

ΤΕΙ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**"ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ ΣΤΟ ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ"**



ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ

κα. ΠΑΠΑΣΤΕΦΑΝΑΚΗ ΣΟΦΙΑ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ

ΚΑΡΑΧΑΛΙΟΥ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ-ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ
ΚΑΤΣΑΡΑΚΗ ΜΑΡΙΑΝΝΑ

ΗΡΑΚΛΕΙΟ 2012

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα πτυχιακή μελέτη εστιάζει στα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες εργαζόμενες στο σύγχρονο επιχειρησιακό περιβάλλον. Στόχος της εργασίας είναι να αναδειχθούν τα προβλήματα και οι διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες εργαζόμενες έναντι των ανδρών συναδέλφων τους.

Γίνεται λόγος για το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» και του οριζόντιου-κάθετου διαχωρισμού που επικρατεί στο επιχειρησιακό περιβάλλον. Παρουσιάζονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά της γυναικείας επιχειρηματικότητας, ενώ στη συνέχεια γίνεται λόγος για την κλαδική διάρθρωση της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Γίνεται αναφορά στο επιχειρησιακό κενό ανάμεσα στα δύο φύλα, στην ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο και έπειτα αναφέρεται το πρόγραμμα για την ισότητα των φύλων. Τέλος, περιγράφεται το προφίλ των εργαζόμενων γυναικών.

Για την επίτευξη του σκοπού της μελέτης πραγματοποιήθηκε μια πρωτογενής-ποσοτική έρευνα με εργαλείο το ερωτηματολόγιο, το οποίο περιελάμβανε 20 ερωτήσεις κλειστού τύπου και απευθυνόταν σε μη τυχαίο δείγμα 100 γυναικών στην περιοχή του Ηρακλείου Κρήτης.

Τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζονται με τη βοήθεια γραφημάτων. Κύριο συμπέρασμα της μελέτης, είναι ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν αρκετά σοβαρά ζητήματα στην εργασία τους, όπως επίσης και διακρίσεις έναντι των ανδρών.

SUMMARY

The present study focuses on issues facing working women in the modern business environment. The aim of this paper is to highlight the problems and discrimination faced by women workers against their male colleagues. It talks about the phenomenon of "glass ceiling" and the horizontal-vertical segregation that exists in the operational environment. Presents the demographic characteristics of female entrepreneurship, and then refers to the sectoral structure of female entrepreneurship. Reference is made to the operational gap between the sexes, gender equality in the workplace and then mentioned the program on gender equality. Finally, we describe the profile of working women. For the purpose of this study was a primary-quantitative survey tool questionnaire, which included 20 closed questions and addressed to non-random sample of 100 women in the area of Heraklion in Crete. The research results presented in the graphs. The main conclusion of this study is that women face many serious issues in their work, as well as discrimination against men.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	1
SUMMARY	2
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	3
A.ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
B. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	5
1.Απασχόληση και επιχειρηματικότητα.....	5
1.1.Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα.....	6
1.1.1. Έννοια της επιχειρηματικότητας.....	6
1.1.2. Γενικά στοιχεία επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα.....	7
2. Η γυάλινη οροφή.....	9
3. Ο οριζόντιος- κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός.....	10
4. Γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα.....	11
4.1. Γενικά στοιχεία.....	11
4.1.1 Χαρακτηριστικά γυναικείων επιχειρήσεων.....	13
4.2.Δημογραφικά χαρακτηριστικά γυναικείας επιχειρηματικότητας.....	14
4.2.1. Ηλικιακή σύνθεση.....	14
4.2.2. Εκπαίδευση-Μόρφωση-Γνώσεις και δεξιότητες Ελληνίδων.....	16
4.2.3. Η επιχειρηματικότητα των Ελληνίδων και το οικογενειακό εισόδημα.....	19
4.3. Κλαδική διάρθρωση γυναικείας επιχειρηματικότητας.....	21
4.4. Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στα δυο φύλα και οι πιθανότητες ανάληψης επιχειρηματικής δράσης.....	23
5. Η ισότητα των Φύλων στον εργασιακό χώρο.....	27
5.1. Πρόγραμμα για την ισότητα των Φύλων (2001-2005).....	27
5.2. Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις. (Ν. 3896/2010).....	29
5.3. Η γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα.....	29
5.4. Προφίλ των εργαζόμενων γυναικών.....	30
5.5. Κατάσταση των γυναικών στην εργασία και στο σπίτι.....	33
Γ. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	34
1. Μεθοδολογία Έρευνας.....	34
2. Ανάλυση δεδομένων- Αποτελέσματα.....	34
3. Συμπεράσματα.....	50
4. Γενικά Συμπεράσματα.....	51
5. Επίλογος.....	51
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	52
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	54

A. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η βιομηχανική επανάσταση η οποία συνέβαλε στην αναθεώρηση και κατάρριψη πολλών οικογενειακών θεσμών και ιδεών και το φεμινιστικό κίνημα της δεκαετίας του '70, συντέλεσαν στην έξοδο της γυναίκας στον εργασιακό χώρο. Οι απαιτήσεις της σημερινής κοινωνίας και οι αυξημένες οικονομικές δυσκολίες που αντιμετωπίζει η οικογένεια, επέβαλαν την εργασία στην μητέρα.

Έτσι η γυναίκα της σημερινής εποχής θα πρέπει να επιτελέσει πολλούς ρόλους: πάνω απ'όλα είναι γυναίκα, επίσης είναι σύζυγος, νοικοκυρά, μητέρα και υπάλληλος. Λογικό, λοιπόν είναι, κάποιοι ρόλοι να αποδυναμώνονται ή να μην εφαρμόζονται πολύ σωστά και από την άλλη η γυναίκα να αντιμετωπίζει κάποια προβλήματα από την ύπαρξη τόσων ρόλων στη ζωή της. Μερικά από τα προβλήματα αυτά είναι τα εξής:

Η αρμονική συνύπαρξη των ρόλων.

Η ταυτόχρονη επιτέλεση αυτών των ρόλων. Στην προσπάθειά της να ανταπεξέλθει στις υποχρεώσεις της, συναντά εμπόδια από το περιβάλλον που ζει, είτε αυτό είναι το οικογενειακό είτε το εργασιακό.

Πρέπει ακόμα να αντιμετωπίσει και ίσως να πολεμήσει τις αντιλήψεις που συνεχίζουν να θέλουν τη γυναίκα στο σπίτι κοντά στα παιδιά της.

Και τέλος, πρέπει η ίδια να θεωρεί τον εαυτό της ικανό και σθεναρό, για να αντιμετωπίσει ενδεχόμενα προβλήματα και συγκρούσεις.

Οι λόγοι που μια έγγαμη γυναίκα βρίσκει δουλειά είναι αρκετοί, οι πιο σημαντικοί είναι:

- Θέλει να βοηθήσει οικονομικά την οικογένειά της
- Θέλει να νιώθει χειραφετημένη και ανεξάρτητη, διαχειριζόμενη η ίδια τα χρήματά της
- Θέλει να συντηρήσει την οικογένειά της αν είναι διαζευγμένη ή χήρα

Αν ο σύζυγος είναι για αρκετό χρόνο άνεργος, τότε αναγκάζεται να βρει η ίδια εργασία.

Στην εργασία αυτή, παρουσιάζεται η επιχειρηματικότητα γενικότερα, αλλά και ειδικότερα η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα. Αναλύονται διάφορα στοιχεία που αφορούν για παράδειγμα τη μόρφωσή τους, την εκπαίδευσή τους, τον επαγγελματισμό τους και την αντιμετώπιση που έχουν στο χώρο εργασίας τους, σε σχέση με το αντίθετο φύλο.

B. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

1. Απασχόληση και επιχειρηματικότητα

Όπως προκύπτει από την έκθεση του IOBE, σημαντικό κομμάτι του πλυθυσμού, υπό την πίεση της οικονομικής κρίσης, αναζητά διέξοδο στην επιχειρηματική δράση. Περίπου το 17% του πληθυσμού ηλικίας 18-64 ετών, δηλαδή 1,2 εκατ. άτομα, δήλωσαν ότι σκοπεύουν να εισέλθουν στον επιχειρηματικό στίβο την επόμενη τριετία, που αποτελεί το υψηλότερο ποσοστό της τελευταίας πενταετίας. Τούτο μπορεί να αποδοθεί στις δυσμενείς εξελίξεις στην εγχώρια αγορά εργασίας: τα άτομα ωθούνται στην επιχειρηματικότητα είτε λόγω πίεσης από πραγματική απώλεια θέσης εργασίας, είτε λόγω φόβου για ενδεχόμενη απώλειά της βραχυπρόθεσμα ή ακόμα λόγω της δυσαρέσκειας από την υπάρχουσα απασχόληση.

Από την έκθεση του IOBE προκύπτει ότι περισσότερα από 1,6 εκατ. άτομα αναπτύσσουν σήμερα επιχειρηματική δραστηριότητα στη χώρα μας, ενώ επιπλέον 1,2 εκατ. άτομα σχεδιάζουν να αναπτύξουν επιχειρηματική δράση εντός της επόμενης τριετίας.

Ο βασικός δείκτης της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα μειώνεται ελαφρώς. Η πτώση αυτή οφείλεται κυρίως σε περιορισμό των επιδόσεων επιχειρηματιών, καθώς οι νέοι επιχειρηματίες διατηρούνται στα ίδια με τα περυσινά επίπεδα. Έτσι, η συνολική επιχειρηματική δραστηριότητα στην Ελλάδα αφορά το 23,6% του πληθυσμού ηλικίας 18-64 ετών, ποσοστό σχεδόν διπλάσιο από τις αντίστοιχες επιδόσεις των χωρών που βασίζονται στην καινοτομία, στις οποίες συγκαταλέγεται η Ελλάδα, αλλά και από το μέσο όρο του συνόλου των χωρών του GEM.

Οι επιπτώσεις της κρίσης στην επιχειρηματικότητα

Η φετινή έρευνα έχει συμπεριλάβει ερωτήματα που σχετίζονται με την οικονομική κρίση και εξετάζουν ακριβώς αυτές τις αντιδράσεις των επιχειρηματιών σε κάθε χώρα.

Γενικότερα, οι καθιερωμένοι επιχειρηματίες εμφανίζονται περισσότερο απαισιόδοξοι από ότι οι νέοι, γεγονός που μπορεί να αποδοθεί στη μεγαλύτερη εμπειρία, την τριβή με τα καθημερινά προβλήματα και τη βαθύτερη αντίληψη των απαιτήσεων για τη λειτουργία μιας επιχείρησης από τους πρώτους.

Όσον αφορά στις επιπτώσεις της κρίσης στους επιμέρους κλάδους της ελληνικής οικονομίας, προκύπτει ότι όλοι οι τομείς δραστηριότητας φαίνεται να έχουν πληγεί, με τις επιχειρήσεις του πρωτογενούς τομέα σε μεγαλύτερο βαθμό βάσει των αποτελεσμάτων. Και η μεταποίηση φαίνεται να έχει επηρεαστεί αρνητικά, καθώς η συντριπτική πλειοψηφία των μεταποιητικών επιχειρηματιών αρχικών σταδίων δηλώνει συρρίκνωση των ευκαιριών.

1.1 Η Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα

Η ρηχότητα, η εσωστρέφεια και η μικρή συμβολή στην απασχόληση παραμένουν βασικά χαρακτηριστικά της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα, αν και περίπου 1,6 εκατ. άτομα αναπτύσσουν επιχειρηματική δράση. Παράλληλα, χαμηλές είναι οι επιδόσεις των επιχειρήσεων όσον αφορά την καινοτομία και τις νέες τεχνολογίες. αυτά είναι μερικά από τα βασικά συμπεράσματα της έκθεσης "Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2009-2010. Αναζητώντας την έξοδο από την κρίση", του Ιδρύματος IOBE.

Σύμφωνα με τα ευρήματα της μελέτης, το κύριο πρόβλημα της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα δεν είναι τόσο ποσοτικό, όσο ποιοτικό. Ενώ κανένας κλάδος δεν φαίνεται να έμεινε αλώβητος από την κρίση, οι πολύ καινοτόμες, με έντονα εξαγωγικό προσανατολισμό και χρήση της πλέον πρόσφατης τεχνολογίας επιχειρήσεις κατάφεραν να επηρεαστούν λιγότερο από την κρίση, ακόμα και θετικά. Εντούτοις, δεν παύει να είναι ορατός ο κίνδυνος περαιτέρω συρρίκνωσης των επιχειρήσεων που μπορεί να μη χαρακτηρίζονται ως καινοτόμες, αλλά αποτελούν στην παρούσα φάση την πλειοψηφία των ελληνικών επιχειρήσεων και επομένως, επηρεάζουν σημαντικά την οικονομική ανάκαμψη και το ύψος της ανεργίας.

1.1.1 Έννοια της επιχειρηματικότητας

Η επιχειρηματικότητα επιδέχεται πολλών ορισμών και προσεγγίσεων, που εκτείνονται από το δημιουργείν έως το επιβιώνειν, από την ανάληψη ρίσκου έως την άσκηση ηγεσίας για την πραγμάτωση του στόχου και από την απιθυμία αυτοαπασχόλησης έως την πραγμάτωσή της. Πάνω από όλα όμως, η επιχειρηματικότητα είναι νοοτροπία, κυρίως ατόμων που ανήκουν σε μια ετερογενή ομάδα και που έχουν το ταλέντο να αναγνωρίζουν ευκαιρίες εκεί που οι άλλοι δεν τις βλέπουν και να οργανώνονται για να επιτύχουν το τελικά επιδιωκόμενο όφελος. Η επιχειρηματικότητα είναι στενά συνδεδεμένη με την καινοτομία, που αναζητά διαρκώς κάτι νέο, το οποίο ν'ανταποκρίνεται στις εξελισσόμενες (ή και τεχνητές) ανάγκες του ανθρώπου και για το σκοπό αυτό αναπλάθει το παλιό. Οφείλει όμως να είναι το ίδιο συνδεδεμένη και με την κοινωνική υπευθυνότητα και το σεβασμό στην οικολογική ισοροπία, προκειμένου να παραμείνει ωφέλιμη και επομένως βιώσιμη. Η επιχειρηματικότητα μπορεί έτσι να συμβάλλει στη δημιουργία θέσεων εργασίας και πλούτου, απελευθερώνοντας εν γένει το ανθρώπινο δυναμικό, επιτρέποντας την μετατροπή νέων ιδεών σε επιτυχημένες προσπάθειες και συσσωρεύοντας σχετική γνώση. Είναι όμως σημαντικό να επισημάνουμε εξ αρχής τον αντιφατικό χαρακτήρα του επιχειρηματία, που φυσικά δεν έχει μόνο φωτεινές πλευρές, αλλά και αρκετές σκοτεινές, ιδίως σε μεταβατικές εποχές σαν τη σημερινή. Η εγγενής αυτή αντιφατικότητα εκδηλώνεται έντονα στους καιρούς μας, όπου το αληθινό πνεύμα της επιχειρηματικότητας δεν ενθαρρύνεται ουσιαστικά και έτσι το έντονα επινοητικό πνεύμα του Έλληνα, μένει αναξιόπιστο ή αναζητά αλλού διέξοδο. Από τη μια, πολλές μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν επί πολλά έτη σοβαρότατα προβλήματα επιβίωσης, λόγω του ισχυρού πλέον ανταγωνισμού, της συχνά

γραφειοκρατικής μεταχείρισης και της παραμορφωμένης αντίληψης για την αγορά, αλλά και λόγω της έλλειψης ουσιαστικών διοικητικών γνώσεων και επιχειρηματικής στρατηγικής από τους ιδρυτές-ιδιοκτήτες-διευθυντές τους. Από την άλλη όμως και η κοινωνία στέκεται ιδιαίτερα επιφυλακτική ως προς το ήθος και τις πρακτικές που αρκετοί επιχειρηματίες μετέρχονται, άλλοι για να επιβιώσουν και άλλοι για να συσσωρεύσουν. Το δίπολο αυτό δημιουργεί σημαντικές στρεβλώσεις και εμπόδια στις προσπάθειες για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας. Η κυρίαρχη άποψη των ειδικών σήμερα είναι ότι οι επιχειρηματίες γίνονται μέσα από τις εμπειρίες της ζωής τους και μάλιστα σε κάθε στιγμή αυτής. Τονίζουν ότι το μεν ταλέντο και η προδιάθεση είναι έμφυτα, χρειάζεται όμως να υπάρχουν και οι απαραίτητες συνθήκες για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας. στην αρχή της προσπάθειάς τους οι επιχειρηματίες έχουν το όραμα να ιδρύσουν μια επιχείρηση, που θα τους ανήκει και θα τη διευθύνουν. Πρόκειται λοιπόν για ένα τρίπτυχο δημιουργίας-ιδιοκτησίας-διοίκησης, που προϋποθέτει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, γνώσεις και δεξιότητες.

1.1.2 Γενικά στοιχεία επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα

- Περί τα 1,3 εκατ. άτομα αναπτύσσουν επιχειρηματική δραστηριότητα
- Περί τα 388.000 άτομα βρίσκονται στα αρχικά στάδια επιχειρηματικής δραστηριότητας
- Περί τα 177.000 άτομα διέκοψαν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα μέσα στο 2007
- Σημαντική υποχώρηση της επιχειρηματικότητας ανάγκης. Το 13% των επιχειρηματικών προσπαθειών (έναντι 20% το 2006) στράφηκαν στην επιχειρηματική δράση λόγω έλλειψης άλλων δυνατοτήτων απασχόλησης
- Η μέση ηλικία του νέου – επίδοξου επιχειρηματία είναι περίπου 36 έτη (38 το 2006)
- Βελτίωση ποιοτικών χαρακτηριστικών επιχειρηματικότητας (καινοτομία, νέες τεχνολογίες κ.α.)
- Το 39% των επιχειρηματιών αρχικών σταδίων προέρχεται από την τριτοβάθμια εκπαίδευση (επίδοση υπερδιπλάσια του 2006)
- Η ρηχότητα, η εσωστρέφεια και η μικρή συμβολή στην απασχόληση, παραμένουν και το 2007 βασικά χαρακτηριστικά της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα.

Βελτίωση των ποιοτικών χαρακτηριστικών αλλά πτώση των βασικών δεικτών επιχειρηματικότητας καταγράφει η ετήσια έκθεση του Ιδρύματος Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (IOBE) για την Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα (2006-2007).

Από την έκθεση του IOBE προκύπτει ότι περισσότερα από 1,3 εκατ. άτομα αναπτύσσουν σήμερα επιχειρηματική δραστηριότητα στη χώρα μας ενώ περίπου 900 χιλιάδες σχεδιάζουν να ξεκινήσουν επιχειρηματικές δραστηριότητες εντός της επόμενης τριετίας.

Η έκθεση για την Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα αποτελεί την πέμπτη περιοδική έκδοση του IOBE στο πλαίσιο της συμμετοχής του στο ερευνητικό πρόγραμμα του Παγκοσμίου Παρατηρητηρίου για την Επιχειρηματικότητα - Global Entrepreneurship Monitor (GEM).

Από την έκθεση του IOBE προκύπτει ότι ο βασικότερος δείκτης του GEM, η επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων, καταγράφει το 2007 σημαντική πτώση και συνιστά τη χαμηλότερη επίδοση του δείκτη διαχρονικά. Η μείωση αγγίζει τόσο τους επίδοξους επιχειρηματίες όσο και τους νέους επιχειρηματίες. Στην Ελλάδα το 2007 ένα 5,71% του πληθυσμού ηλικίας 18-64 ετών – δηλαδή περίπου 388.000 άτομα - βρισκόταν στα αρχικά στάδια έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας (συμπεριλαμβανομένης της αυτοαπασχόλησης) έναντι 7,9% το 2006.

Τα υψηλά επίπεδα επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων των προηγούμενων ετών τροφοδοτούν την καθιερωμένη επιχειρηματικότητα, η οποία και εμφανίζει αύξηση σε σχέση με το 2006. Αναλυτικά, το ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας 18-64 ετών που είναι ιδιοκτήτες ή συμμετέχουν στην ιδιοκτησία μιας επιχείρησης που λειτουργεί τουλάχιστον 3,5 χρόνια, ξεπερνά το 13%, επίδοση που είναι η υψηλότερη στην Ευρώπη και η οποία εν πολλοίς ερμηνεύεται από τα υψηλότερα ποσοστά αυτοαπασχόλησης που παρουσιάζει η Ελλάδα. Επομένως, συνολικά και λαμβάνοντας υπόψη όλες τις κατηγορίες επιχειρηματιών που μετρώνται στο πλαίσιο του GEM, το 18,7% του πληθυσμού ηλικίας 18-64 ετών (σχεδόν 1,3 εκατ. άτομα) είχε κάποιου τύπου επιχειρηματική δραστηριοποίηση κατά το 2007. Η επίδοση αυτή είναι και πάλι η υψηλότερη (μετά την Ισλανδία) για το 2007, όχι μόνο στην Ευρώπη όπου ο αντίστοιχος μέσο όρος δεν ξεπερνά το 11,7%, αλλά και γενικά στις χώρες υψηλού εισοδήματος.

Η πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας συνεχίζει να περιορίζεται, καθώς ένα 13,7% του πληθυσμού 18-64 ετών δηλώνει ότι έχει σκοπό να ξεκινήσει μια επιχείρηση (συμπεριλαμβανομένης της αυτοαπασχόλησης) τα επόμενα τρία χρόνια, έναντι όμως 14,2% το 2006 και 15,4% το 2005. Εξακολουθεί ωστόσο να είναι μία από τις υψηλότερες επιδόσεις στην Ευρώπη και προοιωνίζεται – παρά τη μείωση - τουλάχιστον τη διατήρηση μιας σταθερής εισροής στην εκδήλωση νέας επιχειρηματικότητας τα επόμενα χρόνια.

Ένα 2,6% του πληθυσμού 18-64 ετών (περίπου 177.000 άτομα) - δηλώνει ότι έχει διακόψει τη λειτουργία ή έκλεισε μια επιχείρηση που κατείχε ή συμμετείχε στη διοίκηση, ή έχει σταματήσει οποιαδήποτε μορφή αυτοαπασχόλησης κατά τη διάρκεια του 2007. Όσον αφορά τις αιτίες που οδήγησαν στην αναστολή της επιχειρηματικής δραστηριότητας, τέσσερα στα εννέα εγχειρήματα δεν απέδιδαν κέρδος. Ωστόσο ένα σημαντικό 10% δηλώνει ότι παρουσιάστηκε μία καλή ευκαιρία να πουλήσει την επιχείρηση, ποσοστό που αντιπροσωπεύει ένα μέρος προφανώς των εγχειρημάτων που συνέχισαν τη λειτουργία τους, ενώ ένα 9% ακόμα δηλώνει ότι βρήκε άλλη απασχόληση (πιθανόν μισθωτή) ή αποφάσισε να αξιοποιήσει μία άλλη επιχειρηματική ευκαιρία.

Στην έκθεση του IOBE τονίζεται η ανάγκη ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας, ειδικά στην τρέχουσα συγκυρία. Στις σημερινές συνθήκες κρίσης, οι πολιτικές που αποσκοπούν στην ενίσχυση της επιχειρηματικής δραστηριότητας πρέπει να κινηθούν σε δύο κατευθύνσεις. Η πρώτη είναι η έμφαση στην ποιοτική πλευρά της επιχειρηματικότητας, έτσι ώστε ακόμα και αν διατίθενται λιγότεροι πόροι απ' ό,τι στο παρελθόν, η επίπτωσή τους να είναι η υψηλότερη δυνατή. Και η δεύτερη είναι η θεσμική διευκόλυνση της επιχειρηματικότητας, έτσι ώστε να ενθαρρύνεται η

επιχειρηματική πρωτοβουλία ανεξάρτητα από τους πόρους που της αφιερώνονται.

Εξέλιξη βασικών δεικτών επιχειρηματικότητας (% πληθυσμός ηλικίας 18-64 ετών)

	Επίδοση επιχειρηματικότητα	Νέα Επιχειρηματικότητα	Επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων	Καθιερωμένη επιχειρηματικότητα	Συνολική Επιχειρηματικότητα	Γυναικεία επιχειρηματικότητα
2003	4,80%	2,10%	6,80%	-	-	4,00%
2004	3,70%	2,20%	5,80%	8,80%	14,6%	2,90%
2005	5,20%	1,60%	6,50%	10,50%	16,40%	3,40%
2006	5,60%	2,30%	7,90%	8,20%	16,20%	4,70%
2007	4,60%	1,10%	5,70%	13,30%	18,70%	3,50%
Μέσος όρος	4,80%	1,90%	6,50%	10,20%	17,10%	3,70%

Πηγή: IOBE

2. Η γυάλινη οροφή

Ο όρος "Γυάλινη οροφή" υιοθετήθηκε το 1986 από δημοσιογράφους της εφημερίδας Wall Street Journal με στόχο να περιγράψουν τα τεχνητά ή αόρατα εμπόδια (βασισμένα σε απόψεις και προκαταλήψεις) που επιβραδύνουν ή σταματούν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων. Ο υπολογισμός του εύρους της "Γυάλινης Οροφής" αποτυπώνει το βαθμό δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες προκειμένου να προωθήσουν την καριέρα τους σε επίπεδα αντίστοιχα με αυτά των αντρών συναδέλφων τους (Ντερμανάκης, 2004a).

