήτων και στην απόκτηση γνώσεων. Μια ευρεία έννοια όσον αφορά την εκπαίδευση του ατόμου, η οποία θεωρείται ευέλικτη, διαφοροποιημένη και διαθέσιμη σε διαφορετικούς χρόνους και τόπους καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου ([Ευρωπαϊκή Επιτροπή](#), 1995)

B. Συνάφεια της έρευνας με το έργο

Η έρευνα σχετικά με το εθνικό πλαίσιο της ΕΕΚ είναι απαραίτητη για το έργο MOMentum στο σύνολό του, καθώς επιτρέπει στους εταίρους να προσδιορίσουν το είδος και την πολυπλοκότητα της ΕΕΚ που παρέχεται στις χώρες εταίρους. Με τον τρόπο αυτό, οι εταίροι κατανοούν καλύτερα τα κενά κατάρτισης που μπορεί να καλύψει αποτελεσματικότερα το έργο αυτό. Ταυτόχρονα, οι

εταίροι μπορούν να παρατηρήσουν ποιες βέλτιστες πρακτικές χρησιμοποιούν οι αντίστοιχες χώρες τους και αν οποιαδήποτε από αυτές μπορεί να αναπαραχθεί/προσαρμοστεί σε ολόκληρο το έργο.

Γ. Αναμενόμενες συνεισφορές στη μεθοδολογία

. Τα ερευνητικά ευρήματα στο πλαίσιο αυτού του θεματικού τμήματος συμβάλλουν στη μεθοδολογία του MOMentum με τον προσδιορισμό της ΕΕΚ που έχει συσταθεί στις χώρες εταίρους, με ιδιαίτερη έμφαση στην ΕΕΚ που είναι ειδικά προσαρμοσμένη για τις μητέρες. Τα ερευνητικά ευρήματα χρησιμεύουν στους εταίρους για να ξεχωρίσουν ποιες πρακτικές ΕΕΚ και συμπληρωματικές πιστοποιήσεις είναι διαθέσιμες για τις γυναίκες, και πιο συγκεκριμένα τις μητέρες. Τέλος, η έρευνα εξετάζει τον τρόπο, αν υπάρχει, με τον οποίο η ΕΕΚ ασχολείται με την ανάπτυξη και τη βελτίωση των επιχειρηματικών δεξιοτήτων.

2.1.1. Τσεχική Δημοκρατία

Το Υπουργείο Παιδείας, Νεολαίας και Αθλητισμού (ΜοΕΥΣ) είναι ο κύριος αρμόδιος φορέας για τη βασική επαγγελματική κατάρτιση. Τα επαγγελματικά σχολεία είναι ως επί το πλείστον δημόσια, που έχουν ιδρυθεί από τις περιφέρειες. Η βασική επαγγελματική κατάρτιση πραγματοποιείται στα σχολεία και περιλαμβάνει υψηλό ποσοστό πρακτικής κατάρτισης (σε σχολεία, εργαστήρια, σχολικές φάρμες ή ιδρύματα, κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης και επιχειρήσεις). Οι εκπρόσωποι των εργοδοτών είναι μέλη τομεακών συμβουλίων και βιομηχανικών ομίλων που συμμετέχουν στην ανάπτυξη και τον ορισμό των προσόντων στην Τσεχική Δημοκρατία.

Οι ενήλικες μπορούν να σπουδάσουν σε οποιοδήποτε επαγγελματικό πρόγραμμα εντός του επίσημου σχολικού συστήματος. Πολλά προγράμματα επιτρέπουν έναν συνδυασμό με την απασχόληση. Επιπλέον, υπάρχει ένα ευρύ φάσμα εκπαιδευτικών ευκαιριών που παρέχονται εκτός του επίσημου σχολικού συστήματος. Το κομμάτι αυτό, γενικά, δεν ρυθμίζεται και επηρεάζεται κυρίως από την ελεύθερη αγορά. Από το 2007, έχει αναπτυχθεί σταδιακά ένα σύστημα επικύρωσης και αναγνώρισης της μη-τυπικής και άτυπης μάθησης. Στο πλαίσιο των δημογραφικών αλλαγών (μείωση του αριθμού των μαθητών), τα σχολεία μετατρέπονται σταδιακά σε κέντρα διά βίου μάθησης, παρέχοντας τόσο βασική όσο και περαιτέρω επαγγελματική εκπαίδευση. Η εστίαση στις μητέρες δεν κυριαρχεί στον τομέα της ΕΕΚ, καθώς η επαγγελματική κατάρτιση στο τριτοβάθμιο επίπεδο επικεντρώνεται γενικά στην εκπαίδευση των ενηλίκων σε ένα συγκεκριμένο τομέα.

2.1.2. **Κύπρος**

«Το σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (EEK) της Κύπρου διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση των αρνητικών επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας και στην τοποθέτηση των βάσεων για μελλοντική ανάπτυξη. Για να συνεχίσει να ανταποκρίνεται στις προσδοκίες της κυπριακής οικονομίας και κοινωνίας, η EEK υπόκειται σε ουσιαστικές μεταρρυθμίσεις. Η δομή της EEK μεταμορφώνεται με την εισαγωγή μιας νέας σύγχρονης μαθητείας, μιας εναλλακτικής οδού για τους νέους μεταξύ 14 και 20 ετών, και την ίδρυση μετα-δευτεροβάθμιων ιδρυμάτων για την τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, τα οποία θα προσφέρουν στους φοιτητές ένα ενδιάμεσο επίπεδο εκπαίδευσης.

Η εφαρμογή της νέας σύγχρονης μαθητείας έχει ξεκινήσει και θα καταστεί πλήρως λειτουργική μέχρι το 2015. Η δευτεροβάθμια τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση παρέχει ένα ευρύ φάσμα προγραμμάτων βασικής κατάρτισης στην Κύπρο. Τα νέα προγράμματα σπουδών, που αναμένεται να αναπτυχθούν μέχρι το 2015, θα ενισχύσουν την ελκυστικότητα της EEK και θα αντιστοιχίσουν τις ειδικότητες με τις τρέχουσες ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η EEK αποτελεί σημαντικό μέρος και κατέχει εξέχουσα θέση στην κυπριακή στρατηγική για τη διά βίου μάθηση. Οι κύριες δράσεις της περιλαμβάνουν την ενίσχυση των υπηρεσιών δια βίου προσανατολισμού και συμβουλευτικής, και την ανάπτυξη ενός εθνικού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων (NQF)» (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2012).

2.1.3. Ελλάδα

Η Ελλάδα έχει σχετικά χαμηλά ποσοστά σε πολλούς από τους δείκτες αυτής της ομάδας σε σύγκριση με το μέσο όρο της ΕΕ. Το ποσοστό των φοιτητών ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που είναι εγγεγραμμένοι σε ΒΕΕΚ είναι χαμηλό (29,9% σε σύγκριση με 47,3% για την ΕΕ το 2015). Τα ποσοστά εγγραφής των γυναικών διαφέρουν ακόμη περισσότερο: Ποσοστό 20,1% των γυναικών στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι εγγεγραμμένες σε ΒΕΕΚ έναντι 42,0% στην ΕΕ. Αντιθέτως, το ποσοστό της ΒΕΕΚ ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με άμεση πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (87,1%) είναι πολύ υψηλότερο από το μέσο όρο της ΕΕ (66,7%). Το ποσοστό των ενηλίκων που συμμετείχαν στη διά βίου μάθηση το 2016 (4,0%) είναι χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ (10,8%), και πολύ χαμηλότερο από τον μέσο στόχο (15%) που καθορίζεται στο στρατηγικό πλαίσιο Εκπαίδευση και κατάρτιση 2020. Η συμμετοχή στη διά βίου μάθηση ενηλίκων με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο (0,7%), ανέργων ενηλίκων (3,3%) και ενηλίκων μεγαλύτερης ηλικίας (1,3%) είναι επίσης χαμηλότερη στην Ελλάδα από ό,τι στην ΕΕ. Με βάση τα στοιχεία της Έρευνας για τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση (ΕΣΕΚ) του 2010, η συμμετοχή των εργαζομένων σε κύκλους μαθημάτων ΣΕΚ (ιδίως σε μικρές επιχειρήσεις) και στην επαγγελματική κατάρτιση υποδηλώνει ότι η κατάρτιση που χρηματοδοτείται από εργοδότες είναι λιγότερο συχνή από ό,τι στην ΕΕ εν γένει. Το ποσοστό των ατόμων που επιθυμούσαν να εκπαιδευτούν αλλά δεν προχώρησαν (17,3%) είναι υψηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ (9,5%) (με βάση τα στοιχεία του 2011).

Δείκτης	2010		Τελευταίος διαθέσιμος χρόνος		Πρόσφατη αλλαγή		
	EL	EU	Yr	EL	EU	EL	EU
Πρόσβαση, ελκυστικότητα, ευελιξία							
Μαθητές ΑΕΕΚ (IVET) σε ποσοστό % όλων των μαθητών της άνω Β'βάθμιας	A	A	'15 29.9 ^b	47.3 ^{bE1}	'13-'15	↘ -3.8	↘ -1.7
Βασισμένοι σε εργασία μαθητές ΑΕΕΚ (IVET) σε ποσοστό % όλων των μαθητών άνω Β'βάθμιας ΑΕΕΚ	A	A	'15	28.4 ^{bE2}	'13-'14	↗ 1.3	↗ 0.1
Μαθητές ΑΕΕΚ (IVET) με άμεση πρόσβαση στην Γ'βάθμια εκπαίδευση σε ποσοστό % όλων των μαθητών άνω Β'βάθμιας ΑΕΕΚ			'15 87.1	66.7 ^{E3}	'13-'15	↗ 13.0	↘ -2.8
Εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε σεμινάρια ΣΕΚ (Συνεχούς Επαγγελματικής Κατάρτισης) (%)	16.0	38.0 ^e	'10 16.0	38.0 ^e			
Εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε εκπαίδευση πάνω στην εργασία τους (%)	6.0	20.0 ^e	'10 6.0	20.0 ^e			
Ενήλικες στην Δια Βίου Μάθηση (%)	3.3		'16 4.0	10.8 ^b	'13-'16	↗ 0.8	↗ 0.1
Εταιρείες που παρέχουν εκπαίδευση (%)	28.0	66.0 ^e	'10 28.0	66.0 ^e			
Γυναίκες μαθητές ΑΕΕΚ σε ποσοστό όλων των γυναικών μαθητριών άνω Β' βάθμιας ΑΕΕΚ	A	A	'15 20.1 ^b	42.0 ^{bE1}	'13-'15	↘ -7.1	↘ -1.9
Εργαζόμενοι μικρών εταιρειών που συμμετέχουν σε σεμινάρια ΣΕΚ (Συνεχούς Επαγγελματικής Κατάρτισης) (%)	7.0	25.0 ^e	'10 7.0	25.0 ^e			
Νέοι απόφοιτοι ΕΕΚ (Εκπαιδευτικής Επαγγελματικής Κατάρτισης) σε περαιτέρω εκπαίδευση (%)			'16 15.5 ^b	32.8 ^b	'14-'16	↗ 0.9	↘ -0.6
Μεγαλύτεροι σε ηλικία ενήλικες στην Δια Βίου Μάθηση (%)	0.8		'16 1.3	7.0	'13-'16	↗ 0.5	↗ 0.4
Ενήλικες χαμηλής εκπαίδευσης στην Δια Βίου Μάθηση (%)	0.5		'16 0.7 ^c	4.2 ^{bC}	'13-'16	↗ 0.3	↘ -0.3
Άνεργοι ενήλικες στην Δια Βίου Μάθηση (%)	3.7		'16 3.3	9.6 ^b	'13-'16	↗ 0.2	↘ -0.7
Άτομα που ήθελαν να συμμετέχουν σε εκπαίδευση αλλά δεν το έκαναν (%)	17.3 ^B	9.5 ^{eB}	'11 17.3	9.5 ^e			
Σχετική με την εργασία μη τυπική εκπαίδευση (%)	71.2 ^B	80.2 ^{eB}	'11 71.2	80.2 ^e			

Σχήμα 14. Στατιστικές επισκοπήσεις για την ΕΕΚ - Ελλάδα. Πηγή: CEDEFOP, 2011

Παρά τη σημασία της ΕΕΚ για την οικονομική ανάπτυξη, οι σημερινές επιδόσεις του συστήματος στην Ελλάδα υστερούν σημαντικά έναντι της ΕΕ, τόσο όσον αφορά τη συμμετοχή σε ΒΕΕΚ και ΣΕΕΚ για την ανάπτυξη δεξιοτήτων όσο και την αντιστοίχιση της εκπαίδευσης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Συγκεκριμένα, η Ελλάδα βρίσκεται στο τέλος του ποσοστού συμμετοχής εργαζομένων και επιχειρήσεων σε εκπαιδευτικά προγράμματα, καταλαμβάνοντας την τελευταία θέση στην ΕΕ, με 18,5% και 21,7% αντίστοιχα. Η χώρα κατέχει την τρίτη θέση όσον αφορά τις δαπάνες για τα προγράμματα ECSC ως ποσοστό του κόστους εργασίας (1,1%), ενώ το κόστος κατάρτισης των ανέργων είναι σχετικά χαμηλό, ιδίως σε σύγκριση με άλλες χώρες με υψηλά ποσοστά ανεργίας. Όσον αφορά το φύλο, η συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην (τυπική και άτυπη) εκπαίδευση και κατάρτιση υστερεί σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, στο 3,7% και

4,2% αντίστοιχα. Η χώρα κατατάσσεται πέμπτη (5η) χαμηλότερη στην ΕΕ, με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο να είναι 9,8% για τους άνδρες και 11,9% για τις γυναίκες.

