



Τ. Ε. Ι. ΚΡΗΤΗΣ

Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας (Σ.Δ.Ο.)
Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Η επιχειρηματικότητα είναι αποκλειστικά ανδρική υπόθεση. Μύθος ή πραγματικότητα;»

«Entrepreneurship is exclusively male affair. Myth or reality? »



Καλογερόπουλος Αντρέας

Παπαναστασίου Κωνσταντίνος

Παπασάββα Δήμητρα

Επόπτης: Τσουκάτος Ευάγγελος

Ηράκλειο, Σεπτέμβριος 2016

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗ ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΗΜΕΡΑ-ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ	7
<i>1.1 ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ</i>	
<i>1.2 ΕΘΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ 2010-2013</i>	7
<i>1.2.1 ΠΥΛΩΝΑΣ ΠΡΩΤΟΣ: ΒΕΛΤΙΩΣΗ, ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ</i>	8
<i>1.3 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ</i>	9
<i>1.4 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΣΤΟ ΦΕΜΙΝΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ</i>	10
<i>1.5 19⁰² ΑΙΩΝΑΣ- ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ</i>	12
<i>1.6 Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΗΜΕΡΑ</i>	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΝΝΟΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ & ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	
<i>2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ</i>	14
<i>2.2 ΟΙ ΤΥΠΟΙ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ</i>	15
<i>2.3 ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ</i>	17
<i>2.4 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑ</i>	18
<i>2.5 ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ</i>	21
<i>2.6 ΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ</i>	22

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

24

3.1 ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	24
3.2 Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑΣ	25
3.3 ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ	26
3.4 ΙΔΙΑΙΤΕΡΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	27
3.5 ΤΟ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	28
3.6 Η ΑΥΞΑΝΟΜΕΝΗ ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	29
3.7 ΤΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	30
3.8 ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	31
3.9 Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΕΙΝ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ	32
3.10 ΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	33
3.10.1 ΦΟΡΕΑΣ: ΕΣΠΑ- ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	33
3.10.2 ΦΟΡΕΑΣ: «100 MIRRORS»	33
3.10.3 ΦΟΡΕΑΣ: ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΑΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΕΛΛΗΝΙΔΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ	34
3.10.4 ΦΟΡΕΑΣ: ΣΥΝΔΕΣΟΣ ΕΛΛΗΝΙΔΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ (ΣΕΓΕ)	34
3.10.5 ΦΟΡΕΑΣ: ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ EQUAL	35
3.10.6 ΤΟΜΕΑΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΜΑΝΑΤΖΕΡ & ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ (ΤΟΓΜΕ)	36
3.10.7 ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΜΕΣΟΓΕΙΟΥ (ΑΦΑΕΜΜΕ)	38
3.10.8 ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	38
3.10.9 ΕΚΤ	39

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΗΝ ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ**

4.1 ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ	42
4.2 “SEXUALSTATIC”	45
4.3 “GLASS CEILING”	45
4.4 “GLASS FLOOR”	46
4.5 “WALLS ALL AROUND”	47
4.6 ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΗΝ ΗΓΕΣΙΑ	47
4.7 ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΗΝ ΨΗΦΙΑΚΗ ΕΠΟΧΗ	48
4.8 Η ΑΠΟΥΣΙΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΗΓΕΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	49
4.9 ΑΥΞΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΥΨΗΛΟΒΑΘΜΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΚΕΡΔΟΦΟΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ- ΕΡΕΥΝΑ ICAPGROUP	51

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ** **54**

5.1 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΣΥΝΔΕΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	54
5.2 ΜΕΡΙΚΟΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΠΟΥ ΔΥΣΚΟΛΕΥΟΥΝ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	56
5.3 ΕΜΠΟΔΙΑ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	57

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΕΙΝ

6.1 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ	61
6.2 ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΒΑΣΕΙ ΦΥΛΟΥ	62
6.3 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	63
6.4 ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΗΓΕΣΙΑ⁶⁷	
6.4.1 ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ	68
6.4.2 ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	69
6.4.3 ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΑΥΤΟ-ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ	69
6.4.4 ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	70
6.5 ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΡΣΗ ΑΝΙΣΟΤΗΤΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	71
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	74
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΗ	75
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΞΕΝΗ	76
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ	78

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ο τομέας των επιχειρήσεων και της επιχειρηματικότητας ήταν κάποτε «προνόμιο» των ανδρών. Σήμερα αποτελεί στόχο και του γυναικείου φύλλου. Στην εργασία αυτή επιχειρήσαμε να ερευνήσουμε και να τεκμηριώσουμε σε θεωρητικό υπόβαθρο την ενασχόληση της γυναίκας με το επιχειρείν, αναζητώντας το αν η επιχειρηματικότητα είναι γένος αρσενικού. Συγγραφείς της παρούσας εργασίας είναι οι : Καλογερόπουλος Αντρέας, Παπαναστασίου Κωνσταντίνος και Παπασάββα Δήμητρα.

Ο κύριος Καλογερόπουλος ασχολήθηκε με το ιστορικό υπόβαθρο της ισότητας των γυναικών, από τη συνταγματική κατοχύρωση της Ισότητας, ιστορικές αναδρομές στα κινήματα που συνέβαλαν αλλά και πολιτικές για την Ισότητα. Επίσης ανέλαβε την έρευνα για τη γυναίκα στην Ηγεσία και την αντιμετώπιση που έχει στον εργασιακό χώρο, με ό,τι στερεότυπα περιλαμβάνει.

Στη συνέχεια, η κυρία Παπασάββα ανέλαβε τη διερεύνηση στη γυναικεία επιχειρηματικότητα , τις ιδιαιτερότητες και το ενδιαφέρον που παρουσιάζει. Τη συμμετοχή της γυναικείας επιχειρηματικότητας στη χώρα μας. Έκανε μια αναλυτική περιγραφή των φορέων (Ελληνικών και Ευρωπαϊκών) που στηρίζουν ή στήριξαν την επιχειρηματικότητα γένους θηλυκού.

Τέλος, ο κύριος Παπαναστασίου ερεύνησε τις έννοιες της επιχείρησης και επιχειρηματικότητας, τα χαρακτηριστικά του επιχειρηματία, αλλά και τη διάσταση του φύλλου στην επιχειρηματικότητα, που αποτελεί και τελευταίο κεφάλαιο της εργασίας.

Abstract

The business sector and entrepreneurship was once a "privilege" of men. Today is also the aim of the women's foil. In this study we sought to investigate and substantiate theoretical background dealing with the woman's business, seeking whether entrepreneurship is only for male gender. Authors of this paper are: Andreas Kalogeropoulos, Constantinos Papanastasiou and Papasavvas Dimitra.

Mr Kalogeropoulos occupied with the constitutional guarantee of equality, historical flashbacks in the movements that have contributed and policies on equality. Also undertook research on women in leadership and address as on the workplace, what stereotypes include.

Then the Ms Papasavva took over the investigation on female entrepreneurship, the specifies and the interest of it. The participation of female entrepreneurship in our country. He made a detailed description of the organization (Greek and European) supporting or supported entrepreneurship female sex.

Finally, Mr. Papanastasiou investigated the concepts of enterprise and entrepreneurship, the characteristics of the entrepreneur, and the gender dimension in entrepreneurship, which is the last chapter of our project.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η γυναίκα σήμερα έχει ενσωματωθεί επιχειρηματικά στην κοινωνία. Συνδυάζει καριέρα και σπίτι και καταρρίπτει τα στεγανά και στερεότυπα που ίσχυαν τόσα χρόνια για το συνδυασμό λέξεων γυναίκας και επιχείρησης. Στην παρούσα εργασία αναλύεται ο ρόλος του γυναικείου φύλου στην επιχειρηματικότητα και οι διαφορές με το αντρικό φύλο.

Στα πρώτα κεφάλαια γίνεται με θεωρητική ανασκόπηση στην ισότητα, στο φεμινισμό και στη γενική πορεία των γυναικών μέσα από την ισότητα των φύλων. Έπειτα, αναλύονται έννοιες όπως επιχειρηματικότητα, επιχείρηση αλλά και δεξιότητες των επιχειρηματιών.

Προχωρώντας γίνεται αναφορά στη γυναίκα επιχειρηματία, στη σπουδαιότητα αλλά και στις ιδιαιτερότητες της. Περιγράφονται φορείς στήριξης γυναικών στους επιχειρηματικούς κύκλους για ενίσχυση της πρωτοβουλίας σε Ελλάδα και εξωτερικό. Σε επόμενο κεφάλαιο εξετάστηκε η εργασιακή αντιμετώπιση αλλά και στερεότυπα που επικρατούν στον εργασιακό χώρο. Όπως επίσης και εμπόδια που αντιμετωπίζουν.

Τέλος μελετάται η διαφοροποίηση των δύο φύλων σε επίπεδο αποδοχών, επαγγελματικού διαχωρισμού και κυρίως οι διαφορές που έχουν στην επιχειρηματικότητα.

Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε ήταν κυρίως βιβλιογραφική . Χρησιμοποιούνται και αναφορές από ίντερνετ και ηλεκτρονικές ιστοσελίδες φορέων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΓΥΝΑΙΚΑ ΤΟΥ ΣΗΜΕΡΑ-ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

1.1 ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Η αρχή της ισότητας είναι κατοχυρωμένη στο ελληνικό δικαιοσύστημα και Συνταγματικά από το 1975. Στο άρθρο 4 παρ. 2 του Συντάγματος ορίζεται ότι οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις, ενώ στο άρθρο 5 καθιερώνεται η αρχή της μη διάκρισης όλων των προσώπων, τα οποία βρίσκονται στην ελληνική επικράτεια. Με την αναθεώρηση του Συντάγματος του 2001 διευρύνθηκε η ουσιαστική ισότητα των φύλων, αφού με τη διάταξη του άρθρου 116 παρ. 2 καταργήθηκαν οι αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας των φύλων και θεσπίστηκε μέριμνα της Πολιτείας να λαμβάνει ειδικά θετικά μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Η επικύρωση με νόμο της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών από την Ελλάδα από το 1983 (Ν. 1342/1983) δηλώνει και τη βούληση της ελληνικής Πολιτείας να αναλάβει πρωτοβουλίες και μέτρα για την προώθηση της εφαρμογής της ισότητας των φύλων.

1.2 Η ΕΘΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ 2010-2013

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ), ως ο κατεξοχήν αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς, έχει σχεδιάσει και υλοποιεί το Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013 (www.isotita.gr). Το Πρόγραμμα περιλαμβάνει σύνολο μέτρων που προωθούν την ισότητα των φύλων σε όλο σχεδόν το φάσμα των πολιτικών παρεμβάσεων, καθώς και ενέργειες ενίσχυσης των μηχανισμών άσκησης πολιτικής στη νομοθεσία, την πολιτική, την οικονομία, την αγορά εργασίας, την κοινωνία και τον πολιτισμό. Το Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013 σχεδιάστηκε με γνώμονα τέσσερις (4) βασικούς στρατηγικούς στόχους:

α) την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων όλων των γυναικών μέσω της προαγωγής της ισότητας των φύλων και του προσανατολισμού των παρεμβάσεων στις ομάδες γυναικών με πολλαπλές διακρίσεις,

β) την πρόληψη και καταπολέμηση όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών,

γ) τη στήριξη της απασχόλησης των γυναικών και της οικονομικής τους αυτοτέλειας, και

δ) την αξιοποίηση της πολιτιστικής δημιουργίας για την ενίσχυση της καλλιτεχνικής δημιουργίας των γυναικών και την ανάδειξη του στόχου της ισότητας των φύλων.

Το Πρόγραμμα διαρθρώνεται σε τρεις (3) πυλώνες που αφορούν:

α) στη βελτίωση, ενίσχυση και εφαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας,

β) σε εξειδικευμένες πολιτικές για την ισότητα των φύλων, και

γ) στην ένταξη της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές

1.2.1 Πυλώνας πρώτος: Βελτίωση, ενίσχυση και εφαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας.

Ο πρώτος πυλώνας περιλαμβάνει νέες νομοθετικές ρυθμίσεις που βασίζονται στις διατάξεις του διεθνούς και ευρωπαϊκού Δικαίου, στις διατυπωμένες θέσεις των γυναικείων οργανώσεων και ΜΚΟ, καθώς και άλλων επίσημων κειμένων (ΟΗΕ, ΣΤΕ, ΕΕ), καθώς επίσης και τους νόμους άλλων Ευρωπαϊκών κρατών. Οι νομοθετικές παρεμβάσεις αφορούν στα ακόλουθα:

α) τροποποίηση του Οικογενειακού Δικαίου, ώστε να εναρμονιστεί απολύτως με τη Συνταγματική Αρχή της Ισότητας των Φύλων και τη διασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών στις άνισες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες στις 9οποιές ζουν σήμερα οι περισσότερες γυναίκες (π.χ. επαναφορά του αμετάβλητου του επωνύμου των συζύγων, απλούστευση των διατάξεων περί υιοθεσίας, σύντμηση του χρόνου απονομής της δικαιοσύνης στην εκδίκαση υποθέσεων Οικογενειακού Δικαίου, διασφάλιση καταβολής της διατροφής κ.ά.),

β) ενιαίο νόμο για την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών (στην οικογένεια, την εργασία και την κοινωνία) με έμφαση σε μέτρα ευαισθητοποίησης και προστασίας των θυμάτων (π.χ. μέσω βελτίωσης του Ν. 3500/2006 για την ενδοοικογενειακή βία με την κατάργηση του θεσμού της διαμεσολάβησης, του Ν. 3488/2006 που αφορά στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση στην απασχόληση με ειδικό κεφάλαιο για τη βία στο χώρο εργασίας, του Ν. 1419/1984 για το βιασμό, του Ν. 2734/1999 για την πορνεία, του Ν. 3064/2002 & Προεδρικό Διάταγμα (ΠΔ) 233/2003 για τη διεθνική σωματεμπορία),

γ) νόμο για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων (ενίσχυση της προστασίας κατά των διακρίσεων και τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης στην

αγορά εργασίας, βελτίωση της νομοθεσίας για τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (ΜΜΕ) σε σχέση με την αξιοπρέπεια των γυναικών, αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές και την ενεργή εμπλοκή των Υπουργείων στην εφαρμογή και παρακολούθηση των επιπτώσεων των πολιτικών με βάση το φύλο, διασφάλιση της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου με την ανασύσταση της Εθνικής Επιτροπής για την Ισότητα των Φύλων και τη δημιουργία Διυπουργικής Επιτροπής Ισότητας με συντονιστικές αρμοδιότητες κ.λπ.). Επίσης, υλοποιούνται Έργα σχετικά με την κωδικοποίηση της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων, και τον συστηματικό έλεγχο των επιπτώσεων στο φύλο (genderimpactassessment) των νέων νομοσχεδίων, όπως επίσης προωθείται η συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη (ΣτΠ) και τον Συνήγορο του Καταναλωτή.

[\(http://www.isotita.gr/index.php/docs/c155/\)](http://www.isotita.gr/index.php/docs/c155/)

1.3 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Οι Περιφέρειες, ως δεύτερος βαθμός Αυτοδιοίκησης με κύρια αρμοδιότητα το σχεδιασμό και την υλοποίηση του σχεδίου Περιφερειακής Ανάπτυξης στους τομείς Προγραμματισμού και Ανάπτυξης, Γεωργίας- Κτηνοτροφίας- Αλιείας, Φυσικών Πόρων- Ενέργειας- Βιομηχανίας, Απασχόλησης- Εμπορίου- Τουρισμού, Μεταφορών- Επικοινωνιών Έργων- Χωροταξίας- Περιβάλλοντος, Υγείας, Παιδείας- Πολιτισμού- Αθλητισμού, Πολιτικής Προστασίας και Διοικητικής Μέριμνας, έχουν κρίσιμο ρόλο στην πολιτική για την Ισότητα των φύλων.

Η ένταξη της διάστασης του φύλου (gendermainstreaming) σε όλα τα στάδια σχεδιασμού υλοποίησης και αξιολόγησης του Περιφερειακού Σχεδίου Ανάπτυξης, αποτελεί επιτακτική ανάγκη για την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων με γνώμονα την αειφόρο και βιώσιμη ανάπτυξη της Περιφέρειας. Οι Περιφερειακές Αυτοδιοικήσεις είναι αυτές που θα αναλαμβάνουν την ευθύνη για τον σχεδιασμό και την άσκηση μιας ολοκληρωμένης αναπτυξιακής πολιτικής για την περιοχή τους, η οποία θα αξιοποιεί τα τοπικά και περιφερειακά πλεονεκτήματα. Οι Περιφερειακές Αυτοδιοικήσεις είναι επίσης αυτές που θα σχεδιάσουν και θα αναπτύξουν τις επιμέρους τομεακές πολιτικές του στρατηγικού σχεδιασμού, ενώ όλες οι τοπικές ανάγκες θα ικανοποιούνται από τα τοπικά όργανα και θεσμούς.

http://www.eetaa.gr/enimeroseis/01-12-11/01122011_enimerotiko_yliko.pdf

1.4 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΣΤΟ ΦΕΜΙΝΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ

Όπως υποστηρίζουν οι ειδικοί, στον σύγχρονο κόσμο ο ρόλος της γυναίκας στην παραγωγική διαδικασία άρχισε να αποκτά ένα ειδικό βάρος στη δεκαετία του '50. Η ταχεία οικονομική ανάπτυξη σε Ευρώπη και ΗΠΑ δημιούργησε έλλειμμα εργατικής δύναμης, που καλύφθηκε τόσο από την μετανάστευση όσο και από τις γυναίκες. Μάλιστα δε κάποιοι <<θεοποίησαν>> την ένταξη των γυναικών στην παραγωγική διαδικασία και έφθασαν στο σημείο να ισχυρίζονται ότι το γεγονός ότι οι γυναίκες απασχολούνται σε βαριές δουλειές (οικοδομές, ανθρακωρυχεία) αποτελεί... απόδειξη της.... Ισότητας των δύο φύλων. Στη Δυτική Ευρώπη και τις ΗΠΑ, η αμοιβή των γυναικών ήταν κατώτερη της αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους. Και τότε και τώρα, η προσφορά γυναικείας (σε συνδυασμό με τις στρατιές των ανέργων) χρησιμοποιήθηκε ως μέσον πίεσης προς τα συνδικάτα να μην διεκδικούν υψηλές ετήσιες αυξήσεις αποδοχών.

Στις νέες συνθήκες της παγκοσμιοποίησης, των νέων τεχνολογιών, η μορφή και οργάνωση της εργασίας αλλάζει. Το εργατικό δυναμικό στην Ευρώπη ενισχύεται από τους μετανάστες. Ταυτόχρονα, όμως, η ανεργία αυξάνεται, πλήττοντας σημαντικό βαθμό και το γυναικείο εργατικό δυναμικό. Η συζήτηση για τον ρόλο των γυναικών στη σύγχρονη οικονομική πραγματικότητα έχει προχωρήσει αρκετά τις τελευταίες δεκαετίες. Αρκετά στερεότυπα έχουν ξεπεραστεί, η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας (με τις ευκαιρίες που δημιούργησε στις μεταπολεμικές δεκαετίες της ανάπτυξης, με τη ριζική μεταβολή των καταναλωτικών προτύπων, με τα προβλήματα ανεργίας νέου τύπου, που προέκυψαν για τον γυναικείο πληθυσμό τα χρόνια της ύφεσης) έχει αναλυθεί διεξοδικά, η αποτίμηση της μη αμειβόμενης εργασίας της γυναίκας στο σπίτι έχει προχωρήσει.

ΦΕΜΙΝΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ

Φεμινισμός (από τη λατινική λέξη femina=γυναίκα). Ιδεολογικό κίνημα που ζητεί την πλήρη εξίσωση των γυναικών με τους άνδρες σε όλα τα πεδία της κοινωνικής ζωής. Ο φεμινισμός πρωτοεμφανίστηκε στα χρόνια της Γαλλικής Επανάστασης. Το πρώτο μάλιστα κείμενο, που διεκδικούσε τα δικαιώματα των γυναικών, είναι το <<Τετράδιο παραπόνων των γυναικών>> του Γάλλου Ευτυχίου Κεφαλιό (1789).

Τα 1971, η Γαλλίδα φεμινίστρια Ολέμπ ντε Γκούζ δημοσίευσε τη <<Διακήρυξη των δικαιωμάτων των γυναικών>> και σχεδόν ταυτόχρονα άρχισαν να λειτουργούν στο Παρίσι και οι πρώτες γυναικείες λέσχες, με αντικειμενικό σκοπό την επικράτηση του φεμινισμού.

Η χώρα όμως, στην οποία ο φεμινισμός μεταβλήθηκε σε μαχητικό κίνημα, είναι η Αγγλία. Εκεί το κίνημα απέκτησε και το κλασσικό κείμενο του με το έργο <<Υποδούλωση των γυναικών>> (1896) του Άγγλου φιλοσόφου ΤζώνΣτουάρτΜιλ. Ο Μιλ, που ήταν και βουλευτής είχε διεκδικήσει από το βήμα της Βουλής των Κοινοτήτων τα δικαιώματα των γυναικών, ζητώντας να τους επιτραπεί να ψηφίζουν. Σε επτά χρόνια, με την πρωτοβουλία της Έμμελιν Πάνκχερστ, ιδρύθηκε η μεγάλη φεμινιστική οργάνωση, <<Γυναικεία Κοινωνική και Πολιτική Ένωση>> (1903), τα μέλη της οποίας ήταν γνωστά ως <<σουφραζέτες>>. Οι σουφραζέτες οργάνωσαν μεγάλες διαδηλώσεις, αλλά μονάχα έπειτα από πολυετείς αγώνες και 2.584 υπομνήματα πέτυχαν το δικαίωμα ψήφου (1918). Η νίκη των Αγγλίδων φεμινιστριών είχε διεθνή απήχηση και το ένα μετά το άλλο τα πολιτισμένα κράτη αναγνώρισαν το δικαίωμα αυτό στις γυναίκες. Στην Ελλάδα, ο φεμινισμός έχει τις ρίζες του στην <<Εφημερίδα των Κυριών>>, που εξέδιδε η πρώτη Ελληνίδα φεμινίστρια Καλλιρρόη Παρέν. Το δικαίωμα ψήφου, για τις δημοτικές μονάχα εκλογές, αναγνωρίσθηκε το 1930. Αλλά στην ουσία η ισοπολιτεία των γυναικών αναγνωρίσθηκε το 1952. Σήμερα, οι γυναίκες ψηφίζουν και στις βουλευτικές εκλογές. Οι Ελληνίδες έχουν επίσης το δικαίωμα να ακολουθήσουν οποιοδήποτε επαγγελματικό στάδιο, εκτός από το ιερατικό.

1.5 19^{ος} ΑΙΩΝΑΣ- ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ

Η Βιομηχανική Επανάσταση το 19ο αιώνα έφερε μεγάλες και σημαντικές κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές. Αφύπνισε τις γυναίκες από τη δουλειά πολλών αιώνων και δημιούργησε τη γυναίκα-εργάτρια. Μεταμόρφωσε τη μοίρα της και άνοιξε το δρόμο για τη χειραφέτησή της. Η βιομηχανία προτιμούσε τη γυναίκα εκεί που μπορούσε να εργαστεί, κυρίως στους κλάδους της υφαντουργίας και του κλωστηρίου, γιατί το μεροκάματο είναι μικρότερο και τα γυναικεία χέρια αποδίνουν καλύτερα. Έτσι, από την αρχή της σταδιοδρομίας της υπάρχει η εκμετάλλευση της εργασίας της. Όμως το κέρδος της γυναίκας είναι αλλού, αρχίζουν να την υπολογίζουν ως άνθρωπο. Στη βιομηχανική εποχή η αστική κοινωνία διαχώρισε τον τόπο εργασίας από την οικογενειακή εστία. Ο διαχωρισμός των κοινών εργασιών οδήγησε σε μια νέα κατανομή ρόλων η οποία δημιούργησε νέες αξίες. Ο άντρας ανέλαβε τη συντήρηση της οικογένειας και κατά κάποιο τρόπο την αντιπροσώπευσή της στον έξω κόσμο. Ο ρόλος της γυναίκας είναι εργάτρια στο εργοστάσιο και νοικοκυρά μέσα στην οικογένεια. Αποστολή της είναι να ασχολείται με το σπίτι και να είναι έτοιμη για κάθε θυσία όταν παραστεί ανάγκη και να συμβάλλει με την αμοιβή της δουλειάς στον οικογενειακό προϋπολογισμό. Έτσι ο άντρας απομακρύνθηκε από την άμεση επίβλεψη και επιρροή των παιδιών, τη διαπαιδαγώγησή τους και περιορίστηκε στο ρόλο του απλού θεατή μέσα στην οικογένεια, ενώ αναπτύσσει μια μεγαλύτερη συμμετοχή στα κοινά. Αντίθετα, η γυναίκα επειδή δεν έχει ελεύθερο χρόνο έχασε κάθε συμμετοχή και επιρροή στα κοινωνικά θέματα και τις κοινωνικές εξελίξεις. (Τάκαρη Ντίνα, 1984)

1.6 Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΗΜΕΡΑ

Η θέση των γυναικών και στη οικογένεια και στην κοινωνία έχει αλλάξει ριζικά χάρη στις επιστημονικές και τεχνολογικές καταστάσεις, στην ολοένα εκτεινόμενη εκβιομηχάνιση, στις συνακόλουθες αλλαγές, στην οικονομική και κοινωνική δομή, αλλά και στη διάδοση νέων ιδεολογιών. Η κοινωνική της θέση είναι καλύτερη από πριν. Αυτό το κατόρθωσαν οι γυναίκες με πολλούς αγώνες και υπομονή. Έτσι οι γυναίκες διοργάνωσαν το φεμινιστικό κίνημα και ο ρόλος της γυναίκας τείνει να εξισωθεί με το ρόλο του άντρα στη σημερινή εποχή και το μέλλον προβλέπεται καλύτερο. Το έργο της γυναίκας σήμερα είναι δυσκολότερο, αφού εκτός από εργαζόμενη είναι και νοικοκυρά και σύζυγος και μητέρα. Αυτό είναι πολύ κοπιαστικό

και εξαντλεί τις δυνάμεις. Η θέση της γυναίκας αναμφισβήτητα έχει βελτιωθεί καθώς απέκτησε το δικαίωμα μόρφωσης, εργασίας και διεκδίκησης των δικαιωμάτων της. Παρόλα αυτά ο διαχωρισμός ανάμεσα στα δύο φύλλα εξακολουθεί να υπάρχει. Το φεμινιστικό κίνημα υποστηρίζει πως η γυναίκα ως μάνα πρέπει να έχει τον πρώτο λόγο στην ανατροφή των παιδιών, ως οικοδέσποινα να είναι σεβαστή και ως εργαζόμενη να προσφέρει μεγάλες υπηρεσίες στην ανάπτυξη της εθνικής οικονομίας αφού το μισό του εργατικού δυναμικού ανήκει στο γυναικείο πληθυσμό. Ζωγράφοι, μουσικοί, καλλιτέχνιδες, γιατροί, φυσικοί επιστήμονες, ερευνήτριες, δικαστίνες, διευθύντριες υπηρεσιών, επιχειρηματίες, βουλευτίνες υπουργοί, πρωθυπουργός να είναι και γυναίκα και να προωθούνται, διότι δεν υπάρχει τομέας της ζωής που να μην τον έχουν καταλάβει ως ισότιμες με τους άντρες και για όλα αυτά είναι αξιοθαύμαστες. Μια άλλη πτυχή του φεμινιστικού κινήματος είναι ότι οι γυναίκες πρέπει να απέχουν από διαφημίσεις, καλλιστεία και γενικά από όπου προβάλλεται απλώς το γυναικείο σώμα και υποτιμάται η πνευματική καλλιέργεια και ο ψυχικός τους κόσμος. Θεωρείται άδικο οι γυναίκες να εργάζονται στις οικογενειακές επιχειρήσεις ως συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα άτομα. Γι' αυτό προτείνεται ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, όχι η εκμετάλλευση της γυναικείας εργασίας και πάνω από όλα αμοιβή για τις προσφερόμενες υπηρεσίες ως αναγνώριση προσφοράς εργασίας. Είναι απαράδεκτη η δουλειά με το κομμάτι, απασχόληση χωρίς νομική κατοχύρωση, χωρίς ωράριο, χωρίς υγειονομική περίθαλψη και συνταξιοδότηση. Με τη μορφή αυτής της εργασίας, δίνεται αρχικά η εντύπωση ότι η γυναίκα δεν αφήνει το σπίτι της, τα παιδιά της, το νοικοκυριό της, ενώ στην ουσία πρόκειται για καθαρή εκμετάλλευση, απομόνωση στο σπίτι και αποκλεισμό από κάθε δυνατότητα συλλογικής δράσης. Για αυτό πρέπει να καταργηθεί αυτή η μορφή εργασίας και να γίνει αναπροσαρμογή της έτσι ώστε η νέα εργασία να εξασφαλίζει και σύνταξη και ασφάλεια. (www.charlheston.blogspot.com)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΕΝΝΟΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

2.1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Οι απόψεις των οικονομολόγων δίστανται ως προς τον ακριβή και κοινά αποδεκτό ορισμό της έννοιας «επιχείρηση». Ως κύριο χαρακτηριστικό γνώρισμα της επιχείρησης άλλοι προτείνουν τη συγκέντρωση των παραγωγικών μέσων και την τεχνοπαραγωγική διαρρύθμιση αυτών, άλλοι την αναδοχή του κινδύνου, άλλοι το μέγεθος και την έκταση των εργασιών, άλλοι το οικονομικό κίνητρο, ενώ κάποιοι άλλοι ακόμη, προσθέτουν ως απαραίτητους όρους την παραγωγή για άγνωστους καταναλωτές και την αυτοτέλεια της.

Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει ο Τζωρτζάκης και ο Τζωρτζάκης (1992), «επιχείρηση» είναι η οργανωμένη προσπάθεια των ανθρώπων που μέσω της ικανοποίησης των αναγκών των πελατών της, αποσκοπεί να αυξήσει τα κέρδη της κατά επαναλαμβανόμενο τρόπο. Ουσιαστικά, πρόκειται για έναν οικονομικό οργανισμό, ο οποίος έχει οικονομικούς σκοπούς. «Επιχείρηση» είναι ο οργανισμός εκείνος ο οποίος παρέχει αγαθά ή υπηρεσίες ή και τα δύο προς του καταναλωτές. Οι επιχειρήσεις είναι διαδεδομένες σε καπιταλιστικές χώρες, όπου οι περισσότερες είναι ιδιόκτητες και προσφέρουν αγαθά ή υπηρεσίες με αντάλλαγμα άλλα αγαθά ή υπηρεσίες ή συναλλασσόμενα με χρήματα.

Επίσης, υπάρχουν και επιχειρήσεις μη κερδοσκοπικές ή επιχειρήσεις κρατικής ιδιοκτησίας και μέριμνας. Η επιχείρηση που ανήκει σε πολλούς ταυτόχρονα ιδιοκτήτες καλείται «εταιρεία» (Sullivan&Steven, 2003). Ετυμολογικά, ο όρος της πηγάζει από την ιδέα του να είναι κάποιος συνεχώς απασχολημένος. Επίσης, η επιχείρηση μπορεί να αναφέρεται σε έναν οργανισμό ή σε έναν ολόκληρο τομέα της αγοράς, όπως είναι η «μουσική» » (Sullivan&Steven, 2003). Βασικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα, αλλά και απαραίτητες προϋποθέσεις της επιχείρησης είναι τα ακόλουθα:

- Να υπάρχει οργανωμένη προσπάθεια των μελών του οικονομικού οργανισμού,
- Να υπάρχει μόνιμος συνδυασμός των συντελεστών παραγωγής,
- Να παρέχεται αυτοτέλεια της οικονομικής μονάδα,
- Η παραγωγή της να απευθύνεται σε άγνωστο καταναλωτικό κοινό,
- Να μην είναι πρωτογενής, αλλά να διαμορφώνεται σε ορισμένο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον χαρακτηριζόμενο τόσο εις χρήμα αποτίμηση, όσο και στην επιδίωξη του κέρδους,

- Να επιδιώκει το κέρδος, το οποίο αποτελεί όχι την αιτία αλλά το απαραίτητο αποτέλεσμα της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Είναι απαραίτητο, καθώς από το κέρδος εξαρτάται η βιωσιμότητα της επιχείρησης. Αποτελεί το θεμέλιο της οργανωμένης προσπάθειας για την ανάπτυξη της επιχείρησης.

-Να ικανοποιούνται οι ανάγκες και οι επιθυμίες των καταναλωτών σε υπηρεσίες και αγαθά που τους προσφέρονται,

- Το κέρδος της επιχείρησης θα πρέπει να επαναλαμβάνεται. Η προϋπόθεση αυτή αποτελεί το βασικότερο στοιχείο της επιχείρησης, καθώς από τα ύψη του κέρδους εξαρτάται η διάρκεια της ζωής της επιχείρησης.

Χαρακτηριστικό γνώρισμα της σύγχρονης επιχείρησης είναι το γεγονός ότι έχει μεγάλη διάρκεια. Δεν γίνεται λόγος για μία καιροσκοπική επιχείρηση, αλλά για την επιχείρηση η οποία έχει διάρκεια ζωής μεγαλύτερη από τον φορέα της. Αυτό επιτυγχάνεται μόνο όταν υπάρχει συνέχεια στο επιτυγχανόμενο κέρδος. Η συνέχιση του κέρδους διασφαλίζεται μέσα από την ικανοποίηση των αναγκών των πελατών της επιχείρησης.

Πρωταρχικός σκοπός, λοιπόν, είναι όχι να πραγματοποιεί κέρδη, αλλά να ικανοποιεί τις ανάγκες των πελατών από όπου θα παράγεται κέρδος εφόσον μόνο αν υπάρχουν πελάτες των παραγόμενων αγαθών ή των προσφερόμενων υπηρεσιών της, θα κατορθώσει να διασφαλίσει την μακροβιότερη το δυνατόν επιβίωσή της (Κόκκαλη, 2007).

2.2. ΟΙ ΤΥΠΟΙ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ως προς την διάκριση και τον τρόπο διαχωρισμού των επιχειρήσεων υπάρχουν κάποια κριτήρια. Η μορφή της οργάνωσης, καθώς και ο τύπος της διοίκησης που εφαρμόζεται από τις επιχειρήσεις εξαρτάται από την κατηγορία και το είδος της επιχείρησης. Η κατηγοριοποίηση, λοιπόν, των επιχειρήσεων στηρίζεται σε οικονομικά, νομικά, οργανωτικά, και άλλα κριτήρια, έτσι όπως συνοψίζονται ακολούθως:

Ανάλογα με το μέγεθός τους διακρίνονται σε:

-μικρές,

-μεγάλες,

-μεσαίες.

Εκτός από το μέγεθος της επιχείρησης, κάποια άλλα βασικά κριτήρια διάκρισης της επιχείρησης είναι :

-ο ενιαίος κύκλος εργασιών,

- ο ετήσιος μέσος όρος του αριθμού των εργαζομένων,
- η αξία των στοιχείων του ισολογισμού.

Ανάλογα με το αντικείμενο της απασχόλησης των επιχειρήσεων, διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες, με υποδιαίρεσεις στην καθεμία:

- πρωτογενούς ή αρχικής παραγωγής: Γεωργικές, Αλιευτικές, Επιχειρήσεις εξόρυξης ορυκτού και μεταλλεύματος και άλλες
- δευτερογενούς παραγωγής:Μεταποιητικές επιχειρήσεις, Βιοτεχνίες, Βιομηχανίες
- τριτογενούς παραγωγής:Επιχειρήσεις μεταφοράς αγαθών,Εμπορικές υπηρεσίες,Τουριστικές τράπεζες και άλλα(Τζωρτζάκη&Τζωρτζάκη, 1992).

Ανάλογα με το φορέα και τη μορφή τους. Κάθε επιχείρηση αποτελείνομικό πρόσωπο ιδιωτικού τομέα και λειτουργεί με συντονισμένες ενέργειες, οι οποίες στρέφονται στο κίνητρο του κέρδους. Σύμφωνα με την ισχύουσανομοθεσία, οι επιχειρήσεις διακρίνονται σε:

- ατομικές και
- εταιρικές, οι οποίες διακρίνονται με τη σειρά τους σε:

I. προσωπικές, οι οποίες επίσης διακρίνονται σε

- ομόρρυθμες,
- ετερόρρυθμες,
- αφανείς

II. εταιρείες κεφαλαίου,

III. συνεταιρισμούς,

IV. κοινοπραξίες.

Και στις ατομικές, αλλά και στις εταιρικές επιχειρήσεις, τα φυσικά άτομα πουτην αποτελούν διαθέτουν απεριόριστη ευθύνη. Δηλαδή, σε περιπτώσειςδυσμενών καταστάσεων, όπως είναι οι περιπτώσεις πτώχευσης, εκτός από την παρουσία της επιχείρησης, δεσμεύεται και η ατομική παρουσία των ιδιοκτητών. Σε περιπτώσεις των επιχειρήσεων κεφαλαίου (βλέπε II παραπάνω), όπως είναι η Ανώνυμη Εταιρεία, η ευθύνη περιορίζεται στην εταιρική παρουσία. Απαραίτητη προϋπόθεση αποτελεί για την όποια μορφή εταιρείας είναι η σύνταξη του καταστατικού, η ύπαρξη συμβολαιογράφου ή η απλή συμπλήρωση και κατάθεση ιδιωτικού εγγράφου. Γενικότερα, αυτό που ενώνει τους παραπάνω τύπους των επιχειρήσεων είναι ο κοινός τους στόχος, δηλαδή η αύξηση και ο πολλαπλασιασμός του αρχικού κεφαλαίου, η δημιουργία πλούτου, η αύξηση των κερδών τους (Σαΐτη, 2005)

2.3 ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Στο ερώτημα τι είναι επιχειρηματικότητα, έχουν δοθεί και εξακολουθούν να δίνονται ποικίλες απαντήσεις από τους κοινούς ανθρώπους, τους ανθρώπους του ακαδημαϊκού και επιχειρηματικού κόσμου. Κάποιοι ορισμοί επιχειρηματικότητας είναι οι εξής:

A. Επιχειρηματικότητα ορίζεται ως η προσπάθεια μετατροπής της πρωτοβουλίας σε αποτέλεσμα. Περιλαμβάνει:

- την καινοτομία
- την ηγεσία
- την διαχείριση
- την ανάπτυξη,

της πρωτοβουλίας.

B. Επιχειρηματικότητα είναι η διαδικασία δημιουργίας κάτι καινούριου που έχει αξία, με την ορθολογική διαχείριση χρόνου, πόρων και ιδεών και την ανάληψη των συνοδευόμενων οικονομικών, κοινωνικών, ψυχολογικών κινδύνων, που προσφέρει ανταμοιβές (οικονομικές, ψυχολογικές) στον επιχειρηματία και γενικότερα στην κοινωνία. (Hisrichetal, 2008).

Γ. Με τον όρο επιχειρηματικότητα εννοούμε τη δεξιότητα της οργάνωσης, του σχεδιασμού και της υλοποίησης μιας ιδέας, προκειμένου να προσφερθεί στην αγορά ένα προϊόν ή μια υπηρεσία με τρόπο έξυπνο, πρωτότυπο, ανταγωνιστικό και αποτελεσματικό. Η έννοια της επιχειρηματικότητας εμπεριέχει και τις διαδικασίες ανακάλυψης των ευκαιριών καθώς και αξιοποίησης των διαθέσιμων πόρων. Επιχειρηματίας είναι κάποιος ο οποίος βρίσκεται σε επιφυλακή για να εντοπίσει επικερδείς ευκαιρίες συναλλαγής. Επίσης ο επιχειρηματίας είναι καινοτόμος και επιφέρει την αλλαγή με την εισαγωγή νέων τεχνολογικών διαδικασιών ή προϊόντων. Η ουσία της επιχειρηματικής συμπεριφοράς είναι η αναγνώριση ευκαιριών και η εφαρμογή καινοτόμων ιδεών.

2.4 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑ

Η έννοια του επιχειρηματία ως ανθρώπινο ον αναφέρεται στο μορφωτικό επίπεδο των ατόμων, υπό την έννοια της ποσοτικής και ποιοτικής τους εκπαίδευσης, αλλά και σε κάποια χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους, τα οποία δεν μπορούν ανεκτιμηθούν ή να εκτιμηθούν με ακρίβεια και να συμπεριληφθούν σε κάποιο οικονομικό υπόδειγμα. Έρευνες οι οποίες διεξήχθησαν από ειδικούς οικονομολόγους ή κοινωνιολόγους έχουν πολλούς περιορισμούς.

Ωστόσο, θεωρείται ότι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, όπως είναι το αίσθημα της αυτοπεποίθησης, της εφευρετικότητας, της ανάπτυξης των πρωτοβουλιών, της εξωστρέφειας, της δεκτικότητας σε νέες εμπειρίες και άλλα συναισθήματα προφανώς μπορούν να κινητοποιήσουν τα άτομα να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά.

Σύμφωνα με έρευνες, άτομα τα οποία αναλαμβάνουν ρίσκο, ανεξαρτήτως της ύπαρξης της αυτοπεποίθησης ή της χαρακτηριστικής αντοχής τους σε εργασιακό φόρτο δουλειάς ή εργασιακή πίεση, ανταπεξέρχονται σε επιχειρηματικές δραστηριότητες (Wootenetal, 1999).

Ως προς το επίπεδο της ανάπτυξης και της εκπαίδευσης των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, σύμφωνα με εμπειρικές αναλύσεις, δεν έχει επιβεβαιωθεί κάποια συστηματική σχέση. Γενικότερα, όταν αυξάνεται το μορφωτικό επίπεδο των ατόμων, τότε η απόφαση ανάληψης των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών εξαρτάται από τη στάση τους απέναντι στο ρίσκο που εκλαμβάνουν. Τα άτομα εκείνα, τα οποία διαθέτουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο, υπάρχει πιθανότητα να αποστρέφονται τον κίνδυνο και να μην επιλέγουν την αυτοαπασχόληση, καθώς μπορούν να επιτύχουν υψηλές αποδοχές ως μισθωτοί σε άλλους εργοδότες, λόγω των υψηλών μορφωτικών και εκπαιδευτικών τους προσόντων (Wang&Wong, 2004).

Ως προς την ανάπτυξη των υγιών επιχειρήσεων, οι εμπειρικές μελέτες που επικεντρώθηκαν στη σχέση των ατομικών χαρακτηριστικών συγκριτικά με την επιχειρηματική δραστηριότητα έδειξαν ότι εκτός από το ανθρώπινο κεφάλαιο, συμβάλλει και ο ρόλος του οικονομικού κεφαλαίου στην ανάπτυξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Το οικονομικό κεφάλαιο είναι το επίπεδο των εισοδημάτων, το επίπεδο του πλούτου και άλλα.

Το κεφάλαιο αυτό, λοιπόν, προσεγγίζεται από τους μελετητές ως προς την δημιουργία και την βιωσιμότητα των επιχειρήσεων. Με την προσέγγιση αυτή, παρέχεται στους μελετητές το πλεονέκτημα να διαπιστώσουν και να μελετήσουν τις διαφορές μεταξύ των ατόμων που αναπτύσσουν επιχειρηματική δραστηριότητα αλλά και σε άτομα, τα οποία δεν αναπτύσσουν κάποιο επιχειρηματικό εγχείρημα (Montgomeryetal, 2005).

Οι κατεξοχήν δεξιότητες που συνδέονται με την ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος και αφορούν τόσο στη διαχείριση μιας επιχείρησης, όσο και στα προσωπικά χαρακτηριστικά και τις κοινωνικές δεξιότητες του ατόμου είναι οι ακόλουθες:

- **Ανάληψη κινδύνου:** Η ικανότητα ανάληψης κινδύνου αποτελεί το στοιχείο που διαφοροποιεί τον επιχειρηματία μιας επιχείρησης από τον μάνατζερ . Η επιτυχής ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος συνδέεται με την ορθολογική ανάληψη σε καταστάσεις όπου υπάρχει μια εύλογη πιθανότητα επιτυχίας, η οποία συνιστά μια πρόκληση.
- **Εσωτερικό Κέντρο Ελέγχου:** Ικανότητα ελέγχου των παραγόντων του εξωτερικού περιβάλλοντος. Υπάρχουν ενδείξεις ότι τα άτομα που ιδρύουν την επιχείρηση τείνουν να έχουν υψηλότερο επίπεδο εσωτερικού ελέγχου της επιχείρησής τους και όχι το αντίστροφο.
- **Ικανότητα ανάληψης απόφασης και επίλυσης προβλημάτων:** Η ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος συνδέεται με την ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, υπεύθυνης και ταχύτατης λήψης αποφάσεων για την επίτευξη κέρδους και αποφυγή ζημιάς. Ο επιχειρηματίας καλείται να πάρει γρήγορα και αποτελεσματικά αποφάσεις γνωρίζοντας ότι σχεδόν ποτέ δε θα έχει όλα τα στοιχεία που θα του εξασφαλίσουν την επιτυχία. Μέσα στα πλαίσια μιας φιλελεύθερης οικονομίας, είναι αναγκασμένη να πάρει αποφάσεις και να κάνει τις δικές του επιλογές. Βλέπει τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων σαν μια πρόκληση και όχι σαν εμπόδιο. Πολλές φορές μάλιστα, χρειάζεται να πάρει δύσκολες ή ακόμη και σκληρές αποφάσεις (π.χ. απολύσεις προσωπικού). Μοιάζει με τον παίκτη στο σκάκι που απολαμβάνει να παίρνει αποφάσεις, σκεπτόμενος πολλές διαφορετικές κινήσεις. Για τον επιτυχημένο επιχειρηματία, η δημιουργική επίλυση κάθε προβλήματος μπορεί να οδηγήσει στην ανακάλυψη νέων ευκαιριών. Βλέπει λοιπόν κάθε πρόβλημα σα μια ευκαιρία και αναζητά καινοτόμες και δημιουργικές λύσεις με καθαρό, πρακτικό μυαλό και θετική σκέψη.
- **Ανάγκη για επιτεύγματα:** Τα άτομα με υψηλό επίπεδο στον παράγοντα αυτό φαίνεται να θέλουν να απολαμβάνουν προσωπική ευθύνη, να ηγούνται δύσκολων αποστολών, να θέτουν και να πετυχαίνουν δύσκολους στόχους και να επιθυμούν ανατροφοδότηση για την επιτυχία τους.
- **Αυτοπεποίθηση:** Οι επιτυχημένοι επιχειρηματίες διαθέτουν αποφασιστικότητα, υψηλό αίσθημα αυτοαποτελεσματικότητας, δεν παραιτούνται από την επίτευξη των στόχων, ενώ έχουν αποδεχτεί τη ρευστότητα στην απόδοση μιας επιχείρησης. Η αρχή της ανάπτυξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας συνδέεται με την αύξηση από την πλευρά των γυναικών της αυτοπεποίθησής τους.

- Ικανότητα οργάνωσης και διαχείρισης: Η επιχειρηματικότητα συνδέεται και με την εξεύρεση, την οργάνωση και γενικότερα τη διαχείριση των αναγκαίων πόρων με απώτερο στόχο την «ανταμοιβή» με την ευρεία έννοια του όρου. Η ικανότητα καλής διαχείρισης του χρόνου και η αντιληπτική ικανότητα που επιτρέπει αστραπιαία σύνδεση της θεωρίας με την εφαρμογή, αποτελούν χαρακτηριστικά του επιχειρηματία που διευκολύνουν τον προγραμματισμό και την οργάνωση.
- Κοινωνικές Δεξιότητες: Ο επιτυχημένος επιχειρηματίας έχει την ικανότητα να συνεργάζεται και να επικοινωνεί με άλλους ανθρώπους να δικτυώνεται κοινωνικά, να συνεργάζεται, να διαπραγματεύεται και να αναλαμβάνει ποικίλους ρόλους μέσα σε ένα δίκτυο επαφών. Επιπλέον, ο επιτυχημένος επιχειρηματίας, διαθέτει χρόνο στο να αναπτύσσει επαφές με ανθρώπους που μπορούν να συμβάλλουν στην ανάπτυξη της επιχείρησής του (πελάτες, τράπεζες, συμβούλους, αναλυτές, συνεταιίρους κ.λ.π). έτσι η δημιουργία μιας επιχείρησης μπορεί να είναι ενέργεια ενός ατόμου, αλλά έχει περισσότερο κοινωνικό χαρακτήρα.
- Ευελιξία: Ένας επιχειρηματίας αντιμετωπίζει ποικίλες καταστάσεις, διαφορετικές μεταξύ τους και απρόβλεπτες καταστάσεις που απαιτούν άμεση επίλυση με αβέβαιη έκβαση. Η ευελιξία στους χειρισμούς, η ανεκτικότητα στη σαφήνεια και η αντοχή στην πίεση της ακαταστασίας και της αβεβαιότητας αποτελούν χαρακτηριστικά επιτυχημένων επιχειρηματιών.
- Δημιουργικότητα: Ο επιτυχημένος επιχειρηματίας σκέφτεται με δημιουργικό τρόπο. Διαθέτει ανοιχτό πνεύμα και επινοεί εναλλακτικούς τρόπους όταν κάτι δεν αποδίδει. Δημιουργικός δεν είναι μόνο ο επιχειρηματίας που επινοεί, ανακαλύπτει νέες ιδέες ή προϊόντα αλλά και αυτός που ανοίγει καινούριους δρόμους στα ήδη υπάρχοντα. Ακόμα και αν μια ιδέα έχει ήδη εφαρμοστεί, έχει την ικανότητα να τη δει με άλλη ματιά, να τη διευρύνει, να την αναπτύξει με άλλο τρόπο. Τέλος τα χαρακτηριστικά που διέκριναν από την αρχή όλους αυτούς που δημιούργησαν επιχείρηση στην Ελλάδα και πέτυχαν είναι η ηθική αφοσίωση σε αυτό που κάνουν, το διαρκές πάθος για τη δουλειά τους, η δέσμευση, η εργατικότητα. Μετά έρχονται οι ιδέες και η πάθη και όλα τα άλλα.

Γενικότερα, ένας επιχειρηματίας έχει θετική σκέψη όσον αφορά στη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων (Deakins&Freel, 2012).

2.5. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ

Αναπόσπαστο συστατικό στοιχείο της επιχειρηματικότητας αποτελεί η καινοτομία. Για μια επιχείρηση η καινοτομία μπορεί να είναι ένα νέο προϊόν, μια νέα υπηρεσία, μια νέα μέθοδος παραγωγής ή διακίνησης προϊόντων ή ακόμα και η υιοθέτηση πρωτοποριακών μεθόδων στη διοίκηση και στην προβολή της επιχείρησης. Η καινοτομία είναι πράγματι ένα ισχυρό μέσο οικονομικής ανάπτυξης που επιτρέπει τη δημιουργία νέων αγορών ή την ενίσχυση και τη διατήρηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος σε μια υπάρχουσα αγορά.

Η ίδρυση και η ανάπτυξη μιας νέας επιχείρησης είναι ένα συναρπαστικό εγχείρημα το οποίο όμως απαιτεί μεθοδικότητα και προσεκτικές ενέργειες. Ο νέος επιχειρηματίας θα πρέπει να γνωρίζει τις διαδικασίες που απαιτούνται κατά τη σύσταση μιας νέας επιχείρησης, όπως η αναζήτηση χρηματοδότησης, η εκπόνηση επιχειρηματικού σχεδίου ή η καταχώριση πνευματικών δικαιωμάτων. Θα πρέπει επίσης, να είναι άρτια προετοιμασμένος για να αντιμετωπίσει προβλήματα, τα οποία μπορούν να προκύψουν κατά την ανάπτυξη της επιχείρησης, η οποία για να παραμείνει ανταγωνιστική, θα πρέπει να καινοτομεί συνεχώς.

Για τη δημιουργία όμως επιτυχημένων καινοτόμων προϊόντων και υπηρεσιών απαιτείται η κατανόηση των αναγκών και των επιθυμιών των καταναλωτών, των τεχνολογικών δυνατοτήτων αλλά και της επιχειρησιακής βιωσιμότητας. Έτσι λοιπόν, αναγνωρίζοντας ότι απαιτείται συνδυασμός ικανοτήτων για τον εντοπισμό ή την παραγωγή επιχειρηματικών ευκαιριών, νεοσύστατες και υπάρχουσες επιχειρήσεις εκπαιδεύουν ή αναζητούν στελέχη με υβριδικές ικανότητες, δηλαδή με σαφή κατανόηση των διαδικασιών και των προκλήσεων μιας επιχείρησης αλλά και γνώσεις των τεχνολογιών αιχμής που θα υποστηρίξουν τη δημιουργία καινοτόμων προϊόντων.

Είναι λοιπόν σαφές ότι η κατάρτιση στους τομείς της επιχειρηματικότητας, της τεχνολογίας και της καινοτομίας είναι απολύτως αναγκαία τόσο για τους αυτοαπασχολούμενους, όσο και για τους εργαζόμενους σε κάποια επιχείρηση. Τα εκπαιδευτικά συστήματα θα πρέπει να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της κοινωνίας της γνώσης και να εξοπλίσουν τους νέους με τις γνώσεις και τις ικανότητες που απαιτούνται για τη νέα οικονομία.

Θα πρέπει να υπάρξουν καινοτόμα προγράμματα σπουδών που συνδυάζουν τους τρεις αυτούς μοχλούς οικονομικής ανάπτυξης και ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας, ώστε να μετατραπούν οι καινοτόμες ιδέες σε πρωτοποριακές επιχειρήσεις υψηλής τεχνολογίας του αύριο.