Το φαινόμενο της "Γυάλινης Οροφής" είναι υπαρκτό σε όλους τους κλάδους της ελληνικής οικονομίας. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΚΕΘΙ, στις επιχειρήσεις με περισσότερους από δέκα απασχολούμενους, η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση φτάνει το 36,1%, αλλά μόλις το 17,7% στις ανώτατες μισθολογικά - ιεραρχικά θέσεις εργασίας (θέσεις εργασίας που ανήκουν στο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας των επιχειρήσεων). Έτσι, ο γενικός δείκτης της "Γυάλινης Οροφής" έχει τιμή 2, και αντίστοιχα, ο ειδικός δείκτης της "Γυάλινης Οροφής" ή δείκτης της "Γυάλινης Οροφής" των ανωτέρων στελεχών φτάνει περίπου στο 1,4, γεγονός που υποδηλώνει ότι η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά -

ιεραρχικά θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει μόλις το 49% των ανώτατων θέσεων εργασίας από αυτές που τους αναλογούν βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων.

Είναι χαρακτηριστικό ότι το εύρος της "γυάλινης Οροφής" εμφανίζεται να αυξάνεται όσο μεγαλύτερο είναι το μέγεθος της επιχείρησης. Πιο συγκεκριμένα, στις μικρότερες επιχειρήσεις (10-49 απασχολούμενοι) η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας καλύπτει περίπου το 58% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων. Επιπρόσθετα, ως κριτήριο της δυνατότητας επαγγελματικής ανέλιξης των ανωτέρων στελεχών σε ανώτατες θέσεις εργασίας, φαίνεται ότι η συμμετοχή των γυναικών καλύπτει μόνο το 70% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν σε σχέση με τη συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων.

Στις μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις (50-99 απασχολούμενοι) το φαινόμενο της γυάλινης οροφής διευρύνεται ακόμη περισσότερο, δεδομένου ότι οι γυναίκες καλύπτουν μόλις το 51% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν. Ωστόσο, συγκριτικά ευνοϊκότερες είναι οι προοπτικές ανέλιξης των ανωτέρων στελεχών, καθώς από το σύνολο των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν καλύπτουν περίπου το 80%. Τέλος, στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις (+100 απασχολούμενοι) οι δυσκολίες των γυναικών εντείνονται σε ακόμη μεγαλύτερο βαθμό, καθώς τα αντίστοιχα ποσοστά είναι μόλις 30% και 54%.

3. Ο οριζόντιος- κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός αφορά στη συγκέντρωση ανδρών και γυναικών σε διαφορετικά επαγγέλματα. Ο διαχωρισμός αυτός «παύει να υφίσταται όταν η αναλογία ανδρών και γυναικών σε κάθε επάγγελμα είναι ίδια με την αναλογία των φύλων στη συνολική απασχόληση» (Ντερμανάκης 2005). Ο επαγγελματικός διαχωρισμός διακρίνεται σε οριζόντιο και κάθετο [Vertical – Horizontal Segregation]. Ο μεν πρώτος αφορά την παρουσία ανδρών και γυναικών σε συγκεκριμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, ενώ ο δεύτερος στις διαφορετικές θέσεις ιεραρχίας ανδρών και γυναικών στο εσωτερικό των κλάδων. Αν και αναμένονταν πως η διεύρυνση του τομέα των υπηρεσιών στον οποίο εισήλθαν μαζικά οι γυναίκες σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες θα περιόριζε τον επαγγελματικό διαχωρισμό, η αναβάθμιση του εργασιακού ρόλου των γυναικών δεν ήταν η προσδοκώμενη. Στην Ελλάδα ένα ποσοστό 65% απασχολείται στους κλάδους: της γεωργίας, το λιανικό εμπόριο, την εκπαίδευση, την υγεία και πρόνοια, τη δημόσια διοίκηση, τα ξενοδοχεία και εστιατόρια. Συγκριτικά με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρατηρούμε ότι υπάρχει μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών που απασχολείται στον αγροτικό τομέα, ενώ είναι έντονη η προτίμησή τους για το

δημόσιο τομέα που τους επιτρέπει να ανταποκρίνονται πληρέστερα στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις (Γιδαράκου, κά 2005). Επιβεβαιώνεται έτσι η ύπαρξη οριζόντιου διαχωρισμού που αναπαράγει τη διάκριση σε «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα, οδηγεί στον αποκλεισμό των γυναικών από κάποια επαγγέλματα και τη συγκέντρωσή τους σε χαμηλά αμειβόμενες εργασίες γεγονός που αποτελεί εμπόδιο στη μείωση της ανεργίας. Ο Ντερμανάκης (2005) μάλιστα τονίζει τη σαφή συνάρτηση των εκπαιδευτικών επιλογών με τον επαγγελματικό διαχωρισμό. Ως προς τον κάθετο διαχωρισμό, τεκμηριώνεται ότι παρά τις σημαντικές αλλαγές που έχουν σημειωθεί με την μαζική είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας, και παρά τη διείσδυσή τους σε χώρους σε επαγγέλματα, ειδικεύσεις και θέσεις της επαγγελματικής ιεραρχίας από τις οποίες ήταν στο παρελθόν αποκλεισμένες, σε ευρωπαϊκό επίπεδο η πρόσβαση των γυναικών στα υψηλότερα κλιμάκια είναι περιορισμένη ακόμη και στα επαγγέλματα που γυναικοκρατούνται. Γίνεται επομένως προφανής η ύπαρξη εμποδίων που καθυστερούν ή και αποκλείουν την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών [γυάλινη οροφή](#) [glass ceiling]. Ο Ντερμανάκης (2004) επιβεβαιώνει την ύπαρξη στην Ελλάδα εκτεταμένου στρώματος γυάλινης οροφής στις επιχειρήσεις όλων των κλάδων, ενώ η ένταση του διαχωρισμού αυξάνεται στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις.

4. Γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα

4.1. Γενικά στοιχεία

Ο ρόλος των γυναικών επιχειρηματιών στην ανάπτυξη του κλάδου των μικρο-μεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες αποτελούν ένα σημαντικό τροχό ανάπτυξης της εθνικής οικονομίας αλλά και μία από τις κυριότερες πηγές προσφοράς νέων θέσεων εργασίας, αρχίζει να αναδεικνύεται καθώς όλο και περισσότερες γυναίκες αναπτύσσουν δικές τους επιχειρήσεις. Στην Αμερική, κατά τα έτη 1987 – 1994 ο αριθμός των γυναικών επιχειρηματιών αυξήθηκε κατά 78% και οι γυναικείες επιχειρήσεις αποτελούν το 36% όλων των επιχειρήσεων, (National Foundation for Women Business Owners, USA 1995). Στον Καναδά, οι γυναίκες κατέχουν ή διοικούν το 30,3% του συνόλου των επιχειρήσεων, στην Αυστραλία το 1/3 των επιχειρήσεων ενώ στην Ιαπωνία το 23,3%. Στην Ευρώπη, την προηγούμενη δεκαετία, τα ποσοστά γυναικείας επιχειρηματικότητας κυμαίνονταν γύρω στο 20-30% αλλά οι τάσεις ήταν αυξητικές (EUROSTAT). Στην Ελλάδα τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 15% του συνόλου των επιχειρήσεων, (έρευνα – μελέτη για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, 2000).

Οι γυναίκες στην Ελλάδα αρχίζουν να επιλέγουν συστηματικότερα την επιχειρηματική καριέρα ως εναλλακτική απασχόληση από την δεκαετία του '70, ενώ οι περισσότερες γυναίκες επιχειρήματιες εμφανίζονται στη δεκαετία του '80, (Νίνα – Παζαρζή, 1990 και 1994). Οι περισσότερες από τις γυναίκες επιχειρηματίες στρέφονται σε επιχειρήσεις του τριτογενούς τομέα με κυρίαρχη την παροχή υπηρεσιών και το λιανικό εμπόριο. Οι γυναίκες που δραστηριοποιούνται στον τομέα της μεταποίησης επιλέγουν κυρίως επιχειρήσεις που έχουν παραδοσιακή σχέση με την εργασία των γυναικών στο σπίτι (π.χ. ενδυμάτων, παραδοσιακών γλυκών, βιοτεχνία επίπλων, κ.λ.π.), (έρευνα – μελέτη για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα 2000).

Η απασχόληση των γυναικών της χώρας κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας, πρωτογενή, δευτερογενή και τριτογενή, κατά το διάστημα 1992 – 1997 παρουσιάζει τις παρακάτω μεταβολές:

α) Στον πρωτογενή τομέα (γεωργία, κτηνοτροφία, δάση, αλιεία κ.λ.π.) η απασχόληση των γυναικών εμφανίζει βαθμιαία μείωση και από 26,4% το 1992 πέφτει στο 23,1% το 1997 στο σύνολο των απασχολούμενων γυναικών. Δηλαδή κατά το διάστημα 1992 – 1997 έχουμε μείωση των γυναικών στον πρωτογενή τομέα κατά 3,3 ποσοστιαίες μονάδες ή 12,5%.

β) Η ίδια τάση παρατηρείται και στο δευτερογενή τομέα (βιομηχανία, βιοτεχνία, ηλεκτρισμός κ.λ.π) όπου η απασχόληση των γυναικών από το έτος 1992 μέχρι το 1997 μειώνεται από 17,2% σε 13,3%, δηλαδή 22,4%.

γ) Στον τριτογενή τομέα (εμπόριο, τράπεζες, μεταφορές, επικοινωνίες, διοίκηση και λοιπές υπηρεσίες) η απασχόληση των γυναικών εμφανίζει σταθερή ανοδική πορεία και από 56,3% το 1992 έφτασε σε 63,5% το 1997. Δηλαδή κατά το διάστημα 1992 – 1997 έχουμε αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στον τριτογενή τομέα κατά 7,3 ποσοστιαίες μονάδες ή 11,3%.

Η τάση των γυναικών επιχειρηματιών να επιλέγουν τη δραστηριοποίηση στον τριτογενή τομέα (λιανικό εμπόριο και υπηρεσίες κυρίως), παρατηρείται διεθνώς. Η επικέντρωση των γυναικών σε τέτοιου τύπου επιχειρήσεις δεν αποτελεί έκπληξη καθώς αποτελούν παραδοσιακούς τομείς απασχόλησης αυτών, (Birley et al. (1987)). Οι Loscocco & Robinson (1991) χαρακτηρίζουν τις επιχειρήσεις λιανικού εμπορίου και υπηρεσιών "γυναικείου τύπου" και τις κατασκευαστικές, οικοδομικές, υψηλής τεχνολογίας επιχειρήσεις "αντρικού τύπου". Μία πιθανή εξήγηση για αυτό είναι ότι οι γυναίκες φαίνεται να αποδίδουν καλύτερα από τους άντρες σε ηγετικές θέσεις που θεωρούνται "θηλυκές" από τη φύση τους, δηλαδή, απαιτούν ικανότητες διαπροσωπικής επικοινωνίας και συνεργασίας, όπως η παροχή υπηρεσιών, σε αντίθεση με τους άντρες που αποδίδουν καλύτερα σε ηγετικές θέσεις που απαιτούν καθοδήγηση και έλεγχο, (Eagly et al., 1995). Αποτελέσματα που συνάδουν με τη θεωρία αυτή παρουσιάζονται στη μελέτη των Σαλαμούρη και Χάλκου (2001). Η μελέτη αποκαλύπτει ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες που ασχολούνται με το λιανικό εμπόριο και ιδιαίτερα στους τομείς της ένδυσης και των υποδυμάτων είναι περισσότερες επιτυχημένες από τις λιγοστές γυναίκες επιχειρηματίες που ασχολούνται στη βιομηχανία (5%), ενώ ένα μεγάλο ποσοστό των επιτυχημένων επιχειρηματιών (49%) αποδίδει την επιτυχία στην οργάνωση και την επικοινωνία.

Μια άλλη προσέγγιση της επιχειρηματικότητας των γυναικών δίνει περισσότερο έμφαση σε ψυχολογικούς, κοινωνικούς και πολιτιστικούς παράγοντες (Mulreany, 1988). Ανάμεσα σε αυτές είναι και η φιλελεύθερη θεωρία (liberal feminist theory) που αποδίδει τις παρατηρούμενες διαφορές

ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες, αναφορικά με την επιλογή τομέα απασχόλησης, στις διαφορές της κοινωνικοποίησης των γυναικών, (Fischer et al., 1993). Για παράδειγμα οι κλασικές αποκρίσεις στην ερώτηση "τι θα γίνεις όταν μεγαλώσεις" στα κοριτσάκια, είναι "δασκάλα ή νοσοκόμα" και συνήθως προτείνονται από τους ερωτώντες.

Έμφαση στα "παραδοσιακά" στερεότυπα της γυναικείας απασχόλησης προκύπτει και από έρευνα που διεξήχθη το 2000 σε 100 επιχειρήσεις στις περιφέρειες Αττικής, Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, Κρήτης, Θεσσαλίας και Ηπείρου σε ιδιοκτήτες, διευθυντές και στελέχη επιχειρήσεων, (BIC Αττικής). Οι στάσεις της συντηρητικής πλειοψηφίας των σεμμετεχόντων, αντρών και γυναικών, για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι θετικές (76,5%), αλλά οι τομείς που θεωρούνται προσφορότεροι για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι, κατά σειρά ιεράρχησης: ο τουρισμός (87,8%), τα παραδοσιακά προϊόντα (86,6%), η εκπαίδευση (80,6%), οι συμβουλευτικές υπηρεσίες (66,7%) και οι αναπτυξιακές εταιρείες (57,7%).

4.1.1 Χαρακτηριστικά γυναικείων επιχειρήσεων

Από πρόσφατες έρευνες στην Ελλάδα παρατηρείται το φαινόμενο οι γυναικείες επιχειρήσεις να έχουν χαμηλό τζίρο και λίγο προσωπικό, (Νίνα – Παζαρτζή, 1998). Για παράδειγμα, σε μια μελέτη του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών (ΕΒΕΑ, 1994) σε δείγμα 4.000 μεταποιητικών επιχειρήσεων στην Αττική βρέθηκε ότι οι γυναίκες διοικούν συνήθως μικρές επιχειρήσεις τόσο από πλευράς κύκλου εργασιών όσο και από πλευράς οργανωτικής δομής. Έτσι, μόνο το 25% των επιχειρήσεων διοικείται από γυναίκες με ετήσιο τζίρο μικρότερο των 6.000 ευρώ (32,5%). Οι περισσότερες από τις γυναικείες επιχειρήσεις είναι ατομικές (19%) και πολλές εξ αυτών τυπικά μόνο φέρουν την επωνυμία των γυναικών αλλά ουσιαστικά διοικούνται από τους συζύγους τους. Μόνο το 12% των γυναικείων επιχειρήσεων είναι Εταιρείες Περιορισμένης Ευθύνης, το 12% Ομόρρυθμες Εταιρείες, το 7,8% Ετερόρρυθμες Εταιρείες και το 8,3% Ανώνυμες Εταιρείες. Το 21% των επιχειρήσεων αυτών δεν απασχολούν προσωπικό και μόνο το 3% έχει 5 – 10 απασχολούμενους. Είναι άξιο αναφοράς ότι σε δείγμα 4000 επιχειρήσεων ούτε μία επιχείρηση άνω των 50 απασχολούμενων δεν διοικείται από γυναίκα.

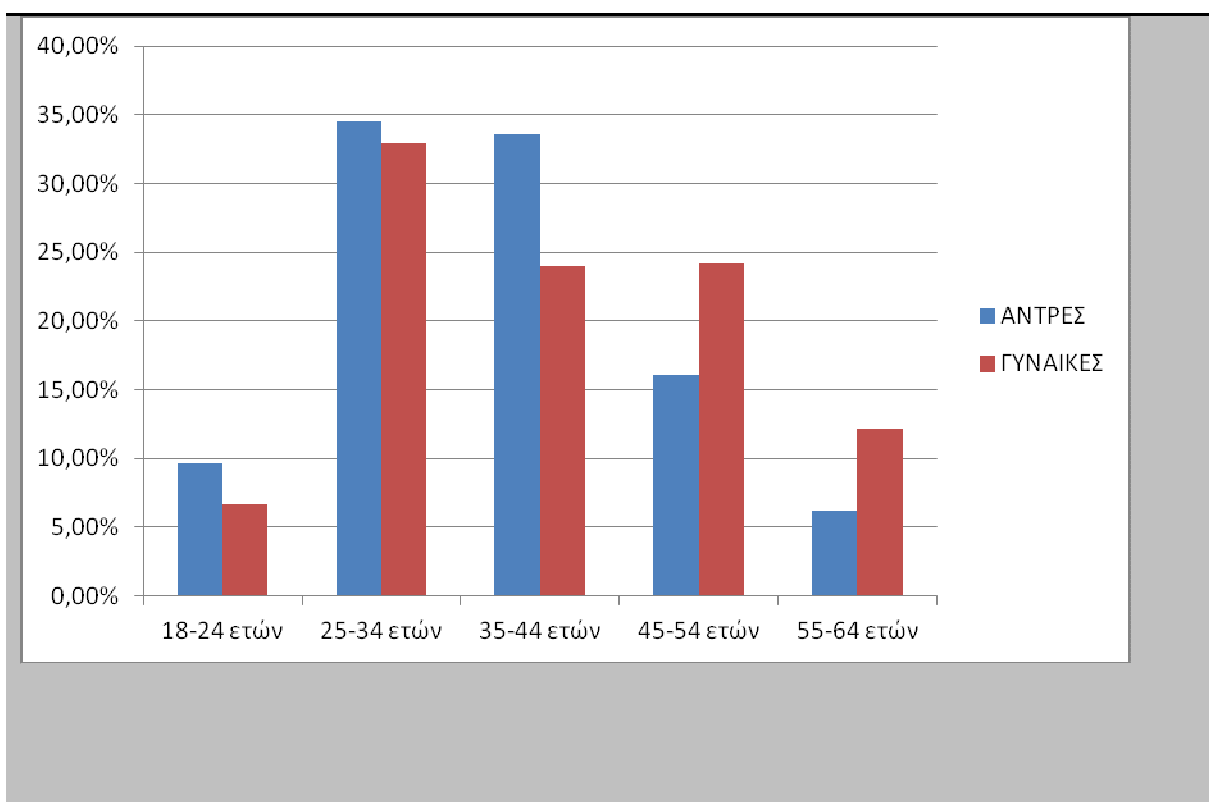
Σε μία άλλη έρευνα των Χασσιδ και Καραγιάννη (1999) σε ένα τυχαίο δείγμα 500 επιχειρήσεων σε 4 μεγάλες πόλεις (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Λάρισα και Πάτρα) βρέθηκε ότι οι περισσότερες Ελληνίδες αρχίζουν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα, συνήθως με τη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων, ανάμεσα στα 40 – 55 έτη. Αυτό εύρημα αποδίδεται στο γεγονός ότι σε αυτήν την ηλικία μειώνονται οι οικογενειακές υποχρεώσεις (π.χ. ανατροφή παιδιών) και επομένως οι απαιτήσεις από πλευράς χρόνου και προσωπικής προσπάθειας. Οι μισές περίπου από τις επιχειρήσεις που διοικούνται από γυναίκες σχετίζονται με οικογενειακές επιχειρήσεις.

4.2. Δημογραφικά χαρακτηριστικά γυναικείας επιχειρηματικότητας

4.2.1. Ηλικιακή σύνθεση

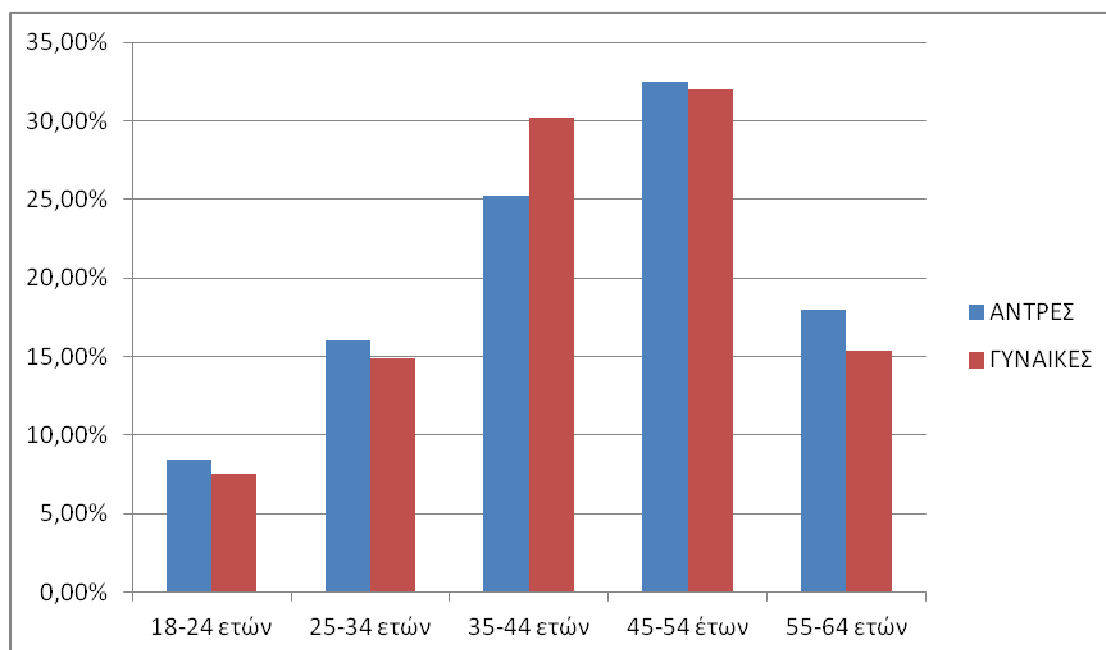
Τα παρακάτω διαγράμματα παρουσιάζουν την ηλικιακή κατανομή της επιχειρηματικής δραστηριότητας ανδρών και γυναικών. Το πρώτο διάγραμμα παρουσιάζει την επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων, ενώ το δεύτερο την καθιερωμένη επιχειρηματικότητα αθροιστικά για τα έτη 2003-6.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων



	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
18-24 ετών	9,6%	6,7%
25-34 ετών	34,5%	32,9%
35-44 ετών	33,6%	24%
45-54 ετών	16,1%	24,2%
55-64 ετών	6,2%	12,2%

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: καθιερωμένη επιχειρηματικότητα



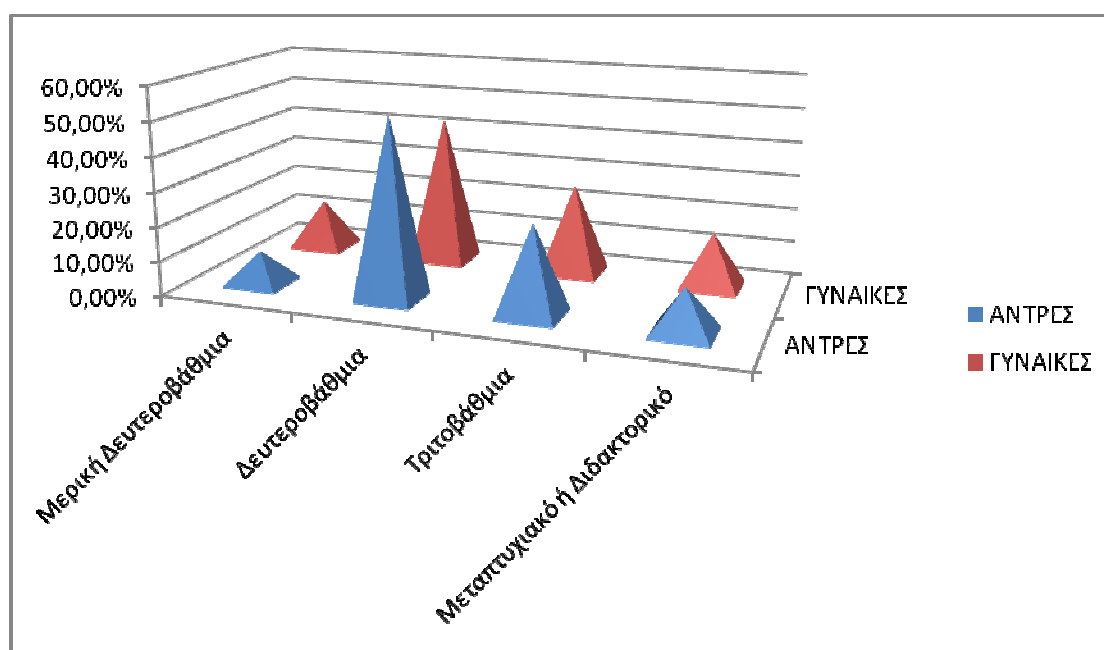
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
18-24 ετών	8,4%	7,5%
25-34 ετών	16%	14,9%
35-44 ετών	25,2%	30,2%
45-54 ετών	32,5%	32%
55-64 ετών	18%	15,4%

Όπως φαίνεται από τα διαγράμματα, η ηλικιακή κατανομή των καθιερωμένων επιχειρηματιών διαφέρει ελάχιστα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αντιθέτως, ηλικιακή διαφορά υπάρχει μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων. Όπως είναι αναμενόμενο, οι νέοι επιχειρηματίες τείνουν να είναι μικρότεροι σε ηλικία σε σύγκριση με τους καθιερωμένους. Το μεγαλύτερο ποσοστό των Ελληνίδων νέων επιχειρηματιών είναι ηλικίας από 25 έως 34 έτη. Ακολουθούν οι γυναίκες μέσης ηλικίας από 45 έως 54 έτη μαζί με τις γυναίκες 34 έως 44 ετών με ποσοστό 24 % 41 αντιστοίχως. Πολύ μικρότερα είναι τα ποσοστά για τις πολύ μικρές και τις πολύ μεγάλες ηλικίες. Συγκριτικά με την ηλικιακή κατανομή των ανδρών, οι γυναίκες τείνουν να ξεκινούν επιχειρηματική δραστηριότητα σε μεγαλύτερη ηλικία από τους άνδρες, πιθανόν λόγω των αυξημένων οικογενειακών τους υποχρεώσεων.

