

Το Ανεκμετάλλετο Κοινωνικό Κεφάλαιο του Αθλητισμού



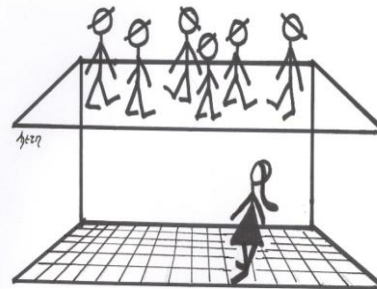
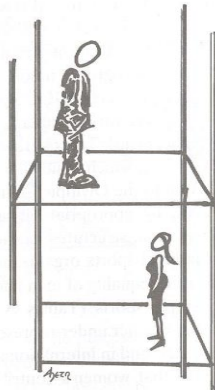
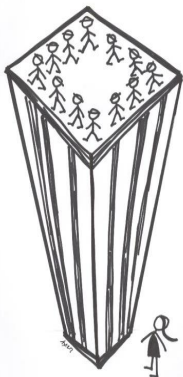
“Why a female athlete should be your next leader”:

(https://www.ev.com/en_gr/athlete-programs/why-female-athletes-should-be-your-next-leader (ανακτήθηκε 30/9/2020 /τελευταία πρόσβαση 12/4/2024))

“Make place for one more woman”:

Κάνουμε Χώρο για περισσότερες γυναίκες στην Αθλητική Συμμετοχή, την Προπονητική Καθοδήγηση, και τη Διοικητική Στελέχωση

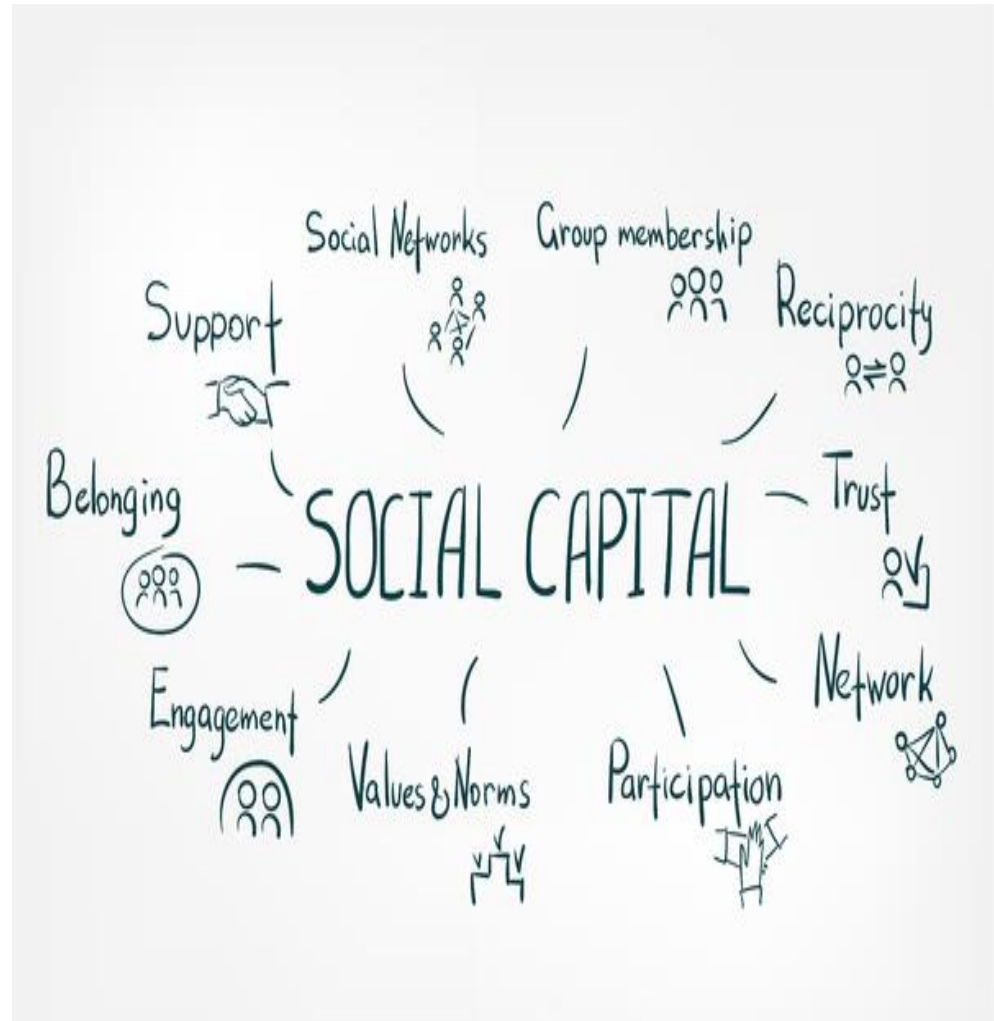
8^η διάλεξη της Ειρήνης Καμπερίδου, Καθηγήτρια Κοινωνιολογίας: Κοινωνικό Φύλο και Αθλητισμός (θέματα φύλου και ισότητας στον Αθλητισμό και την Κοινωνία), Τμήμα Κοινωνιολογίας, Σχολή Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών
Μέλος της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης Διακρίσεων του ΕΚΠΑ
8^ο και 9^ο μάθημα 16/4/ 2024



© Έργα της ζωγράφου Αρετής Καμπερίδου

2. Κοινωνικό Κεφάλαιο

- ❑ Στοιχείο **κοινωνικής ευημερίας** : αναφέρεται στους **κοινωνικούς δεσμούς**, το **κοινωνικό όφελος**, την **κοινωνική οικονομία και ανάπτυξη**, αντί για τη μεγιστοποίηση του κέρδους.
- ❑ Χαρακτηρίζεται ως πόρος που πηγάζει από τη **συλλογική δράση—πολιτοφροσύνη, εθελοντισμός, κοινωνική προσφορά, συνεργασία, συνοχή, Συμμετοχικότητα, Εμπιστοσύνη** — επηρεάζοντας το ευρύτερο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον...



Ατομικά και συλλογικά οφέλη, υποστηρικτικά δίκτυα, **συλλογικό εγώ** και **συλλογικά οφέλη**, **προσωπικό καλό...**

3. Ο ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ ΣΥΜΒΑΛΛΕΙ ΣΤΗ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΗΓΕΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Sport Entrepreneurship

ENG

- Women-Athletes-Global-Leadership-Network (2016, 2017, 2018, 2021)
- Women Athletes Business Network (2017, 2018)
- Kamberidou 2020, 2019
- Kamberidou & Chroni 2016
- EY Global & EspnW (2015)
- EY Women 2015,
- Dunn 2014,
- Parris, Troilo, Boychet, Peachey & Jon 2014,
- Woman-On-Top 2014 (www.Woman-On-Top.com)
- Hock 2014
- O'Brien 2013,
- Glass 2013,
- **Wiseman, Allen & Foster 2013 (leadership- Multiplier Effect)**
- Ernst and Young 2013,

GR

- Καμπερίδου & Παπαδοπούλου 2014,
- Καμπερίδου 2015
- Κοινωνική Επιχειρηματικότητα 2015,
- Πατσαντάρας 2014





Ο Γερμανός Ολυμπιονίκης Christian Schulte, στο VICE PRESIDENT GLOBAL EMPLOYER BRANDING, πρώην πετυχημένο στέλεχος στο AIMS International Talent Acquisition & Talent Management Worldwide, Gerd Wellen Sportstiftung υπογραμμίζει ότι ...

«Οι δεξιότητες που κάνουν τους ανθρώπους πετυχημένους ηγέτες (leaders) συνδέονται άμεσα με τον ομαδικό αθλητισμό και με τον υψηλό ανταγωνισμό...»
σε συνέντευξή του στο ηλεκτρονικό περιοδικό www.Woman-On-Top.com 2014

**VICE PRESIDENT GLOBAL
EMPLOYER BRANDING
(πρόσβαση 28/4/2023)**

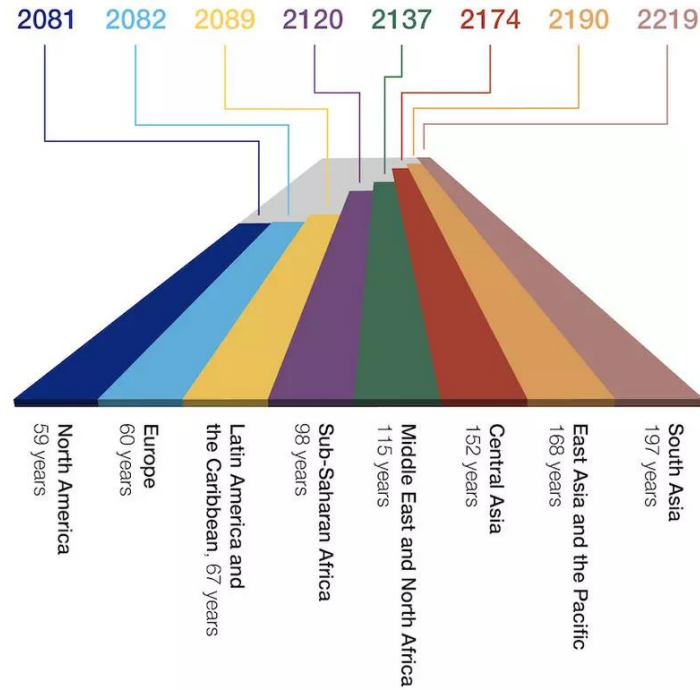
“As an Olympian (Hockey, Athens 2004, Beijing 2008), the lessons & skills learnt through my experiences in a team environment have been fundamental to my success in dealing with people and commercial business development. I have a fierce determination to succeed and a disciplined work ethic.”,

5. Θα χρειαστούμε 132 χρόνια (αντί για 99.5 πριν την πανδημία) για να κλείσει το παγκόσμιο έμφυλο χάσμα



Global Gender Gap Index 2022

At current pace, when are regions likely to close the gap?