Παρατηρείται ότι, αν και η Ελλάδα έχει [χρηματοδοτηθεί](#) από την ΕΕ για τη δημιουργία προγραμμάτων ΕΕΚ, οι πόροι αυτοί δεν έχουν χρησιμοποιηθεί με τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο, δεδομένου ότι ο κύριος σκοπός των συμμετεχόντων στην ΕΕΚ (είτε άνεργοι είτε επιχειρήσεις) είναι το οικονομικό όφελος. Επιπλέον, υπάρχει έλλειψη στοιχείων σχετικά με τον αντίκτυπο της ΕΕΚ στην αναζήτηση εργασίας και στην επαγγελματική ζωή των γυναικών εν γένει. Η έρευνα δεν δείχνει ότι υπάρχουν εξειδικευμένα προγράμματα ΕΕΚ για τις μητέρες. Όσον αφορά τις τρέχουσες τάσεις στην ΕΕΚ σχετικά με την επιχειρηματικότητα, έχει παρατηρηθεί στροφή προς τον συνδυασμό της επιχειρηματικότητας με την [ψηφιοποίηση](#) και έχουν εισαχθεί προγράμματα για το θέμα αυτό. Δεν υπάρχουν στοιχεία για τη χρήση εργαλείων / τεχνικών παιχνιοποίησης στο πλαίσιο της ΕΕΚ στην Ελλάδα.

2.1.4. Εσθονία

Η επαγγελματική [εκπαίδευση](#) έχει ως στόχο την προώθηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των προσεγγίσεων, της επαγγελματικής τεχνογνωσίας και της κοινωνικής ετοιμότητας που απαιτούνται για την εργασία, τη συμμετοχή στην κοινωνική ζωή και τη συμμετοχή στη διαδικασία της διά βίου μάθησης. Το σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης στην Εσθονία ρυθμίζεται από τον νόμο περί επαγγελματικών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Ο Εσθονικός Οργανισμός Ποιότητας για την Τριτοβάθμια και την Επαγγελματική Εκπαίδευση ([ΕΚΚΑ](#)) είναι υπεύθυνος για τη διασφάλιση της ποιότητας στην ΕΕΚ και την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Σχεδόν το 80% των σχολείων ΕΕΚ ανήκουν στο κράτος. Υπάρχουν ιδιωτικά και δημοτικά σχολεία ΕΕΚ. Το μεγαλύτερο μέρος της ΕΕΚ παρέχεται σε ανώτερα δευτεροβάθμια και μετα-δευτεροβάθμια επίπεδα. Προγράμματα ΕΕΚ διατίθενται για εκπαιδευόμενους που δεν έχουν ολοκληρώσει τη βασική εκπαίδευση. Ωστόσο, η συμμετοχή σε χαμηλότερα επίπεδα είναι πολύ μικρή. Δεν υπάρχουν περιορισμοί ηλικίας για την εγγραφή σε μετα-δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση, εφόσον ο εκπαιδευόμενος έχει προσόντα που του παρέχουν πρόσβαση σε επιλεγμένο πρόγραμμα. Υπάρχει μια τάση για περισσότερους ενήλικες εκπαιδευόμενους να συμμετέχουν στη βασική και συνεχή ΕΕΚ.

Σύμφωνα με μια [επισκόπηση](#) του 2017, σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ (47,3% το 2015), οι φοιτητές ΒΕΕΚ στην Εσθονία αποτελούν χαμηλότερο ποσοστό του πληθυσμού των φοιτητών στο ανώτερο δευτεροβάθμιο επίπεδο (35,7%). Μόνο ένα μικρό ποσοστό αυτών των φοιτητών ΒΕΕΚ είναι σε συνδυασμένα προγράμματα εργασίας και σχολικής εκπαίδευσης (1,4% σε σύγκριση με 28,4% στην ΕΕ το 2015). Αντιθέτως, το ποσοστό των σπουδαστών της ανώτερης δευτεροβάθμιας ΒΕΕΚ που εγγράφονται σε προγράμματα που παρέχουν άμεση πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (94,6%) είναι υψηλό και, επίσης, πολύ υψηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ (66,7%). Τα επίπεδα πρόωρης εγκατάλειψης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στην Εσθονία είναι λίγο πάνω από το μέσο όρο της ΕΕ (10,9% στην Εσθονία, 10,7% στο σύνολο της ΕΕ). Το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 30-34 ετών με τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι υψηλότερο από ότι στην ΕΕ (45,4% σε σύγκριση με 39,1%). Η Εσθονία έχει σχετικά μικρό ποσοστό ενηλίκων με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο (10,9% σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ που είναι 23,0%). Το ποσοστό

του δείκτη NEET (εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης) στην Εσθονία είναι χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ (11,4% έναντι 15,2%), όπως και το ποσοστό ανεργίας για τους νέους ηλικίας 20 έως 34 ετών (7,9% έναντι 11,8%). Και οι δύο δείκτες βελτιώθηκαν (μειώθηκαν) μεταξύ 2010 και 2016 στην Εσθονία. Το ποσοστό απασχόλησης των πρόσφατων αποφοίτων μειώθηκε μεταξύ 2014 και 2016 σε 77,1%, ελαφρώς κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ (78,2%).

Επίσης, υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα και τις περιφέρειες (συμπεριλαμβανομένων και των γλωσσικών) στις εκπαιδευτικές επιλογές των αποφοίτων βασικών σχολείων. Ενώ μόνο το 10% των γυναικών στις πόλεις, έχοντας σπουδάσει στην εσθονική γλώσσα, επιλέγουν την ΕΕΚ, το ποσοστό αυξάνεται σε 60% για τους άνδρες στο βορειοανατολικό τμήμα της χώρας, η γλώσσα διδασκαλίας της οποίας είναι η ρωσική. Παραδοσιακά, υπάρχουν περισσότεροι άντρες στην ΕΕΚ (53%), εκτός από το μετα-δευτεροβάθμιο επίπεδο. Οι άντρες προτιμούν προγράμματα για τη μηχανική (την πιο δημοφιλή επιλογή), την παραγωγή και τις κατασκευές, την επιστήμη και τις υπηρεσίες, ενώ οι γυναίκες πιο συχνά εγγράφονται στις υπηρεσίες (η πιο δημοφιλής επιλογή), τις κοινωνικές επιστήμες, τις επιχειρήσεις και το δίκαιο και τη μηχανική, την παραγωγή και τις κατασκευές.

Η προώθηση της συμμετοχής στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αποτελεί πολιτική προτεραιότητα στην Εσθονία. Το πρόγραμμα συνεργασίας για την αγορά εργασίας και την εκπαίδευση έχει ως στόχο να καταστήσει την ΕΕΚ πιο ελκυστική για τους νέους και τις νέες, βελτιώνοντας την εικόνα της και αυξάνοντας την ευαισθητοποίηση. Το πρόγραμμα προσφέρει στους παρόχους ΕΕΚ συμβουλευτική και υποστήριξη από επαγγελματικές εταιρείες δημοσίων σχέσεων για τον τρόπο ανάπτυξης στρατηγικών επικοινωνίας. Οργανώνονται τακτικά σεμινάρια και ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση για τους ειδικούς επικοινωνίας σχολείων ΕΕΚ και μάρκετινγκ. Οι εθνικοί διαγωνισμοί δεξιοτήτων, που πραγματοποιούνται σε 32 επαγγέλματα, διοργανώνονται σε συνεργασία με επιχειρήσεις, φορείς κατάρτισης και επαγγελματικές ενώσεις για την ευαισθητοποίηση σε θέματα ΕΕΚ. Οι νικητές των εθνικών διαγωνισμών συμμετέχουν σε διεθνείς διαγωνισμούς. Επιπλέον, υπάρχουν κίνητρα για τους εκπαιδευόμενους που μπορούν να υποβάλουν αίτηση για βασικά και ειδικά επιδόματα σπουδών, καθώς και για τις επιχειρήσεις προκειμένου να ενθαρρύνουν την απασχόληση στην ΕΕΚ.

Η έρευνα δεν δείχνει ότι υπάρχουν εξειδικευμένα προγράμματα ΕΕΚ για τις μητέρες. Παρ' όλα αυτά, υπάρχουν δεδομένα σχετικά με τη χρήση των εργαλείων/τεχνικών παιχνιδοποίησης που

υπάρχουν στο [μάθημα](#) Game-Based Learning and Gamification (Μάθηση βασισμένη στο παιχνίδι και παιχνιδοποίηση) που διοργανώθηκε στην Εσθονία το 2022-2023 και οι ομάδες στόχοι περιλαμβάνουν εκπαιδευτικούς, εμπειρογνώμονες και προσωπικό που εργάζεται στην ΕΕΚ. Το μάθημα βασίζεται στην πρακτική, η οποία προσφέρει τεχνικές και εργαλεία για να εισαγάγει την εκμάθηση με βάση το παιχνίδι και την παιχνιδοποίηση στα μαθήματα. Τέλος, στην Εσθονία, από το 2006, η [επιχειρηματικότητα](#) περιλαμβάνεται στα εθνικά προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, όπου η συμμετοχή είναι υποχρεωτική. Οι εκθέσεις δείχνουν ότι το 90% έως 100% των σπουδαστών επαγγελματικής εκπαίδευσης συμμετέχουν σε επιχειρηματικά προγράμματα σε κάποιο σημείο κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους εκπαίδευσης.

2.1.5. Ιταλία

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΕΕΚ) στην Ιταλία χαρακτηρίζεται από πολυεπίπεδη διακυβέρνηση με ευρεία συμμετοχή εθνικών, περιφερειακών και τοπικών φορέων. Τα Υπουργεία Παιδείας και Εργασίας καθορίζουν γενικούς κανόνες και κοινές αρχές για το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Οι περιφέρειες και οι αυτόνομες επαρχίες είναι υπεύθυνες για τα προγράμματα ΕΕΚ και για τα περισσότερα προγράμματα μαθητείας. Η υποχρεωτική εκπαίδευση διαρκεί 10 χρόνια, έως την ηλικία των 16 ετών. Στην ηλικία των 14 οι εκπαιδευόμενοι επιλέγουν τη γενική εκπαίδευση και την ΕΕΚ. Έχουν το «δικαίωμα/καθήκον» (diritto/dovere) να παραμείνουν στην εκπαίδευση μέχρι την ηλικία των 18 για να ολοκληρώσουν 12 χρόνια εκπαίδευσης ή/και επαγγελματικών προσόντων. Όλα τα προγράμματα της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι σχολικά, αλλά θα μπορούσαν επίσης να παρέχονται ως μαθητεία (τύπου 1). Υπάρχει διαπερατότητα σε όλα τα προγράμματα ΕΕΚ και επίσης με το γενικό εκπαιδευτικό σύστημα.

Στο ανώτερο δευτεροβάθμιο επίπεδο, προσφέρονται τα ακόλουθα προγράμματα ΕΕΚ:

- α) πενταετή προγράμματα (επίπεδο ΕΠΕΠ 4) στα τεχνικά σχολεία (istituti tecnici) οδηγούν σε διπλώματα τεχνικής εκπαίδευσης, στα επαγγελματικά σχολεία (istituti professionali) οδηγούν σε πτυχία επαγγελματικής εκπαίδευσης. Τα προγράμματα συνδυάζουν γενική εκπαίδευση και ΕΕΚ, και μπορούν επίσης να υλοποιηθούν με τη μορφή εναλλακτικής κατάρτισης. Οι απόφοιτοι έχουν πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση,
- β) τριετή προγράμματα (istruzione e formazione professionale, leFP) οδηγούν σε επαγγελματική ειδίκευση (attestato di qualifica di operatore professionale), επίπεδο ΕΠΕΠ 3,
- γ) τετραετή προγράμματα οδηγούν σε πτυχίο τεχνικού (diploma professionale di tecnico), ΕΠΕΠ επίπεδο 4.