4.2.2. Εκπαίδευση-Μόρφωση-Γνώσεις και δεξιότητες Ελληνίδων

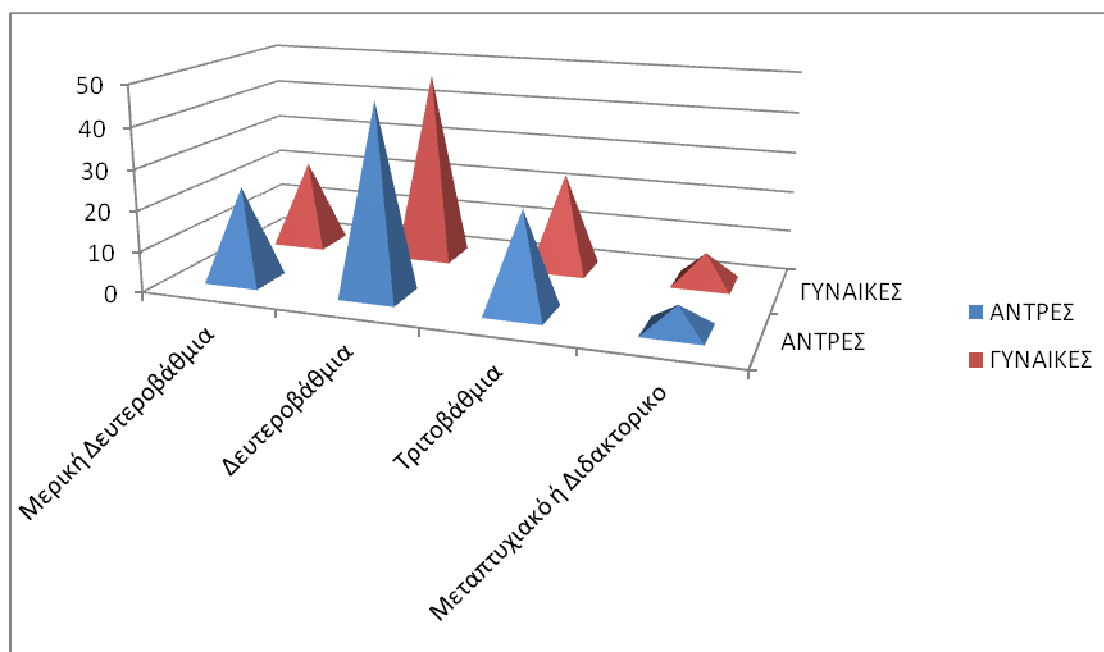
Τα Διαγράμματα 1 και 2 που ακολουθούν παρουσιάζουν την κατανομή των Ελληνίδων και των Ελλήνων επιχειρηματιών, νέων και καθιερωμένων αντίστοιχα, σε τέσσερα επίπεδα εκπαίδευσης: α) μερική δευτεροβάθμια, β) δευτεροβάθμια, γ) τριτοβάθμια και δ) μεταπτυχιακό ή διδακτορικό επίπεδο. Τα δεδομένα προκύπτουν αθροιστικά για ολόκληρη την τετραετία 2003-6.

Διάγραμμα 1: Εκπαιδευτικό επίπεδο επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων κατά φύλο



	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Μερική Δευτεροβάθμια	9,4%	14,3%
Δευτεροβάθμια	52,35%	43,5%
Τριτοβάθμια	25,7%	26,4%
Μεταπτυχιακό ή Διδακτορικό	12,7%	15,8%

Διάγραμμα 2: Εκπαιδευτικό επίπεδο καθιερωμένης επιχειρηματικότητας κατά φύλο



	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Μερική Δευτεροβάθμια	23,1%	21,3%
Δευτεροβάθμια	46,7%	47,1%
Τριτοβάθμια	24,3%	24,1%
Μεταπτυχιακό ή Διδακτορικό	5,9%	7,4%

Από τα παραπάνω διαγράμματα αρχικά παρατηρούμε ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά μεταξύ ανδρών και γυναικών καθιερωμένων επιχειρηματιών. Επίσης, είναι φανερό ότι οι νέες και νέοι επιχειρηματίες τείνουν να έχουν υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο συγκριτικά με τους καθιερωμένους. Πρόκειται για ελπιδοφόρο εύρημα, δεδομένου ότι υποδηλώνει ότι έρχονται στο επιχειρηματικό προσκήνιο άτομα με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης σε σχέση με το παρελθόν.

Επιπλέον, αναφορικά με τις νέες επιχειρηματίες, από το διάγραμμα φαίνεται ότι το ποσοστό των γυναικών με μερική δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι σχεδόν κατά 50% υψηλότερο από ότι αυτό των ανδρών. Σύμφωνα με τους ερευνητές, το εύρημα αυτό σχετίζεται την υψηλότερη επιχειρηματικότητα ανάγκης των Ελληνίδων. Η υπεροχή όμως των γυναικών έναντι των ανδρών αναφορικά με το μορφωτικό επίπεδο των νέων επιχειρηματιών εντοπίζεται στα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης, στα άτομα δηλαδή που έχουν τελειώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση και έχουν αποκτήσει κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο ή διδακτορικό.

Η ανάληψη επιχειρηματικής δραστηριότητας δεν μπορεί παρά να εξαρτάται αποφασιστικά από τις σχετικές γνώσεις και δεξιότητες που η επιχειρηματίας μπορεί να κατέχει. Όσο λοιπόν υψηλότερες θεωρούνται από το άτομο, τόσο

πιθανότερο είναι να κάνει το βήμα. Δεν είναι απαραίτητο οι γνώσεις και οι δεξιότητες να ταυτίζονται με τυπικά προσόντα, όπως σπουδές και πτυχία, αλλά εκφράζουν περισσότερο την αυτοπεποίθηση του ατόμου για τις ικανότητές του.

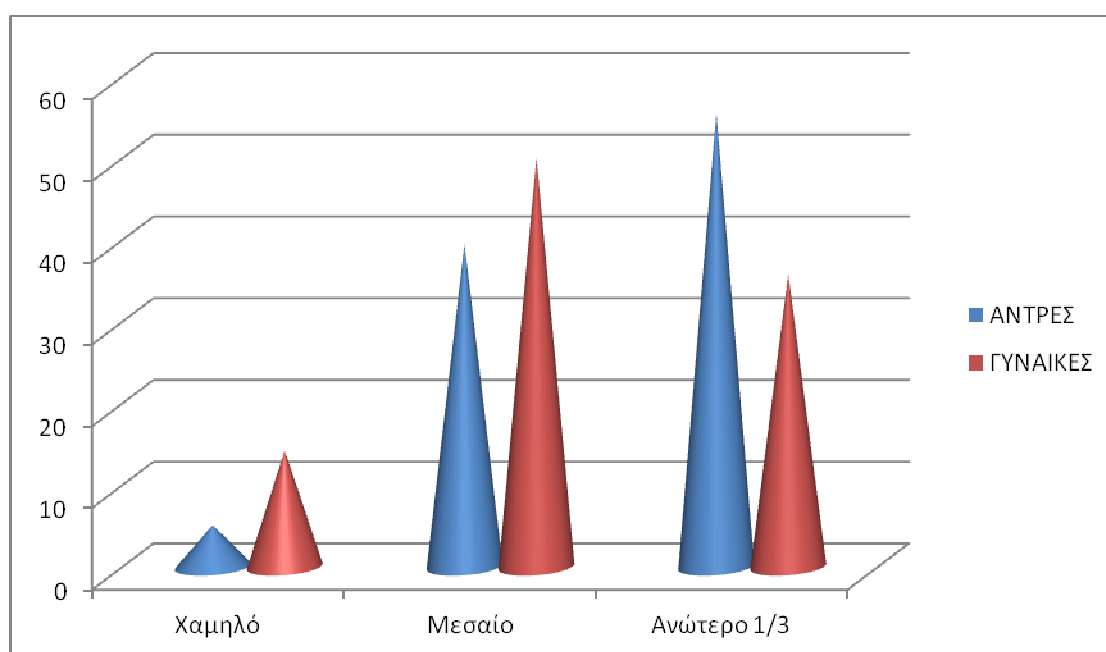
Και πάλι, η υπεροχή των ανδρών ως προς την αυτοπεποίθηση είναι χαρακτηριστική και ισχύει για όλες τις χώρες, με μοναδική εξαίρεση τις Φιλιππίνες. Ενδιαφέρουσα παρατήρηση εδώ είναι ότι τις υψηλές θέσεις της παγκόσμιας κατάταξης τείνουν να καταλαμβάνουν χώρες χαμηλού επιπέδου ανάπτυξης. Προφανώς, η μεγαλύτερη εξοικείωση των γυναικών με την επιχειρηματική δραστηριότητα στις αναπτυσσόμενες χώρες, λόγω υψηλότερης επιχειρηματικότητας ανάγκης, οδηγεί σε υψηλότερη εμπιστοσύνη στις δυνατότητές τους να ασκήσουν επιχειρηματικότητα.

Όσον αφορά την Ελλάδα, τα δεδομένα την τοποθετούν στη μεσαία προς χαμηλή περιοχή της παγκόσμιας κατάταξης. Ωστόσο, φαίνεται ότι η ποσοστιαία διαφορά στην αυτοπεποίθηση των Ελλήνων και Ελληνίδων σχετικά με τις ικανότητες άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι μάλλον υψηλή. Με άλλα λόγια, οι Ελληνίδες φαίνεται ότι υστερούν σε σημαντικό βαθμό των Ελλήνων σχετικά με την εκτίμηση στις 49 επιχειρηματικές τους ικανότητες. Πρόκειται προφανώς και πάλι για ένα παράδοξο εύρημα, δεδομένου ότι η μεγάλη συμμετοχή των γυναικών στην επιχειρηματική δραστηριότητα στην Ελλάδα, κυρίως βέβαια στο επίπεδο της καθιερωμένης επιχειρηματικότητας, θα περίμενε κανείς ότι θα οδηγούσε σε υψηλότερα επίπεδα αυτοπεποίθησης των Ελληνίδων σχετικά με τις επιχειρηματικές τους ικανότητες και γνώσεις.

4.2.3. Η επιχειρηματικότητα των Ελληνίδων και το οικογενειακό εισόδημα

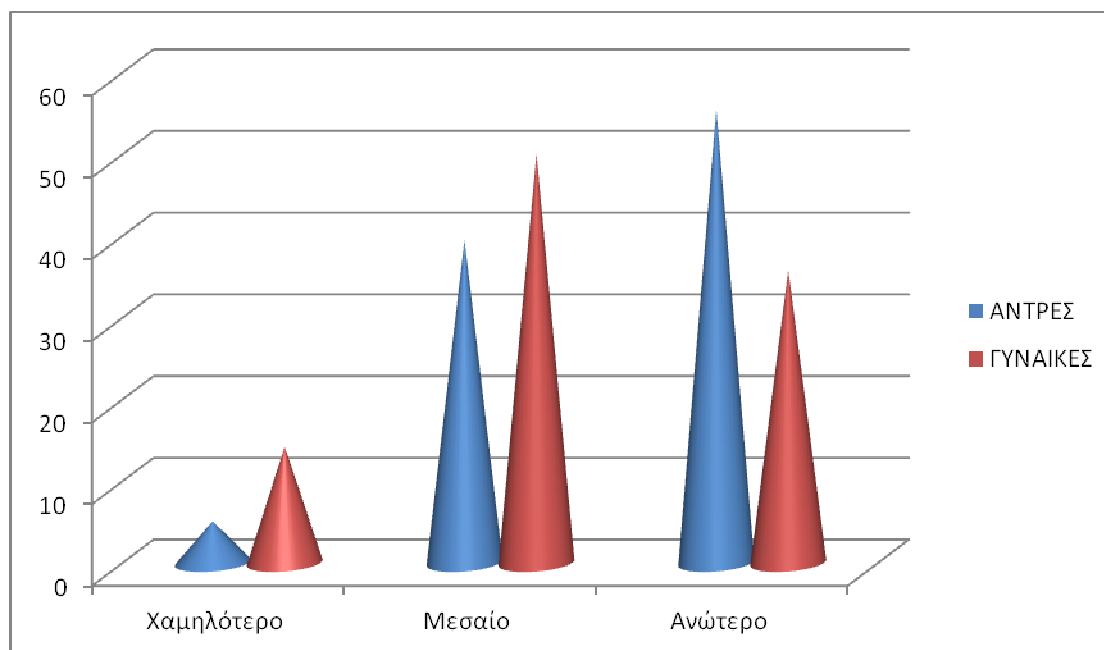
Στην παράγραφο αυτή θα εξετάσουμε το οικογενειακό εισόδημα νέων και καθιερωμένων Ελληνίδων επιχειρηματιών. Σύμφωνα με τα στοιχεία του GEM, το οικογενειακό εισόδημα κατανέμεται σε τρία κλιμάκια: χαμηλότερο, μεσαίο και υψηλότερο. Στα παρακάτω διαγράμματα παρουσιάζονται τα ελληνικά δεδομένα για την τριετία 2003-6.

Διάγραμμα 1: Εισοδηματικό επίπεδο και επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων



	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Χαμηλό	5,1%	14,2%
Μεσαίο	39,5%	50%
Ανώτερο	55,5%	35,8%

Διάγραμμα 2: Εισοδηματικό επίπεδο και καθιερωμένη επιχειρηματικότητα



	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Χαμηλό	5,1%	14,2%
Μεσαίο	39,5%	50%
Ανώτερο	55,5%	35,8%

Από το διάγραμμα παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ελληνίδων νέων επιχειρηματιών έχει μεσαίο οικογενειακό εισόδημα, πάντα με τα σχετικά δεδομένα της χώρας, σε αντίθεση με τους άνδρες επιχειρηματίες οι οποίοι στο μεγαλύτερο ποσοστό τους εμφανίζουν ανώτερο οικογενειακό εισόδημα. Το γεγονός αυτό αντανακλά τις δυσκολίες εξασφάλισης χρηματοδότησης από πηγές εκτός οικογένειας. Επιπρόσθετα, ένα 18,5% των Ελληνίδων νέων επιχειρηματιών προέρχεται από το κατώτερο κλιμάκιο, ποσοστό διπλάσιο του αντίστοιχου των ανδρών. Πρόκειται για εύρημα που δεν μπορεί παρά να σχετίζεται με την υψηλότερη επιχειρηματικότητα ανάγκης των γυναικών.

Η υψηλή επιχειρηματικότητα ανάγκης είναι βέβαιο ότι εξηγεί και το γεγονός ότι το ποσοστό των γυναικών καθιερωμένων επιχειρηματιών που προέρχονται από το 47 χαμηλότερο κλιμάκιο οικογενειακού εισοδήματος είναι τριπλάσιο του αντίστοιχου των ανδρών (14,2% έναντι 5%). Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει η μεγάλη υπεροχή των ανδρών έναντι των γυναικών καθιερωμένων επιχειρηματιών που προέρχονται από υψηλότερο κλιμάκιο (55,5% έναντι 35,8%). Μια πιθανή εξήγηση είναι ότι, στην περίπτωση της καθιερωμένης επιχειρηματικότητας, το κλιμάκιο του οικογενειακού εισοδήματος στο οποίο ανήκει ο/η επιχειρηματίας πρέπει να αντιμετωπίζεται περισσότερο ως αποτέλεσμα της επιχειρηματικής δραστηριότητας παρά ως προϋπόθεση επιχειρηματικής δραστηριοποίησης. Σε αυτό το πλαίσιο, η χαμηλή συμμετοχή στην καθιερωμένη επιχειρηματικότητα των Ελληνίδων του

υψηλότερου κλιμακίου ενδεχομένως υποδηλώνει ότι, λόγω της εξασφάλισης οικονομικής άνεσης, το κίνητρο άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι σημαντικά χαμηλότερο για τις γυναίκες, πράγμα που εξηγεί και τη μεγάλη διαφορά των ποσοστών που διαπιστώθηκε παραπάνω.

4.3. Κλαδική διάρθρωση γυναικείας επιχειρηματικότητας

Στις περισσότερες γνωστές περιπτώσεις σήμερα στην Ελλάδα η γυναικεία επιχειρηματική δραστηριότητα ταυτίζεται με τον κλάδο των πωλήσεων, δραστηριότητα που θεωρείται ότι χρειάζεται δεξιότητες επικοινωνίας για την άμεση επαφή με το καταναλωτικό κοινό, τις οποίες πιστεύεται ότι διαθέτουν από τη φύση τους οι γυναίκες.

Προεκτεινόμενη αυτή η διαπίστωση οδηγεί στην θέση ότι σε πολλές περιπτώσεις οι Ελληνίδες επιχειρηματίες δεν έχουν αποβάλλει την παραδοσιακή αντίληψη ότι υπάρχουν προκαθορισμένα "γυναικεία" και "ανδρικά" επαγγέλματα (Μουσούρου, 1993). Η αίσθηση ότι πρόκειται για ιδεολογική διαφορά, η οποία έχει παγιωθεί, ενισχύεται από το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια, μεγάλες διεθνείς επιχειρήσεις δηλώνουν ότι αξιοποιούν τις "παραδοσιακές διαφορές" ανάμεσα στα φύλλα, προσλαμβάνοντας γυναίκες για ορισμένες θέσεις, έστω υψηλόβαθμες, όπως για δημόσιες σχέσεις, διαχείριση ανθρωπίνων πόρων και γενικότερα για θέσεις που αφορούν τις ανθρώπινες σχέσεις. Πρόκειται, δηλαδή, για μια αρκετά συντηρητική αντίληψη, η οποία τείνει να γενικευθεί στην αγορά εργασίας και η οποία εύκολα υιοθετείται και από τις γυναίκες επιχειρηματίες και από τις γυναίκες στελέχη. Ως προς τις επιχειρήσεις, αν εξετάσει κανείς περιπτώσεις που ξεπερνούν το εμπορικό επίπεδο, θα διαπιστωθεί, ακόμη, ότι το στοιχείο της προσωπικής, παραδοσιακής γυναικείας φιλαρέσκειας που μπορεί να είναι και δημιουργικό εμπλοχωρεί σε ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων.

Έτσι, οι τομείς όπου ευδοκιμούν αρκετές μικρές ατομικές ή οικογενειακές μονάδες με γυναίκες επικεφαλής είναι ο τομέας των καλλυντικών, η παραγωγή και το εμπόριο γυναικείας ένδυσης, το εμπόριο επίπλων και γενικότερα τομείς που απευθύνονται κυρίως σε γυναίκες, σε παιδιά, σε οικογένειες και που αποτελούν σε μεγάλο βαθμό προέκταση της οικογένειας ή και των λειτουργιών του νοικοκυριού. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση που στην ήδη υπάρχουσα οικογενειακή επιχείρηση εισχώρησαν οι γυναίκες της οικογένειας από ανάγκη. Άλλη πάλι περίπτωση είναι να ιδρύσουν μαζί με άλλα μέλη της οικογένειας δικές τους μικρές επιχειρήσεις.

Σύμφωνα με την Έρευνα της Κεντρικής Ένωσης Επιμελητηρίων Ελλάδος το 2005, προκύπτει ότι οι τομείς όπου κυρίως απασχολούνται οι γυναίκες επιχειρηματίες ή υπάλληλοι είναι υπηρεσίες (κοινωνικός και ιδιωτικός τομέας) σε ποσοστό 20,4%, δημόσια διοίκηση, άμυνα, κοινωνική ασφάλιση σε ποσοστό 17%, εκπαίδευση σε ποσοστό 12,5%, χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευές μηχανών οχημάτων, δίκυκλων, προσωπικά και οικιακά είδη σε ποσοστό 12,5%, μεταποίηση σε ποσοστό 10,2%, μεταφορές, logistics, επικοινωνίες σε ποσοστό 5,7%, γεωργία, κυνήγι, αλιεία σε ποσοστό 5,7%.

Σύμφωνα με μελέτη ομάδας έργου του Κέντρου Ερευνών του Πανεπιστημίου Πειραιώς οι κύριες επιλογές των νέων γυναικών για ΑΕΙ, είναι προς την κατεύθυνση θεωρητικών ή και διαφόρων σπουδών που συνδέονται με κορεσμένα επαγγέλματα και έχουν περιορισμένες διεξόδους στην αγορά

εργασίας, όπως οι σχολές φιλολογίας, ιστορίας, αρχαιολογίας, ανθρωπολογίας, θεολογίας, καλών τεχνών, βιολογίας, χημείας, φαρμακευτικής, νομικής, δημοσιογραφίας.

Οι γυναίκες την πλειοψηφία τους αποφεύγουν ανερχόμενα επαγγέλματα με ευρείες διεξόδους στην αγορά εργασίας, όπως αυτά της νέας τεχνολογίας, την πληροφορική, τις κατασκευές, τη γεωπονία και τα τεχνικά επαγγέλματα, (ηλεκτρολόγοι, μηχανικοί, υδραυλικοί, ψυκτικοί, μηχανικοί, εγκαταστάτες, οδηγοί, κ.λ.π.). Ένα σημαντικό ποσοστό νέων γυναικών συνεχίζουν να κατευθύνονται σε παραδοσιακές "γυναικείες" ειδικότητες, όπως νοσοκόμες, μαίες, κοινωνικοί λειτουργοί, αισθητικοί, πωλήτριες, γραμματείς κ.λ.π. Οι ειδικότητες αυτές που οι περισσότερες συνδέονται με σπουδές ΤΕΙ, εμφανίζουν ικανοποιητικές διεξόδους στην αγορά εργασίας, αλλά συνήθως διακρίνονται για χαμηλές αμοιβές, περιορισμένο κοινωνικό κύρος και δυνατότητες ιεραρχικής ανέλιξης.

Αντίθετα, οι νέοι άντρες, κυριαρχούν σε εσχολές μηχανολογίας, κατασκευών τεχνολογίας, πληροφορικής, δηλαδή σε σχολές που οδηγούν σε επαγγέλματα με μεγάλες διεξόδους στην αγορά εργασίας και υψηλές αποδοχές.

Η παραπάνω διαπίστωση, σε συνδυασμό με τις ανασταλτικές καταστάσεις της μητρότητας εξηγεί γιατί η ανεργία των γυναικών και ιδιαίτερα των νέων γυναικών είναι πολύ υψηλότερη απ'αυτή των ανδρών.

Στις απαντήσεις που δόθηκαν από ερωτώμενες γυναίκες (έρευνα Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου, 2006) διαφαίνεται πως οι ίδιες θεωρούν αμιγώς ανδρικά τα επαγγέλματα ηλεκτολόγος (85%), ναυτικός (83%), οδηγός (63%), στρατιωτικός (63%), αγρότης (45%), αστυνομικός (42%), και αμιγώς γυναικεία τα επαγγέλματα βρεφονηπιοκόμος (82%), νηπιαγωγός (74%) και γραμματέας (51%).