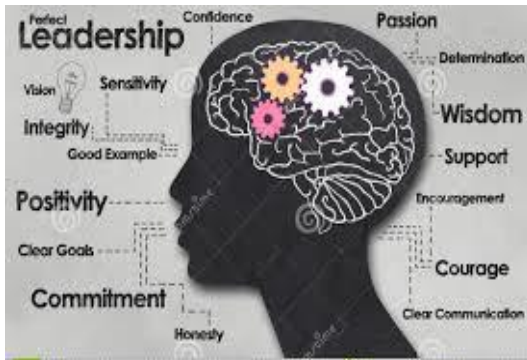
Source: Global Gender Gap Report 2022

**Global Gender Gap Report
2023,
World Economic Forum
6.**



<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

- **Θα χρειαστούμε 131 χρόνια να κλείσει το έμφυλο χάσμα**
- Gender parity in **economic participation and opportunity drops** from 2022 levels, while political empowerment makes only slight gains...
- Iceland remains the most gender-equal country, followed by Norway, Finland, New Zealand and Sweden
- Βλ. επίσης, **Οι 20 καλύτερες χώρες για τις γυναίκες- Η θέση της Ελλάδας**
<https://www.naftemporiki.gr/kosmos/1486789/oi-20-kalyteres-chores-gia-tis-gynaikes-i-thesi-tis-elladas/> (Από την **τελευταία** θέση στην Ευρώπη και **100η** στην παγκόσμια κατάταξη που ήταν πέρυσι, **η Ελλάδα βρίσκεται στην 33η** (σε σύνολο 36 χωρών) στην Ευρώπη και στην **93η θέση** της παγκόσμιας κατάταξης.



7.

SHARING THE KNOWLEDGE...



Transformational Leadership Theory:

“Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership” (Bass 2010)

«θηλυκές δεξιότητες», «γυναικείες αρετές»

- Kamberidou, 2020
- Kamberidou & Pascall, 2020
- Women in the Workplace: McKinsey & Company and LeanIn.Org (2016)
- Dunn 2014
- Sandberg 2013
- Salamouris 2012
- SheSpeaks 2011
- Cox-Wittenberg & Maitland 2009
- Shipman & Kay 2009
- Kamberidou 2012, 2013



- The Multiplier Effect (Wiseman, Allen & Foster 2013)

Εμπνευσμένη ηγεσία (Multipliers):

- «Τι κάνει μια ομάδα ευφυέστερη; Περισσότερες γυναίκες! ... Η Συλλογική νοημοσύνη αυξάνετε όταν συμμετέχουν γυναίκες...» (Wooley & Malone 2011)
- Kamberidou, Irene (2020). “Distinguished” Women Entrepreneurs in the Digital Economy and the Multitasking Whirlpool. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Springer Open, Volume 9, Article number: 3 <https://doi.org/10.1186/s13731-020-0114-y>, In Springer Nature: <https://rdcu.be/b0Qss> Shareable link: <https://rdcu.be/b4sWF>



I'm Listening!!!





8.



- Ξέρουν ν' ακούν και να μοιράζονται.

- Λιγότερο προβλέψιμες και πιο εφευρετικές από τους άνδρες

- Αναλαμβάνουν πιο συχνά τον ρόλο του **διαμεσολαβητή-ειρηνοποιού**

- Πλεονεκτούν στο να προσελκύουν άτομα για συζήτηση,

- **Συνεργάζονται και προσαρμόζονται** εύκολα στις ανάγκες των άλλων/ πελατών/συνεργατών

- Πολλές περιγράφουν τη δημιουργία της επιχείρησής τους ως τη δημιουργία μιας ομάδας.

- **Δέχονται την κριτική πιο εύκολα**

- Δημιουργούν κίνητρα συνεργασίας.

- Είναι πιο ευέλικτες και **λιγότερο αυταρχικές**

- έχουν ανοιχτό μυαλό, και **ομαδικό πνεύμα**



9.

Δήμητρα Κουτσούκη



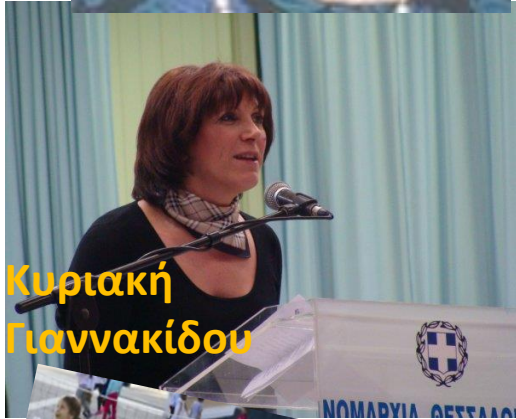
Υβόννη Χαραχούσου



Εύη Μωραϊτίδου



© Can Stock Photo - csp11371345



Κυριακή Γιαννακίδου

Βούλα Πατουλίδου

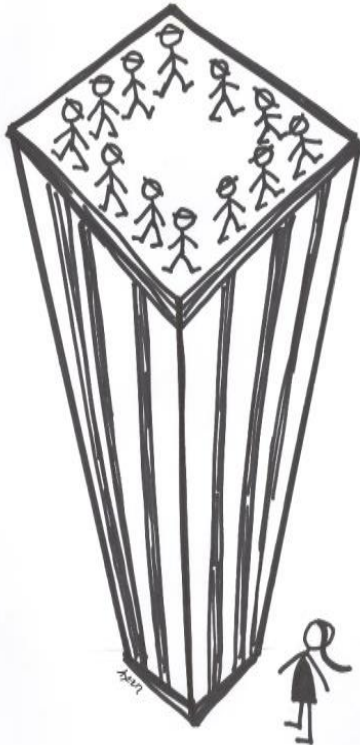
Σοφία Παπαδοπούλου



Ξανθή Κωνσταντινίδου



10. ΕΜΠΟΔΙΑ



- Οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα που ακόμα είναι κυρίαρχα και προκύπτουν από τις ανδροκεντρικές καταβολές του αθλητισμού,
- η έλλειψη γυναικών μεντόρων,
- η έλλειψη γυναικείων προτύπων,
- οι άνισες ευκαιρίες εξέλιξης στην αθλητική ηγεσία σε σύγκριση με τους άνδρες,
- η έλλειψη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής/οικογενειακής ζωής,
- Η έμφυλη διάκριση στη χρηματοδότηση...

11. Το Ανεκμετάλλετο Κοινωνικό Κεφάλαιο του Αθλητισμού:



12. Εύη Μωραϊτίδου, Πρόεδρος του Συλλόγου Ελλήνων Ολυμπιονικών (ΣΕΟ)
“ MAKE PLACE FOR ONE MORE WOMAN “



MAKE PLACE FOR
ONE MORE WOMAN

You Tube  /MakePlace4OneMoreWoman

“ Κάνουμε Χώρο για
περισσότερες γυναίκες
στην Αθλητική Συμμετοχή,
την Προπονητική Καθοδήγηση,
τη Διοικητική Στελέχωση... ”

ΒΟΥΛΑ ΚΟΖΟΜΠΟΛΗ

Πρόεδρος Συλλόγου Ελλήνων Ολυμπιονικών,
Ολυμπιονίκης Υδατοσφαίρισης

13. # ΛΕΜΕ ΌΧΙ ΣΤΟ ΣΧΟΛΙΚΟ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟ





**MAKE PLACE FOR
ONE MORE WOMAN**

You **Tube** **f** /MakePlace4OneMoreWoman

*“ Κάνουμε Χώρο για
περισσότερες γυναίκες
στην Αθλητική Συμμετοχή,
την Προπονητική Καθοδήγηση,
τη Διοικητική Στελέχωση... ”*

ΒΟΥΛΑ ΚΟΖΟΜΠΟΛΗ

Πρόεδρος Συλλόγου Ελλήνων Ολυμπιονικών,
Ολυμπιονίκης Υδατοσφαίρισης



*“ Γυναίκες σε θέσεις Ευθύνης στον Αθλητισμό
σημαίνει Ανάπτυξη, αυξημένη Συμμετοχή και
αποτελεσματική Προπονητική Καθοδήγηση ”*



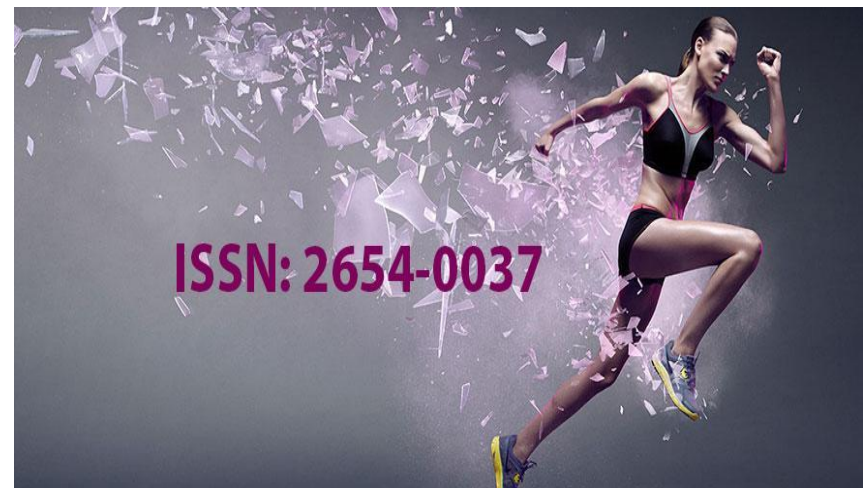
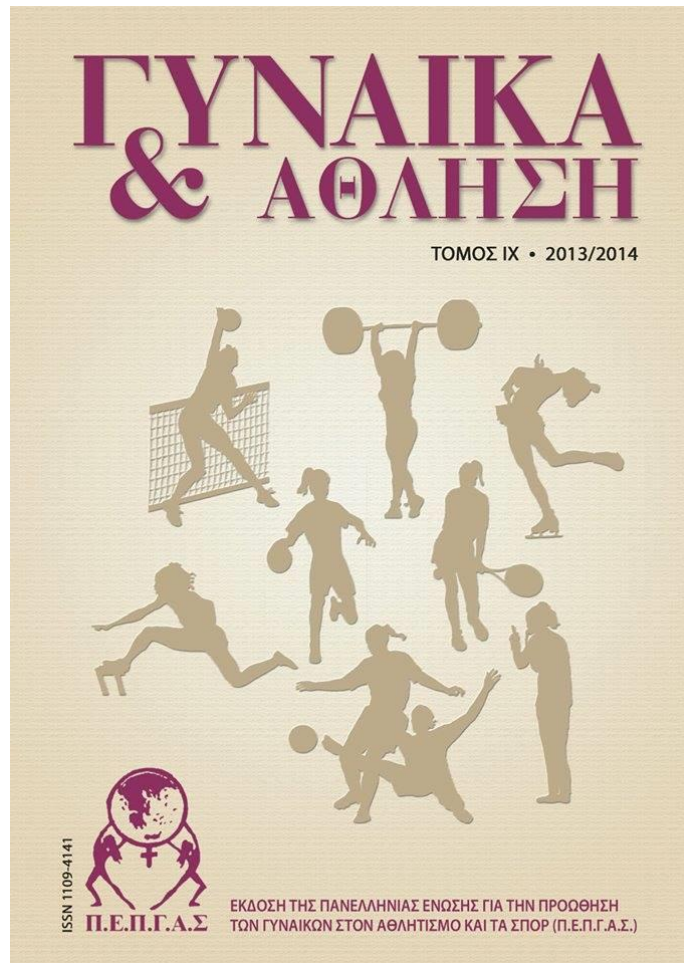
*“ Οι Γυναίκες
Ψηλά... ”*



ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΣΤΕΦΑΝΙΔΗ

15. Πανελλήνια Ένωση Προώθησης Γυναικών στον Αθλητισμό και τα Σπορ (ΠΕΠΓΑΣ)

<https://www.pepgas.gr/%CF%80%CE%B5%CF%81%CE%B9%CE%BF%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CF%8C/%CF%80%CE%B5%CF%81%CE%B9%CE%B5%CF%87%CF%8C%CE%BC%CE%B5%CE%BD%CE%B1>



16. Κοινωνικό Κεφάλαιο

- ❑ Στοιχείο κοινωνικής ευημερίας : αναφέρεται στους κοινωνικούς δεσμούς, το **κοινωνικό όφελος**, την κοινωνική οικονομία -ανάπτυξη, αντί για τη μεγιστοποίηση του κέρδους.
- ❑ Χαρακτηρίζεται ως πόρος που πηγάζει από τη **συλλογική δράση—πολιτοφροσύνη, εθελοντισμός, κοινωνική προσφορά, συνεργασία, συνοχή, Συμμετοχικότητα**, — επηρεάζοντας το ευρύτερο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον

(Bourdieu 1983; Coleman 1988; World Bank 1999; Putnam 1993, 2000; Cohen & Prusak 2001; Kamberidou & Patsantaras 2007; Καμπερίδου & Παπαδοπούλου 2014; Πατσαντάρας 2014 , κ.ά.)



17. Κοινωνικό Κεφάλαιο

“Social Glue”

Συγκολλητική ουσία/ κοινωνική κόλλα/ενσωμάτωση

που κρατάει τις κοινωνίες μαζί,
δημιουργώντας ένα

* **συλλογικό εγώ** και **συλλογικά οφέλη**

* **Δημόσιο καλό** και **προσωπικό καλό**

- ▶ εμπιστοσύνη
- ▶ υποστηρικτικά δίκτυα,
- ▶ κοινές αξίες και νόρμες
- ▶ Ατομικά και συλλογικά οφέλη

Bourdieu, 1983; Coleman, 1988; World Bank
1999; Putnam, 1993, 2000; Cohen & Prusak 2001
Kamberidou & Patsantaras 2007, Adkins, 2005 κ.ά.

- ❑ Ωστόσο αγνοείται η **έμφυλη διάσταση**, η **μεγάλη γυναικεία συμμετοχή** στην **εθελοντική δραστηριότητα** και σε **κοινωνικά δίκτυα**, που **ρίχνει νέο φως** στην **ενεργή δραστηριοποίηση των πολιτών στα κοινά** και στις **εθελοντικές οργανώσεις**

European Commission, 2017; US Dept. of
Labor, 2016; WiSE, 2015; OECD, 2015;
Walseth, 2008 , κ.ά.



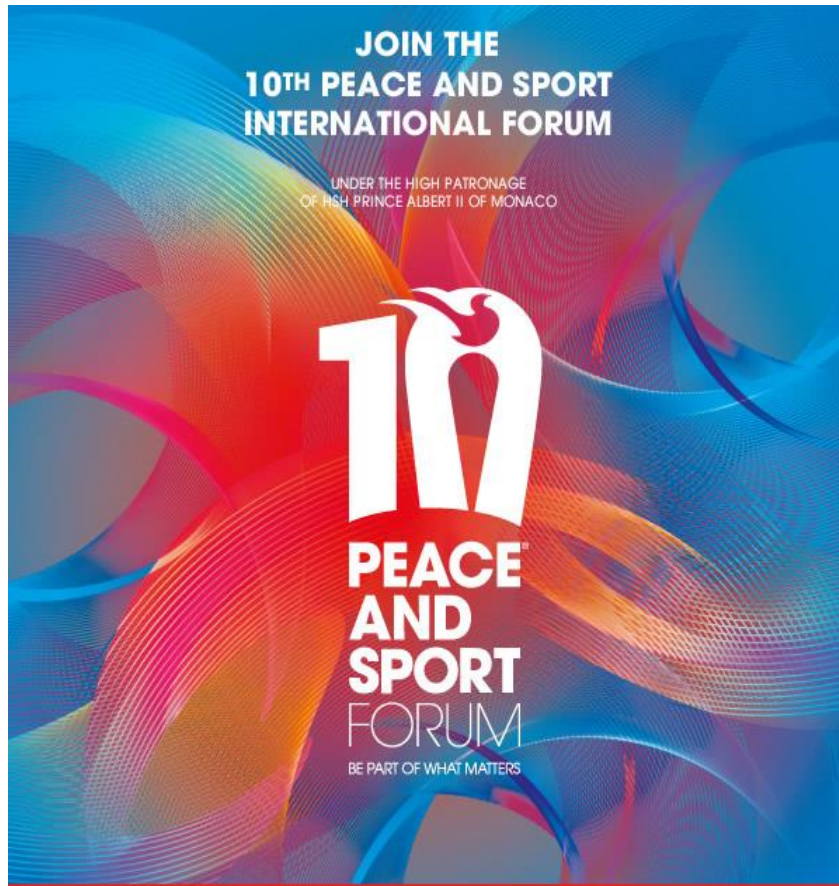
18. Το Ανεκμετάλλευτο Κοινωνικό Κεφάλαιο του Αθλητισμού



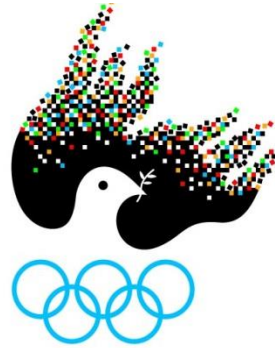
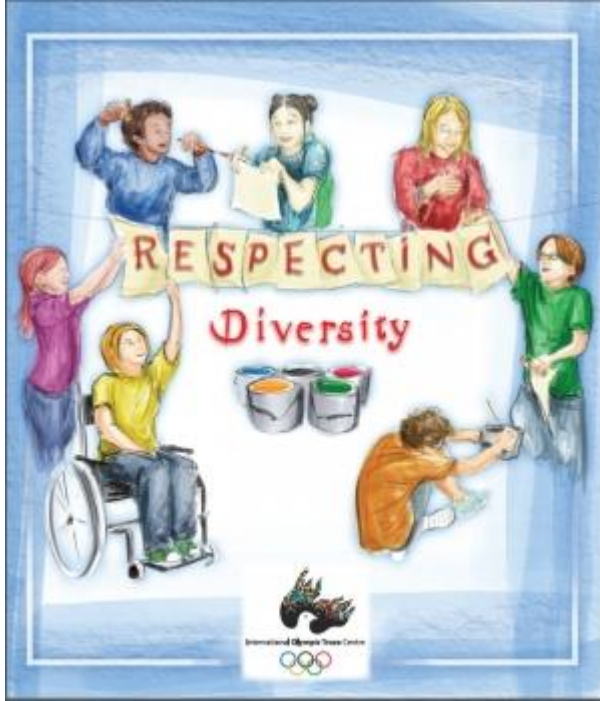
Peace Youth Camp

(27 Αυγ.-2 Σεπτ. 2017, Αρχαία Ολυμπία)

19. *Peace and Sport Forum*

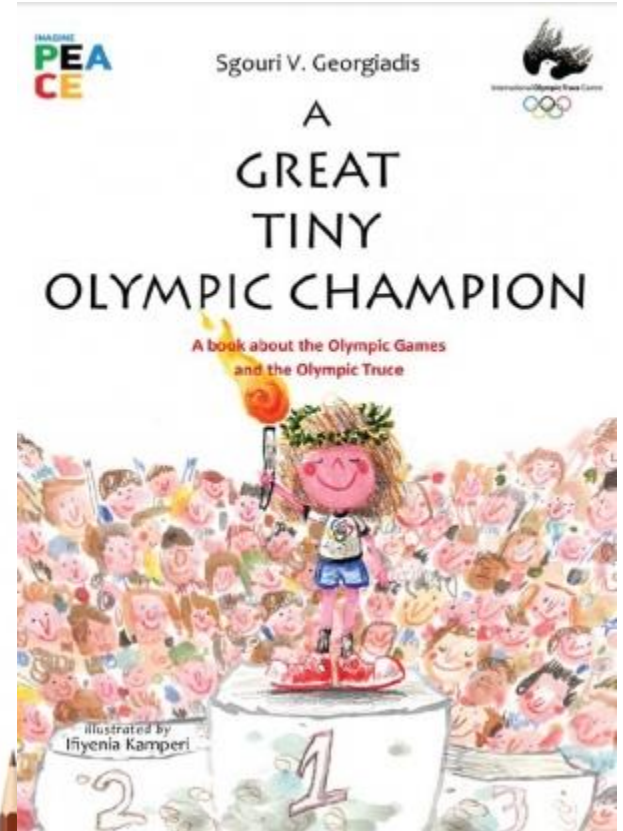


20.