Με την ολοκλήρωση τριετούς επαγγελματικής κατάρτισης, είναι δυνατή η παρακολούθηση ενός επιπλέον έτους που οδηγεί σε τετραετές επαγγελματικό δίπλωμα. Αυτό επιτρέπει την εγγραφή στο πέμπτο έτος του κρατικού εκπαιδευτικού συστήματος και τη συμμετοχή στις κρατικές εξετάσεις για ένα δίπλωμα γενικής, τεχνικής ή επαγγελματικής εκπαίδευσης. Στο μεταδευτεροβάθμιο επίπεδο, η ΕΕΚ προσφέρεται ως τριτοβάθμια τεχνική εκπαίδευση για αποφοίτους πενταετών προγραμμάτων ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή τετραετών προγραμμάτων leFP που πέρασαν στις εισαγωγικές εξετάσεις:

α) μαθήματα τριτοβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (istruzione e formazione tecnica superiore, IFTS): ενός έτους μετα-δευτεροβάθμιων μη ακαδημαϊκών προγραμμάτων που οδηγούν σε υψηλό πιστοποιητικό τεχνικής εξειδίκευσης (certificato di specializzazione tecnica superiore, ΕΠΕΠ επίπεδο 4),

β) προγράμματα ανώτερου τεχνικού ινστιτούτου (istituti tecnici superiori)- ITS): δύο έως τρία έτη μετα-δευτεροβάθμιων μη ακαδημαϊκών προγραμμάτων που οδηγούν σε υψηλό τεχνικό δίπλωμα (diploma di tecnico superiore, ΕΠΕΠ επίπεδο 5).

Η μαθητεία είναι διαθέσιμη σε όλα τα επίπεδα και προγράμματα και ορίζεται πάντα ως σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Παρέχεται μαθητεία τύπου 1 για όλα τα προγράμματα της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και για το πρόγραμμα IFTS. Η μαθητεία τύπου 3 (τριτοβάθμια εκπαίδευση/μαθητεία) προσφέρεται σε προγράμματα ITS και σε όλα τα προγράμματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που οδηγούν σε πανεπιστημιακά πτυχία, διπλώματα ΗΤΙ και διδακτορικά που αντιστοιχούν στο τριτοβάθμιο επίπεδο. Η μαθητεία τύπου 2 δεν αντιστοιχεί σε κανένα εκπαιδευτικό επίπεδο, δίπλωμα ή τίτλο, αλλά οδηγεί σε επαγγελματικά προσόντα που αναγνωρίζονται από τη σχετική εθνική τομεακή συλλογική σύμβαση που εφαρμόζεται από την εταιρεία που κάνει την πρόσληψη. Η μαθητεία τύπου 1 και τύπου 3 συνδέεται με ένα πρόγραμμα τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ενώ η μαθητεία τύπου 2 δεν συνδέεται.

Η ΕΕΚ για ενήλικες προσφέρεται από διάφορους δημόσιους και ιδιωτικούς παρόχους. Περιλαμβάνει προγράμματα που οδηγούν σε προσόντα ανώτερης δευτεροβάθμιας ΕΕΚ, ώστε να εξασφαλιστούν ευκαιρίες προόδου για άτομα με χαμηλή ειδίκευση. Τα κέντρα αυτά παρέχονται από επαρχιακά κέντρα εκπαίδευσης ενηλίκων (centri provinciali per l'istruzione degli adulti, CPIA) που υπάγονται στην αρμοδιότητα του υπουργείου Παιδείας. Η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση (ΣΕΚ) για την κάλυψη των επιχειρησιακών, τομεακών και περιφερειακών αναγκών υποστηρίζεται από κοινά διεπαγγελματικά ταμεία τα οποία διαχειρίζονται οι κοινωνικοί εταίροι.

2.2. Επιχειρηματική εκπαίδευση

Οι ακόλουθες σελίδες περιέχουν τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν κατά τη διάρκεια της έρευνας στο πλαίσιο του τρίτου και του τελευταίου θεματικού τμήματος: Επιχειρηματική εκπαίδευση. Πρόκειται για ένα σημαντικό τμήμα της μεθοδολογίας λόγω της φύσης των δεδομένων που συλλέγονται εδώ, καθώς τα ποσοστά επιχειρηματικότητας ποικίλλουν σημαντικά μεταξύ των χωρών των εταίρων. Επίσης, αυτό το μέρος περιλαμβάνει πολλά συγκεκριμένα παραδείγματα για τον τρόπο με τον οποίο προωθούνται οι επιχειρηματικές δεξιότητες, ειδικά σε σχέση με τις μητέρες ως μαθήτριες. Οι εταίροι προσπάθησαν να βρουν περιπτώσεις παιχνιδοποίησης στην πράξη. Οι εταίροι κατέφυγαν σε αξιόπιστες εθνικές πηγές (δηλ. δημοσιεύσεις, incubator επιχειρήσεων, τάσεις επενδύσεων και ανάπτυξης κ.λπ.) ή/και ευρωπαϊκές πηγές (Eurostat). Η πλειονότητα των δεδομένων είναι δευτερεύοντα δεδομένα που συλλέγονται από εκθέσεις, στατιστικά στοιχεία, άρθρα κ.λπ. Με βάση τις ερευνητικές κατευθυντήριες γραμμές που παρείχε το IRR, όλοι οι εταίροι επέλεξαν τα πιο σχετικά δεδομένα που σχετίζονται με την αντίστοιχη ανά χώρα έρευνα.

Επεξηγηματική επισκόπηση:

A. Ορισμοί των εννοιών που διερευνήθηκαν

Οι κύριες έννοιες που αναφέρονται στο παρόν τμήμα έρευνας ορίζονται ως εξής:

Επιχειρηματίας = Πρόσωπα (ιδιοκτήτες επιχειρήσεων) που επιδιώκουν να δημιουργήσουν αξία μέσω της δημιουργίας ή της επέκτασης της οικονομικής δραστηριότητας, εντοπίζοντας και αξιοποιώντας νέα προϊόντα, διαδικασίες ή αγορές ([OECD](#), 2007)

Επιχειρηματική δραστηριότητα = Επιχειρηματική ανθρώπινη δράση κατά την επιδίωξη της δημιουργίας αξίας, μέσω της δημιουργίας ή της επέκτασης της οικονομικής δραστηριότητας, μέσω του προσδιορισμού και της εκμετάλλευσης νέων προϊόντων, διαδικασιών ή αγορών ([OECD](#), 2007)

Επιχειρηματικότητα = Φαινόμενο που συνδέεται με την επιχειρηματική δραστηριότητα ([OECD](#), 2007)

Επιχειρηματικές δεξιότητες = δηλ. η εσωτερική πειθαρχία, η ικανότητα ανάληψης κινδύνου, η καινοτομία, ο προσανατολισμός στην αλλαγή, η επιμονή ([OECD](#), 2012)

Σοβαρό παιχνίδι (Serious game) = Εφαρμογή υπολογιστή, η οποία έχει ως στόχο να συνδυάσει πτυχές τόσο σοβαρές όσο και, αλλά όχι μόνο, διδασκαλίας, μάθησης, επικοινωνίας, ή περαιτέρω πληροφορίες με ψυχαγωγία από το ψυχαγωγικό παιχνίδι (spring game). Μια τέτοια ένωση έχει σκοπό να απομακρυνθεί από την απλή ψυχαγωγία ([Alvarez, 2007](#))

Παιχνιδοποίηση (Gamification) = Διαδικασία μετατροπής τυπικών ακαδημαϊκών στοιχείων σε θέματα παιχνιδιών. Η παιχνιδοποίηση προσπαθεί να δημιουργήσει κυριολεκτικά ένα παιχνίδι από τη μάθηση βάζοντας θέματα από όλα τα στοιχεία της τάξης σας σε μια μεταφορά παιχνιδιού. Κάντε την τάξη σας σαν ένα μεγάλο παιχνίδι πρώτου προσώπου. Να θυμάστε ότι ο στόχος είναι να ενισχυθεί η μάθηση με την αύξηση της συμμετοχής των μαθητών ([Study.com, 2022](#))

Νεοφυής επιχείρηση (Start-up) = Εταιρεία στα πρώτα στάδια λειτουργίας. Οι νεοφυείς επιχειρήσεις ιδρύονται από έναν ή περισσότερους επιχειρηματίες που επιθυμούν να αναπτύξουν ένα προϊόν ή μια υπηρεσία για την οποία πιστεύουν ότι υπάρχει ζήτηση. Αυτές οι εταιρείες ξεκινούν συνήθως με υψηλό κόστος και περιορισμένα έσοδα, γι' αυτό αναζητούν κεφάλαια από διάφορες πηγές όπως οι κατόχους επιχειρηματικών κεφαλαίων ([Investopedia, 2022](#))

Κοινωνική επιχείρηση = Η κοινωνική επιχείρηση ορίζεται ως μια επιχείρηση με συγκεκριμένους κοινωνικούς στόχους που εξυπηρετούν τον πρωταρχικό της σκοπό. Οι κοινωνικές επιχειρήσεις επιδιώκουν να μεγιστοποιήσουν τα κέρδη μεγιστοποιώντας τα οφέλη για την κοινωνία και το περιβάλλον, και τα κέρδη χρησιμοποιούνται κυρίως για τη χρηματοδότηση κοινωνικών προγραμμάτων ([Investopedia, 2022](#)).

B. Συνάφεια της έρευνας με το σχέδιο

Η έρευνα σχετικά με την επιχειρηματική εκπαίδευση είναι σημαντική για το έργο MOMentum στο σύνολό του, καθώς επιτρέπει στους εταίρους να καθορίσουν τη στάση όσον αφορά τις δραστηριότητες, τι αναπτυξιακές τάσεις και τις μακροπρόθεσμες δυνατότητες των επιχειρηματικών δεξιοτήτων στις χώρες των εταίρων. Με το παρόν οι εταίροι καθορίζουν πόσο προχωρημένη είναι η επιχειρηματική εκπαίδευση, αντίστοιχα, πόσα από τα διαθέσιμα υλικά και πρακτικές καλύπτουν ειδικά τις ανάγκες των γυναικών και κατ' επέκταση των μητέρων. Η γνώση της προσβασιμότητας και της καταλληλότητας αυτού του είδους εκπαίδευσης στην κύρια ομάδα στόχο επιτρέπει στους εταίρους να αποφασίσουν τι επιχειρηματικές δεξιότητες θα πρέπει να αντιμετωπίσει το έργο αυτό και σε ποιο βαθμό.

Γ. Αναμενόμενες συνεισφορές στη μεθοδολογία

Τα ευρήματα της έρευνας σε αυτό το θεματικό τμήμα συμβάλλουν στη μεθοδολογία του MOMentum εντοπίζοντας τα θέματα και τις δεξιότητες που αντιμετωπίζει η επιχειρηματική εκπαίδευση στις χώρες των εταίρων, με ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση προσαρμοσμένη στις μητέρες. Τα ευρήματα της έρευνας εξυπηρετούν τους εταίρους στο να ξεχωρίζουν ποιο υλικό και πρακτικές επιχειρηματικής εκπαίδευσης είναι διαθέσιμα για γυναίκες, πιο συγκεκριμένα για μητέρες. Τέλος, οι εταίροι προσπαθούν να ανακαλύψουν αν γίνεται χρήση της παιχνιδιοποίησης για τη δημιουργία και την ενίσχυση των επιχειρηματικών δεξιοτήτων. Στο βαθμό που, οποιοσδήποτε καλές πρακτικές εντοπίστηκαν στις χώρες των εταίρων θα διερευνηθούν για δυνατότητα αναπαραγωγής και επεκτασιμότητας στο πλαίσιο αυτού του έργου.

2.2.1. Τσεχική Δημοκρατία

Υπάρχουν πολλά έργα/μαθήματα στο τσεχικό περιβάλλον που αφορούν τον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων, ειδικά στον τομέα της επιχειρηματικότητας. Παραδείγματα περιλαμβάνουν το «Περιφερειακό Κέντρο Βοήθειας για νεοφυείς Επιχειρηματίες» που υλοποιείται στην

Περιφέρεια Όλομουτς από τον εκπαιδευτικό και συμβουλευτικό σύλλογο EDUKOL για άτομα που κινδυνεύουν από την ανεργία. Ή το έργο που ονομάζεται «Εκπαίδευση για την ευημερία και την ανταγωνιστικότητα». Μεταξύ άλλων παραδειγμάτων έργων επιχειρηματικότητας είναι η Δημιουργική Επιχειρηματικότητα στο Σχολείο (CENTRES) που είναι μια διεθνής πρωτοβουλία που υλοποιείται στην Τσεχική Δημοκρατία, τη Δανία, την Εσθονία, τη Λιθουανία, τη Φινλανδία, την Πολωνία, τη Σλοβενία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Ο κύριος στόχος αυτής της πρωτοβουλίας είναι η δημιουργία ενός διαδικτυακού φόρουμ για την ανταλλαγή καλών πρακτικών στην εκπαίδευση για την επιχειρηματικότητα. Μια άλλη καλή πρακτική είναι το Entrepreneurship.cz, μια διαδικτυακή πύλη εκπαίδευσης που προσφέρει υλικό, διδακτικούς και εκπαιδευτικούς πόρους που είναι δωρεάν και προσβάσιμοι σε όλους. Ο απώτερος στόχος της πύλης είναι η προώθηση της εκπαίδευσης για την επιχειρηματικότητα και η ανάπτυξη επιχειρηματικής νοοτροπίας στο εκπαιδευτικό σύστημα της Τσεχίας.