Αυτό σημαίνει ότι τα παραδοσιακά πατριαρχικά στερεότυπα παραμένουν ακόμη ένας σημαντικός παράγοντας για τις διαφοροποιήσεις στις επιλογές σπουδών και επαγγελματών ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Ειδικότερα, οι νέες γυναίκες μικρομεσαίων τάξεων, επιδιώκουν την αποφυγή της χειρωνακτικής εργασίας και του ρόλου της νοικοκυράς, στοχεύοντας στον τομέα των υπηρεσιών, σε υπαλληλική θέση ή σε παραδοσιακά γυναικείο επάγγελμα. Απ' την άλλη όμως, διαπιστώνεται ότι οι νέες γυναίκες τάξεων ανώτερων εισοδηματικά ή μορφωτικά τείνουν να προσανατολίζονται σε καριέρες κύρους και οικονομικής αυτάρκειας απορρίπτοντας τον παραδοσιακό γυναικείο ρόλο.

Σημαντικός αριθμός γυναικών επιλέγει μικρής κλίμακας παραδοσιακές επιχειρηματικές δράσεις, όπως καθαριστήρια, κομμωτήρια, περίπτερα, χαρτοβιβλιοπωλεία, μικρά μπακάλικα, ζαχαροπλαστεία, εστιατόρια, είδη ένδυσης, είδη μόδας, είδη επίπλου και διακόσμησης, εργασίες φασόν από το σπίτι κυρίως για την παραγωγή ειδών ένδυσης, τουριστικά καταλύματα, βρεφονηπιακοί σταθμοί, φαρμακεία.

Συνήθεις τομείς για την γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι ο τουρισμός, η εκπαίδευση και οι συμβουλευτικές υπηρεσίες, η επικοινωνία, οι δημόσιες σχέσεις και οι πωλήσεις, η υγεία και πρόνοια, η τηλεργασία, δηλαδή η εργασία μέσω του διαδικτύου από το σπίτι (Σκορδίλη, 2005). Αλλά περισσότερο αξιόμαχες θα ήταν οι προοπτικές, αν υπήρχε μεταστροφή των επαγγελματικών τους επιλογών σε τομείς με ανερχόμενα επαγγέλματα, στις νέες τεχνολογίες και ειδικότερα στην πληροφορική, στις κατασκευές και στις μεταφορές.

4.4. Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στα δύο φύλα και οι πιθανότητες ανάληψης επιχειρηματικής δράσης

Ένα από τα πεδία παρέμβασης στην προσπάθεια για τη μείωση των ανισοτήτων αλλά και την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών ανάμεσα στα δύο φύλλα είναι η αντιμετώπιση των διακρίσεων και εμποδίων που αποτρέπουν τις γυναίκες οι οποίες επιθυμούν να ξεκινήσουν και να αναπτύξουν επιχειρηματική δραστηριότητα. Παρά τη σημαντική πρόοδο που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια, η παρουσία των γυναικών που δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά είτε ως εργοδότες είτε ως αυτοαπασχολούμενες είναι κατά πολύ μικρότερη από την αντίστοιχη παρουσία των ανδρών.

Το ενδιαφέρον εστιάζεται στον υπολογισμό του επιχειρηματικού κενού ανάμεσα στα δύο φύλα και στην αποτύπωση των χαρακτηριστικών της επιχειρηματικότητάς τους, καθώς και στην εξέλιξη αυτών. Αναλυτικότερα το επιχειρηματικό κενό, αποτυπώνει το μέγεθος της ανισότητας-διαφοράς στην αντιπροσώπηση των δύο φύλων στον επιχειρηματικό στίβο, ενώ η ανάλυση των χαρακτηριστικών της εκδήλωσης της επιχειρηματικότητας από τα δύο φύλα παρέχει μια περισσότερο ολοκληρωμένη εικόνα για τις βασικές κοινωνικοοικονομικές πτυχές των διαφορών ανάμεσα στα δύο φύλα.

Ο όρος "επιχειρηματίας", ταυτίζεται με την έννοια του "εργοδότη" ή "αυτοαπασχολούμενου με προσωπικό". Ωστόσο, αυτή η επιλογή-ταύτιση δεν σημαίνει ότι οι δραστηριότητες των "αυτοαπασχολούμενων χωρίς προσωπικό" δεν θεωρούνται ως επιχειρηματική δράση. Η έμφαση δίνεται στους επιχειρηματίες-εργοδότες, καθώς η επιχειρηματική δράση και το περιεχόμενο της εργασίας τους περιλαμβάνει μεταξύ άλλων τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεών τους (μισθωτοί), τον έλεγχο των διαδικασιών πρόσληψης και τις αποφάσεις για τις προαγωγές του προσωπικού τους.

Οι ρόλοι αυτοί συνδέονται άμεσα με την εκδήλωση και την έκταση του φαινομένου της "γυάλινης οροφής". Κατά συνέπεια, ο υπολογισμός του επιχειρηματικού κενού και η αποτύπωση των διαφορών στα χαρακτηριστικά της εκδήλωσης της επιχειρηματικότητας στα δύο φύλα συμβάλλει στον εντοπισμό των πεδίων όπου οι διακρίσεις και τα εμπόδια αποτρέπουν τις γυναίκες να ξεκινήσουν μια δική τους επιχείρηση(με προσωπικό), ενώ παράλληλα συμβάλλει στην αποτύπωση της σχέσης ανάμεσα στην ένταση του φαινομένου της "γυάλινης οροφής" με τη διαφορετική αντιπροσώπηση των δύο φύλων στο επιχειρηματικό πεδίο.

Στο επίπεδο των διαθέσιμων στατιστικών δεδομένων, ο αριθμός των εργοδοτών αποτυπώνει έναν αδρό αριθμό των επιχειρηματιών με προσωπικό. Ωστόσο, ο αριθμός αυτός δεν εκφράζει απόλυτα το σύνολο των ατόμων που διοικούν μια επιχείρηση, καθώς πολλοί από αυτούς, κυρίως στις μεγαλύτερες σε όρους επιχειρήσεις, εμφανίζονται ως μισθωτοί παρά ως εργοδότες και επομένως λαμβάνουν μισθό από την επιχείρηση που διοικούν.

Αντίθετα, στις μικρότερες, σε όρους απασχόλησης, επιχειρήσεις υπάρχει σαφώς μεγαλύτερη ταύτιση του αριθμού που αποτυπώνεται από τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία για τους εργοδότες με τον πραγματικό αριθμό των επιχειρηματιών-εργοδοτών αυτών των επιχειρήσεων.

Επομένως, καθώς η πληροφορία του αριθμού των εργοδοτών/-τριών είναι περισσότερο αποτελεσματική στην αποτύπωση της επιχειρηματικότητας στις μικρότερες επιχειρήσεις, και με δεδομένο το μικρό μέγεθος, σε όρους

απασχόλησης, των ελληνικών επιχειρήσεων και έχοντας υπόψη ότι οι γυναίκες δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά κυρλιως μέσα από μικρότερες επιχειρήσεις, η χρήση των διαθέσιμων στατιστικών δεδομένων για τον αριθμό των εργοδοτών/-τριών μπορεί να χρησιμοποιηθεί με ασφάλεια για την αποτύπωση των διαφορών των δύο φύλων στην επιχειρηματική δράση.

Βασικά μεγέθη της επιχειρηματικής δράσης των δύο φύλων

Από μια πρώτη ματιά στα διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα προκύπτει ότι η ένταση της εκδήλωσης της επιχειρηματικότητας είναι σημαντικά μεγαλύτερη στους άνδρες. Το 2003, επιχειρηματική δραστηριότητα με ή χωρίς προσωπικό ασκούσαν περίπου 880.000 άνδρες και 335.000 γυναίκες. Συγκρίνοντας αυτά τα μεγέθη με τα αντίστοιχα του 1993 προκύπτει ότι την τελευταία δεκαετία μειώνεται περίπου κατά 80.000 ο αριθμός των ανδρών που δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά, ενώ αντίθετα αυξάνεται κατά 94.000 ο αριθμός των γυναικών που ασκούν επιχειρηματική δράση. Επομένως, την τελευταία δεκαετία το συνολικό ανθρώπινο δυναμικό που δραστηριοποιείται επιχειρηματικά στην Ελλάδα αυξάνεται περίπου κατά 14.000 άτομα.

Αντίστοιχα, κατά την ίδια περίοδο ο αριθμός των ανδρών αυτοαπασχολούμενων μειώθηκε περίπου κατά 82.000 άτομα, ενώ ο αντίστοιχος αριθμός γυναικών αυξήθηκε κατά 77.000, αυξάνοντας τον συνολικό αριθμό αυτοαπασχολούμενων περίπου κατά 5.000 άτομα. Μεγαλύτερη, ωστόσο, ήταν η αύξηση του συνολικού αριθμού των εργοδοτών/-τριών. Το 1993, ο αριθμός των εργοδοτών έφτανε στις 260.000, ενώ το 2003 ο αντίστοιχος αριθμός αυξήθηκε κατά 20.000 άτομα και έφτασε στις 280.000 άτομα. Το σύνολο σχεδόν αυτής της αύξησης προήλθε από γυναίκες(περίπου 17.500 γυναίκες εργοδότες).

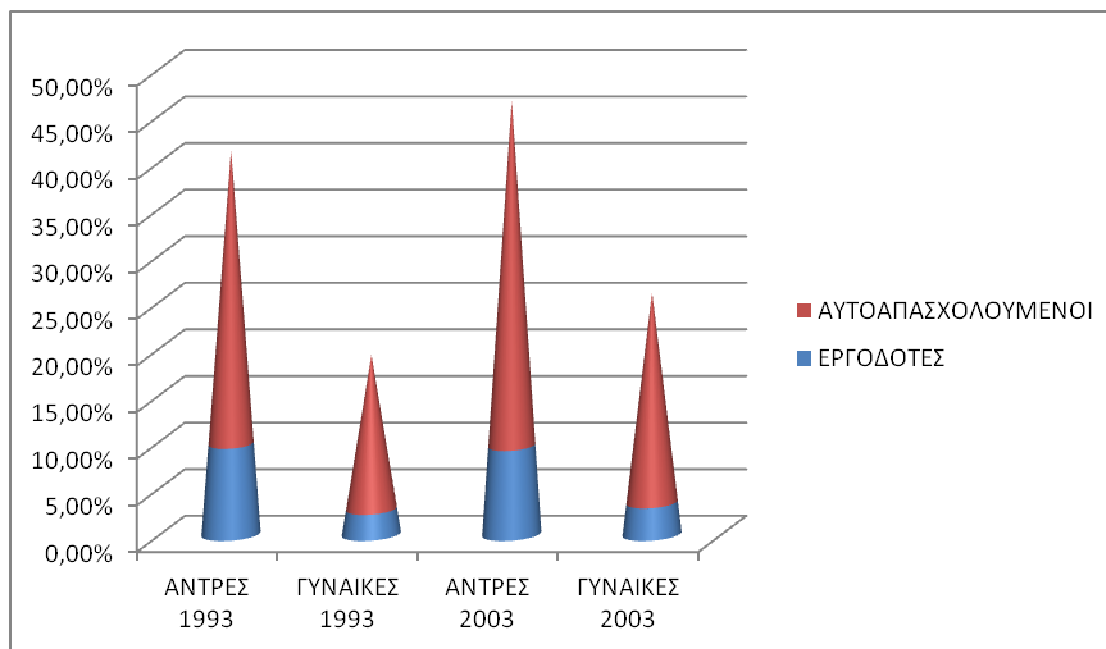
Η μεγαλύτερη δυναμική των γυναικών στην εξέλιξη της επιχειρηματικής δράσης αποτελεί την αφετηρία της παρούσας ανάλυσης. Στόχος είναι ο υπολογισμός της ανισότητας στην αντιπροσώπευση των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο και η μελέτη των βασικών χαρακτηριστικών των επιχειρηματιών-εργοδοτών των δύο φύλων, καθώς και η αποτύπωση των μεταβολών που παρατηρούνται σε αυτά.

Εργοδότες και αυτοαπασχολούμενοι στα δύο φύλα

Το 2003, οι γυναικικές εργοδότες και αυτοαπασχολούμενες αποτελούσαν περίπου το 22,5% της συνολικής απασχόλησης των γυναικών, ενώ το αντίστοιχο μερίδιο στους άνδρες έφτανε στο 37% (γράφημα 1). Στην ομάδα των εργοδοτών/-τριών η διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα ήταν σχετικά μεγαλύτερη, καθώς το ίδιο έτος, ως εργοδότες/-τριες, εργάζονταν το 9,5% των απασχολούμενων ανδρών, ενώ ανάλογη θέση κατείχε μόλις το 3,4% των γυναικών.

Μία 10ετία νωρίτερα, το 1993, ως εργοδότες/-τριες, εργάζονταν το 9,7% των απασχολούμενων ανδρών, έναντι του 2,7% των απασχολούμενων γυναικών, ενώ ως αυτοαπασχολούμενοι/-ες, εργάζονταν περίπου το 31,5% των απασχολούμενων ανδρών και το 16,5% των απασχολούμενων γυναικών. Επομένως, τη δεκαετία 1993-2003 παρατηρείται υποχώρηση των ανδρών και ενίσχυση των γυναικών στο επίπεδο της επιχειρηματικότητας ως αυτοαπασχολούμενοι/-ες, ενώ την ίδια περίοδο παρατηρείται οριακή

υποχώρηση της παρουσίας των ανδρών και αύξηση της παρουσίας γυναικών στο επίπεδο της επιχειρηματικότητας ως εργοδότες/-τριες.



ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ

ΑΝΤΡΕΣ		
1993	9,70%	31,50%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ		
1993	2,70%	16,50%
ΑΝΤΡΕΣ		
2003	9,50%	37%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ		
2003	3,40%	22,50%

Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στα δύο φύλα και οι πιθανότητες ανάληψης επιχειρηματικής δράσης και θέσεων μισθωτής εργασίας

Παρά τη σημαντική αύξηση του αριθμού των γυναικών εργοδοτριών-επιχειρηματιών την τελευταία δεκαετία, η επιχειρηματική τους παρουσία παραμένει κατά πολύ μικρότερη από την επιχειρηματική παρουσία των ανδρών. Πιο συγκεκριμένα, το 1993, ο αριθμός των γυναικών εργοδοτριών-επιχειρηματιών κάλυπτε μόλις το 45,5% του αριθμού των εργοδοτών/-τριών-επιχειρηματιών που τους αναλογούσαν βάσει της συμμετοχής τους στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων στους κλάδους της οικονομίας. Σε απόλυτα μεγέθη η διαφορά αυτή μεταφράζεται περίπου σε 41.000 λιγότερες γυναίκες εργοδότες-επιχειρηματίες. Το 2003, η ενδυνάμωση της αντιπροσώπευσης των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο αύξησε το αντίστοιχο ποσοστό κάλυψης στο 54,6% ενώ η διαφορά σε απόλυτα μεγέθη έφτασε περίπου στις 56.000 λιγότερες γυναίκες εργοδότες-επιχειρηματίες.

Την περίοδο 1993-2003, το συνολικό ανθρώπινο κεφάλαιο των κλάδων της οικονομίας (εκτός του κλάδου της δημόσιας διοίκησης) αυξήθηκε κατά 19,7%. Το σύνολο σχεδόν της αύξησης των εργοδοτών/-τριών προήλθε από τις γυναίκες, ενώ από την αύξηση των μισθωτών, τις 227.000 θέσεις εργασίας κατέλαβαν οι γυναίκες. Σύμφωνα με αυτές τις επιδόσεις, το μερίδιο των γυναικών εργοδοτριών στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό των κλάδων αυξάνεται από 1,75% το 1993, σε 2,2% το 2003, ενώ και το αντίστοιχο μερίδιο των γυναικών μισθωτών αυξάνεται από 32% το 1993, σε 36,5% το 2003. Από την άλλη πλευρά οι άνδρες παρουσιάζουν υποχώρηση της συμμετοχής τους στο ανθρώπινο δυναμικό των κλάδων. Στους εργοδότες-επιχειρηματίες η υποχώρηση αυτή, κινείται από 11,5% το 1993, σε 9,7% το 2003, ενώ στους μισθωτούς κινείται από 54,7% το 1993 σε 51,8% το 2003.

Αθροίζοντας τα παραπάνω ποσοστά των εργοδοτών/-τριών-επιχειρηματιών των δύο φύλων προκύπτει ότι κατά την τελευταία δεκαετία μειώνεται η συμμετοχή των εργοδοτών/-τριών στο συνολικό ανθρώπινο κεφάλαιο των κλάδων, μεταβολή που μεταφράζεται και ως αύξηση του μέσου μεγέθους των επιχειρήσεων. Ειδικότερα η αναλογία εργοδοτών/-τριών-επιχειρηματιών προς μισθωτούς/-τες το 1993 ήταν περίπου 1 εργοδότης προς 6,5 μισθωτούς/-τές, ενώ το 2003 η αντίστοιχη αναλογία ήταν 1 προς 7,5.

Επιπλέον, με βάση τις μεταβολές της συμμετοχής των δύο φύλων στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό των κλάδων, προκύπτει ότι οι γυναίκες αύξησαν τις πιθανότητές τους για ανάληψη επιχειρηματικής δράσης (από 13,2% το 1993 σε 18,4% το 2003) αλλά και για ανάληψη θέσεων μισθωτής απασχόλησης (από 36,9% το 1993 σε 41,3% το 2003). Ωστόσο, οι πιθανότητες των γυναικών εξακολουθούν να παραμένουν σημαντικά λιγότερες από τις αντίστοιχες πιθανότητες των ανδρών.

Συνοψίζοντας, στο σύνολο των κλάδων, αν και αυξήθηκε σημαντικά ο αριθμός των γυναικών εργοδοτριών, ωστόσο, το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στα δύο φύλα παραμένει αρκετά σημαντικό, ενώ οι πιθανότητες των γυναικών για ανάληψη επιχειρηματικής δράσης αν και αυξάνονται, υπολείπονται σημαντικά των αντίστοιχων πιθανοτήτων των ανδρών. Η εικόνα στους επιμέρους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας ποικίλει σημαντικά. Την τελευταία δεκαετία το επιχειρηματικό κενό δε μειώνεται σε όλους τους κλάδους της οικονομίας, καθώς υπάρχουν αρκετοί κλάδοι όπου η

αντιπροσώπευση των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο υποχώρησε σημαντικά διευρύνοντας τις αντίστοιχες ανισότητες.

5. Η ισότητα των Φύλων στον εργασιακό χώρο

5.1. Πρόγραμμα για την ισότητα των Φύλων (2001-2005)

Γυναίκες και άντρες εξακολουθούν να βιώνουν άνισες συνθήκες και έμφυλες διακρίσεις σε όλους τους τομείς της ζωής σε όλο τον κόσμο. Οι διακρίσεις αυτές δημιουργούνται από έντονους έμφυλους διαχωρισμούς στην απασχόληση, στην οικογένεια, στην πολιτική και στην οικονομία που παραμένουν και διαιωνίζονται, καθώς βασίζονται στην αποδοχή ισχυρών πρότυπων ρόλων, η οποία εκφράζεται απροκάλυπτα ή κεκαλυμμένα, συνειδητά ή υποσυνείδητα σε όλους τους τομείς των σύγχρονων κοινωνιών.

Η ισότητα των φύλων αποτελεί αντικείμενο διακριτής δημόσιας πολιτικής σε διεθνές επίπεδο από τη δεκαετία του 1970 και στην Ελλάδα από το 1981. Για την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων δραστηριοποιούνται όλοι οι διεθνείς και ευρωπαϊκοί οργανισμοί:

1. Ο ΟΗΕ έχει ανακηρύξει τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των γυναικών σε προτεραιότητα της χιλιετίας, ενώ συνεχίζει τις προσπάθειές του για την εφαρμογή της Διεθνούς Σύμβασης για την καταπολέμηση των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών(CEDAW) σε όλες τις χώρες.
2. Η Ευρωπαϊκή Ένωση συνεχίζει να δεσμεύει τα κράτη μέλη στο στόχο της ισότητας των φύλων και η Συνθήκη της ΕΕ περιλαμβάνει την ισότητα των φύλων ως πρωταρχικό στόχο της Ένωσης.
3. Το Συμβούλιο της Ευρώπης έχει δώσει προτεραιότητα στην καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών σε συνέχεια της ενεργοποίησής τους σε άλλους τομείς της ισότητας.

Στην Ελλάδα από το 1981 μέχρι σήμερα αναπτύχθηκαν σημαντικές πολιτικές ισότητας των φύλων στην απασχόληση, στην εκπαίδευση, στα κέντρα λήψης αποφάσεων και στην ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης, ενώ παράλληλα αναθεωρήθηκε η νομοθεσία με γνώμονα την προσαρμογή της στη συνταγματική αρχή της ισότητας των φύλων. Σήμερα, το Ελληνικό Σύνταγμα αναγνωρίζει την αναγκαιότητα της πολιτείας να πάρει μέτρα για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ αντρών και γυναικών μεριμνώντας "για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη ιδίως σε βάρος των γυναικών" (Άρθρο 116 του Συντάγματος, παρ. 2).

Μέχρι πρόσφατα οι περισσότερες παρεμβάσεις αντιμετώπιζαν τις γυναίκες ως ειδική κοινωνική κατηγορία που υφίστανται διακρίσεις λόγω φύλου. Δεν ανέδειξαν επαρκώς το γεγονός ότι το κυρίαρχο πρότυπο των έμφυλων σχέσεων διαπερνά οριζόντια όλους τους τομείς της κοινωνίας και διαμορφώνει τις συνθήκες ζωής και εργασίας τόσο των γυναικών όσο και των αντρών. Οι θέσεις των αντρών και των γυναικών βρίσκονται σε συνεχή διαπραγμάτευση και ως εκ τούτου οι θεσμικές παρεμβάσεις της πολιτείας πρέπει να προσαρμόζονται στο διαρκώς μεταβαλλόμενο πλαίσιο των

προτύπων φύλου, προκειμένου να βελτιώσουν τη θέση των γυναικών σε συγκεκριμένες κοινωνικές συνθήκες.

Η σημερινή κυβέρνηση έθεσε ως στόχο τη βελτίωση της καθημερινής ζωής των γυναικών και των αντρών και η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων εργάζεται για την εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων και την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινωνίας .

Το παρόν Εθνικό πρόγραμμα για την ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013 σχεδιάστηκε με γνώμονα τέσσερις στρατηγικούς στόχους:

1. Την προάσπιση των δικαιωμάτων όλων των γυναικών μέσω της προώθησης της ισότητας των φύλων και του προσανατολισμού των παρεμβάσεων στις ομάδες γυναικών με πολλαπλές διακρίσεις.
2. Την πρόληψη και καταπολέμηση όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών.
3. Τη στήριξη της απασχόλησης των γυναικών και της οικονομικής τους αυτοτέλειας .
4. Την αξιοποίηση της πολιτιστικής δημιουργίας για την ανάδειξη του στόχου της ισότητας των φύλων.

Στο σχεδιασμό του προγράμματος εφαρμόστηκαν μέθοδοι και καλές πρακτικές των διαεθνών και ευρωπαϊκών οργανισμών σύμφωνα με τις οποίες απαιτείται να αναπτυχθούν ταυτόχρονα:

1. εξειδικευμένες πολιτικές ισότητας που απευθύνονται σε γυναίκες ή άντρες στους τομείς που υποεκπροσωπούνται,
2. οριζόντιες παρεμβάσεις σε όλο το εύρος της δημόσιας πολιτικής ώστε να αντιμετωπιστούν οι έμφυλες διακρίσεις σε κάθε πεδίο άσκησης πολιτικής.

Η διπλή αυτή κατεύθυνση των παρεμβάσεων αποτελεί τη διεθνώς εφαρμοζόμενη στρατηγική για την προώθηση της ισότητας των φύλων από το 1995.

Το πρόγραμμα περιλαμβάνει μέτρα όπως: η βελτίωση, ενίσχυση και εφαρμογή της νομοθεσίας, η ανάπτυξη θετικών δράσεων για ορισμένες ομάδες γυναικών, η ένταξη της ισότητας στις δημόσιες πολιτικές, περιλαμβανιμένης και της δημοσιονομικής πολιτικής, η ενίσχυση των διοικητικών μηχανισμών, η ενδυνάμωση του ρόλου της κοινωνίας των πολιτών και των γυναικείων οργανώσεων, καθώς επίσης και η οργάνωση εκστρατειών ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης με στόχο την πρόληψη και την αλλαγή των στερεότυπων ρόλων των γυναικών και των αντρών.

Κεντρικό χρηματοδοτικό πλαίσιο των πολιτικών αποτελεί το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς(ΕΣΠΑ) 2007-2013, Επιχειρηματικό Πρόγραμμα (ΕΠ) "Διοικητική Μεταρρύθμιση".