COLOURS FOR PEACE

A fun way to learn about Olympic Truce



22.

“12 CEOs Who Prove Playing Youth Sports Leads To Greatness. These women are Titans of their fields in more ways than one” ([Grant](#), 2017) <https://sports.good.is/slideshows/women-athletes-turned-ceo>

[Meg Whitman](#), Hewlett-Packard CEO, played four sports in high school—swimming, lacrosse, tennis, and basketball. She then played squash and lacrosse at Princeton.



[Dawn Hudson](#) use to be the Chief Marketing Officer- CMO at the **NFL** and former President and **CEO** of Pepsi Cola North America...



[Beth Brooke-Marciniak](#) is the global vice-chair and Ernst & Young. ... She credits her athletic background with helping her navigate the dog-eat-dog world of corporate finance... “**The success in sport does have a very significant correlation to success in business.**”



23.

- “I don’t want to overemphasize the role of sports, but I think **team sports have a lot to do with ending up where I have, at various points throughout my career.**”

[Mary Schapiro](#), former chair of the SEC and now vice chair of the [Sustainability Accounting Standards Board](#) (SASB), **played field hockey** in college at Franklin and Marshall College in Pennsylvania.



24.

- Το **94%** αυτών των 400 καταξιωμένων γυναικών είχαν **ενεργή συμμετοχή σε κάποια αθλητική ομάδα**
- **51%** κατείχε διευθυντικές θέσεις (managerial positions)
- **49%** ταξινομήθηκαν στο επίπεδο *C-suite*, που σημαίνει ότι είναι CEOs (Chief Executive Officers)
- **75%** δήλωσε ότι όταν προσλαμβάνουν υπαλλήλους αξιολογούν ως προσόν την αθλητική εμπειρία
- **52%** συμμετείχε στο κολεγιακό/πανεπιστημιακό αθλητισμό



EY Building a better working world

ESPNW

3 reasons female athletes make great leaders

Sure, sports are fun. But don't underestimate the benefits for women and girls and the implications for managers, companies and even countries. Research shows that not only does sport participation help girls to be healthy and more confident, it also can propel them into successful business careers and leadership positions. Additionally, the success of elite female athletes can create a "virtuous cycle" of enhanced perceptions of women, which in turn can contribute to changes in public policy.

1 Sport participation helps girls grow up healthy and confident

Girls who play sports ...

- ... have greater social and economic mobility ...
- ... are less likely to use drugs ...
- ... have greater personal safety ...
- ... and perform better in school ...

... and the differences are even more pronounced for girls from minority groups.

Donna de Varona
Olympic champion and Lead Advisor for the EY Women Athletes Business Network

"When girls have equal access to sports, the positive results are undeniable."

2 Sport experience helps young female leaders rise

74% of executive women say a background in sport can help accelerate a woman's career.

Women who played sport:

- See projects through to completion
- Motivate others
- Build strong teams

+7% higher annual wages of former athletes vs. non-athletes

"[Female athletes] have an ability to assess risk and be perhaps a little bit more bold than a lot of other women. Don't hide that. That is going to be very useful..."

Claire Shipman
co-author of *The Confidence Code*

"Progress may not be a straight line – but we do know, with tremendous clarity, that sports turns girls into women who lead. Provide them with sports experience, and watch female leaders rise."

Julie Foudy
Captain, Olympian and World Cup Champion, US Title to partnership recipient and top broadcast journalist at espnW/ESPN

3 Sport backgrounds help C-suite leaders succeed

94% of women in the C-suite played sport.

52% of C-suite women played sport at the university level, compared to 35% of women at other management levels.

Big impact

Elite women athletes make a big impact too. Women's success in sport – especially at global events such as the Olympic Games – feeds into changes in perceptions of a woman's status in society at large. **AMERICAN MEN** when countries value gender parity through better education, more labor force participation, good women's health care and other female-friendly policies, their female athletes bring home more Olympic medals.

Some female leaders with sport backgrounds:

- Hillary Clinton**
Former US Secretary of State and several sports including basketball, soccer and softball
- Ellen Kullman**
Former CEO and Chief Executive Officer at Tropicana
- Condoleezza Rice**
Former US National Security Council and State, was a competitive ice skater
- Christine Lagarde**
Managing Director of the Fund, was a member of the French national synchronized swimming team

"You become somebody who can take the lead, somebody who can think, somebody who can decide. It empowers you."

Nawal El Moutawakel
Olympic gold medalist from Morocco, now Vice President of the International Olympic Committee

"If you are serious about wanting to advance more women into leadership roles, you can't underestimate the role of sport."

Beth Brooke-Marciniak
Global Vice Chair of Public Policy, EY

Where will you find your next leader?

To learn how EY is harnessing the leadership potential of women athletes, visit ey.com/womenathletesnetwork. To follow the stories of and get inspired by athletes who will become next generation leaders, visit espnw.com.

© 2015 EY Global Limited. All Rights Reserved. EY logo. F00115

(EY Global & EspnW, 2015)



25.

Αντιλήψεις περί αθλητισμού και ομαδικότητας (Ernst & Young 2013, O'Brien 2013)

□ **821** Διευθυντικά στελέχη (senior managers) και ανώτερα στελέχη (executives): **40%** γυναίκες, **60%** άνδρες

□ **90%** των γυναικών έπαιζαν κάποιο σπορ (played sports)

□ **76%** των γυναικών υποστηρίζουν ότι όταν υιοθετούν αθλητικές τεχνικές, στρατηγικές ή συμπεριφορές στο εταιρικό ή εργασιακό περιβάλλον βελτιώνεται η αποτελεσματικότητα /επίδοση (performance) της ομάδας τους...

"Ernst & Young to Launch Leadership Network for Elite Female Athletes to Address Unmet Global Need",
8/3/2013, New York, N.Y., PRWeb:
<http://www.prweb.com/releases/2013/3/prweb10505195.htm>





26. Women-Athletes-Global-Leadership-Network

Where will you find your next leader?

Interviews with 31 athletes, of which 30 are successful women entrepreneurs (leaders), all former professional athletes : <http://www.ey.com/br/pt/about-us/our-sponsorships-and-programs/women-athletes-global-leadership-network---in-the-locker-room-with> (τελευταία πρόσβαση 29/4/2017).

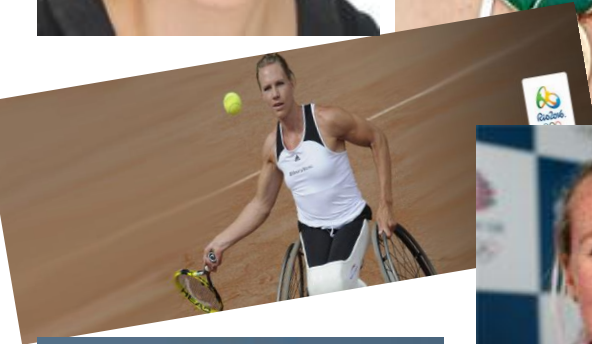
EY's Women Athletes Business Network:
<https://worldwidewomen.co/organizations/1699/ey-women-athletes-business-network> (τελευταία πρόσβαση, 3 Μαΐου 2020)

-The EY Athlete Programs: "realizing the collective leadership potential of athletes." https://www.ey.com/en_gr/athlete-programs (12/4/2024)

"... get inspired by athletes who have successfully taken the journey to a new career."

"... the benefits of employing athletes would include being able to share with fellow workers the **traits developed during their competitive careers such as focus, competitiveness and the spirit of cooperation...**

27. Συμβουλές & Δεξιότητες

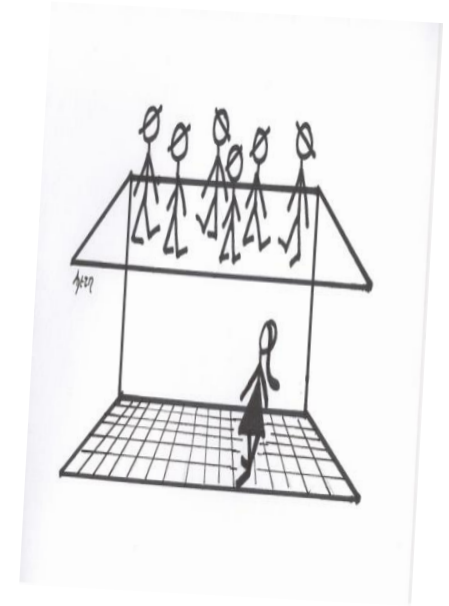
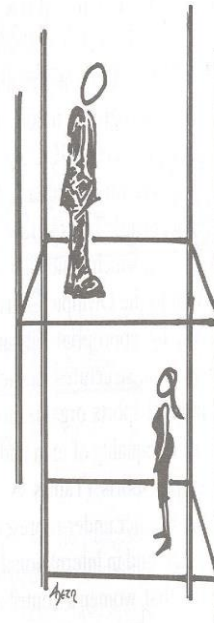


- Επιστρέψτε στο θρανίο, συνεχίστε τις σπουδές σας
- Βοηθήστε άλλες γυναίκες επιχειρηματίες να μάθουν τι σημαίνει **ομαδική συνεργασία, ομαδική προσπάθεια**, να είσαι μέλος μιας ομάδας
- Να μιλήσετε και να συνδεθείτε με άτομα εκτός αθλητισμού, από άλλες κοινωνικές περιοχές
- Να είστε προετοιμασμένες για όλα, να δέχεστε συμβουλές, και να αξιοποιείτε ευκαιρίες