(Πηγή: www.ictplus.gr/default.asp)

2.6 ΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Ο τρόπος με τον οποίο οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται την έννοια της επιχειρηματικότητας σε μια οικονομία έχει γενικότερες επιπτώσεις τόσο στην πλευρά της προσφοράς όσο και στην πλευρά της ζήτησης της επιχειρηματικότητας. Στην πλευρά της προσφοράς η διάθεση για αξιοποίηση των ευκαιριών εξαρτάται από την ύπαρξη αντίστοιχου αριθμού δυνητικών επιχειρηματιών, από το προφίλ τους και την εμπιστοσύνη που έχουν στις ικανότητές τους, αλλά ταυτόχρονα εξαρτάται και από την πιθανή εκπαίδευση τους στην έννοια, τις διαδικασίες και τις ανάγκες της επιχειρηματικότητας.

Στην πλευρά της ζήτησης σημαντική προϋπόθεση είναι βεβαίως να υπάρχουν επιχειρηματικές ευκαιρίες. Η ποσότητα αλλά και η ποιότητα αυτών των ευκαιριών όμως εξαρτώνται και από το ευρύτερο οικονομικό περιβάλλον και επομένως ως μεγέθη μπορούν να βελτιωθούν σε ένα μακροοικονομικό περιβάλλον οικονομικής μεγέθυνσης πολιτικής σταθερότητας και ευνοϊκού κλίματος.

Υπάρχουν όμως και άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν τελικά αυτή τη διαδικασία, οι οποίοι είναι περισσότερο προσωπική. Για παράδειγμα, όταν τα άτομα συναναστρέφονται με άλλους (επιτυχημένους) επιχειρηματίες στο άμεσο περιβάλλον τους, είναι πιθανόν να ενισχύεται η αντίληψή τους για τις ικανότητές τους, χωρίς προφανώς να έχουν μεταβληθεί η πραγματικές τους δεξιότητες. Την ίδια στιγμή ο φόβος της πιθανής αποτυχίας ενδεχομένως να λειτουργεί αποτρεπτικά στην εκδήλωση αυτής της επιχειρηματικής δραστηριοποίησης.

Είναι δυνατόν τα άτομα να αποφασίσουν να ξεκινήσουν μια επιχείρηση όταν προκύψει μια πολύ συγκεκριμένη επιχειρηματική ευκαιρία ανεξάρτητα από τη προ υπάρχουσα πρόθεση τους να γίνουν επιχειρηματίες. Επομένως, για τους επιχειρηματίες, η αντίληψη για τις υφιστάμενες ευκαιρίες μπορεί να μην προϋπάρχει αλλά να προκύψει στην πορεία.

Άλλωστε ένα ρεύμα σχετικής βιβλιογραφίας αναφέρει ότι οι ευκαιρίες πάντα υπάρχουν, απλά (περιμένουν) να ανακαλυφθούν από επιχειρηματίες. Ακόμα πάντως και αν ένα άτομο είναι θετικά διακείμενο προς την επιχειρηματικότητα και έχει ανακαλύψει μια ευκαιρία, δεν είναι βέβαιο ότι πράγματι θα κινηθεί επιχειρηματικά. Διάφορες εναλλακτικές σκέψεις μπορεί να εμφανιστούν, με σημαντικότερη το κόστος ευκαιρίας όταν την ίδια στιγμή το εναλλακτικό σενάριο είναι μια ικανοποιητική μισθωτή απασχόληση και άρα εγκατάλειψη της.

Επίσης κάθε φορά που ο επίδοξος επιχειρηματίας καλείται να αποφασίσει για το αν θα αναλάβει επιχειρηματική πρωτοβουλία, προχωρά ταυτόχρονα σε μια αξιολόγηση του αντιστοίχου κινδύνου (riskassessment), καθώς ακόμα και αν η απόδοση της

επιχειρηματικής δραστηριοποίησης υπερβαίνει το κόστος ευκαιρίας, οι (αντιληπτοί) κίνδυνοι μπορούν να είναι πολύ υψηλοί.

Συγχρόνως, το άτομο μπορεί επίσης να επηρεάζεται από δημογραφικά χαρακτηριστικά (ηλικία, φύλο, κ.τ.λ.) ή θεσμικού περιορισμούς. Άλλη είναι για παράδειγμα η εκτίμηση του κινδύνου της επιχειρηματικής ευκαιρίας να επαναλαμβάνω από ένα άτομο μεγαλύτερης ηλικίας σε σχέση με ένα άτομο νεότερης ηλικίας.

(Σταύρος Ιωαννίδης, 2008)

Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα βρίσκεται σε ένα σταθερό επίπεδο για την χώρα μας. Εμείς θα ασχοληθούμε στα επόμενα κεφάλαια με τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα, τα προβλήματα που μπορεί να υπάρχουν αλλά και για την σύγκρισή της με την ανδρική επιχειρηματικότητα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΣΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

3.1 ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Το θέμα «επιχειρηματικότητα» αποτελεί ένα από τα πλέον σημαντικά στον σχεδιασμό πολιτικής για προώθηση της απασχόλησης. Σε επίπεδο πολιτικής, παρατηρείται έξαρση του ενδιαφέροντος για την αντιμετώπιση της περιορισμένης συμμετοχής των γυναικών στην επιχειρηματική δραστηριότητα. Στόχο αποτελεί η λήψη μέτρων για τη διευκόλυνση και ενθάρρυνση των γυναικών στο ξεκίνημα μιας επιχείρησης. Τις δύο τελευταίες δεκαετίες έχει ενισχυθεί πολύ η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και στη διοίκηση και την ιδιοκτησία επιχειρήσεων. Μετά τη μαζική συμμετοχή των γυναικών στον εργατικό πληθυσμό που έλαβε χώρα κατά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο και συνεχίστηκε στις επόμενες δεκαετίες της μαζικής παραγωγής και της γιγάντωσης των επιχειρήσεων, ήρθε η σειρά τους να προχωρήσουν σε περισσότερες δυναμικές και υπεύθυνες δραστηριότητες, όπως είναι και οι επιχειρηματικές. Η συμμετοχή της γυναίκας επιχειρηματία ενισχύθηκε από τη μορφή της νέας τεχνολογίας που μείωσε τον αριθμό των ενδιάμεσων τεχνικών στελεχών (bluecollars) και από την αλματώδη ανάπτυξη του τομέα παροχής υπηρεσιών. Στις ΗΠΑ και στην Ευρωπαϊκή Ένωση έχουν δημιουργηθεί προγράμματα που παρέχουν κίνητρα για τη γυναίκα να ασχοληθεί με τη δημιουργία μικρομεσαίων επιχειρήσεων, όχι μόνο για να μειωθεί η ανεργία, αλλά και για να αμβλυνθούν ορισμένα κοινωνικά προβλήματα που έχουν δημιουργηθεί από την εξαρτημένη εργασία των γυναικών- μητέρων. Για την κατάσταση των γυναικών στα θέματα απασχόλησης και ανεργίας, σημειώνουμε ότι στην περίπτωσή τους τα ποσοστά ανεργίας είναι υψηλότερα και τα ποσοστά απασχόλησης χαμηλότερα συγκριτικά με τους άνδρες ανάλογων εκπαιδευτικών προσόντων. Το πρόβλημα είναι εντονότερο για τις χαμηλότερες εκπαιδευτικές βαθμίδες και τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Στις υψηλότερες εκπαιδευτικές βαθμίδες οι διαφορές μειώνονται σημαντικά, χωρίς όμως να εξαλείφονται. (www.epixeirimatikotita.teihal.gr) (www.disabled.gr)

3.2 Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑΣ

Στον 21ο αιώνα έρευνες και στατιστικά στοιχεία φέρνουν στο φως της δημοσιότητας μια διαρκώς ανερχόμενη δύναμη αλλά και δυναμική της οικονομίας, τη γυναίκα επιχειρηματία. Οι σύγχρονες θεωρίες του μανάτζμεντ και οι αντίστοιχες έρευνες σε Ευρώπη και Αμερική ορίζουν τη γυναίκα επιχειρηματία να έχει τα εξής χαρακτηριστικά: «Να είναι η 'κεφαλή' μιας επιχείρησης, να έχει ιδρύσει και ξεκινήσει μια επιχείρηση, να κατέχει τουλάχιστον το 50% της επιχείρησης, να είναι ενεργά συμμετόχη στη διοίκησή της και συνεπώς να αποδέχεται το ρίσκο της επιχειρηματικότητας». Οι γυναίκες, όσες είχαν την οικονομική αλλά και κοινωνική δυνατότητα σε μια εμφανώς ανδροκρατούμενη κοινωνία, στην περίοδο μέχρι τη δεκαετία του 1970 επιλέγουν κατά πλειοψηφία σπουδές με θεωρητική κατεύθυνση και τη σχολή των καλών τεχνών. Το ίδιο το σύστημα ωθούσε τις γυναίκες προς τις επιχειρήσεις του τομέα των υπηρεσιών και ήταν σύνηθες φαινόμενο οι γυναίκες να παίρνουν θέσεις γραμματέων και όχι διοικητικές ή να απασχολούνταν αποκλειστικά με το αντικείμενο των σπουδών τους. Οι περισσότερες που ανήκαν σε γυναίκες είχαν έναν μικρό αριθμό εργαζομένων, συνήθως μέχρι 10 άτομα. Ελάχιστες ήταν οι περιπτώσεις των επιχειρήσεων που ξεπερνούσαν αυτή τη δυναμική και ελάχιστη ήταν η βιβλιογραφία σχετικά με την επιχειρηματικότητα των γυναικών. Καθώς ο αριθμός των εργαζομένων γυναικών διαρκώς αυξάνεται τις τελευταίες δεκαετίες, το αντικείμενο της επαγγελματικής εξέλιξης της γυναίκας έχει πάρει σημαντικές προεκτάσεις και διαστάσεις. Για πολλές δεκαετίες η γυναίκα αντιμετωπιζόταν ως ένας τυπικός και μη φιλόδοξος εργάτης ο οποίος παρέμενε στη δουλειά μέχρι να παντρευτεί ή να αποκτήσει παιδιά. Στην ουσία υπήρχαν ελάχιστες θεωρίες για τη γυναίκα επιχειρηματία καθόσον υπήρχαν ελάχιστες τέτοιες γυναίκες. Οι άνδρες κυνηγούσαν την καριέρα, ενώ οι γυναίκες απασχολούνταν σε προσωρινές δουλειές ή σε δουλειές δευτερευούσης σημασίας ως προς την οικογένεια και τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Σύμφωνα με το Διεθνές Οικονομικό Δίκτυο (International WomenFinancialNetwork), οι γυναίκες δημιουργούν επιχειρήσεις με συχνότητα διπλάσια από τους άνδρες. Ενώ όμως οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι περισσότερες από τους άνδρες, είναι πολύ πιο δύσκολο για εκείνες στο ξεκίνημα να αναπτύξουν τις επιχειρήσεις τους και να έχουν πρόσβαση σε κεφάλαια κίνησης. Οι ποικίλοι κοινωνικοί μηχανισμοί παραγωγής και αναπαραγωγής των στερεοτύπων και των ανισοτήτων που παρατηρούνται στα δύο φύλλα όχι μόνο δεν εξαφανίστηκαν αλλά έκαναν την εμφάνισή τους και νέες μορφές ανισότητας. Έτσι, στις ήδη γνωστές, όπως: άνιση αμοιβή για ίση εργασία, δυσκολία στην επαγγελματική εξέλιξη και άνοδο στην ιεραρχία, διάκριση στους χώρους εργασίας, προστέθηκαν το αυξημένο ποσοστό ανεργίας των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες, αυξημένα ποσοστά υποαπασχόλησης, μειωμένη συμμετοχή των γυναικών σε ορισμένους επαγγελματικούς κλάδους που χαρακτηρίζονται ως ανδροκρατούμενοι, μικρό ποσοστό αυτοαπασχόλησης και γυναικείας επιχειρηματικότητας. Η ανισότητα των δύο φύλλων στην αγορά εργασίας εκδηλώνεται έτσι σε μια σειρά από χαρακτηριστικά όπως το επάγγελμα, ο κλάδος ή το είδος της σύμβασης (π.χ. αορίστου ή ορισμένου

χρόνου, μερικής ή πλήρους απασχόλησης). Παρατηρείται έτσι σε όλες τις οικονομίες, σε άλλες σε μεγαλύτερο βαθμό και σε άλλες σε μικρότερο βαθμό, η κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης στα επαγγέλματα, στους κλάδους, στα είδη σύμβασης εργασίας έτσι ώστε οι τελευταίοι να είναι ανδροκρατούμενοι και άλλοι γυναικοκρατούμενοι, ανάλογα με το αν πλειοψηφούν οι άνδρες ή οι γυναίκες εργαζόμενοι σε αυτούς. Συγκεκριμένα, οι άνδρες συγκεντρώνονται στα επαγγέλματα, στους κλάδους και στις μορφές απασχόλησης που αποφέρουν μεγαλύτερες αποδοχές. Σχεδόν σε κάθε περίπτωση όπου οι γυναίκες απέκτησαν επιχειρηματική γνώση και δεξιότητες σε τομείς όπως η πρόσβαση και χρηματοδότηση αυτής, υπηρεσίες υποστήριξης και τρόποι να γίνονται μέλη σε δίκτυα και ομάδες, κατεύθυναν σταθερά τόσο τη νεοαποκτηθείσα εμπειρία τους, όσο και το εισόδημα τους στην προσπάθεια τους να δημιουργήσουν μια επιτυχημένη επιχείρηση. Η ηγεσία παίζει το σπουδαιότερο ρόλο στην επιχειρηματική επιτυχία. Αυτό βοηθά στη θετική σκέψη όσον αφορά στη φιλοδοξία, στη δύναμη, στη διαχείριση δημιουργίας εντυπώσεων και στην επιτυχημένη καριέρα.

(<http://www.zougla.gr/apopseis/article/i-gineka-epixirimatias8230>)

3.3 ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ

Έχει παρατηρηθεί ότι, κατά μέσο όρο, οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι νεότερες από τους άνδρες συναδέλφους τους. Αυτό συμβαίνει γιατί μόνο τις τελευταίες δεκαετίες έχει αρχίσει να γίνεται κοινωνικά αποδεκτή σε πολλές χώρες η ίδρυση και διοίκηση επιχειρήσεων από γυναίκες. Άλλωστε, οι επιδόσεις των γυναικών στον τομέα της μόρφωσης και στον επαγγελματικό τομέα έχουν αυξηθεί δραματικά κατά τα τελευταία 20 χρόνια, παρέχοντας έτσι μια διέξοδο στη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Συνεπώς, οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι νεότερες από τους άνδρες. Μήπως όμως υπάρχουν και άλλες αξιοπρόσεκτες διαφορές; Η απάντηση σε αυτό το ερώτημα είναι θετική, ιδιαίτερα όσον αφορά στο θέμα της παιδείας. Έρευνες δείχνουν ότι οι άνδρες έχουν τις διπλάσιες πιθανότητες από τις γυναίκες να εμπλακούν σε κάποιας μορφής επιχειρηματική δραστηριότητα. Έτσι, όταν εξετάζουμε τα εκπαιδευτικά επιτεύγματα των όσων ασχολούνται με τις επιχειρήσεις, βάσει του φύλου τους, θα περιμέναμε ο αριθμός των γυναικών να είναι μισός από εκείνον των ανδρών, εάν τα δύο φύλα είχαν ίσες επιδόσεις στην εκπαίδευση. Στην ουσία, όμως, προκύπτει ότι οι πιθανότητες των γυναικών επιχειρηματιών να είναι πτυχιούχοι ή κάτοχοι μεταπτυχιακών διπλωμάτων είναι δυσανάλογα περισσότερες από αυτές των ανδρών συναδέλφων τους. Έρευνες κάνουν αναφορά για παρόμοια κατάσταση στην Ελλάδα, όπου οι γυναίκες απόφοιτοι πανεπιστημίου ξεπερνούν τους άνδρες, ενώ τα δύο φύλα έχουν τις ίδιες πιθανότητες να είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος. Κατά περίεργο, επομένως, τρόπο προκύπτει ότι μολονότι οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι νεότερες από τους άνδρες, υπάρχουν σαφείς αποδείξεις, ότι, κατά μέσο όρο, είναι περισσότερο μορφωμένες.

3.4 ΙΔΙΑΙΤΕΡΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Οι επιχειρήσεις που δημιουργούνται από γυναίκες παρουσιάζουν ορισμένες διαφοροποιήσεις συγκριτικά με αυτές των ανδρών, πράγμα το οποίο ισχύει διεθνώς. Στη συνέχεια αυτής της ενότητας θα εξετάσουμε κάποιες από αυτές και τη σημασία τους για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Ένα από τα χαρακτηριστικά της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι ότι αυτή συναντάται κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών και του λιανικού εμπορίου. Αναλυτικότερα, βλέπουμε ότι τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο, οι γυναίκες επιχειρηματίες επιδεικνύουν μια εντονότερη τάση από αυτή των ανδρών να συγκεντρώνουν τις δραστηριότητές τους στον τομέα της παροχής υπηρεσιών, παρά στον κατασκευαστικό τομέα και στη βιομηχανία. Γιατί οι γυναίκες επιλέγουν κυρίως τον τομέα των υπηρεσιών και συγκεκριμένους βιομηχανικούς τομείς όταν πρόκειται να δημιουργήσουν την δική τους επιχείρηση; Τρεις είναι οι λόγοι που φαίνονται να υπαγορεύουν μια τέτοια επιλογή: Πρώτα από όλα, στον τομέα των κατασκευών και σε ορισμένους τομείς της βιομηχανίας εργάζονται αναλογικά περισσότεροι άνδρες από ότι γυναίκες και για αυτό το λόγο χαρακτηρίζονται ως «ανδροκρατούμενοι». Π.χ. συναντάμε πολύ λίγες γυναίκες ανθρακωρύχους, οικοδόμους και μηχανικούς διότι ακόμα και σήμερα τα επαγγέλματα αυτά θεωρείται ότι απαιτούν ιδιαίτερη σωματική ρώμη και είναι ιδιαίτερα σκληρά για τις γυναίκες. Ο δεύτερος λόγος είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με τον πρώτο: στα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, υπάρχουν ανδροκρατούμενα επιχειρηματικά δίκτυα. Τα επιχειρηματικά δίκτυα είναι το άθροισμα των σχέσεων στις οποίες συμμετέχει ο επιχειρηματίας με σκοπό την απόκτηση πληροφοριών για νέες ευκαιρίες που υπάρχουν στην αγορά. Οι δεσμοί αυτοί είναι δυνατό να περιλαμβάνουν τις σχέσεις του επιχειρηματία με επίσημους οργανισμούς, με τους προμηθευτές, τους διανομείς, τους καταναλωτές αλλά και με άτομα από το κοινωνικό του περιβάλλον (φίλοι, γνωστοί, συγγενείς). Τα δίκτυα παίζουν σημαντικό ρόλο στην επιχειρηματική δραστηριότητα καθώς προσφέρουν πρόσβαση στην πληροφόρηση, στις ευκαιρίες, στις πρώτες ύλες, στους πελάτες και στους προμηθευτές. Έτσι λοιπόν, στα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα και κλάδους οι γυναίκες έχουν λιγότερες δυνατότητες πρόσβασης σε όλα αυτά που προσφέρουν τα δίκτυα. Ο τρίτος λόγος είναι ότι οι γυναίκες ιδρύουν επιχειρήσεις που απαιτούν μικρότερο κεφάλαιο. Αυτό συμβαίνει κυρίως γιατί ακόμα και σήμερα οι γυναίκες συναντούν δυσκολίες στην ανεύρεση πηγών χρηματοδότησης. Επομένως, είναι πιθανότερο μια γυναίκα να προσανατολιστεί στη δημιουργία μιας επιχείρησης στον τομέα των υπηρεσιών και του λιανικού εμπορίου, όπου δεν απαιτείται ιδιαίτερα μεγάλο κεφάλαιο, παρά στον τομέα της βιομηχανίας και των κατασκευών, όπου απαιτούνται μεγάλα κεφάλαια. Οι παραδοσιακά ανδρικές επιχειρήσεις συνεχίζουν να απασχολούν πολύ περισσότερους άνδρες παρά γυναίκες ιδιαίτερα στα υψηλότερα ιεραρχικά στρώματα. Εξάλλου αυτές είναι οι επιχειρήσεις που, παρότι απαιτούν μεγαλύτερο αρχικό κεφάλαιο, αποφέρουν μεγαλύτερα κέρδη.

(www.piraeuspress.gr)

3.5 ΤΟ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Τα τελευταία 15 χρόνια η επιχειρηματικότητα αναγνωρίζεται διεθνώς ως ο βασικός παράγοντας στην οικονομική ανάπτυξη παγκοσμίως (Petrin, 1977). Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή ένωση, οι μικρές επιχειρήσεις αποτελούν την βασική πηγή του επιχειρηματικού δυναμισμού και της καινοτομίας. Διαβλέπεται, μάλιστα, να διαδραματίζουν το δικό τους ξεχωριστό ρόλο στο να αποτελέσει η Ευρώπη την ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2005). Η γυναικεία επιχειρηματικότητα αποτελεί τα τελευταία χρόνια ένα ανερχόμενο φαινόμενο παγκοσμίως. Η ποικιλία των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων των γυναικών συμβάλλει στην σταθερότητα και την ανθεκτικότητα των τοπικών οικονομιών. Αναδεικνύεται, επίσης, ένας νέος ρόλος των γυναικών σε ένα οικονομικό περιβάλλον, το οποίο γνωρίζει συνεχείς μεταβολές με ταχύτατους ρυθμούς. Σε τοπικό επίπεδο, η επιχειρηματικότητα εκτιμάται ως ένα μέσο για την ένταξη των γυναικών στον εργασιακό χώρο της αγοράς, αλλά για την ενσωμάτωσή τους στη διαδικασία της ολοκληρωμένης ανάπτυξης του γυναικείου επιχειρηματικού κλάδου. Διάφοροι οργανισμοί εφαρμόζοντας και σχεδιάζοντας διάφορα εργαλεία στηρίζουν την γυναικεία επιχειρηματικότητα. Παραδείγματα αποτελούν:

- Οι άμεσες επιδοτήσεις της γυναικείας επιχείρησης,
- Τα ειδικά κρατικά σεμινάρια επαγγελματικής κατάρτισης,
- Οι φορολογικές ελαφρύνσεις των γυναικείων επιχειρήσεων και άλλα.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση συμπεριέλαβε την επιδίωξη της διεύρυνσης της επιχειρηματικότητας στους βασικούς άξονες της Ε.Σ.Α. (Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση). Επίσης, Η ελληνική πολιτεία εναρμόνισε τις πολιτικές της με τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχοντας εντάξει την γυναικεία επιχειρηματικότητα ως έναν βασικό άξονα της αναπτυξιακής πολιτικής της μεταξύ άλλων (Στρατηγάκη, 2005).

Παρόλο που η θεωρητική νομιμοποίηση σχετικά με τον ρόλο της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι σχετικά πληθωρική, εμπειρικές έρευνες αναπτύσσονται τα τελευταία χρόνια, φωτίζοντας τις πρακτικές πλευρές του φαινομένου

3.6 Η ΑΥΞΑΝΟΜΕΝΗ ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Ο επιχειρηματίας τοποθετείται στο επίκεντρο των επιχειρηματικών διαδικασιών και χαρακτηρίζεται από την προθυμία του να επωμισθεί το ρίσκο που αναλαμβάνει εκμεταλλευόμενος τις ευκαιρίες που του παρέχονται. Αποτελεί σπάνια πηγή, καθώς δεν αποτελεί καθολικό χαρακτηριστικό στοιχείο του κάθε ανθρώπου το ταλέντο, οι δεξιότητες, τα κίνητρα για την έναρξη μίας επιχείρησης. Παρόλα αυτά, είναι σημαντικό για την ευημερία της κοινωνίας η αύξηση του δείκτη της επιχειρηματικότητας τόσο από το ανδρικό όσο και από το γυναικείο φύλο. Οι γυναίκες, βέβαια, από τελούν το λιγότερο ενεργητικά ποσοστό των επιχειρηματιών, οπότε κρίνεται απαραίτητο να διασφαλιστούν οι συνθήκες και οι προϋποθέσεις που θεωρούνται αναγκαίες και απαραίτητες για την εκμετάλλευση της συγκεκριμένης πηγής (Tominc&Rebernik, 2003). Στις περισσότερες κοινωνίες το ιεραρχικό κοινωνικό πλαίσιο τον διαφυλικό διαχωρισμό μεταξύ ανδρών και γυναικών σε επαγγελματικό επίπεδο και ως προς την δομή. Αποτέλεσμα αυτού είναι η επιρροή σε επίπεδο επιχειρηματικότητας. Σημαντικό μέρος της επιχειρηματικότητας αποτελεί η γυναικεία συμβολή και δραστηριοποίηση. Σύμφωνα με εμπειρικά στοιχεία, η γυναικεία επιχειρηματικότητα αυξάνεται σταθερά με την πάροδο των χρόνων, ενώ εντοπίζονται σημαντικές διαφορές μεταξύ των ανδρών και των γυναικών επιχειρηματιών (Tominc&Rebernik, 2003).

3.7 ΤΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η ιδέα της γυναικείας επιχειρηματικότητας δεν έχει καλλιεργηθεί στο βαθμό που έχει αναπτυχθεί στις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης. Ωστόσο, με τα νέα δεδομένα στην οικονομία, αρκετές γυναίκες ακόμα και με ακαδημαϊκή μόρφωση αρχίζουν να διερευνούν τις ευκαιρίες και τα οφέλη, που μπορούν να προκύψουν από τη δραστηριοποίησή τους στον επιχειρηματικό τομέα. Είναι φανερό ότι το κίνητρο της ανάγκης είναι ισχυρότερο στις αναπτυσσόμενες χώρες, όπου οι δυνατότητες εύρεσης ικανοποιητικής απασχόλησης με μισθωτή σχέση είναι γενικά δυσκολότερες. Φαίνεται λοιπόν ότι η οικονομική ανάγκη αποδεικνύεται ισχυρός παράγοντας που μπορεί να υπερβεί τα κοινωνικά στερεότυπα σχετικά με τους ρόλους των δύο φύλων. Οι γυναίκες γίνονται επιχειρηματίες για:

-

Την ανάγκη για ανεξαρτησία: Η ελευθερία για ανεξάρτητη εργασία είναι μια άλλη ανταμοιβή

και κίνητρο οπωσδήποτε, της επιχειρηματικότητας.

Είναι πολύ συνηθισμένη φράση «θέλω να είμαι αφεντικό του εαυτού μου» ή «δε θέλω να έχω κανένα πάνω από το κεφάλι μου».

- Προσωπική και επαγγελματική καταξίωση: Η ανάπτυξη μιας επιχείρησης στηρίζεται, εκτός των άλλων,

και στην πρόθεση του επιχειρηματία για ανάδειξη των προσωπικών ικανοτήτων-δεξιοτήτων του. Για να γίνει κάποιος πετυχημένος επιχειρηματίας χρειάζεται να μπορεί ν' αντεπεξέρχεται με το ρίσκο, την αβεβαιότητα, το στρες, να χειρίζεται επαρκώς τις πολυποίκιλες διαπροσωπικές σχέσεις και να διοικεί την επιχείρηση με περιορισμένους πόρους. Πολλοί γίνονται επιχειρηματίες για να βιώσουν αυτό το αίσθημα προσωπικής καταξίωσης και αυτοολοκλήρωσης, που απορρέει από τη δημιουργία μιας ολοκληρωμένης και παραγωγικής οντότητας, όπως είναι μια σωστή επιχείρηση.