Το πρόγραμμα συνδέεται με την επιστημονική κοινότητα, την έρευνα και τις σπουδές φύλο, καθώς και επίσης με την κοινωνία των πολιτών, τις γυναικείες και φεμινιστικές οργανώσεις, ώστε να αξιοποιεί τα αποτελέσματα της επιστημονικής γνώσης στα θέματα φύλου, καθώς και την εμπειρία των ανέργων πολιτών.

Η διαρκής διαβούλευση και λογοδοσία, ιδιαίτερα σημαντική διαδικασία για τη βελτίωση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας των πολιτικών, απαιτεί την ενίσχυση των θεσμών παραγωγής, εφαρμογής και παρακολούθησης των πολιτικών ισότητας των φύλων.

Προκειμένου να διασφαλίζεται η διαφάνεια και η αξιοπιστία στην υλοποίηση του παρόντος Προγράμματος θα πραγματοποιείται αναλυτική αποτίμηση της επίτευξης των στόχων και της αποτελεσματικότητας των δράσεων, η οποία θα αποτυπώνεται σε συστηματικές Ετήσιες Απολογιστικές Εκθέσεις. Η συνεχής και συστηματική διαβούλευση με την κοινωνία των πολιτών σχετικά με την εφαρμογή του προγράμματος θα υποστηρίζεται απλο όργανα και δομές με τα οποία συντονίζεται η δράση όλων των συναρμόδιων κυβερνητικών φορέων.

Το πρόγραμμα διαρθρώνεται σε τρεις πυλώνες που περιλαμβάνουν αντίστοιχα:

1. τις προτεινόμενες νομοθετικές ρυθμίσεις που βελτιώνουν το οικογενειακό δίκαιο, αναμορφώνουν και ενισχύουν τους νόμους για τη βία και εισάγουν νέες διατάξεις με στόχο την ουσιαστική ισότητα των φύλων,
2. τις εξειδικευμένες πολιτικές για την ισότητα των φύλων ΓΓΙΦ (παρεμβάσεις σε επιλεγμένα θεματικά πεδία δημόσιας πολιτικής και δημιουργίας θεσμών, δομών και οργάνων παραγωγής πολιτικής), και
3. τις παρεμβάσεις των άλλων Υπουργείων και δημόσιων φορέων με τις οποίες εντάσσουν την ισότητα των φύλων στις δημόσιες πολιτικές (gender mainstreaming).

5.2. (Ν. 3896/2010) Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.

5.3. Η γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα

Παρατηρείται ότι, η είσοδος των γυναικών, στην Ελλάδα, στην αγορά εργασίας τα τελευταία χρόνια πραγματοποιείται με ταχύτατους ρυθμούς. Παρά την οικονομική τους ανεξαρτησία, η ζωή τους φαίνεται να δυσκολεύεται λόγω της προσπάθειάς τους να συνδυάσουν την εργασία με τις υποχρεώσεις τους απέναντι στο σπίτι και την οικογένειά τους.

Λόγω των πολλών υποχρεώσεων που έχουν αναλάβει οι γυναίκες στην καθημερινή τους ζωή, αναγκάζονται να κατέχουν θέσεις εργασίας με μικρή ευθύνη, έτσι ώστε να απαιτείται λιγότερος χρόνος και να μπορούν να ανταπεξέλθουν όσο το δυνατόν καλύτερα.

Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, να εμφανίζεται η "άτυπη εργασία", η οποία δυσκολεύει τη ζωή των γυναικών καθώς από τους εργοδότες δεν τηρείται η νομοθεσία που αφορά την εργασία, όπως η ασφάλιση και η σύμβαση εργασίας, με αποτέλεσμα την εκμετάλλευση των εργαζομένων.

5.4. Προφίλ των εργαζόμενων γυναικών

Σήμερα γίνονται όλο και περισσότερες κατακτήσεις της γυναίκας για ισότητα κοινωνική, εκπαιδευτική, επαγγελματική και ισότητα ως προς τη συμπεριφορά. Συντελούνται αλλαγές στην κοινωνική θέση και τον κοινωνικό ρόλο των γυναικών. Η θέση της γυναίκας στην οικογένεια και την κοινωνία είναι αλληλένδετες. Οι αλλαγές στο ένα πεδίο, συντελούν αλλαγές και στο άλλο. Η θέση των γυναικών στην οικογένεια και στην κοινωνία έχει αλλάξει και αλλάζει χάρη στις επιστημονικές και τεχνολογικές κατακτήσεις, στην ολοένα και επεκτεινόμενη εκβιομηχάνιση και στις συνακόλουθες αλλαγές στην οικονομική και κοινωνική δομή και στη διάδοση νέων ιδεολογιών. Επίσης, η ισότητα της γυναικείας ψήφου και το δικαίωμα να εκλέγονται οι γυναίκες σε εθνικά αξιώματα, έχουν μεγάλη σημασία για τη θέση της γυναίκας στην κοινωνία (Δαμανάκη, 1995).

Κάτι άλλο που έχει επίδραση στη θέση των γυναικών, είναι η μόρφωση. Λόγω των ίσων ευκαιριών εκπαίδευσης που υπάρχουν σήμερα ανάμεσα στα δύο φύλλα, το ποσοστό των κοριτσιών που φτάνει στην ανώτατη εκπαίδευση και αποκτά πτυχίο, ολοένα και αυξάνει. Ανεξάρτητα από την κοινωνική θέση και το εισόδημα του συζύγου τους, όσες περισσότερες σπουδές έχουν κάνει οι γυναίκες, τόσο μεγαλύτερο είναι το ενδιαφέρον τους να συνεχίσουν τη σταδιοδρομία και μετά το γάμο τους (Μουσούρου, 2005).

Ύστερα από μια δύσκολη πορεία μέσα στην ανδροκρατούμενη κοινωνία η γυναίκα κατάφερε να ξεχωρίσει και στο χώρο της επιστήμης. Η παράδοση για αιώνες ήθελε τη γυναίκα κλεισμένη στο σπίτι και μακριά από κάθε μόρφωση. Η γυναίκα πάντα είχε τις ικανότητες, αλλά δεν είχε τις δυνατότητες να τις αξιοποιήσει. Ο 20ος αιώνας απελευθέρωσε τη γυναίκα από τα ταμπού και τις παραδόσεις που την κρατούσαν δέσμια στις διαταγές του άντρα (Παπαδοπούλου, 1995).

Παλαιότερα υπήρχε μια προκατάληψη από τους άνδρες για τις γυναίκες που βρίσκονται σε υψηλές θέσεις, δηλαδή είτε κατείχαν κάποιο πολιτικό αξίωμα, είτε κάποια διευθυντική θέση. Δεν τους είχαν εμπιστοσύνη και δεν πίστευαν ότι οι γυναίκες μπορεί να πετύχουν σε τέτοιες θέσεις (Dolors, Ramon, Monk, 1996).

Επίσης, εκτός από το γεγονός ότι υπάρχει προκατάληψη εκ μέρους των ανδρών για τις γυναίκες που βρίσκονται σε υψηλές θέσεις, δεν βλέπουν με καλό μάτι το να δουλεύουν για μια γυναίκα όταν αυτή είναι διευθύντρια. Πρέπει ακόμα να αναφερθεί, ότι αν υπάρχει μια γυναίκα και ένας άντρας οι οποίοι είναι υποψήφιοι για προαγωγή, το πιθανότερο είναι τη θέση να την πάρει ο άντρας (Maddock, 1999).

Οι γυναίκες σήμερα αποκτούν όλο και περισσότερη δύναμη και μόρφωση. Στην προαγωγή, σε δυναμικά επαγγέλματα και κυρίως σε επαγγέλματα υπηρεσιών, η παρουσία τους αυξάνεται. Ακόμα και στον επιχειρηματικό χώρο κάνουν δυναμικά την εμφάνισή τους. Οι ευκαιρίες και οι δυνατότητες γυναικείας απασχόλησης αυξήθηκαν καθώς και τα κίνητρα για γυναικεία απασχόληση (Τάκαρη, 1978).

Το κοινωνικό περιβάλλον στο μεγαλύτερο ποσοστό του, σήμερα δέχεται την εργαζόμενη γυναίκα και συζητά μαζί της τα προβλήματά της. Η γυναίκα σήμερα έχει το δικαίωμα να ψηφίζει, να σπουδάζει, να εργάζεται και να έχει πλήρη ισότητα με τον άντρα. Βέβαια χρειάζεται να γίνουν ακόμα πολλά για να πετύχει η γυναίκα την άριστη βελτίωση της θέσης της. Αυτό όμως, δεν

εξαρτάται μόνο από τη γυναίκα. Απαραίτητη είναι και η βοήθεια από το κοινωνικό σύνολο(Μίτσελ, 1981;Τσουκάλας, 1986).

Όσο αφορά στη γυναικεία απασχόληση, υπάρχουν κάποιοι παράγοντες που επιδρούν σε αυτή και οι οποίοι είναι: η εργασία των γυναικών μπορεί να επηρεαστεί από την ηλικία του γάμου και από τα στάδια του κύκλου ζωής. Ακόμα η ύπαρξη παιδιών και η ηλικία του μικρότερου παιδιού στην οικογένεια, καθώς και η ηλικία της γυναίκας. Ουσιαστικά φαίνεται ότι οι γυναίκες που είναι μητέρες μικρών παιδιών, εργάζονται λιγότερες ώρες από τις υπόλοιπες. Το αν η γυναίκα θέλει να εργαστεί ή όχι, εξαρτάται ακριβώς από την ανάγκη της για εισόδημα ή όχι. Επίσης οι γυναίκες με μεγαλύτερη μόρφωση, τείνουν να συμμετέχουν συχνότερα στο εργατικό δυναμικό, γιατί έχουν αυξημένες δυνατότητες για υψηλότερο εισόδημα. Και τέλος, η στάση των συζύγων τους για απασχόληση, επιδρούν σημαντικά στη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό(Λεοντίδου, 1992).

Κάτι άλλο που χαρακτηρίζει τις γυναίκες, είναι ότι έχουν μεγαλύτερη ή μικρότερη ευκαιρία να εργαστούν ανάλογα με το μέγεθος της οικογένειάς τους. Με άλλα λόγια επειδή εργάζονται, περιορίζουν το μέγεθος της οικογένειάς τους. Ουσιαστικά η εξωοικιακή απασχόληση μιας γυναίκας, αντιπροσωπεύει έναν από τους ουσιαστικούς ανασταλτικούς παράγοντες για την απόκτηση παιδιού. Η επίδραση αυτή όμως ποικίλει ανάλογα με το είδος, τις συνθήκες απασχόλησης, την επαγγελματική κατάρτιση της μητέρας, τη δυνατότητα φύλαξης των παιδιών, τον αριθμό και την ηλικία των παιδιών.

Η πολιτική της ισότητας των δύο φύλων ανθάρρυνε ψυχολογικά τη γυναίκα να αναλάβει μια αμειβόμενη εργασία, να ικανοποιεί ατομικές δραστηριότητες. Κατά συνέπεια για τις περισσότερες γυναίκες, πρωταρχικός σκοπός της ζωής τους αποτελεί η επαγγελματική καταξίωση και επιτυχία. Για τις εργαζόμενες γυναίκες, ίσως ο θεσμός της οικογένειας βρίσκεται στο απώτερο μέλλον.

Υπάρχουν, ωστόσο και οι γυναίκες που εργάζονται και έχουν και οικογένεια. Εδώ παρατηρείται το θλιβερό φαινόμενο οι οικογένειες αυτές να απαρτίζονται το πολύ από δύο παιδιά. Οι υποχρεώσεις που έχει εκτός σπιτιού δυσκολεύουν τη γυναίκα στο να διαδραματίσει σωστά το ρόλο της ως μητέρα και σύζυγο.

Το συμπέρασμα είναι ότι ο επαγγελματικός χώρος έχει πολλές δυσκολίες για τη γυναίκα. Οι οικογενειακές της υποχρεώσεις την εμποδίζουν για ανάπτυξη και εξέλιξη. Η γυναίκα αναγκάζεται να εργάζεται για να μπορεί να αντιμετωπίσει τις ανάγκες διαβίωσής της ή για να συνεισφέρει στην οικογένειά της. Επίσης, εργάζεται για την κατοχύρωση της αξιοπρέπειάς της, που εξασφαλίζεται με την κοινωνική και οικονομική ανεξαρτησία. Πολλές είναι οι γυναίκες που εργάζονται για να ικανοποιήσουν φιλοδοξίες τους. Όμως οι περισσότερες γυναίκες, εργάζονται γιατί χρειάζονται χρήματα(Δαμανάκη, 1995).

Παλαιότερα η γυναίκα στον κοινωνικό τομέα, δεν είχε ανεξάρτητη προσωπικότητα. Η κοινωνική της άνοδος, ή πτώση, ήταν άμεσα εξαρτημένη από τον σύζυγο ή πατέρα. Στην εποχή μας έχουν αλλάξει πολλά(Παυλάκου, 1991).

Στον τομέα της εργασίας, τα ποσοστά της γυναικείας συμμετοχής στην επαγγελματική ζωή, αυξάνουν. Σήμερα τα κορίτσια έχουν την ίδια εκπαίδευση με τα αγόρια. Η γυναίκα της εποχής μας, με τη μεγαλύτερη ανεξαρτησία της στην κοινωνία, στην πολιτική, στην οικονομία, έχει συνειδητοποιήσει ότι δεν είναι μόνο ο γάμος που θα την καταξιώσει κοινωνικά. Συναγωνίζεται με τον

άντρα σε όλους τους τομείς. Η μεταβαλλόμενη θέση της γυναίκας στην κοινωνία και στην οικογένεια, έφερε αλλαγή και στο ρόλο της ως μητέρα. Η μητέρα, μαζί με τον πατέρα, πλέον, ανατρέφει τα παιδιά και οι αποφάσεις στις περισσότερες περιπτώσεις λαμβάνονται και από τους δύο γονείς. Θέλει να βρεί την ισορροπία ανάμεσα στη σταδιοδρομία και στη μητρότητα.

Οι γυναίκες απέκτησαν ισότητα με τους άντρες και έχουν πάψει να πιστεύουν ότι ο ρόλος τους είναι αποκλειστικά και μόνο η φροντίδα του νοικοκυριού τους και των παιδιών. Οι γυναίκες σήμερα, περισσότερο αυτές που κατοικούν στις πόλεις και λιγότερο αυτές που κατοικούν στα χωριά, εργάζονται και κερδίζουν χρήματα. Με αυτό τον τρόπο συνεισφέρουν και αυτές στο νοικοκυριό, αυξάνοντας το οικογενειακό εισόδημα και επίσης, η εργασία τους προσφέρει ένα αίσθημα ανεξαρτησίας και ελευθερίας(Bouτουράς, 1981).

Κάτι που χαρακτηρίζει τις γυναίκες είναι ότι αυτές βοηθούν στο σπίτι και ταυτοχρόνως εργάζονται, ενώ οι άντρες εργάζονται και βοηθούν πολύ λιγότερο στο σπίτι. Σίγουρα λοιπόν ο ρόλος των γυναικών είναι πολύ δύσκολος, αφού πρέπει να είναι καλές σύζυγοι, καλές μητέρες και καλές εργαζόμενες ταυτόχρονα(Ritsatakis, 1986).

Στην ελληνική οικογένεια οι ρόλοι των συζύγων και των παιδιών είναι γνωστοί. Οι δυσκολίες που παρουσιάζονται στην αντιμετώπιση ορισμένων καταστάσεων, αναγκάζουν τα άτομα να προεκτείνουν τις δραστηριότητές τους. Αυτό σημαίνει ότι ένας ρόλος που έχει ένα άτομο μέσα στην οικογένεια, δεν είναι περιορισμένος, ούτε προκαθορισμένος, ως προς το φύλο του. Με την έξοδο της γυναίκας από το σπίτι και την είσοδό της στην κοθωνική και επαγγελματική ζωή, άρχισε να διαφοροποιείται ο παραδοσιακός της ρόλος. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να επέλθουν ορισμένες αλλαγές στο ρόλο του συζύγου-πατέρα, αλλά και στα άλλα μέλη της οικογένειας(Μουσούρου, 1993).

Η γυναίκα μετά πό πολλές προσπάθειες κατάφερε να ασκεί οποιοδήποτε επάγγελμα θέλει. Απέκτησε οικονομική ανεξαρτησία, ενίσχυσε τα οικονομικά της οικογένειάς της, βελτίωσε τη μόρφωσή της και αξιοποίησε τις ικανότητές της. Με αυτό τον τρόπο συνέβαλλε και αυτή στον πολιτισμό(Dwyer, 1988).

Η γυναίκα σήμερα αντιμετωπίζει πολλά προβλήματα, λόγω του ότι είναι σύζυγος, εργαζόμενη, νοικοκυρά και μητέρα. Οι περισσότερες γυναίκες εργάζονται, είτε κατοικούν στις πόλεις, είτε στα χωριά. Επιστρέφοντας στο σπίτι τις περιμένουν οι εργασίες του νοικοκυριού, το μαγείρεμα και η φροντίδα των παιδιών. Φυσικά εκτός από τις εργαζόμενες που είναι παντρεμένες, υπάρχουν και οι ανύπαντρες εργαζόμενες που μπορεί να σταματήσουν την εργασία τους μόλις παντρευτούν ή αποκτήσουν το πρώτο παιδί(Τρότσκυ, 1982).

Η γυναίκα των πόλεων και των χωριών είναι και εργάτρια και υπάλληλος και επιστήμονας. Ασχολείται με όλες σχεδόν τις εργασίες, είτε χειρονακτικές, είτε πνευματικές. Πρώτα ήταν κλεισμένη στο σπίτι σαν νοικοκυρά. Σήμερα που είναι ελεύθερη να επιλέξει σε ποιά εργασία θα εργαστεί, εργάζεται και στους πιο δύσκολους τομείς. Μπήκε μέσα στο εργοστάσιο ως ανειδίκευτη εργάτρια και σύντομα έγινε προϊσταμένη. Για πολλές εργασίες που χρειάζονται λεπτό χειρισμό, επιδεξιότητα και υπομονή, προτιμούν τη γυναίκα, γιατί την βρίσκουν καταλληλότερη. Στους κλάδους της επιστήμης και της τέχνης, η γυναίκα τα κατάφερε θαυμάσια. Παρά το γεγονός ότι εργάζεται και αποδίδει στις εργασίες της όπως ο άντρας, συμβάλλει με την εργασία της, όπως και ο άντρας, στην

οικονομική ζωή της χώρας, στην ευημερία και στην πρόοδο της πατρίδας. Δεν απαλλάχτηκε από τις οικιακές εργασίες, όπως ο άντρας (Μούσουρου, 1976).

η σημερινή γυναίκα παίζει υπεύθυνα τους ρόλους, της εργαζόμενης, της μητέρας, της συζύγου και της νοικοκυράς. Η γυναίκα και των χωριών και των πόλεων, ήταν και είναι πρώτα και πάνω από όλα μητέρα. Για αυτήν το παιδί της έχει την προτεραιότητα. Στις μέρες μας, παρά τις δυσκολίες, είναι περισσότερο από ποτέ παρούσα στη ζωή των παιδιών της. Είτε εργάζεται, είτε όχι, τον περισσότερο και ουσιαστικό χρόνο της τον αφιερώνει στην οικογένειά της. Ζει εντονότερα το συναίσθημα της ευθύνης για τα παιδιά της. Αυτή είναι εκείνη που προσφέρει αυτά που χρειάζεται η οικογένεια (Μούσουρου, 1976).

5.5. Κατάσταση των γυναικών στην εργασία και στο σπίτι

Η έξοδος της γυναίκας στο χώρο της εργασίας και μάλιστα με ισότιμες απαιτήσεις, την φόρτωσαν με νέες υποχρεώσεις και της πρόσθεσαν καινούριο φορτίο και άγχος.

Είναι αμφίβολο το αν η οικονομική αυτοτέλεια και η επαγγελματική καταξίωση της έδωσαν όσα θα περίμενε. Δεν μπορούμε ωστόσο, να της αρνηθούμε το δικαίωμα να επενδύσει για την ολοκλήρωση της προσωπικότητάς της και των οραμάτων της.

Αναμφισβήτητα όμως η οικογένεια στερήθηκε τη δημιουργική παρουσία της στο σπίτι. Τα παιδιά έχασαν τις περισσότερες ζωτικές ώρες τη μητέρα τους, ο σύζυγος πολλές φορές συναντάει μια σύντροφο κουρασμένη αλλά και με απαιτήσεις (αφού θέλει και στο σπίτι να γίνεται καταμερισμός της εργασίας, όπως συμβαίνει και για τις εξωτερικές δουλειές). Αυτό το τελευταίο γίνεται συχνά αφορμή συγκρούσεων για το ποιος θα πρέπει να αναλάβει την εκτέλεση ορισμένων ενεργειών μέσα στο σπίτι και σε σχέση με τα παιδιά, που μπορεί έτσι να το εισπράτουν με αισθήματα παραμέλησης ή και περιφρόνησης.

Αποτέλεσμα όλων αυτών είναι να έχουμε την εξασθένηση του ρόλου της μητέρας στην οικογένεια, με δραματικές συνέπειες για την ψυχοσυναισθηματική ισορροπία, των ίδιων των γονιών, κυρίως των παιδιών και αύριο για αυτή την ίδια τη σταθερότητα όλης της κοινωνίας.

Από κοινωνική άποψη παρατηρούμε συρρίκνωση της οικογένειας με χρονική καθυστέρηση στη γέννα παιδιών (όταν θα περάσουν μερικά τάχα ξένιαστα χρόνια ή απαραίτητα για το στήσιμο μια καριέρας) Αργότερα ακολουθεί η γέννηση ενός δείγματος μόνο παιδιών (1-2) αφού τα παιδιά έχουν πολύ περισσότερες απαιτήσεις σήμερα και αυτό θα σημάνει αυτόματα φορτίο και για τους γονείς και σχετικό περιορισμό της ελευθερίας τους. Είμαστε η χώρα με τη μεγαλύτερη υπογεννητικότητα στην Ευρώπη, ίσως και παγκοσμίως... Κατά συνέπεια αυτό αντανakλά καθαρά μια νοοτροπία και δεν είναι θέμα βιοτικού επιπέδου. Εξ άλλου αν το καλοσκεφτείτε πολλά παιδιά κάνουν οι χαμηλόμισθοι, όχι πάντως οι εύποροι!

Από την άλλη μεριά πόσο ευτυχισμένη μπορεί να είναι μια γυναίκα που εν γνώσει της δεν ένιωσε τη χαρά της μητρότητας που αποτελεί την ύψιστη συμμετοχή του ανθρώπου στη δημιουργία.

Γ. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

1. Μεθοδολογία Έρευνας

Για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας, πραγματοποιήθηκε μία πρωτογενής-ποσοτική έρευνα. Εργαλείο της έρευνας αυτής ήταν το ερωτηματολόγιο, το οποίο αποτελούνταν από 20 ερωτήσεις κλειστού τύπου και απευθύνονταν σε μη τυχαίο δείγμα 100 γυναικών, στην περιοχή του Ηρακλείου Κρήτης. Οι ερωτήσεις χωρίζονται σε 3 μέρη. Το πρώτο μέρος αποτελείται από 4 ερωτήσεις, οι οποίες αναφέρονται σε προσωπικά δεδομένα του δείγματος, όπως είναι η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση και το μορφωτικό επίπεδο. Το δεύτερο μέρος αποτελείται από 6 ερωτήσεις, οι οποίες εστιάζουν στην επαγγελματική και οικονομική τους κατάσταση. Το τρίτο και τελευταίο μέρος το οποίο αποτελείται από 10 ερωτήσεις αναφέρεται στο σημαντικότερο κομμάτι της έρευνας, το οποίο είναι η κατάσταση που επικρατεί στην εργασία.