28. Συμβουλές & Δεξιότητες

© Έργα της Αρετής Καμπερίδου

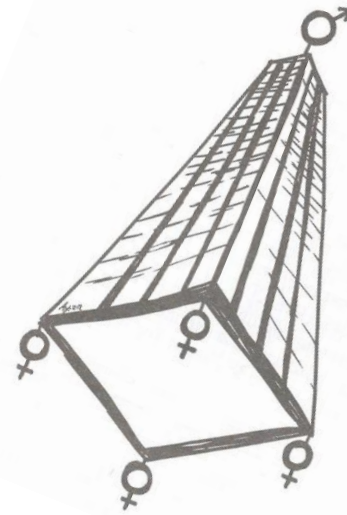
- Υπομονή
- Εμπιστοσύνη, **να ακούτε** τους συνεργάτες σας, τους υπαλλήλους σας...
- Στον αθλητισμό μάθαμε να ακούμε συμβουλές και οδηγίες, να εμπιστευόμαστε τους προπονητές/τριες και την ομάδα μας
- Θετική σκέψη, επιμονή, και υπομονή, κάτι που μάθαμε στον αθλητισμό. Πάντα υπάρχει τρόπος να λύσεις κάποιο πρόβλημα



29. Συμβουλές & Δεξιότητες

© Έργα της Αρετής Καμπερίδου

- Όταν αποτυγχάνετε μην απελπίζεστε, συνεχίστε
- Στον αθλητισμό όταν χάναμε έναν αγώνα δεν εγκαταλείπαμε, αλλά ανασυγκροτούμαστε και συνεχίζουμε. Έτσι γίνεται και στον επιχειρηματικό κόσμο
- Καλλιεργήστε την ευελιξία, να είστε ευέλικτες
- Χρησιμοποιείτε την τεχνολογία/ΜΚΔ...συνδεθείτε με μέντορες, συνεργάτες,
- Οργάνωση, σωστή διαχείριση χρόνου
-**Αποφύγετε το Multi-tasking !!!**



30. Why a female athlete should be your next leader

https://www.ey.com/en_gr/athlete-programs/why-female-athletes-should-be-your-next-leader



EY research highlights the important role sport plays at every stage of professional women's lives – from girls to C-suite executives...

++EY's Athlete Programs are continuing to drive the global dialogue around the recognition of an athlete's potential to become an exceptional business leader. https://www.ey.com/en_gr/athlete-programs

31. EY Women Athletes Business Network (WABN)

2021 GLOBAL MENTORING PROGRAM

✓ Mentoring empowers **women athletes** to leverage their expertise from sports so they can provide long-term value for **business and society**. https://www.ey.com/en_jp/entrepreneurial-winning-women/how-can-we-empower-women-athletes-to-generate-long-term-value-for-the-world (last access 16/12/2023).

Collective and shared power

WABN's **mentorship program** prepares women athletes to achieve business **excellence and be changemakers** in the world. By gaining advice from their mentors on strategy, mindset and collective power, mentees become equipped and driven to offer long-term value to society in their post-sport endeavors.



32.

Δήμητρα Κουτσούκη



Υβόννη Χαραχούσου



Εύη Μωραϊτίδου



© Can Stock Photo - csp11371345



Κυριακή Γιαννακίδου

Βούλα Πατουλίδου

Σοφία Παπαδοπούλου



Ξανθή Κωνσταντινίδου



33. ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ, ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ: Η ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΠΡΟΛΗΨΗΣ (E-BOOK)

ΘΕΜΑΤΟΛΟΓΙΑ

1^ο webinar
Παρασκευή, 5 Μαρτίου 2021 Ώρα: 18.00-20.00

Εύη Μωραϊτίδου
Ενημέρωση-χαιρετισμό

Μαρία Ψυχουντάκη
«Σεξουαλική παρενόχληση: Ασπίδα προστασίας, η Οικογένεια»

Ασπασία Δανιά
«Μαθαίνοντας τι σημαίνει ανεπιτημητή σεξουαλική συμπεριφορά εντός του μαθήματος της σχολικής Φυσικής Αγωγής»

Μαρία Στρατηγάκη
«Σεξουαλική παρενόχληση: Αιτίες, ανησυχίες, αντιστάσεις»

Ειρήνη Καμπερίδου
Οργάνωση-Συντονισμός

Μαρία Μήτρου
Κυριακή Πανασιδίου

Παρενόχληση, Φύλο και Αθλητισμός
«Η συμβολή της ΠΕΠΓΑΣ στην Κοινωνία και την Επιστήμη»

YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=L1NeMuGAs64>

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικών και Καποδιστριακών Πανεπιστημίων Αθηνών

2^ο webinar
9 Απριλίου 2021, ώρα: 18.00-20.00

Στυλιανή (Λίνι) Χρόνη (INN)
«Gendering: Μια τρυφερή προσέγγιση που ξεγελά και τραυματίζει μοιραία»

Στέλλα Δούκα (ΑΠΘ)
«HALT: Ανάσχεση της παρενόχλησης και της κακοποίησης στον Αθλητισμό με χρήση τεχνολογιών μάθησης»

Δήμητρα Κογκίδου (ΑΠΘ)
«Πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στα ΑΕΙ. Που βρισκόμαστε σήμερα;»

Παρενόχληση Φύλο και Αθλητισμός
ΣΕΦΑΑ / ΕΚΠΑ

Γιάννα Κονδύλη (ΕΚΠΑ)
«Η σεξουαλική παρενόχληση ως προώθηση της προσωπικότητας»

Ειρήνη Καμπερίδου (ΕΚΠΑ)
Οργάνωση-Συντονισμός

Υπό την Αιγίδα και υποστήριξη

ΠΕΠΓΑΣ, ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ, UNESCO BEETHOVEN, ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικών και Καποδιστριακών Πανεπιστημίων Αθηνών

3^ο webinar
Παρασκευή, 14 Μαΐου 2021, ώρα: 18.00-20.30

Ασπασία Δανιά (ΕΚΠΑ)
«LGBTQ: Θέματα ισότητας και πρόληψης των διακρίσεων στη Φυσική Αγωγή και τον Αθλητισμό»

Δήμητρα Κουτσούκη (ΕΚΠΑ)
«Παρενόχληση Unlimited: ΑμεΑ των δύο φύλων»

Γιάννης Γεωργίου (ΕΚΠΑ)
«Στάσεις των φοιτητών/τριών της ΣΕΦΑΑ απέναντι στην ανδρική και τη γυναικεία ομοφυλοφιλία»

Παρενόχληση Φύλο και Αθλητισμός

Βούλα Ζυγούρη (ΣΕΟ)
«Διαχείριση στερεότυπων φύλου στον Αθλητισμό»

Ειρήνη Καμπερίδου (ΕΚΠΑ)
Οργάνωση & Συντονισμός

Υπό την Αιγίδα και την υποστήριξη

ΠΕΠΓΑΣ, UNESCO BEETHOVEN, ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Παρενόχληση, φύλο και αθλητισμός: Η σημαντικότητα της πρόληψης

Δείτε τα ερευνητικά αποτελέσματα των webinars στο HUB του ΕΚΠΑ [ΣΕΦΑΑ](#):
Παρενόχληση, φύλο και αθλητισμός: Η σημαντικότητα της πρόληψης - Ερευνητικά Αποτελέσματα - Hub ΕΚΠΑ (uoaa.gr)

****Θα μπει μία ερώτηση/ένα θέμα στην εξεταστική**

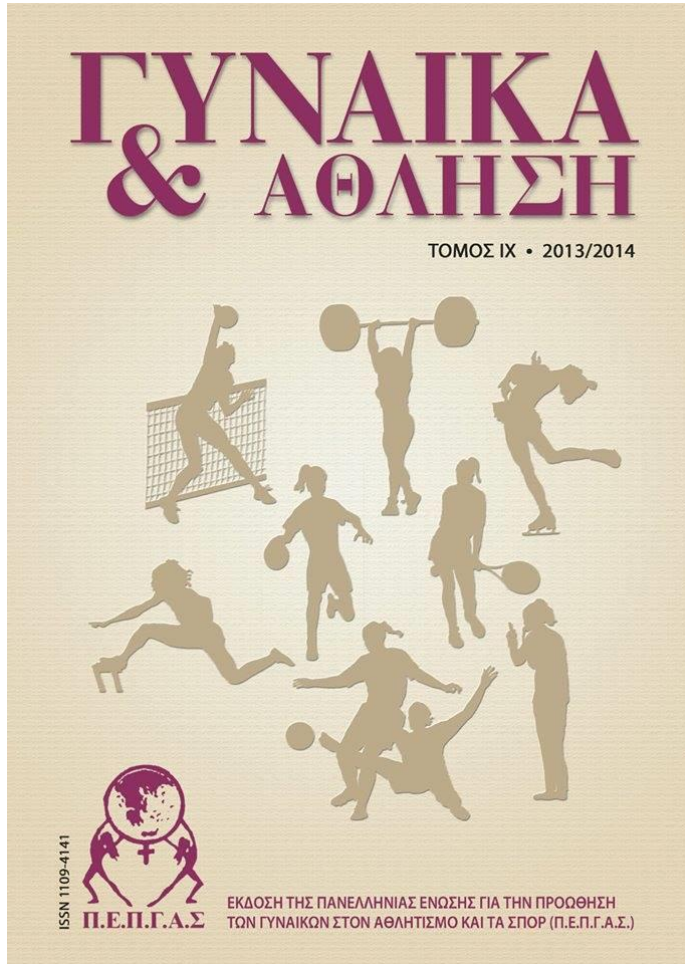
34. Πρώτη γυναίκα Πρόεδρος ΤΕΦΑΑ (2001-2006) στην Ελλάδα

«Η ικανότητά για ηγεσία δεν έχει φύλο! Ποτέ το φύλο μου δεν υπήρξε εμπόδιο στην επαγγελματική μου σταδιοδρομία, επειδή ως αθλήτρια είχα μάθει να πιστεύω στον εαυτό μου, να ξεπερνάω τα εμπόδια, να συνεργάζομαι με άλλους, να ακούω, να οραματίζομαι, να θέτω υψηλούς στόχους και να τους κατακτώ...»

