



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

# ΒΙΩΜΑΤΙΚΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ: ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΩΝ & ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

## ΣΥΓΓΡΑΦΗ:

ΒΑΣΙΛΙΚΗ ΤΥΡΑΪΔΗ – ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ

ΜΑΡΙΑ Δ. ΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ – ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ

## ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ:

ΒΑΣΙΛΗΣ ΜΑΡΚΟΥ, ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ

ΔΡ. ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ ΚΟΡΔΕΛΜΑ, ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΛΟΓΟΣ



**ΕΡΙΦΥΛΗ**

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

[erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

2610334655

Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

# ΒΙΩΜΑΤΙΚΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ - ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

## 1<sup>Η</sup> ΕΝΟΤΗΤΑ: ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

► (Τι πρέπει να περιλαμβάνει ένα Επαγγελματικό Βιογραφικό Σημείωμα;)

### 1. Στοιχεία επικοινωνίας:

Πλήρες όνομα/ Διεύθυνση/ Αριθμός τηλεφώνου (κινητό και σταθερό) /Διεύθυνση email (Βεβαιωθείτε ότι τα στοιχεία επικοινωνίας σας είναι ενημερωμένα).

(Προαιρετικά, μπορείτε να συμπεριλάβετε μια φωτογραφία κεφαλής μεγέθους επαγγελματικού διαβατηρίου στην επάνω δεξιά ή αριστερή γωνία του βιογραφικού. Βεβαιωθείτε ότι είναι καθαρή, καλά φωτισμένη και είστε ενδεδυμένες/οι επαγγελματικά).

### 2. Εκπαιδευτικό υπόβαθρο

Καταγράψτε τα ακαδημαϊκά σας προσόντα με αντίστροφη χρονολογική σειρά (ξεκινώντας από το πιο πρόσφατο πτυχίο).

Συμπεριλάβετε το όνομα του ιδρύματος, το πτυχίο που αποκτήθηκε, την ημερομηνία αποφοίτησης και τυχόν σχετικές διακρίσεις ή βραβεία.

### 3. Προϋπηρεσία



ΕΡΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

✉ [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

☎ 2610334655

📍 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

Καταγράψτε την εργασιακή σας εμπειρία με αντίστροφη χρονολογική σειρά, ξεκινώντας από την πιο πρόσφατη εργασία σας.

Συμπεριλάβετε τον τίτλο εργασίας, το όνομα της εταιρείας ή του οργανισμού, τις ημερομηνίες απασχόλησης και μια περιγραφή των ευθυνών σας.

#### 4. Δεξιότητες

Αναφέρετε σχετικές δεξιότητες, όπως γλώσσες, δεξιότητες υπολογιστών (προγράμματα), πιστοποιήσεις, επιμορφώσεις, σεμινάρια και οποιεσδήποτε άλλες δεξιότητες που ισχύουν για την εργασία.

#### 5. Προαιρετικά: Χόμπι και ενδιαφέροντα

Μπορείτε να συμπεριλάβετε μια σύντομη ενότητα σχετικά με τα χόμπι ή τα ενδιαφέροντά σας, εάν σχετίζονται με τη θέση ή βοηθούν στην προβολή της προσωπικότητάς σας.

Συνάφεια χόμπι με τη θέση εργασίας ή τον κλάδο.

Δύο ή τρία χόμπι είναι αρκετά.

Χρησιμοποιήστε λακωνικό λόγο, μην πλατιάζετε.

π.χ. Βόλει: «Μου αρέσουν τα ομαδικά αθλήματα, διότι απαιτούν ομαδικότητα και επικοινωνία».

Μην αναφερθείτε σε χόμπι που θεωρούνται ίσως εκκεντρικά, π.χ. εντομολογία.

#### 6. Συστατικές επιστολές

Μπορείτε να αναφέρετε ότι διατίθενται κατόπιν συνεννόησης/αιτήματος.



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

## 7. Μορφοποίηση Βιογραφικού Σημειώματος

- Χρησιμοποιήστε μια καθαρή και επαγγελματική μορφή. Αποφύγετε τη χρήση φανταχτερών γραμματοσειρών ή χρωμάτων. Μείνετε σε μια απλή, ευανάγνωστη γραμματοσειρά, όπως το Times New Roman ή το Arial.
- Χρησιμοποιήστε σαφείς επικεφαλίδες και κουκίδες για εύκολη ανάγνωση.
- Γλώσσα: Στα Ελληνικά εκτός και αν η θέση απαιτεί σε κάποια άλλη, οπότε και το βιογραφικό γράφεται στη ζητούμενη γλώσσα.
- Διορθώστε διεξοδικά το βιογραφικό σας για να εξαλείψετε τυχόν ορθογραφικά ή γραμματικά λάθη. Η ακρίβεια και η προσοχή στη λεπτομέρεια είναι σημαντικές.

## 2<sup>Η</sup> ΕΝΟΤΗΤΑ - ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΛΕΞΙΛΟΓΙΟ:

«Το Παιχνίδι της Ευγένειας και της Σαφούς Επικοινωνίας»

- **Σκοπός:** Το παιχνίδι αυτό στοχεύει στην εκπαίδευση ενηλίκων αναφορικά με την ευγένεια και τη σαφή επικοινωνία σε μια συνέντευξη για εργασία. Βοηθά στην ανάπτυξη δεξιοτήτων στον τομέα της επικοινωνίας και της προετοιμασίας για συνεντεύξεις εργασίας, ενώ καλλιεργεί τη συγκεκριμένη δεξιότητα σε πρακτικό επίπεδο χρησιμοποιώντας παραδείγματα από την πραγματική ζωή.
- **► Αρχική συζήτηση:** Συζήτηση για τη σημασία της ευγένειας και της σαφούς επικοινωνίας σε μια συνέντευξη εργασίας.
- **Κατανόηση ρόλων:** Οι συμμετέχοντες επιλέγουν τυχαία 1 εργοδότη και 3 υποψηφίους.
- **Προσομοίωση συνεντεύξεων:** Πραγματοποίηση των συνεντεύξεων χρησιμοποιώντας τυπικές ερωτήσεις.
- **Ανάλυση και σχολιασμός:** Μετά από κάθε συνέντευξη, σχολιάστε την επικοινωνία και το λεξιλόγιο. Χρησιμοποιήστε τη λίστα με το λεξιλόγιο και τα παραδείγματα για να αναλύσετε τα θετικά και αρνητικά στοιχεία. Συζητήστε τα βασικά συμπεράσματα και τις δεξιότητες που αποκτήθηκαν.
- **Αξιολόγηση:** Καταγράψτε την απόδοση και την πρόοδο κάθε συμμετέχοντα.



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

## Προετοιμασία για συνέντευξη

Ακολουθούν ορισμένα βήματα που πρέπει να ακολουθήσει μια γυναίκα, ή οποιοσδήποτε άλλος, για να προετοιμαστεί για μια συνέντευξη για δουλειά

**1.** Ερευνήστε την εταιρεία: Μάθετε για την ιστορία, τις αξίες, την αποστολή και την κουλτούρα της εταιρείας. Κατανοήστε τον κλάδο και τη θέση της εταιρείας σε αυτόν. Εξοικειωθείτε με τα προϊόντα, τις υπηρεσίες και τα πρόσφατα νέα της εταιρείας.

**2.** Ανατρέξτε στην περιγραφή της θέσης εργασίας: Διαβάστε προσεκτικά την περιγραφή της θέσης εργασίας για να κατανοήσετε τις απαιτήσεις του ρόλου. Προσδιορίστε τις βασικές δεξιότητες και τα προσόντα που αναζητούν.

**3.** Προετοιμάστε το βιογραφικό σας σημείωμα: Προσαρμόστε το βιογραφικό σας σημείωμα ώστε να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας και τονίστε τη σχετική εμπειρία. Βεβαιωθείτε ότι το βιογραφικό σας σημείωμα δεν περιέχει λάθη και είναι καλά οργανωμένο.

**4.** Ντυθείτε κατάλληλα: Επιλέξτε επαγγελματική ενδυμασία που ευθυγραμμίζεται με τον ενδυματολογικό κώδικα της εταιρείας. Βεβαιωθείτε ότι το ντύσιμό σας είναι κλασικό και καθαρό, χωρίς extreme στοιχεία, π.χ. έντονο μακιγιάζ, πολύ έντονα χρώματα κ.ά.

**5.** Εξασκηθείτε στις ερωτήσεις της συνέντευξης: Προβλέψτε τις συνηθισμένες ερωτήσεις συνέντευξης και προετοιμάστε τις απαντήσεις σας. Χρησιμοποιήστε τη μέθοδο STAR (Κατάσταση, Εργασία, Δράση, Αποτέλεσμα) για να δομήσετε τις απαντήσεις σας, π.χ.:

Ερωτ: Γιατί κάνατε αίτηση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας;

Απ: (Κατάσταση>) Διότι θέλω να εξελιχθώ στον τομέα μου και (εργασία>) η συγκεκριμένη θέση ταιριάζει τόσο στις επιδιώξεις /βιογραφικό μου/ δεξιότητές μου/ φιλοδοξίες μου /εργασιακά μου ενδιαφέροντα, (δράση>) οπότε επιδιώκοντας την πρόσληψή μου στην εταιρεία σας, (αποτέλεσμα>) θεωρώ ότι θα υπάρξει αμφίδρομη ωφέλεια, τόσο για εμένα όσο και για εσάς.

Προετοιμαστείτε για ερωτήσεις συμπεριφοράς: Να είστε έτοιμοι να δώσετε παραδείγματα των προηγούμενων εμπειριών σας και πώς αυτές σχετίζονται με τη θέση εργασίας.




ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

Αναπτύξτε τις ερωτήσεις που θα θέσετε: Προετοιμάστε ερωτήσεις για να θέσετε στον υπεύθυνο της συνέντευξης σχετικά με την εταιρεία και τον εργασιακό σας ρόλο σε αυτήν. Αυτό δείχνει το ενδιαφέρον και τη δέσμευσή σας.

**6.** Φέρτε μαζί σας τα απαραίτητα έγγραφα: Συστατικές επιστολές, βεβαιώσεις σπουδών και εργασιακής εμπειρίας κτλ. Εάν απαιτείται, να έχετε έτοιμες τυχόν σχετικές πιστοποιήσεις ή χαρτοφυλάκια. Φέρτε πολλαπλά αντίγραφα του βιογραφικού σας σημειώματος.

**7.** Σχεδιάστε τη διαδρομή σας: Προσπαθήστε να φτάσετε στην τοποθεσία όπου θα δοθεί η συνέντευξη, αρκετό χρόνο πριν. Μην πάτε τελευταία στιγμή.

**8.** Εξασκηθείτε στην καλή γλώσσα του σώματος: Διατηρήστε οπτική επαφή, προσφέρετε σταθερή χειραψία και χαμογελάστε. Να κάθεστε ίσια και να αποφεύγετε να δείχνετε νευρικότητα, άγχος.

**9.** Ακολουθήστε την εθιμοτυπία της συνέντευξης: Κλείστε το τηλέφωνό σας ή βάλτε το στην αθόρυβη λειτουργία. Να είστε ευγενικοί και να σέβεστε όλους όσους συναντάτε, από τους υπαλλήλους υποδοχής μέχρι τους/ις συνεντευκτές/τριες. Εκπέμψτε αυτοπεποίθηση και διατηρήστε θετική στάση καθ' όλη τη διάρκεια της συνέντευξης.

**10.** Συνεχίστε τη συνέντευξη: Στείλτε ένα ευχαριστήριο μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου μετά τη συνέντευξη για να εκφράσετε ευχαριστίες και να επαναλάβετε το ενδιαφέρον σας για τη θέση.

► Να θυμάστε ότι τα προσόντα και η εμπειρία σας είναι αυτά που έχουν πραγματικά σημασία κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Η ενδεδειγμένη προετοιμασία θα σας βοηθήσει να νιώσετε μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και ικανότητα κατά τη διάρκεια της διαδικασίας. Επιπλέον, είναι σημαντικό να είστε ο εαυτός σας και να αφήσετε τις δεξιότητες και την προσωπικότητά σας να λάμπουν στη συνέντευξη.

**\* Ακολουθούν, αναλυτικά, ερωτήσεις και απαντήσεις συνέντευξης.**



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

## ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

### (Ερωτήσεις και απαντήσεις συνέντευξης).

#### 1. «Πες μου λίγα λόγια για σένα»

Πείτε τον λόγο για τον οποίο κάνετε αίτηση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Αν εργάζεστε ήδη κάπου, αλλά προσπαθείτε να βρείτε μια άλλη θέση εργασίας, εξηγήστε το γιατί, π.χ. επειδή δεν απασχολείστε πάνω στο αντικείμενο που σπουδάσατε/επιδιώκετε να απασχοληθείτε, επειδή δεν βλέπετε να υπάρχουν προοπτικές εξέλιξης...

Εξηγήστε γιατί επιλέξατε να σπουδάσετε/ασχοληθείτε με τον συγκεκριμένο τομέα.

→Ο συνεντευκτής θέλει να καταλάβει όχι μόνο τι κάνατε, αλλά και γιατί.

