

Σtereότυπα vs. Πραγματικότητα: Γυναίκες σε STEM & Επιχειρήσεις



Έχει σημειωθεί πρόοδος, όμως οι προκαταλήψεις εξακολουθούν να υπάρχουν στους τομείς STEM και στις επιχειρήσεις. Συχνά εκδηλώνονται μέσα από λεπτές στερεοτυπικές αντιλήψεις για το ποιος/α «ανήκει» εκεί, ποιος/α είναι «καλός/ή» με τους αριθμούς ή ποιος/α «πρέπει» να ηγείται. Κάθε γυναίκα που σπουδάζει μηχανική, ιδρύει μια επιχείρηση ή διαχειρίζεται ένα έργο συμβάλλει στην αναδιαμόρφωση αυτών των ξεπερασμένων αντιλήψεων. Η πρόκληση δεν είναι λόγος για να κάνουμε πίσω — είναι κάλεσμα να προχωρήσουμε μπροστά. Η επίγνωση της προκατάληψης είναι το πρώτο βήμα για να την αναγνωρίσουμε και να την αντιμετωπίσουμε με αυτοπεποίθηση.

ΜΥΘΟΣ

VS

ΓΕΓΟΝΟΤΑ

ΜΥΘΟΣ 1

Men are naturally better at math, coding, and technical subjects.



Πολυάριθμες μελέτες (π.χ. OECD, 2023) δείχνουν ότι δεν υπάρχουν έμφυτες διαφορές μεταξύ των φύλων στις μαθηματικές ή τεχνικές ικανότητες. Το χάσμα μεταξύ των φύλων αντικατοπτρίζει κοινωνικοποίηση και πρόσβαση — όχι ταλέντο. **Μάλιστα, τα κορίτσια υπερτερούν των αγοριών στις επιστήμες σε 38 από τις 71 χώρες που εξετάστηκαν στην έρευνα PISA.**

ΑΝΗΘΕΙΑ

ΜΥΘΟΣ 2

Women aren't interested in STEM.



Το ενδιαφέρον διαμορφώνεται από την έκθεση και τις ευκαιρίες. Σε επίπεδο ΕΕ, οι γυναίκες αποτελούν το 52% του συνολικού εργατικού δυναμικού στους τομείς της επιστήμης και της τεχνολογίας (Eurostat, 2024). Όταν ενθαρρύνονται και καθοδηγούνται μέσω mentoring, τα κορίτσια επιλέγουν τομείς STEM με τους ίδιους ρυθμούς όπως τα αγόρια.

ΑΝΗΘΕΙΑ

ΜΥΘΟΣ 3

Women don't have the same leadership potential, especially in tech.



Έρευνες από τη McKinsey (2023) και την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων (2022) δείχνουν ότι οι επιχειρήσεις με περισσότερες γυναίκες σε θέσεις ηγεσίας υπεραποδίδουν σε κερδοφορία και καινοτομία σε σύγκριση με τους ομοτίμους τους. Η ικανότητα ηγεσίας δεν σχετίζεται με το φύλο — καλλιεργείται μέσα από ευκαιρίες, εμπειρία και υποστήριξη.

ΑΝΗΘΕΙΑ

ΜΥΘΟΣ 4

Women are too emotional for business or management



Τα συναισθήματα συχνά χαρακτηρίζονται στερεοτυπικά ως «γυναικεία», όμως στην πραγματικότητα κάθε άτομο μπορεί να εκφράζει ή να ελέγχει τα συναισθήματά του. Παράλληλα, η **συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί βασικό πυλώνα της αυθεντικής ηγεσίας. Το Harvard Business Review (2023) αναγνωρίζει τη συναισθηματική νοημοσύνη ως κρίσιμο στοιχείο αποτελεσματικής ηγεσίας, που συνδέεται με υψηλότερη απόδοση ομάδας και μεγαλύτερη διατήρηση ταλέντου.**

ΑΝΗΘΕΙΑ



Στερεότυπα vs. Πραγματικότητα: Γυναίκες σε STEM & Επιχειρήσεις



ΜΥΘΟΣ

VS

ΓΕΓΟΝΟΤΑ

ΜΥΘΟΣ 5

Οι επιχειρήσεις που διευθύνονται από γυναίκες προσελκύουν λιγότερες χρηματοδοτήσεις επειδή είναι λιγότερο φιλόδοξες ή ριψοκίνδυνες.