Στο εκπαιδευτικό σύστημα της Τσεχίας, υπάρχει ανάγκη για κοινά στοιχεία επιχειρηματικότητας στα προγράμματα σπουδών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Αυτό περιλαμβάνει την αναγνώριση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων για τους νέους ώστε να εισέλθουν με επιτυχία στην αγορά εργασίας. Το Μακροπρόθεσμο Εκπαιδευτικό Σχέδιο 2015-2020 τονίζει, ειδικότερα, τη σημασία της συμβολής της εκπαίδευσης στη βιώσιμη ανάπτυξη, τονίζοντας τις οικονομικές πτυχές, τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και τον ρόλο της ενεργού συμμετοχής στα κοινά. Η εκπαίδευση για την επιχειρηματικότητα αναγνωρίζεται ως διαθεματικός στόχος στα σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Οι επιχειρηματικές δεξιότητες περιλαμβάνονται στα προγράμματα σπουδών ως μέρος υποχρεωτικών βασικών ικανοτήτων, όπως οι εργασιακές και οι επιχειρηματικές ικανότητες στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Αυτές οι ικανότητες μεταφράζονται σε υποχρεωτικά μαθήματα όπως Άνθρωπος και Κοινωνία: Πολίτες, Ο Κόσμος της Εργασίας και Βασικές Αρχές της Πολιτικής και των Κοινωνικών Επιστημών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Τα σχολεία έχουν αυτονομία στην εφαρμογή αυτών των διαθεματικών στόχων στα εκπαιδευτικά τους σχέδια. Στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, η επιχειρηματική διδασκαλία και μάθηση είναι λιγότερο καλά ενσωματωμένη, εν μέρει λόγω των υφιστάμενων απαιτήσεων που τίθενται από τα σχολεία όσον αφορά τα κύρια θέματα που καλύπτονται. Η εκπαίδευση για την επιχειρηματικότητα είναι διαθέσιμη σε δημόσια σχολεία με οικονομική/διευθυντική εστίαση (Κολέγιο Οικονομικών), αλλά υπάρχουν επίσης πολλά ιδιωτικά σχολεία/μαθήματα διαθέσιμα για να αντικαταστήσουν τα δημόσια σχολεία.

2.2.2. **Κύπρος**

Within the newly established law in Cyprus, a business can be defined as social if it falls into one of the following two categories: (a) a general purpose social enterprise: the main characteristics of such an enterprise are, inter alia, that its primary purpose is social mission through the

promotion of positive social and/or environmental actions in the interest of society, and it invests at least 70% of its profits to promote its social mission, (b) social integration enterprise: the main characteristics of such an enterprise are, inter alia, that its primary purpose is social mission, through the employment of persons belonging to vulnerable groups of the population, who constitute at least 40% of the working-class potential of this business. Beyond the aforementioned, law, an authority was established for the functioning and keeping of the Registry for Social Enterprises entitled 'Directorate General for European Programmes, Coordination and Development ([DG EPCD - Social Entrepreneurship, 2020](#))' ([INSPIRE GUIDE IO1 PART A](#), p.48).

Σύμφωνα με έκθεση του ΟΟΣΑ για τις [Πολιτικές Επιχειρηματικότητας χωρίς αποκλεισμούς στην Κύπρο \(2020\)](#), από το 2010 έως το 2019 «Υπήρχε ένα σημαντικό χάσμα μεταξύ των φύλων στις επιχειρηματικές δραστηριότητες σε αρχικό στάδιο κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου. Οι άνδρες είχαν περίπου μιάμιση φορά περισσότερες πιθανότητες από τις γυναίκες να εμπλακούν σε επιχειρηματικές δραστηριότητες πρώιμου σταδίου κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου (8,4% έναντι 6,3%)» (ΟΟΣΑ, 2020). [Η Κύπρος έχει δει μια σημαντική αλλαγή στην εστίασή της στην επιχειρηματικότητα](#) τα τελευταία χρόνια, όπως:

- [Πανεπιστήμιο Κύπρου, Κέντρο Επιχειρηματικότητας](#).
- [Junior Achievement Cyprus](#), ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός αφιερωμένος στην εκπαίδευση των μαθητών σχετικά με την επιχειρηματικότητα, την ετοιμότητα για εργασία, τις δεξιότητες χρηματοοικονομικής παιδείας μέσω πρακτικών προγραμμάτων.
- AIPFE The Cyprus Institute of Marketing – Κυπριακές Επιχειρηματικές [Υποτροφίες για γυναίκες](#)

Οι παιχνιδιοποιημένες δραστηριότητες για την επιχειρηματική εκπαίδευση λαμβάνουν χώρα συνήθως στο πλαίσιο έργων που χρηματοδοτούνται από την ΕΕ, όπως το [Green Steam Incubator](#) και το [INSPIRE](#).

Οι πολιτικές προώθησης της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στην Κύπρο περιλαμβάνουν τη θέσπιση νόμων για την κοινωνική επιχειρηματικότητα: «η Μονάδα Διοικητικής Μεταρρύθμισης ετοίμασε σχετικό νομοσχέδιο για τη δημιουργία «Μητρώου Δημιουργίας και Διατήρησης Κοινωνικών Επιχειρήσεων», το οποίο εγκρίθηκε από το Υπουργικό Συμβούλιο τον Ιανουάριο του 2018. Το κυπριακό κράτος, λαμβάνοντας υπόψη τις πολλαπλές ενισχύσεις που μπορεί να αποκομίσει τόσο η κοινωνία γενικότερα όσο και η οικονομία μιας χώρας από την ανάπτυξη των κοινωνικών επιχειρήσεων, ετοίμασε νομοσχέδιο με τίτλο «Νόμος για τη δημιουργία και τήρηση Μητρώου Κοινωνικών Επιχειρήσεων», το οποίο εγκρίθηκε το 2020.

Στο πλαίσιο του νεοσύστατου νόμου στην Κύπρο, μια επιχείρηση μπορεί να οριστεί ως κοινωνική αν εμπίπτει σε μία από τις ακόλουθες δύο κατηγορίες: (α) κοινωνική επιχείρηση γενικού σκοπού: τα κύρια χαρακτηριστικά μιας τέτοιας επιχείρησης είναι, μεταξύ άλλων, ότι ο κύριος σκοπός είναι η κοινωνική αποστολή μέσω της προώθησης θετικών κοινωνικών και/ή περιβαλλοντικών δράσεων προς το συμφέρον της κοινωνίας και επενδύει τουλάχιστον το 70% των κερδών της για την προώθηση της κοινωνικής της αποστολής, (β) επιχείρηση κοινωνικής ένταξης: τα κύρια χαρακτηριστικά μιας τέτοιας επιχείρησης είναι, μεταξύ άλλων, ότι πρωταρχικός σκοπός της είναι η κοινωνική αποστολή, μέσω της απασχόλησης ατόμων που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, τα οποία αποτελούν τουλάχιστον το 40% του εργατικού δυναμικού αυτής της επιχείρησης. Πέραν του προαναφερθέντος νόμου, συστάθηκε μια Αρχή για τη λειτουργία και την τήρηση του Μητρώου Κοινωνικών Επιχειρήσεων με τίτλο «Γενική Διεύθυνση Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων, Συντονισμού και Ανάπτυξης ([DG EPCD - Social Entrepreneurship, 2020](#))» ([INSPIRE GUIDE IO1 PART A](#), σελ.48).

3.3.3. Ελλάδα

Η [Επιχειρηματική Εκπαίδευση](#) είναι μια καινοτόμος, σύνθετη, εκπαιδευτική διαδικασία, η οποία περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα μαθησιακών στόχων, παιδαγωγικών μεθόδων και ατομικών προσεγγίσεων. Σύμφωνα με ορισμένους μελετητές, η Επιχειρηματική Εκπαίδευση στοχεύει αποκλειστικά στην ενθάρρυνση της δημιουργίας νέων επιχειρήσεων, ενώ κατά άλλους περιλαμβάνει ένα ευρύτερο φάσμα δραστηριοτήτων που συμβάλλουν στην ενίσχυση των

επιχειρηματικών δεξιοτήτων, στάσεων και συμπεριφορών. Τα [κοινοτικά προγράμματα](#) παρέχουν την ευκαιρία να επιτευχθεί ο στρατηγικός στόχος της ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας και της προώθησης της επιχειρηματικότητας μέσω της εκπαίδευσης. Παραδείγματα τέτοιων προγραμμάτων είναι τα ακόλουθα:

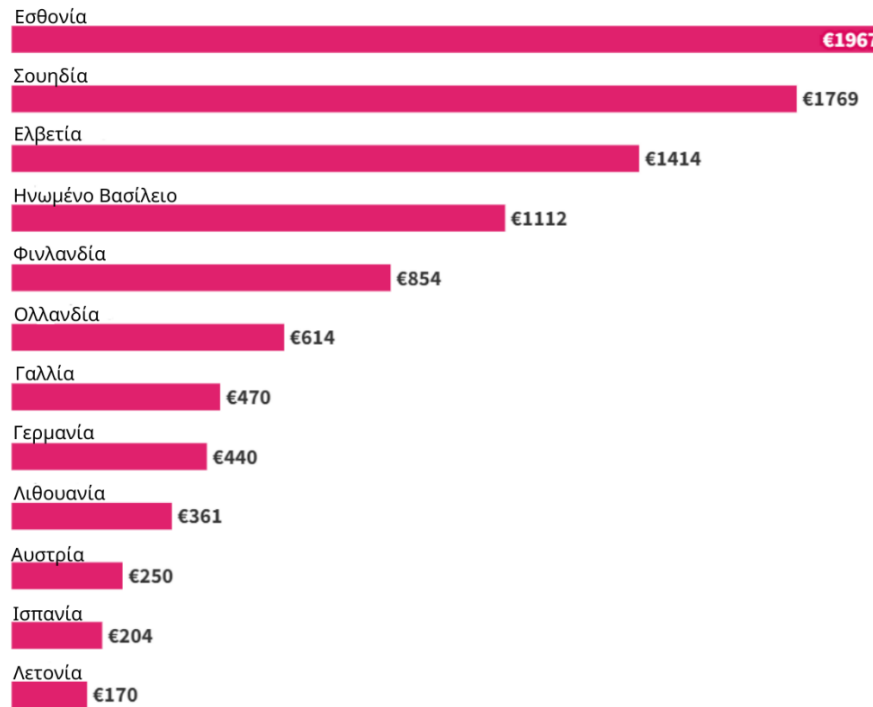
- Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Βασική Επαγγελματική Κατάρτιση», ένα συγχρηματοδοτούμενο έργο της ΕΕ που περιλαμβάνει μέτρα και δράσεις, με στόχο τη βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος και των υπηρεσιών του, ώστε να μπορεί να ανταποκρίνεται στις νέες ανάγκες και να δημιουργήσει συνθήκες επικοινωνίας και σύνδεσης με την αγορά εργασίας.
- «Νεανική Επιχειρηματικότητα στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας», με δράσεις ευαισθητοποίησης, ενημέρωσης και καθοδήγησης φοιτητών και αποφοίτων σε θέματα επιχειρηματικότητας.
- Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» 2000-2006 με στόχο την προώθηση της απασχόλησης, αντιμετωπίζει το μείζον πρόβλημα της ανεργίας, αυξάνοντας παράλληλα τη συμμετοχή των γυναικών και των μειονεκτούντων ομάδων στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον, το Erasmus+ υποστηρίζει ευκαιρίες ανάπτυξης μεθόδων και υλικού που προάγουν την επιχειρηματική εκπαίδευση για τις γυναίκες και πιο συγκεκριμένα για τις μητέρες. Υπάρχουν Στρατηγικές Συνεργασίες Erasmus+ στις οποίες συμμετέχουν ελληνικοί οργανισμοί και φορείς που στοχεύουν στην ενδυνάμωση των μητέρων και των γυναικών γενικότερα προκειμένου να ακολουθήσουν μια επιχειρηματική πορεία. Αυτά τα έργα παρουσιάζουν επίσης μια εναλλακτική και παιχνιδιοποιημένη προσέγγιση μάθησης, μέσω παιχνιδιοποιημένων εργαλείων, εφαρμογών και σοβαρών παιχνιδιών.