#### 2. «Ποιες είναι οι μεγαλύτερες αδυναμίες σου;»

Κάθε υποψήφιος/ος ξέρει πώς να απαντήσει σε αυτήν την ερώτηση: Απλώς επιλέξτε μια θεωρητική αδυναμία και μετατρέψτε με μαγικό τρόπο αυτό το ελάττωμα σε πλεονέκτημα!

Για παράδειγμα: «Η μεγαλύτερη αδυναμία μου είναι να αφιερώνομαι τόσο πολύ στη δουλειά μου που χάνω κάθε αίσθηση του χρόνου. Συνήθως, συνειδητοποιώ κάποια στιγμή ότι έχουν όλοι φύγει και εγώ ακόμα δουλεύω! Ξέρω ότι πρέπει να μην με απορροφά τόσο πολύ η εργασία μου, αλλά όταν ασχολούμαι με κάτι που μου αρέσει, απλώς ξεχνιέμαι...»

Άρα η «μεγαλύτερη αδυναμία» σου είναι ότι θα αφιερώσεις περισσότερες ώρες από όλους; Τέλεια!

→ Μια καλύτερη προσέγγιση είναι να επιλέξετε μια πραγματική αδυναμία, δηλαδή αυτή που όντως προσπαθείτε να βελτιώσετε. Μοιραστείτε τι κάνατε για να ξεπεράσετε αυτήν



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα





Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

την αδυναμία. Κανείς δεν είναι τέλειος. Η προσπάθεια αυτοβελτίωσης δείχνει ότι όντως θέλετε να εξελισσεστε.

### 3. «Ποια θεωρείς ότι είναι τα πλεονεκτήματά σου/ δυνατά σου σημεία;»

Το βιογραφικό και η εμπειρία σας θα πρέπει να κάνουν άμεσα εμφανή τα δυνατά σας σημεία.

Αλλά, ακόμα κι έτσι, αν σας ρωτήσουν, δώστε μια απότομη, επί τόπου απάντηση. Να είστε σαφείς και ακριβείς. Παραδείγματος χάρη, αν είστε ηγετικός τύπος, μην πείτε μόνο αυτό, αλλά δώστε μερικά παραδείγματα που αποδεικνύουν ότι γνωρίζετε πώς να απαντήσετε στην ερώτηση που σας τέθηκε, π.χ. μου αρέσει να αναλαμβάνω την οργάνωση και την εποπτεία μιας ομάδας. Είμαι καλή σε αυτό, διότι αυτό μου αρέσει.

Εν ολίγοις, μην ισχυρίζεστε απλώς ότι έχετε ορισμένα χαρακτηριστικά - αποδείξτε ότι έχετε αυτά τα χαρακτηριστικά.

### 4. «Πού/πώς βλέπεις τον εαυτό σου σε πέντε χρόνια;»

Συνήθως, οι υποψήφιοι/οι σε αυτή την ερώτηση απαντούν είτε θέλοντας να καταδείξουν την απίστευτη φιλοδοξία τους (π.χ. θέλω σε πέντε χρόνια να έχω γίνει διευθύνων σύμβουλος) είτε προσπαθούν να δείξουν την ταπεινοφροσύνη τους (π.χ. θέλω απλώς να κάνω καλά τη δουλειά μου και να ξελιχθώ στον τομέα μου).

Αντί αυτού απαντήστε, π.χ. έχω θέσει ως στόχο σε λίγο καιρό από τώρα να (π.χ.) έχω μάθει το «τάδε» πρόγραμμα στον υπολογιστή, γιατί αυτό θα με βοηθάει στο αντικείμενο που θέλω να βρω εργασία, ...να ξέρω επακριβώς πώς λειτουργεί το χρηματοοικονομικό σύστημα της χώρας, ώστε να μπορώ να κάνω σωστές επενδύσεις...

Μην αναφέρετε απλώς τις ελπίδες και τα όνειρά σας, εκφράστε τους στόχους σας με σαφήνεια και το επακριβές σας σχέδιο του ΠΩΣ θα τους επιτύχετε. Μην είστε ταπεινός, να είστε (σε λογική ποσότητα) φιλόδοξος και αυτό να το δείχνετε με κάθε τρόπο.




ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα





Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

**5. «Από όλους τους υποψηφίους, γιατί να σε προσλάβουμε;»**

Ως απάντηση, φυσικά δεν μπορεί να δοθεί η σύγκρισή σας με τις/τους άλλες/ους υποψήφιος/ους, αφού δεν τους γνωρίζετε! Συνεπώς, αδράξτε την ευκαιρία να επισημάνετε πράγματα για τον εαυτό σας, όπως εργασιακή εμπειρία που δεν έχετε αναφέρει ήδη ή κοινωνικές δεξιότητες, όπως ενσυναίσθηση, ομαδικο-συνεργατικό πνεύμα κ.ά.

**6. «Από πού έμαθες για αυτή τη θέση εργασίας;»**

Μην πείτε απλώς ότι μάθατε/ ακούσατε για το ότι άνοιξε αυτή η θέση εργασίας. Δείξτε ότι ακούσατε για τη δουλειά μέσω ενός συναδέλφου, ενός τρέχοντος εργοδότη, ακολουθώντας την εταιρεία - δείξτε ότι γνωρίζετε για τη δουλειά επειδή θέλετε να εργαστείτε εκεί.

→Οι εργοδότες/ες δεν θέλουν να προσλάβουν άτομα που θέλουν απλώς δουλειά, όποια δουλειά... Θέλουν να προσλάβουν άτομα που θέλουν δουλειά στην εταιρεία τους.

**7. «Γιατί θέλεις αυτή τη δουλειά;»**

Απάντηση: Διότι η συγκεκριμένη θέση ταιριάζει απόλυτα σε αυτό που ελπίζετε να επιτύχετε, τόσο βραχυπρόθεσμα όσο και μακροπρόθεσμα. Επίσης, σας αρέσει/ θέλετε να εργάζεστε, επειδή θέλετε να είστε οικονομικά ανεξάρτητη.

**8. «Ποιο θεωρείς ότι είναι το μεγαλύτερο επαγγελματικό σου επίτευγμα;»**

Μιλήστε για το τι έχετε καταφέρει σε προηγούμενες εργασίες σας, με πραγματικά παραδείγματα, π.χ. «εργαζόμενοι σε κατάσταση ρούχων ως πωλήτρια/ης, αλλά μέσα σε λίγους μήνες προάχθηκα σε υπεύθυνη/ος πωλήσεων του καταστήματος. Η αλήθεια είναι



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

ότι, αν και δεν είναι στον τομέα μου, μου άρεσε αυτή η δουλειά, και είχα δείξει πραγματικό ενδιαφέρον για το πώς λειτουργεί ένα κατάστημα ρούχων, από τις παραγγελίες μέχρι την προώθηση των προϊόντων και την πώληση. Ήμουν ευχαριστημένη με όλο αυτό, αλλά ψάχνω εργασία στον τομέα μου.

→ Ο στόχος είναι να μοιραστείτε επιτεύγματα που επιτρέπουν στην/στον συνεντευκτρια/ή να σας φανταστεί στην προσφερόμενη θέση εργασίας και να σας φανταστεί να πετυχαίνετε σε αυτήν.

**9.** «Πες μου για την τελευταία φορά που μία/ένας συνάδελφος ή πελάτισσα/ης θύμωσε μαζί σου. Τι έγινε;»

Η σύγκρουση είναι αναπόφευκτη όταν μια εταιρεία προσπαθεί σκληρά για να εξυπηρετήσει τις/τους πελάτισσες/ες της, αλλά λάθη συμβαίνουν.

Όμως μία/ένας υπάλληλος που τείνει να επιρρίπτει την ευθύνη -και την ευθύνη για τη διόρθωση της κατάστασης- σε κάποιον άλλο είναι υποψήφιος προς αποφυγή. Οι διευθύντριες/τές προσλήψεων θα προτιμούσαν να επιλέγουν υποψήφιος/ους που δεν επικεντρώνονται στην ενοχή, αλλά στην αντιμετώπιση και τη διόρθωση του προβλήματος.

→ Κάθε επιχείρηση χρειάζεται υπαλλήλους που να παραδέχονται πρόθυμα τότε κάνουν λάθος, να αναλάβουν την ευθύνη για την επίλυση του προβλήματος και, το πιο σημαντικό, να μάθουν από την αυτή την εμπειρία, να εξελιχθούν.

Συνεπώς, απαντήστε με ειλικρίνεια για κάποιο λάθος που κάνατε σε κάποια εργασία σας αλλά και ΠΩΣ το διορθώσατε.

**10.** «Περιγράψε τη δουλειά των ονείρων σου».

Η συνάφεια με το αντικείμενο σπουδών σας/ ενδιαφέροντός σας είναι η απάντηση.



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

✉ [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

☎ 2610334655

📍 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

*Αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι δεν μπορεί κάποιος να μάθει πράγματα από κάθε δουλειά, τα οποία θα βοηθήσουν κάποια μέρα να πετύχετε στη δουλειά των ονείρων σας. Πείτε τι αποκομίσατε από τις προηγούμενες εργασίες σας/σπουδές σας/επιμορφώσεις και πώς όλα αυτά θα σας βοηθήσουν στο να επιτύχετε στην εργασία για την οποία δίνετε τη συνέντευξη τώρα.*

**11.** «Γιατί θέλεις να αφήσεις την τρέχουσα δουλειά σου;»

Ας ξεκινήσουμε με αυτό που ΔΕΝ πρέπει να πείτε: Μην μιλάτε για το πόσο δύσκολο είναι το αφεντικό σας. Μην μιλάτε για το πώς δεν μπορείτε να τα πάτε καλά με άλλες/ους υπαλλήλους. Μην κακολογείτε την εταιρεία σας. Το να παραπονιέστε για τον τωρινό σας εργοδότη μοιάζει λίγο με κουτσομπολιό: Αν κάποιος είναι διατεθειμένος να μιλήσει άσχημα για κάποια/ον άλλο, πιθανότατα θα κάνει το ίδιο και για την/ον επόμενη/ο εργοδότη/η/εταιρεία/συναδέλφους που θα δουλέψει..

Αντίθετα, εστιάστε στα θετικά που θα φέρει η πρόσληψή σας στη θέση εργασίας για την οποία δίνετε συνέντευξη. Μιλήστε για το τι θέλετε να πετύχετε. Μιλήστε για αυτά που θέλετε να μάθετε. Μιλήστε για τρόπους που θέλετε να αναπτυχθείτε, να εξελιχθείτε στον τομέα σας.

**12.** «Τι είδους εργασιακό περιβάλλον σου αρέσει περισσότερο;»

Απαντήστε ότι έχετε μελετήσει την κουλτούρα/νοοτροπία της εταιρείας και πιστεύετε ότι ταιριάζετε σε αυτήν. Βρείτε τρόπους για να επισημάνετε πώς το περιβάλλον της εταιρείας (ομαδικότητα ή το να αναλαμβάνετε μόνοι σας project ή το να ταξιδεύετε λόγω δουλειάς...) θα λειτουργήσει καλά για εσάς.

**13.** «Πες μου για την πιο σκληρή απόφαση που χρειάστηκε να πάρεις τους τελευταίους έξι μήνες.»

→ Ο στόχος αυτής της ερώτησης είναι να αξιολογήσει τη συλλογιστική ικανότητα της/του υποψήφιας/ου, τις δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, την κρίση και πιθανώς ακόμη και την προθυμία του να αναλάβει έξυπνα ρίσκα.



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

Οι αποφάσεις πρέπει λαμβάνονται παίρνοντας υπόψη όλα τα δεδομένα, συμπεριλαμβανομένων τον αντίκτυπό τους τόσο στην εταιρεία όσο και στο ανθρώπινο δυναμικό της. Οι καλύτερες/οι υποψήφιος/οι σταθμίζουν φυσικά όλες τις πλευρές ενός ζητήματος, όχι μόνο την επιχειρηματική ή την ανθρώπινη πλευρά αποκλειστικά.

Συνεπώς, απαντήστε με κάποια κατάσταση που συμπεριλαμβάνει διαπροσωπικές σχέσεις σας και εργασία, π.χ. ότι αν αλλάξετε δουλειά, πιθανόν να χρειαστεί να μετακομίσετε με όλη την οικογένειά σας και λαμβάνοντας υπόψη το πόσο πολύ θέλετε τη συγκεκριμένη θέση εργασίας και τα ψυχολογικά, εργασιακά και οικονομικά οφέλη από αυτήν, είστε πρόθυμες να το κάνετε και αυτό.

#### 14. «Ποιο είναι το στυλ ηγεσίας σας;»

Είμαι υπέρ του ομαδικού πνεύματος, αλλά μπορώ εάν χρειαστεί να ηγηθώ μιας ομάδας.

Αυτή είναι μια δύσκολη ερώτηση που πρέπει να απαντηθεί χωρίς να βυθιστείτε σε κοινοτοπίες. Δοκιμάστε να μοιραστείτε παραδείγματα ηγεσίας. Πείτε: «Ο καλύτερος τρόπος για να απαντήσω σε αυτό είναι να σας δώσω μερικά παραδείγματα προκλήσεων ηγεσίας που έχω αντιμετωπίσει» και μετά μοιραστείτε καταστάσεις όπου αντιμετωπίσατε ένα πρόβλημα, παρακινήσατε μια ομάδα, αντιμετωπίσατε μια κρίση σε προηγούμενη εργασία σας. Εξηγήστε τι κάνατε και αυτό θα δώσει στον συνεντευκτή μια μεγάλη αίσθηση του πώς ηγείστε.