(Δήμητρα Κουτσούκη)



35. “Ο ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ ΕΝΩΝΕΙ ΤΑ ΦΥΛΑ ΔΕΝ ΤΑ ΧΩΡΙΖΕΙ”



«Ιδιαίτερα η εντρύφή μου στα αντικείμενα της **Κοινωνιολογίας**, και της **Αθλητικής Κοινωνιολογίας** [...] ήταν το έναυσμα για να δημιουργήσω μια γυναικεία οργάνωση με στόχο τη προώθηση των γυναικών στον αθλητισμό και τα σπορ»
(Υβόννη Χαραχούσου)



36. Εύη Μωραϊτίδου, Πρόεδρος του Συλλόγου Ελλήνων Ολυμπιονικών (ΣΕΟ)
“ MAKE PLACE FOR ONE MORE WOMAN “



MAKE PLACE FOR
ONE MORE WOMAN

You Tube  /MakePlace4OneMoreWoman

“ Κάνουμε Χώρο για
περισσότερες γυναίκες
στην Αθλητική Συμμετοχή,
την Προπονητική Καθοδήγηση,
τη Διοικητική Στελέχωση... ”

ΒΟΥΛΑ ΚΟΖΟΜΠΟΛΗ

Πρόεδρος Συλλόγου Ελλήνων Ολυμπιονικών,
Ολυμπιονίκης Υδατοσφαίρισης

37. # ΛΕΜΕ ΌΧΙ ΣΤΟ ΣΧΟΛΙΚΟ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟ



38. «Ήθος και σκληρή δουλειά

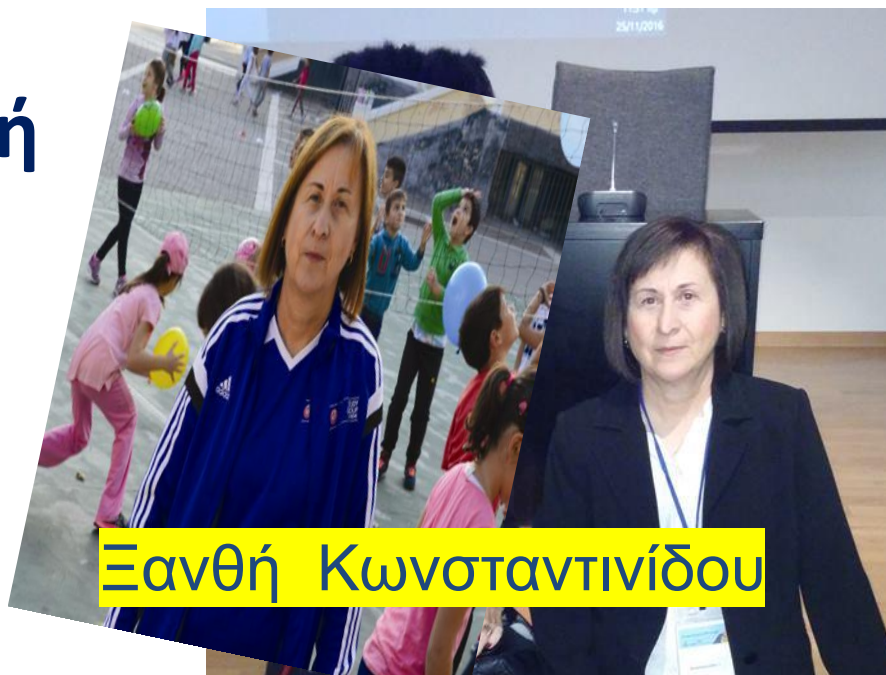
Κυριακή Γιαννακίδου...

η Πρώτη γυναίκα

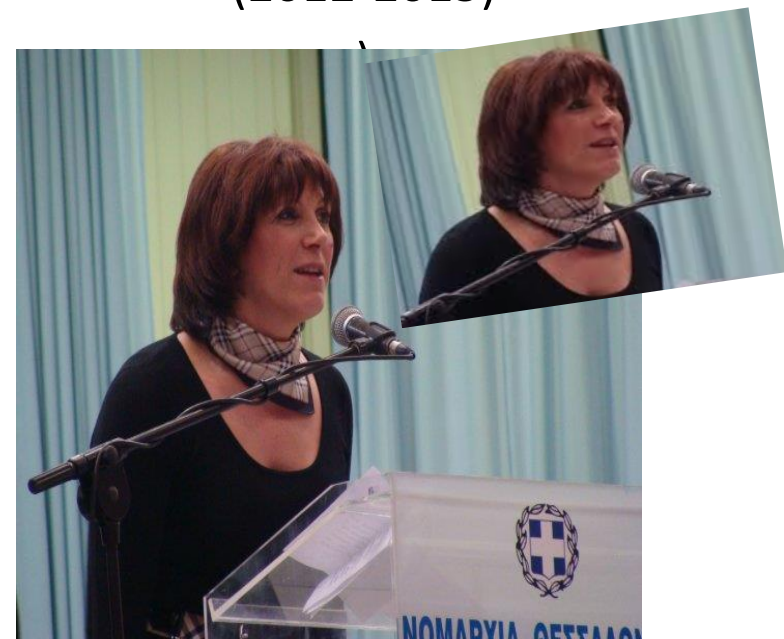
Γενική Γραμματέας

Αθλητισμού στην Ελλάδα

(2012-2015)



Ξανθή Κωνσταντινίδου



ΒΟΥΛΑ ΠΑΤΟΥΛΙΔΟΥ



39. Συμβουλές & Δεξιότητες



- Ήθος
- Να είστε μέντορες και κοινωνικά πρότυπα: να στηρίζετε και να βοηθάτε άλλες γυναίκες
- Να εισχωρείτε σε κοινωνικές περιοχές που θεωρούνται κατ'εξοχήν ανδρικές
- Συνεργασία, ομαδικότητα, ομαδική εργασία
- Δράση, όχι παθητικότητα ή αόρατη θεατές-παρατηρητές

40. Συμβουλές & Δεξιότητες



- Ορατότητα, γιατί όταν κάτι δεν προβάλετε ή υποεκπροσωπείται δεν αναπαράγεται
Να διεκδικείτε τα όνειρά σας, αυτοπεποίθηση, επιμονή
Μην επιτρέπεται σε κανένα να αμφισβητήσει τις ικανότητές σας λόγω φύλου, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας
Οραματισμός, έμπνευση, αφιέρωση, αφοσίωση

41. Συμβουλές & Δεξιότητες

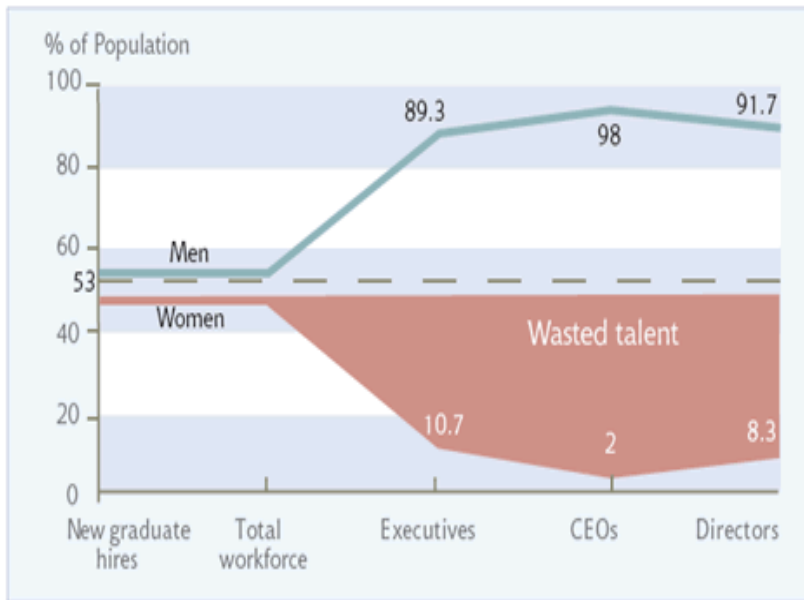
- Πειθαρχημένο εργασιακό ήθος, επικοινωνία
- Ικανότητα να αναθέτεις ευθύνες/οργανωτικές ικανότητες
- Στόχευση, προγραμματισμός
- Στήριξη του οικογενειακού περιβάλλοντος
- σωστή οργάνωση και διαχείριση χρόνου (δηλαδή **αποφύγετε το multi-tasking !!**)



42. *Transformational leadership style* (Kamberidou 2013, 2011)

The Stupid Curve
Καμπύλη Ηληθιότητας,
όσον αφορά στην σπατάλη ταλέντου

Fig 1: The "Stupid Curve"



Source: The CEW CEO Kit edition 2, EOWA Australian Census of Women in Leadership 2008

Chief Executive Women (CEW) released a report, February 2009, according to which Australian organisations select **90% of their leaders from their male employees, specifically from only 50% of their workforce (the male half) ... the other 50% (the female half) of the workforce is overlooked, underutilised and devalued.**

- ✓ The **“Stupid Curve”**—a phrase coined by former Deloitte USA Chairman Mike Cook— emphasizes **this significant wastage of internal talent.**

Namely, by failing to recognise and promote women as leaders, organizations miss out on a significant and measurable competitive advantage and the *Stupid Curve* refers to the extent of this *wastage of talent* in Australian companies

(Australian Gender Report, 2013; Carter & Silva, 2010; CEW 2009, Kamberidou 2020, Kamberidou & Pascall 2020 κ.ά.).