- Την ανάγκη βελτίωσης της οικονομικής τους κατάστασης. Η οικονομική ανταμοιβή είναι από τα σπουδαιότερα κίνητρα, ίσως το σπουδαιότερο. Οι επιχειρηματίες προσδοκούν μια απόδοση της επένδυσης, η οποία, όχι μόνο θα τους αποζημιώσει για το χρόνο και τα χρήματα που έχουν επενδύσει, αλλά θα τους ανταμείψει ικανοποιητικά για τους κινδύνους και τις πρωτοβουλίες που αναλαμβάνουν στην επιχειρηματική τους δραστηριότητα.

-

Εναλλακτική επιλογή σε σχέση με μία μη ικανοποιητική εργασία: Πολλοί επιχειρηματίες ήταν στο παρελθόν στελέχη εργαζόμενοι γενικότερα σε άλλες επιχειρήσεις. Ενώ δεν υπήρχε κίνδυνος απόλυσής τους, κάποια στιγμή διαπίστωσαν ότι η δουλειά τους δεν τους ικανοποιούσε πλέον. Άλλοι αντιλήφθηκαν ότι οι πιθανότητες εξέλιξής τους ήταν περιορισμένες και αυτό προφανώς δεν ήταν καθόλου υποκινητικό γι' αυτούς. Υπάρχει όμως και μια άλλη κατηγορία, αυτών που είχαν ξεκινήσει την επιχείρησή τους ως δεύτερη δουλειά και όταν διαπίστωσαν ότι πηγαίνει πολύ καλά, εγκατέλειψαν τη μισθωτή εργασία τους και ασχολήθηκαν αποκλειστικά με τη δική τους επιχείρηση.

- Υπάρχουσα Οικογενειακή επιχείρηση: Αποτελεί ένα εξίσου ικανό κίνητρο για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας. Είναι συνηθισμένο φαινόμενο κυρίως αγόρια, παιδιά επιχειρηματιών να αναλαμβάνουν και να συνεχίζουν ή να επεκτείνουν την οικογενειακή επιχείρηση.

Είναι σημαντικό όμως για τον μέλλοντα επιχειρηματία να ωθείται από προσωπική επιθυμία σε επιχειρηματική δραστηριότητα και όχι να του επιβάλλεται η επαγγελματική αυτή επιλογή άμεσα ή έμμεσα είτε από την οικογένεια είτε από τα χρηματοδοτικά πακέτα είτε τέλος από άλλους εξωτερικούς παράγοντες. Ωστόσο υπάρχουν πολλοί παράγοντες που εμποδίζουν την ανάκαμψη της γυναικείας επιχειρηματικότητας πράγμα το οποίο καθιστά δύσκολο το ξεκίνημα μιας νέας επιχειρηματικής δράσης. Οι ορατοί ή αόρατοι φραγμοί πηγάζουν από στερεοτυπικές

αντιλήψεις για την ικανότητα ανάπτυξης επιχειρηματικής δραστηριότητας από γυναίκες.

Ειδικότερα, ο διαχωρισμός των επαγγελματιών σε «ανδρικά» και «γυναικεία», καθώς και η αντίληψη περί ασυμβίβαστου της επιχειρηματικότητας με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, αλλά και τη “θηλυκή εικόνα” της γυναίκας εξακολουθούν να αποτελούν χαρακτηριστικά φαινόμενα, που αναδεικνύουν το συντηρητισμό της ελληνικής κοινωνίας σε πολλά πεδία της καθημερινής ζωής.

3.8 ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα βρίσκεται σε χαμηλότερα επίπεδα σε σχέση με τους μέσους όρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των ΗΠΑ, αλλά σημειώνει ικανοποιητική ανάπτυξη. Οι γυναικείες επιχειρήσεις είναι συνήθως μικρού μεγέθους. Ανασταλτικοί παράγοντες για τη Γ.Ε. είναι οι οικογενειακές υποχρεώσεις, και ιδιαίτερα η μητρότητα, τα παραδοσιακά στερεότυπα, η έλλειψη κεφαλαίων, η ανεπάρκεια ειδίκευσης σε σύγχρονες ειδικότητες, ο φόβος για την αποτυχία. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα (Γ.Ε.) εκτιμάται ότι ανέρχεται στο 10-15% του συνόλου της επιχειρηματικότητας, αν και –σύμφωνα με ορισμένες εκτιμήσεις- υπολογίζεται να φτάνει το 20%. Τελευταία εμφανίζει αυξητικές τάσεις, που, αν συνεχιστούν με τους ίδιους ρυθμούς, μπορεί να πλησιάσει τα μέσα επίπεδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που είναι 20%, και αργότερα των ΗΠΑ (32%). Σε πολλές γυναικείες επιχειρήσεις, οι γυναίκες χρησιμοποιούνται ως παρένθετα πρόσωπα για λογαριασμό των συζύγων τους ή άλλων μελών της οικογένειάς τους. Στη χώρα μας, με βάση την έρευνα εργατικού δυναμικού, οι γυναίκες επιχειρηματίες αντιπροσωπεύουν το 28% του συνόλου των επιχειρηματιών, σημειώνοντας μια αισθητή αύξηση κατά 3 ποσοστιαίες μονάδες από την αρχή της δεκαετίας (25% το 2000, αύξηση κατά 34.200 άτομα). Με βάση τα στοιχεία της ίδιας έρευνας μία στις πέντε εργαζόμενες γυναίκες καταγραφόταν ως εργοδότης ή εργαζόμενη για δικό της λογαριασμό (21,1%). Αποτελέσματα του Παγκόσμιου Παρατηρητηρίου Επιχειρηματικότητας (GEM, GlobalEntrepreneurshipMonitor) το οποίο χρησιμοποιεί τη δική του μεθοδολογία στην καταγραφή των επιχειρηματιών δείχνουν ότι στην Ελλάδα οι γυναίκες επιχειρηματίες αντιπροσωπεύουν μόλις το 11,8% του εργατικού δυναμικού των γυναικών ηλικίας 18-64 ετών, ένα ποσοστό πολύ χαμηλά στη σειρά των 43 χωρών που περιλαμβάνονται στην έρευνα.

3.9 Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΕΙΝ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στη χώρα μας επικεντρώνεται, σύμφωνα με Έρευνα του Κέντρου Ερευνών του Πανεπιστημίου του Πειραιά, στο εμπόριο (25%), στη γεωργία (20%), στον τουρισμό (18%), στη διαχείριση ακίνητης περιουσίας (14%), στη βιομηχανία και βιοτεχνία (9%), στην εκπαίδευση και στην ιατροφαρμακευτική περίθαλψη (7%). Σημαντικός αριθμός γυναικών επιλέγει μικρής κλίμακας παραδοσιακές δράσεις, όπως καθαριστήρια, κομμωτήρια, περίπτερα, χαρτοβιβλιοπωλεία, μπακάλικα, ζαχαροπλαστεία, εστιατόρια, τουριστικά καταλύματα, βρεφονηπιακούς σταθμούς, φαρμακεία. Οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι στην πλειοψηφία τους έγγαμες, με επιχειρήσεις μικρές έως πολύ μικρές με ποσοστό 21%, δεν απασχολούν προσωπικό, ενώ μόλις το 3% απασχολεί 5-10 μισθωτούς. Γίνονται επιχειρηματίες από ανάγκη για ανεξαρτησία, επειδή ενδιαφέρονται για το αντικείμενο και επειδή θέλουν να βελτιώσουν την οικονομική τους κατάσταση. Στη συντριπτική τους πλειοψηφία (90%) οι γυναίκες επιχειρηματίες δηλώνουν πως ο ρόλος τους στο σπίτι συγκρούεται με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις και αυτό αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στην προοπτική επαγγελματικής επιτυχίας. Η μητρότητα δύσκολα συνδυάζεται με υψηλό επαγγελματισμό πιστεύει το 82%. Ανασταλτικοί παράγοντες της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι οι οικογενειακές υποχρεώσεις, τα παραδοσιακά στερεότυπα, οι ελλείψεις σε κεφάλαια, η έλλειψη ειδίκευσης και ο φόβος για την αποτυχία. Μόλις το 9,5% των μελών των διοικητικών συμβουλίων των επιμελητηρίων είναι γυναίκες, ενώ σε τέσσερα από αυτά δε συμμετέχουν καθόλου γυναίκες. Σε 72 μεγάλες εταιρείες συμμετέχουν στο διοικητικό συμβούλιο σε ποσοστό 7%. Η έρευνα καταλήγει πως περισσότερο αξιόμαχες θα ήταν οι προοπτικές αν υπήρχε μεταστροφή των επαγγελματικών επιλογών των γυναικών σε τομείς με ανερχόμενα επαγγέλματα, στις νέες τεχνολογίες και ειδικότερα στην πληροφορική, στις κατασκευές και στις μεταφορές. (www.makthes.gr)

3.10 ΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

3.10.1. Φορέας:ΕΣΠΑ- Προώθηση Γυναικείας Επιχειρηματικότητας

Το πρόγραμμα ΕΣΠΑ υλοποιείται στο πλαίσιο του επιχειρησιακού προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα και Επιχειρηματικότητα» (ΕΠΑΝ ΙΙ) 2007-2013 και εντάσσεται στον άξονα προτεραιότητας 2, ο οποίος επιδιώκει την επέκταση της εξωστρεφούς επιχειρηματικότητας ως ισχυρής και ικανής συνθήκης για την παραγωγική αναβάθμιση της χώρας προς αγαθά και υπηρεσίες υψηλής προστιθέμενης αξίας με ενσωμάτωση γνώσης και καινοτομίας με ποιότητα και περιβαλλοντική ευαισθησία. Προκηρύσσονται κατά καιρούς διάφορα προγράμματα ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας με το τελευταίο το 2009. Συγκεκριμένα, το πρόγραμμα αρχικά είχε τον τίτλο «Ενίσχυση επιχειρηματικότητας γυναικών» και αποσκοπούσε στην παροχή επιδότησης για την ίδρυση νέων επιχειρήσεων από γυναίκες σε όλους σχεδόν τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας. Το ποσό της επιδότησης κυμαίνονταν από τα 30.000 έως 200.000 ευρώ (ΕΣΠΑ, 2009).

3.10.2. Φορέας: «100 MIRRORS»

Το πρόγραμμα «100 MIRRORS» στοχεύει στην βελτίωση της κατάστασης, με την ανάπτυξη μίας γραμμής επικοινωνίας, την ιστοσελίδα, όπου οι γυναίκες επιχειρηματίες των χωρών που συμμετέχουν στο εν λόγω πρόγραμμα παρουσιάζουν τις εμπειρίες τους, τις δεξιότητες, τις ικανότητες, τους περιορισμούς και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν, καθώς επίσης αναφέρονται και στο πώς κατόρθωσαν να βελτιώσουν τη ζωή τους μέσω της ηγεσίας σε διάφορους επιχειρηματικούς τομείς. Με τον τρόπο αυτό, μοιράζονται μεταξύ τους το πνεύμα της επιχειρηματικότητας και της αυτενέργειας. Οι στόχοι του προγράμματος είναι:

- Ο προσδιορισμός των δεικτών και των επιχειρήσεων, οργανισμών και ιδρυμάτων που θα χρησιμεύσουν στον εντοπισμό των γυναικών επιχειρηματιών σε διάφορα κοινωνικά περιβάλλοντα,
- Η επιλογή 100 γυναικών-επιχειρηματιών από διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, οι οποίες θα χρησιμεύσουν ως πρότυπα για άλλες που επιθυμούν να ξεκινήσουν την

δική τους επιχείρηση ή στην ενίσχυση των δημιουργικών και επιχειρηματικών ικανοτήτων τους,

- Να αρχίσει μία ανάλυση για το πώς οι γυναίκες έγιναν επιχειρηματίες, τις μεθόδους που ακολούθησαν, τις δυσκολίες που συνάντησαν και τις επιδόσεις τους στις βασικές ικανότητες. Στο πρόγραμμα συμμετέχουν επτά οργανισμοί από την Ελλάδα, την Ισπανία, τη Γαλλία, τη Βρετανία και την Πολωνία με διαφορετική εξειδίκευση (100 MIRRORS, 2012).

3.10.3. Φορέας: Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Επιχειρηματιών

Πρωταρχικός στόχος του Επιμελητηρίου είναι:

- η ευαισθητοποίηση των Επιμελητηρίων και των επιχειρηματιών-μελών τους σχετικά με τα οφέλη της πλήρους ενσωμάτωσης των γυναικών στην οικονομία.
- ο προσδιορισμός των εμποδίων που αποτρέπουν τις γυναίκες από την πλήρη ένταξη τους στο εργατικό δυναμικό. Κάποια από τα εμπόδια που αποτρέπουν τις γυναίκες να αναπτύξουν επιχειρηματική δράση, σύμφωνα με την έρευνα που διενήργησε η Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων Ελλάδος, είναι:

- η Οικιακή βοήθεια
- η Οικογενειακή φροντίδα
- ο Χρόνος εργασίας
- οι Χρηματοδοτήσεις (ΕΕΔΕΓΕ, 2005).

3.10.4. Φορέας: Σύνδεσμος Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών (Σ.Ε.Γ.Ε.)

Ο σύνδεσμος Ελληνίδων γυναικών επιχειρηματιών (Σ.Ε.Γ.Ε) είναι ένας Μη κυβερνητικός και μη κερδοσκοπικός οργανισμός. Απευθύνεται σε γυναίκες που δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά στην Ελλάδα. Ιδρύθηκε το 1997 στη Θεσσαλονίκη. Το διοικητικό συμβούλιο αποτελείται από εννιά μέλη. Ο Σ.Ε.Γ.Ε κατέχει την αντιπροεδρία της ομοσπονδίας συνδέσμων γυναικών επιχειρηματιών Μεσογείου και αποτελεί πρωτεργάτη στην ίδρυση αντίστοιχων ομοσπονδιών τόσο στα βαλκάνια όσο και στη μαύρη θάλασσα. Συνεργάζεται με κοινωνικούς φορείς, επαγγελματικές και μη κυβερνητικές οργανώσεις, σε τοπικό και ευρωπαϊκό επίπεδο με σκοπό την προώθηση των συμφερόντων των γυναικών που ασκούν επιχειρηματική δραστηριότητα. Στηρίζει τα μέλη του ουσιαστικά και παραγωγικά, τα οποία

απαριθμούνται σε πάνω από 650 πανελλαδικώς. Ο βασικός σκοπός των δραστηριοτήτων του Σ.Ε.Γ.Ε είναι:

- η στήριξη των Ελληνίδων γυναικών επιχειρηματιών στην προσπάθεια τους να αναπτύξουν της επιχειρήσεις και τους εαυτούς τους,
- η προώθηση της γυναικείας και της νεανικής επιχειρηματικότητας,
- η βελτίωση και η κατοχύρωση των επιτευγμάτων των γυναικών επιχειρηματιών και
- η προώθηση και ανάπτυξη γυναικείων επιχειρήσεων μέσα από την έρευνα και την πληροφόρηση.

Ο εν λόγω σύνδεσμος εκπροσωπεί θεσμικά τις γυναίκες επιχειρηματίες, ανεξαρτήτως του επαγγέλματος ή της γεωγραφικής τους έδρας. Παρέχεται στα μέλη των γυναικών επιχειρηματιών συμβουλευτική υποστήριξη σε επαγγελματικά θέματα, σε θέματα δικτύωσης, καθώς και ηθική και εμπράγματη υποστήριξη. Αναγνωρίζεται για τη δράση του ακόμη και σε διεθνές επίπεδο, για τις υπηρεσίες που προσφέρει και για τα διεθνή δρώμενα (Σ.Ε.Γ.Ε., 2012).

3.10.5. Φορέας: Κοινωνική Πρωτοβουλία EQUAL

Η κοινωνική πρωτοβουλία EQUAL αποτελεί εργαλείο της Ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση. Στοχεύει στην πειραματική εφαρμογή και την διάδοση νέων τρόπων καταπολέμησης των διακρίσεων ως προς την διαφυλική ανισότητα στον τομέα της απασχόλησης. Η κοινωνική πρωτοβουλία EQUAL ολοκληρώνει τις εμπειρίες που αποκτήθηκαν στα πλαίσια των προηγούμενων κοινωνικών πρωτοβουλιών EMPLOYMENT και ADAPT και συμπληρώνει τις υπάρχουσες πολιτικές για την ισότητα ευκαιριών στην αγορά εργασίας (Equal, 2012). Οι αρχές στις οποίες στηρίζεται το πρόγραμμα είναι:

- Οι αναπτυξιακές συμπράξεις, ως ισχυρές και δεσμευτικές συμφωνίες φορέων με την μορφή αστικών μη κερδοσκοπικών εταιριών, μέσω των οποίων νομιμοποιούνται τα έργα,
- Η διακρατικότητα μέσω ανταλλαγής εμπειριών και τεχνογνωσίας και της ανάπτυξης κοινών δράσεων στα θεματικά αντικείμενα της EQUAL,
- Η καινοτομία ως προς τις διαδικασίες και τις μεθόδους, τους στόχους και το περιεχόμενο των ενεργειών,
- Η ενδυνάμωση ως ενεργός συμμετοχή των ομάδων στόχου στην επιλογή και την υλοποίηση των προτεινόμενων παρεμβάσεων,

- Η οριζόντια προσέγγιση στην προώθηση της ισότητας των ανδρών και γυναικών,
- Η ενσωμάτωση (mainstreaming) των καινοτόμων προσεγγίσεων στον κεντρικό κορμό των εθνικών πολιτικών για την απασχόληση.

Τα θεματικά πεδία των προγραμμάτων που υλοποιούνται στα πλαίσια αυτά βασίζονται και αναφέρονται στους πυλώνες της Ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και είναι τα ακόλουθα:

- ο Η βελτίωση της απασχολησιμότητας
- ο Η ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος ο Η ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των απασχολούμενων
- ο Η ενίσχυση των πολιτικών ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες
- ο Η υποστήριξη της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης των αιτούντων άσυλο (Equal, 2012)

3.10.6 Τομέας Ανάπτυξης Γυναικών Μάνατζερ & Επιχειρηματιών

Ο Τομέας Ανάπτυξης Γυναικών Μάνατζερ και Επιχειρηματιών (ΤΟΓΜΕ), ιδρύθηκε το 1995 και ήταν το έκτο κατά σειρά Ινστιτούτο της ΕΕΔΕ. Μετεξελίχθηκε σε Τομέα το 2009 και αποσκοπεί στη διεύρυνση της γυναικείας παρουσίας στο χώρο του Μάνατζμεντ και των επιχειρήσεων. Αποστολή του ΤΟΓΜΕ είναι να συμβάλλει έμπρακτα στην προώθηση, ανάδειξη και καθιέρωση στην Ελλάδα όσο το δυνατό περισσότερων γυναικών επιχειρηματιών και ανωτέρων και ανωτάτων στελεχών επιχειρήσεων και οργανισμών καθώς και την βελτίωση της ανταγωνιστικότητάς τους.

Στόχοι

Οι στόχοι του Τομέα είναι οι εξής:

- Η αναγνώριση και προώθηση με ίσους όρους της γυναίκας μάνατζερ και επιχειρηματία, ανεξάρτητα με το πού αυτή εργάζεται και τον τύπο της εργασίας της.
- Η προβολή στον επιχειρηματικό κόσμο του ρόλου και της συμβολής των γυναικών μάνατζερ στην οικονομική και κοινωνική ζωή του τόπου.
- Η ανάπτυξη συνεργασίας με τις γυναίκες μάνατζερ και επιχειρηματίες και η ενδυνάμωση της γυναικείας παρουσίας στον εργασιακό και κοινωνικό χώρο.
- Η ενθάρρυνση των γυναικών στην ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, στην ανάπτυξη και τη διάδοσή τους.
- Η μελέτη προβλημάτων των γυναικών μάνατζερ και επιχειρηματιών, όπως:

- φόβος ανάληψης επιχειρηματικού κινδύνου
- ανεπαρκής πληροφόρηση
- έλλειψη τεχνογνωσίας
- δυσκολία συγκερασμού εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων
- άνισες ευκαιρίες, σε σχέση με αυτές των ανδρών, στην αγορά εργασίας, άνιση μεταχείριση
- Η ανάπτυξη της «εξωστρέφειας» των γυναικών μάνατζερ και επιχειρηματιών στον Ελληνικό και στον Ευρωπαϊκό και διεθνή χώρο.
- Η προώθηση της ανταλλαγής γνώσεων, απόψεων και εμπειρίας σε διεθνές επίπεδο μέσα από την εξέλιξη του Τομέα σε δίαυλο των Ευρωπαϊκών νεωτεριστικών αντιλήψεων υπέρ της γυναίκας στο χώρο εργασίας και η αφομοίωσή τους από την Ελληνική κοινωνία και οικονομία.
- Η συμβολή στη διαμόρφωση υψηλής επαγγελματικής συνείδησης των γυναικών μάνατζερ και επιχειρηματιών και η δημιουργία διαπροσωπικών και επαγγελματικών σχέσεων μεταξύ τους, με μελέτες, εισηγήσεις, συνέδρια, δημοσιεύσεις, επιμορφωτικά προγράμματα και λοιπές δραστηριότητες.

Μέλη

Μέλη του Τομέα μπορούν να γίνουν κυρίως γυναίκες, οι οποίες κατέχουν διευθυντικές θέσεις ή είναι επιχειρηματίες/ελεύθεροι επαγγελματίες, Πτυχιούχοι Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων της Ελλάδας και του εξωτερικού ή Διευθυντικά στελέχη με πενταετή επαγγελματική εμπειρία ακόμα και αν δεν είναι πτυχιούχοι Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος.

Διοικούσα Επιτροπή

Ο Τομέας διοικείται από Διοικούσα Επιτροπή αποτελούμενη από οκτώ (8) έως δέκα (10) μέλη πλέον του exofficio εκάστοτε τ έως Προέδρου της. Τα μέλη της Διοικούσας Επιτροπής εκλέγονται από τα Μέλη του Τομέα με ψηφοφορία, η οποία διενεργείται ταυτόχρονα με τις αρχαιρεσίες για την ανάδειξη μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΕΔΕ κατά την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μελών της Εταιρίας.

Ο Πρόεδρος της Διοικούσας Επιτροπής επιλέγεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΕΔΕ μεταξύ των εκλεγέντων μελών της Διοικούσας Επιτροπής του Τομέα. Ο Πρόεδρος της Διοικούσας Επιτροπής του Τομέα είναι exofficio μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΕΔΕ για θητεία που δεν μπορεί να υπερβαίνει το ανώτατο όριο της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΕΔΕ και υπό την προϋπόθεση ότι κατέχει τη θέση του Προέδρου της Διοικούσας Επιτροπής του Τομέα. Η θητεία των μελών της Διοικούσας Επιτροπής είναι τριετής. Τα εκλεγόμενα

μέλη είναι επανεκλέξιμα, η συνολική όμως θητεία τους δεν μπορεί να υπερβαίνει τα έξι (6) έτη.

Κορυφαίος θεσμός για τον Τομέα Ανάπτυξης Γυναικών Μάνατζερ είναι το Συνέδριο WOMEN ON LEADERSHIP που διεξάγεται κάθε δύο χρόνια. Παράλληλα, ο ΤΟΓΜΕ αναπτύσσει διάφορες τρέχουσες δραστηριότητες όπως ημερίδες, εσπερίδες, workshops και κοινωνικές εκδηλώσεις οι οποίες συμβάλλουν στη δικτύωση και επικοινωνία των μελών του Τομέα. (<http://www.eede.gr/institutes-and-sectors/togme/togme#sthash.8d1ehUqy.dpuf>)

3.10.7 Σύνδεσμος Επιχειρηματιών Γυναικών της Μεσογείου (AFAEMME)

Σκοπός του AFAEMME είναι να συνδέσει τις Ενώσεις και τους Συνδέσμους των γυναικών επιχειρηματιών και στελεχών των μεσογειακών χωρών και να τις εκπροσωπήσει στην προσπάθειά τους να προωθήσουν και να συντονίσουν τις δραστηριότητές τους με κοινό σκοπό σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Μέρος της κινητικότητας του AFAEMME αποτελεί και η εκστρατεία WomanMobility Information Campaign, η οποία περιλαμβάνει δύο βασικές, απαραίτητες και συμπληρωματικές δραστηριότητες. WOMEN MOBILITY MED PLATFORM: μια δραστηριότητα παραγωγής και διανομής πληροφοριακού υλικού για βασικές πτυχές της εργασιακής κινητικότητας σε μεσογειακές χώρες. WOMENMOBILITY.ORG: μία δραστηριότητα που αφορά την on-line ενημέρωση όλων των επιχειρηματιών γυναικών σχετικά με τις τρέχουσες εξελίξεις, ευκαιρίες και δυνατότητες που προσφέρουν οι μεσογειακές αγορές. (www.afaemme.org)

3.10.8 Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας και προώθησης γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα

Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) λειτουργεί υπό την εποπτεία και χρηματοδότηση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Μερικοί από τους βασικούς στόχους ανάπτυξης των δραστηριοτήτων του Κ.Ε.Θ.Ι. είναι η διεξαγωγή κοινωνικής έρευνας σε θέματα ισότητας των φύλων, η τεκμηρίωση και παροχή πληροφόρησης στην απασχόληση, επιχειρηματικότητα και κοινωνική ένταξη, η υποστήριξη γυναικών για την προώθηση στην αγορά εργασίας, κ.ά. Γενικότερα στο Κ.Ε.Θ.Ι. λειτουργούν Κέντρα Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών για την απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και την κοινωνική ένταξη στην Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Ηράκλειο και Βόλο. (www.kethi.gr)

3.10.9 ΕΚΤ

Το ΕΚΤ έχει ήδη συμβάλλει σημαντικά στη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας. Για παράδειγμα, έχει συμβάλλει στη μείωση του χάσματος στους μισθούς, το οποίο έχει φτάσει από 40% (τη δεκαετία του '60) σε λιγότερο από 20% σήμερα. Παρότι αυτό αποτελεί σημαντική πρόοδο, είναι σαφές ότι οι προσπάθειες πρέπει να συνεχιστούν. Εκτός του ότι αποτελεί θέμα κοινωνικής δικαιοσύνης, η κατάργηση των διακρίσεων με βάση το φύλο αποτελεί και θέμα οικονομικής αναγκαιότητας. Η ισότητα των φύλων στην απασχόληση είναι βασικό στοιχείο για την παραγωγή ισχυρής ανάπτυξης και τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Είναι ζωτικής σημασίας η ανταπόκριση στις υφιστάμενες δημογραφικές προκλήσεις της γήρανσης του πληθυσμού, της συρρίκνωσης του εργατικού δυναμικού και της μείωσης ρυθμού αύξησης του πληθυσμού, και μπορεί να συμβάλλει στη διασφάλιση της οικονομικής ευφορίας των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας. Η σημασία που δίνεται στη διασφάλιση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση αντανακλάται στον προγραμματισμό του ΕΚΤ για την περίοδο 2007-2013. Συνίσταται σε δυο προσεγγίσεις:

- Ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των δυο φύλων, που ενσωματώνει τη διάσταση του φύλου σε όλες τις προτεραιότητες του ΕΚΤ.
- Συγκεκριμένες δράσεις με στόχο την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και τη διατήρησή τους εκεί.