Και, φυσικά, αυτή η ερώτηση σας επιτρέπει να επισημάνετε μερικές από τις επιτυχίες σας.

#### 15. «Πες μου για μια στιγμή που διαφώνησες με μια απόφαση των εργοδοτών σου. Τι έκανες, πώς αντέδρασες;»

Κανείς δεν συμφωνεί με κάθε απόφαση. Οι διαφωνίες είναι μέρος της ζωής. Σημασία έχει τι κάνεις όταν διαφωνείς.

Δείξτε ότι φερθήκατε με επαγγελματισμό: Πείτε ότι αναφέρατε τις ανησυχίες σας με παραγωγικό τρόπο. Εάν έχετε ένα παράδειγμα που αποδεικνύει ότι μπορείτε να πραγματοποιήσετε αλλαγές, είναι υπέροχο -και αν δεν το κάνετε, δείξτε ότι μπορείτε να



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

✉ [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

☎ 2610334655

📍 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

υποστηρίξετε μια απόφαση παρόλο που πιστεύετε ότι είναι λάθος (αρκεί να μην είναι ανήθικη, παράνομη κ.λπ.).

**16.** «Πες μου πώς πιστεύεις ότι θα σε περιέγραφαν οι άλλοι».

Απάντηση: «Νομίζω ότι οι άνθρωποι θα έλεγαν ότι αυτό που βλέπεις είναι αυτό που παίρνεις. Αν πω ότι θα κάνω κάτι, το κάνω. Αν πω ότι θα βοηθήσω, βοηθάω. Δεν είμαι σίγουρη/ος ότι αρέσω σε όλους, αλλά όλοι ξέρουν ότι μπορούν να βασίζονται σε αυτό που λέω και πόσο σκληρά δουλεύω».

**17.** «Τι μπορούμε να περιμένουμε από εσάς τους πρώτους τρεις μήνες αν προσληφθείτε σε αυτή τη θέση εργασίας;»

Ρωτήστε: Ποια είναι τα σχέδια και οι προσδοκίες της εταιρείας/ εργοδότη/ης για όποιον προσληφθεί σε αυτήν τη θέση.

Και συνεχίστε, αφού σας δοθεί απάντηση ή αν δεν σας δοθεί απάντηση

Θα εστιάσετε στο να κάνετε αυτό που κάνετε καλύτερα, δηλαδή θα προσληφθείτε επειδή έχετε συγκεκριμένες δεξιότητες και θα εφαρμόσετε αυτές τις δεξιότητες για να φέρετε εις πέρας την εργασία σας. Παράλληλα, θα προσπαθήσετε να μάθετε και όποια καινούρια δεξιότητα απαιτείται για τη θέση εργασίας για την οποία δίνετε συνέντευξη τώρα.

**18.** «Τι σου αρέσει να κάνεις εκτός δουλειάς;»

Παράδειγμα: «Προσπαθώ να εξελιχθώ στον τομέα μου, οπότε πολύς χρόνος μου επικεντρώνεται σε αυτό, αλλά χρησιμοποιώ τον χρόνο μετακίνησής μου για να μάθω π.χ. Γερμανικά»



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

**19.** «Ποιος ήταν ο μισθός σου στην τελευταία σου δουλειά;»

Απαντήστε αναλόγως της θέσης που είχατε/έχετε. Αν π.χ. εργαζόσασταν /εργάζεστε ως γραμματέας κάπου, μάλλον πρέπει να πείτε τον βασικό μισθό και κάτι παραπάνω. Αν είστε στέλεχος μιας επιχείρησης, οπωσδήποτε θα πρέπει να είναι αρκετά παραπάνω από τον βασικό μισθό. Ρωτήστε σε αυτό το σημείο ποιος είναι ο μισθός της θέσης για την οποία δίνεται συνέντευξη.

Ίσως ο συνεντευκτής απαντήσει, ίσως όχι. Αν σας πιέσει για μια απάντηση, θα πρέπει να αποφασίσετε αν θέλετε να μοιραστείτε ή να δυσανασχετήσετε. Τελικά η απάντησή σας δεν θα έχει μεγάλη σημασία, γιατί είτε θα αποδεχτείτε τον μισθό που προσφέρεται είτε όχι, ανάλογα με το τι πιστεύετε ότι είναι δίκαιο.

**20.** Σχεδιάζετε να αποκτήσετε /έχετε παιδιά; Πώς θα συνδυάσετε καριέρα και οικογενειακές υποχρεώσεις;

Απάντηση: «Οπωσδήποτε κάθε φιλόδοξος άνθρωπος, είτε με είτε χωρίς παιδιά, ενδιαφέρεται να έχει μια σταθερή δουλειά, μέσω της οποίας δεν αναζητά μόνο να μπορεί να βιοποριστεί, αλλά και να εξελιχθεί ως επαγγελματίας και ως άτομο. Συνεπώς, η δημιουργία οικογένειας/ η επιλογή του να μην δημιουργήσει κάποιος οικογένεια/ η επιθυμία κάποιου να δημιουργήσει οικογένεια, αλλά για διάφορους λόγους δεν μπορεί ..... δεν αποτελεί τροχοπέδη, άλλα εφιαλτήριο για την καλλιέργεια μιας γόνιμης προς κάθε κατεύθυνση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ».

**21.** «Πότε υπολογίζετε να φύγετε από την άλλη σας δουλειά;».

Εδώ, οφείλετε να εξηγήσετε ότι δεν μπορείτε να εγκαταλείψετε απλώς την προηγούμενη εργασία/θέση σας και διότι είναι αντιδεδοντολογικό, ιδιαίτερα δε εάν ενέχετε θέση ευθύνης.



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα





Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

Συνεπώς, θα πρέπει να έρθετε σε συνεννόηση με τον προηγούμενο εργοδότη σας σχετικά με τον χρόνο εργασίας που θα χρειαστεί να παραμείνετε στην "παλιά" σας θέση εργασίας, μέχρι να τακτοποιηθούν δηλαδή οι εκκρεμότητές σας. Φυσικά, δίνοντας αυτήν την απάντηση, που είναι και η πιο λογική, δείχνετε ότι είστε ένα άτομο υπεύθυνο που ολοκληρώνει τις υποθέσεις του, προτού προβεί σε καινούριες εργασίες.

## 22. «Τι ερωτήσεις έχεις για μένα;»

Μην χάνετε αυτή την ευκαιρία. Κάντε έξυπνες ερωτήσεις, όχι απλώς για να δείξετε ότι είστε σπουδαία υποψήφια/ος, αλλά και για να δείτε αν η εταιρεία σας ταιριάζει. Δίνετε μεν συνέντευξη, αλλά παίρνετε και συνέντευξη από την εταιρεία.

Μπορείτε να ρωτήσετε:

Ποιες είναι οι προσδοκίες της εταιρείας για το άτομο που θα προσληφθεί σε αυτή τη θέση;

Εάν δεν σας έκαναν αυτή την ερώτηση, κάντε την μόνοι σας. Γιατί; Διότι οι σοβαρές/οί υποψήφιοι/οι δεν θέλουν να περάσουν εβδομάδες ή μήνες ξοδεύοντας τεράστια κομμάτια του χρόνου τους προσπαθώντας να καταλάβουν τι θέλει η εταιρεία από αυτές/ούς, ποιο είναι το αντικείμενο της δουλειάς τους κ.λπ.

Θέλουν να μάθουν αν θα ταιριάζουν και 2) αν ταιριάζουν, θέλουν να μάθουν πώς μπορούν να έχουν κορυφαίες επιδόσεις

Οι σπουδαίες/οι υποψήφιοι/οι θέλουν να μάθουν τι πραγματικά κάνει τη διαφορά και οδηγεί σε αποτελέσματα, γιατί ξέρουν ότι βοηθώντας την εταιρεία να πετύχει σημαίνει ότι θα πετύχουν και αυτοί.

«Ποιοι είναι οι στόχοι υψηλότερης προτεραιότητας της εταιρείας φέτος και πώς θα συνεισέφερε ο ρόλος μου;»

Είναι σημαντική η δουλειά που θα καλύψετε αν σας προσλάβουν; Έχει σημασία αυτή η δουλειά για την εταιρεία; Και αν ναι, καλύπτει μία ανάγκη μακροπρόθεσμη ή βραχυπρόθεσμη;



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα





Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

Εν ολίγοις, αξίζει όντως κάποια/ος υποψήφια/ος  
να επενδύσει  
σε αυτή τη θέση εργασίας;

### 3<sup>Η</sup> ΕΝΟΤΗΤΑ-ΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΦΟΡΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

«Το Παιχνίδι της Στάσης του Σώματος σε Συνεντεύξεις»

- **Σκοπός:** Αυτό το βιωματικό παιχνίδι θα επιτρέψει στους ενήλικες να εξασκηθούν και να αναπτύξουν δεξιότητες σχετικά με τη στάση του σώματος σε συνεντεύξεις.  
**► Αρχική συζήτηση:** συζήτηση για τη σημασία της στάσης του σώματος κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων.
- **Βασικές Αρχές της στάσης του σώματος:** Διδάξτε τις βασικές αρχές για τη στάση του σώματος, περιλαμβάνοντας τη σημασία της στάσης των χεριών, του βλέμματος, του χαμόγελου και της στάσης στο κάθισμα.
- **Παρουσίαση εαυτού:** Οι συμμετέχουσες/ντες επιλέγουν τυχαία τον ρόλο τους (υποψήφια/ος ή εργοδότη/τρια/ης). Η/Ο υποψήφια/ος που επιλέγεται πρέπει να κάνει μια σύντομη παρουσίαση του εαυτού του χρησιμοποιώντας τις αρχές της στάσης του σώματος.
- **Ασκήσεις συνέντευξης:** Χρησιμοποιήστε τη λίστα με τυπικές ερωτήσεις συνέντευξης. Οι συμμετέχουσες/ντες πρέπει να απαντήσουν χρησιμοποιώντας τις βασικές αρχές που έχουν μάθει.
- **Ανάλυση και αξιολόγηση:** Μετά τη συνέντευξη, συζητήστε τη στάση του σώματος του συμμετέχοντα. Χρησιμοποιήστε τον πίνακα αξιολόγησης για να βαθμολογήσετε την απόδοση.



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

## • Μη λεκτικές συμπεριφορές:

### Εισαγωγή:

Οι μη λεκτικές συμπεριφορές διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο τόσο κατά τη διαδικασία της συνέντευξης όσο και στην καθημερινότητα του εργαζόμενου στον εργασιακό χώρο. Η στάση του σώματος, τα χαρακτηριστικά του προσώπου και η θέση των χεριών και των ποδιών κατά τη συνέντευξη και γενικότερα εντός του εργασιακού χώρου επηρεάζουν την εντύπωση που δίνουμε στους άλλους, αλλά επίσης και την άνεσή μας κατά την εκτέλεση των καθημερινών μας εργασιακών καθηκόντων. Από τη στιγμή που ένας/μία υποψήφιος/ος μπαίνει στο δωμάτιο μέχρι τη στιγμή που φεύγει, η/ο ερευνητρια/ής κρίνει συνεχώς την εργασιακή της/του ηθική (work ethic) και τις ικανότητές της/του (Cortez et al., 2017).

Πιο συγκεκριμένα, *η γενικότερη στάση του σώματος περιλαμβάνει το βλέμμα, τις εκφράσεις του προσώπου, το πώς τοποθετούνται τα χέρια και τα πόδια* (Cortez et al., 2017). Αναφορικά με τα **χαρακτηριστικά του προσώπου**, μπορούμε να διακρίνουμε τρεις συγκεκριμένες κατηγορίες:

- α) το **πρόσωπο** ως ολόκληρο μέρος του σώματος,
- β) τα **μάτια** και
- γ) το **στόμα**.

Πιο αναλυτικά, το χαμόγελό μας, η έκφραση του προσώπου μας και η επαφή με τα μάτια μας είναι στοιχεία που μπορούν να ενισχύσουν τη θετική εντύπωση που δίνουμε:

Κατά τη διάρκεια μιας συνάντησης ή συνέντευξης οι εκφράσεις του προσώπου διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην επικοινωνία μας, καθώς αποτελούν ιδιαίτερα σημαντικό στοιχείο για τη δημιουργία εντυπώσεων (Cortez et al., 2017). *Οι πρώτες εντυπώσεις μπορούν να δημιουργηθούν σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα και, μάλιστα, φαίνεται πως είναι σταθερές και βασίζονται στις πληροφορίες που παρέχονται κατά τα πρώτα 39 χιλιοστά του δευτερολέπτου* (Bar et al., 2005)! Ιδιαίτερα φαίνεται ότι οι γυναίκες, συγκριτικά με τους άνδρες,



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

κρίνουν το πόσο αξιόπιστος είναι κάποιος με βάση το «φαινεσθαι» στις εκφράσεις του προσώπου (Mattarozzi et al., 2015).