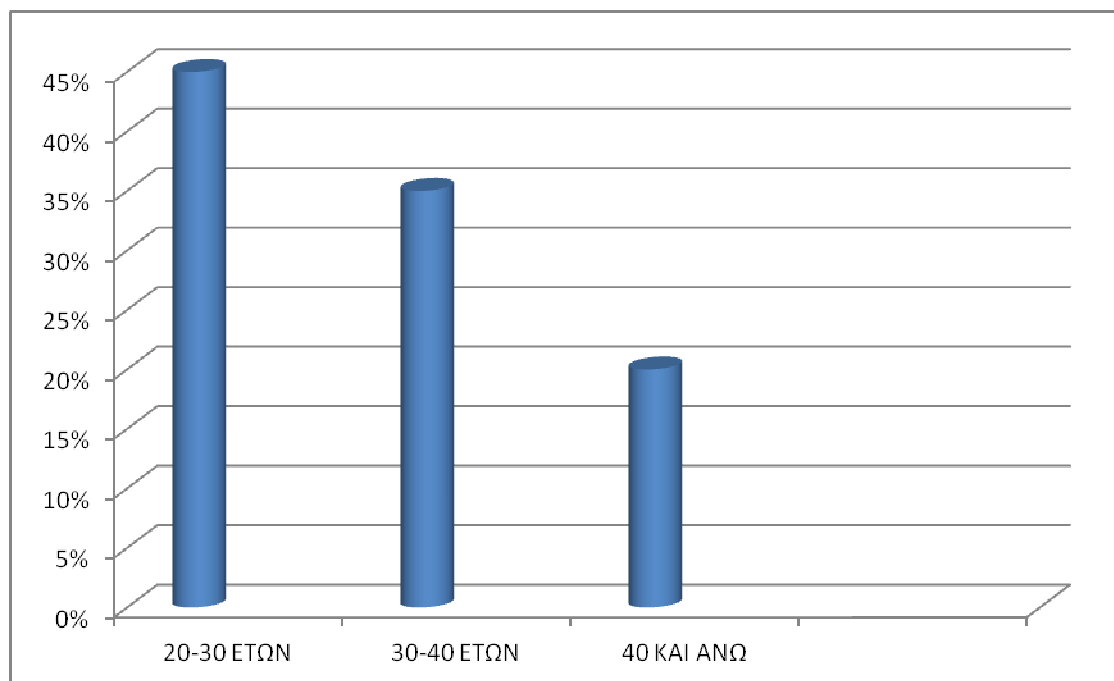
Τα αποτελέσματα της έρευνας απεικονίζονται με τη βοήθεια γραφημάτων.

2. Ανάλυση Δεδομένων – Αποτελέσματα

Α' ΜΕΡΟΣ

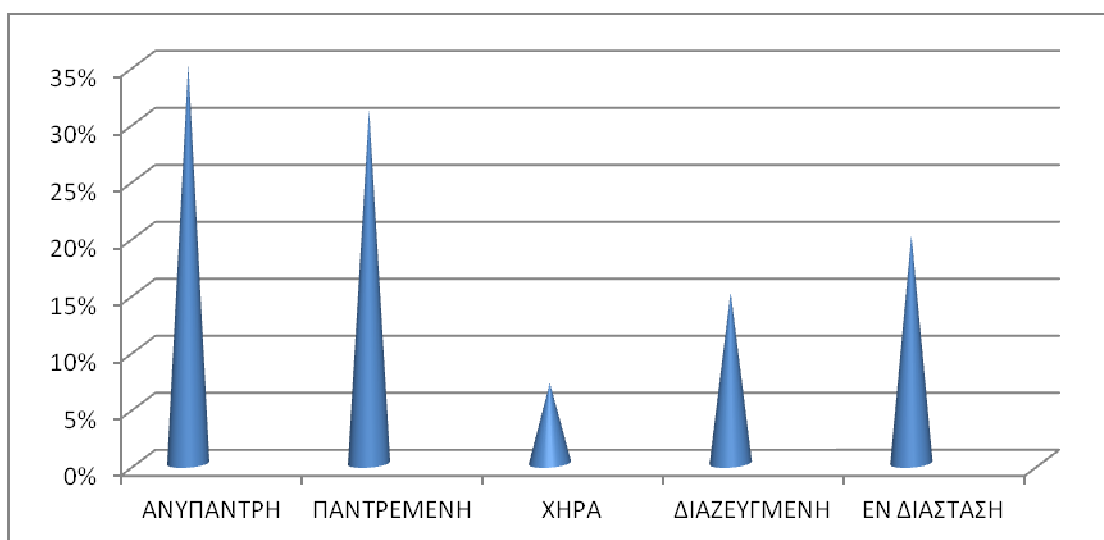
Το 45% του δείγματος, στο οποίο απευθύνθηκε το ερωτηματολόγιο για την επίτευξη της ερευνας, είναι ηλικίας 20-30 ετών, το 35% είναι ηλικίας 30-40 ετών και το 20% είναι ηλικίας 40 και άνω.

ΗΛΙΚΙΑ



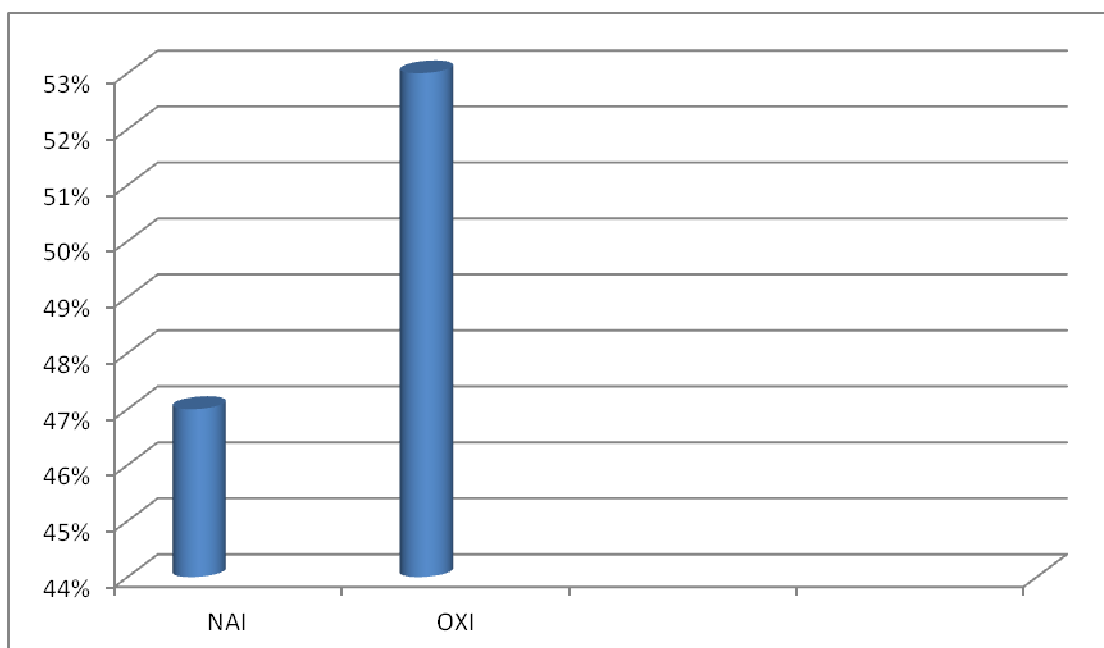
Στη συνέχεια της έρευνας εξακριβώθηκε η οικογενειακή κατάσταση του δείγματος. Το 35% των γυναικών είναι ανύπαντρες, το 31% είναι παντρεμένες, μόλις 7% είναι χήρες καθώς επίσης το 15% είναι διαζευγμένες. Τέλος, το 20% είναι εν διαστάση.

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ



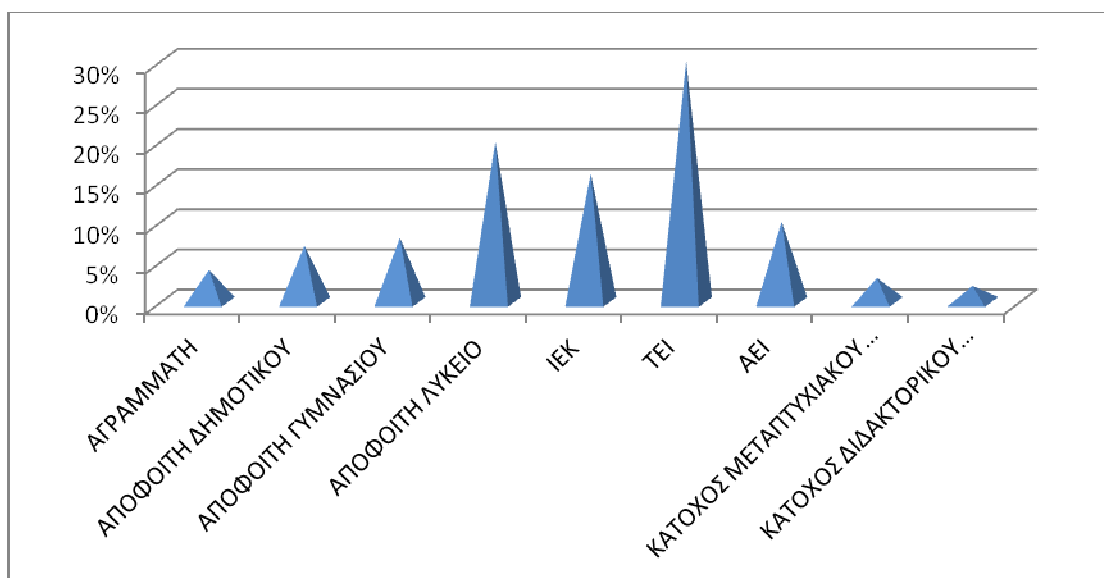
Το 47% των γυναικών που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο της έρευνας έχει αποκτήσει παιδιά, σε αντίθεση με το 53% που δήλωσε πως δεν έχει.

ΕΧΕΤΕ ΠΑΙΔΙΑ;



Ιδιαίτερη σημασία δόθηκε στο μορφωτικό επίπεδο του δείγματος . Το 4% δήλωσε πως ήταν αγράμματες, μόλις το 7% ήταν απόφοιτες δημοτικού, καθώς και το 8% είχαν αποφοιτήσει από το γυμνάσιο. Στη συνέχεια, το 20% των γυναικών ήταν απόφοιτες λυκείου και το 16% είχαν σπουδάσει σε κάποιο ΙΕΚ. Το υψηλότερο ποσοστό σημειώθηκε στην κατηγορία αυτών που είχαν φοιτήσει σε ΤΕΙ, καθώς άγγιξε το 30%, ενώ μόλις το 10% είχε σπουδάσει σε ΑΕΙ. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί το γεγονός ότι μόνο το 3% ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης και το 2% ήταν κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος.

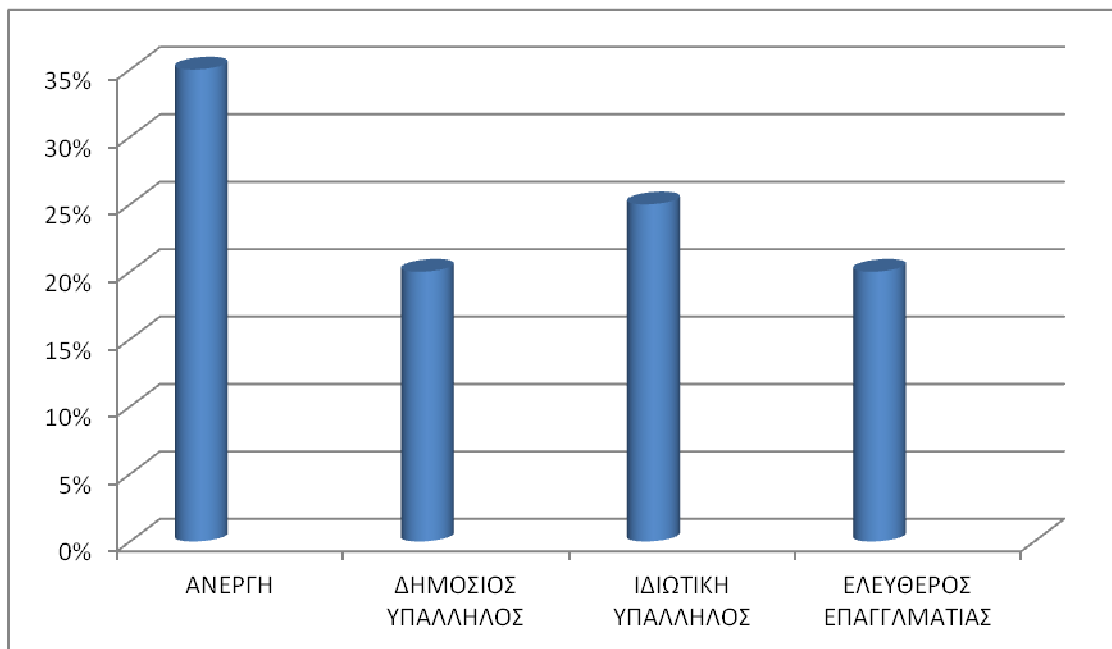
ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ



Β' ΜΕΡΟΣ

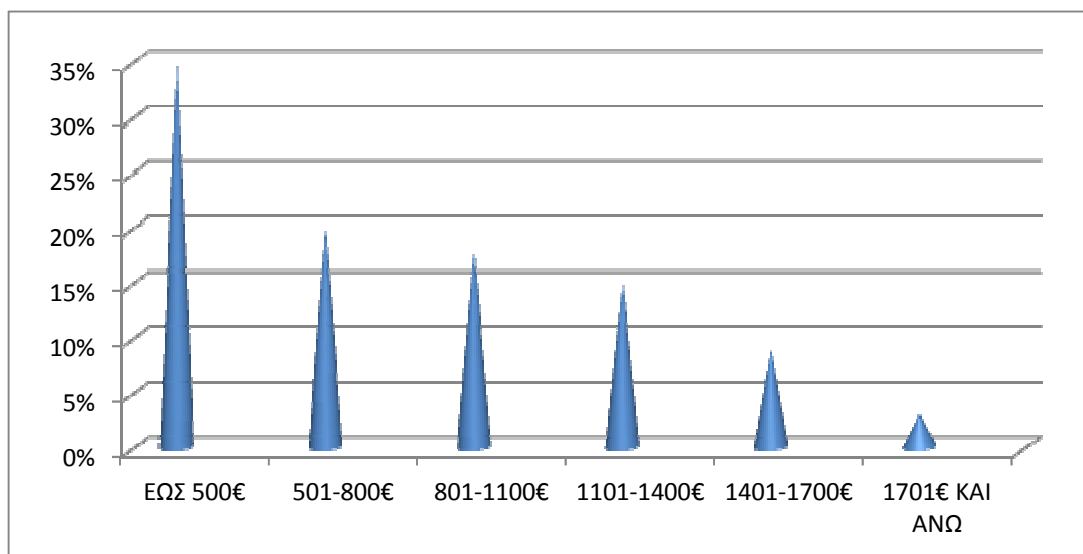
Έπειτα ζητήθηκε από τις γυναίκες του δείγματος να αναφέρουν σε ποια κατηγορία κατατάσσεται το επάγγελμά τους. Το αποτέλεσμα με το υψηλότερο ποσοστό είναι δυσσάρεστο καθώς το 35% δήλωσαν ότι είναι άνεργες. Το αμέσως επόμενο υψηλό ποσοστό καταλαμβάνουν οι ιδιωτικοί υπάλληλοι. Τέλος, οι δημόσιοι υπάλληλοι καθώς και οι ελεύθεροι επαγγελματίες βρίσκονται στο επίπεδο του 20%.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ



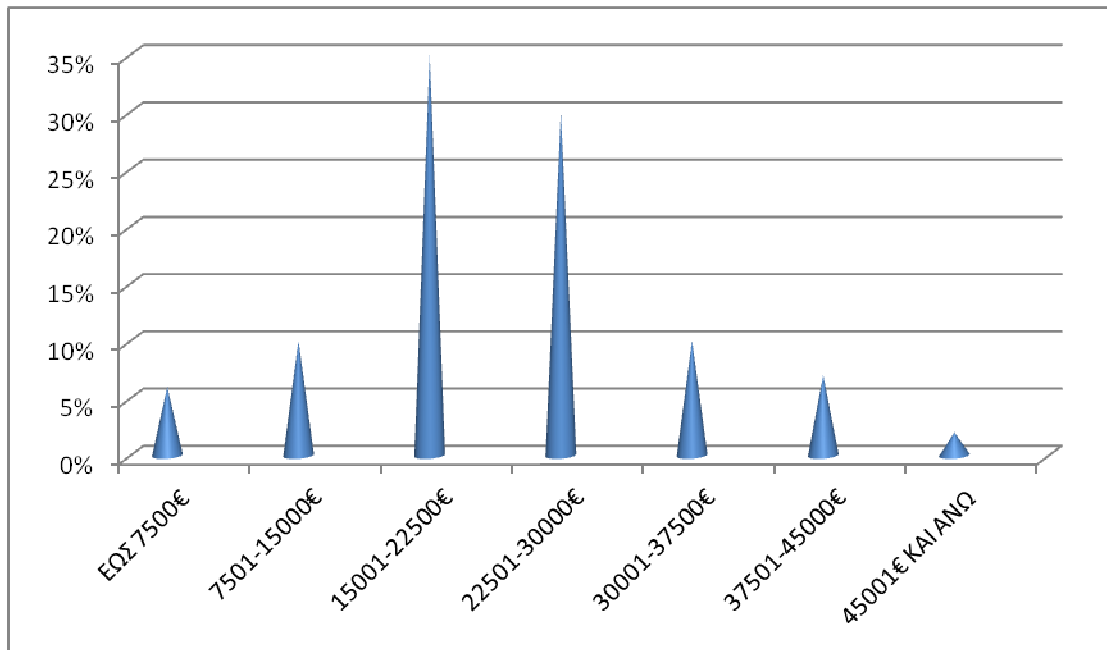
Σημαντικό μέρος της έρευνας είναι αυτό στο οποίο οι ερωτηθείσες δήλωσαν το μηνιαίο προσωπικό μικό τους εισόδημα. Το 35% δήλωσε πως το εισόδημά του δεν ξεπερνά τα 500€, το 20% λαμβάνει 501-800€, το 18% 801-1100€, το 15% 1101-1400€. Ιδιαίτερα μικρά ποσοστά βλέπουμε στα υψηλά εισοδήματα, καθώς το 9% λαμβάνει εισόδημα 1401-1700€ ενώ μόλις το 3% λαμβάνει 1701€ και άνω κάθε μήνα.

ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ



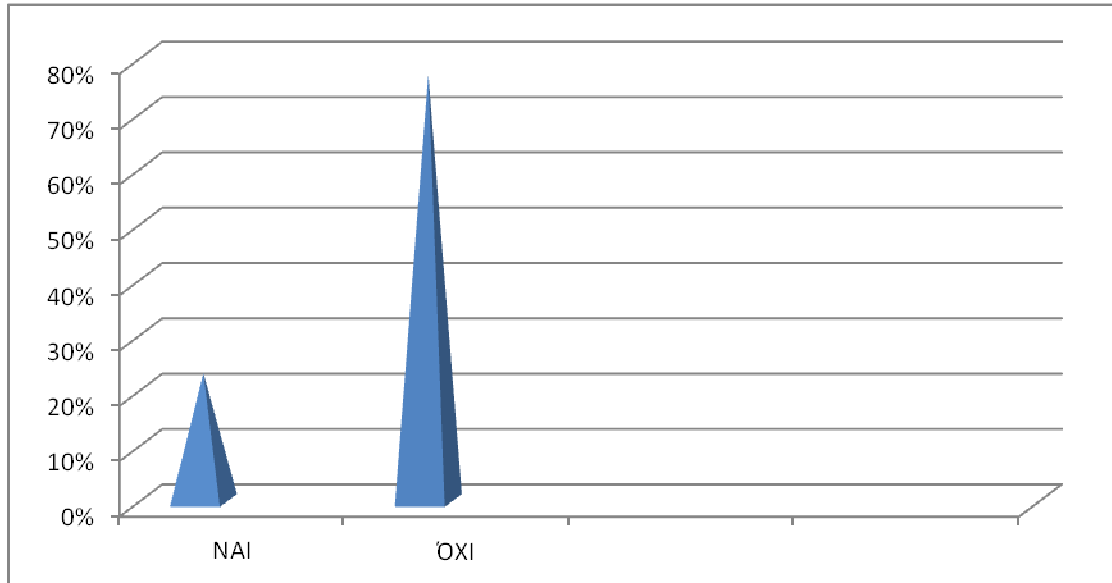
Διαπιστώθηκε πως το ετήσιο οικογενειακό εισόδημα του δείγματος είναι ανάλογο με το μηνιαίο προσωπικό εισόδημα. Το 6% λαμβάνει έως 7500€ το χρόνο, όπως επίσης το 10% βρίσκεται στο επίπεδο των 7501-15000€. Ξεχωρίζει το ποσοστό του 35% που έχει ετήσιο οικογενειακό εισόδημα 15001-22500€, ενώ το 30% αγγίζει τα 22501-30000€ ετησίως. Το 10% δηλώνει πως το εισόδημά του είναι στο επίπεδο των 30001- 37500€, το 7% 37501-45000€ και τέλος μόνο το 2% έχει το υψηλό εισόδημα των 45001€ και άνω.

ΕΤΗΣΙΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ



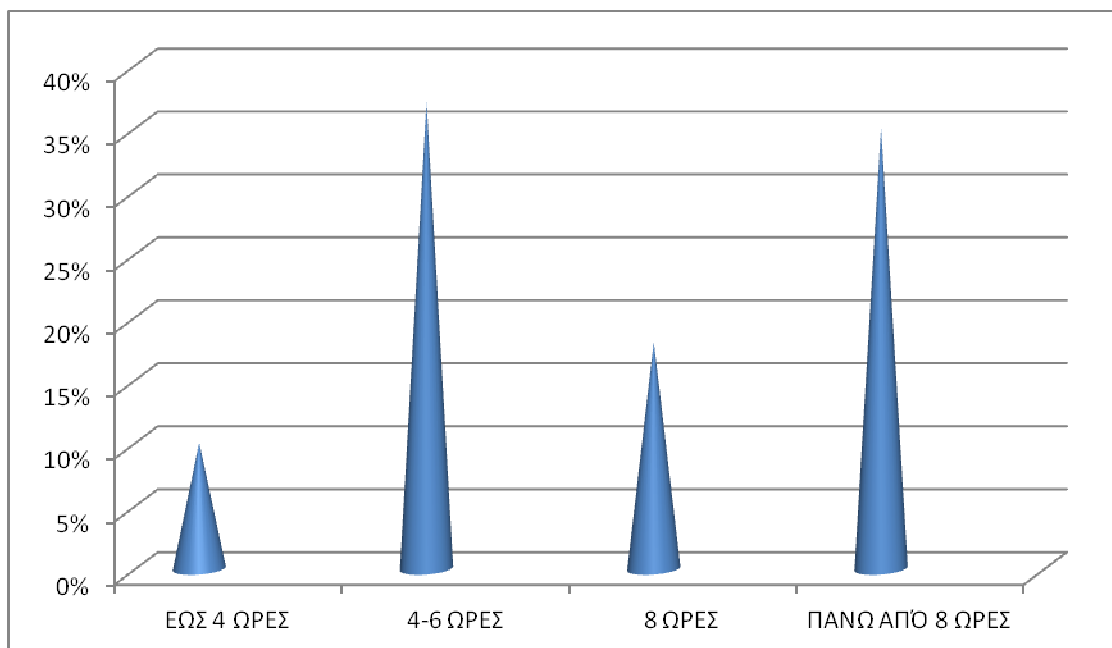
Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός πως ελάχιστες δήλωσαν ότι είναι ικανοποιημένες από το μισθό τους, καθώς το ποσοστό είναι μόλις 23%. Σε αντίθεση με τις δυσαρεστημένες που έφτασαν το 77%.

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ ΑΠΟ ΤΟ ΜΙΣΘΟ;



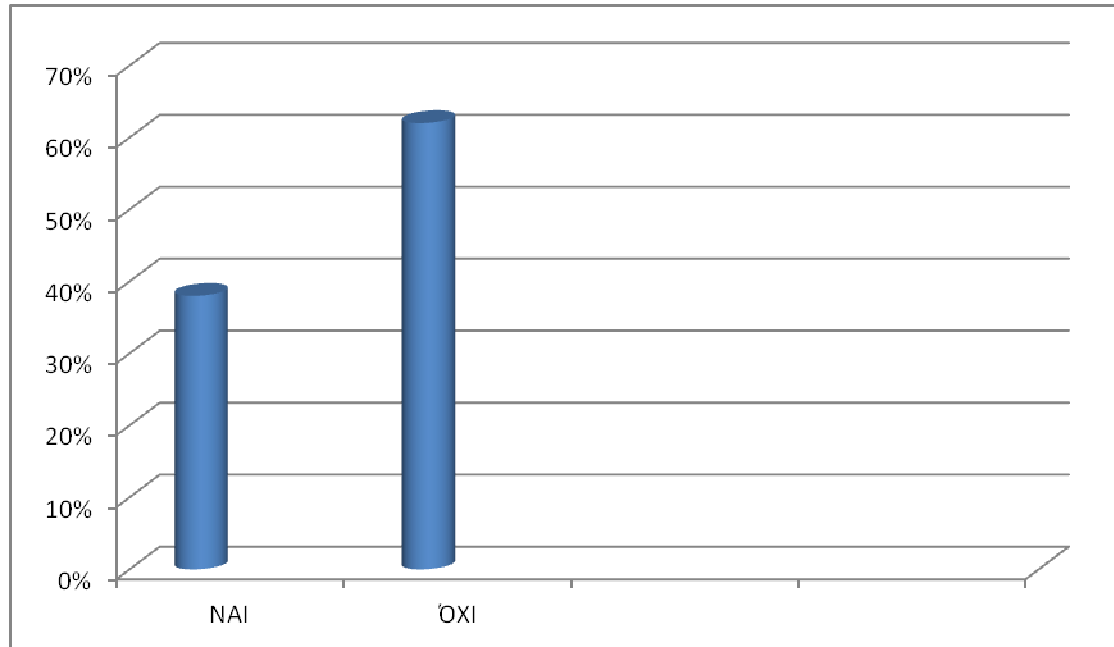
Στη συνέχεια θεωρήθηκε χρήσιμο για την έρευνα, πόσες ώρες εργάζονται ημερησίως οι ερωτηθείσες. Το 10% απάντησε πως εργάζεται έως 4 ώρες, το 37% βρίσκονται στον χώρο εργασίας τους 4-6 ώρες ημερησίως, το 18% εργάζεται 8 ώρες και τέλος το 35% αφιερώνει πάνω από 8 ώρες ημερησίως για να εργασθεί.

ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΝ ΗΜΕΡΑ



Το 38% του δείγματος δήλωσε πως το επάγγελμά του ανταποκρίνεται στο μορφωτικό του επίπεδο, σε αντίθεση με το υψηλό ποσοστό του 62% που θεωρεί πως θα άξιζε μία καλύτερη θέση εργασίας.

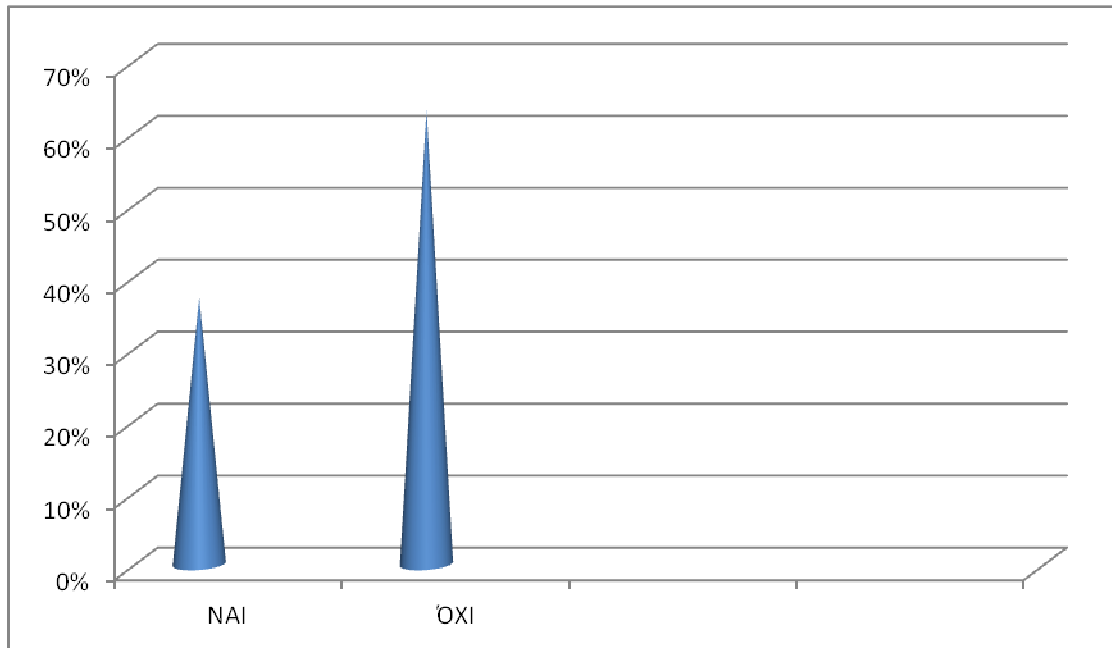
ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΝΕΤΑΙ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΣΑΣ ΣΤΟ ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΣΑΣ ΕΠΙΠΕΔΟ;



Γ' ΜΕΡΟΣ

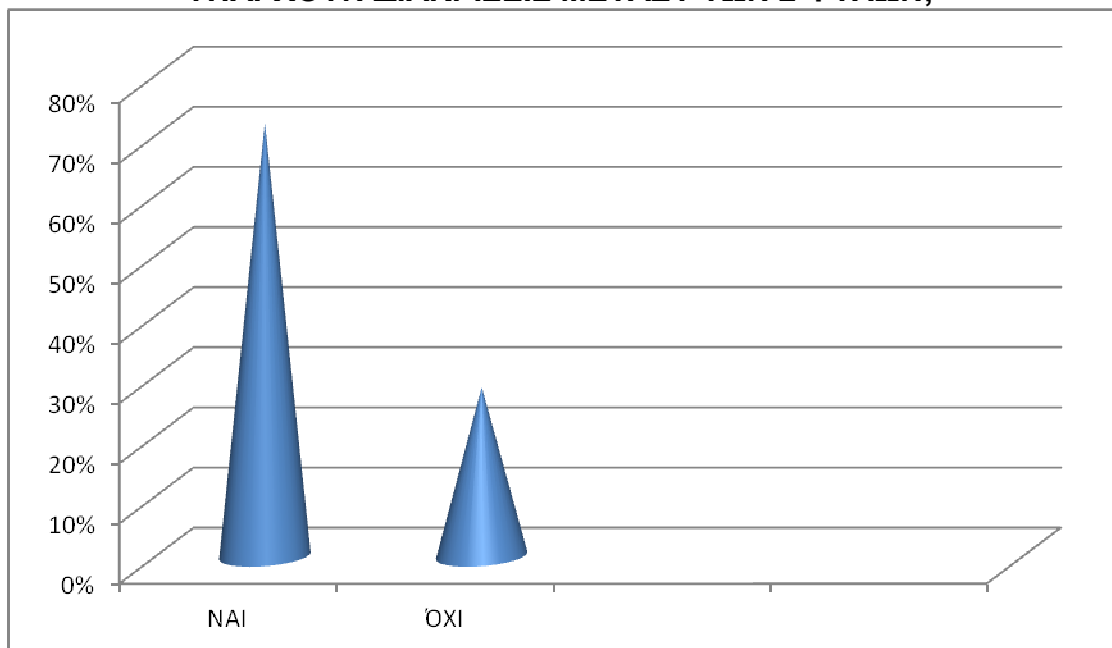
Σ' αυτό το κομμάτι των ερωτήσεων η έρευνα προχώρησε στο σημαντικότερο στάδιο καθώς ζητήθηκε από τις γυναίκες του δείγματος να απαντήσουν αν κατά την άποψή τους υπάρχει ισότητα των 2 φύλων στο χώρο εργασίας. Έτσι, το 37% απάντησε ναι, ενώ το 63% ήταν αντίθετο.

ΙΣΧΥΕΙ Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ 2 ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;



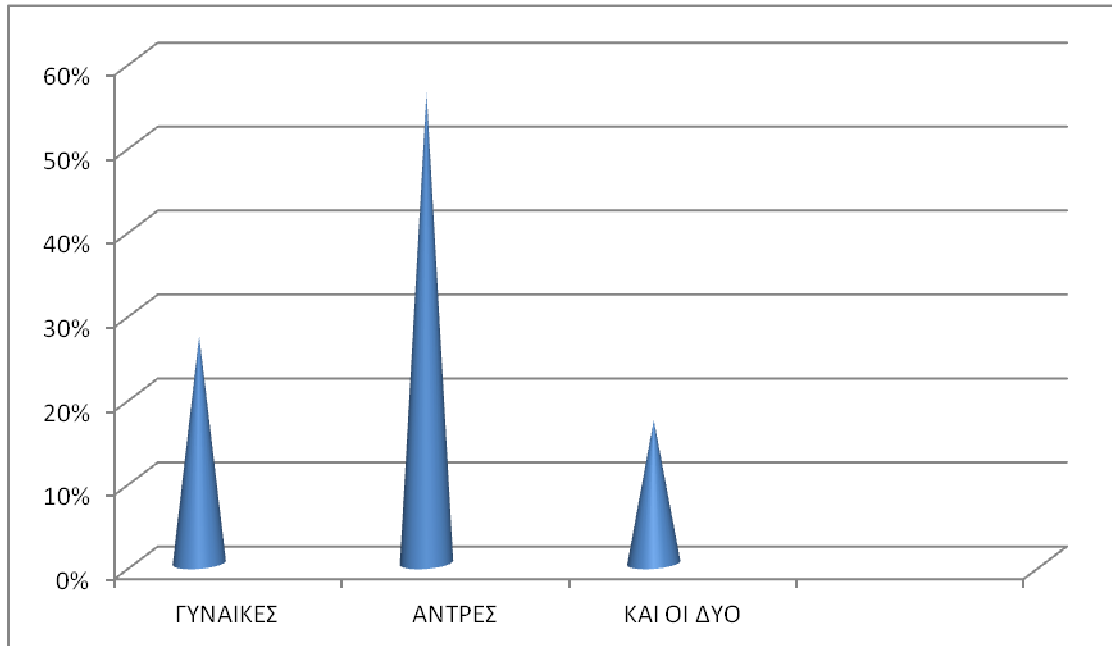
Έπειτα το 72% των εργαζόμενων γυναικών θεωρούν ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των 2 φύλων, ενώ το 28% έχουν αντίθετη άποψη.

ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ 2 ΦΥΛΩΝ;



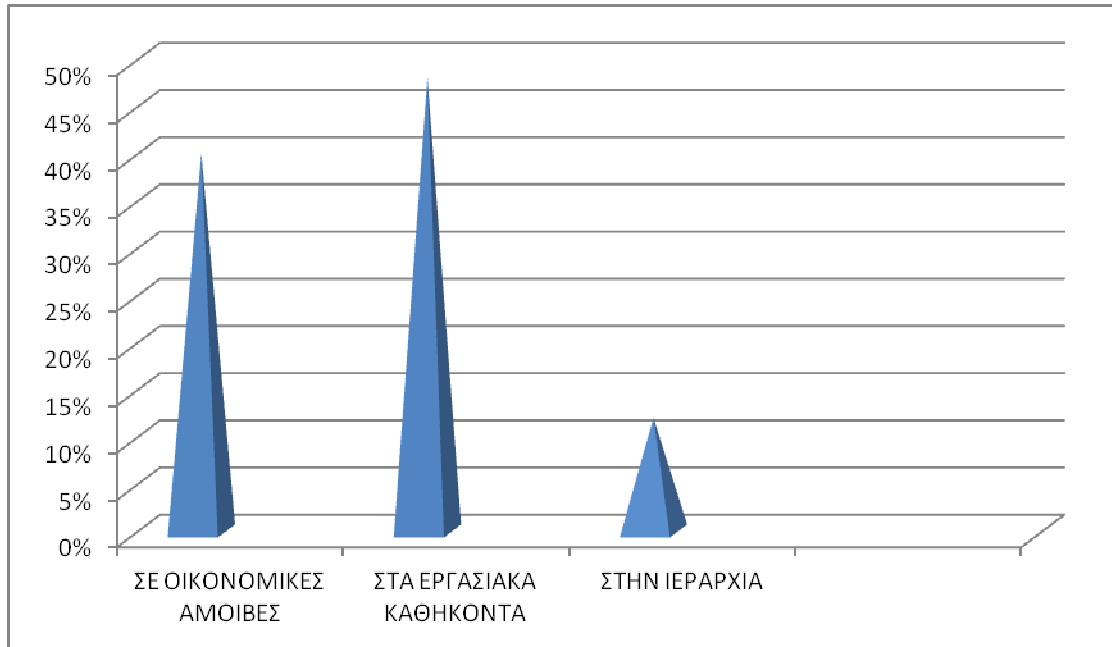
Το 27% του δείγματος θεωρεί πως οι γυναίκες κατέχουν καλύτερα αμοιβόμενες θέσεις εργασίας σε αντίθεση με το 56% που πιστεύει πως οι άντρες είναι σε πλεονεκτική θέση σε αυτόν τον τομέα. Υπάρχει βέβαια και το 17% που δηλώνει πως και τα 2 φύλα καταλαμβάνουν εξίσου καλά αμοιβόμενες θέσεις εργασίας.

ΠΟΙΟΙ ΚΑΤΕΧΟΥΝ ΤΙΣ ΚΑΛΥΤΕΡΑ ΑΜΟΙΒΟΜΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;



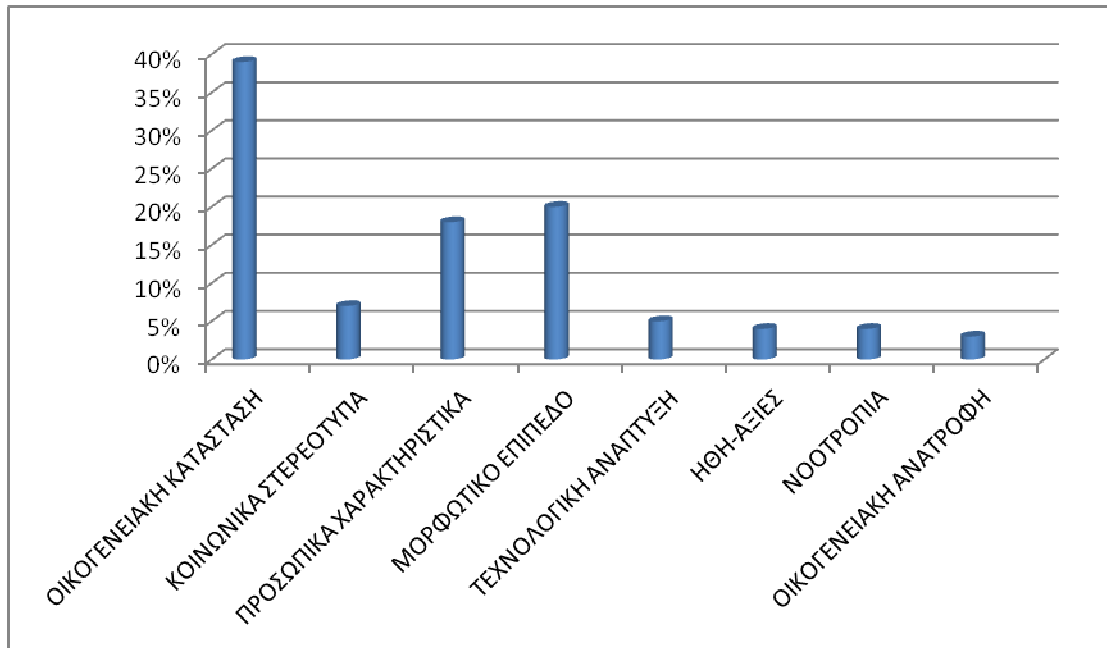
Το 40% των γυναικών θεωρεί πως οι γυναίκες έχουν ισάξια αντιμετώπιση με τους άντρες στις οικονομικές αμοιβές, το 48% πιστεύει πως έχουν ισάξια εργασιακά καθήκοντα με τους άντρες και τέλος το 12% δηλώνει πως οι εργαζόμενες γυναίκες είναι ιεραρχικά ισάξιες με τους άντρες συναδέλφους τους.

ΙΣΑΞΙΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΤΡΩΝ



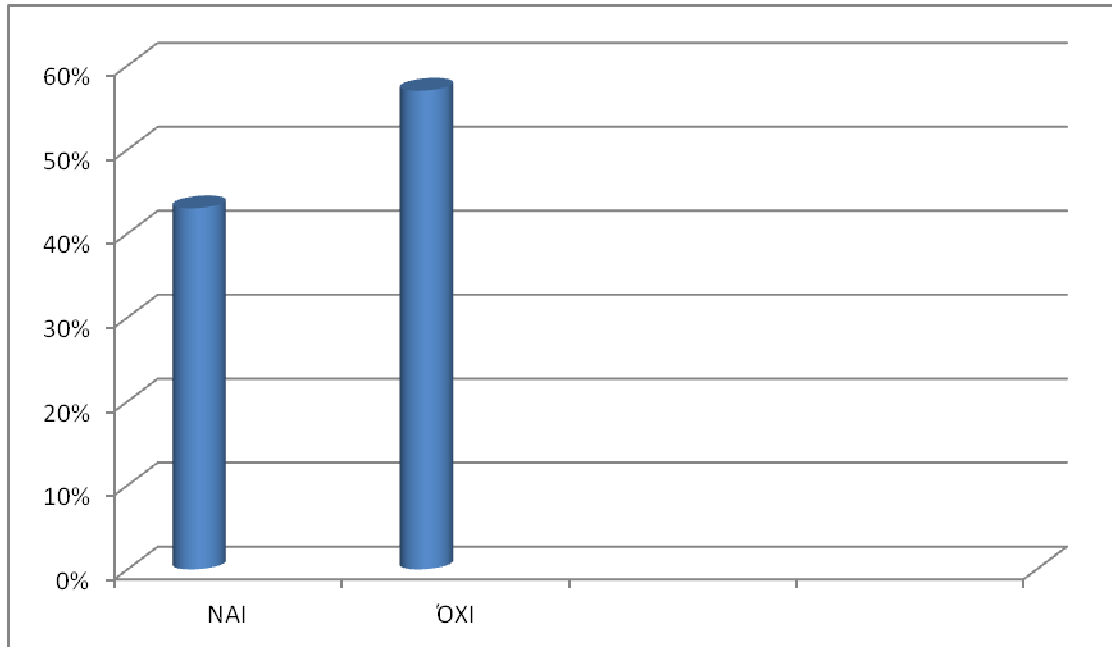
Στην επόμενη ερώτηση, δώθηκαν κάποιοι παράγοντες που είναι ικανοί να επηρεάσουν την είσοδο της γυναίκας την αγορά εργασίας και ζητήθηκε από τις ερωτηθείσες να επιλέξουν έναν ή περισσότερους από αυτούς. Έτσι λοιπόν, τα συμπεράσματα είναι τα εξής : 39% οικογενειακή κατάσταση, 7% κοινωνικά στερεότυπα, 18% προσωπικά χαρακτηριστικά, 20% μορφωτικό επίπεδο, 5% τεχνολογική ανάπτυξη, 4% ήθη-αξίες, 4% νοοτροπία και 3% οικογενειακή ανατροφή.

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΙΣΟΔΟ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



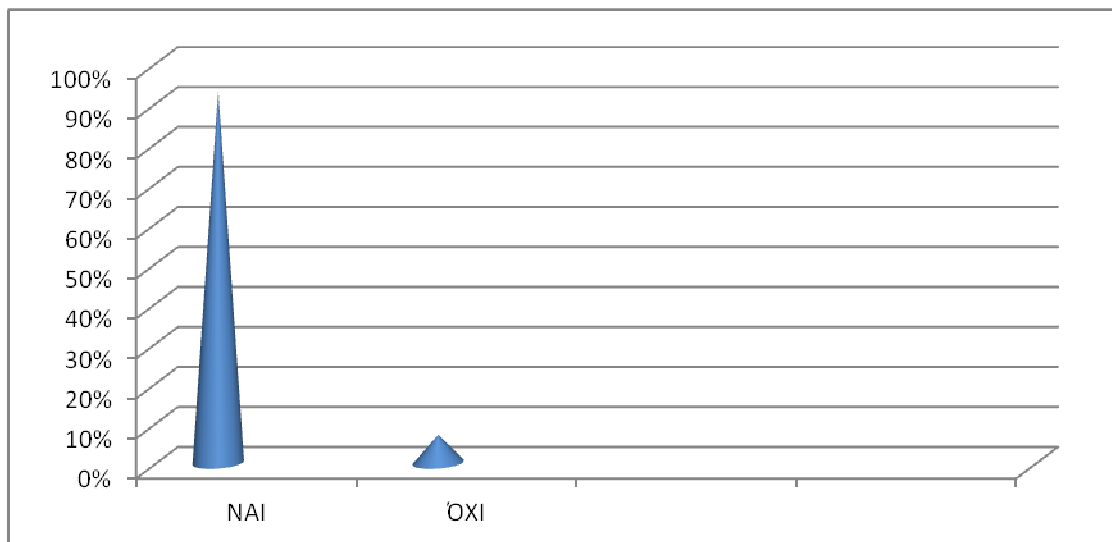
Το 43% του δείγματος πιστεύει πως οι γυναίκες θα πρέπει να συγκεντρώνουν περισσότερα πλεονεκτήματα προκειμένου να καταλάβουν μία θέση εργασίας σε σχέση με τους άντρες, ενώ το 57% είναι αντίθετο με αυτήν την άποψη.

ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΝΟΥΝ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΑ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΝΑ ΚΑΤΑΛΑΒΟΥΝ ΜΙΑ ΘΕΣΗ;



Στην ερώτηση, αν πιστεύουν ότι η γονιμότητα επηρεάζει την εργασία των γυναικών, το ποσοστό που είναι θετικό είναι συντριπτικό καθώς αγγίζει το 93%, ενώ μόνο το 7% είναι αρνητικό.

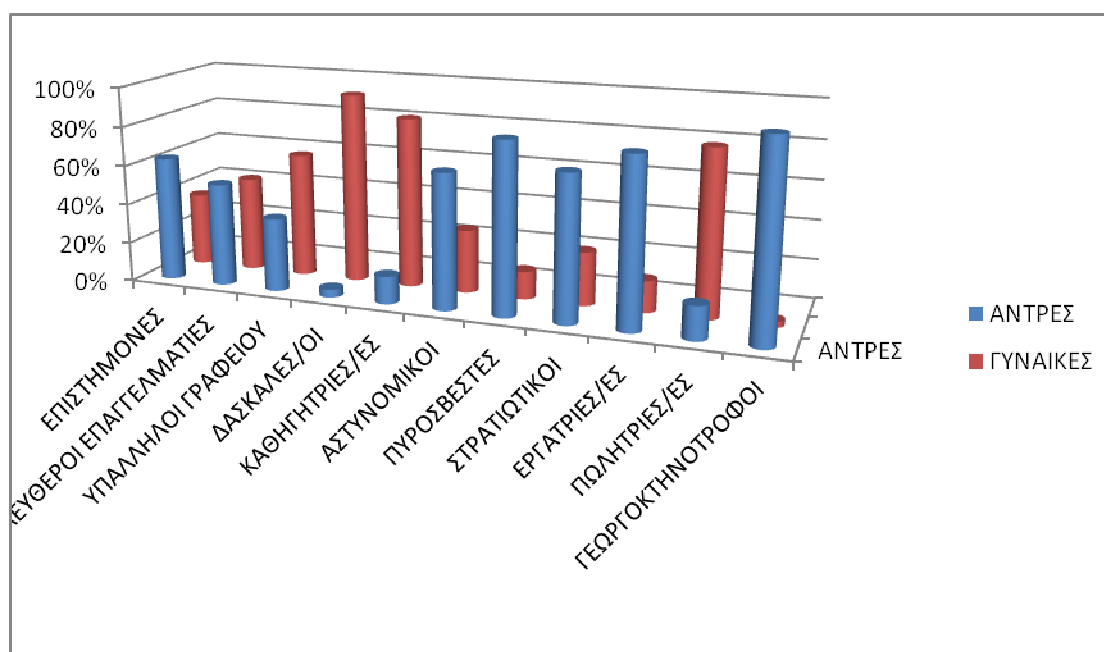
Η ΓΟΝΙΜΟΤΗΤΑ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ;



Έπειτα, δώθηκαν 11 επαγγέλματα και ζητήθηκε από το δείγμα τις έρευνας να δηλώσει ποια από αυτά ταιριάζουν στις γυναίκες και ποια στους άντρες. Τα αποτελέσματα είναι τα ακόλουθα:

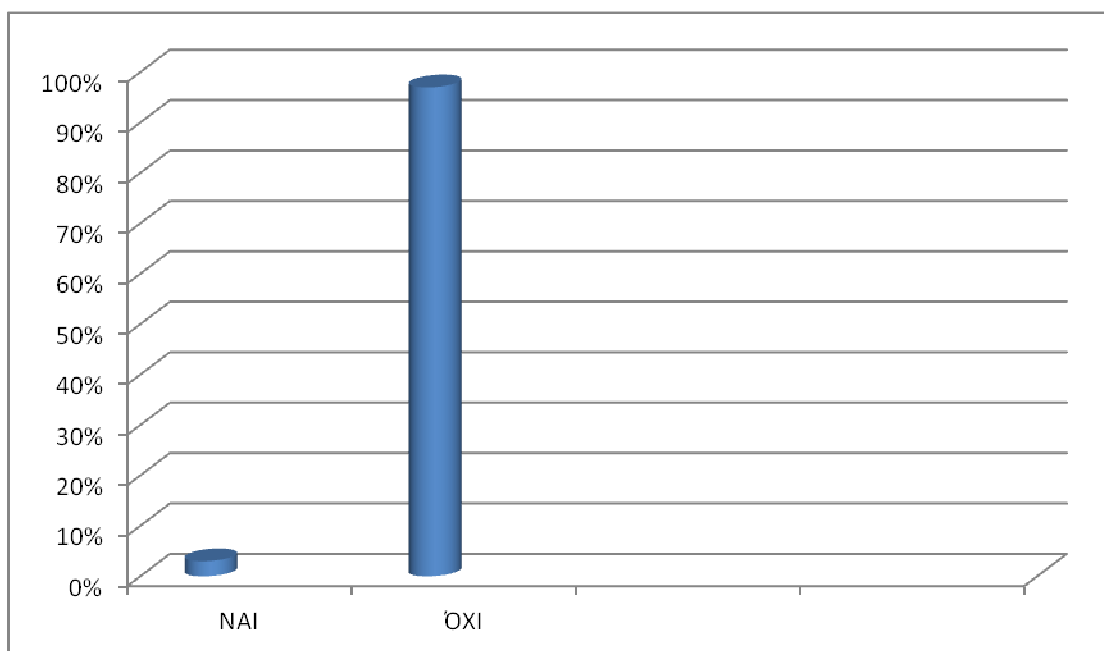
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΕΣ	63%	37%
ΕΛΕΥΘΕΡΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ	52%	48%
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	37%	63%
ΔΑΣΚΑΛΕΣ/ΟΙ	4%	96%
ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΕΣ/ΕΣ	14%	86%
ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟΙ	68%	32%
ΠΥΡΟΣΒΕΣΤΕΣ	86%	14%
ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΟΙ	73%	27%
ΕΡΓΑΤΡΙΕΣ/ΕΣ	84%	16%
ΠΩΛΗΤΡΙΕΣ/ΕΣ	17%	83%
ΓΕΩΡΓΟΚΤΗΝΟΤΡΟΦΟΙ	97%	3%

ΚΑΤΑΛΛΗΛΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΓΙΑ ΑΝΤΡΕΣ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ



Ένα από τα πιο σπουδαία ερωτήματα της έρευνας είναι αν οι εργαζόμενες γυναίκες πιστεύουν ότι η νομοθεσία της χώρας τους τις καλύπτει. Το αποτέλεσμα είναι ακραίο καθώς μόλις το 3% είναι θετικό ενώ το 97% απαντά αρνητικά.