Η προσέγγιση της ενσωμάτωσης της ισότητας σημαίνει ότι θα πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στην ισότητα των ευκαιριών κατά τον προγραμματισμό και την υλοποίηση όλων των δραστηριοτήτων του ΕΚΤ. Όπου είναι δυνατό, υποστηρίζεται η προώθηση των γυναικών στην απασχόληση και η κατάργηση των διαφορών στους μισθούς. Συγκεκριμένες δράσεις στοχεύουν απευθείας στην απασχόληση των γυναικών - για παράδειγμα με την επικέντρωση σε συγκεκριμένες ομάδες, όπως οι μετανάστριες ή οι γυναίκες επιχειρηματίες.

Εκτός από την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών, στόχος αυτής της προτεραιότητας του ΕΚΤ είναι να υποστηρίξει το στόχο της Λισσαβόνας για αύξηση του μέσου επιπέδου συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό στο 60% έως το 2010.

Υποστήριξη του ΕΚΤ για τη συμμετοχή των γυναικών

Προκειμένου να συμβάλλει στην επίτευξη αυτών των στόχων, το ΕΚΤ υποστηρίζει δραστηριότητες στα κράτη μέλη που προωθούν τη γυναικεία απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων και έργων που:

- Προωθούν την πρόσβαση και τη συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της αγοράς εργασίας και συμβάλλουν στο κλείσιμο του χάσματος των μισθών και υποστηρίζουν την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών.
- Προωθούν τις γυναίκες επιχειρηματίες και τη συμμετοχή των γυναικών στην επιστήμη και την τεχνολογία, ειδικότερα σε υπεύθυνες θέσεις λήψης αποφάσεων.
- Καταπολεμούν τα στερεότυπα με βάση το φύλο στην επιλογή σταδιοδρομίας και τα επαγγέλματα, και προωθούν τη δια βίου μάθηση.

Συνδυάζουν την εργασία και την οικογενειακή ζωή και προσφέρουν υποστήριξη για υποδομές φροντίδας παιδιών και φροντιστών εξαρτημένων ατόμων. Υποστηρίζουν την ένταξη των μεταναστριών στην απασχόληση. (www.ec.europa.eu)

3.11 Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΔΩΝ

Η επαγγελματική σύνθεση των γυναικείων επιχειρήσεων συμβάλλει πληροφοριακά στην ολοκλήρωση της αποτύπωσης της επιχειρηματικής δραστηριότητας των γυναικών. Το μεγαλύτερο μέρος των επιχειρηματιών ασκεί μη χειρωνακτική επαγγελματική και επιχειρηματική δραστηριότητα, γεγονός που ισχύει και για τα δύο φύλα. Παράδειγμα επαγγελμάτων πλειοψηφικά είναι τα ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη, τα επιστημονικά καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα, οι τεχνολόγοι, οι μηχανικοί βοηθοί και άλλα σχετικά επαγγέλματα. Το 2003, σε αυτήν την κατηγορία επιχειρηματιών συγκεντρώνεται το 63% των γυναικών επιχειρηματιών έναντι του 55,4% των ανδρών, ενώ τα αντίστοιχα μερίδια το 1993, ήταν 63,6 για τις γυναίκες και 50,9 για τους άνδρες. Στην κατηγορία των εξειδικευμένων χειρωνακτικών-τεχνικών επαγγελμάτων, όπως κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι, αλιείς, γεωργοί, τεχνίτες, χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων και μηχανημάτων εξοπλισμού, οι διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα είναι μεγαλύτερες. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στα τεχνικά επαγγέλματα μειονεκτεί αριθμητικά και σε σύγκριση με την παρουσία των ανδρών. Έτσι, το 2003 σε αυτήν την κατηγορία επαγγελμάτων συγκεντρώνεται το 25,2% των γυναικών και το 40,1% των ανδρών επιχειρηματιών (Ροσγοβά,, 2009) Ως προς τα μη χειρωνακτικά επαγγέλματα μέσης και χαμηλής εξειδίκευσης, όπως είναι οι υπάλληλοι γραφείου, η εργασία σε καταστήματα και σε

εταιρείες παροχής υπηρεσιών, η παρουσία των γυναικών επιχειρηματιών είναι μεγαλύτερη από την παρουσία των ανδρών. Ειδικότερα το 2003, οι γυναίκες επιχειρηματίες που ασκούσαν μη χειρωνακτικά επαγγέλματα μέσης και χαμηλής εξειδίκευσης συγκέντρωναν το 11,8% του συνόλου των γυναικών επιχειρηματιών, ενώ η τάση που παρουσίαζαν στα επόμενα χρόνια φαίνεται να μειώνεται (ΕΒΕΑ, 1994). Το 90,5% των Ελληνίδων επιχειρηματιών διαθέτει μικρές ή μεσαίες επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα, το 50% των ελληνικών γυναικείων επιχειρήσεων είναι πολύ μικρές επιχειρήσεις με 1-9 υπαλλήλους. Το 35% είναι μικρές με 10-49 υπαλλήλους. Τέλος, το 5,5% ανήκουν στις μεσαίες διαθέτοντας 50-249 υπαλλήλους. Μόνο το 9,5% είναι μεγάλες επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 250 υπαλλήλους. Από τις γυναίκες που συμμετέχουν στον χώρο της Ελληνικής επιχειρηματικότητας, το 56,1% είναι επιχειρηματίες ή αυτοαπασχολούμενες και το 43,9% έχουν την ιδιότητα της υπαλλήλου. Το 38,3% αναφέρεται ότι δραστηριοποιείται σε ανδροκρατούμενο κλάδο επιχειρήσεων, ενώ το 22,2% σε γυναικοκρατούμενο. Ωστόσο, η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών που εργάζονται ως υπάλληλοι/ στελέχη, δηλαδή το 80,7%, δεν απασχολούνται σε ανδροκρατούμενο κλάδο (ΕΕΔΕΓΕ, 2005).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΗΝ ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ

4.1 ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Εντυπώσεις από ένα γραφείο

Η οικογενειακή φωτογραφία είναι στο δικό ΤΟΥ γραφείο.

-Ααα, ένας σταθερός και υπεύθυνος οικογενειάρχης.

Η οικογενειακή φωτογραφία είναι στο δικό ΤΗΣ γραφείο.

-Ααα, η οικογένειά της έχει προτεραιότητα σε σχέση με την καριέρα της.

Το γραφείο ΤΟΥ είναι ακατάστατο.

-Είναι προφανώς σκληρά εργαζόμενος και πολυάσχολος άντρας.

Το γραφείο ΤΗΣ είναι ακατάστατο.

-Είναι προφανώς ανοργάνωτη.

Μιλάει στους συναδέλφους ΤΟΥ.

-Μάλλον θα συζητάει την τελευταία συμφωνία.

Μιλάει με τους συναδέλφους ΤΗΣ.

-Μάλλον θα κουτσομπολεύει.

Δεν είναι στο γραφείο ΤΟΥ.

-Πρέπει να είναι σε meeting.

Δεν είναι στο γραφείο ΤΗΣ.

-Μάλλον θα είναι στη τουαλέτα.

ΑΥΤΟΣ δεν είναι στο γραφείο.

-Συναντάει πελάτες.

ΑΥΤΗ δεν είναι στο γραφείο.

-Μάλλον θα είναι για ψώνια.

ΑΥΤΟΣ είναι για φαγητό με το αφεντικό.

-Πάει για προαγωγή.

ΑΥΤΗ είναι για φαγητό με το αφεντικό.

-Μάλλον θα έχουν σχέση.

Το αφεντικό ΤΟΝ κατέκρινε.

-Θα βελτιώσει την απόδοσή του.

Το αφεντικό ΤΗΝ κατέκρινε.

-Μάλλον θα είναι πολύ ταραγμένη.

ΑΥΤΟΣ έκλεισε μια ασύμφορη συμφωνία.

-Νευρίασε.

ΑΥΤΗ έκλεισε μια ασύμφορη συμφωνία.

-Έβαλε τα κλάματα;

ΑΥΤΟΣ παντρεύεται.

-Θα νοικοκυρευτεί.

ΑΥΤΗ παντρεύεται.

-Θα μείνει έγκυος και θα φύγει.

ΑΥΤΟΣ περιμένει παιδί.

-Θα χρειαστεί αύξηση.

ΑΥΤΗ περιμένει παιδί.

-Θα κοστίσει στην εταιρία χρήματα για επιδόματα μητρότητας.

ΑΥΤΟΣ πηγαίνει επαγγελματικό ταξίδι.

-Είναι καλό για την καριέρα του.

ΑΥΤΗ πηγαίνει επαγγελματικό ταξίδι.

-Τι θα πει ο άντρας της.

ΑΥΤΟΣ φεύγει για μια καλύτερη δουλειά.

-Ξέρει να αναγνωρίζει μια καλή ευκαιρία.

ΑΥΤΗ φεύγει για μια καλύτερη δουλειά.

-Οι γυναίκες δεν είναι αξιόπιστες.

Οι παραπάνω θεωρίες έχουν οδηγήσει, στα πλαίσια της ανθρώπινης ανάγκης για μια απλή κατηγοριοποίηση του κοινωνικού μας περίγυρου, στο να κάνουμε γενικεύσεις για άγνωστα πρόσωπα ή ομάδες ανθρώπων (τις γυναίκες στην περίπτωση μας) με βάση μεμονωμένα στοιχεία, και να τοποθετούμε τους ανθρώπους στις γνωστικές μας κατηγορίες χρησιμοποιώντας μια σειρά κριτηρίων τα οποία κάποιες φορές μπορεί να αντικατοπτρίζουν ως ένα σημείο την πραγματικότητα. (Βάκολα-Νικολάου, 2012). Οι παραπάνω γενικεύσεις ορίζονται ως στερεότυπα.

Τα παραπάνω είναι ένα μόνο δείγμα των στερεοτύπων που ευθύνονται για τα χαμηλά ποσοστά διείσδυσης των γυναικών σε ηγετικές θέσεις στους οργανισμούς. Άλλες γενικότερες στερεοτυπικές αντιλήψεις και προκαταλήψεις έχουν να κάνουν με το ότι οι γυναίκες δεν έχουν εκείνες τις φιλοδοξίες και τα κίνητρα για να επιτύχουν και προκαλούν συνήθως έμμεση διάκριση εναντίον των γυναικών που επιθυμούν να αναλάβουν ηγετικές θέσεις. (Βάκολα-Νικολάου) .

4.2 «SexualStatic»

Με πηγή τα παραπάνω στερεότυπα και τις προκαταλήψεις που σχετίζονται με την διαφορά των δύο φύλων οι γυναίκες, σύμφωνα με την πανεπιστημιακό στη διοίκηση JudyRosener, καλούνται να αντιμετωπίσουν στην εργασιακή τους σταδιοδρομία αυτό που ονομάζει «σεξουαλική στασιμότητα» (“sexualstatic”), αναφέροντας πως οι περισσότεροι άντρες managers και εργαζόμενοι, ειδικά αυτοί που είναι άνω των σαράντα ετών, βλέπουν τις γυναίκες στον εργασιακό τους χώρο, πρώτα και περισσότερο, σαν θηλυκά, και όχι σαν συναδέλφους. Πάρα πολλοί άντρες δεν μπορούν να δουν τις γυναίκες συναδέλφους τους έξω από τους παραδοσιακούς ρόλους του φύλου τους, δηλαδή σαν μητέρες, αδερφές, κόρες και πιθανούς συντρόφους. Η σεξουαλική στασιμότητα παρεμβαίνει στην επικοινωνία και παρεμποδίζει τη φυσιολογική ροή της εργασίας ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες, επιφέροντας σε ανάμεικτα σημάδια, παρεξηγήσεις, ντροπή, θυμό, σύγχυση, ακόμα και φόβο.

4.3 GlassCeiling

Όπως είπαν οι CarolHymowitz&TimothySchellhardt στο άρθρο τους στο WallStreetJournal το 1986 «Ακόμα και αυτές οι λίγες γυναίκες που ανέβαιναν σταδιακά στην ιεραρχία τελικά έπεφταν σε ένα αόρατο φράγμα. Η ηγετική θέση βρισκόταν τόσο κοντά αλλά δεν μπορούσαν να διαπεράσουν την γυάλινη οροφή». Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής έρχεται να περιγράψει το γεγονός της αύξησης του αριθμού των γυναικών σε κατώτερη ή μεσαία ιεραρχική κλίμακα διότι οι θέσεις που βρίσκονται ψηλά στην ιεραρχία συνήθως καταλαμβάνονται από άντρες.

Πιθανοί λόγοι για το φαινόμενο της γυάλινης οροφής μπορεί να είναι: i) η έλλειψη της δυνατότητας να αποκτήσουν εμπειρία και πρόσβαση σε τύπους θέσεων που διευκολύνουν την προαγωγή, ii) υψηλότερα στάνταρ απόδοσης για τις γυναίκες από ότι στους άντρες, iii) αποκλεισμός των γυναικών από τα άτυπα δίκτυα (politics) που βοηθούν στην προαγωγή, iv) έλλειψη ενθάρρυνσης και δυνατότητας για αναπτυξιακές δραστηριότητες, v) έλλειψη δυνατότητας για αποτελεσματικό mentoring, vi) έλλειψη δυνατών εφοδίων για να αποκτήσουν πρόσβαση σε ηγετικές θέσεις, vii) δυσκολίες που δημιουργούνται από τις ανταγωνιστικές οικογενειακές απαιτήσεις, viii) έλλειψη

ισχυρών δράσεων από την ανώτατη διοίκηση για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών, ix) προκατάληψη με την διαλογή και την ανάδειξη ατόμων οι οποίοι είναι παρόμοιοι με τους (άντρες) μάνατζερ οι οποίοι παίρνουν τις αποφάσεις, x) εσκεμμένες προσπάθειες από ορισμένους άντρες να διατηρήσουν τον έλεγχο των θέσεων με τη μεγαλύτερη δύναμη για τους εαυτούς τους. Αξίζει να σημειωθεί πως οι λόγοι αυτοί δεν είναι αλληλοσυγκρουόμενοι και μπορούν να συνδυαστούν για να δημιουργήσουν αφιλόξενο επιχειρησιακό κλίμα για τους θηλυκούς μάνατζερ.

Με αφορμή τον τελευταίο ευρωπαϊκό διάλογο για την επιβολή ποσοστώσεων ισότιμης συμμετοχής των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων επιχειρήσεων στο σύνολο της Ένωσης, ως αποτέλεσμα της αποτυχίας τους να το πράξουν οικειοθελώς, ανακινήθηκε εκ νέου το ζήτημα της «γυάλινης οροφής». Σύμφωνα με ειδική έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που δημοσιεύτηκε στις 5 Μαρτίου 2012, φαίνεται ότι ένα χρόνο αφού η Αντιπρόεδρος της Επιτροπής, Viviane Reding, κάλεσε τις επιχειρήσεις να λάβουν αξιόπιστα εθελοντικά μέτρα, η πρόοδος που επιτεύχθηκε, όσον αφορά την αύξηση του αριθμού των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων, ήταν περιορισμένη. Στην έκθεση επισημαίνεται ότι μόνο ένα από τα επτά μέλη των διοικητικών συμβουλίων, στους κόλπους των σημαντικότερων επιχειρήσεων της Ευρώπης, είναι γυναίκα (13,7%), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην Ελλάδα είναι ακόμη χαμηλότερο (7,4%) .

4.4 GlassFloor

Ακόμα και εκείνες οι γυναίκες που καταφέρνουν να περάσουν την παραπάνω γυάλινη οροφή συχνά βρίσκουν τους εαυτούς τους σε θέσεις οι οποίες έχουν «γυάλινο πάτωμα» (glassfloor) . Αυτό συμβαίνει διότι κάθε τους κίνηση είναι ενδελεχώς ορατή και στο πρώτο τους μεγάλο λάθος μεταφορικά καταπλακώνονται. Μερικοί κριτικοί υποστηρίζουν πως αυτές οι λίγες γυναίκες τα έχουν καταφέρει με την γυάλινη οροφή τα κατάφεραν όχι υιοθετώντας το φεμινισμό αλλά υπερκερνώντας άντρες με τους δικούς τους όρους. Είναι κλασσικοί καριερίστες που τυχαίνουν να είναι γυναίκες. Όπως και οποιοσδήποτε αφοσιωμένος καριερίστας έκαναν την δουλειά τους, έφεραν τα νούμερα και όταν χρειάστηκε μονομάχησαν. Χαρακτηριστικό αυτού του είδους ανθρώπων που τα καταφέρνουν είναι η έλλειψη εμπάθειας για τις άλλες γυναίκες εργαζόμενες, ειδικότερα για τις υφισταμένες τους, καθώς και η έλλειψη στήριξης από αυτές. Μερικές από αυτές τις επιτυχημένες γυναίκες είναι πιο μαχητικές και αδιάστακτες από τους άντρες συναδέλφους τους γιατί νοιώθουν ότι πρέπει να αποδείξουν ότι μπορούν να είναι σκληρές και ανθεκτικές. Αυτό το φαινόμενο χαρακτηρίζεται ως «σύνδρομο του μόνου σουτιέν στην αίθουσα» και θέτουν την πρώτη γυναίκα δήμαρχο του Σικάγο, Jane Byrne, ως αντιπροσωπευτικό δείγμα.

4.5 Wallsallaround

Μία εικόνα που αποδίδει παραστατικότερα τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην επαγγελματική τους εξέλιξη, είναι ο λαβύρινθος. Είναι μία παράσταση με μακρά και πλούσια ιστορία που συναντάται στην αρχαία Ελλάδα, την Ινδία, το Νεπάλ, στους ιθαγενείς της Βόρειας και Νότιας Αμερικής, στη μεσαιωνική Ευρώπη και σε πολλούς ακόμη πολιτισμούς. Ως σύγχρονο σύμβολο, αποδίδει την έννοια ενός σύνθετου ταξιδιού προς έναν στόχο που αξίζει να κατακτήσεις. Η διαδρομή μέσα στον λαβύρινθο δεν είναι απλή ούτε ευθεία, αλλά απαιτεί επιμονή, επίγνωση της προόδου, και προσεκτική ανάλυση των διλημάτων που προκύπτουν κατά την πορεία. Είναι ένας συμβολισμός που κατά την άποψή μας αποδίδει την πραγματικότητα. Για τις γυναίκες που φιλοδοξούν να κατακτήσουν κορυφαίες Ηγετικές Θέσεις οι δρόμοι υπάρχουν, αλλά είναι γεμάτοι με μαιάνδρους και στροφές, τόσο αναπάντεχες όσο και αναμενόμενες. Καθώς όλοι οι λαβύρινθοι έχουν μία διαδρομή που οδηγεί στο κέντρο τους, είναι σαφές ότι ο στόχος είναι εφικτός. Τα εμπόδια και οι δυσκολίες υπάρχουν αλλά δεν αποτρέπουν την επιδίωξη του στόχου.

4.6 Γυναίκα και ηγεσία

Οι κοινωνικές δομές και διαδικασίες έχουν μετασηματίσει τον χώρο εργασίας. Η γυναικεία εργασία συχνά ταυτίζεται με την τεχνολογική εξέλιξη, την άνοδο του μορφωτικού επιπέδου, την αστικοποίηση και τη χειραφέτηση. Ωστόσο, η αυξημένη παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν συμβαδίζει με την αύξηση των μισθών, τις προαγωγές και τη συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων. Πιο συγκεκριμένα, ενώ ο αριθμός των γυναικών αυξάνεται συνεχώς στις χαμηλές και μεσαίες διοικητικές θέσεις, οι προσπάθειες τους να επιτύχουν υψηλότερα επίπεδα στην ιεραρχία εμποδίζονται. Οι προκαταλήψεις, τα στερεότυπα και οι παραδόσεις επιβραδύνουν σε μεγάλο βαθμό και εμποδίζουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων παρά το γεγονός ότι αποτελούν ένα σημαντικό τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού.

Από την άλλη πλευρά, η σύγχρονη άποψη για την διοίκηση καθιστά κυρίαρχες έννοιες όπως η εταιρική διακυβέρνηση, η εταιρική κουλτούρα, οι ευέλικτες μορφές διοίκησης, η διοικητική αποκέντρωση, η διαχείριση υπηρεσιών, η ποιότητα, και η

καινοτομία να περιλαμβάνουν λιγότερο ανδρικά πρότυπα και συχνά παραπέμπουν σε μια γυναικεία κατεύθυνση. Η αποδοχή ενός πιο συμμετοχικού, μη-ιεραρχικού, ευέλικτου και προσανατολισμένου στην ομάδα τρόπου διοίκησης περιλαμβάνει και γυναικεία χαρακτηριστικά, γεγονός που τους επιτρέπει πλέον να έχουν περισσότερες αξιώσεις στο χώρο εργασίας. Οι γυναίκες φαίνεται να αποδίδουν καλύτερα από τους άντρες σε ηγετικές θέσεις που 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.

Οι γυναίκες τείνουν να προτιμούν τη διαπροσωπική αλληλεπίδραση, τη δημοκρατική λήψη αποφάσεων και την εξατομικευμένη εκτίμηση των υπαλλήλων, ενώ επενδύουν συνήθως στις σχέσεις, την αποτελεσματική επικοινωνία, τη συναισθηματική νοημοσύνη, τη συνεργασία και τη δικτύωση. Οι γυναίκες ηγέτες ενισχύουν την ευελιξία των οργανισμών, τους κάνουν πιο δεκτικούς στα ερεθίσματα, ενισχύουν τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και τη δημιουργικότητα. Έρευνες έχουν δείξει πως επιχειρήσεις με μεγάλα ποσοστά γυναικών προωθούν διαπροσωπικά κανάλια επικοινωνίας και ενισχύουν τη συμμετοχική λήψη αποφάσεων.

4.7 Γυναίκα στην ψηφιακή εποχή.

Οι γυναίκες στην Ηγεσία και οι γυναίκες στην ψηφιακή εποχή είναι αλληλοσυμπληρούμενες έννοιες που η μία υποστηρίζει την άλλη. Στον προηγούμενο αιώνα άλλαξε η ανθρώπινη ιστορία όσον αφορά τις γυναικείες κατακτήσεις. Οι γυναίκες σήμερα τα κάνουν όλα, σε όλες τις θέσεις, και βλέπουμε ισχυρές γυναίκες Πρωθυπουργούς, Προέδρους Δημοκρατίας και Καγκελάριους. Το μεγάλο στοίχημα που πρέπει να κερδίσουμε σήμερα είναι πολλές γυναίκες παντού, δεν αρκούν τα παραδείγματα και το θεσμικό πλαίσιο. η ψηφιακή εποχή δίνει διαφορετικές δυνατότητες οργάνωσης στην προσωπική και επαγγελματική ζωή, φέρνει περισσότερη δημοκρατία, περισσότερη διαφάνεια, μεγαλύτερη δικτύωση.

Τα δίκτυα είναι η απάντηση για την ισχυροποίηση των γυναικών που υπήρξαν μέχρι σήμερα το ατού των ανδρών. Η ψηφιακή εποχή που αλλάζει τα δεδομένα αλλάζει και την έννοια του δικτύου, ιδιαίτερα στο θέμα της ηγεσίας. Ήδη σήμερα, ακόμα και στις τεχνολογικές σχολές όπου κάποτε η γυναικεία παρουσία ήταν περιορισμένη, το 52% είναι γυναίκες. Η γυναικεία ηγεσία πρέπει να λειτουργήσει με την αντίληψη του παραδείγματος. Η ισορροπία των φύλων σε όλα τα σύνολα έχει πολύ σημαντικά αποτελέσματα, τόσο στην παραγωγικότητα όσο και στην επιτυχία τους.

Είναι απόλυτα αναγκαίο να ιχνηλατήσουμε τις νέες ευκαιρίες και τις δυνατότητες που παρουσιάζονται σε μία εποχή ραγδαίας τεχνολογικής εξέλιξης, πρωτοφανούς

διασποράς της χρήσης της και υψηλών απαιτήσεων καινοτομίας. Σήμερα, δύο στους τρεις Έλληνες είναι χρήστες ηλεκτρονικών υπολογιστών και έχουν σύνδεση στο Ίντερνετ. Η κινητή τηλεφωνία είναι σχεδόν καθολική. Ένας στους τέσσερις χρησιμοποιεί smartphones άρα και mobile Internet, ενώ δύο στους πέντε έχουν ενδώσει στο φαινόμενο κοινωνικής δικτύωσης. Η επικοινωνία ενεργοποιεί την επιχειρηματική ευημερία, έτσι, σε μία επιχείρηση πρέπει να αναπτύσσεται ολιστική στρατηγική μάρκετινγκ μέσα από τα socialmedia.

Σημαντικά ευρήματα για το ρόλο των εργαζόμενων γυναικών, ανέδειξε το **6ο συνέδριο Women on Leadership** με τίτλο «24/7», που διοργανώθηκε από τον Τομέα Ανάπτυξης Γυναικών Μάνατζερ και Επιχειρηματιών (ΤΟΓΜΕ) της ΕΕΔΕ. Ένα από τα ευρήματα, στα οποία κατέληξε το συνέδριο, είναι η ανάγκη της άμεσης προώθησης στη χώρα μας σημαντικών πρωτοβουλιών από πλευράς πολιτείας και επιχειρήσεων, ώστε μέσω της εκπαίδευσης να αποκτήσουν ολοένα και περισσότερες εργαζόμενες γυναίκες **ψηφιακή κατάρτιση**, η οποία θα τις διευκολύνει να αποκτήσουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με μελέτη, η προσέλκυση περισσότερων γυναικών σε ψηφιακά επαγγέλματα, θα μπορούσε να οδηγήσει τα επόμενα χρόνια σε αύξηση του ετήσιου ΑΕΠ κατά 9 δισ. ευρώ σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, με τη δημιουργία 900.000 νέων θέσεων εργασίας στον κλάδο των Τεχνολογιών Πληροφορικής μέχρι το 2015.

(<http://www.europeanbusiness.gr/page.asp?pid=667>)

4.8 Η απουσία της γυναικείας ηγεσίας στις μελέτες περιπτώσεων επιχειρήσεων

«Το σχολείο σας οφείλει περισσότερα και σας υπόσχομαι ότι θα αυτό θα γίνει» δήλωσε ο κοσμήτορας του HarvardBusinessSchool, NitinNohria σε ακροατήριο αποφοίτων τον Ιανουάριο του 2014, αναγνωρίζοντας και ζητώντας συγγνώμη για το προβληματικό παρελθόν του σχολείου σχετικά με την ισονομία των φύλων. Στη συνέχεια υποσχέθηκε να διπλασιάσει τον αριθμό των επιχειρήσεων που ως μελέτες περιπτώσεων θα διαθέτουν μια γυναίκα σε πρωταγωνιστικό ρόλο σε ποσοστό έως 20% για τα επόμενα πέντε χρόνια.