Τα μάτια συμβάλλουν και αυτά ενεργά, αφού αποτελούν ένα μέσο έκφρασης συναισθημάτων και δίνουν την αίσθηση ότι κάποιος είναι πρόθυμος να εργαστεί και ότι εκκινείτε από εσωτερικό κίνητρο για αυτό (Calvo & Martin, 2012). Είναι σημαντικό να υπάρχει βλεμματική επαφή κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, καθώς η απουσία της επιφέρει δυσκολίες στη διαδικασία της σύνδεσης των δύο προσώπων (White 2015). Πρέπει να επισημανθεί ότι η επαφή με τα μάτια μαρτυρεί ειλικρίνεια και προσήλωση στη συνομιλία. Όταν επιτυγχάνεται βλεμματική επαφή ο υποψήφιος δείχνει ότι νιώθει σιγουριά για τα λεγόμενά του (Cortez et al., 2017). Επικουρικά, έκφραση χαράς μέσω της βλεμματικής επαφής φαίνεται να αναγνωρίζεται πιο φιλικά συγκριτικά με το λυπημένο και θυμωμένο βλέμμα. Ωστόσο, είναι σημαντικό να υπάρχει *σύνδεση των ματιών και του χαμόγελου*, αφού οι βλεμματικές εκφράσεις είναι πολύ πιθανό να μη συνάδουν με τα λεγόμενα του ομιλητή (Calvo & Martin, 2012).

Ένα ευχάριστο χαμόγελο μπορεί να δημιουργήσει άνεση και εμπιστοσύνη. Σε έρευνα διαπιστώθηκε ότι τα χαμόγελα έχουν σημαντικό αντίκτυπο στις βαθμολογίες εντυπώσεων και στις αποφάσεις για την πρόσληψη (Krumhuber et al., 2009). Συνεπώς, τα αντιληπτά ως ψεύτικα χαμόγελα έχουν χαμηλότερη βαθμολογία και λιγότερες πιθανότητες πρόσληψης.

Συνοπτικά, είναι σημαντικό να είμαστε συνειδητοποιημένοι όσον αφορά την έκφραση του προσώπου μας και να την προσαρμόζουμε στο περιβάλλον και τον σκοπό της συνάντησης διότι, εν τέλει, κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων εργασίας η έκφραση του προσώπου μας, βλέμμα μας και η στάση του σώματος, για την οποία θα μιλήσουμε αμέσως παρακάτω, μπορούν να καθορίσουν την εντύπωση που αφήνουμε στους εργοδότες.

Σχετικά με τη στάση του σώματος η/ο υποψήφια/ος που στέκεται *όρθια/ος* με αυτοπεποίθηση, δείχνει ενδιαφέρον για τη θέση εργασίας και είναι έτοιμη/ος να αντιμετωπίσει την πρόκληση. Η θέση των χεριών και των ποδιών μας μπορεί να αποκαλύψει πολλές πληροφορίες για τη διάθεση και την άνεσή μας. Στη διάρκεια μιας συνάντησης το να σταθούμε με σταυρωμένα χέρια μπορεί να αποστείλει ένα μήνυμα αυταρχικότητας ή άμυνας, ενώ το να έχουμε τα χέρια μας ελεύθερα και χαλαρά δείχνει ανοικτότητα και προθυμία για συνεργασία. Η θέση των ποδιών




ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

επίσης μπορεί να αποδώσει πολλές πληροφορίες. Ένας υποψήφιος που κρατά τα πόδια του κοντά και σταθερά δείχνει αυτοπεποίθηση και ασφάλεια.

- **Εργονομικά:** Εντός του εργασιακού χώρου η σωστή στάση του σώματος και η κατάλληλη θέση των χεριών και των ποδιών είναι σημαντικές για την υγεία μας. Οι πόνοι στην πλάτη και τον λαιμό μπορούν να προκληθούν εάν καθόμαστε σε λανθασμένη στάση για μεγάλο χρονικό διάστημα. Είναι σημαντικό να χρησιμοποιούμε υποστηρικτικά μαξιλάρια και να προσαρμόζουμε τα έπιπλα του γραφείου μας, ώστε να διατηρούμε τη στάση του σώματός μας στην κατάλληλη θέση.

## 4<sup>Η</sup> ΕΝΟΤΗΤΑ - ΝΤΥΣΙΜΟ ΚΑΙ DRESS CODE

### «ΤΟ ΠΑΙΧΝΙΔΙ ΤΟΥ DRESS CODE»

- **Σκοπός:** Αυτό το παιχνίδι στοχεύει στην κατανόηση των απαιτήσεων της ενδυμασίας σε διάφορες επιχειρηματικές καταστάσεις και την πρακτική εφαρμογή των γνώσεων αυτών.
  - ▶ **Αρχική συζήτηση:** Ξεκινήστε με μια σύντομη εισαγωγή για τη σημασία της ενδυμασίας και του Dress Code στον επαγγελματικό κόσμο. Εξηγήστε τι απαιτείται από την ενδυμασία σε διάφορες επιχειρηματικές καταστάσεις, συμπεριλαμβανομένων των υποδημάτων, αξεσουάρ και του γενικού στιλ.
- **Κατανόηση και συζήτηση:** Αναλύστε πώς η σωστή ενδυμασία επηρεάζει την πρώτη εντύπωση και την επαγγελματική εικόνα.



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

## • Dress code

**Εισαγωγή:** Ο καθορισμός του **dress code** στον εργασιακό χώρο και στις συνεντεύξεις αποτελεί ένα σημαντικό θέμα για τους εργοδότες και τους υπάλληλους. Η εσωτερική πολιτική της εταιρείας συχνά καθορίζει τον τρόπο που θα πρέπει να ντύνονται οι εργαζόμενοι, καθώς και οι υποψήφιοι που συμμετέχουν σε συνεντεύξεις για θέσεις εργασίας.

Το dress code διαφέρει ανάλογα με τη βιομηχανία, τον χώρο εργασίας, τον κανονισμό της εταιρείας και τις κοινωνικές προτιμήσεις. Σε πολλούς εργασιακούς χώρους, όπως οι τράπεζες και οι επιχειρήσεις στον χώρο των χρηματοοικονομικών, ο κανονισμός του dress code είναι πολύ αυστηρός. Οι εργαζόμενοι πρέπει να εμφανίζονται με κοστούμια και γραβάτες για τους άνδρες και σοβαρά, επαγγελματικά, ρούχα για τις γυναίκες. Αυτό το επίπεδο τυπικότητας προορίζεται να αποτυπώσει μια εικόνα σοβαρότητας και αξιοπιστίας. Σε άλλους εργασιακούς χώρους, όπως στην τεχνολογία και τον χώρο της καινοτομίας, η πολιτική του dress code είναι πιο χαλαρή. Εδώ, οι εργαζόμενοι μπορούν να εμφανίζονται με πιο casual ενδύματα, όπως τζιν και μπλούζες, χωρίς την υποχρέωση του κοστούμιού. Σε ορισμένες εταιρείες η εμφάνιση η οποία στηρίζεται στην άνεση ενθαρρύνεται, καθώς η δημιουργικότητα και η καινοτομία συχνά συνδέονται με ένα χαλαρότερο dress code.

Κατά τη διαδικασία των συνεντεύξεων οι υποψήφιοι πρέπει να επιλέγουν κλασικά, επαγγελματικά ρούχα και να αποφεύγουν τις υπερβολές, όπως έντονα κοσμήματα. Κοστούμια, πουκάμισα, φορέματα και καθαρά παπούτσια είναι απαραίτητα για να δώσουν μια εντύπωση επαγγελματισμού. Η πρώτη εντύπωση που κάνει μία/ένας υποψήφιος/ος σε μια συνέντευξη εργασίας είναι συχνά η σημαντικότερη και ως εκ τούτου η εμφάνισή της/του μπορεί να παίξει κρίσιμο ρόλο στην απόφαση του εργοδότη. Πέραν της ένδυσης, οι υποψήφιοι πρέπει να δίνουν σημασία και στις λεπτομέρειες της γενικότερης τους εμφάνισης, δηλαδή καθαριότητα (καθαρά νύχια, περιποιημένο χαμόγελο, περιποιημένο χτένισμα), σιδερωμένα ρούχα, απαλό άρωμα...

*Πρέπει, όμως, εδώ να τονιστεί* ότι η εμφάνιση είναι σημαντική, αλλά δεν αρκεί μόνο αυτή. **Οι υποψήφιοι πρέπει να είναι προετοιμασμένοι για τη συνέντευξη,**



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

✉ [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

☎ 2610334655

📍 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

**να έχουν καλή γνώση της εταιρείας και να μπορούν να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικές με τις δεξιότητές τους και την εμπειρία τους.** Δηλαδή, οι υποψήφιοι και οι εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις προσδοκίες του εργοδότη και τη φύση της επιχείρησης, προκειμένου να επιτύχουν τον επιθυμητό επαγγελματικό χαρακτήρα τόσο όσον αφορά τις επαγγελματικές δεξιότητές τους όσο και τη γενικότερη εμφάνισή τους.

## 5<sup>Η</sup> ΕΝΟΤΗΤΑ: ΤΟΞΙΚΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΣΤΟΝ

### ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

- **Σκοπός:** Το παιχνίδι αυτό έχει ως στόχο την ανάδειξη και την αντιμετώπιση των τοξικών συμπεριφορών στον εργασιακό χώρο, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, του σφετερισμού της εργασίας, της προσβολής και του υποβιβασμού.

► **Αρχική συζήτηση:** εισαγωγή για τις τοξικές συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο, συμπεριλαμβανομένων της σεξουαλικής παρενόχλησης, του σφετερισμού της εργασίας, της προσβολής και του υποβιβασμού.

## Τοξικές συμπεριφορές και προκλήσεις - εμπόδια εναντίον της ισότητας των φύλων



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα





Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

**Εισαγωγή:** Οι τοξικές συμπεριφορές στον χώρο της εργασίας που αφορούν την ισότητα των φύλων μπορούν να εκδηλώνονται με διάφορους τρόπους. Ορισμένες από αυτές τις συμπεριφορές συχνά απορρέουν από **διακρίσεις, προκαταλήψεις ή στερεότυπα που σχετίζονται με το φύλο**. Παρατίθενται, εδώ, κάποιες από τις κυριότερες τοξικές συμπεριφορές που μπορεί καποια/ος να αντιμετωπίσει τόσο κατά τη συνέντευξη όσο και εντός του εργασιακού χώρου:

- 1. Εκφοβισμός:** Η συμπεριφορά εκφοβισμού περιλαμβάνει επαναλαμβανόμενες επιθετικές ή παράλογες ενέργειες, όπως λεκτική κακοποίηση, ταπείνωση ή εκφοβισμό που απευθύνονται σε συναδέλφους ή και συνεντευξιζόμενους. Αυτό δημιουργεί ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας και μπορεί να προκαλέσει συναισθηματική δυσφορία.
- 2. Υπονόμευση συναδέλφων:** Αφορά τη σκόπιμη υπονόμευση ή δολιοφθορά ή σφετερισμό της δουλειάς των συναδέλφων ή τη μη αναγνώριση των επιτευγμάτων τους.
- 3. Ναρκισσισμός:** Ο υπερβολικός εγωκεντρισμός, η αλαζονεία και η έλλειψη ενσυναίσθησης μπορεί να δυσκολέψουν την αποτελεσματική (συν)εργασία με ναρκισσιστές συναδέλφους. Οι ναρκισσιστές τείνουν να δίνουν προτεραιότητα στα ενδιαφέροντά τους και στη δική τους προσωπική επαγγελματική επιτυχία έναντι της ευημερίας της ομάδας.
- 4. Παθητική-Επιθετική Συμπεριφορά:** Αφορά συμπεριφορές, όπως απόκρυψη πληροφοριών, συγκαλυμμένα αρνητικά σχόλια, κουτσομπολιό και διάδοση φημών Τέτοιους είδους συμπεριφορές καθιστούν δύσκολη την αντιμετώπιση και επίλυση θεμάτων στον χώρο εργασίας.
- 5. Μικροδιαχείριση:** Οι προϊστάμενοι που επιβλέπουν/θέλουν να ελέγχουν υπερβολικά τις/τους εργαζόμενες/ους μπορούν να μειώσουν την αυτονομία των υφισταμένων τους, να τους δημιουργούν άγχος και να καταπνίγουν τη δημιουργικότητά τους.



