

Net Media Lab Mind & Brain R&D, NCSR Demokritos, Athens

Ημερίδα: “Γυναίκες στον 21ο αιώνα” 10/3/22

Μαρία Καρυωτάκη,

Researcher, Phd Candidate in cognitive training &
assessment at University of the Aegean/NCSR “Demokritos”

mkaryotaki@aegean.gr



“Γυναίκα, Ηγεσία & Τεχνολογία”

Οι αντιφάσεις της εποχής μας

Μέσα στον 20ο αιώνα, το IQ μας μεγάλωσε παγκοσμίως περίπου 3 μονάδες ανά δεκαετία ή περίπου 30 μονάδες συνολικά. Πρακτικά, αυτό σημαίνει ότι οι άνθρωποι είμαστε καλύτεροι στην κατανόηση της λειτουργίας πολύπλοκων κινητών τηλεφώνων, καθώς και άλλων τεχνολογικών εφαρμογών, αλλά η συμπεριφορά μας δε συμβαδίζει με την εξέλιξη της νοημοσύνης μας. Ο πόλεμος, η πανδημία, οι οικονομικές ανισότητες, η κλιματική αλλαγή, η ρύπανση, η έκρηξη βίας, ο λειτουργικός αναλφαβητισμός, καθώς και η ανισότητα μεταξύ των φύλων είναι ζητήματα που μας απασχολούν και έχουν παγκόσμια εμβέλεια [1,2].

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 3/3/22: **An ambitious future for Europe's women after COVID-19: mental load, gender equality in teleworking and unpaid care work after the pandemic**

Το 94% των εργαζομένων γυναικών ασχολούνται με τη φροντίδα των παιδιών ή των ηλικιωμένων συγγενών ή τις οικιακές εργασίες χωρίς αμοιβή, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των εργαζομένων ανδρών είναι 70 %.

Σε πρόσφατη έρευνα, φάνηκε ότι το 29% των γυναικών εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης λόγω της αναγκαιότητας να φροντίσουν κάποιο άλλο άτομο σε σύγκριση με το ποσοστό των ανδρών που είναι μόνο 6% [3].

Η πανδημία και η αύξηση της τηλεργασίας επηρέασαν αρνητικά την ψυχική υγεία πολλών γυναικών, καθώς αυξήθηκε ο φόρτος εργασίας χωρίς αμοιβή και η βία από συντρόφους τους, η οποία αποδίδεται σε στρεσογόνους παράγοντες. Συγκεκριμένα, 83% των γυναικών & 36% των ανδρών βίωσαν την κατάθλιψη [4].



15.7% gender pay gap in the EU.



30.1% gender pension gap in the EU.



Women in the EU spend **22 hours** per week on care and household work, while men spend only **9 hours**.



80% of care in the EU is provided by informal carers, **75%** of whom are women. Many of them have a migrant background.



Women are only **7.5%** of board chairs and **7.7%** of CEOs in the EU's largest listed companies.



Only **32.2%** of members of national parliaments in the EU are women.