Ποιο ακριβώς είναι το μέγεθος του προβλήματος της ανισότητας σε όλες τις σχολές διοίκησης επιχειρήσεων; Και τι θα χρειαστεί για να αλλάξει αυτή η πτυχή του εκπαιδευτικού συστήματος που παρέχει (ή αποκρύπτει) πρότυπα και στέλνει μηνύματα για το ποιος έχει ή δεν έχει ότι χρειάζεται για να διοικήσει μια επιχείρηση; Σημαντικές πληροφορίες παρέχει το Κέντρο για τις βραβευμένες και με τις μεγαλύτερες πωλήσεις περιπτώσεις (The Case Centre) που χρησιμοποιείται σε χιλιάδες επαγγελματικές σχολές και προγράμματα κατάρτισης.

Μέσα σε διάστημα πέντε χρόνων (2009-2013) και σε 53 διαφορετικές μελέτες περιπτώσεων επιχειρήσεων, οι γυναίκες απουσιάζουν κατά 45% – γυναίκες εμφανίζονται σε πρωταγωνιστικό ρόλο μόλις σε 7 περιπτώσεις. Επιπλέον, δύο από τις επτά γυναίκες πρωταγωνιστές, ήταν στην πραγματικότητα άνδρες μιας και αλλάχτηκαν τα ονόματα και ως εκ τούτου το φύλο για να συμπεριληφθούν περισσότερες γυναίκες. Λαμβάνοντας αυτό υπόψη, μόνο πέντε από τις 53 βραβευμένες περιπτώσεις στην πραγματικότητα περιγράφουν την ηγεσία γυναικών – περίπου το 9%.

Αλλά, μετρώντας τον αριθμό των ατόμων σε ηγετικούς ρόλους είναι μόνο η επιφάνεια του προβλήματος. Τέσσερα βασικά σημεία όπου το φύλο διαδραματίζει τεράστιο ρόλο είναι:

- Γυναίκες σε διοικητικούς ρόλους βρίσκονται κυρίως στις «ροζ» βιομηχανίες και οργανισμούς, δηλαδή σε επιχειρήσεις που απευθύνονται μονάχα στο γυναικείο πληθυσμό.
- Στις περιπτώσεις όπου μια γυναίκα έπαιξε πρωταγωνιστικό ρόλο σε μια επιχείρηση, παρατηρείται συχνά πως είναι η μοναδική γυναίκα με σημαντικό ρόλο.
- Δεν περιγράφονται εκτενώς και λεπτομερώς σε σχέση με τους αντίστοιχους άντρες πρωταγωνιστές μέσα στην ίδια μελέτη.
- Δεν υπάρχει ούτε μια σημείωση από τους καθηγητές για τις μελέτες περιπτώσεων με πρωταγωνιστές γυναίκες που να θίγουν το θέμα της ισότητας των φύλων ως ένα σημείο αναφοράς και συζήτησης. Αυτές οι σημειώσεις των διδασκάλων χρησιμοποιούνται ευρέως για να καθοδηγούν τους εκπαιδευτές για το πώς να προσεγγίζουν τις περιπτώσεις στην τάξη.

Η έλλειψη γυναικείων προτύπων είναι μια σημαντική πηγή για την προκατάληψη των φύλων. Ουσιαστικά ορίζονται πρακτικές και πρότυπα που εμφανίζονται ουδέτερα από άποψη φύλου αλλά ακούσια δίνουν προτερήματα στους άνδρες ενώ θέτουν τις γυναίκες σε μειονεκτική θέση. Διαιωνίζοντας την ιδέα ότι οι άνδρες βρίσκονται στο κέντρο μιας επιχείρησης, οι μελέτες περιπτώσεων απεικονίζουν ακούσια την ισχυρή ηγεσία ως μια αρσενική υπόθεση. Η εμφάνιση μόνο ενός μοντέλου ηγεσίας σηματοδοτεί εμμέσως και στους άνδρες και στις γυναίκες, πως οι γυναίκες δεν είναι κατάλληλες για την ηγεσία, και στερεί από τα δύο εναλλακτικά πρότυπα διαφορετικούς τρόπους ηγεσίας και ανάπτυξης μιας ηγετικής ταυτότητας. Περαιτέρω, αυτό θα μπορούσε να υποδηλώσει στις φοιτήτριες ή στους επίδοξους ηγέτες ότι το να είσαι γυναίκα αποτελεί επιπλέον ευθύνη, έτσι τους αποθαρρύνει από το να δουν μια γυναίκα σε ηγετική θέση ως αξιόπιστη πηγή γνώσης και υποστήριξης.

(<http://hbr.org/> , <http://socialpolicy.gr>)

4.9 Αύξηση των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις κερδοφόρων επιχειρήσεων- Έρευνα της ICAP.

Αύξηση της διείσδυσης των γυναικών στις υψηλόβαθμες θέσεις της ελληνικής επιχειρηματικής σκηνής παρατηρείται τα τελευταία χρόνια σύμφωνα με τα αποτελέσματα έρευνας που πραγματοποίησε η Icap GROUP.

Ειδικότερα, σε δείγμα 22.497 εταιρειών που δημοσίευσαν ισολογισμό και το 2012, το ποσοστό των επιχειρήσεων που διευθύνονται από γυναίκες-ανώτατα στελέχη ανέρχεται σε 20,6% (4.635 εταιρείες). Στην αντίστοιχη ανάλυση που πραγματοποιήθηκε το 2012 (σε δείγμα 27,3 χιλ. εταιρειών) το ποσοστό των εταιρειών που διευθύνονταν από γυναίκες κυμαίνονταν στο 18,8%.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, το μεγαλύτερο ποσοστό των εταιρειών που διευθύνονται από γυναίκες εξακολουθεί να εντοπίζεται στις πολύ μικρές ή τις μικρές επιχειρήσεις (με βάση την επίσημη κατηγοριοποίηση που ακολουθείται στην Ευρωπαϊκή Ένωση). Μάλιστα, παρατηρείται ότι όσο αυξάνει το μέγεθος των εταιρειών (βάσει ετήσιου κύκλου εργασιών και προσωπικού) τόσο περισσότερο μειώνεται το ποσοστό συμμετοχής των εταιρειών που διοικούνται από γυναίκες στο σύνολο των επιχειρήσεων του δείγματος.

Ειδικότερα, το συγκεκριμένο ποσοστό είναι μεγαλύτερο στις επιχειρήσεις με κύκλο εργασιών μικρότερο από 2 εκατ. ευρώ (22,6%) και με προσωπικό μικρότερο από 10 άτομα (21,6%). Αντίθετα, στις μεγάλες επιχειρήσεις το αντίστοιχο ποσοστό μειώνεται σημαντικά (8,2% στις εταιρείες με πωλήσεις άνω των 50 εκατ. ευρώ και 9,3% στις εταιρείες με προσωπικό άνω των 250 ατόμων).

Επίσης, παρατηρείται αξιόλογη αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε όλες τις επιμέρους κατηγορίες (βάσει τάξης μεγέθους εταιρειών) το 2013/12 και ειδικότερα στις μεγάλες και μεσαίες εταιρείες. Για παράδειγμα, το ποσοστό διείσδυσης των γυναικών στις μεγάλες εταιρείες (με προσωπικό άνω των 250 ατόμων) κυμαίνονταν πέρυσι σε 6,1%, ήτοι περισσότερο από τρεις ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερα σε σχέση με εφέτος. Ομοίως, στις μεσαίου μεγέθους εταιρείες (με κύκλο εργασιών 10 εκατ. ευρώ- 50 εκατ. ευρώ) το ποσοστό συμμετοχής των εταιρειών που διοικούνται από γυναίκες είναι αυξημένο κατά 17% (ή 2,2 ποσοστιαίες μονάδες) σε σχέση με πέρυσι.

Όσον αφορά στις κορυφαίες εταιρείες που διευθύνονται από γυναίκες- ανώτατα στελέχη, περιλαμβάνονται στην παρούσα έκδοση (Top 500 LWiB») έξι στις δέκα (60%) σημείωσαν κύκλο εργασιών 2 εκατ. ευρώ- 10 εκατ. ευρώ το 2012 και ακολούθησε η κατηγορία 10 εκατ. ευρώ- 50 εκατ. ευρώ με 35,4%. Προκύπτει, δηλαδή, ότι η συντριπτική πλειοψηφία (95,4%) των μεγαλύτερων εταιρειών στην Ελλάδα που

διευθύνονται από γυναίκες- ανώτατα στελέχη χαρακτηρίζονται (με βάση τα ευρωπαϊκά πρότυπα) ως μικρομεσαίου μεγέθους.

Από τα συμπεράσματα της έρευνας προκύπτει ότι η μέση γυναίκα επιχειρηματίας/ ανώτατο στέλεχος που συμμετείχε στην έρευνα έχει υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, βρίσκεται στην ηλικία μεταξύ 40- 59 ετών και έχει οικογένεια (σύζυγο και παιδιά). Μάλιστα, οι περισσότερες καταρτισμένες γυναίκες (μεταπτυχιακού ή διδακτορικού επιπέδου) εργάζονται σε μεγαλύτερου μεγέθους εταιρείες.

Οκτώ (8) στις δέκα (10) γυναίκες, εκτός από τη διευθυντική/διοικητική τους θέση, συνδέονται και μετοχικά με την εταιρεία τους. Οι τελευταίες βρίσκονται κατά κανόνα περισσότερα έτη στην τρέχουσα θέση τους σε σύγκριση με εκείνες που κατέχουν μόνο διευθυντική/διοικητική θέση στην εταιρεία.

Προκειμένου να ανταποκριθούν στις αυξημένες υποχρεώσεις τους, αλλά και να επιτύχουν τις φιλοδοξίες τους για σταδιοδρομία σε ανώτατο επίπεδο, οι γυναίκες επιχειρηματίες εργάζονται σκληρά, καθώς το 53,3% αυτών απασχολείται κατά μέσο όρο άνω των 51 ωρών/εβδομάδα, ήτοι περισσότερο από 10 ώρες σε ημερήσια βάση. Ως αποτέλεσμα, περιορίζεται ο χρόνος που αφιερώνουν στην οικογένειά τους. Επιπλέον, η δημιουργία άγχους και στρες θεωρείται ο κυριότερος ανασταλτικός παράγοντας στην επαγγελματική τους ενασχόληση.

Η καριέρα βρίσκεται «πολύ» ή «πάρα πολύ» υψηλά στις προτεραιότητες της συντριπτικής πλειοψηφίας των γυναικών που βρίσκονται στο ανώτατο management (σε ποσοστό 87,3% του δείγματος). Μάλιστα, όσο ψηλότερα θέτουν την καριέρα στις προτεραιότητές τους, τόσο σκληρότερα εργάζονται.

Το 87,3% των γυναικών δηλώνουν «πολύ» ή «πάρα πολύ» ικανοποιημένες από την έως τώρα επαγγελματική τους εξέλιξη. Ωστόσο, το παραπάνω γεγονός δεν εξαντλεί τις φιλοδοξίες και τους στόχους τους, δεδομένου ότι το 64% αυτών εκτιμούν ότι θα έχουν διευρύνει τις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες την επόμενη πενταετία.

Τα κίνητρα που οδηγούν τις γυναίκες να ασχοληθούν με την επιχειρηματικότητα και τη καριέρα σε ανώτατο επίπεδο είναι κυρίως η προσωπική ικανοποίηση και ανάπτυξη (το 90,4% του δείγματος το αξιολόγησε ως «πολύ» ή «πάρα πολύ» σημαντικό κίνητρο), καθώς και η επιθυμία τους να αξιοποιήσουν τις εμπειρίες τους (85,6% του δείγματος).

Η σχετική πλειοψηφία των ερωτηθεισών (46,5%) θεωρεί ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα και η σταδιοδρομία των γυναικών σε ανώτατες διοικητικές/διευθυντικές θέσεις έχει αναπτυχθεί σε μέτριο βαθμό στην Ελλάδα, ενώ μόνο μία στις πέντε θεωρεί ότι έχει αναπτυχθεί σε πολύ μεγάλο βαθμό.

Το 87,9% των ερωτηθεισών της έρευνας αξιολόγησε την «μη ικανοποιητική υποστήριξη από το κράτος» ως «πολύ» ή «πάρα πολύ» σημαντικό πρόβλημα επιχειρηματικότητας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες/διευθυντικά στελέχη στην Ελλάδα. Ακολούθησαν «η υπερβολική γραφειοκρατία/κανονισμοί» (με αντίστοιχο ποσοστό 86%) και «το περίπλοκο φορολογικό σύστημα» (84%). Με βάση

τα παραπάνω κρίνεται αναγκαία η απλοποίηση και η εξάλειψη των όποιων στρεβλώσεων στο νομοθετικό και φορολογικό σύστημα, καθώς και η ανάληψη σαφών πολιτικών από τις αρμόδιες αρχές προκειμένου να τονωθεί η ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων. Τα παραπάνω θα συμβάλουν, ως ένα βαθμό, στην έξοδο από την τρέχουσα ύφεση και στην είσοδο της οικονομίας σε φάση ανάπτυξης.

Παρά την οικονομική ύφεση, το 53,1% των γυναικών του δείγματος δήλωσαν ότι οι εταιρείες που διευθύνουν παρουσιάζουν αύξηση του κύκλου εργασιών το 2013 σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Μάλιστα, οι γυναίκες της έρευνας εμφανίζονται ιδιαίτερα αισιόδοξες για την πορεία των πωλήσεων το 2014, καθώς περίπου δύο στις τρεις προβλέπουν αύξηση, ενώ μόνο το 6,1% αυτών αναμένει μείωση πωλήσεων.

(http://www.tovima.gr/files/1/2014/01/14/survey_women_in_business_2013.pdf)

(<http://dir.icap.gr/mailimages/e-books/LWB/index.html>)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

5.1 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΣΥΝΔΕΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Ως κορυφαίο πρόβλημα στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών καταγράφεται ο συγκερασμός των καθηκόντων της μητέρας και συζύγου με τις απαιτήσεις της καριέρας. Σε ό,τι αφορά τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η γυναικεία επιχειρηματικότητα, πρόσφατα στοιχεία δείχνουν ότι η συνεισφορά των γυναικών επιχειρηματιών στην οικονομική δραστηριότητα και την απασχόληση ακολουθεί διαχρονικά αυξητική τάση.

Η ανάγκη να συνεχισθεί με τους ίδιους και μεγαλύτερους ρυθμούς η στήριξη της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας και στο νέο ΕΣΠΑ (2007-2013) με προγράμματα και δράσεις διαπιστώθηκε σε Συνέδριο με θέμα: «Ανάπτυξη Γυναικείας Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας» που διοργάνωσε ο ΕΟΜΜΕΧ σε ξενοδοχείο των Αθηνών. Στο Συνέδριο συμμετείχαν 500 γυναίκες επιχειρηματίες από όλη τη χώρα οι οποίες παρακολούθησαν θέματα σχετικά με την Ανάπτυξη της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα και το εξωτερικό.

Συγκεκριμένα παρουσιάστηκαν πολιτικές ανάπτυξης της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας που ασκούνται στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς και καλές πρακτικές πολιτικών ανάπτυξης της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα. Ιδιαίτερα σημαντική ήταν και η παρουσίαση καλών πρακτικών επιτυχημένων Ελληνικών και Ευρωπαϊκών γυναικείων επιχειρήσεων και Αγροτικών Συνεταιρισμών.

Στα κυριότερα συμπεράσματα του συνεδρίου είναι τα εξής:

- Η επιχειρηματικότητα δεν έχει φύλο. Αποτελεί μία αστείρευτη δεξαμενή αποθεματικού και δυνατοτήτων για τη βελτίωση της Ανταγωνιστικότητας και την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στο οικονομικό γίνεσθαι. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα συμμετέχει ουσιαστικά σε αυτή τη δραστηριότητα
- Οι γυναίκες επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες από τους άντρες για να ξεκινήσουν μία νέα επιχείρηση. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα έχει ορισμένες ιδιαιτερότητες σε σχέση με την ανδρική δράση, λόγω του φύλου, που αποτελούν εμπόδια και ανασταλτικούς παράγοντες στην ανάπτυξή της
- Στην Ελλάδα η συμμετοχή των γυναικών στην επιχειρηματική δράση, με στοιχεία 2006, εκτιμάται στο 20% και υπολείπεται του μέσου ποσοστού της Ευρωπαϊκής Ένωσης που είναι στο 30%. Αυτό δείχνει το μεγάλο δυναμικό της γυναικείας επιχειρηματικότητας που μένει ακόμα ανεκμετάλλευτο, αλλά και την ανάγκη εφαρμογής πρόσθετων ουσιαστικών μέτρων πολιτικής για την απελευθέρωση της δημιουργικής δύναμης των γυναικών για επιχειρηματική δράση Διαπιστώθηκε ότι

είναι απαραίτητο να συνεχισθεί με τους ίδιους και μεγαλύτερους ρυθμούς η στήριξη της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας και στο νέο ΕΣΠΑ (2007-2013) με προγράμματα και δράσεις που θα περιλαμβάνει ιδιαίτερα:

- Κίνητρα για την δημιουργία Γυναικείων Επιχειρήσεων και Συνεταιρισμών
- Στήριξη των υφισταμένων Γυναικείων Επιχειρήσεων και Συνεταιρισμών για την εισαγωγή νέων τεχνολογιών, την υιοθέτηση καινοτομιών, την προώθηση της εξωστρέφειας και τη δικτύωσή τους με συμβουλευτικές υπηρεσίες
- Δημιουργία ή ανάπτυξη δομών στήριξης και κινήτρων για τη διευκόλυνση μεταβίβασης των επιχειρήσεων
- Ενίσχυση των χρηματοδοτικών εργαλείων που αφορούν ιδιαίτερα τους BusinessAngels, τα μικροδάνεια και τις εγγυήσεις
- Παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών και κατάρτισης από απόσταση με τη βοήθεια των τεχνολογιών πληροφορικής
- Την υλοποίηση προγράμματος προσωρινής αναπλήρωσης των γυναικών επιχειρηματιών από άλλες γυναίκες σε περίπτωση εκτάκτων ή/και προβλέψιμων αναγκών
- Την δημιουργία βάσης εμπειρογνομόνων (μεντόρων) και τη δικτύωσή τους με τις γυναικείες επιχειρήσεις
- Την προώθηση της δικτύωσης μεταξύ των γυναικείων επιχειρήσεων
- Ευκαιρίες για γυναικεία δραστηριότητα παρουσιάζονται, μεταξύ άλλων, στους τομείς των Υπηρεσιών, του Εμπορίου και της Κοινωνικής Οικονομίας.
- Παρουσιάστηκαν καλές πρακτικές από τη Φιλανδία, Ην. Βασίλειο, από την Ισπανία για την ανάπτυξη της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας και έγινε περιγραφή μέτρων και εργαλείων που αφορούν:
 - Την καθοδήγηση (Mentoring) των γυναικείων επιχειρήσεων και τη δημιουργία σχετικής βάσης δεδομένων με τα στοιχεία των εμπειρογνομόνων (μεντόρων)
 - Τη δημιουργία συστημάτων προσωρινής αναπλήρωσης της γυναίκας επιχειρηματία από άλλη γυναίκα στην περίπτωση οικογενειακών ή/και έκτακτων προβλέψιμων αναγκών (όπως λοχεία κλπ.)
 - Τη δημιουργία εργαλείων συμβουλευτικής και κατάρτισης από απόσταση
 - Την χρηματοδότηση για κεφάλαιο κίνησης, εξοπλισμό και πάγιες εγκαταστάσεις μέσω της χορήγησης εγγυημένων δανείων, επιχειρηματικών κεφαλαίων και με την ανάπτυξη δικτύου BusinessAngels και μικροδανείων.
 - Το σχεδιασμό και την εφαρμογή στρατηγικής για τη Γυναικεία Επιχείρηση στο πλαίσιο της γενικής πολιτικής για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων

- Τη σύσταση συμβουλευτικού οργάνου για τη διαμόρφωση προτάσεων μέτρων πολιτικής προς την Κυβέρνηση για την ανάπτυξη της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας
- Την παροχή ενημέρωσης, πληροφόρησης και υποστήριξης σε γυναίκες επιχειρηματίες μέσα από τα Κέντρα Επιχειρηματικής Ανάπτυξης της περιφέρειας
- Την ειδική αναφορά της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας σε διαφημιστική εκστρατεία για τις επιχειρήσεις.

Παράλληλα, μέσα από την παρουσίαση καλών πρακτικών τονίστηκε η αναγκαιότητα να ληφθεί ιδιαίτερη μέριμνα για τη στήριξη των γυναικείων συνεταιρισμών, μεταξύ των άλλων και για την εισαγωγή συστημάτων διασφάλισης ποιότητας, την εισαγωγή νέων τεχνολογιών και καινοτομιών. Επίσης τονίστηκε ότι η ανάπτυξη γυναικείων επιχειρηματικών δικτύων αποτελεί πρωταρχικό παράγοντα στην ανάπτυξη της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας. Τα δίκτυα αυτά αποβλέπουν στην πληροφόρηση, στην προβολή των γυναικών επιχειρηματιών, τη δημιουργία επαφών και την προώθηση της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας. Ακόμη, αναδείχθηκε η ανάγκη και η χρησιμότητα στήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην περιφέρεια και ιδιαίτερα στις αγροτικές περιοχές.

(http://entre.gr/wp-content/uploads/2007/05/gynaikeia-epixeirimatikotita_ereyna.pdf)

5.2 ΜΕΡΙΚΟΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΠΟΥ ΔΥΣΚΟΛΕΥΟΥΝ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

-Στερεότυπεςαντιλήψειςπουπεριορίζουντορόλοτηςγυναίκασεαυτόντηςνοικοκυράς, συζύγουκαιμητέρας.

-Ηδυσκολίατωνγυναικώννασυνδυάσουνεπαγγελματική και οικογενειακή ζωή. ΤαπρότυπαγυναίκαςπουπροβάλλονταιαπόταΜέσαΜαζικήςΕνημέρωσηςμεδιακοσμητικήβοηθητικόρόλο.

-

Γενικάοιπαλαιότερεςαρνητικέςαντιλήψειςγιαισότιμηδραστηριοποίησηκαισυμμετοχήτηςγυναίκασεεπιχειρηματικέςκαιάλλες επαγγελματικές δραστηριότητες, κλπ.

- Ακόμη όμως κι όταν μια γυναίκα κατορθώσει να βρει επαγγελματική απασχόληση έχει να αντιμετωπίσει τη λεγόμενη “γυάλινη οροφή”, δηλαδή τεχνητά εμπόδια βασισμένα σε προκαταλήψεις που σταματούν την εξέλιξή της σε ανώτερες και ανώτατες ιεραρχικά θέσεις, που αναλύσαμε και στο προηγούμενο κεφάλαιο.

Οι παραπάνω λόγοι, αν συνδυαστούν με τους γενικότερους εξωτερικούς παράγοντες που περιορίζουν την απασχόληση σε μια χώρα (κατάσταση της οικονομίας και

έλλειψη θέσεων εργασίας), τότε το όνειρο για μια καλή επαγγελματική σταδιοδρομία φαίνεται ιδιαίτερα δύσκολο για τη γυναίκα. Οι διαπιστώσεις αυτές αντικατοπτρίζουν μια ρεαλιστική και αντικειμενική αντίληψη για την πραγματικότητα, αλλά δεν πρέπει να οδηγούν σε αποθάρρυνση από την αναζήτηση και διεκδίκηση απασχόλησης.

Πάνω απ' όλα οι ίδιες οι γυναίκες πρέπει να απαλλαγούν από τέτοιου είδους περιοριστικές αντιλήψεις. Το ίδιο ισχύει και για άτομα που αντιμετωπίζουν ξεχωριστά προβλήματα (περιορισμένη μόρφωση, παραμονή εκτός απασχόλησης για πολύ χρόνο, έλλειψη εξειδικευμένης κατάρτισης, κλπ.) ή ακόμη και αν κατατάσσονται σε κατηγορία ατόμων με ειδικές ανάγκες. Η αποδοχή πάνω απ' όλα του εαυτού μας είναι αυτή που μπορεί να μεταμορφώσει μια "αδυναμία" ή "μειονέκτημα" σε πλεονέκτημα και κίνητρο για διεκδίκηση απασχόλησης, επαγγελματικής αποκατάστασης και πετυχημένης καριέρας.

Άλλωστε, φαίνεται πώς ολοένα και περισσότερο αρχίζουν να υποχωρούν οι αναχρονιστικές αντιλήψεις για το ρόλο και τη θέση της γυναίκας και των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην κοινωνία. Ωστόσο, είναι χρήσιμο να γνωρίζουμε ότι η απόκτηση μιας θέσης εργασίας μπορεί να απαιτήσει χρόνο και είναι μια δύσκολη διαδικασία που απαιτεί επίμονη και σκληρή προσπάθεια. Δεν είναι λίγες οι φορές που συναισθήματα απογοήτευσης και απαισιοδοξίας μπορούν εύκολα να κατακλύσουν ένα άνεργο άτομο.

5.3 ΕΜΠΟΔΙΑ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Εμπόδια και δυσκολίες για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας από τις γυναίκες. Η ενδυνάμωση και προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικής δραστηριότητας αποτελεί τον κεντρικό στόχο για την επίτευξη μιας πραγματικά αναπτυξιακής οικονομικής πολιτικής. Στο πλαίσιο, λοιπόν, αυτό αναπτύσσονται θετικές δράσεις και πρωτοβουλίες σε ευρωπαϊκό αλλά και εθνικό επίπεδο, για την προώθηση ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην ανέλιξη της επαγγελματικής ιεραρχίας και στην ανάληψη θέσεων ευθύνης, καθώς και για την παροχή υπηρεσιών με σκοπό τη διευκόλυνση ανδρών και γυναικών για την εξισορρόπηση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής.

Μέσα από την υλοποίηση θετικών δράσεων αλλά και την τόνωση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, χωρίς, όμως, η συμμετοχή των γυναικών στην επιχειρηματική δραστηριότητα να θεωρείται, σε καμία περίπτωση ακόμα, ισότιμη με την αντίστοιχη των ανδρών. Η μελέτη του κοινωνικού ρόλου των δύο φύλων γενικότερα, αλλά και των έμφυτων περιορισμών που παρατηρούνται σε διάφορους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας ειδικότερα, έχουν οδηγήσει στην επισήμανση εμποδίων-ανασταλτικών παραγόντων για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Οι ορατοί ή –πιο συχνά– αόρατοι φραγμοί πηγάζουν από στερεοτυπικές αντιλήψεις για την ικανότητα ανάπτυξης επιχειρηματικής δραστηριότητας από γυναίκες.