3.3.4. **Εσθονία**

Μια πρόσφατη [έκθεση](#) κατέδειξε ότι η Εσθονία είναι η πρώτη χώρα στον κόσμο όσον αφορά τις νεοφυείς επιχειρήσεις (start-up) ανά εκατομμύριο κατοίκους και έχει επίσης τις περισσότερες επιχειρήσεις unicorn κατά κεφαλήν στην Ευρώπη.

**Η Εσθονία είναι η χώρα με τις μεγαλύτερες
κατά κεφαλήν
επενδύσεις στην Ευρώπη!**



Πηγή : [Dealroom](#)

Σχήμα 15. Προσέλκυση επενδύσεων κατά κεφαλή. Πηγή: Sifted, 2022

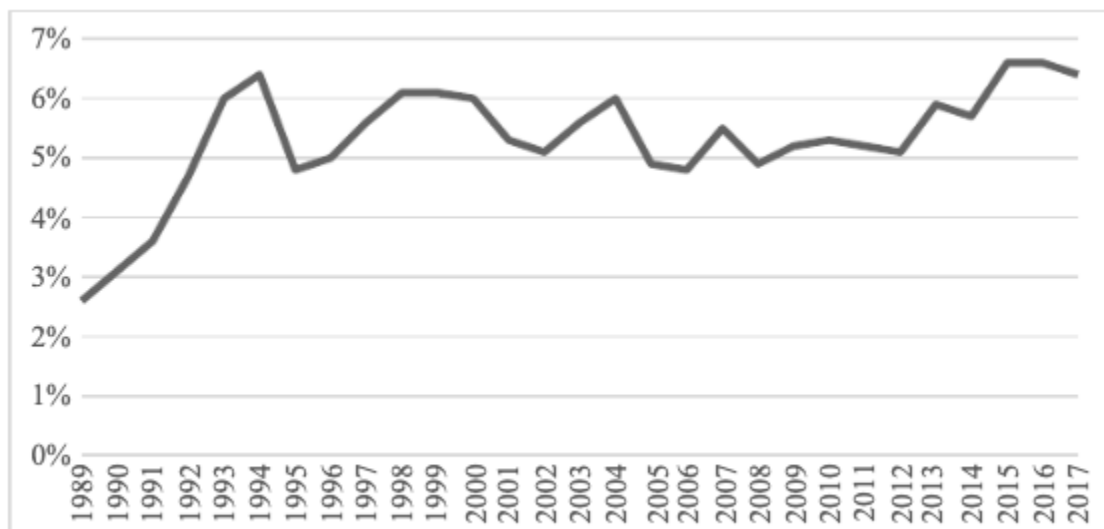
Σε [εθνικό](#) επίπεδο, αρκετά Υπουργεία και το Εμπορικό Επιμελητήριο της Εσθονίας έχουν υιοθετήσει ένα έγγραφο πολιτικής για την προώθηση της εκπαίδευσης για την επιχειρηματικότητα με τίτλο «Είμαι επιχειρηματίας». Η εκπαίδευση για την επιχειρηματικότητα αναγνωρίζεται ως διαθεματικός στόχος σε όλες τις σχολικές βαθμίδες. Οι επιχειρηματικές ικανότητες είναι μεταξύ των βασικών ικανοτήτων που πρέπει να αποκτηθούν σε όλα τα σχολικά επίπεδα. Υπάρχουν πολλά έγγραφα πολιτικής που συνδυάζουν το πλαίσιο πολιτικής για την επιχειρηματική ικανότητα και την ανάπτυξή της:

- Σχέδιο Ανάπτυξης Επιστημών και Αναπτυξιακών Δραστηριοτήτων, Καινοτομίας και Επιχειρηματικότητας 2021-2035 της [Εσθονίας](#). Η στρατηγική εφαρμόζεται από το

Υπουργείο Οικονομίας και Επικοινωνιών και τις Επιχειρήσεις της Εσθονίας και ιδρύματα εταίρους. Το σχέδιο επιδιώκει να επιτύχει τον στόχο όπου οι Εσθονοί επιχειρηματίες κερδίζουν μεγαλύτερο εισόδημα μέσω προϊόντων και υπηρεσιών με υψηλότερη προστιθέμενη αξία.

- Το Σχέδιο Ανάπτυξης Πεδίου Νεολαίας 2014-2020, με συνέχεια για τα έτη 2021-2035, όπου ένα μέτρο στοχεύει συγκεκριμένα στην ενθάρρυνση της νεανικής επιχειρηματικότητας, της δημιουργικότητας και των ιδεών.
- Η Εκπαιδευτική και Επιχειρηματική Συνεργασία στη Μελλοντική Πόλη είναι ένα [έργο](#) για τα έτη 2021-2023 υπό την ηγεσία του Εσθονικού Επιχειρηματικού Πανεπιστημίου Εφαρμοσμένων Επιστημών. Σκοπός του έργου είναι να δημιουργήσει έναν ισχυρό δεσμό μεταξύ του σύγχρονου εκπαιδευτικού συστήματος και των μελλοντικών επιχειρήσεων, έτσι ώστε οι μελέτες να μπορούν να σχετίζονται άμεσα με τις προσδοκίες των εργοδοτών.

Ενώ το [επίσημο](#) επιχειρηματικό περιβάλλον θεωρείται πολύ ανεπτυγμένο στην Εσθονία, οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στον πληθυσμό των επιχειρηματιών και υπάρχει τομεακός διαχωρισμός με βάση το φύλο των γυναικών επιχειρηματιών. Οι γυναίκες επιχειρηματίες αποτελούσαν το 5% των γυναικών στο ενεργό εργατικό δυναμικό το 2012, το οποίο είναι εκπληκτικά χαμηλό αν ληφθεί υπόψη το ευνοϊκό επιχειρηματικό πλαίσιο της χώρας και το υψηλό μορφωτικό επίπεδο των γυναικών. Η ισότητα των φύλων είναι εγγυημένη στην εσθονική γυναικεία επιχειρηματικότητα και τα δικαιώματα των γυναικών προστατεύονται νομικά από το σύνταγμα.



Σχήμα 16. Ποσοστό γυναικείας επιχειρηματικότητας στο ενεργό εργατικό δυναμικό της Εσθονίας.

Πηγή: Στατιστικά Εσθονίας, 2018

3.3.5. **Ιταλία**

Στην Ιταλία, το Υπουργείο Παιδείας, Πανεπιστημίων και Έρευνας, Τμήμα για το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης, διευκρίνισε περαιτέρω τι σημαίνει εκπαίδευση για την επιχειρηματικότητα (Εκπαίδευση για την Επιχειρηματικότητα): «Η ικανότητα μετατροπής ιδεών σε πράξεις. Η δημιουργικότητα, η καινοτομία και η ανάληψη κινδύνων, ο σχεδιασμός και η διαχείριση έργου, η γνώση του πώς να εκμεταλλεύεται κάποιος ευκαιρίες που μπορούν να οδηγήσουν στη δημιουργία ή τη συμβολή σε κοινωνικές ή εμπορικές δραστηριότητες. Η πραγματοποίηση ανεξάρτητης επιχειρηματικής δραστηριότητας. Η συνολική επιχειρηματική δραστηριότητα πρώιμου σταδίου (ΣΕΔ) αντιπροσωπεύει τον κύριο δείκτη της επιχειρηματικής ενεργοποίησης: μετρά το επίπεδο της επιχειρηματικής δραστηριότητας στον ενήλικο πληθυσμό λαμβάνοντας υπόψη τόσο την αναδυόμενη επιχειρηματικότητα (αναδυόμενος επιχειρηματίας), δηλαδή άτομα που συμμετέχουν ενεργά στην έναρξη μιας νέας επιχείρησης, όσο και όσους και όσες έχουν ξεκινήσει μια επιχείρηση πριν από λιγότερο από 42 μήνες (νέος ιδιοκτήτης επιχείρησης). Ο

σταθμισμένος μέσος όρος 15 χωρών της ΕΕ είναι ίσος με 6,8%. Άρα υπερδιπλάσια της αξίας που καταγράφηκε στην Ιταλία (2,8%).

Ο μεγαλύτερος αριθμός επιχειρηματιών συγκεντρώνεται στις κεντρικές ηλικιακές ομάδες, από 25 έως 45 ετών. Σε εκείνες στις οποίες τα άτομα βρίσκονται στα πρώτα στάδια της σταδιοδρομίας τους και δείχνουν μεγαλύτερη τάση να αλλάξουν το καθεστώς τους. Στην ιταλική περίπτωση, υπάρχει μειωμένη επιχειρηματική τάση στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες και σε αυτή των νέων μεταξύ 18 και 24 ετών. Αυτή η ποικιλομορφία των τάσεων θα μπορούσε εν μέρει να αποδοθεί στην ενίσχυση των μέτρων εισοδηματικής στήριξης για τα ασθενέστερα στρώματα του πληθυσμού, όπως νέοι και ηλικιωμένοι, τα οποία μπορεί να είχαν αποθαρρυντική επίδραση στην πρόθεση άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας. Ταυτόχρονα, τα ποσοστά επιχειρηματικής ενεργοποίησης είναι σημαντικά υψηλότερα για τους άνδρες από ό,τι για τις γυναίκες, που ευθυγραμμίζεται με άλλες 9 χώρες στην Ευρώπη που έχουν την ίδια κατάσταση ανισότητας των φύλων και όπου οι γυναίκες ενεργοποιούν περίπου τις μισές επιχειρήσεις από τους άνδρες: Κύπρος, Γερμανία, Μεγάλη Βρετανία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Νορβηγία, Σλοβενία, Σουηδία, Ελβετία. Ένα ενδιαφέρον στατιστικό αφορά την εκπαίδευση: οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι κατά μέσο όρο πιο μορφωμένες από τους άνδρες επιχειρηματίες, ακόμη κι αν παρακολουθούν λιγότερα μαθήματα επιχειρηματικότητας από τους άνδρες.

Ένα παράδειγμα βέλτιστης πρακτικής ήταν η χρήση των «Σοβαρών Παιχνιδιών» για την εκπαίδευση στην επιχειρηματικότητα ως μέρος του έργου “eSG - stimulating entrepreneurship attraverso Serious Games”. Η χρήση σοβαρών παιχνιδιών επέτρεψε στους μαθητές και τις μαθήτριες να αγγίξουν και να βιώσουν από πρώτο χέρι ορισμένες πτυχές (στρατηγικές-απόφασης, διαχειριστικές και πιο άμεσα επιχειρησιακές) της δουλειάς του επιχειρηματία μέσω παιχνιδιών προσομοίωσης επιχειρηματικής διαχείρισης. Η αποτελεσματικότητα των δραστηριοτήτων που διεξάγονται μέσω των Σοβαρών Παιχνιδιών δεν μπορεί να θεωρηθεί δεδομένη, αλλά συνδέεται άμεσα με τη λειτουργικότητα των παιχνιδιών που έχουν επιλεγεί και την καταλληλότητά τους όχι μόνο ως προς το περιεχόμενο αλλά και ως προς τη δομή και τη μεθοδολογία. Αυτό απαιτεί να γίνεται μια εξαιρετικά λεπτομερή επιλογή παιχνιδιών, όχι γενικών αλλά κατάλληλα στοχευμένων.

Στο πλαίσιο του eSG, στην Ιταλία, έχουν αναπτυχθεί πέντε διαφορετικά παιχνίδια, μαθήματα και εργαλεία που παραμένουν διαθέσιμα στο [διαδίκτυο](#):

- Το Hot Shot Business είναι ένα παιχνίδι που σχεδιάστηκε από την Disney για παιδιά μεταξύ 9 και 12 ετών, απλό αλλά κατάλληλο ως παιχνίδι εισαγωγής στο θέμα της «επιχειρηματικότητας» και είχε επίσης ευνοϊκή υποδοχή από φοιτητές.