	Business economy (B to N)	Manufacturing (C)	Electricity, gas, steam and air conditioning supply (D)	Water supply; sewerage, waste management and remediation activities (E)	Construction (F)	Information and communication (J)	Financial and insurance activities (K)	Real estate activities (L)	Professional, scientific and technical activities (M)
Belgium	9.5	10.2	5.7	11.6	6.8	10.8	6.4	9.6	5.0
Bulgaria	13.2	22.6	6.1	8.5	-15.5	22.5	32.5	-10.2	9.0
Czechia ^(*)	12.8	23.4	17.7	3.6	9.4	30.4	38.9	10.3	20.6
Denmark	14.1	9.8	14.9	2.6	7.5	15.8	18.1	10.4	18.0
Germany	21.6	21.8	19.8	2.4	10.9	23.5	23.3	15.5	27.5
Estonia	23.0	22.8	11.5	7.9	8.7	26.2	31.1	9.6	14.3
Spain	15.0	14.7	12.7	8.0	-6.1	8.6	13.2	13.8	20.5
France	13.0	13.0	9.7	-3.7	-10.9	14.7	30.8	14.1	22.3
Croatia	12.8	21.5	1.0	-3.3	-17.2	12.7	24.7	2.2	16.6
Italy	13.8	13.2	11.0	1.3	5.0	14.8	22.9	13.3	26.2
Cyprus ^(*)	16.4	22.8	0.1	-18.0	-1.0	15.5	20.5	-40.3	29.0
Latvia	23.1	25.2	6.5	17.9	12.7	33.4	35.1	19.7	30.5
Lithuania	15.9	24.1	8.8	10.9	-1.8	28.8	33.8	12.0	15.9
Luxembourg ^(*)	10.5	10.8	:	0.3	-11.4	16.4	23.8	16.3	21.6
Hungary ^(*)	15.2	23.0	20.1	2.3	-3.0	25.4	36.8	12.7	22.6
Malta ^(*) ^(*)	13.7	23.8	:	20.2	3.2	15.5	24.3	29.7	22.2
Netherlands	19.9	17.1	10.6	-1.3	8.6	15.7	25.1	16.1	20.2
Austria	20.7	20.1	12.9	7.7	8.0	20.1	27.2	27.7	26.2
Poland	12.4	16.6	3.3	-1.2	-9.6	27.0	30.4	6.2	18.4
Portugal	15.1	23.4	3.3	-13.6	-10.6	15.3	21.0	17.1	15.4
Romania ^(*)	10.1	20.8	1.6	2.0	-15.9	21.2	30.0	1.5	-1.8
Slovenia	7.4	10.9	0.6	-24.6	-27.1	19.5	24.2	0.8	10.3
Slovakia	18.1	24.7	9.8	-2.8	8.0	27.3	31.0	16.3	12.9
Finland	16.5	9.1	17.3	5.1	1.4	12.0	27.3	17.3	14.9
Sweden	7.9	1.7	5.2	-5.6	-3.5	9.1	25.0	5.2	12.4

(:) not available

Note: For all the countries except Czechia: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); for Czechia: enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S.

Data not available for Ireland, Greece

Gender pay gap data for 2020 are provisional until benchmark figures, taken from the Structure of Earnings survey, become available in December 2024

(*) Estimated data: RO: all sections.

(*) Definition differs (see metadata)

(*) Unreliable data: CY: sections D, E, F, L; MT: section L.

(*) Confidential data: LU: section D; MT: section D.

Source: Eurostat (online data code: earn_gr_gpgr2)

Ανασταλτικοί παράγοντες για τη γυναικεία καινοτομία [7]:

- Η στερεοτυπική θεώρηση ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να αναπτύξουν υψηλού επιπέδου ψηφιακές δεξιότητες ή να πετύχουν σε σπουδές STEM (Φυσικές Επιστήμες, Τεχνολογία, Επιστήμη των Μηχανικών και Μαθηματικά).
- Τα εμπόδια στην πληροφόρηση των γυναικών για τις επιλογές τους στον τομέα της εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ειδικότερα, οι αναπτυσσόμενες χώρες υπολείπονται σε βασικές υποδομές & θεσμούς, οι οποίοι να στηρίζουν την εκπαίδευση και την κατάρτιση των γυναικών.
- Η έλλειψη προτύπων που να εμπνεύσουν τα νεαρά κορίτσια να ασχοληθούν με μία καριέρα στον τομέα των Φυσικών Επιστημών, της Τεχνολογίας, της Επιστήμης των Μηχανικών και των Μαθηματικών .



Out of high-performing students in maths or science in OECD countries, **1 in 4** boys expect a career as an engineer or scientist, compared to **1 in 6** girls; **1 in 3** girls expect to work as health professionals, compared to **1 in 8** boys.



The share of men working in the digital sector is **3.1 times** greater than the share of women.



Only **22%** of AI programmers are women.

Προτεραιότητες του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την ισότητα των φύλων [5] και Οι Στόχοι για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη του ΟΗΕ [6]:

Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και
ενδοοικογενειακής βίας.

Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης
αποφάσεων/ηγετικούς ρόλους.

Ισότιμη συμμετοχή γυναικών στην αγορά
εργασίας.

Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε όλες τις
πολιτικές.

Επίτευξη της «ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας». Συγκεκριμένα, στον στόχο «Αξιοπρεπής εργασία και οικονομική ανάπτυξη», σημειώνεται πως «έως το 2030, επιχειρείται η επίτευξη πλήρους και παραγωγικής απασχόλησης και αξιοπρεπών θέσεων εργασίας για όλες τις γυναίκες και τους άνδρες, συμπεριλαμβανομένων των νέων ανθρώπων και των ατόμων με αναπηρίες, καθώς και εξασφάλιση της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας».

Η Ηγεσία ως παράγοντας στήριξης της γυναικείας καινοτομίας

Η διάκριση σε βάρος των γυναικών μπορεί να περιοριστεί μέσα από συλλογικές δράσεις και πρακτικές που σχετίζονται με την αλλαγή των πεποιθήσεων και των αξιών που χαρακτηρίζουν τους ηγέτες των επιχειρήσεων και των οργανισμών προκειμένου αυτοί πρώτα να υιοθετήσουν στρατηγικές που ενισχύουν τη συμπεριληπτική κουλτούρα (top-down).

Οι ψηφιακές δεξιότητες, η δια βίου μάθηση και η ικανότητα αυτοδιαχείρισης μπορούν να αναπτύξουν την επιχειρηματική καριέρα και το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών.

Η τεχνολογία ως παράγοντας στήριξης της γυναικείας καινοτομίας

Η τεχνολογία ενισχύει την πρόσβαση σε υπηρεσίες κοινωνικής μέριμνας, οικονομικές υπηρεσίες και υπηρεσίες πληροφόρησης.

Επίσης, υποστηρίζει τις ήπιες δεξιότητες, όπως η δικτύωση, η διαπραγμάτευση, η διαχείριση της αλλαγής καριέρας, καθώς και των θεμάτων εξισορρόπησης μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής,

Η τεχνητή νοημοσύνη ως παράγοντας μείωσης του έμφυλου χάσματος, αλλά με προϋποθέσεις

Η Τεχνητή Νοημοσύνη βοηθά:

- στη χρήση προσωποποιημένων πληροφοριών.
- στη χρήση διαδραστικών εργαλείων εντοπισμού, ειδοποίησης τυχόν προβληματικών καταστάσεων & ενθάρρυνσης για αναστοχασμό.
- στον εντοπισμό & την ειδοποίηση μοτίβων ανισότητας.
- στη βελτίωση του τρόπου λήψης αποφάσεων σε οργανισμούς & επιχειρήσεις.

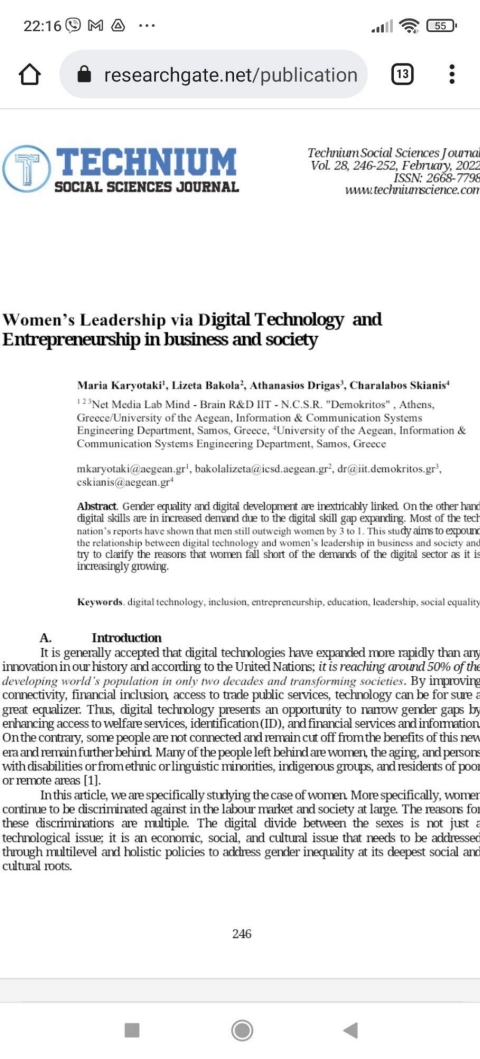
Προϋπόθεση:

Οι αλγόριθμοι που σχεδιάζονται πρέπει να στηρίζονται σε διεπιστημονικές ομάδες προκειμένου να αποφεύγεται το ενδεχόμενο να διευρύνεται το έμφυλο χάσμα.

Γυναίκες & Απασχόληση στην Τεχνητή Νοημοσύνη

Περισσότερες γυναίκες πρέπει να ενταχθούν στον τομέα των καινοτόμων τεχνολογιών, καθώς μόλις το 22% των επαγγελματιών στον τομέα της τεχνητής Νοημοσύνης είναι γυναίκες παγκοσμίως, σε σύγκριση με το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών που φτάνει το 78% [8].

Πλέον οι σπουδές STEM πρέπει να ενθαρρύνονται ως επιλογή τόσο σε νεαρά κορίτσια όσο και σε γυναίκες ως ενδιάμεσος στόχος προκειμένου να αυξηθεί το ποσοστό της απασχόλησης των γυναικών στον τομέα της τεχνολογίας, αλλά και ως μέσο ενίσχυσης της απασχολησιμότητας, γενικά.



Women's Leadership via Digital Technology and Entrepreneurship in business and society [9]

Maria Karyotaki¹, Lizeta Bakola², Athanasios Drigas³, Charalabos Skianis⁴

¹ ² ³ Net Media Lab Mind - Brain R&D IIT - N.C.S.R. "Demokritos", Athens, Greece / University of the Aegean, Information & Communication Systems Engineering Department, Samos, Greece

⁴ University of the Aegean, Information & Communication Systems Engineering Department, Samos, Greece

Αναφορές

- [1] Spear-Swerling, L.; Sternberg, R.J. The road not taken: An integrative theoretical model of reading disability. *J. Learn. Disabil.* 1994, 27, 91–103.
- [2] R. Sternberg, “Speculations on the Role of Successful Intelligence in Solving Contemporary World Problems †,” *Journal of Intelligence*, vol. 6, no. 1, p. 4, Jan. 2018, doi: 10.3390/jintelligence6010004.
- [3] An ambitious future for Europe's women after COVID-19: mental load, gender equality in teleworking and unpaid care work after the pandemic, [https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/245252/IPOL_BRI\(2022\)719547_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/245252/IPOL_BRI(2022)719547_EN.pdf)
- [4] «Headway 2023 – Mental Health Index», Report, https://eventi.ambrosetti.eu/headway2023/wp-content/uploads/sites/196/2021/10/211005_Headway-2023_Report_DEF.pdf?utm_source=piano&utm_medium=email&utm_campaign=14602&pnespid=r6B8AXRfjr9Lg..E_DrqTc_NsgikWJYsPPbmnu5nrgNm8GKyFhiB2oYg6KMTgOlVcGSfjJKWtQ

Αναφορές

[5]Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025
<http://www.opengov.gr/minlab/wp-content/uploads/downloads/2021/07/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf>

[6]17 Στόχοι για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (ΣΒΑ) 2030 του ΟΗΕ,
<https://sdgs.un.org/2030agenda>

[7]A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

Αναφορές

[8]The Future is female: Opportunities for women in AI, [https://www.womenintech.co.uk/the-future-is-female-opportunities-for-women-in-ai\(26/01/2022\)](https://www.womenintech.co.uk/the-future-is-female-opportunities-for-women-in-ai(26/01/2022)).

[9] M. Karyotaki1, L. N. Bakola, A. Drigas, Ch. Skianis. Women's Leadership via Digital Technology and Entrepreneurship in business and society, Technium Social Sciences Journal, vol. 28, 246-252, ISSN: 2668-7798, 2022.