Ειδικότερα, ο διαχωρισμός των επαγγελματιών σε “ανδρικά” και “γυναικεία”, καθώς και η αντίληψη περί ασυμβίβαστου της επιχειρηματικότητας με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, αλλά και τη “θηλυκή εικόνα” της γυναίκας εξακολουθούν να αποτελούν χαρακτηριστικά φαινόμενα, που αναδεικνύουν το συντηρητισμό της ελληνικής κοινωνίας σε πολλά πεδία της καθημερινής ζωής. Συνεπώς, ο “εγκλωβισμός” των γυναικών σε στερεοτυπικούς ρόλους που αναπαράγονται από γενιά σε γενιά αποτελεί το γενικό πλαίσιο αποθάρρυνσής τους για την ανάπτυξη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, μέσα από το οποίο προκύπτουν επιμέρους-συγκεκριμένοι φραγμοί.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η γυναικεία επιχειρηματική δραστηριότητα επηρεάζεται άμεσα από παράγοντες (εξωγενείς ή ενδογενείς), οι οποίοι διαμορφώνουν συνεχώς καινούριες συνθήκες. Επομένως, είναι πιθανό τα πρακτικά εμπόδια να μεταβάλλονται διαρκώς κατά την εξέλιξή της, από τη γέννηση της επιχειρηματικής ιδέας και το στήσιμο της επιχείρησης έως τη διοίκηση και ανάπτυξή της.

Κύριος ανασταλτικός παράγοντας για την ανάπτυξη επιχειρηματικότητας από τις γυναίκες αποτελούν οι οικογενειακές υποχρεώσεις που περιορίζουν τις δυνατότητες για συνεχή έρευνα, δικτύωση, κατάρτιση και γενικά για δραστηριότητες που μπορούν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη και βελτίωση της επιχείρησης. Η ανάγκη εξισορρόπησης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αναδεικνύεται, πλέον, ως σημαντική παράμετρος για τη δημιουργία ευέλικτης οικονομίας και παρόλο που έχουν προωθηθεί σχετικές πολιτικές και έχουν σχεδιαστεί καλές πρακτικές, το συγκεκριμένο ζήτημα εξακολουθεί να αποτελεί εμπόδιο για τις γυναίκες.

Επιπλέον, η έλλειψη προτύπων ρόλων (rolemodels) στον επιχειρηματικό χώρο θεωρείται κύριος ανασταλτικός παράγοντας για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας από τις γυναίκες. Το φαινόμενο της αυτο-απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας ανατροφοδοτείται σε κάποιο σημείο από την επιχειρηματική νοοτροπία και αποτελεσματικότητα που προκύπτει από τα παραδοσιακά επιχειρηματικά πρότυπα. Για παράδειγμα, το γεγονός ότι τα παιδιά που έχουν γονείς αυτοαπασχολούμενους εμφανίζουν μεγαλύτερη κινητικότητα για ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας, παρουσιάζει με σαφήνεια τη σημασία των προτύπων για τη διαμόρφωση θετικής ή αρνητικής στάσης απέναντι στην επιχειρηματικότητα ως πιθανή μορφή απασχόλησης.

Εξίσου σημαντικό εμπόδιο για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας από τις γυναίκες μοιάζει να είναι ο βαθμός αυτοπεποίθησής τους, καθώς επηρεάζει σημαντικά τις επαγγελματικές τους επιλογές. Η επιχειρηματικότητα είναι στενά συνδεδεμένη με την αυτοπεποίθηση, καθώς η απόφαση της δημιουργίας και διοίκησης μιας επιχείρησης συχνά χαρακτηρίζεται από αβεβαιότητα σχετικά με το βαθμό μελλοντικής επιτυχίας ή αποτυχίας.

Ένα, επιπλέον, ζωτικής σημασίας πρόβλημα – εμπόδιο για την έναρξη και την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας αποτελεί η έλλειψη κεφαλαίου τόσο οικονομικού όσο και γνωστικού. Ειδικότερα, σε ότι αφορά το οικονομικό κεφάλαιο, οι γυναίκες δυσκολεύονται να το συγκεντρώσουν, αφενός επειδή οι οικογενειακές

υποχρεώσεις υποχρεώνουν τη γυναίκα να εργαστεί σε κλάδους που παρέχουν χαμηλότερο εισόδημα και αφετέρου επειδή αποφεύγουν τις μεγάλες δανειακές υποχρεώσεις. Όμως ακόμη και όταν οι γυναίκες καταφέρνουν να συγκεντρώσουν κεφάλαιο, συνήθως το ύψος του τις οδηγεί σε δραστηριότητες με χαμηλές αναπτυξιακές δυνατότητες.

Τα πιο σημαντικά προβλήματα για τις γυναίκες και τις πηγές χρηματοδότησης εντοπίζονται στα εξής:

- 1) Δυσκολία άντλησης κεφαλαίων για την έναρξη επιχείρησης.
- 2) Οι εγγυήσεις που απαιτούνται για την ανάληψη δανείων είναι μεγαλύτερες από τις οικονομικές δυνατότητες των γυναικών.
- 3) Η χρηματοδότηση υφιστάμενων επιχειρήσεων είναι περιορισμένη, καθώς είναι μικρός ο βαθμός χρησιμοποίησης από τη γυναίκα άτυπων χρηματοδοτικών δικτύων.
- 4) Οι σχέσεις των αυτοαπασχολούμενων με τους χρηματοδοτικούς οργανισμούς διέπονται από στερεοτυπικές αντιλήψεις με βάση το φύλο.

Στα εμπόδια δεν μπορούμε να παραβλέψουμε την έλλειψη ειδίκευσης-γνώσεων. Η ανελαστικότητα της σύγχρονης αγοράς εργασίας σε συνδυασμό με τις υψηλές απαιτήσεις ως προς την κινητικότητα, την εξοικείωση με τη δια βίου μάθηση, την απόκτηση δεξιοτήτων στις νέες τεχνολογίες καθώς και κοινωνικών δεξιοτήτων (διαπραγματεύσεως, επαγγελματισμού, συμμετοχής σε ομάδες έργου κ.λπ.) συντελούν στο να αντιμετωπίζουν οι γυναίκες δυσκολίες κατά την είσοδο στην αγορά εργασίας αλλά και κατά την επανένταξή τους μετά από διαστήματα απουσίας λόγω μητρότητας.

Επίσης, η κατάλληλη πληροφόρηση. Ιδανική συνθήκη είναι να διαθέτει κάποιος πολλές τεχνικές και διοικητικές γνώσεις, ικανότητες και ταλέντα, αλλά μια καλή λύση για εκείνον που δεν έτυχε τέτοιων ευνοϊκών συνθηκών είναι η εμπειρία. Η απασχόληση σε παρόμοιο τομέα θα βοηθήσει ένα άτομο να μάθει πώς δουλεύουν οι επιχειρήσεις, να βρει ιδέες και να αποκτήσει γνωριμίες, ώστε να κτίσει τη δική του επιχείρηση.

Ενδεικτικά, οι παράγοντες που μπορεί να ευθύνονται για πολλές από τις αιτίες του τόσο χαμηλού ποσοστού εκπροσώπησης των γυναικών είναι:

1. Η εκπαίδευση και η κοινωνικοποίηση που καθορίζουν διαφορετικούς ρόλους για άνδρες και οι γυναίκες. Η χαμηλή εκπροσώπηση των γυναικών συνδέεται με το διαχωρισμό ιδιωτικού και δημοσίου βίου, όπου ο δημόσιος ανήκει στους άνδρες και ο ιδιωτικός στις γυναίκες.
2. Περιορισμοί που υπαγορεύονται από τις καταστάσεις, όπως ο καταμερισμός της εργασίας στο πλαίσιο της οικογένειας, οι ευθύνες της τεκνοποίησης και της φροντίδας των παιδιών στην ευρύτερη τους έννοια. Στο πλαίσιο αυτό, ο παράγοντας χρόνος

αποκτά ζωτική σημασία, ιδιαίτερα καθώς οι γυναίκες εντάσσονται στην αγορά εργασίας με ρυθμούς που ξεπερνούν κάθε προηγούμενο. Ορισμένες έρευνες υποδεικνύουν στενή συσχέτιση μεταξύ των εργαζόμενων γυναικών και της συμμετοχής στα κοινά.

3. Πρόσβαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, ιδιαίτερα πρόσβαση σε επαγγέλματα που συνδέονται στενά με δημόσια αξιώματα. Επιπλέον, οι γυναίκες δεν επιδιώκουν να συμμετέχουν με την ιδιότητα του μέλους σε δίκτυα και οργανισμούς που συχνά συνδέονται με διαρθρώσεις και προγράμματα που Παρεμποδίζουν ενεργά τη συμμετοχή των γυναικών.

4. Οικονομικά μέσα. Η έλλειψη οικονομικών μέσων από πλευράς γυναικών σημαίνει ότι δεν διαθέτουν τους απαραίτητους πόρους για να συμμετάσχουν σε πολιτικές εκστρατείες. Αντιστρόφως, οι γυναίκες υποψήφιες δεν προσελκύουν την απαιτούμενη εξωτερική χρηματοδότηση και στήριξη, καθώς δεν λαμβάνονται σοβαρά υπόψη ως δυνητικοί κάτοχοι πολιτικών αξιωμάτων.

5. Η πολιτική κουλτούρα αποτελεί έναν πρόσθετο παράγοντα για το χαμηλό ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών. Εδώ συγκαταλέγονται η έλλειψη υποστήριξης των γυναικών μελών των κομμάτων, η επιλογή του χρόνου και του τόπου διεξαγωγής πολιτικών συγκεντρώσεων καθώς και η γλώσσα και το ήθος που συνδέονται με το δημόσιο βίο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΕΙΝ

6.1 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ

A. Οριζόντιος Διαχωρισμός

Ο οριζόντιος διαχωρισμός συμβαίνει όταν έχουμε σημαντικά μεγαλύτερη συγκέντρωση του ενός από τα δύο φύλλα σε ένα συγκεκριμένο τομέα ή επάγγελμα. Αφορά δηλαδή την ύπαρξη 'ανδρικών' και 'γυναικείων' επαγγελματών. Για να θεωρηθεί ότι ένας κλάδος χαρακτηρίζεται από οριζόντιο διαχωρισμό θα πρέπει το ένα φύλλο να κυριαρχεί κατά τουλάχιστον 75% σε αυτόν. Οι άνθρωποι έχουν υποσυνείδητα συνδυάσει ορισμένους τύπους εργασιών με τις γυναίκες και άλλους με τους άνδρες.

Έτσι όταν οι άνθρωποι βλέπουν μια γυναίκα σε ένα ανδροκρατούμενο επάγγελμα τις αντιμετωπίζουν με καχυποψία. Βασικά επαγγέλματα γυναικών θεωρούνται αυτά των νοσοκόμων, βιβλιοθηκονόμων, εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, κοινωνικών λειτουργών, βρεφονηπιοκόμων κ.τ.λ.

B. Κάθετος Διαχωρισμός

Ο κάθετος διαχωρισμός αφορά τις ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη που υφίστανται σε ένα χώρο εργασίας για κάθε φύλο. Όταν οι ευκαιρίες αυτές περιορίζονται ανάλογα με το φύλο των ατόμων, θεωρούμε ότι υπάρχει κάθετος διαχωρισμός. Γενικά παρατηρείται κάθετος διαχωρισμός σε βάρος των γυναικών σε επίπεδο πρόσβασης σε ανώτερες ιεραρχικά θέσεις εργασίας και σε επίπεδο οικονομικών απολαβών. Το φαινόμενο παρατηρείται ακόμα και σε οργανισμούς που απασχολούνται σχετικά πολλές γυναίκες.

Οι γυναίκες ακόμα και όταν καταφέρουν να αποκτήσουν μια θέση εργασίας δυσκολεύονται να ανελιχθούν στην ιεραρχία. Το γεγονός αποδίδεται στις αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις που αναλαμβάνουν οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες και τη χαμηλή διεκδικητικότητα των γυναικών, οι οποίες παραδοσιακά κρατούν χαμηλό προφίλ στον εργασιακό χώρο. (Στρατηγάκη Μαρία, 2005)

6.2 ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΒΑΣΕΙ ΦΥΛΟΥ

Οι λόγοι που οδήγησαν τις γυναίκες στην παραγωγή είναι κυρίως οικονομικοί, είτε γιατί όλο και περισσότερες γυναίκες μένουν μόνες τους και έτσι ο μόνος πόρος επιβίωσής τους είναι η εργασία, είτε γιατί ο μισθός του συζύγου τους δεν είναι αρκετός για την συντήρηση της οικογένειας. Γι' αυτό το λόγο και η αμοιβή αποτελεί ένα σπουδαίο κεφάλαιο στο τμήμα του εργατικού Δικαίου, που αφορά την ισότητα ανδρών και γυναικών.

Ας μην ξεχνάμε όμως ότι όταν πρωτοπήκαν οι γυναίκες στην παραγωγή, μετά την Βιομηχανική Επανάσταση, αποτέλεσαν τα φθηνά εργατικά χέρια.

Με τον όρο «αμοιβή» εννοούμε όχι μόνο το βασικό μισθό ή το ημερομίσθιο αλλά και κάθε άλλη παροχή σε χρήμα ή εισοδος που καταβάλλεται άμεσα ή έμμεσα από τον/την εργοδότη/τρια στον εργαζόμενο/λόγω της εργασιακής σχέσης.
(Δουλκέρη Τέσσα, 1994)

Η διάκριση των εργασιών σε 'ανδρικές' και 'γυναικείες' συνεπάγεται τον εγκλωβισμό των γυναικών σε εργασίες χαμηλού γοήτρου και αποδοχών. Ως ένα σημείο, λοιπόν, η διαφοροποίηση των αποδοχών ανάλογα με το φύλο είναι συνάρτηση της αντίστοιχης διαφοροποίησης των εργασιών και λογική συνέπειά της.

Είναι δηλαδή λογικό να έχει ο μέσος βιομηχανικός εργάτης υψηλότερες αποδοχές από τη μέση βιομηχανική εργάτρια, εφόσον ο πρώτος ασχολείται σε πιο σύγχρονους κλάδους της βιομηχανίας από τη δεύτερη, που περιορίζεται στις παραδοσιακές βιομηχανίες όπου οι επενδύσεις είναι λιγότερες, οι εφαρμογές της σύγχρονης τεχνολογίας περιορισμένες κ.λ.π. Και από την πλευρά αυτή η διαφοροποίηση των αποδοχών εκφράζει τη υποβάθμιση της γυναικείας εργασίας. Αλλά η διαφοροποίηση αυτή μπορεί να εκφράζει και τις διακρίσεις εναντίον των γυναικών στο μέτρο που η αμοιβή προσδιορίζεται με βάση το γένος ή που προσδιορίζεται με βάση παράγοντες οι οποίοι διαφέρουν ουσιαστικά ανάλογα με το φύλο.

Προκειμένου να κατανοήσουν τις διαφορές αποδοχών μεταξύ ανδρών και γυναικών οι σύγχρονοι μελετητές αποβλέπουν να τις προσδιορίσουν σε δύο επίπεδα. Το πρώτο επίπεδο αφορά τις διαφορές ανάλογα με το γένος ως προς μεταβλητές, που συνοψίζονται στο ανθρώπινο κεφάλαιο, τις οικογενειακές υποχρεώσεις και την θέση στην αγορά εργασίας. Το δεύτερο επίπεδο αφορά τις διαφορές ανάλογα με το γένος ως προς τις επιπτώσεις που οι μεταβλητές αυτές έχουν στις αποδοχές.

Η προσέγγιση αυτή επιτρέπει την ουσιαστικότερη αξιολόγηση των κύριων παραγόντων διαφοροποίησης των αμοιβών, οι οποίοι είναι: η εκπαίδευση και η εξειδίκευση, οι ώρες εργασίας, οι υπερωρίες, η εμπειρία και προϋπηρεσία. Έτσι, εάν οι γυναίκες είναι χαμηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου και εξειδίκευσης εργάζονται λιγότερες ώρες και έχουν μικρότερη εμπειρία από τους άνδρες συναδέλφους τους, η διάκριση εναντίον τους δεν μπορεί να εντοπισθεί στο επίπεδο της μικρότερης αμοιβής που παίρνουν αλλά πρέπει να αναζητηθεί στα αίτια που προσδιορίζουν τους

παράγοντές της σε βάρος τους, διαμόρφωσης της αμοιβής αυτής. (Βλ Μουσούρου Α.Μ, 2005)

Με βάση τις έρευνες που έχουν διενεργηθεί, η απασχόληση συνολικά των γυναικών σε αντίθεση με τους άνδρες που απασχολούνται σε θέσεις πλήρους απασχόλησης χαρακτηρίζεται από μεγάλα ποσοστά μερικής απασχόλησης, η οποία βέβαια διευκολύνει την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Στο σύνολο των ανθρώπων που εργάζονται με το καθεστώς της μερικής απασχόλησης, το μεγαλύτερο ποσοστό έχουν οι γυναίκες, ενώ για τους άνδρες η μερική απασχόληση αποτελεί ένα προσωρινό φαινόμενο στην αρχή της επαγγελματικής τους ζωής. Για τις γυναίκες όμως είναι ένας τρόπος να συνδυάσουν την μισθωτή εργασία με τις ευθύνες και την φροντίδα των παιδιών στο σπίτι. Η μερική απασχόληση βελτιώνει τη θέση τους και δεν αλλάζει τις κοινωνικές διακρίσεις στην Ελλάδα.

Οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζονται ως φθηνή εργατική δύναμη και εισάγονται στην παραγωγή συχνά επιβοηθητικά, προς επίρρωση του οικογενειακού εισοδήματος. Επιπλέον μεγάλος αριθμός γυναικών εξαιτίας των οικογενειακών τους υποχρεώσεων αναλαμβάνει δουλειά στο σπίτι γεγονός που δημιουργεί την ψευδαίσθηση ότι δεν εγκαταλείπει σπίτι και παιδιά, αλλά στην πραγματικότητα εργάζεται χωρίς νομική κατοχύρωση, ωράριο και υγειονομική περίθαλψη. Όπως όμως κι να αντιμετωπίσει κανείς την ανισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών αυτή αποτελεί κείμενο παράγοντα για τη μη είσοδο και τη μη παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

6.3 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Παράλληλα με την αύξηση της γυναικείας πρωτοβουλίας για επιχειρηματική δραστηριότητα, παρατηρείται και ιδιαίτερο ερευνητικό ενδιαφέρον ως προς την γυναικεία επιχειρηματικότητα και την ανάπτυξή της. Παρόλο που παλαιότερες έρευνες επικεντρώνονταν στα ατομικά, κοινωνικά και ψυχολογικά χαρακτηριστικά των γυναικών επιχειρηματιών, καθώς υπήρχε η υπόθεση ότι οι διαφορές μεταξύ των ανδρών και των γυναικών επιχειρηματιών ήταν αμελητέες, οι νέες έρευνες αποδεικνύουν ότι υπάρχουν διαφορές μεταξύ των ανδρών και των γυναικών επιχειρηματιών σε θέματα ψυχολογικών και κοινωνικών παραγόντων.

Σύμφωνα με την παραδοχή αυτή, οι γυναίκες επιχειρηματίες στρέφονται στις προσωπικές σχέσεις και βλέπουν τις επιχειρήσεις τους ως συνδυαστικό σύστημα, το οποίο μοιάζει σαν οικογένεια, ως κοινωνικό σύνολο (Brush, 1992). Η συγκεκριμένη προοπτική εστιάζει στις γενετικές διαφορές, στα χαρακτηριστικά της

επιχειρηματικότητας και στην απόδοση ως προς την θεωρία του «φιλελεύθερου φεμινισμού» και τη θεωρία του «κοινωνικού φεμινισμού», ο οποίος εξηγεί την βάση του χαμηλότερου κοινωνικού status στην κοινωνία (Fischeretal, 1993).

Παρόλο που ο γυναικείος φεμινισμός δίνει εξηγήσεις στις διαφορές των επιτευγμάτων μεταξύ της γυναίκας και του άνδρα, διακρίνοντας τους παράγοντες του συστήματος που περιορίζουν τις γυναίκες από διάφορες ευκαιρίες, όπως είναι η εκπαίδευση και η εμπειρία, ωστόσο ο κοινωνικός φεμινισμός προσφέρει εξηγήσεις σχετικά με τις διαφορές της εξελισσόμενης διαδικασίας της κοινωνικοποίησης που έχουν οδηγήσει τους άνδρες και τις γυναίκες στην αντίληψη ότι διαφέρουν μεταξύ τους εγγενώς (Leventetal, 2002).

Οι περισσότερες έρευνες που αφορούν στην γυναικεία επιχειρηματικότητα επικεντρώνονται στα προσωπικά χαρακτηριστικά των γυναικών, οι οποίες αναπτύσσουν επιχειρηματική δραστηριότητα, όπως είναι:

- Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους,
- Τα κίνητρα ανάπτυξης της επιχειρηματικής δράσης τους,
- οι εκπαιδευτικές εμπειρίες τους,
- Οι επαγγελματικές εμπειρίες τους και άλλα (Brush , 1992).

Πρόσφατες έρευνες εξέτασαν τα οργανωτικά χαρακτηριστικά των γυναικών επιχειρηματιών, δηλαδή τις στρατηγικές, τα προβλήματα, τα μοντέλα διαχείρισης και το βαθμό εξοικειώσής τους με την τεχνολογία (Brush, 1992).

Οι έρευνες αυτές δείχνουν ότι παρόλο που υπάρχουν ομοιότητες μεταξύ των ανδρών και των γυναικών επιχειρηματιών σε πολλά σημεία, ωστόσο υπάρχουν διαφορές στο εκπαιδευτικό υπόβαθρο, στην επαγγελματική εμπειρία, στις δεξιότητες χειρισμού των πραγμάτων και στους επιχειρησιακούς στόχους που θέτουν. Οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών καταγράφονται παρακάτω:

-Μέγεθος επιχείρησης:

- Οι γυναικείες επιχειρήσεις είναι νεότερες, μικρότερες και απασχολούν λιγότερους εργαζόμενος από τις ανδρικές (Brush , 1992).

-Τομέας:

- Οι γυναίκες επιχειρηματίες δραστηριοποιούνται κατά κόρον στον τομέα του εμπορίου και λιγότερο σε κατασκευαστικούς και παραγωγικούς τομείς.

- Απόδοση:

- Οι γυναικείες επιχειρήσεις έχουν μεγαλύτερο δείκτη αποτυχίας, και έχουν μικρότερη απόδοση κερδών σε σχέση με τις ανδρικές επιχειρήσεις (Brush , 1992).

-Εμπειρικό υπόβαθρο:

- Οι γυναίκες έχουν μικρότερη εκπαίδευση σε επιχειρησιακά θέματα από τους άνδρες.

- Αξίες:

- Οι άνδρες επιχειρηματίες τείνουν να δώσουν μεγαλύτερη έμφαση στις οικονομικές αξίες, και σε ποσοτικά χαρακτηριστικά επιτεύγματος και επιτυχίας, όπως η κοινωνική κατάσταση και τον πλούτο, ενώ οι γυναίκες επιχειρηματίες τείνουν να δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα σε κοινωνικές αξίες και ποιοτικά χαρακτηριστικά όπως αυτοπραγμάτωση και ισχυρές προσωπικές σχέσεις.
- Οι άνδρες επιχειρηματίες συνήθως διαχωρίζουν την δουλειά από την προσωπική ζωή, σε αντίθεση με τις γυναίκες βλέπουν την δουλειά ως μέρος του δικτύου γνωριμιών τους στο οποίο η προσωπική ζωή, η κοινωνία και η επιχείρηση αναμειγνύονται (Verheuletal, 2001)
- Οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να λειτουργούν ως ο «βασικός γονέας, η νοικοκυρά, και η νταντά» και είναι πιο πιθανό να συναντήσουν προβλήματα ανάμεσα στην επιχείρηση και την προσωπική τους ζωή. Από την άλλη μεριά η κύρια δραστηριότητα των ανδρών είναι να εξασφαλίζουν τα προς το ζην.
- Οι άνδρες προβλέπεται να δίνουν μεγάλη ενέργεια στον τομέα της καριέρας τους και της δουλειάς τους, ενώ οι γυναίκες προβλέπεται ότι η κυριότερη αρμοδιότητά τους είναι η οικογένεια και η δουλειά. Οι γυναίκες βλέπουν την επιχειρηματικότητα όχι ως καριέρα αλλά ως στρατηγική ζωής.
- Ενώ οι άνδρες επιχειρηματίες δίνουν έμφαση στο μέγεθος της επιχειρηματικής επιτυχίας βάση αριθμών, σε αντίθεση οι γυναίκες επιχειρηματίες θα μετρήσουν την επιτυχία με λιγότερο αντικειμενικά κριτήρια (Cliff, 1998).

- Προτιμήσεις:

- Οι γυναίκες προτιμούν δουλειές που προσφέρουν προοπτική και ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη, ενώ οι άνδρες προτιμούν δουλειές που προσφέρουν υψηλό εισόδημα
- Οι γυναίκες επιχειρηματίες επιθυμούν μικρότερο βαθμό επαγγελματικής ανάπτυξης από τους άνδρες, καθώς επικεντρώνονται στους στόχους και όχι στην ανάπτυξη και την απόδοση.
- Οι γυναίκες επιχειρηματίες έχουν συμπεριφορά ανάληψης μικρού ρίσκου.
- Οι γυναίκες συνήθως ενδιαφέρονται για διαχειριστικά και οργανωσιακά θέματα, και λιγότερο για οικονομικά από ότι οι άνδρες.

- Στόχοι και στρατηγικές:

- Οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι πιθανότερο να διαλέξουν μία κλειστή (niche) αγορά, και να επικεντρωθούν εκεί, υιοθετώντας μία πιο αμυντική στρατηγική από τους άνδρες επιχειρηματίες (Verheuleetal, 2001).
- Οι γυναίκες επιχειρηματίες τείνουν να έχουν μία ισορροπία ανάμεσα στους οικονομικούς στόχους όπως το κέρδος και η ανάπτυξη και στους μη- οικονομικούς στόχους όπως η ποιότητα παραγωγής, η προσωπική ευχαρίστηση, και η βοήθεια στους άλλους. Συνήθως επιθυμούν να επιτύχουν συνδυαστικούς στόχους σε αντίθεση με τους άνδρες.
- Οι γυναίκες επιχειρηματίες τείνουν να χρησιμοποιούν τον σχεδιασμό περισσότερο από τους άνδρες. Οι γυναίκες συχνά χρησιμοποιούν την διαισθητική προσέγγιση (Cliff, 1998).

-Διαχειριστικό στυλ:

- Οι γυναίκες επιχειρηματίες έχουν πιο ήπιο διαχειριστικό στυλ και είναι πιο ανοιχτές στην επικοινωνία, και είναι πιο ελαστικές στην επιχειρησιακές δομές. Οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να δημιουργήσει μία πιο διαδραστική, και ομαδική διαχείριση από τους άνδρες.
- Οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι πιο πιθανό να αναθέσουν εργασίες στους εργαζομένους τους και να τους επιβραβεύσουν για την ομαδική απόδοση, σε αντίθεση με την ατομική απόδοση από τους άνδρες.

- Οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι πιο πιθανό να χρησιμοποιήσουν τα προσωπικά τους δίκτυα για την πρόσληψη εργαζομένων και να επιλέξουν εργαζομένους γυναίκες σε αντίθεση με τους άνδρες (Cliff, 1998).

-Δίκτυα:

- Οι γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι πιο πιθανό να συμμετέχει σε ένα δίκτυο και είναι πιο θετικές στην συμμετοχή των τοπικών δικτύων σε αντίθεση με τους άνδρες που είναι πιο διστακτικοί στο να ταξιδέψουν σε μεγάλες αποστάσεις.
- Οι γυναίκες επιχειρηματίες ξοδεύουν λιγότερο χρόνο σε δημιουργία δικτύων από τους άνδρες, εξαιτίας συνδυασμού οικογένειας και εργασίας.
- Τα δίκτυα των γυναικών είναι μικρότερα και πιο προσωπικά από τους άνδρες (Brush, 1992)

Πηγή : <http://www.cemi.com.au/sites/all/publications/Brush%201992.pdf>

6.4 Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΗΓΕΣΙΑ

Πολλές μελέτες έχουν διεξαχθεί σχετικά με την καταλληλότητα των δύο φύλων ως προς τις ηγετικές θέσεις αλλά και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους. Άλλες υποδεικνύουν ότι δεν υπάρχει σημαντική διαφορά ως προς την αποτελεσματικότητά τους (Brown, 1979), ενώ άλλες ότι υπάρχουν διαφορές που πηγάζουν από τα εξής:

- τις αντιλήψεις, τα στερεότυπα ως προς τα δυο φύλα (Piliavin&Marin ,1978, MaFerber, 1979),
- τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που χρειάζεται να έχει ένας ηγέτης, και θεωρείται ότι οι γυναίκες ηγέτες δε διαθέτουν, όπως αυτοπεποίθηση, διαπροσωπική κυριαρχία και αντιμετώπιση προβλημάτων (Stogdill, 1974, Jacobson& Effertz_1974),
- τις ίδιες τις γυναίκες ηγέτες που πιστεύουν ότι δεν εκτελούν καλά τη δουλειά τους (Deaux, 1979).

6.4.1 Φύλο και Στερεότυπα

Για πολλά χρόνια μελετάται η επίδραση των στερεοτύπων στην ηγετική συμπεριφορά. Στο σημείο αυτό θα παρουσιαστούν δύο πρόσφατες έρευνες του 2011, που μελετούν την επίδραση των πολιτιστικών αξιών στα στερεότυπα και στις γυναίκες ηγέτες, καθώς και τους κύριους παράγοντες που εμποδίζουν την πρόοδο της γυναίκας.

Η πρώτη διεξήχθη σε 307 μέλη του RotaryClub σε Ταιβάν και US, ενώ οι ερωτήσεις διεξήχθησαν με ημιδομημένες συνεντεύξεις. Σύμφωνα με τη μελέτη, διαπιστώθηκε ότι υπάρχουν τρία κοινά στερεότυπα που αφορούν γυναίκες ηγέτες στο συγκεκριμένο όμιλο. Πρώτον, η ιδέα ότι οι γυναίκες πρέπει να φροντίζουν τις οικογένειές τους και ότι δεν πρέπει να είναι ηγέτες, εκτός αν συμφωνούν οι άντρες τους και είναι σύμφωνοι να τις υποστηρίξουν. Δεύτερον, εμποδίζεται η εξέλιξη των γυναικών, επειδή επικρατεί η κουλτούρα “oldboy’snetwork” που αποκλείει την πρόοδο και την ανάπτυξη των γυναικών στον οργανισμό. Τρίτον, υπάρχει διαφορετική αξιολόγηση των γυναικών ηγετών από των αντρών. Όταν οι γυναίκες δείχνουν συμπεριφορές που παραδοσιακά ανήκουν σε άντρες και παραβιάζουν τις προσδοκίες των δύο φύλων, προκαλούν αρνητική αξιολόγηση (Chao, 2011).

Η δεύτερη έρευνα διεξήχθη στο Βασίλειο του Μπαχρέιν σε 75 εργαζόμενες γυναίκες με δομημένα ερωτηματολόγια. Διαπιστώθηκε ότι το στερεότυπο του φύλου αποτέλεσε αντικίνητρο στο μυαλό των ερωτηθέντων και ότι οι κύριοι παράγοντες που εμποδίζουν την πρόοδο της γυναίκας στο Βασίλειο του Μπαχρέιν είναι η έλλειψη εκπαίδευσης και δεξιοτήτων, οι πολιτικές των εταιριών και η ανικανότητα της γυναίκας να διαχειριστεί αποτελεσματικά την εργασία και την οικογενειακή ζωή. Για το λόγο αυτό, όπως αποκαλύπτεται από την έρευνα, πολλές γυναίκες έχουν μείνει εκτός γάμου προκειμένου να υπερέχουν στην καριέρα τους και να εξελιχθούν σε υψηλότερα οργανωτικά κλιμάκια. Στη συγκεκριμένη έρευνα συναντάμε και πάλι την “oldboy’snetwork” κουλτούρα καθώς και το φαινόμενο της γυάλινης οροφής (Pillai, Prasad, & Thomas, 2011).

6.4.2 Φύλο και Χαρακτηριστικά

Όσον αφορά τα χαρακτηριστικά-δεξιότητες που έχει ένας ηγέτης, σύμφωνα με μελέτες, εναρμονίζονται με τα στερεότυπα που επικρατούν. Οι Strodbeck και Mann (1956) αναφέρουν ότι οι άνδρες παρέχουν σε ομάδες προσανατολισμό, απόψεις και κατευθύνσεις που οδηγούν τις ομάδες προς την επίτευξη των στόχων, ενώ οι γυναίκες δίνουν έμφαση στην αλληλεγγύη της ομάδας, τη μείωση της έντασης της ομάδας και την αποφυγή του ενδοεταιρικού ανταγωνισμού. Σε αυτό το σημείο, αξίζει να αναφερθεί η απάντηση του Victor Vroom σε ερώτηση σχετικά με τις διαφορές ηγεσίας ανάμεσα στα δύο φύλλα, όπου χαρακτηριστικά αναφέρει ότι μετά από μελέτες που έχει κάνει αποδεικνύεται ότι η αυταρχική συμπεριφορά ενός ηγέτη είναι περισσότερο αποδεκτή και προτιμάται από έναν άνδρα παρά από μία γυναίκα, ενώ η συμμετοχική συμπεριφορά εκτιμάται εξίσου (Vroom, 2005) .

6.4.3 Φύλο και Αυτό- παρουσίαση

Οι άνδρες ηγέτες, ανεξαρτήτως από τις αντιλήψεις τους για τις ικανότητές τους, τις γνώσεις των ακροατηρίων τους και τις δεξιότητες που απαιτούνται, περιγράφουν οι ίδιοι τους εαυτούς τους ως άτομα με συνέπεια, εξουσία, επιρροή και δεξιότητες κυριαρχίας. Αντίθετα, οι γυναίκες θεωρούν τους εαυτούς τους κοινωνικούς, ελκυστικούς και πρόθυμους (Forsyth, Schlenker, Leary, & McCown, 1985). Έτσι, σύμφωνα με τον Eagly (1978) παρατηρούνται διαφορές ανδρών και γυναικών ως προς τη συμπεριφορά τους, που οφείλονται στα πιστεύω τους και στις αυτο-παραρροσιάσεις τους. Όλες οι παραπάνω θεωρίες και έρευνες υποδεικνύουν τα πλεονεκτήματα των ανδρών ηγετών ως προς τις γυναίκες ηγέτες. Υπάρχουν όμως περιπτώσεις όπου η αποτελεσματικότητα των γυναικών είναι καλύτερη; Οι Eagly & Carli (2003) διαπίστωσαν, με τη μέθοδο της μετα-ανάλυσης, ότι οι γυναίκες ηγέτες είναι πιο αποτελεσματικές συγκριτικά με τους άνδρες, όταν τα στυλ ηγεσίας που εφαρμόζουν είναι η ηγεσία μετασχηματισμού, η ηγεσία συναλλαγών ή η *laissez-faire* ηγεσία. Επιπλέον διαπίστωσαν τα εξής: α) Οι γυναίκες ήταν λιγότερο αποτελεσματικές όταν οι ηγετικές θέσεις καλύπτονταν κυρίως από άντρες, β) Οι γυναίκες ηγέτες ήταν λιγότερο αποτελεσματικές όσο η αναλογία των ανδρών υφισταμένων αυξανόταν, γ) Η αποτελεσματικότητα των γυναικών ηγετών (σε σχέση με τους άνδρες) ήταν αντιστρόφως ανάλογη με την υψηλή αναλογία των αντρών εκτιμητών της αποτελεσματικότητας, δ) Οι γυναίκες ηγέτες ήταν σημαντικά λιγότερο αποτελεσματικές σε στρατιωτικές οργανώσεις (ένα παραδοσιακά ανδρικό περιβάλλον), αλλά ελαφρώς πιο αποτελεσματικές από ότι οι άνδρες στην εκπαίδευση και σε κυβερνητικές και κοινωνικές οργανώσεις, ε) Οι γυναίκες ήταν πιο αποτελεσματικές σε σχέση με τους άνδρες σε μεσαίου επιπέδου ηγετικές θέσεις.

Την άποψη ότι οι γυναίκες είναι πιο αποτελεσματικές από τους άνδρες συναδέλφους τους στη μετασχηματιστική ηγεσία ενισχύει και ο Bass (1999) σε άρθρο του, όπου αναφέρει ότι οι γυναίκες ηγέτες τείνουν να είναι πιο μετασχηματιστικές και αυτό, έως κάποιο βαθμό, συνοδεύεται από μεγαλύτερη ικανοποίηση και βαθμολόγηση της αποτελεσματικότητάς τους από τους υφισταμένους τους (άνδρες και γυναίκες). Όπως αναφέρει, παραδόξως κάποιοι θεωρούν την αντι-φεμινιστική προκατάληψη ως πιθανή εξήγηση, καθώς οι γυναίκες πρέπει να είναι πολύ καλύτερες ηγέτες από τους άνδρες για να επιτύχουν τις ίδιες θέσεις και τα ίδια επίπεδα επιτυχίας με αυτούς. Από την άλλη πλευρά, μερικοί μπορούν να υποστηρίξουν ότι η θετική δράση της έχει ωθήσει γρηγορότερα και υψηλότερα από ότι δικαιολογείται από τις ικανότητές τους.

6.4.4 Φύλο και Αποτελεσματικότητα

Ποιο όμως από τα δύο φύλα είναι πιο αποτελεσματικό σε ηγετικές θέσεις σε περιόδους κρίσης; Οι Sheaffer, Bogler, & Sarfaty, 2011 σε έρευνά τους για την αποτελεσματικότητα των δύο φύλων ως προς τη διοίκηση κρίσης και την ετοιμότητα των μάντζερ σε κρίσιμες καταστάσεις εξήγαγαν τα εξής αποτελέσματα (να σημειώσω ότι για να μην είναι απόλυτοι ως προς το φύλο, μίλησαν για γυναικεία και ανδρικά χαρακτηριστικά, καθώς μπορεί κάποιος άνδρας να έχει κάποια γυναικεία χαρακτηριστικά και κάποια γυναίκα κάποια ανδρικά).

Οι ερωτηθέντες που εμφανίζουν στοιχεία αρρενωπότητας (έλλειψη ενσυναίσθησης, κύρος και εγωισμός) είναι πιο πιθανό να είναι επιρρεπείς στην κρίση, αντιθέτως τα γυναικεία χαρακτηριστικά θα ήταν καταλληλότερα όσον αφορά την ενθάρρυνση και την αίσθηση της αμοιβαίας κατανόησης και την ετοιμότητα να συμμετάσχουν στη διαδικασία μάθησης νέων διαδικασιών. Τα αποτελέσματα αυτά δεν είναι απόλυτα, καθώς κάποιος συνδυασμός ανδρικών χαρακτηριστικών όπως η σταθερότητα, η επιμονή, η αυτοπεποίθηση και η φιλοδοξία θα μπορούσαν ίσως να συμβάλουν θετικά στην ετοιμότητα της αντιμετώπισης της κρίσης.

Αντίστοιχα, κάποια γυναικεία γνωρίσματα θα μπορούσαν ίσως να μη συμβάλουν. Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι ο αποτελεσματικός ηγέτης δεν καθορίζεται από το φύλο του αλλά από τα χαρακτηριστικά του, ενώ με μεγάλη επιφύλαξη θα καταλήγαμε στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες ηγέτες, λόγω του ότι από τη φύση τους διαθέτουν κάποια από τα χαρακτηριστικά που ευνοούν την αντιμετώπιση και την καλύτερη ετοιμότητα της κρίσης, ίσως μπορούν να θεωρηθούν περισσότερο αποτελεσματικές κάτω από τις συγκεκριμένες συνθήκες.

Σε μία άλλη έρευνα των Haslam & Ryan, (2008) σχετικά με το ίδιο ερώτημα, οι ερευνητές συμπέραναν ότι οι γυναίκες ηγέτες είναι πιο πιθανό να τοποθετηθούν (ή να θεωρηθούν ως πιο κατάλληλες) σε ηγετικές θέσεις, σε οργανωτικές μονάδες που βρίσκονται σε κρίση, και επομένως σχετίζονται με αυξημένο κίνδυνο αποτυχίας. Το γεγονός αυτό οι ίδιοι ερευνητές το είχαν ονομάσει σε άλλη έρευνά τους, το 2005,

glasscliff, επεκτείνοντας τη μεταφορά της γυάλινης οροφής, υποδεικνύοντας ότι συχνά οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μια σειρά από προβλήματα και εμπόδια που υπερβαίνουν το πρόβλημα της γυάλινης οροφής.

Όπως στην προκειμένη περίπτωση όπου οι γυναίκες ηγέτες που αναλαμβάνουν τέτοιες θέσεις μπορεί να χαρακτηριστούν ως μη αποτελεσματικές για την απόδοσή τους σε προβληματικές οργανωτικές μονάδες που βρίσκονταν σε κρίση πολύ πριν αναλάβουν οι ίδιες. Τα αποτελέσματα της έρευνας προήλθαν από τρεις μελέτες που πραγματοποιήθηκαν. Η 1η μελέτη διεξήχθη σε δείγμα 95 μεταπτυχιακών φοιτητών. Η 2η μελέτη σε 85 μαθητές Λυκείου και η 3η μελέτη σε 83 επιχειρηματικούς ηγέτες. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν ένα ερωτηματολόγιο, αφού πρώτα τους μοιράστηκαν στοιχεία από κατασκευασμένες μελέτες περίπτωσης (διαφορετικά για κάθε μελέτη) (Haslam&Ryan, 2008).

Στην Ελλάδα ο αριθμός των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις με αυξημένες αρμοδιότητες είναι μικρότερος από αυτό των ανδρών (παρά την ισότιμη εκπαίδευσή τους) και ο ρόλος είναι κυρίως οι οικογένειές τους. Σύμφωνα με τους Συμεωνίδου 1990 και Κυριαζή 1990, οι γυναίκες συχνά διακόπτουν τη σταδιοδρομία τους ή σταματούν την εργασία τους, προκειμένου να συνοδεύσουν τους συζύγους τους σε άλλες πόλεις, για να γεννήσουν, να προσέχουν τα παιδιά τους ή να προσέχουν τους γονείς τους ή τους γονείς των συζύγων τους (Bellou, 2009).

6.5 ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΡΣΗ ΤΩΝ ΑΝΙΣΟΤΗΤΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι ίσες ευκαιρίες για τους άνδρες και τις γυναίκες στην απασχόληση δεν είναι μόνο θέμα κοινωνικής δικαιοσύνης, είναι και οικονομική αναγκαιότητα. Ο αυξανόμενος ρυθμός οικονομικής δραστηριότητας των γυναικών αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την οικονομική ανάπτυξη μιας οικονομίας. Γι' αυτό το λόγο, οι πολιτικές απασχόλησης τόσο σε ευρωπαϊκό επίπεδο όσο και σε εθνικό επίπεδο, επιχειρούν όχι μόνο να αυξήσουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση αλλά και να βελτιώσουν ποιοτικά τη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας.

Με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997 για πρώτη φορά, διατυπώθηκε ρητά μια κοινή πολιτική απασχόλησης για τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επιπλέον, η συνθήκη του Άμστερνταμ ενίσχυσε τη δέσμευση για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση, καθώς δρομολόγησε την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση, ένας από τους στόχους της οποίας είναι η ισότητα των ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας.

Το 2001 ήταν το πρώτο έτος της εφαρμογής της στρατηγικής πλαισίου για την ισότητα των φύλων, το οποίο συγκεντρώνει με συνεκτικό τρόπο, τις διάφορες

πρωτοβουλίες και τα προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων. Πέρα από τα παραπάνω, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει εκδώσει μια σειρά Οδηγιών προς τα κράτη-μέλη που έχουν ως στόχο την ισότητα της πρόσβασης στην απασχόληση.

Μια από αυτές είναι η Οδηγία 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 11ης Δεκεμβρίου 1986 σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και για την προστασία της μητρότητας. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται την απουσία κάθε διάκρισης που βασίζεται στο φύλο. Τα κράτη μέλη καταργούν όλες τις διατάξεις που αντιβαίνουν στην αρχή αυτή, κυρίως όσον αφορά την εγκατάσταση ή την επέκταση της επιχείρησης ή κάθε άλλης μορφής δραστηριότητας ανεξάρτητου επαγγελματία.

Τα κράτη μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να εξετάζουν υπό ποιες προϋποθέσεις οι γυναίκες ανεξάρτητοι επαγγελματίες καθώς και οι σύζυγοι των ανεξάρτητων επαγγελματιών έχουν το δικαίωμα πρόσβασης σε υπηρεσίες αναπλήρωσης ή κοινωνικές υπηρεσίες ή ακόμα δικαιούνται παροχές σε είδος (κοινωνική ασφάλιση ή σύστημα δημόσιας κοινωνικής κάλυψης) κατά τη διάρκεια απουσίας τους από την επαγγελματική δραστηριότητα λόγω εγκυμοσύνης ή λόγω μητρότητας.

Κάθε άτομο που θεωρεί ότι θίγεται, λόγω της μη εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης στις ανεξάρτητες επαγγελματικές δραστηριότητες, πρέπει να έχει τη δυνατότητα να ασκεί τα δικαιώματά του μέσω της δικαστικής οδού.

Τα μέτρα που λαμβάνονται για την εφαρμογή της Οδηγίας και των διατάξεων που ισχύουν ήδη, γνωστοποιούνται στις οργανώσεις που εκπροσωπούν τους ανεξάρτητους επαγγελματίες και στα κέντρα επαγγελματικής εκπαίδευσης. Στη χώρα μας, η θέσπιση μέτρων προώθησης της ισότητας στην κοινωνία και στην αγορά εργασίας ειδικότερα καθυστέρησε σημαντικά συγκριτικά με τις περισσότερες χώρες της Ε.Ε.

Παρόλα αυτά η νομοθεσία της χώρας μας για την ισότητα των φύλων είναι προοδευτική και δεν υστερεί σε τίποτα από τη νομοθεσία των υπόλοιπων Ευρωπαϊκών χωρών. Βέβαια όσο προοδευτικές και αν είναι οι πολιτικές υπέρ της ισότητας των δύο φύλων, αυτές προσκρούουν σε δυσκολίες που οφείλονται στο γεγονός ότι οι κρατικές πολιτικές προσπαθούν να καταπολεμήσουν τα συμπτώματα των ανισοτήτων και όχι τα βαθύτερα αίτια που τις προκαλούν.

Οι προκαταλήψεις και τα παραδοσιακά στερεότυπα εξακολουθούν να λειτουργούν εις βάρος της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η προοδευτική νομοθεσία και οι καλές προθέσεις δεν αρκούν να ανατρέψουν τις παγιωμένες πρακτικές δεκαετιών, τη συντηρητική νοοτροπία και τις προκαταλήψεις που αποτελούν και το μείζον εμπόδιο στην προώθηση της ισότητας στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία γενικότερα.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τις τελευταίες δεκαετίες έχει παρατηρηθεί αυξητική τάση συμμετοχής των γυναικών στην επιχειρηματικότητα. Παρά την τάση αυτή υπάρχει ακόμα μεγάλο χάσμα στη διαφοροποίηση των ποσοστών των γυναικών και αντρών επιχειρηματιών. Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα είναι ακόμα σε χαμηλά επίπεδα σε σχέση με την υπόλοιπη Ευρώπη.

Συμπερασματικά, οι τάσεις επιχειρηματικότητας και ειδικά γυναικείας παρουσιάζουν ιδιαιτερότητες και προβλήματα. Οι γυναίκες καλούνται να αντιμετωπίσουν εμπόδια και δυσκολίες στην επιχειρηματική τους δραστηριότητα. Γι' αυτό το λόγο έχουν σχεδιαστεί εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές όπως έχουμε πει σε προηγούμενα κεφάλαια.

Τα προβλήματα που εντοπίζονται στη γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι επιγραμματικά: η αδυναμία να συνδυάσουν προσωπική ζωή και επιχείρηση, η έλλειψη αυτοπεποίθησης, ακόμα και το μορφωτικό επίπεδο και η έλλειψη επαγγελματικού προσανατολισμού.

Παρόλα αυτά, βλέπουμε πως οι γυναίκες κάνουν έντονη είσοδο στην επιχειρηματικότητα και μέσα από προσωπική δουρεία αλλά και βοήθεια των πολιτικών που έχουν δημιουργηθεί για την άρση του χάσματος του φύλου στην επιχειρηματικότητα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΗ

- Βακόλα Μ. & Νικολάου Ι. , Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά, (2012)
- Ιωαννίδης Σ., Τσακανίκας Α., (2008) Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2007-2008, Επιμέλεια έκδοσης Ι.Ο.Β.Ε, Αθήνα
- Κόκκαλη, Κ (Σεπτέμβριος 2007) Βιώσιμη Ανάπτυξη, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο Αθηνών
- Σαϊτή, Α (2005) Στρατηγικό Management Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων και Επιχειρηματικότητα, Αθήνα : Εκδόσεις Ζήτη
- Στρατηγάκη, Μ., Επιχειρηματικότητα γυναικών, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα,(2005).
- Στρατηγική, Μ., Το φύλο της κοινωνικής πολιτικής, Εκδόσεις Μεταίχμιο, Αθήνα, (2007)
- Τάκαρη, Ν., Η γυναίκα από την αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση, Αθήνα,(1984)

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΞΕΝΗ

- Bass., B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*
- Bellou, V. (2009). Profiling the desirable psychological contract for different groups of employees: evidence from Greece. *The International Journal of Human Resource Management*
- Brush, G. (1992). Research on women business owners: Past trends a new perspective and future directions, *Entrepreneurship theory and Practice*
- Chao, C.-C. J. (2011). Climbing the Himalayas, A cross-cultural analysis of female leadership and glass ceiling effects in non-profit organizations. *Leadership & Organization Development Journal*
- Cliff, J. (1998). "Does one size fits all? Exploring relationships between attitudes towards growth, gender and business size", *Journal of Business Venturing*
- Deakins D and Freel, M.S (2012) "Entrepreneurial Activity, The Economy and the Importance of small firms, *Entrepreneurship and small firms*, 2012, McGraw-Hill Education
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly* 14
- Fischer, M., Reuber, L. and Dyke, S., (1993). "A theoretical overview and extension of research on sex, gender and entrepreneurship", *Journal of business Venturing*
- Forsyth, D. R., Schlenker, B. R., Leary, M. R., &McCown, N. E. (1985, May). SELFPRESENTATIONAL DETERMINANTS OF SEX DIFFERENCES IN LEADERSHIP BEHAVIOR. SMALL GROUP BEHAVIOR, Sage Publication
- Haslam, A. S., & Ryan, M. K. (2008). The road to the glass cliff: Differences in the perceived suitability of men and women for leadership positions in succeeding and failing organizations. *The Leadership Quarterly* 19
- Hisrich, R.D., Peters, M.P & Shepherd, D.A (2008) *Entrepreneurship* 7thed Boston, McGraw-Hill
- Levent, B., Masurel, E. and Nijkamp, P., (2002). "Diversity in Entrepreneurship: Ethnic and Female roles in urban economic life", *International Journal of Social Economics*
- Montgomery, M., Johnson, T., and Faisal, S., (2005). What kind of capital do you need to start a business: financial or human? *Quarterly Review of Economics and Finance*

- Petrin, T. (1997) «Entrepreneurship as an economic force in rural development» In: F.A.O. Regional Office for Europe (ed) Rural Development through Entrepreneurship
- Sullivan, A. and Steven, M.S (2003) Economics: Principles in action, Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Tominc, P. and Rebernik, M. (2003). The Scarcity of female entrepreneurship. Maribor
- Verheul, I., Risseuw, P., Bartelse, G., (2001). Gender differences in strategy and human resource management, Rotterdam: Institute for business economic studies.
- Wang, C.K and Wong, P.K (2004) Entrepreneurial interest of university students in Singapore
- Wooten, K.C., Timmerman, T.A, and Falger, R. (1999). The use of personality and the Five- Factor model to predict new business ventures. From outplacement to start-up. Journal of Vocational Behavior

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

- <http://www.100mirrors.eu/> .
- www.afaemme.org
- <http://www.cemi.com.au/sites/all/publications/Brush%201992.pdf>
- www.charlheston.blogspot.com
- <http://dir.icap.gr/mailimages/e-books/LWB/index.html>
- www.disabled.gr
- www.ec.europa.eu
- <http://www.eede.gr/institutes-and-sectors/togme/togme#sthash.8d1ehUqy.dpuf>
- http://www.eetaa.gr/enimeroseis/01-12-11/01122011_enimerotiko_yliko.pdf
- http://entre.gr/wp-content/uploads/2007/05/gynaikeia-epixeirimatikotita_ereyna.pdf
- www.epixeirimatikotita.teihal.gr
- <https://www.espa.gr/el/Pages/ProclamationsFS.aspx> ΕΣΠΑ (2009). «Ενίσχυση επιχειρηματικότητας γυναικών».
- <http://www.europeanbusiness.gr/page.asp?pid=667>
- <http://www.equal-greece.gr/mainlinks.asp?aa=1>. Equal (2012). «What's EQUAL»
- http://www.grcwn.gr/chase_research.htm. ΕΕΔΕΓΕ (2005). «ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ-ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ, ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗΝ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ», Αθήνα.
- <http://hbr.org/>
- www.ictuplus.gr/default.asp Τεχνολογία, Καινοτομία και Επιχειρηματικότητα. Θάνος Χατζηπαυστόλου, Λέκτορας Τμήμα Επιστήμης Πληροφορικής CityCollege
- (<http://www.isotita.gr/index.php/docs/c155/>)
- www.kethi.gr
- www.makthes.gr
- www.piraeuspress.gr

- <http://www.sege.gr/>.Σ.Ε.Γ.Ε (2012). «Σύνδεσμος Ελληνίδων γυναικών επιχειρηματιών Ελλάδος».

- <http://socialpolicy.gr>

-<http://www.zougla.gr/apopseis/article/i-gineka-epixirimatias8230>