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα





Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

- 6. Αρνητισμός:** Οι εργαζόμενοι που αντιτίθενται συνεχώς σε νέες ιδέες ή διαδικασίες μπορεί να είναι επιζήμιοι για την ανάπτυξη μιας εταιρείας, άρα και των συναδέλφων τους.
- 7. Αποποίηση ευθυνών** Οι εργαζόμενοι που αρνούνται να αναλάβουν την ευθύνη για τις πράξεις τους, τα λάθη ή την κακή τους απόδοση μπορούν να δημιουργήσουν μια κουλτούρα μετατόπισης ευθυνών. Προσπαθούν να ρίξουν το φταίξιμο σε άλλους.
- 8. Οποιαδήποτε μορφή διάκρισης**, είτε βασίζεται στο φύλο, τη φυλή, την ηλικία ή άλλους παράγοντες, είναι εξαιρετικά τοξική και παράνομη.
- 9.** Συμπεριφορές όπως ακατάλληλη γλώσσα, ντύσιμο ή συμπεριφορά μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά το εργασιακό περιβάλλον.
- 10.** Οι σκοπίμες προσπάθειες εργαζομένων να βλάψουν την εταιρεία, τους συναδέλφους ή την εργασία των άλλων, μέσω παραπληροφόρησης ή πρόκληση ζημιών, είναι τοξικές και ανήθικες.
- 11.** Η μη δικαιολογημένη απουσία σεβασμού προς τη διοίκηση/ιεραρχία της εταιρείας και προς τους συναδέλφους όποιας βαθμίδας, μπορεί να διαταράξει την αλυσίδα διοίκησης και να οδηγήσει σε έλλειψη συνοχής εντός του οργανισμού.
- 12. Απόκρυψη πληροφοριών:** Οι εργαζόμενοι που αποκρύπτουν πληροφορίες ή γνώσεις που απαιτούνται για ομαδικές εργασίες μπορεί να εμποδίσουν την παραγωγικότητα της ομάδας.
- 13.** Η έλλειψη διαφάνειας είτε προερχόμενη από τη διοίκηση είτε από άλλους συναδέλφους σχετικά με τη λήψη αποφάσεων μπορεί να οδηγήσει σε δυσπιστία και κερδοσκοπία μεταξύ των εργαζομένων.
- 14. Κυβερνοεκφοβισμός.** Στη σημερινή ψηφιακή εποχή ο διαδικτυακός εκφοβισμός έρχεται στη μορφή προσβλητικών μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή διαδικτυακής παρενόχλησης.



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

**15. Τοξικός ανταγωνισμός:** Ο υγιής ανταγωνισμός μπορεί να είναι κίνητρο, αλλά ένα τοξικό ανταγωνιστικό περιβάλλον μπορεί να οδηγήσει τους εργαζομένους να υπονομεύουν ο ένας την επιτυχία του άλλου αντί να αγωνίζονται για κοινούς στόχους.

## **Στρατηγικές για τις γυναίκες/άντρες εργαζόμενες/ους για την αντιμετώπιση τοξικών συμπεριφορών στον χώρο εργασίας**

- **Γενικότερα:**

Εργάζεστε με σοβαρότητα και τιμιότητα επί του αντικειμένου της θέσης εργασίας σας. Μην δίνετε το δικαίωμα οποιοσδήποτε να μπορεί να σας κατηγορήσει ότι είστε «λίγη» για τη δουλειά σας.

- **Ταυτόχρονα:**

1. Θέστε τα όρια σας με σαφήνεια, ξεκάθαρα. Απαιτείστε σεβασμό και δείξτε σεβασμό από και προς τους άντρες και τις γυναίκες συναδέλφους, προϊσταμένους και υφισταμένους.
2. Εάν η (όποια) τοξική συμπεριφορά είναι επαναλαμβανόμενη, κρατήστε αρχείο συμβάντων, συμπεριλαμβανομένων ημερομηνιών, ωρών, ατόμων που εμπλέκονται και περιγραφών της συμπεριφοράς. Αυτή η τεκμηρίωση μπορεί να είναι πολύτιμη, εάν πρέπει να αναφέρετε το ζήτημα στο HR ή στη διοίκηση.
3. Αναζητήστε υποστήριξη. Μιλήστε με έμπιστους φίλους για να αποκτήσετε διαφορετικές απόψεις για την κατάσταση και να λάβετε συναισθηματική υποστήριξη.
4. Μπροστά σε όλους, όχι σε σημείο του χώρου εργασίας που θα είστε μόνη με το άτομο που σας παρενοχλεί, μιλήστε με σταθερή (όσο το δυνατόν) φωνή για αυτό



**ΕΡΙΦΥΛΗ**

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

- που σας ενοχλεί. Ξεκαθαρίστε ότι δεν θα ανεχτείτε από κανένα και για κανένα λόγο μη επαγγελματική συμπεριφορά απέναντί σας.
- Χρησιμοποιήστε πόρους στο χώρο εργασίας. Εξοικειωθείτε με τις πολιτικές του οργανισμού σας (διαβάστε το σχετικό καταστατικό της εταιρείας) και τους μηχανισμούς αναφοράς για ανάρμοστη συμπεριφορά στον χώρο εργασίας. Αναφέρετε τοξικές συμπεριφορές στο HRM ή στον προϊστάμενό σας.
  - Νομική προστασία. Εξοικειωθείτε με τους νόμους και τους κανονισμούς που προστατεύουν τα δικαιώματά σας στο χώρο εργασίας. Εάν πιστεύετε ότι αντιμετωπίζετε παρενόχληση ή διακρίσεις, συμβουλευτείτε νομικούς εμπειρογνώμονες ή ομάδες υπεράσπισης των εργαζομένων για καθοδήγηση. Η κατανόηση των δικαιωμάτων σας μπορεί να σας εξουσιοδοτήσει να προβείτε στις κατάλληλες ενέργειες, εάν αυτό είναι απαραίτητο.
  - Αλληλοϋποστήριξη εργαζομένων. Εάν αισθάνεστε σίγουρη/ος και άνετα, συνεργαστείτε με συναδέλφους για να υποστηρίξετε μια κουλτούρα στον χώρο εργασίας που να περιλαμβάνει σεβασμό και ένταξη και τη συμμετοχή όλων για τα βέλτιστα αποτελέσματα στο κλίμα/ κουλτούρα του χώρου εργασίας. Ενθαρρύνετε τους συναδέλφους σας να μιλήσουν για τοξικές συμπεριφορές που υφίστανται στον χώρο εργασίας σας. Μια συλλογική προσπάθεια μπορεί να οδηγήσει σε μια πιο θετική κουλτούρα στον χώρο εργασίας.
  - Επενδύστε στην επαγγελματική σας εξέλιξη αποκτώντας νέες δεξιότητες, παρακολουθώντας εργαστήρια ή αναζητώντας επαγγελματική καθοδήγηση. Αυτό μπορεί να ενισχύσει την αυτοπεποίθηση και την ανθεκτικότητά σας στον χειρισμό δύσκολων καταστάσεων.
  - Αναπτύξτε δεξιότητες επίλυσης συγκρούσεων για να σας βοηθήσουν να συνδιαλέγεστε σε δύσκολες συνομιλίες και να διαπραγματευτείτε αποτελεσματικά λύσεις. Επιδιώξτε να παρακολουθήσετε κάποιο σεμινάριο προς ανάπτυξη αυτής της δεξιότητας.
  - Δημιουργήστε ένα ισχυρό επαγγελματικό δίκτυο και αναζητήστε μέντορες που μπορούν να παρέχουν καθοδήγηση και υποστήριξη, ειδικά σε δύσκολες στιγμές.
  - Δώστε προτεραιότητα στην αυτοφροντίδα για να διαχειριστείτε το άγχος και να διατηρήσετε τη σωματική και ψυχική σας ευεξία. Αυτό περιλαμβάνει άσκηση, τεχνικές χαλάρωσης και χρόνο για τα προσωπικά σας ενδιαφέροντα. Αν χρειαστεί, αναζητήστε επαγγελματική βοήθεια.




ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

► Είναι σημαντικό να συνειδητοποιήσετε ότι η υπέρβαση τοξικών συμπεριφορών μπορεί να απαιτεί συνδυασμό αυτών των στρατηγικών και μπορεί να πάρει χρόνο. Η καλύτερη προσέγγιση εξαρτάται συχνά από τη συγκεκριμένη κατάσταση και τη σοβαρότητα της τοξικότητας. Να δίνετε πάντα προτεραιότητα στην ασφάλεια και την ευημερία σας και να αναζητάτε βοήθεια όταν χρειάζεται για να αντιμετωπίσετε αποτελεσματικά αυτά τα ζητήματα.

► Να θυμάστε ότι η αντιμετώπιση τοξικών συμπεριφορών είναι κοινή ευθύνη μεταξύ των ατόμων και του οργανισμού. Είναι σημαντικό για τους εργοδότες να δημιουργήσουν μια κουλτούρα σεβασμού και να παρέχουν πόρους και υποστήριξη στους εργαζόμενους που αντιμετωπίζουν τοξικές συμπεριφορές. Εάν το πρόβλημα παραμένει παρά τις προσπάθειές σας, μη διστάσετε να αναζητήσετε καθοδήγηση και βοήθεια από το ανθρώπινο δυναμικό, τη διοίκηση ή εξωτερικούς πόρους, όπως προγράμματα βοήθειας εργαζομένων ή νομικούς συμβούλους, για να εξασφαλίσετε ένα ασφαλές περιβάλλον εργασίας.

## Σεξουαλική Παρενόχληση:

Αυτή η συμπεριφορά περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προσεγγίσεις, σχόλια ή ακόμη και απειλές στον εργασιακό χώρο βασισμένες στο φύλο ( Bingham & Crofts, 2015). Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ένα σοβαρό πρόβλημα που επηρεάζει την επαγγελματική εξέλιξη των ατόμων και την εργασιακή κουλτούρα της εταιρείας, οπότε είναι απαραίτητο να επικρατεί μια σταθερή και αμετακίνητη αντίληψη κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης, στηριζόμενη σε συνολικές εταιρικές πολιτικές και διαδικασίες (Fitzgerald et al., 1995). Σύμφωνα με την έρευνα της Fitzgerald (1993), η εταιρεία πρέπει να δημιουργήσει ένα εργασιακό περιβάλλον όπου η σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται απαράδεκτη και μη ανεκτή. Αυτό περιλαμβάνει την καθιέρωση σαφών πολιτικών και διαδικασιών για την



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

αντιμετώπιση της παρενόχλησης, καθώς και την εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τα όρια και τον σεβασμό.

Ερευνητές έχουν δείξει ότι η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική εξέλιξη και την ψυχολογική ευημερία των **γυναικών**. Επιπλέον, η ηγεσία της εταιρείας πρέπει να δίνει το παράδειγμα στον αγώνα κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης δημιουργώντας ένα ασφαλές και αξιοπρεπές εργασιακό περιβάλλον (Burke & Mattis, 2005). Οι προϊστάμενοι πρέπει να δηλώνουν σαφώς ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν γίνεται αποδεκτή και ότι όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να εργάζονται σε ένα ασφαλές περιβάλλον.

► Πρέπει να επισημανθεί πως η αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης πρέπει να περιλαμβάνει την προώθηση της αναφοράς των περιστατικών (Gutek, 1985). Οι εργαζόμενοι πρέπει να γνωρίζουν ότι μπορούν να αναφέρουν οποιαδήποτε σεξουαλική παρενόχληση χωρίς φόβο για εκδικητική συμπεριφορά. Αυτό διασφαλίζει ότι τα περιστατικά θα αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά και δεν θα αγνοούνται.

## Πρακτικά tips για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης εντός του εργασιακού χώρου:

1. Είναι σημαντικό να είστε ενημερωμένοι για την πολιτική κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης της εταιρείας σας. Ξεφυλλίστε τον εργασιακό κανονισμό και την πολιτική αντιμετώπισης της παρενόχλησης και γνωρίστε τα δικαιώματά σας.
2. Συλλέξτε αποδείξεις: Σε περίπτωση που αντιμετωπίσετε σεξουαλική παρενόχληση, συλλέξτε αποδείξεις όπως email, μηνύματα ή μάρτυρες που μπορούν να επιβεβαιώσουν τα γεγονότα.
3. Επικοινωνήστε με τον επικεφαλής ή τον ανώτερό σας: Εάν αντιμετωπίσετε πρόβλημα, επικοινωνήστε με τον επικεφαλής του τμήματός σας ή με τον υπεύθυνο ανώτερό σας και ενημερώστε τους για την κατάσταση.
4. Καταγγελία στην αστυνομία. Αν η παρενόχληση συνεχίζεται, υποβάλετε καταγγελία σύμφωνα με την πολιτική της εταιρείας. Αυτή η διαδικασία πρέπει να είναι ανώνυμη και ασφαλής.



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

5. Επικοινωνία με εξωτερικούς φορείς: Εάν η εταιρεία σας δεν αντιμετωπίζει την κατάσταση ικανοποιητικά, μπορείτε να επικοινωνήσετε με εξωτερικούς φορείς, όπως την Επιτροπή Ευκαιριών Εργασίας ή την Ανεξάρτητη Αρχή για την Καταγγελία της Σεξουαλικής Παρενόχλησης.

## ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΔΙΑ ΕΝΑΝΤΙΟΝ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Η προώθηση της ισότητας των φύλων σε μια εταιρεία αντιμετωπίζει πολλά εμπόδια που επηρεάζουν την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων ανεξαρτήτως φύλου. Αυτά τα εμπόδια μπορούν να περιλαμβάνουν ανισότητες στην πρόσβαση σε θέσεις ευθύνης, διακρίσεις στον μισθό, και την ανεπαρκή στήριξη των εργαζομένων για την επίτευξη της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής. Πιο συγκεκριμένα, υπάρχουν τρεις τύποι εμποδίων (Matus & Gallego, 2015).