“The Multitasking Whirlpool” (Kamberidou, 2020)

<https://rdcu.be/cMhbM>

43. Η εξισορρόπηση επαγγελματικής σταδιοδρομίας ΚΑΙ ιδιωτικής-προσωπικής και οικογενειακής ζωής

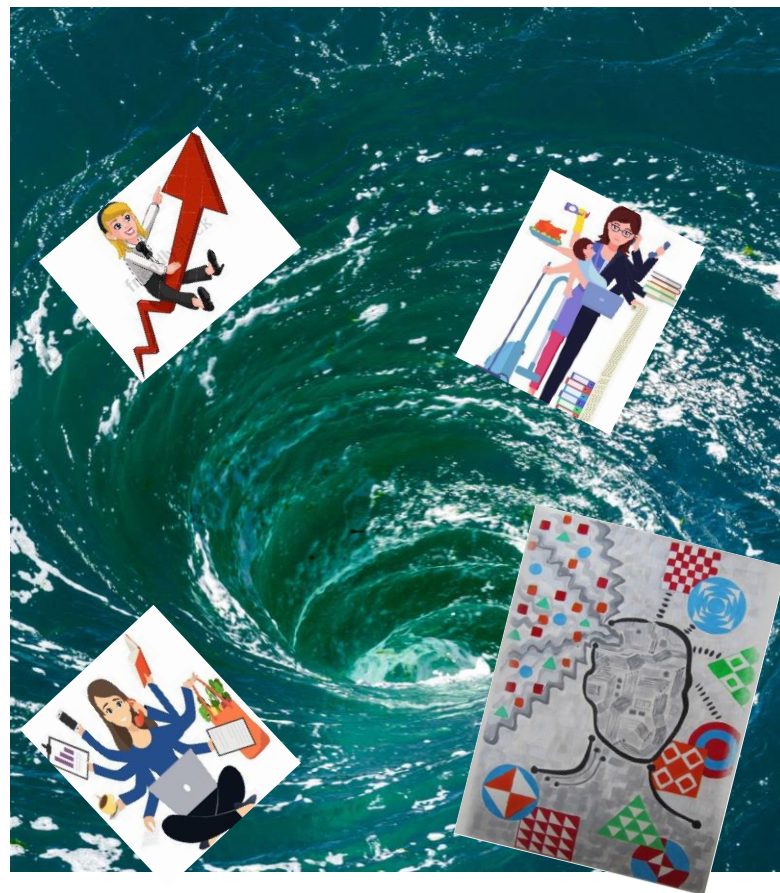
“The superwoman-superhuman identity”
(Kamberidou, 2020: 4)



© The MULTITASKING WHIRLPOOL (Η δίνη των πολλαπλών υποχρεώσεων)

“A term I use to best describe women’s—repeatedly documented—experience of being pulled in all directions: juggling professional, social, family and domestic obligations while pursuing individual or creative goals and needs. The multitasking whirlpool is a result of sociocultural expectations related to gender role ideologies that have led to the pattern of *having to do it all*, specifically the superwoman-superhuman identity. Women are experiencing multiple levels of tension and contradictory feelings due to this conflicting social roles or the superwoman identity...” (Kamberidou, 2020: 4).

44. "The superwoman-superhuman identity» <https://rdcu.be/cMhbM>



Cite as: Kamberidou, Irene (2020) "Distinguished" women entrepreneurs in the digital economy and the **Multitasking Whirlpool**. Journal of Innovation and Entrepreneurship 9:3. Springer Open, pp. 1-26, Springer Open <https://doi.org/10.1186/s13731-020-0114-y>, SPRINGER NATURE Link: <https://rdcu.be/b4sWF> or <https://rdcu.be/cMhbM>



45.

“Women’s entrepreneurial journey is difficult, even in the emerging digital landscape. Studies on women entrepreneurs of the 21st century—as those of the late 20th—indicate that women are continuing their **quest for a work–life balance, personal fulfillment and meaning** through entrepreneurship **rather than profit first**, consequently choosing to become micro-entrepreneurs or home-based entrepreneurs. In their pursuit for flexibility and balance, they **experience multiple levels of tension and stress, a result of the multitasking whirlpool**, as previously cited, a term and concept I use to describe **the results and consequences of social expectations and gender role ideologies that have led to the women-doing-it-all pattern** (or being pulled in every direction): managing professional, social and family responsibilities /obligations, namely **gendered expectations**, duties and individual needs, **and as a result, experiencing confusing-contradictory-conflicting feelings and emotions.** [...] Undeniably, technological advances are enabling women to engage in digital entrepreneurship; however, entrepreneurship remains a gendered activity and **women are still being drawn into the confusing and tumultuous multitasking whirlpool**” (Kamberidou 2020, σελ. 9-10).



"The Multitasking Whirlpool"

"The superwoman-superhuman identity" Kamberidou, 2020: 4)



GENDE FATIGUE

47. ΑΠΟ ΤΗΝ «ΕΜΦΥΛΗ ΚΟΠΩΣΗ» ΣΤΗΝ «ΕΜΦΥΛΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑ»

(Kamberidou, 2010, 2011; Καμπερίδου 2017, 2020)

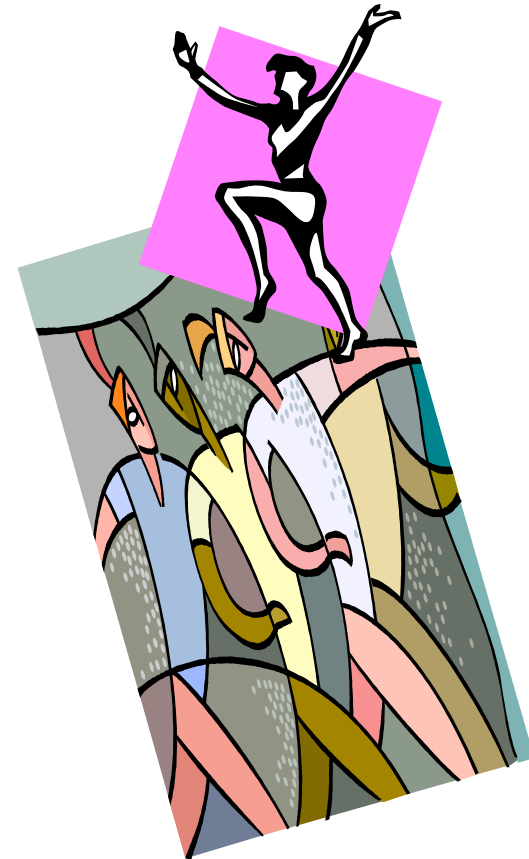
© <https://pergamos.lib.uoa.gr/uoa/dl/object/2923315#contents>

Επίσης, βλέπε άρθρο:

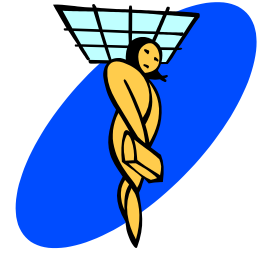


Kamberidou, I. (2010). The Glass Escalator and Gender Fatigue: Getting Gender back on the Agenda.

<https://pergamos.lib.uoa.gr/uoa/dl/object/2417998> , and <https://pergamos.lib.uoa.gr/uoa/dl/object/2417998/file.pdf>

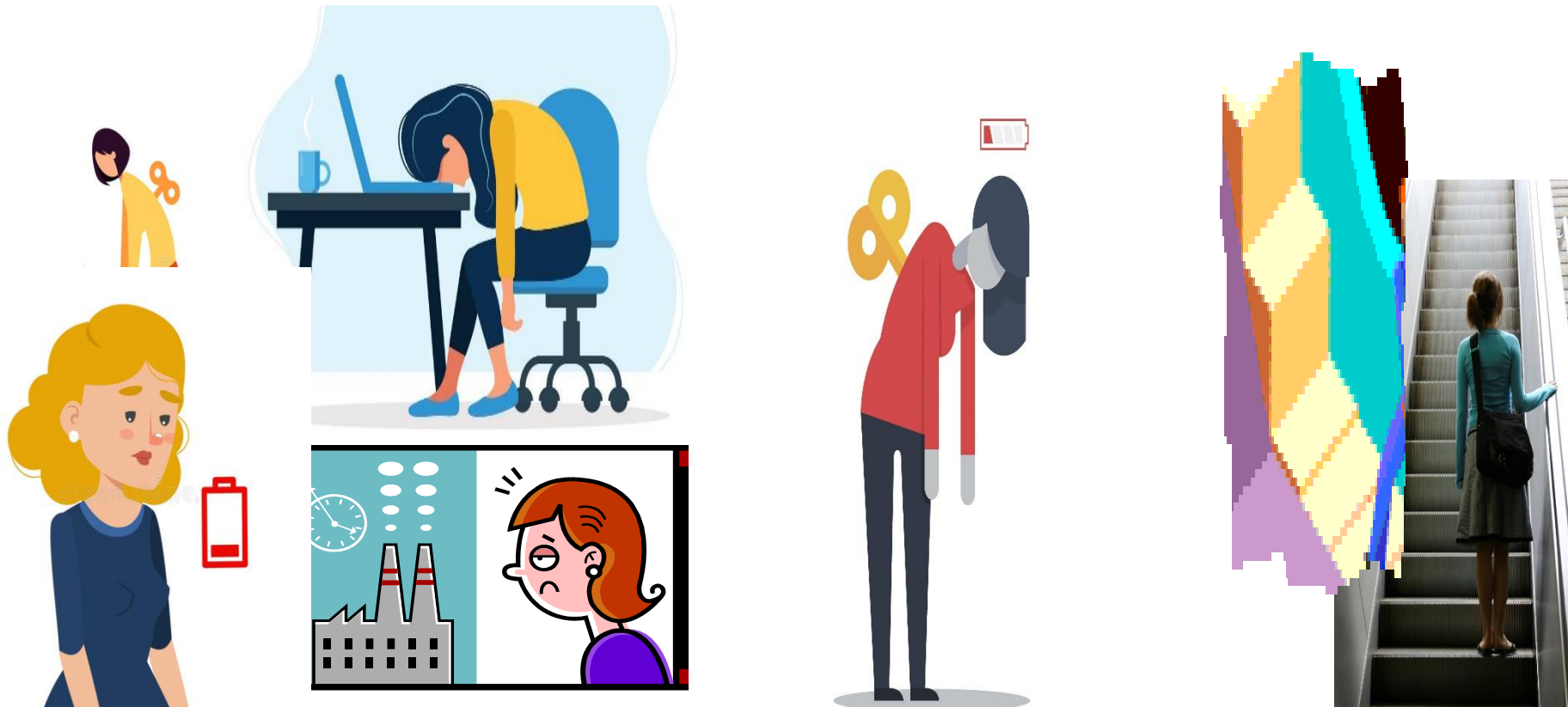


48. Η ΕΜΦΥΛΗ ΥΠΟΤΙΜΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟ ΕΜΦΥΛΟ ΧΑΣΜΑ (ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ) στη συμμετοχή, την εξέλιξη, την αμοιβή/μισθούς, και την ηγεσία ΟΔΗΓΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΜΦΥΛΗ ΚΟΠΩΣΗ-ΑΔΙΑΦΟΡΙΑ-ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ (gender fatigue)