- Το Sim Venture είναι ένα παιχνίδι στρατηγικής σχετικά με «περιπέτειες επιχείρησης / αγοράς». Είναι για έναν παίκτη/μία παίκτρια. Ο παίκτης καλείται να πάρει αποφάσεις για να οργανώσει ένα εικονικό εγχείρημα και να το κάνει να λειτουργήσει. Το παιχνίδι υποστηρίζεται από βίντεο με οδηγίες και μπορεί να παιχτεί σε πολλαπλά επίπεδα πολυπλοκότητας, από απλό έως προχωρημένο. Κάθε περίοδος παιχνιδιού διαρκεί για έναν εικονικό μήνα. Στο τέλος κάθε μήνα παραδίδεται στον παίκτη μια αναφορά που τον βοηθά να κατανοήσει τα λάθη του και να βελτιωθεί, λαμβάνοντας αποφάσεις με μεγαλύτερη επίγνωση για τον επόμενο μήνα. Οι τομείς στους οποίους μπορεί να δραστηριοποιηθεί ο παίκτης είναι 4: Οργάνωση, Πωλήσεις & Μάρκετινγκ, Δραστηριότητες και Οικονομικά.
- Το Enterprise Game (EG) είναι ένα παιχνίδι, που αναπτύχθηκε από την PixeLearning, μπορεί να χρησιμοποιηθεί στο διαδίκτυο και βασίζεται σε παιχνίδια ρόλων και προσομοιώσεις επιχειρήσεων. Το παιχνίδι παίζεται με ένα παίκτη / μία παίκτρια αλλά ο παίκτης ή η παίκτρια, που παίζει το ρόλο του CEO (Διευθύνοντας Σύμβουλος), μπορεί να προσκαλέσει 4 φίλους/φίλες που θα καλύψουν αντίστοιχα τους ρόλους: του γενικού διευθυντή, του οικονομικού διευθυντή και δύο άμεσων συνεργατών με τους οποίους ο CEO ανταλλάσσει e-mail και πληροφορίες. Η ζωή της εταιρείας διαρκεί 3 εικονικά χρόνια. Οι παίκτες μπορούν πάντα να ελέγχουν αναφορές για την πρόοδο της επιχείρησής τους. Διαχειρίζονται όλα τα τμήματα της εταιρείας και η προσομοίωση είναι ρεαλιστική.
- Το GoVenture - Any Business είναι μια εξαιρετικά προσαρμόσιμη επιχειρηματική προσομοίωση όπου οι παίκτες διαχειρίζονται εταιρείες μόνοι τους ή ως ομάδα. Σε αυτό το παιχνίδι μπορεί κανείς να ορίσει το προϊόν, τον τομέα και την αγορά ή να επιλέξει από διάφορα παρόντα σενάρια / προσομοιώσεις. Ο στόχος του παιχνιδιού είναι να διευθύνει κάποιος ή κάποια μια επιτυχημένη επιχείρηση σε ανταγωνισμό με άλλες επιχειρήσεις που διευθύνονται από άλλους παίκτες ή εναντίον εικονικών αντιπάλων.

Ένα άλλο έργο που χρησιμοποιεί εργαλεία/τεχνικές μεταβιβάσιμης παιχνιδοποίησης είναι το «EN.GA.GE - ENtrepreneurial GAMES for Growing Europeans». Το έργο EN.GA.GE επέλεξε τρία ψηφιακά παιχνίδια για την Επιχειρηματική Εκπαίδευση:

- a) [GEM Game](#)
- b) [AGROPOLY](#)
- c) [VARIANT LIMITS](#)

4. Αναμενόμενα αποτελέσματα της μεθοδολογίας

4.3. Γενικά ευρήματα της έρευνας ανά χώρα

Τσεχική Δημοκρατία

- Οι μητέρες αντιμετωπίζουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας όταν επιστρέφουν στην αγορά εργασίας μετά την άδεια μητρότητας/γονικής άδειας. Οι μεγάλες γονικές άδειες των Τσέχων γυναικών σημαίνουν σημαντική απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου και διακοπή της επαγγελματικής εξέλιξης. Αυτό οδηγεί επίσης σε υψηλό κίνδυνο ανεργίας μετά την επιστροφή στην αγορά εργασίας.
- Το ποσοστό ανεργίας είναι 12% για τις γυναίκες με απολυτήριο λυκείου και φτάνει στο 28% για τις γυναίκες χωρίς απολυτήριο.
- Οι γυναίκες συχνά μένουν άνεργες μόλις επιστρέφουν στην αγορά εργασίας. Σχεδόν το 30% των γυναικών με παιδιά δύο ετών και το 60% των γυναικών με παιδιά τριών ετών μένουν άνεργες αμέσως μετά τη γονική άδεια.
- Η ΕΕΚ είναι λειτουργική στην Τσεχική Δημοκρατία, αλλά δεν έχει συγκεκριμένη/άμεση εστίαση στις μητέρες (εκτός από ορισμένα έργα) αλλά στον ενήλικο πληθυσμό γενικά. Υπάρχει ένας αριθμός μαθημάτων/εκπαιδευτικών έργων που επικεντρώνονται στην εκπαίδευση για την επιχειρηματικότητα για ενήλικες.

Κύπρος

- Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην Κύπρο το 2021 είναι 10,4%.
- Το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των φύλων (αναφερόμενη στη διαφορά μεταξύ των ποσοστών απασχόλησης ανδρών και γυναικών ηλικίας 20-64 ετών) στην Κύπρο για το 2020 ήταν 75% (12 ποσοστιαίες μονάδες).
- Το 57,6% των γυναικών στην Κύπρο είναι ανενεργές λόγω ευθυνών φροντίδας.
- Υπάρχει μεγάλη επιχειρηματική δραστηριότητα στην Κύπρο.
- Η γυναικεία επιχειρηματικότητα πρέπει να προωθηθεί περισσότερο.
- Σύμφωνα με έκθεση του ΟΟΣΑ, από το 2010 έως το 2019, «οι άνδρες είχαν περίπου μιάμιση φορά περισσότερες πιθανότητες από τις γυναίκες να συμμετάσχουν σε επιχειρηματικές δραστηριότητες πρώιμου σταδίου κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου (8,4% έναντι 6,3%)».

Ελλάδα

- Το 2021 στην Ελλάδα, 403.720 άτομα ήταν εγγεγραμμένα ως άνεργα, εκ των οποίων οι άνδρες αποτελούν το 36,39% ενώ οι γυναίκες το 63,61%.
- Το 65% των μητέρων απασχολούνται στην Ελλάδα.
- Η βασική άδεια μητρότητας για τις γυναίκες εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα είναι 119 ημέρες και δικαιούνται πλήρη μισθό ενώ οι αυτοαπασχολούμενες δικαιούνται 150 ευρώ/μήνα για 4 μήνες.
- Τα τελευταία 2 χρόνια η άδεια πατρότητας αυξήθηκε από 2 σε 14 ημέρες.
- Σήμερα, οι μονογονεϊκές οικογένειες αντιπροσωπεύουν το 28,46% των οικογενειών στην Ελλάδα και ο πιο κοινός τύπος αποτελείται από μητέρα και βιολογικά παιδιά.
- Η Ελλάδα υστερεί σημαντικά σε σχέση με την ΕΕ, τόσο σε ό,τι αφορά τη συμμετοχή για την ανάπτυξη δεξιοτήτων στην ΒΕΕΚ όσο και στην ΣΕΕΚ.
- Όσον αφορά τις τρέχουσες τάσεις στην ΕΕΚ σχετικά με την επιχειρηματικότητα, υπάρχει μια στροφή προς το συνδυασμό της επιχειρηματικότητας με την ψηφιοποίηση.
- Τα τελευταία χρόνια, υπάρχει μια αύξηση στα προγράμματα που σχετίζονται με την επιχειρηματική εκπαίδευση.
- Δεν υπάρχουν επαρκείς πηγές σχετικά με την ΕΕΚ και την επιχειρηματική εκπαίδευση ειδικά για μητέρες στην Ελλάδα.
- Το Erasmus+ παρέχει ευκαιρίες για ένταξη μητέρων στην επιχειρηματική εκπαίδευση.

Εσθονία

- Στο διάστημα 2005-2020, στην Εσθονία, περίπου το 70% των γυναικών ηλικίας 20-64 ετών εργάζονταν, ενώ η απασχόληση των ανδρών έφτανε το 75%.
- Από το 2020, στην Εσθονία, το ποσοστό ανεργίας ήταν 6,2% με συνολικά λιγότερα από 45.000 άτομα από τα οποία το 6,8% των ανδρών και το 5,6% των γυναικών ήταν άνεργοι/ες.
- Το 70% των μητέρων εργάζονται στην Εσθονία.
- Η Εσθονία είναι η μόνη χώρα όπου οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες κερδίζουν περισσότερα από τους άνδρες με μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων -16 υπέρ των γυναικών.
- Η βασική άδεια μητρότητας για τις γυναίκες ανέρχεται σε 140 ημέρες. Το επίδομα μητρότητας υπολογίζεται σε ποσοστό 100% του μέσου εισοδήματος ανά ημερολογιακή ημέρα.
- Οι πατέρες στην Εσθονία έχουν το δικαίωμα να λάβουν συνολικά 30 ημερολογιακές ημέρες πατρικής άδειας μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των τριών ετών.
- Το 2020, οι γονείς μονογονεϊκών οικογενειών αντιπροσώπευαν περισσότερο από το 28% των νοικοκυριών με παιδιά σε επίπεδο ΕΕ.
- Μόνο ένα μικρό ποσοστό μαθητών και μαθητριών ΒΕΕΚ συμμετέχει σε συνδυασμένα προγράμματα εργασίας και σχολείου (1,4% έναντι 28,4% στην ΕΕ το 2015). Αντίθετα, το ποσοστό των μαθητών/μαθητριών ΕΕΚ ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που είναι εγγεγραμμένοι/ες σε προγράμματα που παρέχουν άμεση πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (94,6%) είναι υψηλό και επίσης πολύ πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ (66,7%).
- Ενώ μόνο το 10% των γυναικών στις πόλεις, έχοντας σπουδάσει στα εσθονικά, επιλέγει την ΕΕΚ, το ποσοστό αυξάνεται στο 60% για τους άνδρες στο βορειοανατολικό τμήμα της χώρας, των οποίων η γλώσσα διδασκαλίας είναι η ρωσική.
- Η χρήση εργαλείων/τεχνικών παιχνιδιοποίησης στην ΕΕΚ υπάρχει σε ορισμένα μαθήματα στην Εσθονία.
- Μεταξύ 90% και 100% των μαθητών/ριών επαγγελματικής εκπαίδευσης συμμετέχουν σε προγράμματα επιχειρηματικότητας κάποια στιγμή κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους εκπαίδευσης.
- Η Εσθονία θεωρείται ως ένα από τα πιο επιχειρηματικά έθνη στον κόσμο.
- Δεν υπάρχουν επαρκείς πηγές σχετικά με την ΕΕΚ και την επιχειρηματική εκπαίδευση ειδικά για μητέρες στην Εσθονία.

Ιταλία

- Το ποσοστό ανεργίας στην Ιταλία διαμορφώθηκε στο 9,2% το 2020.
- Οι Ιταλίδες μητέρες έχουν το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στην Ευρώπη: περισσότερες από 4 στις 10 μητέρες με ανήλικα παιδιά δεν έχουν δουλειά. Η απασχόληση των Ιταλών μαμάδων με 1 παιδί είναι 57,9%, με 2 παιδιά 57% και με 3 παιδιά είναι 43,1%. Τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης καταγράφονται στις μητέρες παιδιών προσχολικής ηλικίας: 53% των γυναικών με παιδιά 0-2 ετών και 55,7% για εκείνες με παιδιά 3-5 ετών.
- Πάνω από το 40% των Ιταλών μητέρων με τουλάχιστον ένα παιδί επιλέγουν μερική απασχόληση για να μην χάσουν τη δουλειά τους.
- Η Ιταλία εξακολουθεί να είναι μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών με τα πιο κρίσιμα ζητήματα σχετικά με το χάσμα των φύλων τόσο με παιδιά όσο και χωρίς παιδιά.
- Αν οι Ιταλίδες βλάπτονται σχετικά από τη γέννηση παιδιών, οι Ιταλοί άνδρες φαίνεται να επωφελούνται.
- Η διαφορά μεταξύ των φύλων διευρύνεται στις περιπτώσεις των γυναικών όπου το μορφωτικό επίπεδο είναι χαμηλότερο σε σχέση με τον αριθμό των παιδιών.
- Οι Ιταλίδες μητέρες μονογονεϊκών οικογενειών επηρεάζονται περισσότερο: η απασχόληση των μητέρων μονογονεϊκών οικογενειών μειώθηκε σχεδόν κατά 2 ποσοστιαίες μονάδες (φτάνοντας το 70,7% το 2020 έναντι 72,6% που καταγράφηκε το 2015).
- Η άδεια μητρότητας για τις Ιταλίδες μαμάδες είναι υποχρεωτική για την περίοδο της εγκυμοσύνης και της μεταγεννητικής ανάρρωσης και οι γυναίκες πρέπει να πάρουν άδεια έως και δύο μήνες από την εργασία πριν από την ημερομηνία της γέννας τους και τρεις μήνες μετά τη γέννηση του μωρού.
- Η υποχρεωτική άδεια πατρότητας μετ' αποδοχών για τους Ιταλούς πατέρες αυξήθηκε από 5 σε 7 ημέρες (για χρήση εντός 5 μηνών από την ημερομηνία γέννησης) το 2020.
- Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (EEK) στην Ιταλία χαρακτηρίζεται από πολυεπίπεδη διακυβέρνηση όπου οι περιφέρειες και οι αυτόνομες επαρχίες είναι υπεύθυνες για τα προγράμματα EEK και τα περισσότερα προγράμματα μαθητείας.
- Στην ιταλική περίπτωση, υπάρχει μειωμένη επιχειρηματική τάση στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες και σε αυτή των νέων μεταξύ 18 και 24 ετών.
- Το χάσμα μεταξύ των φύλων μπορεί φαίνεται επίσης στην ιταλική επιχειρηματικότητα με τα ποσοστά επιχειρηματικής ενεργοποίησης να είναι σημαντικά υψηλότερα για τους άνδρες από ό,τι για τις γυναίκες.