- Ο πρώτος τύπος αφορά τα κοινωνικά εμπόδια τα οποία σχετίζονται με τα στερεότυπα που διαμορφώνουν οι άνθρωποι για την έννοια του φύλου καθώς και τον ανδροκεντρικό προσανατολισμό που κυριαρχεί, ο οποίος υποβιβάζει το γυναικείο φύλο στον εργασιακό τομέα.
- Ένας δεύτερος τύπος είναι τα εργασιακά εμπόδια. Στη συγκεκριμένη περίπτωση παρατηρείται πως οι ευκαιρίες για εκπαίδευση είναι περιορισμένες για τις γυναίκες, ενώ παράλληλα αναδύονται προκαταλήψεις που αφορούν το φύλο στις πολιτικές επιλογής προσωπικού. Επιπλέον, υπάρχει αποκλεισμός των γυναικών από το να πληροφορούνται σχετικά με τα projects και τις δραστηριότητες εν γένει της εταιρείας στην οποία εργάζονται.



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα





Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

- Τέλος, στο προσωπικό επίπεδο εντοπίζονται κλύματα τα οποία πυροδοτούνται από τον μητρικό ρόλο που διαδραματίζει το γυναικείο φύλο, δυσκολία στην επιτυχή ανάληψη και διεκπεραίωση οικογενειακών ευθυνών.

## Πιο αναλυτικά,

- «Γυάλινες Οροφές»/ Glass Ceilings: Αφορά τις ευκαιρίες ανέλιξης στην ιεραρχία που επιτρέπονται/δίνονται στις γυναίκες. Είναι αόρατοι φραγμοί που περιορίζουν την προαγωγή των γυναικών σε υψηλές θέσεις ευθύνης (Eagly & Carli, 2007). Συχνά, αυτό συμβαίνει λόγω στερεοτύπων και προκαταλήψεων που σχετίζονται με το φύλο. Η αντιμετώπιση αυτών των προκαταλήψεων απαιτεί εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση των εταιρειών (Heilman et al., 2004).
- Η ανισότητα στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι ευρέως διαδεδομένη και αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών (Blau & Kahn, 2017). Οι γυναίκες συχνά λαμβάνουν μικρότερη αμοιβή συγκριτικά με τους άνδρες, ακόμη και όταν διαθέτουν παρόμοια επαγγελματική εμπειρία και εκπαίδευση (Blau et al., 2010). Αυτό δημιουργεί μια δυνητική ανισότητα στον οικονομικό χώρο.
- Επιπλέον, η ανεπαρκής εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων αποτελεί άλλη μία σημαντική πρόκληση. Η έλλειψη γυναικείας αντιπροσώπευσης σε υψηλά ιστάμενες θέσεις των επιχειρήσεων μπορεί να επηρεάσει τη λήψη αποφάσεων και τη δυνατότητα της έκφρασης ιδεών (Eagly & Carli, 2007).
- Η ανεπαρκής στήριξη για την επίτευξη της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής αποτελεί σημαντικό εμπόδιο, ειδικά για τις γυναίκες (Williams, 2000). Πολλοί εργοδότες δεν παρέχουν ευέλικτες ώρες εργασίας ή υποστήριξη για τη φροντίδα των παιδιών, κάτι που δυσχεραίνει τους εργαζομένους, και κυρίως τις γυναίκες, να επιτύχουν την ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και την οικογενειακή ζωή. Οι εταιρείες πρέπει να αναγνωρίσουν τη σημασία της παροχής ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, όπως τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο και άδειες για τη φροντίδα των παιδιών. Επιπλέον, η υποστήριξη για την επανένταξη των εργαζομένων μετά από άδεια μητρότητας και πατρότητας πρέπει



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα





Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

να είναι διαθέσιμη και προσιτή (Kelly & Kalev, 2006). Η έλλειψη ευελιξίας στις εργασιακές πρακτικές μπορεί να αποθαρρύνει τις γυναίκες από τη συμμετοχή σε θέσεις εργασίας που απαιτούν μακρές και απρόβλεπτες ώρες εργασίας (Glass & Riley, 1998).

- Η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας εξακολουθεί να αποτελεί σοβαρή πρόκληση. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να επηρεάσει την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών και να τις αποτρέψει από την άνοδο σε υψηλές θέσεις (Fitzgerald et al., 1995).

## 6<sup>Η</sup> ΕΝΟΤΗΤΑ: ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΟΥ ΣΥΜΒΑΛΛΟΥΝ ΣΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πολλές πρακτικές έχουν αναπτυχθεί και εξελιχθεί για να συμβάλλουν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο.

1. Η δημιουργία μιας ενθαρρυντικής και προοδευτικής εργασιακής κουλτούρας αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε μια εταιρεία. Οι έρευνες του Eagly και Carli (2007) υποδεικνύουν ότι μια κουλτούρα που προωθεί την ισότητα των φύλων, ενθαρρύνει τη συμμετοχή και την ανέλιξη των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους στην εταιρεία. Για να επιτευχθεί αυτό:
  - Η εταιρεία πρέπει να προωθεί την πολυπολιτισμικότητα και την ανοικτότητα στη διαφορετικότητα, όπως προτείνουν οι Cox και Blake (1991).
2. Επιπλέον, η καλή διαχείριση της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, όπως προτείνουν οι Galinsky και Bond (2016), είναι απαραίτητη για τη δημιουργία μιας εργασιακής κουλτούρας που σέβεται την ισότητα των φύλων. Για να επιτευχθεί αυτό χρειάζεται:
  - α). Ευελιξία των ωραρίων εργασίας
  - β). Γονεϊκές άδειες
  - γ). Άδειες για τη φροντίδα των παιδιών (Gornick & Meyers, 2003).



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

>> Αυτό δημιουργεί μια ισότιμη ευκαιρία για τους γονείς να είναι παρόντες στη ζωή των παιδιών τους κατά τη διάρκεια των πρώτων χρόνων τους και να συνεχίσουν να εργάζονται.

► Η δημιουργία ενός περιβάλλοντος που είναι ευνοϊκό για την ανάπτυξη όλων των εργαζομένων απαιτεί επίσης την ενθάρρυνση της ανοιχτής επικοινωνίας και την καταπολέμηση των διακρίσεων (Cox & Blake, 1991). Οι πρακτικές που επικεντρώνονται στην εκπαίδευση και τη συνειδητοποίηση είναι ουσιαστικές για τη δημιουργία μιας πιο ισότιμης και δίκαιης εργασιακής κουλτούρας (Eagly & Karau, 2002).

- 3.** Η δημιουργία μιας ισότιμης εργασιακής ιεραρχίας αποτελεί βασική πτυχή για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε μια εταιρεία. Η ιεραρχία σε μια εταιρεία πρέπει να είναι ευέλικτη και ανοιχτή σε όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως φύλου (Eagly & Carli, 2007). Οι γυναίκες πρέπει να έχουν την ευκαιρία να εξελισσονται σε ηγετικούς ρόλους και να συμμετέχουν ενεργά στη λήψη αποφάσεων, χωρίς φραγμούς βάσει φύλου. Αυτό αντικατοπτρίζει την αρχή της ισότητας και της διαφάνειας στον εργασιακό χώρο. Οι ηγέτες της εταιρείας πρέπει να διασφαλίσουν ότι η ιεραρχία δεν δημιουργεί διακρίσεις με βάση το φύλο. Οι γυναίκες πρέπει να αμείβονται ισότιμα με τους άνδρες για την ίδια εργασία. Η ιεραρχία πρέπει να προωθεί την αξιολόγηση βάσει των επιδόσεων και όχι του φύλου (Blau & Kahn, 2017). Αυτό ανταποκρίνεται στην αρχή της ισότητας στην αμοιβή και στη δικαιοσύνη. Επιπρόσθετα, η γυναικεία αντιπροσώπευση σε θέσεις λήψης αποφάσεων είναι άλλη μια σημαντική πρακτική. Ερευνητές όπως η Eagly και η Carli (2007) έχουν αποδείξει ότι η αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων βελτιώνει τη δυνατότητες για την έκφραση ιδεών και προοδευτικών πολιτικών. Στην πραγματικότητα, η ισότητα των φύλων πρέπει να ενσωματώνεται στον πυρήνα της εργασιακής κουλτούρας, και η ανώτερη διοίκηση πρέπει να δείχνει το πρότυπο. Οι ηγέτες της εταιρείας πρέπει να αναλάβουν το ρόλο του προτύπου και να προωθήσουν τη γυναικεία ηγεσία. Επιπλέον, πρέπει να προσέξουν ώστε η επικοινωνία να είναι ανοιχτή και να παρακολουθούνται τυχόν εκδηλώσεις διακρίσεων (Eagly & Karau, 2002).



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

## 7<sup>Η</sup> ΕΝΟΤΗΤΑ: ΠΩΣ ΝΑ ΜΙΛΗΣΩ ΣΕ ΚΑΠΟΙΑ/ΟΝ ΓΙΑ ΝΑ ΤΗΝ/ΤΟΝ ΕΝΘΑΡΡΥΝΩ ΝΑ ΒΡΕΙ ΔΟΥΛΕΙΑ;

Η **ενθάρρυνση** και η **υποστήριξη** είναι σημαντικές όταν προσπαθείτε να βοηθήσετε κάποιον να βρει δουλειά. Εδώ είναι μερικές συμβουλές για να μιλήσετε με κάποιον και να τον ενθαρρύνετε:

- **Ακούστε τον πρώτα:** Οι άνθρωποι είναι διαφορετικοί και έχουν διαφορετικές ανάγκες και στόχους. Ακούστε προσεκτικά τι έχει να πει η/ο ενδιαφερόμενη/ος και κατανοήστε τις προτεραιότητές της/του.
- **Εκφράστε κατανόηση:** Δείξτε συμπάθεια και κατανόηση για την κατάσταση στην οποία βρίσκεται. Πολλοί άνθρωποι που αναζητούν δουλειά μπορεί να αισθάνονται αποθαρρυσμένοι και ανασφαλείς.
- **Προσφέρετε βοήθεια:** Ρωτήστε την/τον πώς μπορείτε να την/τον βοηθήσετε. Θα μπορούσατε να προσφερθείτε να την/τον βοηθήσετε να ετοιμάσει το βιογραφικό της/του, να την/τον ενημερώσετε για διαθέσιμες θέσεις εργασίας ή να την/τον καθοδηγήσετε προς πηγές εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- **Δώστε συμβουλές:** Προσφέρετε συμβουλές σχετικά με το πώς να βελτιώσει το βιογραφικό της/του, πώς να προετοιμαστεί για συνεντεύξεις εργασίας και πώς να ψάξει αποτελεσματικά για θέσεις εργασίας.
- **Εθελοντισμός:** Εθελοντισμός: Σας προσφέρει εργασιακή εμπειρία, αναπτύσσει τις κοινωνικές και επικοινωνιακές σας δεξιότητες, δείχνει άνθρωπο που είναι πρόθυμος να εργαστεί και να συνεργαστεί για το κοινό καλό.
- **Ενθάρρυνση:** Εκφράστε την πίστη σας στις ικανότητες της/του και ενθαρρύνετε την/τον να συνεχίσει την προσπάθειά της/του. Εκφράσεις βοηθητικές είναι οι εξής: **"Είμαι βέβαιος ότι μπορείς να τα καταφέρεις"** ή **"Θα βρεις την κατάλληλη δουλειά για εσένα"**.



ΕΡΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

## **Ενδεικτικές προτάσεις που ενισχύουν και ενθαρρύνουν την αυτοπεποίθησή του/της υποψήφιας/ου.**

«Έχετε πολύτιμες δεξιότητες και ταλέντα».

«Είστε ανθεκτική/ος και ικανή/ος».

«Να είστε θετική/ος και επίμονη/ος».

«Η αποφασιστικότητά σας θα αποδώσει».

«Μην τα παρατάτε, συνεχίστε να ψάχνετε».

«Δεν είστε μόνη/ος. Είμαι εδώ για να σας υποστηρίξω».

«Δικτυωθείτε και επικοινωνήστε με τις επαφές σας».

«Εξερευνήστε νέες ευκαιρίες και βιομηχανίες».

«Συνεχίστε να βελτιώνετε το βιογραφικό σας και τις συνοδευτικές επιστολές σας».

«Σκεφτείτε τον εθελοντισμό ή την πρακτική άσκηση για εμπειρία».

«Μείνετε με κίνητρο και θέστε καθημερινούς ρεαλιστικούς στόχους».

«Μείνετε οργανωμένοι στην αναζήτηση εργασίας».

«Πιστέψτε στις ικανότητές σας και στην αυτοεκτίμησή σας».

«Συνεχίστε να μαθαίνετε και να βελτιώνετε τις δεξιότητές σας».

«Να είστε ανοιχτές/οί σε προσωρινή ή μερική απασχόληση».

«Προσέχετε την ευημερία σας ενώ ψάχνετε δουλειά».

«Έχετε τη δύναμη να δημιουργήσετε τις δικές σας ευκαιρίες».

«Είναι εντάξει να ζητάτε βοήθεια ή καθοδήγηση».



**ΕΡΙΦΥΛΗ**

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

«Δεν προσδιορίζετε από το καθεστώς ανεργίας σας».