Kamberidou, I. (2010). The Glass Escalator and Gender Fatigue: Getting Gender back on the Agenda.
<https://pergamos.lib.uoa.gr/uoa/dl/object/2417998> , <https://pergamos.lib.uoa.gr/uoa/dl/object/2417998/file.pdf>

“Getting more women on the glass escalator ...” (Kamberidou, 2010, 2011, 2020)

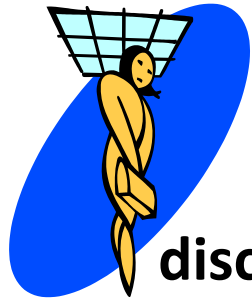


49. Gender Fatigue (Kelan 2010)

Kelan, E. (2010). *Performing Gender at Work*. Macmillan Macmillan.

Gender fatigue: The ideological dilemma of gender neutrality and discrimination in organizations (Kelan 2009)

<https://doi.org/10.1002/cjas.106>



The loss of energy to acknowledge and oppose gender discrimination as well as the lack of interest to tackle afresh something no longer perceived as a problem....



© Can Stock Photo - csp4671670

50. Η «έμφυλη κόπωση/εξάντληση» (Καμπερίδου 2020; Kamberidou, 2010)

«Αν μιλήσεις με ανθρώπους στους χώρους εργασίας σήμερα, αντιλαμβάνεσαι ότι νομίζουν ή έχουν την εντύπωση ότι υπάρχει **έμφυλη ουδετερότητα**: ότι το φύλο δεν παίζει ρόλο, δηλαδή πιστεύουν ότι υπάρχει ισονομία και ισότητα (ισότιμη μεταχείριση) και ότι το θέμα της έμφυλης διάκρισης έχει λυθεί προ πολλού...

«Αυτό το συναίσθημα, αυτή η άποψη οφείλετε στην **έμφυλη κόπωση/εξάντληση**, δηλαδή στην κούραση ή στην έλλειψη ενέργειας των νέων γυναικών να ασχοληθούν, να αναγνωρίσουν, να δεχτούν, ή να αντισταθούν σε έμφυλες διακρίσεις στον εργασιακό χώρο, καθώς επίσης στην έλλειψη επιθυμίας ή ενδιαφέροντος να αντιμετωπίσουν εκ νέου ένα πρόβλημα που θεωρούν λύθηκε από τις προηγούμενες γενιές» (Καμπερίδου, 2020).

© **Καμπερίδου**, Ειρ (2020). ΦΥΛΟ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ: **ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΜΦΥΛΗ ΚΟΠΩΣΗ ΣΤΗΝ ΕΜΦΥΛΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑ**. Εισήγηση στο 7^ο Συνέδριο της Ελληνικής Κοινωνιολογικής Εταιρείας/ΕΚΕ «Κοινωνίες μετά την κρίση, κοινωνίες χωρίς κρίση;», venue: Τμήμα Επικοινωνίας και ΜΜΕ του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών (ΕΚΠΑ), Αθήνα, 23 – 25 Σεπτ. 2020. Copy at <http://www.tinyurl.com/wwutyc6>



“The Multitasking Whirlpool” (Kamberidou, 2020):

Kamberidou, Irene (2020). “Distinguished” Women Entrepreneurs in the Digital Economy and the Multitasking Whirlpool. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Springer Open, Vol 9, Article number: 3 <https://doi.org/10.1186/s13731-020-0114-y>, In Springer Nature: <https://rdcu.be/b0Qss>
Shareable link: <https://rdcu.be/b4sWF>



Ely, Stone & Ammerman (2014)

25.000 απόφοιτοι του μεταπτυχιακού πρόγραμμα διοίκησης επιχειρήσεων του Χάρβαρντ (Harvard Business School's MBA program):

- ❖ *Baby Boomers* (49–67 ετών)
- ❖ Generation X (32–48 ετών)
- ❖ Millennials (26–31 ετών), γνωστή ως Generation Y.



Περίπου 50-60% των ανδρών, και των τριών γενναίων (ηλικίες 26-67) δηλώνουν:

«υπερβολικά ικανοποιημένοι» (extremely satisfied) ή «πολύ ικανοποιημένοι» (very satisfied),

σε αντίθεση με το 40% - 50% των γυναικών

52. **"Gender discrimination denial" and "Gender devaluation" (Kamberidou, 2010)**

- **Faye Crosby (1984) The Denial of Personal Discrimination**
- **Elisabeth Kelan 2009, 2010 Gender Fatigue**
- **Jamie Napier, Alexandra Suppes, Maria Laura Bettinsoli, (2020) an individual-level coping mechanism**

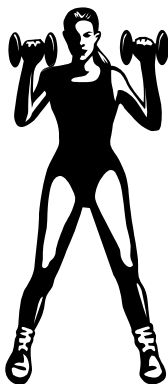




- ✓ Τρεις μελέτες/έρευνες με πάνω από **20.000** συμμετέχοντες,
- ✓ από **23** χώρες δείχνουν ότι «... η άρνηση να αναγνωρίσεις την έμφυλη διάκριση **προάγει την άποψη ότι το σύστημα είναι δίκαιο και λειτουργεί σωστά**» (Napier, Suppes και Bettinsoli 2020).

"We argue that denial of discrimination is an individual-level coping mechanism and that, like other self-group distancing strategies, it may perpetuate gender inequality" (Napier, Suppes & Bettinsoli 2020)

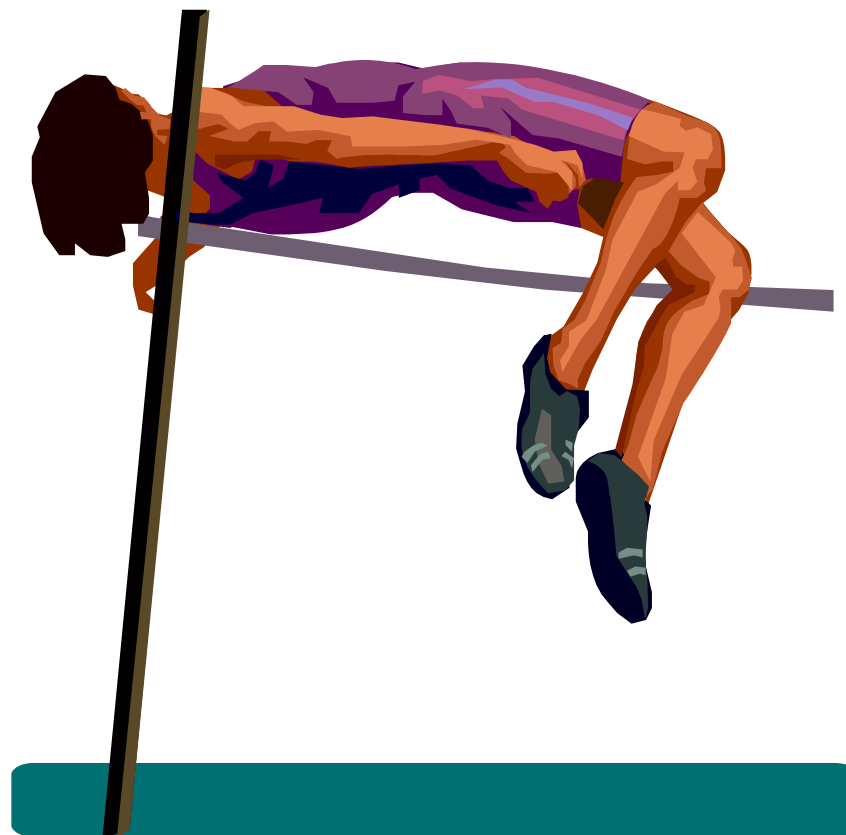
“Gender Energy” (Kamberidou, 2010)



Έμφυλη ενέργεια

(Καμπερίδου 2020, Kamberidou 2010)

- ... όταν μαθαίνουν οι γυναίκες να αναγνωρίζουν, να εντοπίζουν ή να αντιλαμβάνονται τις ήπιες μορφές κοινωνικών διακρίσεων, τότε ενδυναμώνονται και αρχίζουν να διεκδικούν.
- Όταν συνειδητοποιούν και διακρίνουν τις **αόρατες μορφές διακρίσεων** τότε έχουν την τάση να αντιδρούν...
- **Τότε παίρνουν μέτρα και αναζητούν υποστηρικτές, συμμάχους, και δίκτυα για να διαπραγματευτούν καλύτερα ...
- Μόνο τότε επιμένουν, απαιτούν και διεκδικούν μισθούς, θέσεις κλειδιά και ηγετικούς ρόλους (Ibarra, Ely, Kolb, 2013),
- «**συμπεριφορές και δεξιότητες που αναμφίβολα διδάσκει ο αθλητισμός**»
!!!! (Καμπερίδου, 2020)



ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΑΣ



Kamberidou, Irene (2020) "Distinguished" women entrepreneurs in the digital economy and the multitasking whirlpool. *Journal of Innovation and Entrepreneurship* 9:1, 3. Springer Open, pp. 1-26. SPRINGER NATURE <https://doi.org/10.1186/s13731-020-0114-y> Link: <https://rdcu.be/b4sWF> or <https://rdcu.be/cMhBM>