4.4. Μεθοδολογική οδηγία για τη δημιουργία της εργαλειοθήκης και της εφαρμογής MOMentum

Είναι προφανές ότι συνυπάρχουν διαφορετικές πραγματικότητες για τις Ευρωπαϊκές μητέρες ανάλογα με τη χώρα τους. Ωστόσο, φαίνεται να υπάρχουν ορισμένα κοινά, επίμονα χαρακτηριστικά σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Με βάση τα ευρήματα της έρευνας σε καθεμία από τις χώρες των εταίρων – λαμβάνοντας επίσης υπόψη τους μέσους όρους και τις τάσεις της ΕΕ – προέκυψαν τα ακόλουθα αποτελέσματα:

I. Μητρότητα και Απασχόληση

Τα ευρήματα σχετικά με το θέμα της μητρότητας και της απασχόλησης επέτρεψαν στους εταίρους να καθορίσουν το βασικό σενάριο για τις γυναίκες, με έμφαση στις μητέρες, στις χώρες των εταίρων. Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν και ερμηνεύθηκαν εδώ δημιούργησαν ένα ενημερωμένο status quo σε σχέση με το κοινωνικό πλαίσιο, το θεσμικό πλαίσιο και τις νομοθετικές συνθήκες που προάγουν ή εμποδίζουν την ισότητα στην απασχόληση. Τα πιο **κρίσιμα ευρήματα** είναι τα ακόλουθα:

Τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας για τις μητέρες είναι διάχυτα σε σύγκριση με άτομα χωρίς παιδιά, είτε είναι γυναίκες είτε άνδρες.

Σε αυτό το βαθμό, τα εθνικά ποσοστά ανεργίας για το 2020 που παρατηρούνται εδώ φτάνουν:

- 16.5% στην Ελλάδα
- 10% στην Κύπρο
- 9.2% στην Ιταλία
- 6.2% στην Εσθονία
- 3.42% στην Τσεχική Δημοκρατία

Η διαφορά αμοιβών μεταξύ των φύλων είναι εμφανής σε όλες τις χώρες που μελετήθηκαν εδώ. Το χάσμα διευρύνεται όταν οι γυναίκες κάνουν παιδιά.

Το χάσμα μεταξύ των φύλων φαίνεται να είναι σταθερό για όλες τις χώρες εταίρους:

- Η Κύπρος παρουσίασε διαφορά 12 ποσοστιαίων μονάδων μεταξύ των ποσοστών απασχόλησης ανδρών και γυναικών (ηλικίας 20-64 ετών) για το 2020.

- Η Ιταλία εξακολουθεί να είναι μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών με τα πιο κρίσιμα ζητήματα πάνω στο χάσμα των φύλων, με και χωρίς παιδιά, με 28,9 βαθμούς για τους άνδρες και 12,5 για τις γυναίκες.

Ωστόσο, μεταξύ των χωρών που ερευνήθηκαν, καθώς και σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση, η Εσθονία είναι το μόνο μέρος όπου υπάρχει ένα ανεστραμμένο χάσμα: εδώ, οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες κερδίζουν περισσότερα από τους άνδρες με διαφορά αμοιβών μεταξύ των φύλων -16 υπέρ των γυναικών.

II. Εθνικό πλαίσιο ΕΕΚ

Τα ευρήματα σχετικά με τα εθνικά πλαίσια ΕΕΚ επέτρεψαν στους εταίρους να αξιολογήσουν τα εργαλεία και τις ευκαιρίες κατάρτισης που διαθέτουν τα άτομα που αναζητούν ΕΕΚ στις χώρες που ερευνήθηκαν. Η έρευνα επισημαίνει ότι ο τρόπος με τον οποίο ρυθμίζεται, εφαρμόζεται και πιστοποιείται η ΕΕΚ διαφέρει σημαντικά στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Δεν υπήρχαν καθολικές βέλτιστες πρακτικές που να προσδιορίστηκαν ειδικά για τη δυνατότητα μεταφοράς και αναπαραγωγής στο πλαίσιο του έργου MOMentum. Τελικά, η ανάγκη για ΕΕΚ προσαρμοσμένη στις μητέρες είναι εμφανής σε όλες τις χώρες των εταίρων.

III. Επιχειρηματική εκπαίδευση

Τα ευρήματα για την Επιχειρηματική εκπαίδευση αποκάλυψαν σε ποικίλους βαθμούς τη στάση απέναντι σ' αυτήν, τις αναπτυξιακές τάσεις και τις μακροπρόθεσμες δυνατότητες των επιχειρηματικών δεξιοτήτων στις χώρες των εταίρων. Οι εταίροι προσδιόρισαν ότι τα επί του παρόντος διαθέσιμα υλικά και πρακτικές για την επιχειρηματική εκπαίδευση καλύπτουν τις ανάγκες των μητέρων ως εκπαιδευόμενες. Τέλος, αποδείχθηκε ότι η παιχνιδοποίηση χρησιμοποιείται οριακά, κυρίως σε έργα που χρηματοδοτούνται από ευρωπαϊκά προγράμματα αντί να ενσωματώνεται έντονα σε εθνικά προγράμματα σπουδών ή κυβερνητικά προγράμματα.

Η εκπαίδευση ΕΕΚ για την οικοδόμηση ή/και τη βελτίωση των επιχειρηματικών δεξιοτήτων υπάρχει σε όλες τις χώρες που ερευνήθηκαν, με την επιχειρηματικότητα και την ψηφιοποίηση να γίνονται όλο και πιο δημοφιλή.

Ωστόσο, ελάχιστα, αν όχι καθόλου, από την επιχειρηματική κατάρτιση της ΕΕΚ έχει σχεδιαστεί και παραδοθεί ειδικά για να καλύψει τις ανάγκες των μητέρων ως εκπαιδευόμενες.

Αυτά τα κρίσιμα ευρήματα δείχνουν ότι τα αποτελέσματα του έργου MOMentum θα πρέπει:

Συνολικοί στόχοι του έργου	Τρόποι επίλυσης μέσω των αποτελεσμάτων του έργου MOMentum
1. Στόχευση στη μείωση της ανεργίας	Δημιουργία και περαιτέρω εδραίωση της επιχειρηματικής νοοτροπίας και δεξιοτήτων που θα επιτρέψουν στις γυναίκες, ιδιαίτερα στις μητέρες, να έχουν καλύτερη θέση στην αγορά εργασίας μέσω της αυτοαπασχόλησης.
2. Ενίσχυση της συμμετοχής των μητέρων στην επιχειρηματικότητα	Ευαισθητοποίηση σχετικά με τα εμπόδια και τις ευκαιρίες για τις γυναίκες, ιδιαίτερα τις μητέρες στην επιχειρηματικότητα, καταπολέμηση των στερεοτύπων και αποστιγματισμός των μητέρων ως επιχειρηματίες.
3. Υποστήριξη της βιώσιμης συμμετοχής των μητέρων στην επιχειρηματικότητα	Ανάδειξη αξιόπιστων προτύπων γυναικών, ειδικά μητέρων επιχειρηματιών για να αυξηθεί η εμπιστοσύνη και οι πιθανότητες να γίνουν και να αναπτυχθούν οι γυναίκες ως επιχειρηματίες.
4. Εξασφάλιση δικαιότερων αποτελεσμάτων στην απασχόληση	Επιγνώση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και άλλων αθέμιτων πολιτικών και πρακτικών με βάση το φύλο.
5. Μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων	Άμβλυνση των άδικων αποτελεσμάτων της απασχόλησης μέσω της ανοιχτής ενημέρωσης των γυναικών, ιδίως των μητέρων, σχετικά με τις διαφορές και τα δικαιώματα στις αμοιβές.

6. Αύξηση της συνολικής εργασιακής ευημερίας των μητέρων	Ενσωμάτωση με δικαιότερο και βιώσιμο τρόπο των γυναικών, ιδιαίτερα των μητέρων στην αγορά εργασίας με την ανοιχτή ενημέρωση για τις πληρωμές και τα δικαιώματα της άδειας μητρότητας, την άδεια πατρότητας.
7. Διαφοροποίηση των εργαλείων ΕΕΚ και των πόρων κατάρτισης	Δημιουργία, διανομή και αναπαραγωγή καινοτόμου με πληροφόρηση για τις ανάγκες εκπαιδευτικού υλικού.
8. Προσαρμογή των εργαλείων ΕΕΚ και των εκπαιδευτικών πόρων για τις ανάγκες των μητέρων ως εκπαιδευόμενες	Προσαρμογή του εκπαιδευτικού υλικού για την κάλυψη των αναγκών των μητέρων ως μαθητευόμενες, π.χ. περιορισμένος χρόνος, μειωμένη διαθεσιμότητα κατ' ιδίαν, πρόγραμμα που εξαρτάται από τα παιδιά κ.λπ.
9. Ενθάρρυνση των γυναικών να ακολουθήσουν την επιχειρηματική εκπαίδευση της ΕΕΚ	Οργάνωση δράσεων κατάρτισης και διάδοσης για την αύξηση της δημοτικότητας και την δωρεάν προσφορά, την απεριόριστη πρόσβαση στο εκπαιδευτικό υλικό σε όσο το δυνατόν περισσότερες μητέρες.
10. Χρήση περισσότερης παιχνιδοποίησης για την επιχειρηματική εκπαίδευση στην ΕΕΚ	Δημιουργία και ευρεία χρήση παιχνιδιοποιημένων εφαρμογών για κινητά που επανενώνουν τα εκπαιδευτικά υλικά. Παροχή εύχρηστης, γρήγορης μαθησιακής εμπειρίας.

5. Παραπομπές

Τσεχική Δημοκρατία

https://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_8_2015_Od_materstvi_k_nezamestnanosti.pdf

<https://tradingeconomics.com/czech-republic/unemployment-rate>

<https://www.czso.cz/csu/czso/ari/rates-of-employment-unemployment-and-economic-activity-january-2021>

<https://www.statista.com/statistics/369864/unemployment-rate-czech-republic/>

<http://zakony.centrum.cz/clanky/materska-a-rodicovska-dovolena-dle-zakoniku>

https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/03/Chaloupkova-Jana-Navrat-do-zamestnani-po-rodicovske-dovolene_rozdily-podle-rodinneho-usporadani.-FSP_c.-3-2009.pdf

https://www.mpsv.cz/documents/20142/953091/PPM_RP_2015_m.pdf/11af7ea9-217c-6a83-d129-22ff0ebe1e8b

https://www.klubsvobodnychmatek.cz/vysledky-pruzkumu-tretina-samozivitelek-ma-prijmy-nizsi-nez-10-000-korun-ovoce-a-zeleninu-kupuje-pravidelne-kazda-ctvrta/A_397

<https://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/article/jak-najdete-praci-kdyz-jste-na-materske/>

<https://www.podnikatel.cz/clanky/otcove-deti-a-cerpana-materska-rodicovska-a-otcovska/>

<https://www.heroine.cz/psychologie/1996-muz-na-rodicovske-je-porad-vyjimka-jak-na-ni-dostat-vic-tatu>

<https://www.ceskovdatech.cz/clanek/163-tatove-na-rodicovske/>

<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200137.pdf/63bc5c14-fcb3-4abf-9c61-56b59cda99c2?version=1.1>

https://www.cedefop.europa.eu/files/8052_cs.pdf

Analýza podnikatelského vzdělávání v ČR a zahraniční dobré praxe

https://www.schooleducationgateway.eu/downloads/entrepreneurship/Czech_Republic_151022.pdf

<https://polek.vse.cz/pdfs/pol/2016/06/04.pdf>

Employment Policy Strategy 2020

Zaměstnatelnost žen po rodičovské dovolené, 2007, Lenka Lakotová, FF MU

Κύπρος

BPW CYPRUS: <https://www.bpwcyprus.org.cy/el/>

AIPFE CYPRUS: <https://aipfe.com/>

'Gender Equality Commissioner: The Cypriot woman works harder to have the same salary as the man' (Politis, 2021)

'Equal pay laws have failed to correct gender pay gap, commissioner says' (Cyprus Mail, 2021)

FLYie Project methodological guide part 1:

file:///C:/Users/user/Downloads/FLYIE_Methodological-Guide-part-1.pdf

OECD Inclusive Entrepreneurship Policies, Country Assessment Notes, Cyprus (2020).