Θυμηθείτε να είστε **υποστηρικτικοί** και με **ενσυναίσθηση**, καθώς η αναζήτηση εργασίας μπορεί να είναι μια προκλητική και αγχωτική διαδικασία. Προσφέρετε **πρακτικές συμβουλές** όταν χρειάζεται και **ενημερώστε** τους ότι είστε εκεί για να τους βοηθήσετε και να τους ενθαρρύνετε καθ' όλη τη διάρκεια του ταξιδιού τους για αναζήτηση εργασίας. Εάν είναι δυνατόν, προωθήστε το βιογραφικό της/του σε εταιρείες. Είναι σημαντικό να είστε υποστηρικτικοί και να της/του υπενθυμίζετε ότι είστε εκεί για να την/τον στηρίξετε σε αυτήν την προσπάθεια που κάνει. Ο **σεβασμός**, η **κατανόηση** και η **ενθάρρυνση** μπορούν να κάνουν μεγάλη διαφορά στην **αυτοπεποίθηση** ενός ατόμου που αναζητά δουλειά και να τον βοηθήσουν να βρει τον δρόμο προς την εργασία.

## 8<sup>Η</sup> ΕΝΟΤΗΤΑ: ΩΡΑ ΓΙΑ ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΕΝΣΥΝΕΙΔΗΤΟΤΗΤΑ

- **Σκοπός:** Να οραματιστούν οι συμμετέχοντες τον εαυτό τους και να στοχοθετήσουν.

► **Δράση: TOMS :** «Πώς σκέφτεσαι ότι θα είσαι σε πέντε χρόνια από τώρα;».

	Topic	ΘΕΜΑ	<ul style="list-style-type: none"><li>· Ποιοι είναι το θέμα;</li><li>· Τι σε απασχολεί;</li><li>· Πώς σκέφτεσαι ότι θα είσαι σε πέντε χρόνια από τώρα;</li></ul>
--	-------	------	--




ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

	Outcome	ΕΠΙΔΙΩΚΟΜ ΕΝΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜ Α  ΚΑΙ ΠΛΑΝΟ ΔΡΑΣΗΣ	<ul style="list-style-type: none"><li>· Τι θέλουμε να πετύχουμε μέχρι το τέλος της συζήτησης;</li><li>· ΠΩΣ θα φτάσουμε στον στόχο μας (στρατηγική, μέσα, πόρους);</li></ul>
	Meaning	ΝΟΗΜΑ	<ul style="list-style-type: none"><li>· Τι σημαίνει αυτό για εσένα;</li><li>· Ποιος θα είσαι όταν το πετύχεις;</li></ul>
	Success measure	ΚΡΙΤΗΡΙΟ ΜΕΤΡΗΣΗΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ	<ul style="list-style-type: none"><li>· Πώς θα ξέρουμε ότι θα το έχουμε πετύχει μέχρι το τέλος της συζήτησης;</li></ul> <p>= Τι θα έχω δει να αλλάζει, ώστε να ξέρω ότι τα κατάφερα;</p>

Αφού οι συμμετέχοντες οραματιστούν, τοποθετούν τις σκέψεις τους νοητικά σε ένα κουτί και το κρατούν μέσα τους. Εξηγούμε στους συμμετέχοντες ότι η διαδικασία της νοητικής αναπαράστασης μας βοηθά τόσο στη θέσπιση στόχων όσο και στο σχέδιο που θα πρέπει να ακολουθηθεί ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι αυτοί.

## ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τα εργαλεία και οι πόροι αναζήτησης εργασίας μπορούν να είναι χρήσιμα για άτομα όλων των φύλων, αλλά ορισμένες πλατφόρμες και οργανισμοί απευθύνονται ειδικά στις γυναίκες ή προσφέρουν υποστήριξη και πόρους προσαρμοσμένους στις ανάγκες και τους



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα





Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

στόχους τους. Ακολουθούν ορισμένα εργαλεία και οργανισμοί αναζήτησης εργασίας που είναι φιλικά προς τις γυναίκες:

### **1. women on top**

Το WoT είναι ένας οργανισμός για την επαγγελματική και οικονομική ενδυνάμωση των γυναικών και την ισότητα στην εργασία, για την καλλιέργεια συμπεριληπτικής κουλτούρας και την εδραίωση πολιτικών ισότητας σε επιχειρήσεις και οργανισμούς, καθώς και για την ευαισθητοποίηση της ευρύτερης κοινωνίας, της Πολιτείας και του εκπαιδευτικού συστήματος στα θέματα της έμφυλης ισότητας στη δημόσια ζωή.

<https://womenontop.gr/to-women-on-top/>

### **2. Women Do Business**

Το Women Do Business είναι μια μη κερδοσκοπική οργάνωση, της οποίας ο στόχος και η δράση της είναι η προαγωγή της ισότητας των φύλων, η μείωση της επιχειρηματικής ανισότητας και η κατάργηση στερεοτύπων και εν τέλει η προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Τηλ: Grigoraki Natasa: 6977685640

Pavlaki Eri: 6947804864

<https://womendobusiness.eu/>

### **3.Ελληνικό Δίκτυο Γυναικών Ευρώπης**

Στους στόχους του Δικτύου περιλαμβάνονται ίσα δικαιώματα και ανθρώπινα δικαιώματα και για τα δύο φύλα, εστιάζοντας κυρίως στην προσωπική και οικονομική ανάπτυξη (ενδυνάμωση-συμμετοχή) των κοινωνικά αποκλεισμένων γυναικών.

Επίσης, Το Ελληνικό Δίκτυο Γυναικών Ευρώπης έχει έναν τομέα νεότητας που στοχεύει στη στήριξη της διαφορετικότητας και την ενδυνάμωση των νέων μέσα από σεμινάρια και άλλες δραστηριότητες. Το Δίκτυο Γυναικών Ευρώπης είναι ιδρυτικό μέλος αρκετών άλλων



**ΕΡΙΦΥΛΗ**

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
[erifyli.org](http://erifyli.org)

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα





Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

Ευρωπαϊκών Δικτύων, όπως το E.W.L. (European Women's Lobby) και το ENAR (European Network Against Racism).

Τηλ: 210 6411449, 210 97 00 814  
Email: diktuo.gunaikwn@gmail.com

#### 4. Ένωση Γυναικών Ελλάδας

Η Ένωση Γυναικών Ελλάδας είναι μια μαζική γυναικεία Μη Κυβερνητική Οργάνωση εθνικής εμβέλειας. Στοχεύει στην κατοχύρωση των κεκτημένων δικαιωμάτων των γυναικών, αλλά και στη διεύρυνσή τους, στην καταπολέμηση της ενδοοικογενειακής βίας και στην εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής τους, με την υιοθέτηση συγκεκριμένων μέτρων και τη δημιουργία υποδομών από την πολιτεία.

Η Ένωση Γυναικών Ελλάδας είναι μέλος του Ευρωπαϊκού Λόμπι Γυναικών (ΕΛΓ), που εδρεύει στις Βρυξέλλες και εκπροσωπεί πάνω από 2.000 γυναικείες οργανώσεις από όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το ΕΛΓ αποτελεί τον κύριο «συνομιλητή» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Commission), του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της Ευρώπης πάνω σε θέματα που αφορούν στα ανθρώπινα δικαιώματα των γυναικών. Συμμετέχει επίσης στις διαβουλεύσεις της Επιτροπής Καθεστώτος Γυναικών του Ο.Η.Ε.

Η Ένωση Γυναικών Ελλάδας εργάζεται για την:

- Επέκταση Κοινωνικών Υποδομών
- Καταπολέμηση Γυναικείας Ανεργίας
- Αναγνώριση αφανούς εργασίας γυναικών
- ΙΣΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ στα ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ
- Παροχή Εθνικής Σύνταξης
- Προστασία Περιβάλλοντος – Ποιότητα Ζωής




ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

· Προστασία της ΥΓΕΙΑΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ

· Τηλ: 210 8225354 και 210 8234954

<https://www.ege.gr/index.php>

## 5. ΚΕΘΙ

Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) ιδρύθηκε το 1994, είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου του ευρύτερου Δημοσίου Τομέα (Φορέας Γενικής Κυβέρνησης). Υπάγεται στο Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και διοικείται από πενταμελές Διοικητικό Συμβούλιο.

Στόχοι του ΚΕΘΙ:

- Στήριξη των γυναικών που υφίστανται βία ή/και πολλαπλές διακρίσεις, μέσω της παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών.
- Παραγωγή επιστημονικής γνώσης μέσω της διεξαγωγής ερευνών και της εκπόνησης, της δημοσίευσης και της έκδοσης επιστημονικών μελετών στο πεδίο της ισότητας των φύλων.
- Άρση των έμφυλων διακρίσεων και ανισοτήτων, καθώς και ενίσχυση της θέσης των γυναικών, μέσω του σχεδιασμού, της υλοποίησης, της παρακολούθησης και της αξιολόγησης προγραμμάτων δράσης.
- Ανάπτυξη δράσεων για ζητήματα ισότητας των φύλων στην εργασία, την επιχειρηματικότητα και την κοινωνική ένταξη, μέσω της παροχής τεκμηρίωσης και πληροφόρησης.
- Προώθηση της ένταξης της διάστασης του φύλου μέσω της υλοποίησης επιμορφωτικών δράσεων με την οπτική του φύλου (gender training).
- Προώθηση της ισότητας των φύλων σε ιδιαίτερες συνθήκες πολυπολιτισμικότητας, μέσω της ανάληψης σχετικών πρωτοβουλιών.
- Μεταφορά τεχνογνωσίας και εμπειρίας σε θέματα συμβουλευτικής γυναικών και κοινωνικά ευάλωτων ομάδων, με την οπτική του φύλου.

Τηλ. : 210 38 98 000

<https://www.kethi.gr/profil>

## 6. LinkedIn (linkedin.com):



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
[erifyli.org](http://erifyli.org)

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

Το LinkedIn είναι μια ευρέως χρησιμοποιούμενη πλατφόρμα επαγγελματικής δικτύωσης που προσφέρει καταχωρίσεις θέσεων εργασίας, ευκαιρίες δικτύωσης και ομάδες για γυναίκες σε διάφορους κλάδους.

► Ο ανωτέρω κατάλογος των οργανισμών είναι ενδεικτικός. Σαφώς και υπάρχει πλήθος άλλων οργανώσεων και φορέων, όπου ένα άτομο που χρειάζεται στήριξη σε εργασιακό, ψυχολογικό, νομικό, οικονομικό κτλ. επίπεδο μπορεί να απευθυνθεί... Επικοινωνήστε μαζί τους για όποιο σχετικό σας θέμα ή επισκεφτείτε τα site τους.

## ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Βασικές προσωπικές δεξιότητες που απαιτούνται στην αγορά εργασίας:

- **Δεξιότητες επικοινωνίας:** Η ικανότητα μεταφοράς πληροφοριών με σαφήνεια και αποτελεσματικότητα, τόσο προφορικά όσο και γραπτά, είναι ζωτικής σημασίας σχεδόν σε κάθε εργασία.
- **Συναισθηματική νοημοσύνη:** Η κατανόηση και η διαχείριση των συναισθημάτων του εαυτού και των συναισθημάτων των άλλων είναι σημαντική για την οικοδόμηση θετικών εργασιακών σχέσεων και την επίλυση συγκρούσεων.



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

- **Ομαδική εργασία:** Η συνεργασία με τους συναδέλφους και η ομαδικότητα είναι απαραίτητες, καθώς οι περισσότερες θέσεις εργασίας περιλαμβάνουν κάποιο επίπεδο συνεργασίας και αλληλεπίδρασης με άλλους.
- **Επίλυση προβλημάτων:** Η ικανότητα ανάλυσης πολύπλοκων καταστάσεων, εντοπισμού προβλημάτων και εξεύρεσης αποτελεσματικών λύσεων εκτιμάται ιδιαίτερα στην αγορά εργασίας.
- **Προσαρμοστικότητα:** Η ικανότητα προσαρμογής στις μεταβαλλόμενες συνθήκες, η εκμάθηση νέων δεξιοτήτων (ιδιαίτερα όσον αφορά τη χρήση Υ/Η) και η αντιμετώπιση απροσδόκητων προκλήσεων (π.χ. τηλεργασία) είναι απαραίτητη σε μια ταχέως εξελισσόμενη αγορά εργασίας.
- **Διαχείριση χρόνου:** Η αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου, ο καθορισμός προτεραιοτήτων και η τήρηση των προθεσμιών είναι μια δεξιότητα που οι εργοδότες εκτιμούν ιδιαίτερα.
- **Κριτική σκέψη:** Επειδή η ροή πληροφοριών στη σύγχρονη αγορά εργασίας είναι ταχύτερη, η ικανότητα κριτικής σκέψης, αξιολόγησης της χρησιμότητας και ευχρησίας των πληροφοριών, καθώς και η λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων είναι απαραίτητη για πολλούς ρόλους.

## **ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ:**



**ΕΡΙΦΥΛΗ**

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
[erifyli.org](http://erifyli.org)

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

Εάν ορισμένες γυναίκες έχουν ενδιαφέρον να γίνουν επιχειρηματίες, μπορείτε να πραγματοποιηθεί εργαστήριο που θα ασχοληθεί με την **ανάπτυξη επιχειρηματικών ιδεών**, τον **διαχειριστικό ρόλο** και τη **χρηματοοικονομική διαχείριση**.