Η ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΣΑΣ ΚΑΛΥΠΤΕΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΑΣ ΖΩΗ;

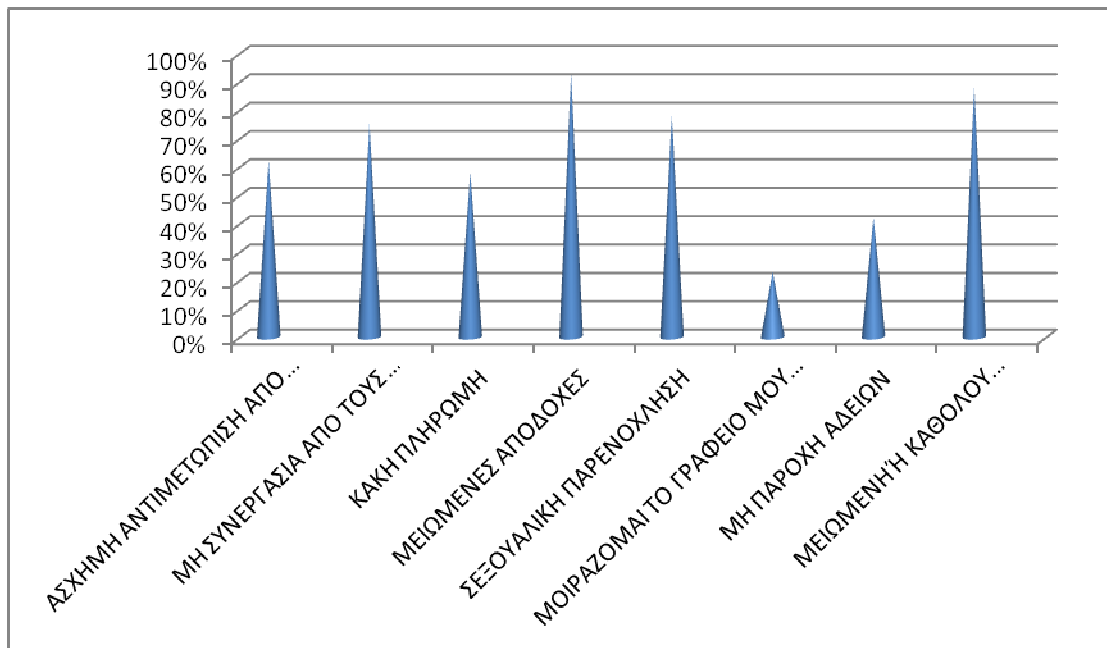


Τέλος, τέθηκαν κάποια προβλήματα που θεωρήθηκαν πιο σημαντικά και ζητήθηκε από τις ερωτηθείσες να σημειώσουν ποια από τα παρακάτω αντιμετωπίζουν στον χώρο εργασίας τους. Τα προβλήματα αυτά και τα αποτελέσματα είναι τα ακόλουθα:

ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ
ΑΣΧΗΜΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ	62%
ΜΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ	75%
ΚΑΚΗ ΠΛΗΡΩΜΗ	58%
ΜΕΙΩΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	93%
ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	78%
ΜΟΙΡΑΖΟΜΑΙ ΤΟ ΓΡΑΦΕΙΟ ΜΟΥ ΜΕ ΑΛΛΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ	23%

ΜΗ ΠΑΡΟΧΗ ΑΔΕΙΩΝ	42%
ΜΕΙΩΜΕΝΗ Ή ΚΑΘΟΛΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	88%

ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



3. Συμπεράσματα

Η παρούσα έρευνα προέκυψε από το ενδιαφέρον να μελετηθούν οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα η περίπτωση της εργαζόμενης γυναίκας στη χώρα μας. Σκοπός της συγκεκριμένης πτυχιακής μελέτης ήταν να εντοπιστούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην εργασία τους, στη χώρα μας, που αφορούν τον τομέα της συμπεριφοράς, τα πλεονεκτήματα που συγκεντρώνουν για μια θέση στην αγορά εργασίας, τις συνθήκες που επικρατούν στον χώρο που εργάζονται, τις μισθολογικές διαφορές, τις προοπτικές εξέλιξης, την ανεργία, καθώς και τις κοινωνικές διαφορές που αναπτύσσονται στην εργασία.

Έτσι, με βάση το θεωρητικό υπόβαθρο που μελετήθηκε, διαμορφώθηκε ένα ερωτηματολόγιο το οποίο διανεμήθηκε στα πλαίσια του νομού Ηρακλείου. Στην έρευνα αυτή συμμετείχαν συνολικά 100 γυναίκες, εργαζόμενες και μη. Στην συνέχεια κωδικοποιήθηκαν οι μεταβλητές του ερωτηματολογίου, ώστε να μπορέσει να γίνει εφικτή η στατιστική ανάλυση των δεδομένων. Αφού πραγματοποιήθηκαν οι παραπάνω διαδικασίες καταλήξαμε στα συμπεράσματα της έρευνας που είναι ιδιαίτερα ενδιαφέροντα.

Συμπερασματικά, το δείγμα που εξετάστηκε ήταν γυναίκες ηλικίας 20 ετών έως 40 και άνω. Αρχικά μελετήθηκε η οικογενειακή τους κατάσταση και προέκυψε ότι ήταν ανύπαντρες κάτι το οποίο ήταν αναμενόμενο καθώς στις μέρες μας θεωρείται αρκετά δύσκολο το να έχουν οι νέοι την ευθύνη μίας οικογένειας. Ως συνέπεια αυτού, ήταν ότι το 53% του δείγματος απάντησε πως δεν έχουν αποκτήσει παιδιά.

Στη συνέχεια του ερωτηματολογίου, εξακριβώνεται το μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων, όπου το μεγαλύτερο ποσοστό είναι απόφοιτες ΤΕΙ και αμέσως μετά ακολουθούν οι απόφοιτες λυκείου. Εδώ εντοπίζεται σπάνιο το γεγονός της απόκτησης κάποιου μεταπτυχιακού ή διδακτορικού. Δυσσάρεστο αποτέλεσμα αποτελεί το γεγονός ότι το μεγαλύτερο ποσοστό καταλαμβάνουν οι άνεργες γυναίκες. Ακολουθούν οι ιδιωτικοί υπάλληλοι, ελεύθεροι επαγγελματίες και στη συνέχεια οι δημόσιοι υπάλληλοι. Σημαντικό μέρος της έρευνας είναι αυτό στο οποίο οι ερωτηθείσες δήλωσαν το μηνιαίο προσωπικό μισθό τους εισόδημα. Έτσι λοιπόν, υψηλό είναι το ποσοστό το οποίο λαμβάνει έως 500€ κάθε μήνα και ακολουθεί το χαμηλό ποσό των 800€. Έπειτα, ελάχιστοι είναι οι υψηλόμισθοι. Θεωρείται αναμενόμενο καθώς διανύουμε περίοδο οικονομικής κρίσης. Επακόλουθο είναι το γεγονός ότι και το ετήσιο οικογενειακό εισόδημα βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα.

Από τα παραπάνω προκύπτει, ότι ελάχιστες είναι ικανοποιημένες από τον μισθό τους όπως δήλωσαν στην έρευνα. Επίσης, το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζόμενων γυναικών καταλαμβάνει θέσεις μερικής απασχόλησης (4-6 ώρες). Η πλειοψηφία των γυναικών φανερώνει την απογοήτευσή της καθώς οι περισσότερες δήλωσαν ότι η εργασία τους δεν ανταποκρίνεται στο μορφωτικό τους επίπεδο. Ξεκάθαρη ήταν η θέση τους σε ότι αφορά την ισότητα των δύο φύλων στην εργασία καθώς υποστηρίζουν ότι υπάρχουν διακρίσεις μεταξύ αντρών και γυναικών. Χαρακτηριστική διάκριση είναι η καλύτερα αμοιβόμενες θέσεις εργασίας οι οποίες καταλαμβάνονται από άντρες. Οι γυναίκες θεωρούν ότι έχουν

ισάξια εργασιακά καθήκοντα, ενώ υστερούν στις οικονομικές απολαβές καθώς και στην ιεραρχία.

Καθοριστικοί παράγοντες που επηρεάζουν την είσοδο των γυναικών στην εργασία είναι αρχικά η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο και τα προσωπικά χαρακτηριστικά. Ενώ ακολουθούν τα κοινωνικά στερεότυπα, η τεχνολογική ανάπτυξη κ.α. Στην ερώτηση που αφορά τα πλεονεκτήματα που θα πρέπει να συγκεντρώνουν οι γυναίκες σε σύγκριση με τους άντρες για να καταλάβουν μία θέση εργασίας απάντησαν πως θα μπορούσαν να έχουν λιγότερα. Ξεκάθαρα μεγάλο ήταν το ποσοστό που υποστηρίζει πως η γονιμότητα επηρεάζει την εργασία των γυναικών. Χαρακτηριστικά επαγγέλματα που θεωρούνται καταλληλότερα για τις γυναίκες είναι οι δασκάλες, οι καθηγήτριες και οι πωλήτριες, ενώ για τους άντρες θεωρούνται οι γεωργοκτηνοτρόφοι, οι πυροσβέστες και οι εργάτες. Φανερό είναι η ανασφάλεια που νιώθουν οι εργαζόμενες καθώς πιστεύουν πως η νομοθεσία της χώρας μας δεν τις καλύπτει.

Τέλος, έμφαση δόθηκε στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες καθημερινά στον χώρο εργασίας τους. Δημοφιλέστερα είναι οι μειωμένες αποδοχές, η μειωμένη ή καθόλου ασφάλιση και η σεξουαλική παρενόχληση, ενώ ακολουθούν η μη συνεργασία με τους συναδέλφους, η άσχημη αντιμετώπιση από αυτούς κ.α.

4. Γενικά συμπεράσματα

Συμπερασματικά, υπάρχει ταύτιση μεταξύ του θεωρητικού και του ερευνητικού μέρους της εργασίας, καθώς επιβεβαιώνεται η ύπαρξη της οικονομικής κρίσης η οποία έχει επηρεάσει σε πολύ μεγάλο ποσοστό την καθημερινή ζωή καθώς και την αγορά εργασίας. Επιβεβαιώνεται επίσης, το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, αφού οι γυναίκες δεν προάγονται αναλογικά με τους άντρες. Στο θεωρητικό μέρος έγινε λόγος για τον κάθετο και οριζόντιο επαγγελματικό διαχωρισμό, ο οποίος εντοπίστηκε και στα αποτελέσματα της έρευνας. Διαπιστώνεται ότι υφίσταται η κλαδική διάρθρωση, καθώς οι γυναίκες θεωρούνται κατάλληλες σε επαγγέλματα θεωρητικής κατεύθυνσης καθώς και στις πωλήσεις, ενώ οι άντρες στις χειρονακτικές εργασίες. Τέλος, είναι φανερό το επιχειρηματικό κενό που αναλύεται στο θεωρητικό κομμάτι, καθώς η πλειοψηφία των γυναικών του δείγματος δήλωσε πως δεν υπάρχει ισάξια ιεραρχική αντιμετώπιση.

5. Επίλογος

Φτάνοντας στο τέλος της εργασίας μας, είδαμε ότι υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Οι διακρίσεις εντοπίζονται κυρίως στην ασφάλιση, στα δικαιώματα και στο εισόδημα. Θα πρέπει λοιπόν, να γνωστοποιηθούν τα δικαιώματα και οι παροχές των γυναικών στην αγορά εργασίας. Να δοθούν κίνητρα στις γυναίκες ώστε να μπορέσουν να μπουν στο χώρο εργασίας. Τέλος, δεν θα πρέπει να υπάρχουν διακρίσεις σε επαγγέλματα που μπορούν κάλλιστα να ανταπεξέλθουν άριστα και οι γυναίκες σε αυτά.

Βιβλιογραφία

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Άρθρο 116 του Συντάγματος, παράγραφος 2
- Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο (2006), Γυναίκα και απασχόληση- 10 ζητήματα.
- Βουτυράς Σ. (1981), Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία, Αθήνα.
- Γιδαράκου Ι., Δημοπούλου Ε., Καζακόπουλος Λ., Σκορδίλη Σ. (2005), Ανισότητες των φύλων στην απασχόληση, την εκπαίδευση και το εισόδημα.
- Δαμανάκη Μ. (1995), Το θηλυκό πρόσωπο της εξουσίας.
- Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις. (Ν. 3896/2010)
- IOBE, Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα (2009- 2010). Αναζητώντας την έξοδο από την κρίση.
- ΕΒΕΑ (1994), Γυναικεία επιχειρηματικότητα.
- IOBE, Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα (2006- 2007). Στοιχεία από την έκθεση του GEM.
- Λεοντίδου Ε. (1992), Η Ελλάδα των γυναικών, Αθήνα.
- Μούσουρου Λ. (1976), Σύγχρονη Ελληνίδα. Βασικά στοιχεία, Αθήνα.
- Μούσουρου Λ. (1993), Γυναίκα και απασχόληση- 10 ζητήματα.
- Μούσουρου Λ. (2005), Γυναίκα και απασχόληση.
- Μίτσελ Τ. (1981), Η εποχή της γυναίκας, το κίνημα, η ιστορία και προοπτικές.
- Νίνα- Παζαρζή Ε. (1990 και 1994), Γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα.
- Νίνα- Παζαρζή Ε. (1998), Οι σχέσεις των φύλων και η αγορά εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Ν. 3896/2010, *Ισότητα φύλων στην εργασία*, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φ. 207, 8/12/2010.
- Ντερμανάκης Ν. (2004 α), Το εύρος της γυάλινης οροφής σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα. ΚΕΘΙ. Στατιστικό δελτίο Νο 1, Ιούνιος 2008.
- Ντερμανάκης Ν. (2005), Οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός στην Ελληνική αγορά εργασίας. ΚΕΘΙ- Equal Ανδρομέδα, Στατιστικό δελτίο Νο 3, Ιούνιος 2008.
- Παπαδοπούλου Κ. (1995), Αγώνες και νίκες της Ελληνίδας.
- Παυλάκου Δ. (1991), Το είδωλο του καθρέπτη της. Προσέγγιση της κοινωνικής θέσης της γυναίκας στην Ελλάδα, Αθήνα.

- Σαλαμούρης Δ. και Χάλκος Γ. (2001), Προσδιοριστικοί παράγοντες επιτυχίας- αποτυχίας των γυναικείων μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων.
- Σκορδίλη Σ. (2005), Ιδιοκτησία και επιχειρηματικότητα στην μεταποίηση, τις υπηρεσίες και το εμπόριο.
- Τάκαρη Ν. (1978), Η κοινωνική και επαγγελματική θέση της σημερινής γυναίκας, Αθήνα.
- Τρότσκυ Λ. (1982), Γυναίκες και οικογένεια, Αθήνα.
- Τσουκαλάς Κ. (1986), Κράτος, κοινωνία, εργασία στη μεταπολεμική Ελλάδα.
- Χασσιδ Ι. και Καραγιάννη Α. (1999), Η επιχειρηματικότητα στην ελληνική οικονομία.

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Dolors M., Monk J., Ramon G., (1996). Women of the European union. The politics of work and daily life. London and New York Routledge.
- Dwyer D. (1988), Women and income in the Third World.
- Eagly A. H., Karau S. J. and Makhijani M. G., (1995). Gender and the effectiveness of leaders : a met-analysis.
- Fischer E. M., Reuber R.A. and Dyke L.S., (1993). A theoretical overview and extension of research on sex, gender and entrepreneurship.
- Maddoc S. (1999), Challenging women. Gender culture and organization, London, Sage Publications l.t.d.
- Mulreany M. (1988), Entrepreneurs, intrapreneurs and opportunity : the tourist and hospitality industries in conditions of severe economic constrain.
- Ritsatakis A. (1986) Studies 23, Unified social planning in the greek, Athens, Centre of planning and economic research.

Ιστοσελίδες

- http://isotita.unipi.gr/assets/erevna_6.pdf
- http://www.isotita.gr/var/uploads/PLHROFORIAKO%20YLIKO/ETHNIK_O_PROGRAMMA_OYSIASTIKH_ISOTHTA_FYLWN_2010_2013.pdf
- <http://www.euronet-work.gr/General/ethnnomoth.aspx>
- http://kalliopisotiraki.blogspot.com/2010/05/blog-spot_24.html
- www.ekt.gr/content/display

Ερωτηματολόγιο

(ΚΥΚΛΩΣΤΕ ΤΗΝ ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΣΑΣ)

Α' ΜΕΡΟΣ

1) ΗΛΙΚΙΑ

- 20-30 ΕΤΩΝ
- 30-40 ΕΤΩΝ
- 40 ΚΑΙ ΑΝΩ

2) ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ;

- ΑΝΥΠΑΝΤΡΗ
- ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΗ
- ΧΗΡΑ
- ΔΙΑΖΕΥΜΕΝΗ
- ΕΝ ΔΙΑΣΤΑΣΗ

3) ΕΧΕΤΕ ΠΑΙΔΙΑ;

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

4) ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ

- ΑΓΡΑΜΜΑΤΗ
- ΑΠΟΦΟΙΤΗ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ
- ΑΠΟΦΟΙΤΗ ΓΥΜΝΑΣΙΟΥ
- ΑΠΟΦΟΙΤΗ ΛΥΚΕΙΟΥ
- ΙΕΚ
- ΤΕΙ
- ΑΕΙ
- ΚΑΤΟΧΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΣ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ
- ΚΑΤΟΧΟΣ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟΥ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΣ

Β' ΜΕΡΟΣ

- 5) ΣΕ ΠΟΙΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΑΤΑΤΑΣΣΕΤΕ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΣΑΣ;
- ΑΝΕΡΓΗ
 - ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ
 - ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ
 - ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΑΣ
- 6) ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΙΚΤΟ ΣΑΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑ;
- ΕΩΣ 500 €
 - 501-800 €
 - 801-1100 €
 - 1101-1400 €
 - 1401-1700€
 - 1701 € ΚΑΙ ΑΝΩ
- 7) ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΕΤΗΣΙΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟ ΣΑΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑ;
- ΕΩΣ 7500€
 - 7501-15000€
 - 15001-22500€
 - 22501-30000€
 - 30001-37500€
 - 37501-45000€
 - 45001€ ΚΑΙ ΑΝΩ
- 8) ΕΙΣΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΑΠΟ ΤΟ ΜΙΣΘΟ ΣΑΣ;
- ΝΑΙ
 - ΟΧΙ
- 9) ΠΟΣΕΣ ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΤΗΝ ΗΜΕΡΑ;
- ΕΩΣ 4 ΩΡΕΣ
 - 4-6 ΩΡΕΣ
 - 8 ΩΡΕΣ
 - ΠΑΝΩ ΑΠΟ 8 ΩΡΕΣ
- 10) ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΠΩΣ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΣΑΣ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΝΕΤΑΙ ΣΤΟ ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΣΑΣ ΕΠΙΠΕΔΟ;
- ΝΑΙ
 - ΟΧΙ

Γ' ΜΕΡΟΣ

11) ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΣΧΥΕΙ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΠΟΨΗ ΣΑΣ Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ 2 ΦΥΛΩΝ;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

12) ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

13) ΠΟΙΟΙ ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΚΑΤΕΧΟΥΝ ΤΙΣ ΚΑΛΥΤΕΡΑ ΑΜΟΙΒΟΜΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;

ΓΥΝΑΙΚΕΣ

ΑΝΔΡΕΣ

ΚΑΙ ΟΙ ΔΥΟ

14) ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΕΧΟΥΝ ΙΣΑΞΙΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΑΝΔΡΕΣ

ΣΕ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ

ΣΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ

ΣΤΗΝ ΙΕΡΑΡΧΙΑ

15) ΠΟΙΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΙΣΟΔΟ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

ΗΘΗ-ΑΞΙΕΣ

ΝΟΟΤΡΟΠΙΑ

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΑΝΑΤΡΟΦΗ

16) ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΝΟΥΝ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΑ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΝΑ ΚΑΤΑΛΑΒΟΥΝ ΜΙΑ ΘΕΣΗ;

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

17) Η ΓΟΝΙΜΟΤΗΤΑ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ;

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

18) ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΠΟΙΟ ΑΠΟ ΤΑ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΤΑΙΡΙΑΖΟΥΝ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΣΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΟΙΑ ΣΤΟΥΣ ΑΝΤΡΕΣ:

ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ
<input type="checkbox"/> ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΕΣ	<input type="checkbox"/> ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΕΣ
<input type="checkbox"/> ΕΛΕΥΘΕΡΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ	<input type="checkbox"/> ΕΛΕΥΘΕΡΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ
<input type="checkbox"/> ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	<input type="checkbox"/> ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ
<input type="checkbox"/> ΔΑΣΚΑΛΕΣ	<input type="checkbox"/> ΔΑΣΚΑΛΟΙ
<input type="checkbox"/> ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΕΣ	<input type="checkbox"/> ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ
<input type="checkbox"/> ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟΙ	<input type="checkbox"/> ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟΙ
<input type="checkbox"/> ΠΥΡΟΣΒΕΣΤΕΣ	<input type="checkbox"/> ΠΥΡΟΣΒΕΣΤΕΣ
<input type="checkbox"/> ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΟΙ	<input type="checkbox"/> ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΟΙ
<input type="checkbox"/> ΕΡΓΑΤΡΙΕΣ	<input type="checkbox"/> ΕΡΓΑΤΕΣ
<input type="checkbox"/> ΠΩΛΗΤΡΙΕΣ	<input type="checkbox"/> ΠΩΛΗΤΕΣ
<input type="checkbox"/> ΓΕΩΡΓΟΚΤΗΝΟΤΡΟΦΟΙ	<input type="checkbox"/> ΓΕΩΡΓΟΚΤΗΝΟΤΡΟΦΟΙ

19) ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ Η ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΣΑΣ ΚΑΛΥΠΤΕΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΑΣ ΖΩΗ?

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

20) ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΠΟΙΑ ΑΠΟ ΤΑ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΕΤΑΙ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ:

- ΑΣΧΗΜΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ
- ΜΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ
- ΚΑΚΗ ΠΛΗΡΩΜΗ
- ΜΕΙΩΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ
- ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ
- ΜΟΙΡΑΖΟΜΑΙ ΤΟ ΓΡΑΦΕΙΟ ΜΟΥ ΜΕ ΑΛΛΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ
- ΜΗ ΠΑΡΟΧΗ ΑΔΕΙΩΝ
- ΜΕΙΩΜΕΝΗ Ή ΚΑΘΟΛΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