Εγγεγραμμένοι Άνεργοι κατά Φύλο και Ηλικία, Ετήσια:

[https://cystatdb.cystat.gov.cy/pxweb/el/8.CYSTAT-DB/8.CYSTAT-](https://cystatdb.cystat.gov.cy/pxweb/el/8.CYSTAT-DB/8.CYSTAT-DB__Labour%20Market__Registered%20Unemployment__Registered%20Unemployment/0121031G.px/table/tableViewLayout1/)

[DB__Labour%20Market__Registered%20Unemployment__Registered%20Unemployment/0121031G.px/table/tableViewLayout1/](https://cystatdb.cystat.gov.cy/pxweb/el/8.CYSTAT-DB__Labour%20Market__Registered%20Unemployment__Registered%20Unemployment/0121031G.px/table/tableViewLayout1/)

European Institute for Gender Equality - Gender Equality Index: Cyprus -

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/CY>

Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/gender-equality>

Republic of Cyprus Laws regarding the equality of men and women at work

Gender equality in research and innovation in Cyprus: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/cyprus>

Cirera, Xavier; Qasim, Qursum. Supporting growth-oriented women entrepreneurs: a review of the evidence and key challenges (English). Innovation, technology and entrepreneurship policy note, no. 5 Washington, D.C. : World Bank Group.

<http://documents.worldbank.org/curated/en/301891468327585460/Supporting-growth-oriented-women-entrepreneurs-a-review-of-the-evidence-and-key-challenges>

Republic of Cyprus, Service of Industry and Technology

OECD: The Better Entrepreneurship Policy Tool

Κέντρο Παραγωγικότητας Κύπρου

http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/kepa/kepa_new.nsf/kepa39_en/kepa39_en?OpenDocument

Vocational education and training in Cyprus: short description

Ministry of Labour, Social Policy Strategy 2022-2027

Directorate General Growth, Ministry of Finance: Social Entrepreneurship

Ελλάδα

CEDEFOP, 2017, Statistical Overviews on VET - Greece, πρόσβαση στις 12 Ιανουαρίου 2022

<https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/statistical-overviews-vet-greece>

European Commission, 'Greece - Maternity/Paternity Benefits', απρόσβαση στις 13 Ιανουαρίου 2022 από την ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1112&langId=en&intPagId=4561>

Eurostat, 2019, Statistics on employment, πρόσβαση στις 20 Ιανουαρίου 2022
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/en&oldid=455240

Infokids, 2020, Παιδικοί σταθμοί ΕΣΠΑ 2021-22, πρόσβαση στις 17 Ιανουαρίου 2022
<https://www.infokids.gr/paidikoi-stathmoi-esp-2021-22-pote-ksekinoun/>

IOBE, 2021, 'Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα', πρόσβαση στις 11 Ιανουαρίου 2022 από την ιστοσελίδα του IOBE
http://iobe.gr/docs/research/RES_05_F_27042021_REP_GR.pdf

Καρούζος, Γ., 2019, Όλα για τη μητέρα., πρόσβαση στις 14 Ιανουαρίου 2022 από την ιστοσελίδα του eforologia <https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=215557>

ΚΕΠΕΑ ΓΣΕΕ, Άδεια Πατρότητας 2021, πρόσβαση στις 13 Ιανουαρίου 2022 από την ιστοσελίδα του ΚΕΠΕΑ ΓΣΕΕ <https://www.kepea.gr/adeia-patrotitas#>

Κοινωνικές Παροχές, Μονογονεϊκή Οικογένεια, πρόσβαση στις 13 Ιανουαρίου 2022 από την ιστοσελίδα [koinwnikesparoxes](https://koinwnikesparoxes.wixsite.com/koinwnikesparoxes/monogoneikh)
<https://koinwnikesparoxes.wixsite.com/koinwnikesparoxes/monogoneikh>

Κόλλια, Μ., 2021, Εργαζόμενες μητέρες και εργασία για μητέρες, πρόσβαση στις 17 Ιανουαρίου 2022 <https://resources.kariera.gr/el/blog/working-moms/>

Κοτταρίδη, Κ., 2021, Γυναικεία Επιχειρηματικότητα: Μύθοι και Αλήθειες, ΟΤ, πρόσβαση στις 14 Ιανουαρίου 2022 από την ιστοσελίδα Οικονομικός Ταχυδρόμος
<https://www.ot.gr/2021/05/07/academia/gynaikeia-epixeirimatikotita-mythoi-kai-alitheies/>

MRB Hellas SA, 2021, 'Ερευνητικό πρόγραμμα για τις Μονογονεϊκές Οικογένειες', Σύλλογος Μονογονεϊκής Οικογένειας & Γυναίκας, πρόσβαση στις 14 Ιανουαρίου 2022 από την ιστοσελίδα του συλλόγου https://monogoneikioikogenia.com/images/pdf/report___v3.pdf

ΟΑΕΔ, 2022, Προγράμματα Ανοιχτά, πρόσβαση στις 19 Ιανουαρίου 2022
<https://www.oaed.gr/proghrammata-anoikhta>

ΟΑΕΔ, 2022, Ψάχνω για...Θέση Εργασίας, πρόσβαση στις 18 Ιανουαρίου 2022
<https://www.oaed.gr/psakhno-ghiathesi-erghasias>

ΟΑΕΔ, 2021, Πρόγραμμα Κατάρτισης για τη Δημιουργία Νέων Επιχειρήσεων στην Ψηφιακή Εποχή, πρόσβαση στις 12 Ιανουαρίου 2022 <https://www.oaed.gr/proghramma-katartisis-ghiati-dimioyrghia-neon-epikheiriseon-stin-psifiaki-epokhi-1>

ΟΑΕΔ, 2021, 'ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ 2021', πρόσβαση στις 19 Ιανουαρίου 2022 από την ιστοσελίδα του ΟΑΕΔ <https://www.oaed.gr/storage/statistika-stoikheia/synoptikh-ekthesh-dekembrios-2021.pdf>

ΟΠΕΚΑ, 2018, Επίδομα Γέννησης, πρόσβαση στις 14 Ιανουαρίου 2022 από την ιστοσελίδα του ΟΠΕΚΑ <https://opeka.gr/epidoma-gennisis/>

Παπαγιάννης, Γ., 2014, 'Επιχειρηματικότητα και Εκπαίδευση', Διδακτορική διατριβή, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, πρόσβαση στις 10 Ιανουαρίου 2022 από την ψηφιακή βιβλιοθήκη του Πανεπιστημίου Μακεδονίας https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/16221/1/PapagiannisGeorgios_PhD2014.pdf

Παπαγιαννοπούλου, Μ., 2008, "Σειρά Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Δράσεων και Πολιτικών για τη Βελτίωση της Πρόσβασης των Γυναικών στην Αγορά Εργασίας μέσω Εκπαιδευτικής Προετοιμασίας", Π.Ι.Ε., πρόσβαση στις 10 Ιανουαρίου 2022 από την ιστοσελίδα του ΚΕΘΙ https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2009/06/134_FYLO_AGORA_ERGASIAS_EKPAIDEYSI.pdf

ΣΕΒ, 2020, Επιχειρηματική Εκπαίδευση, πρόσβαση στις 12 Ιανουαρίου 2022 https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/53244/SR_Epixeirimatiki_Ekpaidevsi_Draft_FINAL.pdf

WageIndicator Foundation, 2021, Η προστασία της απασχόλησης, πρόσβαση στις 16 Ιανουαρίου 2022 <https://mywage.gr/labour-law/maternity-and-work/job-protection>

Εσθονία

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics

<https://www.tootukassa.ee/en/statistics-and-research/main-statistical-indicators/registered-unemployed>

https://www.oecd.org/els/family/LMF1_2_Maternal_Employment.pdf

<https://www.tootukassa.ee/en/lost-my-job>

<https://www.tootukassa.ee/en/services/job-search/temporary-employment-during-period-registration-unemployed>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_116278.pdf

<https://www.internationalinvestment.net/news/4008041/head-estonia-wish-earn-self-employed-woman>

<https://www.hm.ee/en/activities/pre-school-basic-and-secondary-education/pre-school-education>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1108&langId=en&intPagId=5054>

<https://www.sm.ee/en/parental-leave>

https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2021/Estonia.a.final.edited_pm.21july2021.pdf

<https://sotsiaalkindlustusamet.ee/en/family-and-child-protection/kinds-family-allowances#:~:text=Childbirth%20allowance%20is%20a%20one,in%20the%20case%20of%20triplets>

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/81840/89070/F1122495388/EST81840.pdf>

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/81840/89070/F1122495388/EST81840.pdf>

<https://www.sm.ee/en/parental-leave#:~:text=The%20right%20to%20receive%20paternal,time%20Estonian%20mean%20gross%20wages>.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1108&langId=en&intPagId=5054>

<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/106646/1/812769929.pdf>

<https://www.euroguidance.eu/breaking-gender-stereotypes-in-estonia-iceland-and-lithuania>

<https://news.err.ee/114948/estonia-stands-out-for-single-mothers-and-unmarried-couples#:~:text=One%20in%20five%20Estonian%20families,divorced%20and%20have%20not%20remarried>.

<https://ojs.utlib.ee/index.php/PoA/article/download/poa.2020.29.1.07/11592/>

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Household_composition_statistics#Increasing_number_of_households_consisting_of_adults_living_alone

<https://news.err.ee/1608395729/poverty-risk-rose-for-single-parents-fell-for-big-families-in-2020>

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/dc16ec77-en/index.html?itemId=/content/component/dc16ec77-en>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1108&langId=en&intPagId=5058>

<https://www.hm.ee/en/vocational-education#:~:text=Vocational%20education%20serves%20the%20purpose,in%20the%20lifelong%20learning%20process>.

<https://www.oecd.org/education/policy-outlook/country-profile-Estonia-2020.pdf>

<https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/statistical-overviews-vet-estonia>

https://www.cedefop.europa.eu/files/4155_en.pdf

<https://www.proquest.com/openview/4dafab69fe46c7aac406dffaf3d3a30/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2044095>

<https://www.euneoscourses.eu/courses/b590a9f9-0168-4e0c-94ab-2ab8e9849224>

<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/10446/attachments/1/translations/en/renditions/native>

<https://sifted.eu/articles/baltics-estonia-latvia-lithuania-startups-ecosystem/>

https://www.schooleducationgateway.eu/downloads/entrepreneurship/Estonia_151022.pdf

<https://www.hm.ee/en/activities/strategic-planning-2021-2035>

<https://www.eek.ee/projects/?nid=2577&scr#event2577>

https://www.researchgate.net/publication/329813328_Female_entrepreneurship_in_the_Baltics_formal_and_informal_context

Italia

European Economic Forecast - Spring 2021, page 1

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hheredch/default/table?lang=en

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

https://s3.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia_1.pdf

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1116&intPageId=4618&langId=it>

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-congedo-di-maternitapaternita-per-lavoratrici-e-lavoratori-dipendenti-e-per-iscritti-alla-gestione-separata>

<https://www.istat.it/it/files/2019/11/Report-Conciliazione-lavoro-e-famiglia.pdf>

“Le equilibriste—La maternità in Italia”, Save the Children, maggio 2019

<https://s3.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2020.pdf>

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/work-life-balance/parental-leave-policies/IT>

<https://www.openpolis.it/rassegnastampa/le-famiglie-monoparentali-in-italia-2/>

<https://www.smallfamilies.it/i-nuclei-monoparentali-ecco-i-numeri/>

<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/GOL-slide-Programma-20211021.pdf>

https://www.gazzettaufficiale.it/do/atto/serie_generale/caricaPdf?cdimg=21A0764600100010110001&dgu=2021-12-27&art.dataPubblicazioneGazzetta=2021-12-27&art.codiceRedazionale=21A07646&art.num=1&art.tiposerie=SG

<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Legge-di-Bilancio-2021.aspx>

<https://www.regione.emilia-romagna.it/en/education-system/vocational-education-and-training>

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/8123>

<https://www.origuenteirreer.it/sites/default/files/materiali/2016%2002%20edricoltura%20imprenditorialita%20scuole%20europa.pdf>

“ENTREPRENEURIAL EDUCATION: Syllabus for upper secondary school”. Ministry of Education, University and Research - Department for the education system of education and training

<https://www.isdanilodolci.edu.it/attachments/article/302/10-%20II%20sillabo%20per%20l'edificazione%20all'impreseitorialit%C3%A0.pdf>

GEM Italy Report 2019-2020

<https://c2i.dii.univpm.it/sites/default/files/Rapporto%20GEM%20Italia%202019-2020.pdf>

<https://ijet.itd.cnr.it/article/download/142/83/>

EN.GA.GE / Study / research on European game-based entrepreneurial learning methodologies

http://www.engagegame.eu/wp-content/uploads/2018/12/EN.GA_G.E_Guidelines_IT.pdf

MOMentum. Helping mothers gain MOMentum in entrepreneurship