► Εισαγωγικές ερωτήσεις προς το κοινό. Βάζουμε το κοινό να αναρωτηθεί σχετικά με τα ακόλουθα. Τις απαντήσεις, και τις σκέψεις τους τις κρατάνε για τον εαυτό τους είτε γραπτά είτε στη σκέψη τους.:

α. Τρέχουσα οικονομική κατάσταση: Αναλογιστείτε ποια είναι ακριβώς η οικονομική σας κατάσταση τώρα, αυτή την εποχή που γίνεται αυτό το σεμινάριο.

β. Ποια είναι η σχέση σας με τα χρήματα γενικότερα; Έχετε τον έλεγχο των οικονομικών σας/του σπιτιού σας;

γ. Παρατηρείται κάποιο μοτίβο/επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά σας σε σχέση με τη διαχείριση των χρημάτων σας;

δ. Για ποιο λόγο ακριβώς θέλετε να έχετε ή να μην έχετε τον έλεγχο των οικονομικών σας/του σπιτιού σας;

## ΙΔΕΕΣ ΠΕΡΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

· Οι γνώσεις περί οικονομικής διαχείρισης είναι ωφέλιμες για ένα ευρύ φάσμα ατόμων, από λάτρεις των προσωπικών οικονομικών μέχρι ιδιοκτήτες και υπαλλήλους (μικρών) επιχειρήσεων. Ακολουθούν ορισμένες ιδέες σχετικά με το τι μπορεί να αφορά μια συζήτηση /εργαστήριο /σεμινάριο /επιμόρφωση οικονομικής διαχείρισης:



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

- Εργαστήριο προσωπικού οικονομικού προγραμματισμού:  
Καλύπτει τον προϋπολογισμό, την αποταμίευση, τις επενδύσεις > Βασικά στοιχεία επενδύσεων :Εξερεύνηση διαφόρων τύπων επενδύσεων (μετοχές, ομόλογα, ακίνητα κ.λπ.).
- Εργαστήριο σχεδιασμού συνταξιοδότησης / Οικονομική διαχείριση για ηλικιωμένους:  
Επικέντρωση σε στρατηγικές για τη δημιουργία ενός άνετου συνταξιοδοτικού αποθέματος. Συζήτηση επιλογών συνταξιοδοτικών λογαριασμών (π.χ. 401(k), IRAs) και φορολογικών προβληματισμών. Προγραμματισμός εισοδήματος συνταξιοδότησης. Συζήτηση για την κοινωνική ασφάλιση και τον σχεδιασμό περιουσίας.
- Διαχείριση χρέους και αποκατάσταση πιστωτικού κινδύνου:  
Παροχή στρατηγικών για την αποτελεσματική μείωση και διαχείριση του χρέους. Συζήτηση πιστωτικών βαθμολογιών, πιστωτικών αναφορών και βελτίωσης της πιστοληπτικής ικανότητας.
- Οικονομικός αλφαριθμητισμός:  
Αφορά ιδιαίτερα νέους ενήλικες και φοιτητές ώστε να διδαχτούν σχετικά με τον προϋπολογισμό και τις υπεύθυνες οικονομικές αποφάσεις.
- Οικονομική διαχείριση μικρών επιχειρήσεων:  
Απευθύνεται σε ιδιοκτήτες μικρών επιχειρήσεων και επιχειρηματίες. Τα θέματα μπορεί να περιλαμβάνουν διαχείριση ταμειακών ροών, οικονομικές καταστάσεις και φορολογικό σχεδιασμό.
- Σχεδιασμός περιουσίας και κληρονομιά:  
Συζήτηση διαθηκών, καταπιστευμάτων και στρατηγικών για τη μεταβίβαση περιουσιακών στοιχείων στην επόμενη γενιά.



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα





Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

- Οικογενειακός οικονομικός προγραμματισμός:  
Καλύπτει θέματα όπως ο οικογενειακός προϋπολογισμός, η αποταμίευση και η διδασκαλία των παιδιών για τα χρήματα.
- Φορολογικός σχεδιασμός και στρατηγικές:  
Διερεύνηση ευκαιριών εξοικονόμησης φόρων, εκπτώσεων και πιστώσεων.  
Συζήτηση στρατηγικών φορολογικά αποδοτικών επενδύσεων και συνταξιοδοτικών λογαριασμών.
- Αντιμετώπιση των οικονομικών προκλήσεων και ευκαιριών που αφορούν ειδικά τις γυναίκες. Κάλυψη θεμάτων όπως η διαπραγμάτευση μισθών, οι επενδύσεις και η επαγγελματική ανέλιξη.
- Οικονομική διαχείριση για μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς:  
Απευθύνεται στο προσωπικό και τους εθελοντές μη κερδοσκοπικών οργανισμών.  
Συζήτηση για τη διαχείριση επιχορηγήσεων, τον προϋπολογισμό και τη συγκέντρωση κεφαλαίων.
- Οικονομική διαχείριση για επιχειρηματίες:  
Επικεντρώνεται στις μοναδικές οικονομικές προκλήσεις και ευκαιρίες που αντιμετωπίζουν οι ιδιοκτήτες επιχειρήσεων. Συζήτηση για τη χρηματοδότηση των επιχειρήσεων, τον φορολογικό σχεδιασμό και τη διαχείριση των ταμειακών ροών.
- Οικονομική διαχείριση για νέους επαγγελματίες:  
Απευθύνεται σε επαγγελματίες που ξεκινούν την καριέρα τους. Καλύπτει θέματα όπως η αποπληρωμή δανείων, ο προϋπολογισμός και οι επενδύσεις.
- Προσωπικά οικονομικά και συμπεριφορική ψυχολογία:



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

Διερεύνηση των ψυχολογικών πτυχών της λήψης οικονομικών αποφάσεων και στρατηγικές για καλύτερες οικονομικές επιλογές.

► Αυτά τα εργαστήρια/επιμορφώσεις/συζητήσεις/σεμινάρια μπορούν να προσαρμοστούν ανάλογα με τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των συμμετεχόντων. Αποτελεί ενδιαφέρον το ενδεχόμενο του να προσκληθούν οικονομικοί εμπειρογνώμονες ή πιστοποιημένοι οικονομικοί σχεδιαστές να διευθύνουν αυτά τα εργαστήρια ή να χρησιμοποιηθεί εκπαιδευτικό υλικό και πόροι από αξιόπιστες πηγές. Επιπλέον, οι διαδραστικές δραστηριότητες, οι μελέτες περιπτώσεων και οι συνεδρίες ερωτήσεων και απαντήσεων μπορούν να κάνουν τα εργαστήρια πιο ελκυστικά και αποτελεσματικά.

## Πού μπορώ να επιμορφωθώ/πληροφορηθώ για την οικονομική διαχείριση επιχειρήσεων

- Κυβερνητικές και τοπικές επιχειρηματικές οργανώσεις: Ελέγξτε τις ιστοσελίδες και τους πόρους κυβερνητικών οργανισμών, όπως το Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων, και τοπικών οργανισμών επιχειρηματικής ανάπτυξης, όπως η Ελληνική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών & Εμπόρων (ΓΣΕΒΕΕ), για πληροφορίες σχετικά με επερχόμενα εργαστήρια και εκδηλώσεις.
- Εμπορικά Επιμελητήρια: Επικοινωνήστε με το τοπικό σας εμπορικό επιμελητήριο στην Ελλάδα, όπως το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών, για πληροφορίες σχετικά με εργαστήρια, σεμινάρια και εκδηλώσεις που αφορούν τις επιχειρήσεις.
- Τοπικά πανεπιστήμια και σχολές διοίκησης επιχειρήσεων: Ελέγξτε τις ιστοσελίδες των πανεπιστημίων και των σχολών διοίκησης επιχειρήσεων στην Ελλάδα, καθώς συχνά διοργανώνουν εργαστήρια και σεμινάρια σχετικά με την επιχειρηματικότητα, τη διοίκηση επιχειρήσεων και τη χρηματοδότηση. Πανεπιστήμια όπως το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών και το ALBA Graduate Business School προσφέρουν συχνά τέτοια προγράμματα.



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

- **Θερμοκοιτίδες και επιταχυντές νεοφυών επιχειρήσεων:** Εξερευνήστε θερμοκοιτίδες και επιταχυντές στην Ελλάδα, όπως το Found.ation και το Orange Grove, καθώς συχνά φιλοξενούν εκδηλώσεις και εργαστήρια για επίδοξους επιχειρηματίες.
- **Διαδικτυακές πλατφόρμες εκδηλώσεων:** Αξιοποιήστε διαδικτυακές πλατφόρμες εκδηλώσεων, όπως το Eventbrite και το Meetup, οι οποίες σας επιτρέπουν να αναζητήσετε και να ανακαλύψετε τοπικές εκδηλώσεις, εργαστήρια και ευκαιρίες δικτύωσης στην Ελλάδα.
- **Επαγγελματικές ενώσεις:** Αναζητήστε επαγγελματικές ενώσεις που σχετίζονται με τον κλάδο ή τα ενδιαφέροντά σας. Αυτές οι οργανώσεις συχνά διοργανώνουν εργαστήρια και εκδηλώσεις για τα μέλη τους. Για παράδειγμα, ο Ελληνικός Σύνδεσμος Νεοφυών Επιχειρήσεων είναι μια πηγή για την έναρξη νέων επιχειρήσεων.
- **Ομάδες δικτύωσης:** Ενταχθείτε σε τοπικές ομάδες επιχειρηματικής δικτύωσης ή σε οργανώσεις γυναικών σε επιχειρήσεις, καθώς μπορεί να οργανώνουν ή να προωθούν σχετικά εργαστήρια.
- **Μέσα κοινωνικής δικτύωσης:** Αναζητήστε σε πλατφόρμες όπως το Facebook και το LinkedIn ομάδες, σελίδες και εκδηλώσεις που σχετίζονται με τις επιχειρήσεις και την επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα. Πολλές εκδηλώσεις διαφημίζονται σε αυτές τις πλατφόρμες.
- **Τοπικές βιβλιοθήκες και κοινοτικά κέντρα:** Μερικές φορές, τα ιδρύματα αυτά φιλοξενούν εργαστήρια και σεμινάρια για διάφορα θέματα, συμπεριλαμβανομένων των επιχειρήσεων και της επιχειρηματικότητας.
- **Τοπικές εφημερίδες και περιοδικά:** Παρακολουθήστε τις τοπικές εκδόσεις για ανακοινώσεις εκδηλώσεων και εργαστηρίων που σχετίζονται με την επιχειρηματικότητα. Κατά την αναζήτηση εργαστηρίων και εκδηλώσεων, να είστε συγκεκριμένοι σχετικά με τα



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

ενδιαφέροντα και τις ανάγκες σας που σχετίζονται με την ανάπτυξη επιχειρηματικών ιδεών, τη διοίκηση και την οικονομική διαχείριση. Πολλές από αυτές τις εκδηλώσεις μπορεί να διεξάγονται στα ελληνικά, οπότε είναι καλή ιδέα να έχετε γνώση της γλώσσας. Επιπλέον, εξετάστε το ενδεχόμενο δικτύωσης με τοπικούς επιχειρηματίες και επαγγελματίες του χώρου, οι οποίοι μπορούν να σας παρέχουν συστάσεις και πληροφορίες για επερχόμενες εκδηλώσεις στην περιοχή σας.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Bar, M., Neta, M., & Linz, H. (2006). Very first impressions. *Emotion*, 6(2), 269.

Bingham, T., & Crofts, M. (2015). An Analysis of Sexual Harassment in the Workplace. *Journal of Workplace Psychology*, 20(2), 78-92.

Calvo, M. G., & Fernández-Martín, A. (2013). Can the eyes reveal a person's emotions? Biasing role of the mouth expression. *Motivation and Emotion*, 37, 202-211.

Cortez, R., Marshall, D., Yang, C., & Luong, L. (2017). First impressions, cultural assimilation, and hireability in job interviews: Examining body language and facial expressions' impact on employer's perceptions of applicants. *Concordia Journal of Communication Research*, 4(1), 4.



ΕΡΙΦΥΛΗ

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
erifyli.org

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ 2021-2027"

Krumhuber, E., Manstead, A. S., Cosker, D., Marshall, D., & Rosin, P. L. (2009). Effects of dynamic attributes of smiles in human and synthetic faces: A simulated job interview setting. *Journal of Nonverbal Behavior*, *33*, 1-15.

Mattarozzi, K., Todorov, A., Marzocchi, M., Vicari, A., & Russo, P. M. (2015). Effects of gender and personality on first impression. *PLoS one*, *10*(9), e0135529.

White, M. C. (2015). How You Could Botch a Job Interview Without Saying a Word. *Time.Com*. N.PAG.



**ΕΡΙΦΥΛΗ**

Κέντρο Διαχείρισης Έμφυλων Ανισοτήτων  
[erifyli.org](http://erifyli.org)

 [erifyli.org@gmail.com](mailto:erifyli.org@gmail.com)

 2610334655

 Κανάρη 45, ΤΚ 26222 Πάτρα