Δεδομένα από την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων (2022) και αναλύσεις για τη χρηματοδότηση τεχνολογικών επιχειρήσεων (Tech Funding, 2024) δείχνουν **ότι οι νεοφυείς επιχειρήσεις που ιδρύονται από γυναίκες επιτυγχάνουν υψηλότερα έσοδα ανά ευρώ επένδυσης και συχνά εμφανίζουν μεγαλύτερη σταθερότητα και αποδοτικότητα κεφαλαίου.** Το χάσμα στη χρηματοδότηση δεν αποτελεί ένδειξη χαμηλότερης απόδοσης — αλλά αντανakλά συστημικές προκαταλήψεις.

TRUE

ΜΥΘΟΣ 6

Οι γυναίκες προτιμούν φυσικά τις δημιουργικές καριέρες, οπότε οι STEM δεν είναι για αυτές.



Τα STEM είναι εγγενώς δημιουργικά. Ευδοκιμούν μέσα από τον σχεδιασμό, τον πειραματισμό και την καινοτομία. Οι γυναίκες αξιοποιούν τη δημιουργικότητα και τις διεπιστημονικές τους δεξιότητες για να ηγούνται πρωτοποριακών διατομεακών καινοτομιών — όπως η εφαρμογή Clue της Ida Tin και η εταιρεία ανανεώσιμης ενέργειας Eco Wave Power της Inna Braverman.

TRUE

ΜΥΘΟΣ 7

Οι γυναίκες στις τεχνικές ομάδες είναι συμβολικές ή προσλήψεις για λόγους πολυμορφίας.



Οι γυναίκες κατακτούν τους ρόλους τους μέσα από ικανότητα και εξειδίκευση. Φέρνουν πολύτιμες τεχνικές, αναλυτικές και ηγετικές δεξιότητες που ενισχύουν τις ομάδες.

Έρευνες δείχνουν ότι οι μεικτές ως προς το φύλο ομάδες επιτυγχάνουν έως και 20% υψηλότερο αντίκτυπο σε πατέντες (OECD, 2022), αποδεικνύοντας ότι η ποικιλομορφία που βασίζεται στο ταλέντο ενισχύει την καινοτομία — όχι την τυπική εκπροσώπηση.

TRUE

ΜΥΘΟΣ 8

Οι γυναίκες δεν διαπραγματεύονται τόσο καλά όσο οι άνδρες.



Έρευνες (Harvard Kennedy School, 2022) δείχνουν **ότι οι γυναίκες διαπραγματεύονται εξίσου αποτελεσματικά όταν τους παρέχεται το ίδιο πλαίσιο και οι ίδιες πληροφορίες.**

Το φαινομενικό «χάσμα» δεν αντικατοπτρίζει διαφορά στις δεξιότητες, αλλά προκαταλήψεις στον τρόπο με τον οποίο γίνεται αντιληπτή και αξιολογείται η διαπραγμάτευση.

TRUE

ΜΥΘΟΣ 9

Οι επιτυχίες των γυναικών στον τομέα των STEM αποτελούν εξαιρέσεις και όχι τον κανόνα.



Από την Fabiola Gianotti στο CERN, έως την Roxanne Varza στο Station F και την Mette Lykke, **χιλιάδες γυναίκες σε όλη την Ευρώπη ηγούνται κορυφαίων εταιρειών, εργαστηρίων και οικοσυστημάτων καινοτομίας — και αυτό αποτελεί τη νέα πραγματικότητα.**

TRUE

ΜΥΘΟΣ 10

Οι γυναίκες πρέπει να συμπεριφέρονται όπως οι άνδρες για να πετύχουν.



Αυτό που καθορίζει τη σύγχρονη ηγεσία είναι η αυθεντικότητα, η εμπιστοσύνη και η καινοτομία.

Έρευνα της Catalyst (2023) δείχνει ότι οι συμπεριληπτικοί και ενσυναισθητικοί ηγέτες/ηγήτριες — ανεξαρτήτως φύλου — επιτυγχάνουν ισχυρότερη απόδοση. Οι γυναίκες επιτυγχάνουν χάρη στο δικό τους ηγετικό στυλ, όχι παρά αυτό.

TRUE

